



JAAAR VERSLAG 2023

Voorwoord

Met ons jaarverslag leggen we verantwoording af over onze inspanningen en resultaten aan onze stakeholders in de eerste plaats. Onze studenten, ouders, partners in de regio, het ministerie OCW en maatschappij in de breedste zin van het woord. In de tweede plaats maakt het de balans op voor onszelf en geeft een totaalbeeld van hoe we hebben gewerkt aan onze bedoeling; *het bijdragen aan een waardevolle toekomst*. Het voorwoord bij het jaarverslag is daarbij het slotstuk waarbij we vanuit dat totaalbeeld het jaar duiden. Dat schrijven we doorgaans, zo ook dit jaar, met beide benen al in het volgende kalenderjaar. Dat biedt de gelegenheid om met enige afstand op het jaar terug te kijken. En precies dat lijkt het jaar dat we achter ons hebben liggen ook goed te typeren want hoewel het afgelopen jaar nog vers in het geheugen ligt, bevinden we ons gevoelsmatig alweer in een volgende fase en is de blik alweer vooruit gericht.

Het is onmiskenbaar dat ons fusieproces met Terra deze dynamiek brengt. Het afgelopen jaar is het de opgave geweest om te balanceren tussen de blik op de toekomst, regelmatig terugkijken met erkenning voor de stappen die we hebben gezet en gelijktijdig onze aandacht niet laten afleiden van de opgave in het hier en nu om het verschil te maken voor onze studenten. Het jaarverslag illustreert prachtig hoe we er gezamenlijk in zijn geslaagd stappen te zetten richting de toekomst, met oog voor dat hier en nu. In die blik op de toekomst heeft het regionale belang in alles voorop gestaan. Voor de relatieve buitenstaander lijken onze stappen naar de fusie met Terra en onze samenwerking met Noorderpoort en Alfa-college in DNA, mogelijk op twee losse sporen. Voor ons zijn ze onderdeel van dezelfde opgave waarvoor we gezamenlijk met Terra, Noorderpoort en Alfa-college de verantwoordelijkheid voelen; het (fysiek) bereikbaar houden van duurzaam en voldoende breed beroepsonderwijs dat bijdraagt aan brede welvaart en een *blijfklimaat* in Noord-Nederland.

In de fusie hebben we de rol die we daarin voor onszelf zien verwoord als 'onderwijs als verschrommaker in de regio'. Het is tevens de titel van de Fusie-Effect Rapportage (FER) waarin we de aanleiding en onze doelen voor de fusieorganisatie hebben verwoord en waarop (demissionair) minister Dijkgraaf in het najaar goedkeuring verleende. Een belangrijke mijlpaal in het proces. Gelijktijdig bevonden we ons in het hier en nu. Met een zorgvuldige verantwoording over de vorige kwaliteitsperiode legden we de basis voor een gezamenlijke nieuwe kwaliteitsagenda voor de fusieorganisatie samen met Terra. Daarmee ligt er een heldere uitvoeringsagenda voor de komende jaren waarbij we uitgaan van elkaars kracht en elkaar daarmee versterken. Halverwege het jaar maakten we onszelf op voor het 4-jaarlijks onderzoek van de onderwijsinspectie in het najaar. Met het rapport waarin de inspectie het voldoende oordeel onderbouwt met hun bevindingen, zien we ons bevestigd in het beeld dat onze ingezette koers van de afgelopen jaren vruchten afwerpt en dat de basis op orde is om onze fusie tegemoet te gaan en is een kroon op de dagelijkse inzet van alle collega's voor kwalitatief goed onderwijs voor onze studenten.

Een veelgehoord effect van een fusieproces is dat het leidt tot een naar binnen gekeerde blik. Ook daarin getuigd het voorliggende jaarverslag dat we met elkaar in staat zijn geweest intern gezamenlijk voor te bereiden op onze toekomst als DCTerra, zonder de verbinding met onze omgeving daarin te verliezen. Het jaarverslag ademt de samenwerking met onze partners in de regio en met de parels lichten we een aantal prachtige voorbeelden hiervan uit.

Als we dan weer vooruit kijken wordt de urgentie voor onze fusie meer en meer onderstreept doordat dalende studentenaantallen (kleinere) opleidingen en vestigingen onder druk zetten en tot scherpe keuzes dwingt. Tegelijkertijd voelen we ons gedreven door verlangen vanuit de gedachte dat we het doen voor de regio, de studenten en leerlingen. En dat we door samenwerking kunnen komen tot (soms unieke) samenwerking als het gaat om groen en grijs onderwijs, samenwerking met bedrijven en instellingen, doorlopende leerwegen en het succes van onze leerlingen en studenten.

Met dit jaarverslag blikken we voor het laatste terug op onze inspanningen als zelfstandig DC. Na onze bestuurlijke fusie dragen we gezamenlijk als bevoegd gezag van DCTerra al de verantwoordelijkheid over de afronding van onze rechtsvoorgangers. We zien er naar uit volgend jaar als DCTerra verslag te mogen doen over de wijze waarop we als onderwijs verschrommaker zijn voor onze student en onze regio.

College van Bestuur DCTerra

Arwin Nimis
Erna Daling
Mare Riemersma-Diephuis

Inhoud

| | |
|--|-----------|
| Voorwoord | 3 |
| Inhoud | 4 |
| 1. Ons verhaal | 7 |
| 1.1 Samen optrekken; onderwijs als verschilmaker voor de regio | 7 |
| 1.2 Onze visie en kernwaarden | 9 |
| 1.3 Strategische lijnen | 9 |
| 1.4 Onze resultaten | 10 |
| 2. Fusie Drenthe College en Terra | 13 |
| 3. Iedereen is welkom | 17 |
| 3.1 Inleiding | 17 |
| 3.2 Passend onderwijs | 17 |
| 3.3 Bijzondere toelating | 18 |
| 3.4 Voorzieningen leermiddelen | 19 |
| 3.5 Voortijdig schoolverlaten | 21 |
| 3.6 Vertrouwenscommissie, ombudsman en klachten | 25 |
| 3.7 Diversiteit en inclusie | 26 |
| 3.8 Regio's | 27 |
| 4. Uitdagende leeromgeving | 33 |
| 4.1 Inleiding | 33 |
| 4.2 Onderwijsrendement en aanvullende kwaliteitsgegevens | 33 |
| 4.3 Onderwijskwaliteit | 38 |
| 4.4 Keuzedelen | 41 |
| 4.5 Tevredenheid studenten | 42 |
| 4.6 Regio's | 44 |
| 5. Partner in de regio | 47 |
| 5.1 Inleiding | 47 |
| 5.2 Doorstroom mbo – hbo | 47 |
| 6. Meer dan een diploma | 57 |
| 6.1 Inleiding | 57 |
| 6.2 Extra uitdagingen voor studenten | 57 |
| 6.3 DC Fit | 61 |
| 6.4 Contractonderwijs | 62 |
| 6.5 Regio's | 67 |
| 7. Toekomstgerichte organisatie | 69 |
| 7.1 Inleiding | 69 |
| 7.2 HR-visie en -beleid | 69 |
| 7.3 Werken aan een toekomstgerichte organisatie | 74 |
| 8. Kwaliteitsagenda en Covid-19 en NPO | 79 |
| 8.1 Afronding kwaliteitsagenda 2019-2022 | 79 |
| 8.2 Covid 19 en NPO | 81 |
| 9. Duurzaamheid | 83 |
| Duurzaamheid in ons onderwijs | 83 |

| | |
|---|------------|
| 10. Financiën | 85 |
| 10.1 Inleiding | 85 |
| 10.2 Financiële situatie op balansdatum | 85 |
| 10.3 Financiële beschouwing | 87 |
| 10.4 Analyse resultaat 2023 | 88 |
| 10.5 Kerngegevens Drenthe College | 91 |
| 11. Helderheid | 95 |
| Nota Helderheid in de bekostiging van het BVE | 95 |
| 12. Continuïteitsparagraaf | 97 |
| 12.1 Ontwikkeling studentenaantallen | 97 |
| 12.2 Medewerkers | 98 |
| 12.3 Meerjarenbegroting 2023 – 2028 | 99 |
| 12.4 Meerjarenbalans 2023 – 2028 | 101 |
| 12.5 Liquiditeitsprognose 2024 – 2028 | 102 |
| 12.6 Intern risicobeheersings- controlesysteem | 103 |
| 12.6 Risicoparagraaf | 104 |
| 13. Governance | 107 |
| 13.1 Organisatie | 107 |
| 13.2 Besturing | 107 |
| 13.3 Verklaring bevoegd gezag | 108 |
| 13.4 Uitzonderingen onderwijstijd | 108 |
| 13.5 Verantwoording wijzigingen onderwijsaanbod | 108 |
| 13.6 Verslag van de Centrale Studentenraad | 109 |
| 13.7 Verslag van de Ondernemingsraad | 110 |
| 13.8 Verslag van de Raad van Toezicht | 111 |
| Nevenfuncties CvB en RvT | 114 |
| 14. Jaarrekening | 117 |
| 14.1 Grondslagen voor de jaarrekening | 120 |
| 14.2 Toelichting Jaarrekening | 124 |
| 14.3 A.1.8 WNT-verantwoording 2023 | 139 |
| 14.4 Gebeurtenissen na balansdatum | 141 |
| 14.6 Gegevens over de rechtspersoon | 142 |
| 14.7 Vaststelling Jaarrekening | 143 |
| 14.8 Overige gegevens | 144 |
| Bijlage 1 | 151 |
| Organogram | |
| Bijlage 2 | 152 |
| Kengetallen medewerkers | |
| Bijlage 3 | 156 |
| Kengetallen studenten | |
| Bijlage 4 | 157 |
| Jaarverslag IBP | |
| Bijlage 5 | 160 |
| Jaarverslag Vertrouwenscommissie | |
| Organisatie 2023 | 164 |

| | |
|--|----|
| Diversiteit thema | 16 |
| Cultuurweek Emmen | |
| De aardbevingsramp | 16 |
| Keti Koti | 16 |
| 1 oktober Diversity Day | 22 |
| Gevoel krijgen voor elkaars achtergrond | 22 |
| Orange the World | 29 |
| Paarse vrijdag | 29 |
| Ervaren, voelen, doen tijdens Techniecarrousel | 32 |
| Een topavond voor Horeca Meppel | 37 |
| Kansen zien. Kansen grijpen | 43 |
| Mooie activiteiten voor de regio | 49 |
| Een fantastische dag voor LLO | 49 |
| Vooruitdenken met VeVa | 52 |
| Dutch Food Week inspireert | 52 |
| Manter: Drentse Onderneming van het jaar | 55 |
| Streektaal: een soort thuiskomen | 55 |
| RIF boost voor excellentie in de Drentse hospitality | 60 |
| Jonge Held Emmen; Dyon en zijn sportvrienden | 60 |
| Morocco Desert Challenge: 8 dagen in het stof bijten | 64 |
| Temesgen won de barbershopwedstrijd | 64 |
| Onderzoeken van de onderwijsinspectie | 73 |
| Expeditie Innovatie | 73 |
| Gegarandeerd goed | 78 |

1. Ons verhaal

1.1 Samen optrekken; onderwijs als verschilmaker voor de regio

In het jaar dat Drenthe College haar 25 jarig bestaan vierde (2022) werden ook eerste en belangrijke stappen gezet op het pad naar een verregaande samenwerking met Terra. Gaandeweg bleek dat die samenwerking zou gaan uitmonden in een fusie van de twee instellingen. In 2023 hebben we energiek dat pad verder bewandeld. Het fusieproces is inmiddels zo'n ingrijpend proces dat we er in dit jaarverslag een speciaal hoofdstuk aan zullen wijden.

In 2023 zouden we ook een nieuw Strategisch Plan moeten opleveren. Met in het achterhoofd de aanstaande fusie met Terra heeft Drenthe College haar strategische koers aangepast. Een dergelijke koers behandelt normaliter de toekomst van de organisatie. Nu – in opmaat naar de fusie – hebben we er voor gekozen om ook naar het heden en het verleden te kijken: wie zijn we als DC? Wat centraal staat is ons verhaal? Met deze nieuwe strategische koers beogen we niet een plan te presenteren waar DC de komende jaren aan werkt, maar hebben we gepoogd om zo goed mogelijk te verwoorden wie we als DC zijn, waar we voor staan en welke opgaves we voor de toekomst zien. Wetende dat die toekomst niet van ons alleen is, maar dat die toekomst van Terra en Drenthe College samen is.

Wij delen met elkaar dezelfde opgave maar we delen nog niet onze verhalen. Door onze verhalen met elkaar te delen gaan we op zoek naar waar die elkaar raken en elkaar inspireren. Ontdekken hoe we samen nieuwe verhalen maken. Om te weten waar je naar toe gaat is het belangrijk om te weten waar je vandaan komt. En welk verhaal je zelf meebrengt, welke verhalen je uniek maken en waarmee je de ander verrijkt en omgekeerd. De komende maanden maken Terra en DC elkaars verhalen rijker door te delen wat ons bindt en van daaruit bij te dragen aan een waardevolle toekomst.

In het afgelopen jaar zijn in de aanloop naar dit document uitgebreid sessies georganiseerd in de organisatie waarin ook meer inhoudelijk vooruit is gekeken naar de toekomst en waar we aan willen werken. Die opbrengst vormt de basis voor een gezamenlijke kwaliteitsagenda die momenteel wordt ontwikkeld.

Zo bewegen langzaam in de eerste helft van 2024 toe naar een strategisch plan voor de nieuwe organisatie met daarin een nieuw gedeeld verhaal en een gezamenlijke agenda voor de toekomst.

Regionaal maatwerk

DC bedient drie regio's – Assen, Emmen en Meppel – die economisch en qua arbeidsmarkt nogal van elkaar verschillen. Regio's die te maken hebben met uiteenlopende vraagstukken en uitdagingen, waar DC per regio passende antwoorden op wil geven. We werken daarom regionaal georiënteerd en leveren regionaal maatwerk, waarbij het eigenaarschap zo veel mogelijk bij de onderwijsteams ligt. Alle onderwijsteams hebben, vanuit onze overkoepelende visie en kernwaarden, in dialoog met studenten, bedrijven en instellingen in het werkgebied, hiervoor eigen plannen geformuleerd.

Het Strategisch Plan verbindt de regionale ambities en plannen op strategisch niveau. In de volgende hoofdstukken wordt steeds per regio verslag gedaan van de resultaten. Let wel: omdat het eigenaarschap in de regio ligt, ontstaan verschillen in inrichting, maar ook in ambities en gekozen oplossingen. Onze regionaal georiënteerde organisatie betekent dus onvermijdelijk dat de resultaten soms verschillen per regio.

De kracht voor morgen

Een gedeelde verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de regio: dat is de belangrijkste drijfveer achter de Intentieverklaring tot fusie die Terra en Drenthe College op 22 december 2022 hebben ondertekend. Voor meer informatie verwijzen we u naar hoofdstuk 2 dat geheel gewijd is aan de aanstaande fusie met Terra.

DNA-samenwerking

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

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



Onze gezamenlijke ambitie is om in 2027 samen te werken als één krachtige mbo-aanbieder. Wij werken samen aan een krachtenbundeling van ons beroepsonderwijs dat uitgaat van kansrijke en energie gevende “bottom-up” coalities en programma’s, waaraan we een koepel van samenwerkingsafspraken willen toevoegen. De samenwerking tussen Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college ontwikkelde zich in 2023 op verschillende fronten.

Continue verkenning van samenwerkingsmogelijkheden

Een veranderend (onderwijs)landschap, vergt wendbaarheid van onze organisaties en professionals. We kijken voortdurend naar hoe we ons onderwijs kunnen innoveren en zo goed mogelijk laten aansluiten op dat wat de regio nodig heeft. En hoe we studenten een contextrijke leeromgeving kunnen bieden. Dit betekent dat we op gebied van onderwijs graag de samenwerking met elkaar zoeken. Soms leidt dit tot de keuze om opleidingen op één plek onder te brengen.

Resultaten samenwerking 2023

Op verschillende gebieden leidt de DNA-samenwerking tot mooie resultaten. Deze komen terug bij de betreffende inhoudelijke paragrafen/thema’s. Een paar concrete voorbeelden uit 2023:

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

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

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

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

1.2 Onze visie en kernwaarden

Door jezelf uit te dagen bouw je aan een waardevolle toekomst.

Daarom dagen wij als Drenthe College onze studenten, onze partners en onszelf uit om grenzen te verleggen. We leren ván elkaar en mét elkaar en we hebben aandacht voor ieders talenten en mogelijkheden.

Zo ontwikkelden we ons verder, langs de lijnen van de strategische(kwaliteits-)agenda die we in 2018 vaststelden, sinds 2019 met grote inzet uitvoeren en recentelijk hebben geactualiseerd in een tijdelijke strategische koers. Onze fundamentele uitgangspunten zijn in 2023 recht overeind gebleven:

- Voor **studenten** zorgen we dat ze zich gehoord en gezien voelen. We bieden ze goede persoonlijke begeleiding en uitdagend onderwijs. Zo ontdekken zij wat voor hen van waarde is en hoe zij van waarde kunnen en willen zijn. Nu en in de toekomst.
- Onze **medewerkers** zijn bevlogen en betrokken. Want iedere student verdient inspirerende docenten. Als team zorgen we voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs: de mensen die lesgeven samen met de professionals en deskundigen eromheen.
- Samen met onze **partners** – bedrijven, instellingen, regionale overheden – zien en benutten we kansen voor Drenthe. Anticiperen op een snel veranderende arbeidsmarkt. Het hoofd bieden aan de gevolgen van vergrijzing en krimp. Het potentieel van kwetsbare groepen in de samenleving ontsluiten. Onze organisatie richten we in met een sterke focus op onze omgeving. We weten wat er leeft en nodig is in de verschillende regio's en spelen daar gericht op in.

Onze strategische koers ontwikkelden we in een onzekere tijd in een veranderende omgeving. We gaan daarom uit van twee startpunten. Allereerst is koersdocument gemaakt in dialoog met onze in- en externe omgeving. Met de blik op Drenthe en de Noordelijke kennisagenda (KANN) werken we van buiten naar binnen. Beide agenda's vormen tegelijkertijd de basis voor het gezamenlijke koersbeeld met Terra en de ambitie in het kader van DNA. Daar dragen we vanuit onze strategie aan bij.

Ten tweede gaan we uit van dat wat we al goed doen. Beter gezegd; we houden koers. Die koers werd in ons vorige strategische plan vertaald naar vier strategische pijlers. Daarop bouwen nu verder. Deze inhoudelijke pijlers lijken nog relevanter en urgenter dan 4 jaar geleden

Onze missie blijft onverkort: ***Onderwijs met ruimte om te groeien vanuit je eigen passie en talent zien wij als een belangrijke pijler voor een waardevolle en betekenisvolle toekomst.***

Dat doe je door jezelf uit te dagen en je grenzen te verleggen. Dat geldt voor onze studenten, voor onze partners en voor onszelf. Door je grenzen te verleggen ontdek je wat van waarde is voor jezelf en je omgeving. En je ontdekt hoe je zelf van waarde wilt zijn. Nu en in de toekomst.

We drukken onze kernwaarden uit in drie werkwoorden: **vertrouwen, durven en groeien**. Dit zijn de zaken die wij het allerbelangrijkst vinden en waar we iedere dag aan werken.

- **Vertrouwen** betekent voor ons: je veilig kunnen voelen, jezelf kunnen zijn, gezien en gehoord worden, gekend worden. We zijn een betrouwbare partner voor onze studenten, onze medewerkers en voor onze externe stakeholders.
- **Durven** betekent voor ons: de moed hebben om nieuwe dingen te doen, durven verkennen en experimenteren, lef tonen, ondernemen, uitdagingen aangaan en grenzen verleggen.
- **Groeien** betekent voor ons: je ontwikkelen, leren, verder komen, jezelf leren kennen, zelfstandig worden, je talent ontdekken en inzetten, leren hoe je van waarde bent en wilt zijn.

1.3 Strategische lijnen

Onze visie en kernwaarden hebben we uitgewerkt in vier strategische lijnen:

1. Iedereen is welkom
2. Een uitdagende leeromgeving
3. Partner in de regio
4. Meer dan een diploma

1. Iedereen is welkom

Bij Drenthe College is iedereen welkom. Daarom zijn onze scholen open en wordt iedereen gezien en gehoord. Alle studenten die bij ons onderwijs volgen, krijgen de begeleiding en zorg die nodig is; of het nu gaat om het onder de knie krijgen van de leerstof of de Nederlandse taal, of om te helpen

een oplossing te vinden voor een moeilijke persoonlijke situatie. Want we vinden het belangrijk dat studenten gelijke kansen hebben als het gaat om persoonlijke ontwikkeling en het behalen van een diploma. Dat betekent ook dat we extra stappen zetten voor onze kwetsbare studenten. Zo ontwikkelen én behouden we alle talenten bij Drenthe College en weten we (toekomstige) werknemers aan onze regio te binden. In het bijzonder zijn we er voor mensen die willen toetreden tot de arbeidsmarkt. Want iedereen kan op zijn eigen manier bijdragen aan de toekomst van de regio.

2. Een uitdagende leeromgeving

Onderwijs en beroepspraktijk moeten naadloos op elkaar aansluiten. Daarom werken we continu aan het inrichten en verbeteren van innovatieve, hybride leeromgevingen, met als uitgangspunt 'onderwijs zoveel mogelijk op de werkvloer'. Bij onderwijs op school bieden we een onderwijsinhoud die nauw aansluit op de praktijk met realistische opdrachten. Dat zorgt voor een uitstekende voorbereiding op de arbeidsmarkt van de toekomst. Onze natuurlijke partners in het ontwikkelen van innovatief onderwijs zijn de bedrijven en organisaties in de regio. Meer over deze samenwerking leest u in het hoofdstuk Partner in de regio.

3. Partner in de regio

Vraagstukken en uitdagingen van bedrijven en maatschappelijke organisaties in de regio vormen het uitgangspunt van al ons onderwijs. Als het even kan ontwikkelen we onderwijs in co-creatie met werkveldpartners en op z'n minst doen we dat in een goede afstemming. Want wij leiden op voor de arbeidsmarkt van de toekomst. De studenten van nu zijn immers de drijvende kracht voor de regionale economie van straks. Daarom doen we er alles aan om hen niet te laten vallen. Doorlopende leerlijnen zijn daarvoor een belangrijk instrument en de Drentse onderwijsinstellingen in het vo en hbo zijn daarin onze natuurlijke partners. Die samenwerking is continu in ontwikkeling: inmiddels is die overall uitstekend en bij een aantal opleidingen zeer hecht. Zo zorgen we voor een goede aansluiting op vervolgonderwijs – altijd een risico voor uitval – en dat studenten zo weinig mogelijk drempels ervaren.

4. Meer dan een diploma

We willen de regio laten groeien door te investeren in mensen. Onze studenten ontvangen daarom meer dan een diploma: ze groeien als persoon, ze verleggen grenzen en ze leren zichzelf kennen. Daarin krijgen de studenten van iedere opleiding en ieder niveau gelijke kansen. Motivatie is een voorwaarde en die wakkeren we aan via coaching en begeleiding op maat door onze LOB'ers. Zo zorgen wij ervoor dat studenten stevig in het leven staan en een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan de samenleving. Maar ook dat ze van waarde zijn voor de (Drentse) arbeidsmarkt van de toekomst. We leveren studenten af met een reële kans op werk, en met reële kansen op succes in het hbo en bij het zetten van nieuwe stappen in de loopbaan. Ook met deze strategische lijn werken we dus aan het landelijke speerpunt 'Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst'.

Het moge duidelijk zijn dat veel van onze ambities en activiteiten passen bij meer dan één strategische lijn. We kunnen de aspecten wel onderscheiden maar veelal niet scheiden. De resultaten die we hieronder presenteren, hebben we ondergebracht bij de strategische lijn waar ze het beste op hun plek zijn, maar ze hebben veelal meer dimensies en bredere impact.

1.4 Onze resultaten

Lovend inspectierapport

In 2023 onderzocht de onderwijsinspectie Drenthe College. De inspectie was vol lof over de duidelijke visie die we hebben op goed onderwijs en hoe we die visie vertalen naar ambities, doelen en beleid. De inspectie stelt verder vast dat de samenwerking in en met de regio kenmerkend is voor onze werkwijze. De inspectie juicht dat toe. Het is voor Drenthe College een bevestiging dat we op de goede weg zijn met de omslag van concurrentie naar samenwerking in onze regio. Veruit het mooiste compliment vonden we echter dat onze studenten positief zijn over het onderwijs van Drenthe College. Studenten voelen zich welkom, gerespecteerd en ervaren een veilig en stimulerend leerklimaat. Precies waar Drenthe College zich al jaren voor inzet. De conclusie van de inspectie sluit naadloos aan bij de mooie resultaten van de JOB-monitor het jaar ervoor: toen scoorden we als school op alle thema's beter

dan het landelijk gemiddelde. Natuurlijk zag de inspectie ook verbeterpunten. Deze punten kwamen gelukkig niet als een verrassing: verbeterprocessen hadden we al in gang gezet.

Examenorganisatie

In 2023 is de projectinrichting van de examenbureaus afgerond en wordt er vanuit de nieuwe examenorganisatie gewerkt. We kunnen weer spreken van een diploma dat gegarandeerd goed is. Een goede examenorganisatie zorgt voor duidelijkheid en vertrouwen. En bovendien, examinering maakt integraal deel uit van ons onderwijs. De nieuwe examenorganisatie is klaar voor de toekomst.

Skills

Skills Heroes is een wedstrijd waarin mbo-studenten strijden om tickets voor Skills the Finals, het NK voor beroepen. Drenthe College stimuleert studenten om hieraan deel te nemen en het beste uit zichzelf te halen. In 2023 deden vijftien studenten van veertien mbo-opleidingen mee. Vier van hen vielen in de prijzen: tweemaal zilver, tweemaal brons!

Vavo

De instroomcijfers van Vavo stegen het afgelopen jaar fors. Dát de instroomcijfers stegen is een landelijke trend. Immers, de aanpassingen (vanwege corona) in de zak- en slaagregeling voor de vo-examens zijn teruggedraaid waardoor de Vavo-instroom stijgt. Dat de instroomcijfers bij Drenthe College duidelijk hóger liggen verklaren wij ook uit de extra inspanningen die we hebben gedaan richting de vo-scholen. We organiseerden decanenlunches en bezochten vo-scholen. Bovendien startte DC bij wijze van pilot in Meppel een schakeljaar waarin leerlingen voorbereid worden op de examenklas havo binnen de Vavo. Dit schakeljaar is bijzonder geschikt voor drie groepen leerlingen. Allereerst voor vmbo-tl-opgeleide studenten die zich niet meer op hun plek voelen in een "reguliere" havo-4-klas. En in de tweede plaats voor mbo-studenten die bij nader inzien toch havo willen doen. En voor leerlingen die net wat meer aandacht nodig hebben dan een reguliere vo-school kan geven. De Vavo staat garant voor kleinschalig, persoonlijk onderwijs waar juist deze groep goed in gedijt. Het schakeljaar blijkt daarmee een bijzonder waardevolle toevoeging om de doorlopende leerlijn van vmbo en mbo naar hbo te bevorderen.

2. Fusie Drenthe College en Terra

Op 22 december 2022 ondertekenden Terra en Drenthe College de Intentieverklaring tot fusie. De ondertekening markeerde het einde van een onderzoek naar vormen van samenwerking. De ondertekening markeerde óók het begin van een intensief traject waarin die fusie verder werd gerealiseerd. In 2023 leidde dat traject tot de aanvraag voor toestemming van de minister voor een bestuurlijke fusie van beide stichtingen per 1-1-2024 en een institutionele fusie per 1-8-2024. Die toestemming kwam er op 9 november 2023.

Achtergronden van de fusie

De regio Noord-Nederland staat voor een aantal forse uitdagingen. Arbeidsmarkt vraagstukken, krimp en de noordelijke transitievraagstukken: van fossiel naar duurzaam, van analoog naar digitaal, van zorg naar positieve gezondheid en van lineair naar circulair. Stuk voor stuk uitdagingen die vragen om goed en duurzaam vo en mbo. Zowel Drenthe College als Terra hadden afzonderlijk al eerder een strategische toekomstverkenning uitgevoerd. Voor zowel DC als Terra bleek daaruit dat ze als zelfstandige instelling op termijn niet in staat zijn om een breed en toegankelijk onderwijsaanbod in stand te houden in een krimpende regio.

Toen in 2021 duidelijk werd dat de Onderwijsgroep Noord zou ophouden te bestaan, werd voor Terra samenwerking of fusie urgent. Op basis van een afwegingskader heeft Terra in dat jaar de mogelijkheden voor samenwerking met andere partners onderzocht. Een aantal combinaties zijn verkend, ook in gesprekken. Voor Terra bleek daaruit dat samenwerking met DC de beste optie was. Ook Drenthe College was tot de conclusie gekomen dat de instelling op termijn de uitdagingen binnen de regio niet zelfstandig het hoofd kan bieden. Al eerder leidde dat inzicht tot samenwerkingsafspraken met Noorderpoort en Alfa-college. De basisgedachte van deze DNA-samenwerking is dat de teruglopende studentenaantallen vragen om de beweging van concurrentie naar samenwerking. Alleen zo kunnen we het middelbaar beroepsonderwijs in de regio betaalbaar en bereikbaar houden. De keuze van Terra om Drenthe College te kiezen als samenwerkingspartner paste in deze gedachte: gezamenlijk kunnen Drenthe College en Terra in de regio ook het groene profiel als onderdeel van dit aanbod behouden.

De fusie met Terra is dan ook voor zowel Terra als DC een waardevolle stap. Samen kunnen zij ook in de toekomst een breed palet aan kwalitatief hoogwaardig vo en mbo verzorgen. Samen kunnen zij door de combinatie van grijs en groen onderwijs een waardevolle bijdrage leveren aan de noordelijke transitievraagstukken. Samen bieden zij volop doorstroommogelijkheden van vo naar mbo naar hbo en onderwijs dat ook volwassenen in staat stelt zich een leven lang te blijven ontwikkelen. Zo dragen ze bij aan een sterke en zelfbewuste regio waar mensen ook na hun studie graag blijven wonen.

Proces 2023

Nadat een due-diligence-onderzoek geen aanleiding gaf om van het fusievoornemen af te wijken, ondertekenden Terra en Drenthe College op 22 december 2022 de Intentieverklaring tot fusie onder de titel **Samen voor de regio; onderwijs als verschrommer**. De volgende stap was het opstellen van een zogenaamde Fusie Effect Rapportage (FER). Daarin staat exact beschreven wat de aanleiding, ambities, consequenties en eerste inrichtingskeuzes zijn voor de voorgenomen fusieorganisatie. Een grondige FER is nodig om toestemming van de minister te verkrijgen voor een fusie. Het opstellen ervan was een intensief proces.

De eerste helft van 2023 hebben werkgroepen gewerkt aan het opstellen van deze Fusie Effect Rapportage. Dat vergde een strakke planning waarin een groot aantal trajecten parallel moest verlopen, terwijl er tegelijkertijd voldoende ruimte moest zijn voor de medezeggenschap: de Studentenraden, de Ondernemingsraden en de Ouderraad. Begeleid door de Galan-groep is er daarvoor een programma-organisatie in het leven geroepen. Een programmateam bewaakte de voortgang, de stuurgroep met daarin beide CvB's stuurde het proces aan.

Werkgroepen

Er zijn in het voorjaar van 2023 werkgroepen opgestart voor de verschillende onderwerpen in het fusieproces: onderwijs, portfolio, sturing & organisatie, governance, M&C, HRM, ICT, bedrijfsvoering en cultuur & identiteit. Deze werkgroepen hebben de volgende resultaten opgeleverd:

- Vertaling van de ambities uit het koersbeeld in concrete doelstellingen;
- Bouwstenen voor de onderwijsvisie van DCTerra, inclusief voorstellen voor de aanpak op het gebied van flexibilisering, kwaliteitszorg, examinering, begeleiding en generieke vakken;
- Een portfolio-strategie op hoofdlijnen en een analyse van het bestaande portfolio (vooral gericht op kwetsbare opleidingen), van mogelijkheden voor cross-overs en van mogelijkheden voor de verdere ontwikkeling van doorlopende leerroutes;
- Een ontwerp op hoofdlijnen voor de sturing en organisatie van de fusie-instelling;
- Conceptstatuten voor de fusie-instelling;
- Een analyse van kwalitatieve en kwantitatieve formatieve fricties als gevolg van de daling van het aantal ingeschreven leerlingen en studenten;
- Een analyse van de verhouding tussen OP en OBP;
- Een analyse van de voorgenomen huisvestingsinvesteringen van beide instellingen;
- Een risicoanalyse en risicobeheersplan;
- Een businesscase, waarin de kosten en opbrengsten van de fusie zijn weergegeven;
- Een plan van aanpak voor de ontwikkeling van de cultuur van DCTerra.

Naast deze concrete producten is er een groot aantal overleggen geweest waarin de plannen zijn besproken en feedback is opgehaald.

- Er hebben werkconferenties plaatsgevonden, waarin onderwerpen zijn besproken die in de (bijlagen bij de) FER aan bod komen.
- Er hebben bijeenkomsten plaatsgevonden met medewerkers om hen te informeren over het fusieproces en input en aandachtspunten op te halen.
- Er is intensief gesproken met de medezeggenschapsorganen over het fusieproces en aandachtspunten voor de fusie.
- Er heeft oriënterend overleg plaatsgevonden met de vakbonden over het fusieproces.
- Er heeft afstemming plaatsgevonden met de Commissie Macrodoelmatigheid MBO (CMMBO) over het voornemen tot fusie.
- Er zijn adhesieverklaringen opgehaald van ketenpartners uit het werkveld, gemeenten en collega-onderwijsinstellingen (zowel toeleverend en afnemend onderwijs als collega mbo-instellingen).

Instemming

De OR'en en de SR'en van Drenthe College en Terra en de Ouderraad van Terra hebben ingestemd met de fusie. Dat geldt ook voor de beide Raden van Toezicht.

De positie van het vo

Een belangrijk aandachtspunt binnen de fusie is het waarborgen van de positie van het vo en het groene onderwijs. Daarbij is ervoor gekozen om het vo een eigen positie te geven binnen DCTerra. Het vo maakt immers deel uit van het funderend onderwijs en valt daardoor onder een ander wettelijk kader. Bovendien zijn er cultuurverschillen tussen vo- en mbo-instellingen. De eigen positie van het vo zal binnen DCTerra geborgd worden door eigen regiodirecteuren en het toewijzen van portefeuillehouders in het CvB. Het vo werkt aan de realisatie van het schoolplan Terra vo naast de werkagenda voor het mbo. Daarnaast zullen we inzetten op versterking van de samenwerking tussen vo en mbo om zo het potentieel van onze verticale onderwijsinstelling ten volle te benutten.

De positie van het groene onderwijs

Ook voor het groene onderwijs worden portefeuillehouders binnen het CvB en het directieteam aangewezen. Het groene onderwijs wordt een branche binnen DCTerra. Een van de regiodirecteuren wordt verantwoordelijk voor de groene branche en zal samen met de portefeuillehouder in het CvB participeren in de landelijke en regionale groene netwerken.

Start van de inrichting

Voor de zomer 2023 zijn binnen de FER veel eerste ontwerpen uitgewerkt voor de nieuwe organisatie. Na de zomer is – vooruitlopend op een positieve beslissing van de minister – gestart met de voorbereidingen voor de bestuurlijke fusie op 1 januari 2024 en de instellingsfusie per 1 augustus 2024.

In de FER was al een hoofdontwerp geschetst voor de beoogde organisatiestructuur. In grote lijnen komt die erop neer dat de nieuwe instelling wordt ingericht in regio's en diensten.

Om per 1 augustus 2024 daadwerkelijk de instellingsfusie gestalte te geven, is in najaar 2023 een zogenaamde kwartiermakersprocedure opgestart. Kwartiermakers waren de beoogd regio- en diensten-directeuren. Met belangstellenden voerde het gecombineerde CvB gesprekken. Dit leidde tot de benoeming van een aantal 'kwartiermakers c.q. beoogd directeuren'. Zij kregen de opdracht om voor hun eigen organisatieonderdeel detailinrichtingsplannen te maken zodat in de eerste helft van 2024 voor alle medewerkers een nieuwe aanstelling kan worden gerealiseerd.

Ten slotte

Ondanks het voornemen van beide instellingen het boekjaar 2023 conform begroting af te sluiten, werd er eind 2023 een tekort geconstateerd bij Terra. De urgentie werd daarmee groter, het verlangen bleef ongewijzigd. Beide CvB's benadrukten dat de wens om samen iets moois neer te zetten in de combinatie van groen en grijs in onze regio's pal overeind blijft. We bieden binnen een nieuw, flexibel onderwijsconcept een mooi en efficiënter portfolio. We zullen genoodzaakt zijn om enkele opleidingen niet meer of anders aan te bieden. En ook op het gebied van de huisvesting zullen we keuzes moeten maken. In alle gevallen liggen de opbrengsten vrijwel altijd in de toekomst en zullen we rekening houden met de ontwikkeling van het onderwijs. Sommige keuzes kunnen we op korte termijn maken. Andere keuzes vergen meer tijd.

Op 1 januari 2024 was de bestuurlijke fusie een feit, een belangrijke tussenstap op weg naar de instellingsfusie op 1 augustus 2024.

Diversiteit thema Cultuurweek Emmen

Bij ons mag je zijn wie je bent: dat was afgelopen schooljaar de rode draad van de Cultuurweek voor de eerstejaars van locatie Veldlaan in Emmen. Een jaarlijks evenement, met deze keer Diversiteit als thema. 'Elkaar leren kennen en persoonsvorming, dat zijn de doelen van de Cultuurweek', stelt docent verpleegkunde André Postma.

'Veel studenten zijn nog nooit in het theater geweest, hebben nog nooit op het podium gestaan.' Regio Emmen is wat dat betreft minder kansrijk dan wanneer je opgroeit in hartje Amsterdam." Meedoen is

vormend voor je persoonlijkheid, vindt hij. 'Het zijn jonge mensen die nog aan het ontdekken zijn 'wie ben ik, waar sta ik voor, wat zijn mijn normen en waarden?' Hen daarin te begeleiden, het gesprek erover voeren, is heel waardevol. "De diversiteit onder onze studenten is groot en iedereen mag er zijn. Of je homo bent of hetero, man of vrouw, of liever niet zo aangeduid wilt worden. Met het thema Diversiteit wilden we meegeven dat je bij ons mag zijn wie je bent.' Student Jason deed mee: 'Als je je laat meeslepen is het erg gezellig.' De presentatie van zijn workshop Graffiti was op het grote podium van het Atlas theater, voor een volle zaal. Spannend? 'Ik zag het publiek niet want ik stond achter mijn poster', zegt hij. Maar een leuke ervaring vond hij het wel.



De aardbevingsramp

Op 6 februari troffen twee krachtige aardbevingen het Zuidoosten van Turkije en delen van Syrië. De aardbevingen eisten duizenden levens en maakten onvoorstelbaar veel mensen dakloos. DC heeft studenten met familie in het gebied. De organisatie zette een inzamelingsactie op touw waar veel studenten actief aan meededen. Ook adopteerde DC een lokaal project dat psychosociale hulp biedt, waar huispsycholoog Mehmet Simsek vrijwilligerswerk deed. Het was allemaal onderwerp van gesprek in de lessen op school. 'We wilden niet alleen helpen maar ook onze eigen studenten bewustmaken van het feit dat ze wereldburger zijn', aldus Mehmet.

Keti Koti

Op 15 juni kon je een speld horen vallen in het auditorium van het Cicerogeboouw. Daar gaf Cynthia McLeod de allereerste Keti Koti-lezing bij DC. McLeod weet alles van het slavernijverleden van Suriname en schreef daarover het boek *Hoe duur was de suiker*.

De Keti Koti-lezing is een initiatief van Mehmet Simsek, toegepast psycholoog bij DC. Waarom is het nodig? 'Racisme is een heel groot woord. Ik heb het liever over vooroordelen en het is mijn persoonlijke missie om die bespreekbaar te maken. Dat doe ik in workshops en trainingen voor docenten en studenten. Ik merk soms weerstand, en droge humor helpt dan. Je moet erover praten met elkaar en ook mensen met weerstand een stem geven. Als je dat niet doet krijg je een grotere explosie dan met Kick out Zwarte Piet in Staphorst. Vooroordelen de wereld uit helpen begint met het delen van kennis. Daarom vind ik deze lezing belangrijk. Onderwijs is een startpunt.'



3. Iedereen is welkom

3.1 Inleiding

Bij Drenthe College is iedereen welkom. Daarom zijn onze scholen open en wordt iedereen gezien en gehoord. Alle studenten die bij ons onderwijs volgen, krijgen de begeleiding en zorg die nodig is. Want we vinden het belangrijk dat studenten gelijke kansen hebben als het gaat om persoonlijke ontwikkeling en het behalen van een diploma. Dat betekent ook dat we extra stappen zetten voor onze kwetsbare studenten. We doen dat niet naast het onderwijs maar integreren die begeleiding zoveel mogelijk in het onderwijs. Op die manier ontwikkelen én behouden we alle talenten bij Drenthe College en weten we (toekomstige) werknemers aan onze regio te binden. In het bijzonder zijn we er voor mensen die willen toetreden tot de arbeidsmarkt. Want iedereen kan op zijn eigen manier bijdragen aan de toekomst van de regio. In dit hoofdstuk leest u eerst wat we DC-breed doen opdat iedereen zich welkom weet. Vervolgens leest u per regio hoe we dat aanpakken.

3.2 Passend onderwijs

Drenthe College maakt de beweging van Passend Onderwijs naar Passend Onderwijzen. We streven ernaar om de studentbegeleiding zoveel mogelijk te integreren in het onderwijs. Passend Onderwijzen staat voor maatwerk en vindt plaats in de klas. We willen iedere jongere het onderwijs bieden dat aansluit bij zijn of haar mogelijkheden en talenten. Een ondersteuningsvraag kan meerdere oorzaken hebben: een lichamelijke beperking, chronische ziekte, leer- en/ of gedragsproblemen of problemen in de omgeving van de student. Studenten met een ondersteuningsvraag worden uitgenodigd voor een uitgebreidere intakeprocedure. Ze hebben een verdiepend gesprek met een teamadviseur en/of begeleidingsadviseur. De adviseur stelt in overleg met de studenten vast welke extra ondersteuning of begeleiding déze student, in déze groep met déze docenten nodig heeft. Dit wordt vastgelegd in een individueel studentplan en een klassenplan. Het klassenplan geeft de docenten handvatten voor het Passend Onderwijzen. Er kunnen regionale verschillen zijn in het proces om te komen tot Passend Onderwijzen. Het kan zijn dat een onderwijsteam de gevraagde begeleiding niet kan bieden. Bijvoorbeeld omdat men niet over de competenties beschikt, of omdat het een complexe ondersteuningsvraag betreft. In dat geval krijgt het onderwijsteam of de individuele docenten ondersteuning van de interne specialisten van het Begeleidings- en Adviesteam (BAT). Door deze ondersteuningsstructuur kunnen we passend onderwijs garanderen voor vrijwel iedereen. Voor vrijwel iedereen: want er zijn grenzen aan onze mogelijkheden. We streven naar maximale duidelijkheid over de verantwoordelijkheden, mogelijkheden en grenzen in studentbegeleiding. Als de benodigde ondersteuning echt niet geboden kan worden, kan het gebeuren dat een student niet wordt geplaatst. In dat geval kijken we gezamenlijk welke school wél kan voldoen aan de ondersteuningsbehoefte .

Inrichting van de ondersteuning

Voor de extra ondersteuning hanteren we drie uitgangspunten:

- Er is een positief pedagogisch en didactisch basisklimaat. Immers: voorkomen is beter dan genezen;
- We bieden snel ondersteuning en in de directe omgeving van de student;
- We werken samen waar dat nodig is.

De begeleiding van de student vindt zo dicht mogelijk bij de student plaats. Studentbegeleiding is verbonden met de dagelijkse lespraktijk en is daarmee een taak van iedere docent. De begeleiding is gericht op het totale leer- en ontwikkelingsproces van de student en is altijd maatwerk. De afspraken over extra begeleiding leggen we vast in studentplannen en in de onderwijsovereenkomst. Na tien en na twintig weken vinden er evaluaties plaats. Wanneer er sprake is van specialistische begeleiding kan het onderwijsteam ondersteuning vragen bij de tweedelijns BAT'ers. Bij ernstige of structurele beperkingen of buitenschoolse problematiek wordt doorverwezen worden naar de derde lijn in de vorm van personen of instanties buiten de school.

De ondersteuning die wordt bekostigd uit het budget voor passend onderwijs kan bestaan uit:

- Extra begeleiding door een loopbaanbegeleider of een ander lid van het opleidingsteam;
- Extra ondersteuning in de groep, bijvoorbeeld door een onderwijsassistent;
- Individuele trainingen of groepstrainingen, bijvoorbeeld studievaardigheden, assertiviteitstraining, faalangstreductietraining;

- Trajectbegeleiding op school en tijdens de BPV;
- Extra begeleiding door een externe persoon of organisatie;
- Aanpassingen aan materialen en/of middelen.

Grenzen aan de extra begeleiding.

Hiervoor stond het al: in bijzondere gevallen kan de benodigde ondersteuning onze capaciteit en/of competenties te boven gaan. Dat kan betekenen dat we moeten besluiten om een (potentiële) student niet te plaatsen, ook al voldoet hij of zij formeel wel aan de toelatingsvoorwaarden en plaatsingscriteria. Het gaat dan bijvoorbeeld om de volgende gevallen:

- Er worden specifieke bekwaamheden vereist van docenten in verband met een visuele of auditieve beperking (bijvoorbeeld het beheersen van gebarentaal). Overigens: een doventolk is welkom in de lessen.
- De persoon is aangewezen op een ringleiding.
- De persoon is aangewezen op allergeenvrije ruimten.
- De persoon is erg slechthorend of doof en heeft bovendien spraak- en/of taalproblemen.
- De persoon moet tijdens schooltijd medisch handelingen ondergaan, die niet op of door Drenthe College verzorgd kunnen worden.
- De persoon kampt met ernstige gedragsproblemen zoals extreem agressief gedrag waardoor de veiligheid en of welbevinden van de medewerkers en andere studenten in gevaar komt.
- Voor studenten die langdurig ziek zijn en daardoor geen reële kans hebben op het behalen van een diploma kijken we per opleiding of het docententeam en de teamadviseurs voldoende mogelijkheden hebben om hem of haar te ondersteunen.

Financiële verantwoording

Voor het totaal aan ondersteuningsarrangementen binnen Drenthe College is ruim 2,6 miljoen gereserveerd. Hiervan wordt de zorgstructuur € 1.655.600, SMW € 264.900 en ondersteuning in het kader van passend onderwijs € 710.400 betaald. Inzet en activiteiten binnen de zorgstructuur kennen op inhoud echter een overlap met SMW en passend onderwijs. Extra maatregelen ter voorkoming van vsv of plusvoorzieningen zijn hiertoe niet meegerekend.

3.3 Bijzondere toelating

In 2023 hebben 76 personen (2022: 41 aanvragen) een verzoek ingediend om toegelaten te worden tot een opleiding bij Drenthe College zonder dat ze het wettelijk vereiste diploma daarvoor hadden. Van hen hebben 59 personen een vrijstelling van vooropleidingseis gekregen (2022: 35 vrijstellingen). Vier personen kregen een vrijstelling voor een lager niveau dan ze hadden aangevraagd. De overige 13 kregen geen vrijstelling (2022: 6 afwijzingen). Een onderzoek naar mogelijke verklaring naar het verschil in beide jaren is niet uitgevoerd.

De groep die zich aanmeldt voor toelatingsonderzoek is heel divers. De jongste kandidaat was 16 jaar, de oudste 59. Tien personen kwamen uit het buitenland, 14 van Entree, 15 van het VSO (zonder compleet diploma) en de anderen hadden geen diploma van het v(mb)o.

Verloop toelatingsonderzoek

Net als alle andere mbo-scholen heeft Drenthe College een procedure om personen die om welke reden dan ook niet het vereiste diploma hebben, toch toegang te geven tot de door hen gewenste beroepsopleiding. Kandidaten moeten daarvoor een motivatieformulier invullen en een aanbevelingsbrief van een werkgever, decaan of bijvoorbeeld hulpverlener aanleveren. Daarna volgt een gesprek met één van de twee adviseurs van de Commissie voor Bijzondere Toelating. Wanneer de adviseur denkt dat de kandidaat in aanmerking komt voor vrijstelling van vooropleidingseis, volgen een capaciteitentest en niveautoetsen voor Nederlands, rekenen en (voor niveau 4) voor Engels. De Commissie – die naast twee adviseurs bestaat uit drie leden – besluit vervolgens of vrijstelling van vooropleidingseis al dan niet volgt. De procedure staat ook duidelijk op onze website beschreven.



Veel kandidaten die zich melden voor toelatingsonderzoek hebben een rugzak vol negatieve ervaringen waardoor ze geen diploma hebben behaald. Wanneer ze dan uiteindelijk besluiten een

beroepsopleiding te gaan volgen, willen wij de kans op succes zo groot mogelijk maken. Soms adviseert de Commissie dan ook om met een opleiding op een lager niveau te starten of om eerst te werken aan een betere beheersing van de Nederlandse taal. Wanneer de kandidaten wel direct een vrijstelling van vooropleidingseis krijgen, geeft dat hen vertrouwen in hun eigen capaciteiten.

3.4 Voorzieningen leermiddelen

Een opleiding is duur. Drenthe College wil dat iedereen die dat wil bij haar terecht kan, ongeacht zijn of haar financiële mogelijkheden. Daartoe heeft DC een aantal instrumenten.

Mbo-studentenfonds

Niet alle studenten kunnen alle kosten die nodig zijn om een opleiding te volgen zelf dragen. De roc's in het Noorden willen ervoor zorgen dat ongeacht de keuze voor het roc, de tegemoetkoming hetzelfde is. Daarom maakten zij afspraken over de voorwaarden voor een tegemoetkoming. Elk roc heeft sinds augustus 2021 een eigen Mbo-studentenfonds. In 2023 hebben deze fondsen het volledige kalenderjaar gefunctioneerd.

Er zijn 4 beleidsgroepen waarbinnen een beroep kan worden gedaan op het mbo studentenfonds.

1. Studenten die, naast hun opleiding, lid zijn van een studentenraad, een medezeggenschapsraad of studentenorganisatie ten behoeve van de mbo-instelling;
2. Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied ten behoeve van de mbo-instelling of de opleiding van de student;
3. Studenten waarvan de ouders en/of verzorgers aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor het bekostigen van leermiddelen waarvan de student geacht wordt deze aan te schaffen. Deze doelgroep bevat BOL studenten jonger dan 18 jaar.
4. Studenten die, vanwege een bijzondere omstandigheid, studievertraging hebben opgelopen.

Van 1 januari 2023 tot 31 december 2023 kregen 94 studenten van niveau 2 t/m 4 in totaal € 53.089,82 uitgekeerd. Dit betrof boeken, licenties en laptops.

In 2023 waren er 7 aanvragen minder dan in 2022. Deze studenten vielen allen binnen de beleidsgroep 3. Er is in 2023 geen beroep gedaan op het fonds van studenten vanwege studievertraging, beleidsgroep 4 of bestuurlijke/maatschappelijke activiteiten, groep 2.

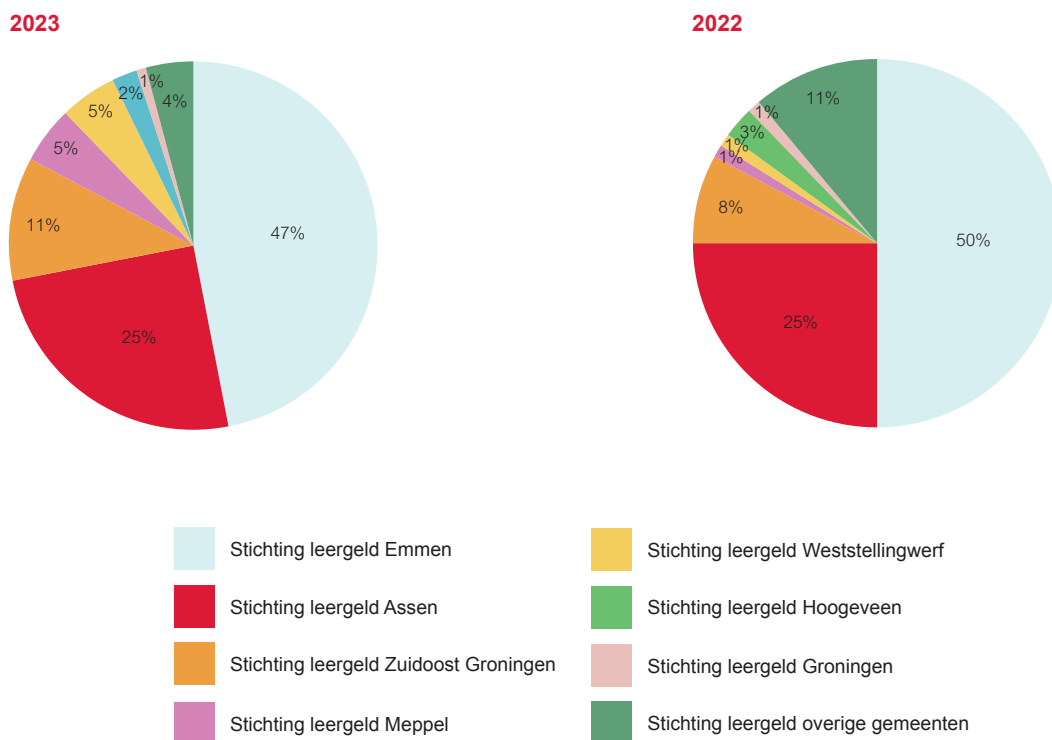
Veertien studenten hebben een beroep gedaan op het fonds die vielen binnen groep 1. Dit betrof een bedrag van € 11.015.

| Categorie | Aantal aanvragen | Aantal toekenningen | Totaal bedrag | Gemiddeld bedrag per student |
|--|------------------|---------------------|-------------------|------------------------------|
| 1: Studenten die, naast hun opleiding, lid zijn van een studentenraad, een medezeggenschapsraad of studentenorganisatie ten behoeve van de mbo-instelling | 14 | 14 | 11.015,00 | 787 |
| 2. Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied ten behoeve van de mbo-instelling of de opleiding van de student | - | - | - | - |
| 3. Studenten waarvan de ouders en/of verzorgers aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor het bekostigen van leermiddelen waarvan de student geacht wordt deze aan te schaffen. Deze doelgroep bevat BOL-studenten jonger dan 18 jaar. | 94 | 94 | 53.089,82 | 564,78 |
| 4. Studenten die, vanwege een bijzondere omstandigheid, studievertraging hebben opgelopen. | - | - | - | - |
| 5. Collectieve aanschaf leermiddelen Entree | - | - | 118.657,93 | - |
| Totale uitgaven studentenfonds 2023 | | | 182.762,75 | |

Figuur 1: Aanvragen studentenfonds per categorie. ▲

Inzet Stichtingen Leergeld

Bij de meeste aanvragen zijn de Stichtingen Leergeld betrokken. De Stichtingen Leergeld behandelen de aanvragen in eerste instantie en doen de inkomenscheck. Als een aanvrager tot de doelgroep behoort, informeren zij Drenthe College hierover. Daarna zorgen wij voor de verdere afhandeling. In 2023 zijn alle aanvragen gehonoreerd. In 2023 hebben Leergeld Emmen en Leergeld Assen de inkomenscheck ook gedaan voor aanvragen uit gemeenten waar geen Stichting Leergeld is. Ouders en de deelnemers worden op de voorziening gewezen door middel van flyers die we tijdens de open dagen uitdelen en bij de aanmeldingsprocedure op het internet. Daarnaast hebben we op de DC homepage een korte voorlichtingsvideo geplaatst. Daardoor is de voorziening nu ook bekender bij de medewerkers.



Figuur 2: Regionale verdeling aanvragen studentenfonds in procenten in 2022 en 2023 ▲

DC-regeling voor Entree

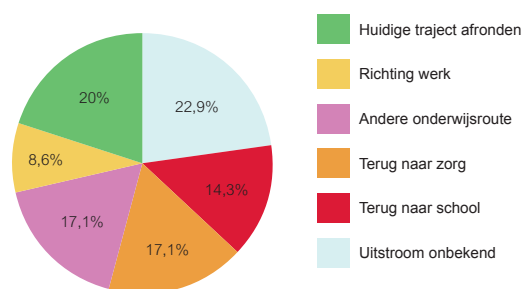
Drenthe College heeft ervoor gekozen om (net als in 2022) ook in 2023 zelf de leermiddelen (boeken, licenties, bruikleen-laptops) voor alle Entree-studenten aan te schaffen. Dit wordt bekostigd uit het Mbo-Studentenfonds. De maatregel is nodig vanwege het grote aantal aanvragen én de onmacht van een groot aantal ouders/verzorgers om een aanvraagformulier in te vullen. De maatregel werkt goed: alle studenten kunnen zo beschikken over leermiddelen. Met de maatregel is in 2023 een bedrag gemoeid van € 118.657,93. Dit is inclusief de afschrijving van € 54.610,88 op aangeschafte laptops.

3.5 Voortijdig schoolverlaten

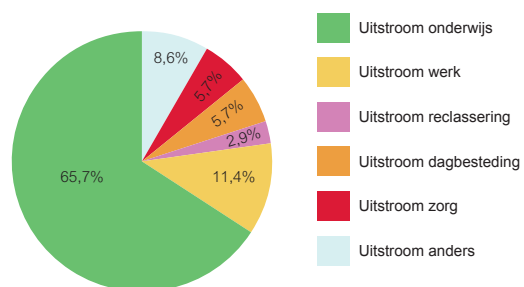
| Regionaal programma vsv 2023 | |
|----------------------------------|----------------|
| Kosten contactschool 3 regio's | 55.401 |
| RMC regio Noord-Midden | |
| Vo en mbo Actie NT2 en taalzwak | 49.729 |
| School als wijk | 1.000 |
| Inter grip vo-mbo | 8.560 |
| Voor- en nevenschakelprogramma's | 22.538 |
| Plusaanbod | 30.000 |
| RMC regio Zuid-Oost | |
| Taalvaardigheid | 17.710 |
| Inter grip vo-mbo | 8.560 |
| Doorstroom mbo-mbo niveau 1/2 | 13.000 |
| D-Change | 52.995 |
| Plusvoorziening | 131.497 |
| Level Up | 30.000 |
| RMC regio Zuid-West | |
| Inter grip vo-mbo | 17.121 |
| Trajectklas | 20.000 |
| Coachpoule | 52.193 |
| Onderwijs zorg klas | 72.000 |
| Totaal | 582.304 |

Figuur 3: Besteding gelden Regionaal Programma vsv 2023 ▲

Ook in 2023 is er weer volop ingezet op het terugdringen van voortijdig schoolverlaters die we trouwens liever vroegtijdig schoolverlaters noemen. Er wordt in de gehele begeleiding van onze studenten werk van gemaakt, te beginnen bij een goede intake, voldoende aandacht van mentoren tijdens de studie en waar nodig extra ondersteuning door onze specialisten. Daarnaast is DC al jaren contactschool voor alle vo- en mbo-scholen in Drenthe voor het Regionaal Programma vsv. Hierin wordt opgetrokken met de drie Doorstroompunten (voorheen RMC/Leerplicht) en worden gezamenlijke projecten gefinancierd in de drie regio's (Noord-Midden Drenthe, Zuid-Oost Drenthe en Zuid-West Drenthe) waarin het terugdringen van vsv voorop staat, met speciale aandacht voor de doelgroep Jongeren In Kwetsbare Posities (JIKP). De huidige projectperiode van vier jaar is in volle gang en er worden mooie resultaten geboekt. Zo is er het Traject Oriëntatie en Schakelen voor Noord-Midden Drenthe gestart waar zich sinds januari '23 66 studenten voor hebben aangemeld die vsv'er waren of dreigden te worden. Daarvan hebben 31 het traject succesvol doorlopen (figuur 4). Bij de overige 35 is er sprake van een verwijzrol (figuur 5).



Figuur 4: Resultaten "Schakelen voor Noordmidden Drenthe" ▲



Figuur 5: Uitkomsten verwijzrol overige studenten ▲

1 oktober Diversity Day

‘Jezelf zijn werkt’: dat was het thema van Diversity Day op locatie Cicero in Assen. Studenten, docenten en andere medewerkers tekenden en beschreven hun dromen en beelden op een groot spandoek in de hal van het gebouw, samen met Assens burgemeester Marco Out. Op deze manier wilde locatie Assen laten zien dat verschillen tussen mensen verrijken en dat het belangrijk is om ieder te waarderen om zijn of haar unieke kenmerken.

Aandacht voor diversiteit krijgt een vervolg in workshops waarin studenten leren over verschillen tussen de Nederlandse en andere culturen. Abdul volgt de opleiding Verkoopmedewerker niveau 2 in Assen en vindt zo’n workshop nuttig. ‘Ik woon zes jaar in Nederland en ken de Nederlandse cultuur. Maar klasgenoten kennen niet die van mij. Mehmet kwam uitleg geven over culturele verschillen, voor mij was dat niet nieuw natuurlijk. Als het nu Ramadan is, weten ze waarom ik niet eet overdag. Ze zijn heel aardig en gaan niet tegenover me zitten eten. Dat hoeft niet, zeg ik tegen ze. Maar ik waardeer het wel.’



Gevoel krijgen voor elkaars achtergrond

Gaat het hier om de islamitische cultuur, een gebrek aan motivatie, een taalprobleem of zie ik hier een student die er gewoon geen zin in heeft? Nicole Huls, docent bij Dienstverlening en Helpende Zorg in Emmen, vroeg zich af wat ze moest als er weer een meisje werd weggestuurd van stage omdat ze geen mannen wilde wassen. Nicole ging op zoek naar informatie en kwam uit bij de training Cultuursensitief Onderwijs van Mehmet Simsek, toegepast psycholoog bij DC met diversiteit en inclusie in zijn portefeuille. Het was een eyeopener.

‘Ik leerde dat de islam het wassen van iemand van het andere geslacht toestaat indien het noodzakelijke zorg is’, zegt ze. ‘Ik leerde ook hoe ik hierover het gesprek kan aangaan en dat alles staat of valt met goede begeleiding van de student. Ik vertel dat het juist wel mag van de islam. Omdat het niet heeft te maken met plezier of genot maar omdat deze meneer het zelf niet kan. Dat hij het zelf ook niet fijn vindt. Ik vertel ook dat je hierover zelf met je cliënt kunt praten, dat dit het ook voor de cliënt makkelijker maakt.’ Het werkt niet alleen voor islamitische studenten. Meisjes met bijvoorbeeld een westerse achtergrond hebben vaak net zoveel moeite met mannen wassen.

Sinds de training gaat Nicole het gesprek aan met de verzorgenden op de werkvloer. ‘Die staan erin van: wij moeten het ook doen dus kom op! Maar het is belangrijk dat zij weten wat de betekenis in de islamitische cultuur is van “iemand wassen van het andere geslacht”. Het is bovendien veel prettiger werken als er over en weer meer begrip is.’

In september 2023 volgde Nicole de training en alle kennis kon ze direct toepassen. Ze is het Gilde de Schutse in Coevorden aan het opzetten, een locatie van Treant. Dat doet ze samen met collega’s van Alfa-college en ze is bijna dagelijks op de werkvloer te vinden. Zo kan ze snel kan signaleren of er problemen ontstaan, zoals over de wasbeurten. Met elkaar in gesprek gaan, dat maakt het verschil. Ze ziet het iedere dag. ‘Studenten gaan met veel meer plezier op stage.’ De cijfers laten het zien. ‘Er is nu al veel minder uitval.’

Zo kan een training Cultuursensitief Onderwijs het personeelstekort in de zorg helpen wegwerken.

Ook is er in Noord-Midden Drenthe een professionele taalgemeenschap opgezet waarin experts uit vo en mbo gezamenlijk werken aan het beter inbedden van taalonderwijs in het gehele onderwijs. Er worden taalbeleidsplannen opgesteld en (klassikaal) lezen wordt gestimuleerd.

In Zuid-West Drenthe is er o.a. een succesvol Onderwijs Zorg Aanbod met een 3 fasen model.

Fase 1: Een voortraject waarin basisstappen worden gezet en het perspectief van een jongere duidelijk wordt (onderwijs of werk). Hierin werken onderwijs, Leerplicht-Doorstroompunt en werk & re-integratie samen met docent-coaches van zorgpartij Masterkans.

Fase 2: Een Onderwijs Zorg klas waarin jongeren in een klassensetting met intensieve coaching oefenen met het volgen van onderwijs en zich oriënteren voor studiekeuze – hierin werken onderwijs en Leerplicht-Doorstroompunt samen met docent-coaches van zorgpartij Masterkans.

Fase 3: Reguliere onderwijsplek in het mbo met nazorg vanuit zorgpartij Masterkans.

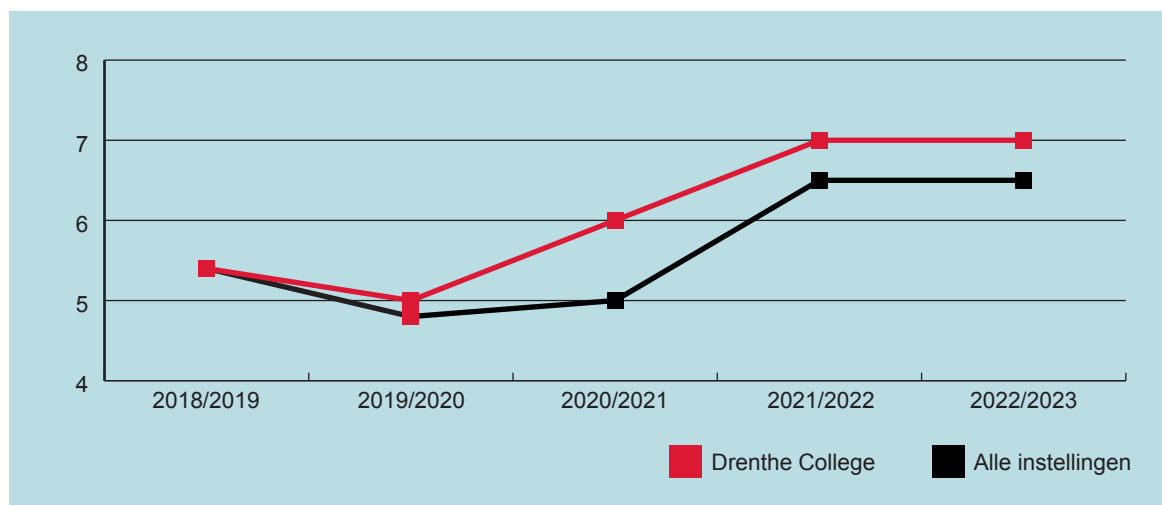
In het voortraject (fase 1) zitten 12 deelnemers, in de OZ-klas (fase 2) zitten ca. 25 studenten per jaar.

In Zuid-Oost Drenthe was de samenwerking tussen Menso en het onderwijsveld van oudsher al hecht. Maar ook hier wordt volop ingezet op het vergroten van kansen voor jongeren zodat ze met een startkwalificatie de arbeidsmarkt op gaan.

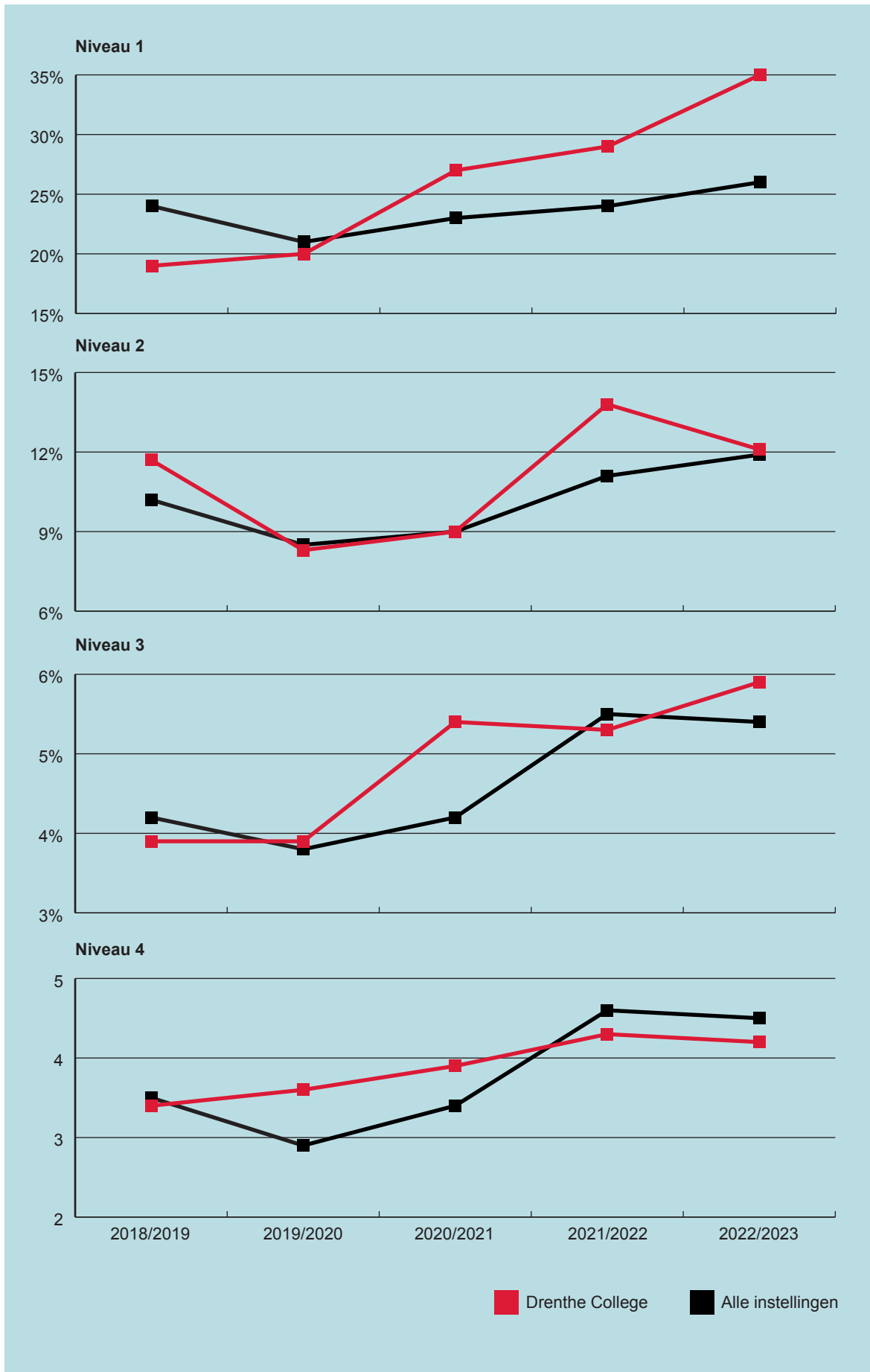
In totaal verdeelt Drenthe College jaarlijks gemiddeld circa € 140.000 subsidiegeld vanuit het Regionaal Programma aan vsv-gerelateerde projecten in de provincie Drenthe binnen het vo en mbo. Vanuit de Doorstroompunten komt daar ongeveer het drievoudige bij.

Daarnaast investeert DC uiteraard ook zelf door beleid en maatregelen in het terugdringen van vsv.

Onderstaande cijfers laten zien dat er landelijk een stijging van vroegtijdig schoolverlaters gesignaleerd wordt. Drenthe College volgt hierin de landelijke trend.



Figuur 6: Ontwikkeling percentage vsv landelijk vs. Drenthe College. ▲
Bron: <https://informatieproducten.duo.rijkscloud.nl/public/dashboardvsvopen/>



Figuur 7: Ontwikkeling percentage vsv landelijk vs. Drenthe College uitgesplitst naar niveaus. ▲
 Bron: <https://informatieproducten.duo.rijkscloud.nl/public/dashboardvsvopen/>

3.6 Vertrouwenscommissie, ombudsman en klachten

Vertrouwenscommissie

Voor de sociale veiligheid is binnen DC een vertrouwenscommissie actief. Meldingen op het gebied van ongewenst gedrag worden door de commissie behandeld. Te denken valt aan ongewenste intimiteiten en seksuele intimidatie, discriminatie, pesten, fysieke agressie, verbale agressie, ongewenst gedrag via sociale media en psychosociale problemen. Het gaat hierbij om meldingen door en over medewerkers, studenten, stagiairs of anderen betrokken bij DC.

In het kalenderjaar 2023 zijn 34 eerste gesprekken gevoerd (2018: 47, 2019: 35, 2020: 14, 2021: 17 en 2022: 25) waarna in een aantal gevallen vervolggesprekken plaatsvonden, met de vertrouwenspersoon alleen, met de vertrouwenspersoon én een ander (meestal leidinggevende) of, na doorverwijzing, met een ander zonder de aanwezigheid van de vertrouwenspersoon (manager, tweede lijn, lob'er, bpv-begeleider, psycholoog of externe vertrouwenspersoon).

- In 26 situaties was de melder degene die voor zichzelf het gesprek aanvroeg; dit betrof 14 medewerkers en 12 studenten.
- In 6 situaties trad de medewerker op als derde, die signaleerde.
- In 2 situaties was het een eigen waarneming van de interne vertrouwenspersoon.

Het volledige verslag van de Vertrouwenscommissie staat in bijlage 5.

Ombudsman

Meldingen

In 2023 heeft de ombudsman 24 meldingen ontvangen van studenten en medewerkers. In 2022 heeft de ombudsman in de periode van oktober tot en met december 5 meldingen ontvangen.

Aard klachten

De onderwerpen die voorbijkomen waren zeer divers en soms complex van aard. In het algemeen kan gezegd worden dat een heldere en open communicatie en een positieve bejegening belangrijk zijn om het goede gesprek te (blijven) voeren met elkaar.

Oplossingen

Meestal is één gesprek met de ombudsman voldoende. Vaak is er besproken wat een goede vervolgstap zou zijn voor de melder om tot een gewenste oplossing te komen. Meestal neemt de melder hier zelf het initiatief toe. In een aantal gevallen heeft de ombudsman een bemiddelende rol gespeeld, dit betekende in praktijk vaak het ophalen van informatie en het opnieuw initiëren van gezamenlijk contact tussen betrokkenen waarna zij samen weer verder konden. Bij complexe meldingen zijn meerdere gesprekken nodig geweest. De ombudsman is eenmaal benaderd om als gesprekleider te fungeren in een gesprek tussen school en student. Ook is de ombudsman een aantal malen benaderd om mee te denken of te sparren over een onderliggende lastige kwestie, waarmee de melder daarna weer zelf verder kon. In een aantal gevallen had de melder voldoende aan een luisterend oor. Ook is het voorgekomen dat de melder ook bij school al acties had uitstaan, waarna door adequaat reageren vanuit school de melding al was opgelost.

In een sommige gevallen wilde een melder een formele klacht in te dienen. Waarbij de ombudsman gewezen heeft op de te volgen procedures hierin.

In een enkel geval was het lastig om met een melder contact te krijgen en/of te houden.

Van de bevoegdheid tot het doen van onderzoek door de ombudsman is dit jaar geen gebruik gemaakt.

Verantwoording klachten

Drenthe College kent een Algemene Klachtenregeling voor klachten van studenten, ouders, medewerkers en externen. Daarnaast bestaat er per 1 augustus 2023 de mogelijkheid voor studenten om klachten voor te leggen aan de Geschillenadviescommissie. Deze commissie is ingesteld op grond van de Wet Educatie Beroepsonderwijs. Bij deze onafhankelijke Geschillenadviescommissie kan een student bezwaar maken tegen beslissingen van de instelling jegens de student. Denk hierbij aan toelatings- of verwijderingsbeslissingen. Ook kan de student bij de Geschillenadviescommissie geschillen over de totstandkoming, wijziging en uitvoering van de eventuele extra ondersteuningsafspraken aanhangig maken.

In 2023 zijn 14 formele klachten ingediend. Een van deze zaken is ingediend bij de Geschillenadviescommissie; deze zaak is niet tot een inhoudelijke behandeling gekomen. De overige klachten zijn door extra ingelaste gesprekken naar tevredenheid van de klagers afgewikkeld. Er zijn geen klachten over ongewenst gedrag bij de interne geschillencommissie ingediend. 2024 wordt gebruikt om tot een eenduidige inrichting van het klachtenproces bij DCTerra te komen.

3.7 Diversiteit en inclusie

Drenthe College heeft diversiteit en inclusie hoog in het vaandel staan. We besteden veel aandacht aan bewustwording over culturele verschillen. Dit gebeurt door middel van trainingen voor medewerkers over 'Cultuursensitief Onderwijs' en workshops 'Interculturele Communicatie' voor studenten. Jaarlijks krijgen meerdere onderwijsteams de training aangeboden en kunnen zij vervolgens met de opgedane kennis aan de slag in de klas. Ook krijgt dit thema steeds meer aandacht in andere werkzaamheden, zoals beleid en BPV. Diversiteit en inclusie zijn immers als het goed is geen losstaande componenten maar een integraal onderdeel van alles. We willen het beter integreren in ons onderwijs. Daarom wordt er in het nieuwe studiejaar een D&I-team gevormd, waarmee we hopen het aantal D&I-professionals te verhogen, zodat elke regio dezelfde aandacht hieraan kan besteden.

Op het gebied van diversiteit en inclusie hebben we in 2023 een aantal extra activiteiten ontplooid. Een aantal daarvan leest u terug in de Parels op pagina's 16 en 22.

Turkije en Syrië

Zo ging na de verschrikkelijke aardbevingramp in Turkije en Syrië in februari 2023 docent Mehmet Simsek naar het rampgebied. Samen met de organisatie Together International stelde hij een projectplan op om kinderen uit een gemeenschap van 500 mensen gedurende een half jaar psychosociale ondersteuning en onderwijs te geven. DC heeft vanuit haar visie dat iedereen welkom is en om een global mindset te stimuleren bij de studenten, als bijdrage aan dit goede doel besloten om de community te adopteren. In het rampgebied in Hatay zijn tenten geplaatst waarin psychosociale ondersteuning werd aangeboden aan (achtergebleven) kinderen door middel van kunsttherapie en verschillende werk- en spelvormen.

Regenboogweek

Tijdens de regenboogweek organiseerde het Begeleidings- en Adviesteam Assen, in samenwerking met GGD Drenthe (afdeling seksuele gezondheid) en COC Assen, een aantal activiteiten rond seksualiteit, relaties en gender. Op 10 oktober stonden er twee kramen in het forum van Cicero. Jeugdverpleegkundigen van GGD Drenthe (afdeling seksuele gezondheid) en vrijwilligers van Coming Out Community (COC) uit Assen gingen in gesprek met studenten en medewerkers. Ze gaven informatie over seksualiteit, relaties en gender en vertelden welke activiteiten worden georganiseerd voor studenten in de regio.

Orange the World en Paarse Vrijdag

Ook dit jaar hebben we - traditiegetrouw - aandacht besteed aan de campagne Orange the World en de actiedag Paarse Vrijdag. Meer over deze beide actie leest u in de parels op pagina 29

Bewustwording en toekomst

Naast het bovenstaande wordt er binnen Drenthe College veel aandacht besteed aan bewustwording over culturele verschillen. Dit gebeurt door middel van trainingen op het gebied van cultuursensitief onderwijs voor medewerkers en workshops op het gebied van interculturele communicatie voor studenten. Jaarlijks krijgen meerdere onderwijsteams de training aangeboden en kunnen zij vervolgens met de opgedane kennis aan de slag in de klas. Ook krijgt dit thema steeds meer aandacht in andere werkzaamheden, zoals beleid en BPV. Inclusie is immers geen losse component, maar een integraal onderdeel van alles.

3.8 Regio's

3.8.1 Regio Assen

Drenthe College Assen kent de regio. En de regio kent ons. We willen maximaal toegankelijk zijn voor iedereen die bij ons wil studeren. We willen bijdragen aan een inclusieve samenleving waarin iedereen een kans krijgt op een volwaardige en uitdagende (leer-)plek. Zo geven we in Assen vorm aan 'Iedereen is welkom' en aan gelijke kansen voor iedereen. We deden dat in 2023 onder meer door aandacht te geven aan en expliciet werk te maken van inclusief onderwijs. Verder door een maatwerk-traject voor jongeren die thuiszitten of dreigen thuis te gaan zitten en door een aantal pilots met doorlopende leerroutes.

Doorlopende leerroutes

Aansluitend bij de doelstellingen van het ministerie van OCW werkt regio Assen aan enkele pilots op het gebied van doorlopende leerlijnen en leerroutes met het vmbo. Dat doen we samen met het Dr. Nassau College in Assen. We werken op het gebied van horeca en op het gebied van werktuigbouw, elektro- en installatietechniek (WEI) nauw samen in de vorm van een doorlopende leerlijn+ en een doorlopende leerroute. Leerlingen Horeca van het Dr. Nassau College volgen lessen bij hun eigen docenten én bij DC. Zij ontvangen dan een mbo-certificaat dat bij doorstroom naar een mbo meegenomen kan worden. In overleg met Sterk Techniek Onderwijs regio Assen en het bedrijfsleven ontwikkelen we een flexibele doorlopende leerroute van vmbo naar mbo. Voor de opleiding WEI van techniekcentrum Assen is het grof ontwerp klaar voor een doorlopende leerroute PI (vmbo) naar WEI (mbo). Deze route geeft leerlingen/studenten de mogelijkheid om een startkwalificatie te behalen na 5 jaar onderwijs in plaats van 6 jaar.

Oriëntatie & Schakelen

Het Traject O&S is een initiatief van een groot aantal partners:

- Drenthe College
- Regionaal Meld- en Coördinatiepunt Voortijdig Schoolverlaters Noord- en Midden-Drenthe
- Samenwerkingsverband Passend Onderwijs vo
- Werkplein Drentsche Aa.

De samenwerking maakt het mogelijk voor jongeren om individuele stappen te zetten richting het mbo. Met behulp van het Schakelaanbod (Traject O&S) kunnen thuiszitters (of mbo-studenten die dreigen thuis te komen zitten) sneller en met meer kans op succes de overstap naar het mbo maken. Het traject is maatwerk. Het is een gericht aanbod voor alle jongeren die niet, nog niet of niet langer, passen binnen een reguliere inschrijving. Het gaat altijd om jongeren met een zorgvraag of een bepaalde kwetsbaarheid. Drenthe College wil ook hen de kans geven om zich te ontwikkelen naar onderwijs of werk. Zij moeten toegeleid worden naar een nieuwe kwalificerende beroepsroute. In 2022 startten we op de locatie Iwerk in Assen met één klas van maximaal vijftien studenten. In 2023 hebben 45 studenten deelgenomen aan Traject O&S. Zestig studenten zijn doorverwezen binnen ons netwerk en niet gestart na een intake. Verder hebben we samenwerking tussen O&S en DC verbeterd. Zo is er nu een overdrachtsformulier en wordt het BAT eerder betrokken voor advies. Ook zijn nu periodieke bijeenkomsten tussen de coördinator, beleidsadviseur en projectleider O&S voor afstemming. Ook de samenwerking tussen TAS en BAT is verbeterd. De TAS'ers en BAT'ers weten elkaar beter te vinden. Verder zijn er periodieke TAS/BAT-bijeenkomsten waarbij de TAS'ers en BAT'ers elkaar treffen en relevante onderwerpen met elkaar bespreken. De pilot loopt twee jaar en wordt gedurende de looptijd geëvalueerd en doorontwikkeld.

Inclusief Onderwijs

Team Dienstverlening Assen startte in 2022 met het vormgeven van inclusief onderwijs. We werken veelal met studenten die naast een leervraag ook een zorgvraag hebben. Met de nieuwe aanpak wil het team beter kunnen inspelen op de individuele leerbehoefte van een student. De docent krijgt in deze aanpak meer de rol van coach. In 2023 begonnen we met het doorontwikkelen van inclusief onderwijs naar een curriculum en leerplanschema.

3.8.2 Regio Emmen

Passend bij de maatschappelijke opdracht van DC is het van belang te opereren in circuits die een bijdrage kunnen leveren aan de ambities en de opdracht van DC. Om, passend bij de strategische pijlers van DC, een constructieve rol te kunnen spelen is het noodzakelijk te weten wat er speelt in de regio. Daarom participeert DC in de regio Emmen in veel relevante circuits op allerlei niveaus en zorgen we voor een constructieve werkrelatie met het regionale bedrijfsleven en (overheids-)organisaties.

We richten ons op (potentiële) deelnemers in het mbo-onderwijs, de meest omvangrijke doelgroep, maar zeker ook op Inburgeraars, inwoners in de regio die worden geduid met 'kwetsbare doelgroep in onze maatschappij', gebruikers van 'tweede kans' onderwijs en deelnemers in sprint havo/vwo. Samen met partners in onze regio zorgen we voor een zo goed mogelijk leer- en vormingsroute om iedereen een zo goed mogelijk start in de maatschappij te bieden.

In de lijn van het thema 'iedereen is welkom' zijn de volgende ontwikkelingen in 2023 van belang:

Doorlopende leerlijnen

Er is en wordt onophoudelijk gewerkt aan de realisatie van doorlopende leerlijnen. We werken aan systematische oplossingen voor 'aansluitingsvraagstukken' die soms klein beginnen en kunnen groeien naar een bredere aanpak. Denk hierbij aan:

- Een oriëntatietraject Zorg-Welzijn voor vmbo-leerlingen;
- Diverse leerroutes en projecten met NHL/Stenden in Food, Leisure, Techniek, Bouw en ICT. De gesprekken in het kader van de campusvorming in Emmen versterken het streven naar en werken aan doorlopende leerlijnen;
- Een verbinding tussen het curriculum van het mbo met keuzevakken van het vmbo;
- Specifieke aandacht voor en reguleren van instroom van leerlingen in het mbo die niet aan alle instroomeisen voldoen. Het gaat hier om inhoudelijke vraagstukken en om logistieke (flexibiliserings-) aspecten;
- De samenwerking tussen Treant en DNA waarin de instroom gericht is op vo-mbo-hbo- deelnemers, maar ook op zij-instromers en huidige zorgmedewerkers. Door meer maatwerk te leveren is opgeleid worden boeiend en bindend waardoor instroom versterkt en uitval meer wordt voorkomen.

In lijn met de genoemde leerroutes en projecten met NHL Stenden zijn er in de branche Techniek de afgelopen jaren stappen gezet in de regionale samenwerkingen om doorstroom van leerlingen en studenten in het technische beroepsonderwijs te stimuleren. Het gaat hierbij om het drempelloos ontwikkelen binnen de techniek, van ongeschoold tot hbo-gediplomeerd. Het regionale bedrijfsleven is onmisbaar in onze aanpak; het leren en ontwikkelen vindt plaats bij technische bedrijven in de regio. Iedereen is welkom en er is aandacht voor de manier waarop de student zich kan ontwikkelen op de juiste plek. De komende jaren zetten we ons in om deze aanpak breder in te zetten.

Begeleidings- en zorgstructuur

De begeleidings- en zorgstructuur, waarvan een deskundige begeleider deel uitmaakt van het onderwijsteam, zorgt voor meer bewustwording in het team om studenten meer adequaat te begeleiden. Op die wijze proberen we de studenten meer en kwalitatief beter gekwalificeerd te krijgen.

Naast de begeleidings- en zorgstructuur zijn er diverse voorzieningen ingericht om studenten een plek te geven wanneer ze nog een opleidingskeuze moeten maken, willen switchen of een 'pauze' nodig hebben. Denk hierbij aan voorzieningen als D-Chance en D-Charge.

Kwetsbare doelgroepen

In de kwaliteitsagenda mbo is een specifiek deel opgenomen m.b.t. aandacht voor 'kwetsbare doelgroepen'. Sprekend over deze doelgroep wordt veelal de groep Entree-studenten en de studenten niveau 2 geduid. In de regio Emmen wordt, passend binnen de beleidslijnen van Drenthe College, echter vanuit een breder perspectief gekeken naar deze doelgroep. Kwetsbare studenten komen op alle niveaus en in alle branches voor. Daarop is ook de zorgstructuur en is ook de nazorg voor gediplomeerde uitstromers ingericht.

Daarnaast heeft DC in onze regio, reagerend op de hulpvraag van de vo-scholen in het vo-samenwerkingsverband de verantwoordelijkheid genomen ISK-leerlingen op te vangen en les te geven omdat het vo de stroom aan inburgeraars in de vo-leeftijd niet kon bedienen.



Orange the World

Eind november start de jaarlijkse campagne Orange the World. Doel van de campagne is dat iedereen zich uit spreekt tegen geweld tegen vrouwen. Dit gebeurt onder de slogan "ik ben #medestander". Tijdens de actieperiode wordt de campagne onder de aandacht gebracht van iedereen binnen Drenthe College: studenten, collega's en mogelijke bezoekers. Zo zijn er lespakketten beschikbaar en worden er door de schoolgebouwen actieposters verspreid waarop onze eigen studenten en medewerkers staan geportretteerd. Ook werden op de verschillende locaties ondersteunende acties georganiseerd.

Teken de #Medestander pledge
Als we allemaal medestanders zijn, kunnen we samen geweld tegen vrouwen en meisjes de wereld uithelpen. Met het ondertekenen van de medestander pledge geef je aan dat ook jij je wilt inzetten om geweld tegen vrouwen en meisjes te bestrijden, als vrouw of man, als professional of omstander, als vriend, buur of collega.



De pledge bestaat uit vijf punten:

1. Ik gebruik geen geweld tegen vrouwen en meisjes;
2. Ik neem vrouwen en meisjes die geweld melden serieus en steun hen bij het vinden van hulp;
3. Ik doe wat ik kan om te zorgen dat vrouwen en meisjes zich veilig kunnen voelen;
4. Ik draag bij aan het doorbreken van het taboe rond praten over geweld tegen vrouwen;
5. Ik spreek mensen in mijn omgeving aan op grensoverschrijdend gedrag.



Paarse vrijdag

Op Paarse Vrijdag omarmen we diversiteit en tonen we onze solidariteit tonen met alle lhbt+ers. In Nederland wordt de dag sinds 2010 gevierd. Ook dit jaar zijn er veel paarse accenten in en om de locaties van Drenthe College.

Voorafgaand aan de Paarse Vrijdag is er in Cicero een Paarse Vrijdag lezing georganiseerd door Marianne Gebbink (docent Team Welzijn Assen). Onze Studentenvraad deed een prachtige oproep aan studenten om iets paars aan te trekken. Zo maken we samen een beweging voor solidariteit met transgenders en vieren we diversiteit en inclusiviteit. Want bij Drenthe College is écht iedereen welkom!



Vanwege de participatie in de arbeidsmarktregio denken we beleidsmatig mee om een sluitende aanpak te realiseren voor jongeren in kwetsbare positie in onze regio. Via bijvoorbeeld vsv middelen maken we deelname aan onderwijs mogelijk voor studenten die al lange tijd geen succesbeleving in het onderwijs hebben gehad. Een project als 'Samen leren werkt' (DC, Menso, Emco en bedrijfsleven) is daar een goed en succesvol voorbeeld van, evenals de trajecten met praktijk-/mbo-verklaring.

Drenthe College heeft op diverse wijzen aandacht voor inwoners waarbij sprake is van laaggeletterdheid. Een thema dat zeker ook in onze regio invloed heeft op het welbevinden en de welvaart van inwoners in onze regio. Via scholing en training wordt de participatie in de maatschappij verhoogd.

Hoewel dat vanuit het thema 'kwetsbaarheid' in eerste instantie wellicht wat raar lijkt, is een groot deel van onze populatie sprint-havo en -vwo ook kwetsbaar. In het regulier vo-onderwijs hebben leerlingen geen kans gezien gediplomeerd te raken. In de sprinttrajecten wordt op basis van intense begeleiding en maatwerk bijzonder goed gescoord – in vergelijking met de landelijke norm. Na diplomering stromen veel leerlingen door naar mbo, hbo of wo.

Convenanten

Drenthe College heeft een goede positie in de regio. We hebben een goede relatie met de BPV-bedrijven, met vo-, mbo- en hbo-scholen en landelijke organen die actief zijn in onze regio. Deze contacten helpen DC om studenten en deelnemers een passende plek te geven in het onderwijs en de beroepspraktijk daarna. We hebben in 2023 daartoe afspraken gemaakt met o.a.

- Pro-Emmen om Pro-leerlingen die dat kunnen alvast Entree examens te laten maken zodat ze kunnen doorstromen naar een niveau 2 opleiding in DC;
- Het samenwerkingsverband vo om ISK leerlingen op te leiden;
- Gemeentes om leerlingen in de Onderwijsroute op te leiden;
- SBB – om studenten meer op maat op een praktijkwerkplek te kunnen plaatsen in regulier onderwijs of via een LLO-traject.

Vavo

De corona-maatregelen in het vo hebben ertoe geleid dat meer vo-deelnemers dan voorheen een diploma konden behalen. Daardoor daalde de instroom in de Vavo-opleidingen. Toch, of misschien juist nu, hebben de sprinthavo en -vwo in onze regio laten zien van groot belang te zijn voor een specifieke doelgroep die een havo- of vwo-diploma wil en kan halen. In een veilige, veelal kleinschalige omgeving, met deskundige begeleiding haalden veel potentiële vo-uitvallers een diploma waarmee zij hun schoolloopbaan kunnen voortzetten. We zijn er trots op dat onze Vavo-routes zo duidelijk bijdragen aan betere kansen voor de leerlingen die een van deze routes volgen.

3.8.3 Regio Meppel

Binnen Drenthe College vinden wij het belangrijk dat studenten gelijke kansen hebben als het gaat om persoonlijke ontwikkeling en het behalen van een diploma. Daarom hebben we in de regio Meppel nauw contact met onder andere het voortgezet onderwijs en de gemeenten. En zorgen we dat het onderwijs zó aangeboden wordt, dat flexibele instroom mogelijk is.

Drenthe College participeert in de regio Meppel in veel relevante circuits op allerlei niveaus. We zorgen voor een constructieve werkrelatie met het regionale bedrijfsleven en overheids- en onderwijsorganisaties om, passend bij de strategische pijlers van DC. Op die wijze leveren we een bijdrage aan de ontwikkeling en het behoud van menselijk kapitaal voor en in onze regio.

Doorgaande leerlijnen vo – mbo

De in 2022 verstevigde relatie met mentoren en vo-scholen heeft geleid tot een voortzetting hiervan in 2023. Decanencontacten zorgden ervoor dat potentiële leerlingen ook in 2023 adequaat zijn voorgelicht over de mogelijkheden van een vervolgopleiding in het mbo. Er is op bescheiden schaal gestart met enkele gastlessen, met ruimte om dit uit te breiden.

Het project 'Gelijke start' op het Linde College in Wolvega, een samenwerking tussen het Linde College, Friesland College (nu Firda) en Drenthe College is voortgezet. In dit project begeleiden we vierdejaars leerlingen naar de juiste mbo-opleiding.

Masterkans

De mbo-werkagenda vraagt onder andere aandacht voor gelijke kansen en aandacht voor de kwetsbaren in onze maatschappij – en dus ook in ons onderwijssysteem. Vanuit die opdracht en vanuit het bewustzijn dat iedereen de best mogelijke plaats verdient in onze maatschappij is aan de Vledderstraat het project ‘Masterkans’ gestart. ‘Masterkans’ is bedoeld voor jongeren die – om welke reden dan ook – het nog niet gelukt is om een studie af te ronden. Het programma bestaat uit een half jaar school en intensieve persoonlijke begeleiding. ‘Masterkans’ is een samenwerking tussen roc’s, vo-scholen en het RMC. We zien een toenemende interesse en noodzaak voor het blijvend uitvoeren van dit traject

Flexibele instroom met Onderwegwijs

Onderwegwijs is binnen DC het leidende document om de ambitie met betrekking tot flexibilisering van het onderwijs vorm te geven. Een complexe onderwijskundige en logistieke puzzel waar in Meppel al behoorlijke stappen in zijn gezet. Door de instroom te flexibiliseren en in het studietraject meer inhoudelijke keuzes bij studenten te laten zijn we toegankelijker en interessanter voor (potentiële) studenten. In 2023 hebben we in de BOL- en BBL-opleidingen onderwijs in leereenheden aangeboden. Daarbij is gebruik gemaakt van de mogelijkheden bij bedrijven en instellingen projecten/onderzoeksvragen aan onderwijsthema’s te koppelen. Inmiddels studeren in het schooljaar 2023/2024 de eerste studenten volgens het nieuwe onderwijsconcept af.

Kwetsbare doelgroepen

Eerder in dit hoofdstuk is al geschreven over ‘aandacht voor kwetsbare doelgroepen’ in het onderwijs. Vaak wordt daarmee de groep Entree-studenten en de studenten niveau 2 geduid. In de regio Meppel wordt vanuit een breder perspectief gekeken naar deze doelgroep.

We weten namelijk dat kwetsbare studenten in alle mbo-niveaus en -branches voorkomen. Daarop is ook de zorgstructuur en is ook de nazorg ingericht.

Nieuwkomers en ook een deel van de Vavo-leerlingen zien we in potentie als kwetsbaar. Zonder (extra) hulp zijn ze vaak niet in staat een vervolgstap in hun (onderwijs)carrière te maken. In Meppel geven we daarom les aan uit Oekraïne gevluchte studenten en begeleiden we Vavo-leerlingen naar hun havo of vwo-examen in een ‘sprintraject’.

Ervaren, voelen, doen tijdens Techniecarrousel

Bijna 600 tweedeklassers van de scholen voor voortgezet onderwijs in de regio bezochten op 14 en 15 november de Techniecarrousel bij Drenthe College. Bert Stoffers, projectleider bij DC, organiseerde het spektakel, samen met veel collega's van DC en de deelnemende scholen. De carrousel bestond uit een groot aantal korte workshops. Deelnemers hingen bijvoorbeeld een wc-pot op of metselden een muurtje.

'We willen techniekonderwijs onder de aandacht brengen bij leerlingen in het voortgezet onderwijs. Een paar jaar geleden begonnen we met een carrousel van vier opleidingen. Dat was een succes. Daarom hebben we de carrousel het afgelopen jaar fors uitgebreid. Nu doen alle techniekopleidingen van DC mee. Bovendien vindt het nu plaats op drie locaties in plaats van op één. Gedurende een dagdeel volgen leerlingen in groepjes van 15 vier workshops, telkens van 35 minuten. Tussendoor staat er een drankje voor de leerlingen klaar. Het was een mooi compact programma. De leerlingen moesten aan de slag. Geen lange verhalen of ingewikkelde introducties. Ervaren, voelen, doen. Natuurlijk: iemand die echt niet durfde te lassen kon ook toekijken. Met een laskap, dat wel. We willen ze enthousiast maken voor het vakgebied. Maar óók dat ze de kans krijgen om te ontdekken dat techniek hun niet ligt. Ik zag meisjes en jongens tegelzetten. Zo mooi. Die meisjes gingen er echt voor. Ze deden het een heel stuk secuurder dan de jongens. Ik hoop dat meisjes tijdens dit evenement ontdekken dat werken in de techniek gewoon heel mooi kan zijn.'

De aanpak is een blijvertje. Het wordt een vast item in de tweede week van november. Overigens zijn er ook techniek-activiteiten voor eersteklassers en derdeklassers. En voor zevende- en achtstegroep-leerlingen in het basisonderwijs is een programma in voorbereiding. We willen de techniek onder de aandacht brengen, zodat studenten vaker kiezen voor een technische opleiding. Dat is hard nodig, want nog steeds zijn er grote tekorten aan vakmensen in de technische branche.'

De carrousel is een initiatief dat voortkomt uit de campagne Sterk Techniek Onderwijs.



4. Uitdagende leeromgeving

4.1 Inleiding

Onderwijs zoveel mogelijk op de werkvloer: dat is het uitgangspunt van Drenthe College. We werken continu aan het inrichten en verbeteren van innovatieve, hybride leeromgevingen, want we willen dat onderwijs en beroepspraktijk naadloos op elkaar aansluiten. Dat doen we vanaf 2022 vanuit een nieuwe onderwijsvisie, waarin onderwijsvernieuwing centraal staat.

Bij onderwijs op school bieden we een onderwijsinhoud die nauw aansluit op de praktijk, met realistische opdrachten. Dat zorgt voor een uitstekende voorbereiding op de arbeidsmarkt van de toekomst. Onze natuurlijke partners in het ontwikkelen van innovatief onderwijs zijn de bedrijven en organisaties in de regio. Meer over die samenwerking leest u in het hoofdstuk Partner in de regio. Hier leggen we het accent op de leeromgevingen zelf.

Een aantal thema's binnen Uitdagende leeromgeving speelt in alle drie de regio's. In de uitwerking zijn we niet allemaal even ver en in de aanpak zijn er accentverschillen; en die zijn er ook tussen de opleidingen binnen de regio's. Thema's die die in 2022 in iedere regio aandacht kregen, zijn:

- Onderwijsvernieuwing
- Examinering

Voor we nader ingaan op de resultaten in de regio's, bespreken we eerst enkele belangrijke DC-brede onderwerpen: de onderwijsrendementen, hoe we de onderwijskwaliteit bewaken, de aangeboden keuzedelen en de tevredenheid van studenten.

4.2 Onderwijsrendement en aanvullende kwaliteitsgegevens

Jaarlijks brengen we het onderwijsrendement van de verschillende beroepsopleidingen en Vavo in kaart. Uitsplitsing van de rendementcijfers naar beroepsopleidingen (mbo) per regio laat zien hoe iedere regio bijdraagt aan het totaalrendement op instellingsniveau van deze beroepsopleidingen. Deze gegevens vormen een belangrijk onderdeel van onze kwaliteitszorgcyclus; als basis dienen de gegevens van de onderwijsinspectie op instellingsniveau, aangevuld met voorlopige cijfers vanuit Drenthe College. Alle teams analyseren hun rendementcijfers en nemen de bevindingen mee in hun verbeterprocessen. Op regionaal niveau is extra aandacht voor de eigen opleidingen met herhaaldelijk onvoldoende rendement.

Rendement Entree

De onderwijsinspectie beoordeelt de onderwijsresultaten aan de hand van het percentage van de ingeschreven Entree-studenten die een diploma behalen en/of doorstromen naar het volgende cursusjaar ten opzichte van het percentage studenten die (on)gediplomeerd de instelling verlaten. De inspectie hanteert geen normen voor de rendementen van Entree. Zijn er relatief grote afwijkingen ten opzichte van het landelijke beeld, dan is dat voor de inspectie een aanleiding voor een gesprek.

| Indicatoren | Drenthe College | | | Landelijk | |
|--|-----------------|-------|--------|-----------|-------|
| | 18-21 | 19-22 | 20-23* | 18-21 | 19-22 |
| N (aantal studenten ingeschreven op 1-10 betreffende drie jaren) | 830 | 849 | 824 | | |
| % studenten ingeschreven op 1-10 betreffende jaar / drie jaren | 3,5% | 3,6% | | 3,3% | 3,2% |
| % studenten dat nog in instelling is op 1-10 volgend jaar met diploma | 30,8% | 33,8% | 38,6% | 36,5% | 35,7% |
| % studenten dat nog in instelling is op 1-10 volgend jaar zonder diploma | 24,3% | 21,6% | 12,5% | 18,9% | 19,3% |
| % uit de instelling gestroomde studenten met diploma | 20,5% | 22,5% | 23,9% | 26,6% | 26,8% |
| % uit de instelling gestroomde studenten zonder diploma | 24,3% | 22,1% | 25% | 18,1% | 18,2% |

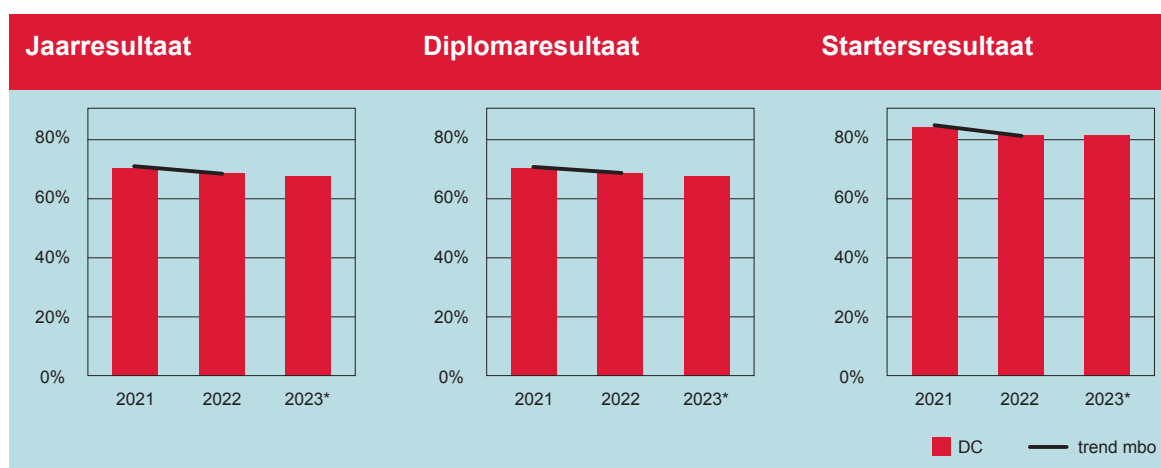
Figuur 8: De gemiddelde cijfers van de Entree-opleiding over drie jaar, ten opzichte van mbo landelijk ▲
* Voorlopige DC cijfers.

Uit de voorlopige cijfers van Drenthe College over de jaren 20-23 blijkt dat de interne doorstroom duidelijk toeneemt (% dat nog op 1-10 volgend jaar met diploma bij ons binnen is). Het percentage studenten die langer over hun opleiding doen neemt af (% dat nog in de instelling is op 1-10 volgend jaar zonder diploma). Het percentage studenten die DC met een diploma verlaten neemt toe ten opzichte van de periode 19-22. Dat geldt eveneens voor het percentage studenten die DC zonder diploma verlaten. Het aantal studenten bij Entree met (persoonlijke) multiproblematiek is toegenomen, hetgeen als een belangrijke reden van ongediplomeerde uitval wordt benoemd door de onderwijsteams. Daarnaast worden niet school- of leerbaar zijn (bij Masterkansstudenten die ingeschreven staan bij Entree) en uitstroom naar arbeid genoemd.

Voor de jaren 19-22 zijn de verschillen tussen de inspectiecijfers (in %) voor Drenthe College en het landelijke beeld verder afgenomen; ze benaderen het landelijk gemiddelde op enkele procenten verschil. Voor de periode 20-23 zijn nog geen officiële landelijke gegevens gepubliceerd, waardoor een vergelijking met de landelijke trend niet mogelijk is.

Rendement mbo niveaus 2-4

Het jaar-, diploma- en startersresultaat geeft het rendement weer voor niveau 2-4. Onderstaande grafieken geven een 1-jarig gemiddelde weer. In 2022 is ten opzichte van 2021 een lichte daling van het jaar- diploma- en startersresultaat te zien; zowel landelijk als bij Drenthe College. De cijfers van DC zijn nagenoeg gelijk aan de landelijk gemiddelden. De voorlopige cijfers van DC geven voor 2023 een stabilisering; de cijfers voor de drie indicatoren blijven gelijk aan 2022. Voor 2023 zijn nog geen officiële landelijke gegevens gepubliceerd, waardoor een vergelijking met de landelijke trend niet mogelijk is.



Figuur 9: Jaar-, diploma- en startersresultaat Drenthe College ▲
Bron: Benchmark mbo juni 2023. Aangevuld met voorlopige cijfers van Drenthe College*

Aanvullende kwaliteitsgegevens mbo

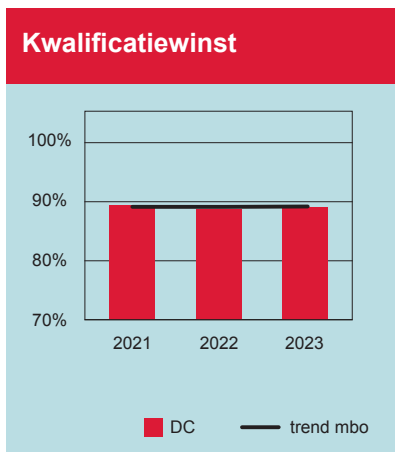
De Benchmark mbo (versie juni 2023) geeft naast bovenstaande rendementen aanvullende kwaliteitsgegevens, waaronder de onderdelen Kwalificatiewinst en Opstroom.

Kwalificatiewinst

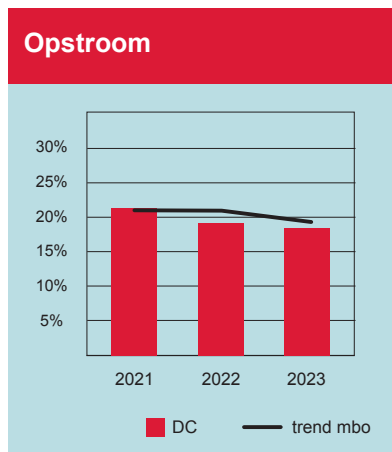
Kwalificatiewinst is het verschil tussen het behaalde diplomaniveau in het mbo en het niveau van vooropleiding in het vo. Het percentage studenten die DC verlaten met een diploma op het niveau dat op basis van hun vooropleiding verwacht mag worden, blijft nagenoeg gelijk over de jaren 2020-2022. Wij volgen hiermee de landelijke trend.

Opstroom

Er is sprake van opstroom wanneer een student het volgende jaar op een hoger mbo-niveau staat ingeschreven in de instelling dan het voorgaande jaar. Opstroom wordt berekend over de doorstroompopulatie. Alle studenten uit niveau 2 en 3 met een inschrijving op 1 oktober binnen de eigen instelling behoren tot de populatie van deze indicator. Voor 2022 laat de interne opstroom zowel landelijk als



Figuur 10: Kwalificatiewinst bij DC ten opzichte van mbo landelijk ▲
Bron: Benchmark mbo juni 2023



Figuur 11: Opstroom van DC ten opzichte van het mbo landelijk ▲
Bron: Benchmark mbo juni 2023

bij Drenthe College een geringe daling zien. Het percentage interne opstroom bij Drenthe College is nagenoeg gelijk aan het landelijk gemiddelde.

Onderwijsresultaten Vavo

Voor het Vavo-mbo zijn de opbrengstgegevens van de drie schooljaren 2018-2019, 2020-2021 en 2021-2022 gegeven. In het examenjaar 2020 zijn als gevolg van corona geen centrale examens afgenomen; schooljaar 2019-2020 is dus buiten beschouwing gelaten.

Aantal deelnemers examen 2019-2022

Het aantal deelnemers aan de examens 2019 tot en met 2022 is bepaald door het aantal kandidaten met de uitslag 'geslaagd', 'cum laude geslaagd', 'gezakt' en 'deelcertificaat' bij elkaar op te tellen. Het schooljaar 2019-2020 is buiten beschouwing gelaten. Na een afname van het aantal deelnemers aan de examens in 2020-2021 (als gevolg van het hogere slagingspercentage in het vo door de aangepaste zak-/ slaagregeling in schooljaar 2019-2020 vanwege corona) nemen in 2022 weer meer leerlingen deel aan examens; zowel bij Vavo havo als bij Vavo vwo. Ondanks deze stijging ligt het aantal examen-deelnemers in 2022 nog duidelijk onder het aantal van voor corona in 2019. De landelijke cijfers laten eenzelfde beeld zien.

| Opleiding | Landelijk (gem)* | DC | Landelijk (gem)* | DC |
|-----------|------------------|-----------|------------------|----------|
| | Vavo havo | Vavo havo | Vavo vwo | Vavo vwo |
| 2018-2019 | 248 | 244 | 130 | 30 |
| 2020-2021 | 155 | 142 | 75 | 11 |
| 2021-2022 | 190 | 158 | 102 | 18 |

Figuur 12: Het aantal deelnemers aan examens 2019-2022 bij DC ten opzichte van landelijk. ▲
*Landelijk gemiddelde per Vavo instelling; er zijn 29 instellingen met Vavo opleiding.

SE-cijfer minus CE-cijfer alle vakken 2019-2022

Als het berekende driejaargemiddelde kleiner of gelijk is aan 0,50 wordt dit aangeduid als 'gering verschil'. Is het driejaargemiddelde groter dan 0,50 dan is de aanduiding 'groot verschil'. Is het verschil groter dan 1,00 dan is er sprake van een 'zeer groot verschil'. Alleen de kwalificatie 'gering verschil' wordt als voldoende beschouwd. Het driejaargemiddelde verschil tussen het cijfer van het schoolexamen (SE) en het cijfer van het centraal examen (CE) ligt zowel voor havo als voor vwo binnen de norm van 0,5. Bij vwo is het verschil SE-CE in 2022 duidelijk toegenomen ten opzichte van 2021.

| brin | Landelijk* | 25PW | Landelijk* | 25PW |
|---|------------|-------------|------------|-------------|
| naam_instelling | | DC | | DC |
| opleiding | Vavo havo | Vavo havo | Vavo vwo | Vavo vwo |
| gemiddeld_verschil_SECE_2018-2019 | -0,01 | 0,12 | 0,27 | 0,39 |
| gemiddeld_verschil_SECE_2020-2021 | -0,09 | -0,09 | 0,24 | 0,13 |
| gemiddeld_verschil_SECE_2021-2022 | -0,11 | -0,03 | 0,25 | 0,35 |
| driejaargemiddeld_verschil_SECE_2019_2022 | | 0,02 | | 0,32 |

Figuur 13: SE-cijfer minus CE-cijfer alle vakken 2019-2022 ten opzichte van Vavo landelijk ▲

Percentage voldoende voor alle vakken van het CE 2019-2022

Deze indicator geeft het percentage voldoende voor het centraal examen. De leerling heeft een voldoende voor een vak van het centraal examen wanneer de score groter of gelijk is aan 5,5. Een driejaargemiddelde CE van $\geq 65\%$ (groter of gelijk aan) leidt dan tot de kwalificatie 'boven de norm' en een driejaargemiddelde CE van $< 65\%$ (kleiner dan) geeft de kwalificatie 'onder de norm'. Het percentage voldoende voor het centraal examen (als driejaargemiddelde) ligt met 69,8% voor havo en met 70,20% voor vwo ruim boven de norm van 65%. Bij Vavo havo is het percentage voldoende CE in 2022 duidelijk afgenomen, daarentegen is bij Vavo vwo het percentage voldoende sterk toegenomen.

| brin | Landelijk* | 25PW | Landelijk* | 25PW |
|---|------------|--------------|------------|--------------|
| naam_instelling | | DC | | DC |
| opleiding | Vavo havo | Vavo havo | Vavo vwo | Vavo vwo |
| percentage_voldoendes_CE_2018-2019 | 71,3% | 70,6% | 66,8% | 68,1% |
| percentage_voldoendes_CE_2020-2021 | 69,6% | 74,6% | 64,9% | 61,9% |
| percentage_voldoendes_CE_2021-2022 | 66,7% | 64,9% | 64,4% | 80,8% |
| driejaargemiddeld_voldoendes CE_2019_2022 | | 69,8% | | 70,2% |

Figuur 14: Percentage voldoende voor alle vakken van het CE 2019-2022 ten opzichte van Vavo landelijk ▲

Gemiddeld cijfer kernvakken 2019-2022

Nieuw is de indicator 'gemiddeld cijfer kernvakken': het gemiddelde cijfer van het centraal examen van de kernvakken (Nederlands, Engels, wiskunde a, wiskunde b, wiskunde c, wiskunde algemeen) in de examenjaren 2019-2022. Deze indicatoren geven de gemiddelde cijfers op het centraal examen van de kernvakken weer. Het gemiddelde cijfer op het centraal examen wordt per vak berekend door het hoogste cijfer te nemen van de drie kansen (examen 1, examen 2 en examen 3).

| Kernvakken 2019-2022 | | | | | |
|----------------------------|------------|--------|------------|------------|------------|
| | Nederlands | Engels | wiskunde a | wiskunde b | wiskunde c |
| Vavo havo | | | | | |
| gemiddeld cijfer 2018-2019 | 6,26 | 6,78 | 6,01 | 6,53 | |
| gemiddeld cijfer 2020-2021 | 6,08 | 6,93 | 6,51 | 7,38 | |
| gemiddeld cijfer 2021-2022 | 5,99 | 7,23 | 6,15 | 6,46 | |
| Vavo vwo | | | | | |
| gemiddeld cijfer 2018-2019 | 6,2 | 7,85 | 6,09 | 6,01 | 6,2 |
| gemiddeld cijfer 2020-2021 | 6,13 | 7,47 | 5,78 | 5,45 | |
| gemiddeld cijfer 2021-2022 | 6,1 | 6,68 | 6,68 | 6,88 | |

Figuur 15: Gemiddeld cijfer van het centraal examen van de kernvakken 2019-2022 ▲



Een topavond voor Horeca Meppel

Ilona Timmerman (20) doet de opleiding 'Zelfstandig werkend gastvrouw' in Meppel. Samen met haar collega-studenten verzorgde ze een prachtig diner voor hun ouders.

'Het was de eindopdracht van periode 1. Je leert in zo'n korte tijd best veel en dat wil je graag laten zien aan je ouders. Het etentje vond plaats in onze kantine. We hebben 26 studenten in de koksopleiding en 8 die de opleiding Gastheer of gastvrouw doen. Er waren dus zo'n 50 gasten! Tijdens de lessen Nederlands hadden wij de uitnodiging gemaakt. We hadden de tafels mooi gedekt met kaarsjes, bloemetjes en menukaarten die we ook zelf hadden ontworpen. We namen de jassen aan. We zorgden voor een cocktail of een mocktail en andere drankjes. Die serveerden we vanuit onze mini-food-truck. En we bedienden natuurlijk aan tafel. De studenten van de koksopleiding hadden het menu bedacht en geoefend. Op schermen konden de ouders mee kijken in de keuken. En de koks serveerden zelf het dessert. Zo konden zij ook even met de gasten praten. Achteraf hebben wij de gasten een enquête gestuurd die we eerder tijdens de lessen digitale vaardigheden hadden gemaakt.

Hier ligt echt mijn passie

Eerst is het wat ongemakkelijk. "Heeft het gesmaakt?" vraag je niet zo vaak aan je eigen vader en moeder. Maar het went snel. Mijn ouders vonden het ook erg leuk om me aan het werk te zien. En te zien dat hier echt mijn passie ligt. Ze vonden het een topavond, zeiden ze later. En het was ook echt erg lekker en gezellig.

Na de opleiding wil ik graag in een grand café werken. Je gasten iets inschenken, aanvoelen wat ze willen, alleen een hoofdgerecht, of ook een voorgerecht. Of hoofd- en voorgerecht gelijktijdig. Een praatje maken. Ja, dat ligt me beter dan dat hele chique van een 5-sterren-restaurant.'

Zowel bij Vavo havo als bij Vavo vwo zijn in 2022 de gemiddelde cijfers van het centraal examen van alle kernvakken voldoende. Bij havo is het gemiddelde cijfer van het centraal examen van het kernvak Engels in 2022 gestegen ten opzichte van 2021. Voor de overige vakken zijn de gemiddelde cijfers gedaald. Bij vwo zijn de gemiddelde cijfers in 2022 voor wiskunde a en b gestegen, voor Engels gedaald en voor Nederlands gelijk gebleven ten opzichte van 2021. Er zijn geen landelijke cijfers gegeven. Evenals voorgaand jaar worden alle kengetallen van Vavo havo en Vavo vwo van Drenthe College als voldoende beoordeeld.

4.3 Onderwijskwaliteit

Examinering

In 2023 is de projectinrichting van de examenbureaus afgerond en wordt er vanuit de nieuwe examenorganisatie gewerkt.

Processen en werkwijze voor examenbureaus en onderwijsteams zijn procesmatig beschreven en inzichtelijk via de DC Kennisbank en via de tegel Examinering op het intranet. We nemen de onderwijsteams mee in dit proces, zodat zij zicht hebben op de eigen rol. Hiertoe is een scholing voor hen ontwikkeld die sinds 2022 via de DC Academie wordt aangeboden.

In 2021 gaf Drenthe College een extern adviesbureau de opdracht de examenorganisatie te evalueren, met als doel mogelijkheden te vinden voor optimalisatie van processen. Dit onderzoek heeft geleid tot verscheidene aanbevelingen, waarvan de belangrijkste zijn:

- Het aanscherpen van de visie op examinering;
- De herinrichting van de examenorganisatie door over te stappen naar één centrale examencommissie;
- Belangrijke KPI's te definiëren;
- Verdere verbetering van monitoring en bijsturing.

In april 2022 is hiervoor een veranderteam ingericht dat als opdracht meekreeg: *“verken de mogelijkheid om de borgzijde van de examenorganisatie per augustus 2022 in te richten met één vaststellingsadviescommissie en één centrale examencommissie, en identificeer welke randvoorwaarden binnen de examenorganisatie als geheel daarvoor concreet nodig zijn”*.

Dit project Vernieuwing examenorganisatie startte met intern onderzoek en het verkrijgen van draagvlak. Dat leidde in het voorjaar tot het CMT-besluit om per augustus 2023 over te stappen op één centrale examencommissie en één vaststellingsadviescommissie.

De nieuwe examenorganisatie betekent ook dat de driehoek onderwijsteams, examencommissies en examenbureaus samen één aanspreekpunt hebben per onderwijsteam of cluster van onderwijsteams. Dit is de examencoördinator. Om afspraken inzichtelijk te maken zijn handvatten ontwikkeld die beschikbaar zijn via de online DC Kennisbank, de tegel Examinering en de Teams-omgeving voor examencoördinatoren.

Digitalisering

We hebben de ontwikkeling van het digitaal aanvragen van examens, herexamens en diplomabeslissingen doorontwikkeld en een project opgestart voor het inrichten van de afname van digitale examens. Hiertoe aangezet doordat steeds meer examenleveranciers overstappen op het exclusief via digitale afname te werken.

Valide examens

Drenthe College heeft zich gecommitteerd aan de afspraak (MBO Raad en NRTO 2018) om examens in te kopen bij gecertificeerde examenleveranciers. Dat gebeurt inmiddels conform de afspraak ‘inkoop, tenzij’ en dat geldt ook voor de examinering van keuzedelen. Voor een aantal keuzedeexamens is besloten om niet in te kopen (tabel op volgende pagina).



| Keuzedeel | | | | |
|-----------|--|-------------|-------------|--------------|
| Nr: | Keuzedeel: | Regio Assen | Regio Emmen | Regio Meppel |
| K0003 | Arbo, kwaliteitszorg en hulpverlening n2 | X | X | |
| K0030 | Duurzaamheid in het beroep | X | X | X |
| K0055 | Internationaal 1: bewustzijn (interculturele) diversiteit | X | | |
| K0082 | Ouder wordende mensen met een verstandelijke beperking | X | X | X |
| K0137 | Zorg en technologie | X | X | X |
| K0138 | Zorginnovaties en technologie | X | X | X |
| K0145 | Combifunctionaris IKC / Brede school | | X | |
| K0159 | Jeugd en Opvoedhulp | X | X | X |
| K0186 | Wijkgericht werken | X | X | X |
| K0202 | Internationaal 2 Werken in het buitenland | X | X | X |
| K0225 | Inspelen op innovaties | X | X | |
| K0226 | Inspelen op innovaties geschikt voor Niveau 4 | X | X | X |
| K0233 | Ernstige meervoudige beperkingen | X | X | X |
| K0262 | Arbo, kwaliteitszorg en hulpverlening voor Niveau 3 | X | X | X |
| K0263 | Arbo, kwaliteitszorg en hulpverlening voor Niveau 4 | X | X | X |
| K0507 | Complementaire zorg | X | X | X |
| K0730 | Programmeren van microcontrollers | X | X | |
| K0959 | Duits A1/A2 in het beroepsonderwijs | X | X | |
| K0960 | Duits A2/B1 in het beroepsonderwijs | X | X | |
| K0996 | Peercoaching in de praktijk | X | X | X |
| K1006 | Verdieping palliatieve zorg | X | X | X |
| K1007 | Verslavingszorg | X | X | X |
| K0066 | Mensen met een licht-verstandelijke beperking met moeilijk verstaanbaar gedrag | X | X | X |
| K0067 | Mensen met een niet aangeboren hersenletsel | X | X | X |

Figuur 16: Zelf-geconstrueerde keuzedeelexamens. ▲
Bron: centrale examencommissie – vace

Procesteam examinering, diplomering en certificering

Drenthe College werkt als procesorganisatie. Na een evaluatie van het functioneren van de Examenraad is in najaar 2022 besloten de Examenraad op te laten gaan in het procesteam Examineren en Diplomereren. De door de examencommissies geconstateerde risico's worden vervolgens planmatig opgepakt door de betrokkenen; de voortgang van de risico's is een vast agendapunt in het procesteam. Daarnaast houdt het procesteam zich bezig met de PDCA voor examinering en het inrichten van processen examinering, al dan niet na signalen uit het onderwijs. Dit is in 2023 voortgezet.

Vorbereiding fusie examinering Drenthe College en Terra

In najaar 2023 is een werkgroep gestart met het voorbereiden op de synchronisatie van de twee examenorganisaties. Speerpunten zijn in ieder geval dat vanaf studiejaar 24/25 gewerkt wordt met één handboek examinering, één examenreglement en dat de daaruit voortvloeiende processen duidelijk zijn voor betrokkenen bij examinering.

Audits

In juni 2023 werd een nieuwe groep van 13 auditoren geschoold, bestaande uit vertegenwoordigers vanuit de onderwijsteams en (regio)beleidsmedewerkers. Vooruitlopend op de fusie met Terra werden auditoren uitgewisseld als lid van het auditteam.

In december vond een audit plaats bij de opleiding Ondernemerschap handel niveau 4 in Meppel (onderdeel van het business college). Het team stelde als onderzoeksvraag voor de audit: Wij hebben geen verklaring waarom de rendementcijfers, in tegenstelling tot de overige opleidingen, bij de opleiding ondernemerschap handel (bc333) ondanks de ingezette verbeteracties onder de norm blijven. Middels een onafhankelijke audit hopen we hier meer zicht op te krijgen.

In aansluiting op de leervraag lag de focus van de audit op de thema's onderwijs en innovatie, begeleiding, onderwijsresultaten en teamontwikkeling en professionalisering. Het auditteam zag een gedreven en bevlogen team; sterk in de zorgkant en met hart voor de student. Tegelijkertijd heeft dit ook een keerzijde met mogelijk effect op het rendement van de opleiding. De belangrijkste hiervan zijn:

- Instream: wanneer is de ondersteuningsbehoefte een onevenredige belasting voor de school en in hoeverre speelt bij inschrijving (de moeite die het team steekt in 'werving' van nieuwe studenten) het voortbestaan van de opleiding (qua studentaantallen) een rol?
- De goede begeleiding en ondersteuning door het team: wat is het effect hiervan op de student zonder zorgvraag en trek je hiermee studenten aan met een grotere zorgvraag en mogelijk grotere kans op ongediplomeerde uitval?
- Heeft het onderwijsteam als primaire taak de student op te leiden tot een diploma of is/wordt het toeleiden van studenten naar een plek in maatschappij (in plaats van diploma) steeds belangrijker? Wat is het standpunt hierover van Drenthe College?

Daarnaast werden nog verschillende verbeterpunten geconstateerd op gebied van: instroom (o.a. warme overdracht), analyses van aanwezige (onderwijs-)data, contacten met de overige regio's en cyclisch werken aan kwaliteit.

Onderzoeken van de onderwijsinspectie

De onderwijsinspectie heeft DC in de periode tussen 26 september en 10 oktober onder de loep genomen in het kader van het vierjaarlijks onderzoek naar de sturing door het bestuur op de kwaliteit van het onderwijs. Het onderzoek startte in juni met een startgesprek met het bestuur. Voor de verificatie selecteerde de inspectie een viertal opleidingen. In aansluiting op de informatie uit het startgesprek werden regionale ontwikkelingen, kleinschaligheid van opleidingen en samenwerking meegenomen in deze keuze, omdat onderwijsteams hierop anticiperen in de ontwikkeling van het onderwijs.

DC is verheugd met het oordeel van de inspectie; het rapport belicht de sterke punten van DC en identificeert enkele verbeterpunten. Het rapport benadrukt de positieve aspecten van DC. Het bestuur heeft, aldus het rapport, een heldere visie op goed onderwijs, vertaald naar ambitieuze doelen en beleid. Er wordt effectief gestuurd op deze doelen, wat bijdraagt aan een positieve ervaring van studenten. De onderwijsinspectie benoemt in het rapport dat studenten zich welkom en gerespecteerd voelen en dat zij een veilig en stimulerend leerklimaat ervaren. Dat onze studenten zo iets tijdens een inspectieonderzoek zeggen, dat is het mooiste compliment dat we als school kunnen krijgen.

De inspectie constateert dat onderwijsteams erin slagen om het onderwijs aan te laten sluiten op de doelgroep, met passende ondersteuning en positieve feedback van studenten. De samenwerking met de regio – de huidige voorbeelden daarvan zijn onder andere de samenwerking en fusie met Terra en met Noorderpoort en Alfa-college binnen het samenwerkingsverband DNA – wordt geprezen als kenmerkend voor onze werkwijze. De inspectie beoordeelt onze financiële positie als gezond, waarbij we ook aandacht hebben voor de financiële consequenties van toekomstige ontwikkelingen. Alles overziend komen we als DC tot de conclusie dat de Strategische lijnen waarlangs we nu ruim vier jaar werken (Iedereen is Welkom, Meer dan en diploma, Uitdagende Leeromgeving en Partner in de regio) nu volledig zijn vruchten beginnen af te werpen.

Het rapport signaleert ook een aantal verbeterpunten. Het bestuur kan beter sturen op basisvaardigheden en de analyse van tekortkomingen in de onderwijskwaliteit en verbeteracties kunnen daadkrachtiger worden ingezet. De door de inspectie gesignaleerde verbeterpunten kwamen niet als een verrassing omdat we deze vooraf ook hadden aangegeven als onderdelen waar we meer aandacht aan hadden te geven binnen DC.

Proeftuin Referentiewaarden onder begeleiding van het Kwaliteitsnetwerk mbo

Vanuit een sterk besef van eigenaarschap heeft de mbo-sector toegewerkt naar een nieuwe systematiek voor het zorgen en borgen van kwaliteit: het Referentiewaardenmodel. Om tot een werkbare en werkzame systematiek te komen waarmee de mbo-sector aan de slag kan gaan is oefenen en verbeteren van deze systematiek in de praktijk cruciaal. Dit wordt in zogenaamde proeftuinen gedaan onder begeleiding van het Kwaliteitsnetwerk mbo.

Vooruitlopend op de aanstaande fusie werd eind 2023 de proeftuin die eerst alleen voor Drenthe College was opgezet, omgezet naar een gezamenlijke proeftuin met Terra. Afgestemd op de huidige interne ontwikkelingen. De proeftuin wordt begeleid door het Kwaliteitsnetwerk mbo. We richten ons hierbij op de integratie van kwaliteitszorginstrumenten van beide instellingen, waaronder de ontwikkeling van een 'toolkit' kwaliteitszorg bestaande uit instrumenten als kwaliteitstafels, dialogische zelfevaluatie en peer review in aansluiting op het Referentiewaarden-model. Dit biedt teams (als kern) de ruimte om samen met de opleidingsmanager/afdelingsdirecteur een afweging te maken welk instrument het meest passend is bij de verdere verbetering van de onderwijskwaliteit.

Een duidelijke visie op kwaliteitszorg identificeert de kernwaarden en doelen van de organisatie met betrekking tot kwaliteit en vormt de basis voor verdere ontwikkeling en implementatie van de kwaliteitsmanagementprocessen. De proeftuin werd daarom gestart met een bestuurlijke kwaliteitstafel met als doel het verzamelen van bouwstenen die als basis dienen voor een gezamenlijke visie op kwaliteitszorg. Op 21 december 2023 vond de bestuurlijke kwaliteitstafel plaats onder voorzitterschap van vertegenwoordiging vanuit het Kwaliteitsnetwerk mbo. Het College van Bestuur van DCTerra nodigde hiervoor vanuit beide organisaties een vertegenwoordiging van regio-/afdelingsdirecteuren (zowel mbo als vo) en beleidsadviseurs uit. De opbrengst van de kwaliteitstafel wordt uitgewerkt in een conceptversie 'visie op kwaliteitszorg'

4.4 Keuzedelen

Elke opleiding heeft een ruim aanbod van keuzedelen die kwalificaties aanvullen en/of verrijken. Er is een regio-aanbod en een DC-breed aanbod. Het DC-brede aanbod is maatwerk: met iedere student bespreken we of een keuzedeel bij zijn of haar opleiding, kwalificatie en toekomstige loopbaan past. In 2023 heeft Drenthe College 182 keuzedelen aangeboden.

| | Meting 2023 | Meting 2022 |
|---|--------------------------------|--------------------------------|
| Aantal keuzedelen | 182 bij 211 opleidingen | 140 bij 220 opleidingen |
| Gemiddeld aantal keuzedelen per opleiding | 7,6 | 7 |
| Minimaal aantal keuzedelen per opleiding | 1 | 3 |
| Maximaal aantal keuzedelen per opleiding | 44 | 22 |
| Percentage keuzedelen uit keuzedelenregister | 13,9 | 11 |
| Aanbod keuzedelen die niet opgenomen zijn in register | 223 | 324 |
| Aantal gerapporteerde keuzes | 10.992 | 1.729 |
| Aantal geregistreerde resultaten | 6.812 | 6.528 |
| Waarvan "behaald" | 6.292 | 5.888 |

Figuur 17: Ontwikkeling Keuzedelen 2023 en 2022; Bron: Monitor Keuzedelen DUO ▲

Ons beleid is dat iedere keus is toegestaan is, mits het geen overlap heeft met de ingeschreven kwalificatie. Daarvoor voeren we een overlapcheck uit van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). We evalueren keuzes van het jaar ervoor en betrekken studenten bij de vraag welke keuzedelen interessant en een aanvulling zijn voor hun toekomstige loopbaan. Ons beleid is dat alle BOL-studenten hun keuzedeel kiezen via een ingericht modulesysteem; rapportages zorgen voor de administratieve afhandeling. Dit gebeurt grotendeels. Veel BBL-studenten kiezen in het systeem,

maar daar wordt ook maatwerk toegepast als het gaat om een keuzedeel dat specifiek in een bedrijf wordt uitgevoerd. Opleidingsteams kijken naar de mogelijkheid om keuzedelen gezamenlijk en overstijgend over de opleiding aan te bieden. Meer studenten die inschrijven voor een keuzedeel vergroot de kans dat een keuzedeel doorgaat.

In 2023 heeft de dienst ICT in samenwerking met coördinatoren van de onderwijsteams van de regio's de inrichting van het keuzedelenproces uitgewerkt en vastgesteld. Dit is een continu proces van aanpassingen en ondersteuning. Het staat goed in de steigers maar er zijn nog logistieke, onderwijskundige en procesvraagstukken die opgelost moeten worden en waaraan gewerkt wordt. Denk hierbij aan het proces voor BBL studenten.

Het actuele aanbod van keuzedelen is voor de studenten zichtbaar op het moment dat de keuzedelenmodule (front-end) openstaat. In het keuzedelenportfolio (back-end) wordt het aanbod opgenomen en is inmiddels zo ingericht dat teams (coördinatoren in de teams) zelf hun aanbod kunnen verwerken. Dit vraagt training, die nu veelal één op één wordt verzorgd door de keuzedelencoördinatoren in de regio. Het vraagt ook een duidelijker beleid met kaders waarbinnen teams moeten gaan werken. Het keuzedelenportfolio bevat nog complexiteiten, waardoor het proces teveel afhankelijk is van de keuzedelencoördinatoren.

De inrichting, onderwijsuitvoering en de examinering van keuzedelen blijkt een proces dat alle schakels (onderwijs, administratie, ICT, planning (huisvesting en ruimte) en systemen) raakt en beïnvloedt.

Dit vraagt duidelijke verantwoordelijkheden, afstemming, beleidskaders en rolverdeling binnen onze organisatie die we op dit moment onvoldoende belegd hebben.

Eind 2022 is besloten om te komen tot een nieuw beleidsadvies voor kaders voor de inzet en organisatie van keuzedelen. Onderwijs en examinering zijn daarin onlosmakelijk met elkaar verbonden. De gedachte was om een evaluatie te laten uitvoeren met onderzoeksvragen op het gebied van onderwijs, proces en logistiek, om te komen tot beleidsmatige aanbevelingen. Deze evaluatie is in een ander perspectief uitgevoerd en heeft tot op heden nog niet geleid tot nieuw beleid. Zoals hierboven aangegeven is het proces "administratie kiezen van keuzedelen" uitgewerkt. Tevens is afdeling Onderwijs en Kwaliteit, gezamenlijk met de coördinatoren in de regio bezig om te komen tot inrichting van specifieke examenplannen keuzedelen. Zodra deze vervolgstap genomen is, vraagt het wellicht om aanpassing/aanscherping van DC-beleid met daarbinnen de noodzaak om de verantwoordelijkheden en taken (rollen) te beleggen.

4.5 Tevredenheid studenten

JOB-monitor

In 2022 vond de tweejaarlijkse JOB-monitor plaats (JOB; Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs). Bij Drenthe College lag de respons op dit tevredenheidsonderzoek op 58,2%. Dit percentage lag duidelijk boven het landelijk gemiddelde van 44,5%. Studenten gaven hun opleiding dit jaar een 6,9, een beetje hoger dan in 2020; toen was het rapportcijfer een 6,8. De school wordt iets lager gewaardeerd met een 6,7 maar hoger dan tijdens de vorige meting in 2020. Toen kreeg DC een 6,5. In december 2023 is een nieuwe JOB-monitor van start gegaan; eerste instellingsresultaten worden medio mei 2024 verwacht.

| Studenttevredenheid | | | | |
|----------------------------|------------|------|-----------|------|
| | Instelling | | Opleiding | |
| | 2020 | 2022 | 2020 | 2022 |
| Totaal DC | 6,5 | 6,7 | 6,8 | 6,9 |
| Landelijke benchmark | 6,5 | 6,6 | 6,8 | 6,8 |
| Entree | 7,0 | 7,2 | 7,2 | 6,9 |
| Economie & Dienstverlening | 6,4 | 6,6 | 6,6 | 6,8 |
| Techniek | 6,6 | 6,9 | 6,8 | 7,1 |
| Zorg & Welzijn | 6,5 | 6,6 | 6,8 | 6,8 |

Figuur 18: De studenttevredenheid in 2020 en 2022 ten opzichte van mbo landelijk ▲

Kansen zien. Kansen grijpen

Ondernemerschap is belangrijk voor DC. Zo belangrijk dat de school er een aparte projectleider voor benoemde. Daan Oolders. 'We willen studenten het belang laten zien van een ondernemende houding.'

'Ik kom net terug van een keuzedeel voor studenten van de opleiding Marketing en Communicatie. Ze wilden graag écht aan de slag. Nu gaan ze zelf de marketing doen van het event rond de Studenten Business Awards. Vanaf dat moment zag ik ze veranderen. Ze zijn op tijd, ze hebben het voorbereid en ze komen met frisse ideeën. Ze tonen betrokkenheid, eigenaarschap. Ja, ze tonen ondernemerschap.'

'We weten dat steeds meer jongeren zich als ZZP'er willen vestigen. En dat de helft van de jongeren ervan droomt om een bedrijf te beginnen. Dan moet je wel weten hoe je dat aanpakt. Maar ondernemerschap kun je ook prima tonen terwijl je in loondienst bent. Of in je vrije tijd. Bij DC willen we studenten het belang laten zien van een ondernemende houding en van ondernemend gedrag. Kansen zien, kansen grijpen.'

Dat vermogen kun je aanwakkeren bij studenten, beslist. We ontwikkelden bijvoorbeeld ons eigen ondernemerschapsprogramma met vier "journeys" die perfect aansluiten richting het Center for entrepreneurship bij NHL Stenden voor studenten die willen doorstuderen en blijven ondernemen. Voor de Student Business Award hadden we vorig jaar 20 inzendingen! Dikke prima! Maar we willen echt nog wel meer inzendingen. Een apart team 'ondernemerschap' zou een mooie impuls zijn voor de toekomst van ondernemerschapsonderwijs.'



Ondernemerschap: Ihab Harsal

Doorzetten

Ihab Harsal (22) is ondernemer. En hij legt de laatste hand aan zijn opleiding Marketing en Communicatie bij Drenthe College.

'Niet opgeven. Doorzetten, tot het gelukt is. Dat maakt een mens ondernemer. Ik heb drie, nee vier ondernemingen momenteel. We hebben een recruitmentbureau voor specialistische beroepen, en dan vooral beroepen met opleidingen die niet binnen Europa worden gegeven. Patroonmaker bijvoorbeeld. En daarnaast ben ik een soort tussenpersoon tussen textiel fabrieken en afnemers. O ja, ik heb ook een bedrijf dat luxe auto's verkoopt. Niet per stuk. Onze minimumafname is 50.'

Waar ik het meest trots op ben? Misschien wel op het feit dat ik 22 ben en nu gevraagd word voor gastlessen. Ik ga binnenkort groep 7 en 8 wat vertellen over ondernemen. Wat er zo mooi aan is. Over omzet maken, over winst en verlies. Over vallen én opstaan.'

Ondernemerschap – Jari Joling

Het heft in eigen handen

Jari Joling (20) doet de opleiding Autotechniek niveau 4 bij het TT instituut in Assen. Hij wordt opgeleid tot werkplaatschef en doet zijn stage bij autobedrijf Virena.

'Ik wil graag voor mezelf beginnen. Ik heb gemerkt dat ik zélf het heft in handen wil hebben. Dat ik mijn werk graag op m'n eigen manier doe. Daarom deed ik het keuzedeel 'Oriëntatie op ondernemerschap'. We leerden er veel, vooral ook door dingen zelf uit te zoeken. We deden bijvoorbeeld een onderzoek naar mogelijke concurrenten. Ik wil graag een autopoetsbedrijf beginnen. Ik ontdekte dat er veel meer concurrenten zijn dan ik dacht. Er zijn bijvoorbeeld ook mobiele autopoetsbedrijven. En ik ontdekte dat je niet alleen maar blijge gezichten ziet als ondernemer maar dat er ook minder leuke kanten zijn. Het is groter dan je op het eerste gezicht denkt. Maar ik ga er beslist voor. Dit is wat ik leuk vind. Dit is wat ik goed kan.'

4.6 Regio's

4.6.1 Regio Assen

Onderwegwijs

Alle teams willen de stof zoveel mogelijk in leerarrangementen op maat aanbieden oftewel in leereenheden. Zoveel mogelijk leren in de praktijk daar gaat het om. Hiervoor wordt nauw samengewerkt met de partners in het werkveld. We streven ernaar dat alle studenten minimaal drie praktijkopdrachten uitvoeren, waarvan één in een innovatiewerkplaats. Dit is een samenwerking van DC, de hogescholen en het werkveld. In het vorig jaarverslag konden we schrijven dat het TT-Instituut, de BBL-opleiding Verpleegkunde en Maatschappelijke Zorg Niveau 4. Hiermee al ver zijn. Inmiddels bieden alle teams van de regio Assen in meer of mindere mate het onderwijs in leereenheden aan. Daarnaast is er in het regiojaarplan van de regio Assen opgenomen dat het RMT dit onderwerp volgt. We willen hiermee de voortgang bewaken van de thema's in onderwegwijs die de hele regio Assen aangaan. Voor heel DC gaat er in kaart gebracht worden waar overlap zit, qua leereenheden. Dit kan de kruisbestuiving bevorderen. Er komt daartoe een overzicht van alle leereenheden, te beginnen bij Zorg Welzijn. Er zijn op dit moment enkele regiobrede keuzedelen die worden aangeboden op één moment (corridor tijd) voor de regio Assen. De aanmeldingen voor deze keuzedelen zijn wisselend. Sommige hiervan gingen niet door vanwege te weinig inschrijvingen. Een aantal regiobrede keuzedelen ging wel van start. Hiermee hebben we bereikt dat er studenten van verschillende opleidingen op hetzelfde moment in de week bijvoorbeeld het keuzedeel Droning volgen.

Blended onderwijs

Blended onderwijs in de betekenis van de combinatie digitale en fysieke lessen en begeleiding, is een belangrijk instrument in de onderwijsvernieuwing. Het maakt het mogelijk dat studenten in hun eigen tempo werken en dat in sommige gevallen we de leerstof aanzienlijk kunnen verrijken. In 2022 is bijvoorbeeld gestart met Xerte, een elektronische leeromgeving die docenten helpt bij het ontwerpen en online zetten van lesmateriaal. Ook is toen een begin gemaakt met het gebruik It's Learning. In 2023 is er gestart met de implementatie van It's Learning.

We hebben bovendien fors geïnvesteerd in digitale middelen voor Blended Learning. Tijdens een regiomiddag zijn de medewerkers in enkele workshops enthousiast gemaakt om ermee te werken. Entree en Pedagogisch Werk werken inmiddels regelmatig met podcast en videomogelijkheden in de les. Het TT-Instituut maakt gebruik van de 360-graden-camera in het onderwijs.

Ondernemerschap

Het Business College koppelt het onderwijs zoveel mogelijk aan de actualiteit en de wereld om ons heen. Bijvoorbeeld door gastsprekers en bedrijfsbezoeken. Enkele voorbeelden van bedrijfsbezoeken waren in 2023 bezoeken aan Scapino, Sligro, Van Mesdag Kliniek en de Hanzehogeschool. Daarnaast hebben we verschillende gastsprekers mogen ontvangen zoals de heer Anker (strafrechtadvocaat) en vertegenwoordigers van een woningcorporatie en van Werkplein Drentse Aa. Veel bedrijven en instellingen waren bovendien bereid om tijdens de sollicitatiemiddag op school sollicitatiegesprekken te voeren met onze Business College-studenten. Studenten konden solliciteren naar een stageplek en deden ervaring op met het voeren van een dergelijk gesprek.

Sport en Bewegen

Drenthe College en Alfa-college startten in studiejaar 2022-2023 met een gezamenlijk programma 'Sport en bewegen'. Het afgelopen jaar is die samenwerking volledig tot stand gekomen. Er staat één onderwijsteam dat voor alle studenten Sport en bewegen in Assen het onderwijs verzorgt. In de lesgroepen zijn de studenten die ingeschreven staan bij Alfa-college of Drenthe College samen actief. Alle vier mogelijke uitstroomprofielen van niveau 4 zijn beschreven in leerfasen en hebben formatief handelen als leidend principe. Alle leerjaren en niveaus hebben een hybride onderwijsvorm. Deze praktijkleersituaties worden uitgevoerd in samenwerking met het werkveld Basisonderwijs Assen, van Boeien, Welzijn de Vaart, Hof van Saksen en enkele fitnesscentra in Assen.

Pedagogisch Medewerker en PMOOS Pedagogisch medewerker Opvang en Sport

Er komen steeds meer integrale kindcentra (IKC's) waarin kinderopvang, onderwijs en bewegen samenkomen. Mede daardoor is er een groeiende vraag naar educatieve medewerkers die op een breed terrein inzetbaar zijn voor kinderen van 1-12 jaar. De opleiding Onderwijs, Opvang en Sport

sluit hierop aan. De opleiding startte als pilot in 2021 met een kleine groep studenten. Inmiddels is de huidige eerste jaar een volledige klas. Op dit moment is DC is de enige opleiding in Nederland die deze combinatie biedt. Op verzoek van het werkveld zijn we in 2023 gestart met de opleiding Instructeur mbo4. De opleiding is bedoeld voor onderwijsassistenten die werkzaam zijn in het vo.

4.6.2 Regio Emmen

Onderwegwijs

In 2021 is gestart met de uitvoering van het onderwijsontwikkelplan van DC: Onderwegwijs. Een omvangrijke operatie die in Drenthe College op brancheniveau in verschillende tempi wordt uitgevoerd. De ontwikkeling en implementatie van onderwijs gaan – per leerjaar – hand in hand. Om de doelen als flexibiliteit, maatwerk, keuze voor de student en meer te realiseren is gestart met de ingebruikname van It's Learning, zijn en worden leereenheden geschreven en zijn de planners en roosteraars aangehaakt. De beweging vraagt van veel geledingen in DC dat ze uit de 'routine' komen die bekend is. Ook de partners waar we onze BPV uitvoeren en waar we LLO-trajecten verzorgen zullen deze beweging gaan merken en ervan profiteren. Eén en ander vraagt tijd, inzet en scholing. Inmiddels zijn diverse teams aan het werk met de uitvoering van onderwijs in de nieuwe setting. In eerste aanleg wordt er gewerkt met leereenheden en daarna worden aspecten al flexibiliteit en maatwerk ter hand genomen.

Onderzoek en innovatie

Vernieuwing van het onderwijs staat niet op zichzelf. We doen dit in de context van de aanstaande fusie met Terra, de samenwerking met vo-scholen en ontwikkelingen met betrekking tot de ontwikkeling van de Campus Emmen. Ontwikkelingen in onze regio en vraagstukken van bedrijven en organisaties in de regio verrijken de inhoud van ons onderwijs. Al deze omgevingen verbinden de 'binnen- en buitenwereld' van het onderwijs en zorgt voor rijke hybride leeromgevingen.

Met name practoraten van Zorg & Welzijn en Waterstof in de industrie, de RIF-aanvraag Horeca/Leisure en de Zorg- en technologieacademie zorg realiseren een rijke verbinding tussen onderwijs en bedrijfsleven. Ook projecten als Care bout IT, Skills for life en Modern health Noord zorgen voor innovatieve omgevingen waar studenten onderzoek kunnen doen op mbo-, hbo- en wo-niveau samen optrekken.

Aandacht voor datagedreven werken

Data wordt steeds belangrijker en is steeds vaker beschikbaar. In de regio Emmen zijn we ons steeds meer bewust van onderwijsdata en zetten we dit om in informatie en kennis voor onze onderwijsprocessen. Het gaat dan om hoe we de inzichten van bijvoorbeeld gediplomeerden en uitgeschrevenen kunnen gebruiken om ons onderwijs boeiender te maken, uitval te voorkomen en doorstroom te bevorderen.

De verbinding met de regio

Drenthe College is op allerlei manieren verbonden aan partijen in de regio Emmen. In voorgaande en volgende hoofdstukken zijn en worden daar diverse voorbeelden van genoemd. Juist die noodzakelijke en gewenste verbinding maakt het mogelijk onderwijs uitdagend te maken. Voor zowel studenten en docenten zorgen we ervoor dat 'de buitenwereld' onze binnenwereld wordt en omgekeerd. Dat doen we vanuit BPV-perspectief maar ook vanuit LLO, en innovatie- en onderzoeksprojecten. Dat maakt onderwijs interessant en relevant.

4.6.3 Regio Meppel

Onderwegwijs

In 2023 hebben we vanuit het herontwerp van het onderwijs veel onderwijs kunnen uitvoeren in de echte beroepspraktijk. Dat doen we al jaren via de BPV (stages) maar nu ook steeds meer middels projecten in en met het lokale bedrijfsleven.

Op deze wijze zijn we in staat het onderwijs te verrijken en vergroten we het partnerschap met bedrijven in de regio. Studenten zijn over het algemeen enthousiast over deze aanpak omdat ze veelal een directe verbinding ervaren tussen theorie en praktijk. Passend bij deze vorm van onderwijs is dat ook de examinering meer en meer in de echte beroepspraktijk plaatsvindt. Dat vraagt naast betrokkenheid vooral ook deskundigheid van medewerkers in bedrijven en instellingen. Daarop hebben we geïnvesteerd en zullen dat de komende jaren blijvend moeten doen.

Keuzedelen in corridortijd

In 2022 is onderzoek gedaan naar het uitvoeren van keuzedelen in corridortijd. Het invoeren van deze aanpak is goed doordacht maar vraagt vooral ook 'breder kijken dan je eigen team' en commitment op logistiek gebied. Integraal invoeren in 2023 is niet gelukt. In het kader van efficiency en meer keuze voor studenten wordt de aanpak geëvalueerd en wordt voor 2024 ingezet op bredere uitvoering van dit traject.

Implementatie kwaliteitscyclus

DC-breed is er een kwaliteitscyclus met T-gesprekken op basis van onderliggende documenten. Inmiddels hanteren alle teams de cyclus zoals die is bedacht en is bedoeld. Er worden teamplannen gemaakt, zelfevaluaties geschreven. De risicoanalyses – en mogelijke acties daarop – op basis van rendementen worden in december gemaakt. Veel teams werken inmiddels met eigenaren/ regisseurs ten aanzien van doelen in de teamplannen. Dit helpt de taakvolwassenheid van teams te vergroten.

Fusie DC en Terra

Fusies vragen tijd en verleggen de focus veelal naar organisatievraagstukken. In de regio Meppel heeft de fusie tussen Drenthe College en Terra er voor gezorgd dat een huisvestings- en onderwijsvraagstuk goed kon worden opgelost. Onze Vavo opleiding zit inmiddels op de locatie van Terra in een vo-omgeving die beter bij de doelgroep past. Ook de Entree-opleidingen van DC zijn inmiddels gehuisvest op de locatie van Terra. Dat biedt de studenten de kans vanuit een breder pallet van assistentenopleidingen te kiezen voor een vervolgopleiding in het mbo.

5.Partner in de regio

5.1 Inleiding

Drenthe College staat midden in de samenleving. We maken er deel van uit. We hebben er invloed op. Die verantwoordelijkheid delen we met onze partners: onderwijsinstellingen, bedrijven, instellingen, regionale overheden in Drenthe. Samen met hen zien en benutten we kansen voor Drenthe. We hebben onze organisatie zó ingericht dat we die sterke focus op onze regio kunnen waarmaken. We weten wat er leeft en nodig is in de verschillende regio's en spelen daar gericht op in. We anticiperen op de veranderingen in de arbeidsmarkt en we bieden het hoofd aan de gevolgen van vergrijzing en krimp. Daartoe werken we nauw samen met andere onderwijsinstellingen. De studenten van nu zijn immers de drijvende kracht voor de regionale economie van straks. We doen er alles aan om hen niet te laten vallen. Doorlopende leerlijnen zijn daarvoor een belangrijk instrument. In dit hoofdstuk bespreken we eerst de doorstroom mbo-hbo. Vervolgens gaan we in op de resultaten in de regio's.

5.2 Doorstroom mbo – hbo

In de periode 2012 – 2022 hebben de noordelijke roc's in Groningen, Friesland en Drenthe en de 3 noordelijke hbo-instellingen Hanze Hogeschool, NHL/Stenden en Van Hall Larenstein samengewerkt aan de verbetering van de doorstroom van het mbo naar het hbo (convenant "succesvolle doorstroom Noord-Nederland"). Doel van de samenwerking is om de aansluiting te verbeteren en de uitval te verminderen.

In 2016 zijn deze instellingen gestart met de ontwikkeling van doorstroomprogramma's. In deze programma's worden de opleidingsdomeinen van het mbo en de sectoren van het hbo op elkaar afgestemd. Inmiddels zijn voor vrijwel alle sectoren doorstroomprogramma's ontwikkeld.

Subsidie voor betere doorstroom

In 2018 heeft de overheid in twee tranches subsidie beschikbaar gesteld aan Drenthe College voor de verbetering van de aansluiting op het hbo en de terugdringing van de uitval en switch in de propedeusefase. In totaal was er € 364.000 beschikbaar voor de periode 2018 – 2022. De gelden zijn aangewend voor tal van nieuwe, verbredende en verdiepende activiteiten met als doel de doorstroom te bevorderen en het studiesucces op het hbo te vergroten. Hierbij gaat het naast de eerder genoemde doorstroomprogramma's ook om bijvoorbeeld projecten waarbij studenten van het mbo en het hbo met elkaar samenwerken en de samenwerking tussen docenten van beide instellingen in docent-ontwikkelteams (DOT's). In deze teams wordt onder andere gewerkt aan een betere afstemming van de curricula, nieuw lesmateriaal, themadagen en het opzetten van projecten voor zowel mbo- als hbo-studenten. De activiteiten en projecten zijn opgenomen in de teamplannen en curricula van de opleidingen die de subsidie hebben gebruikt.

Nadat het subsidietraject is geëindigd, is door de gezamenlijke instellingen besloten om te blijven samenwerken en kennis en informatie met elkaar te delen. Thema's die aan de orde komen zijn o.a.:

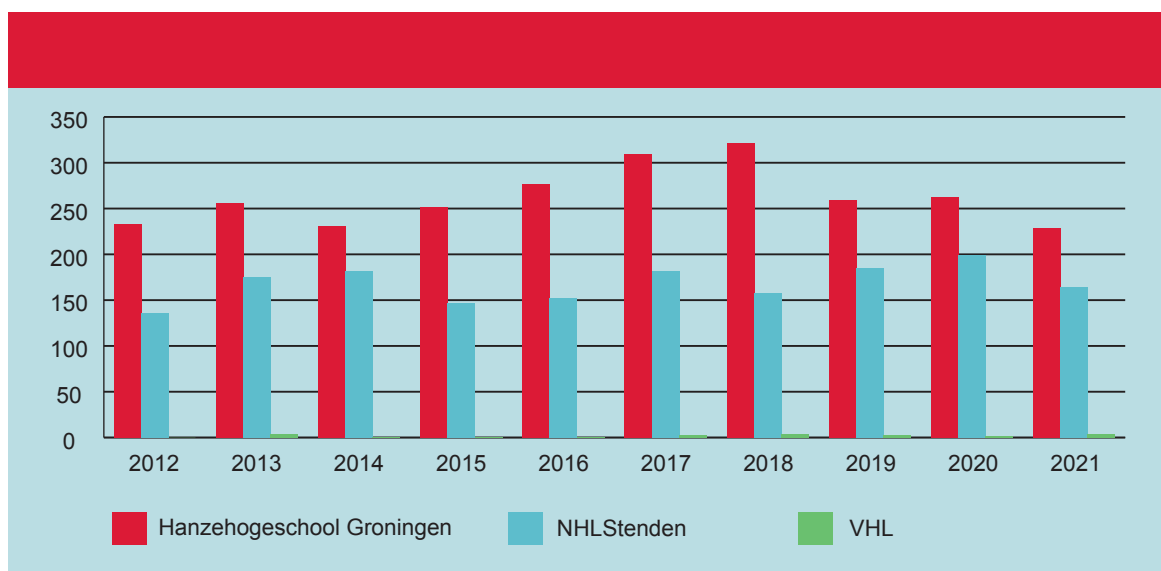
- Studievaardigheden (waarvoor een brochure is ontwikkeld);
- Mogelijke subsidietrajecten;
- Het up-to-date houden van de website;
- Doorstroomcijfers.



Doorstroomcijfers

Elk jaar realiseren de gezamenlijke hbo-instellingen een doorstroomrapport. Dit is een database met doorstroomcijfers per instelling, opleiding en cohort, zodat een trend is te zien van de instroom- en uitvalcijfers.

Vanaf 2012 is de doorstroom toegenomen, met een piek in 2017 van 495 doorgestroomde studenten. De jaren daarna is een daling ingezet. In 2021 stroomden nog maar 397 studenten door naar het hbo (Bachelor en Associate Degree; figuur 18). De oorzaken zijn deels demografisch van aard maar hebben ook te maken met corona. Veel studenten hebben vanwege corona gekozen voor een tussenjaar. Ook het aantrekken van de arbeidsmarkt is een reden om niet voor het hbo te kiezen.

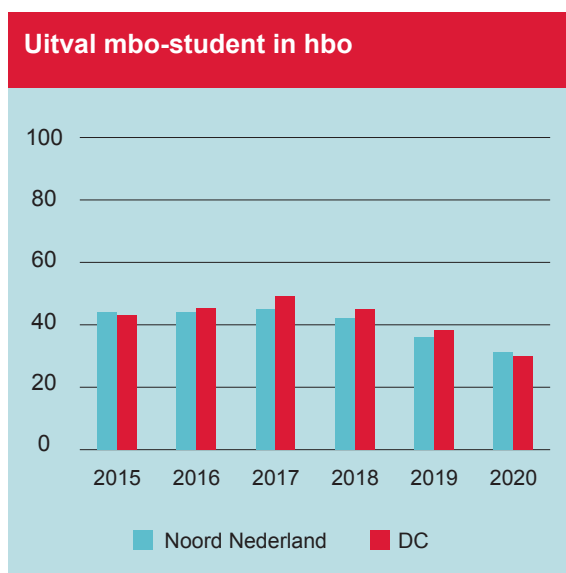


Figuur 19: Doorstroom vanuit Drenthe College naar Hogescholen ▲

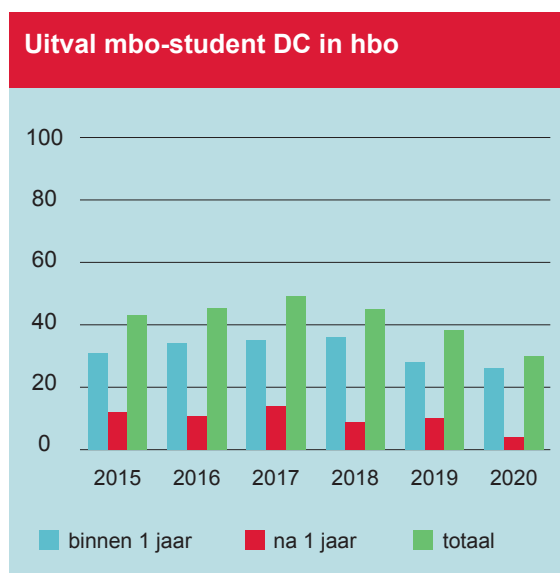
Wel is er de laatste jaren meer belangstelling voor de tweejarige AD-opleidingen in het hbo (AD: Associate Degree). Vanaf 2012 is er een geleidelijke toename van de instroom van 16 naar 78 in 2020. Verreweg de meeste studenten stromen in het hbo door naar de sector Economie: met 120 studenten in 2021. Binnen deze sector verspreiden studenten zich over een groot aantal hbo-opleidingen, waarvan Commerciële Economie (25) de grootste is.

De instroom in andere sectoren:

- Gedrag en maatschappij: 50 doorstromers; waarvan Social Work 32;
- Gezondheidszorg: 76 doorstromers; waarvan Verpleegkundige 53;
- Onderwijs: 56 doorstromers; waarvan Pabo 36;
- Techniek: 69; waarvan 25 studenten doorstromen naar ICT-gerelateerde opleidingen (ICT/ Informatica/Technisch Informatica).



▲ Figuur 20: Percentage uitval mbo DC-studenten in hbo vergeleken met landelijk



Figuur 21: Percentage uitval DC-studenten periode 2015-2020 ▲

Uitval op het hbo

Tot 2018 is de gemiddelde uitval van alle mbo-studenten in het hbo rond de 45%. Vanaf cohort 2018 neemt dit percentage geleidelijk af naar ca. 30% in cohort 2020. Daarbij moet wel de kanttekening gemaakt worden dat waarschijnlijk voor het tweede studiejaar niet alle cijfers van dit laatste cohort volledig zijn.

Mooie activiteiten voor de regio

Regiocampus Meppel bestond in 2023 tien jaar. DC was er vanaf de start bij. Marieke Navarro heeft de dagelijkse leiding van de Regiocampus. Ook alweer tien jaar. Ze schrikt er zelf van.

‘Alweer tien jaar! Maar het is ook zo leuk om hier te werken. We doen als Regiocampus echt mooie activiteiten voor de regio. We zijn een coöperatie van vijftien scholen en instellingen. Wat deelnemers gemeenschappelijk hebben is het belang dat ze hechten aan een vitale regio met een goed werk-, woon- en vestigingsklimaat. De Regiocampus bestiert onder meer proeftuinen en projecten en een Ondernemerspunt. Instellingen, gemeentes, inwoners en bedrijven kunnen er terecht met opdrachten en ideeën. Medewerkers van de deelnemende organisaties voeren de projecten uit. Daarnaast wordt er samengewerkt met studenten, met een docent als coach en begeleider.

Ze stáán er gewoon

‘Het Regiocampus gilde dat we samen met DC en Deltion College doen binnen Zorggroep Noorderboog is een mooi voorbeeld. Studenten Zorg en Welzijn krijgen een jaar lang les binnen de muren van diverse verpleeghuizen, zoals de Schiphorst. Daar beschikt het Regiocampus gilde over een eigen “leerhome”, een leslokaal maar dan op de praktijklocatie. Studenten gaan er vier dagen naar school en hebben een dag onderwijs. Ze leren in dat jaar binnen die muren van de verpleeghuizen gewoon heel veel. En vooral: ze maken een enorme persoonlijke ontwikkeling door. Een aantal jaren geleden heette ik ze aan het begin van het schooljaar hartelijk welkom bij het Regiocampus gilde. Dan zag ik ze: een groep jonge studenten van een jaar of 16. Nog wat verlegen. Nog wat aarzelend. Bij de afsluiting aan het einde van het schooljaar zag ik ze weer terug. En dan ze stáán er gewoon. Zelfbewust, een heel stuk volwassener. Je ziet dat ze naast de studie ook een hele mooie persoonlijke ontwikkeling hebben doorgemaakt. Fantastisch om te zien.’



Een fantastische dag voor LLO

Bij het Stadionplein van de Oude Meerdijk vond op 25 mei het allereerste Zoo Werkt 't Festival plaats. Thijs Boersma en Bert Meijering, relatiemanagers LLO, waren erbij, net als zo'n 3000 andere bezoekers.

‘We boften. Het was een fantastische dag voor zo'n festival. Je moest zonnebrandcrème meenemen. Het UWV had er een geweldig event van gemaakt. Het festival Zoo Werkt 't was bedoeld scholieren en mensen die werk zochten of zich wilden oriënteren op een nieuwe baan. Al met al een heel gemêleerd publiek.

Wat heeft de toekomst voor jou in petto?

Er waren veel werkgevers en veel daarvan hadden fors uitgepakt. Je kon bijvoorbeeld een graafmachine uitproberen. En Defensie had er legervoertuigen neergezet. Wij stonden er met een caravan in jaren 70-stijl. Bezoekers konden er door twee waarzegsters hun toekomst laten voorspellen. Na afloop van zo'n sessie schoten we de bezoekers aan: hoe ging het, wat heeft de toekomst voor jou in petto, welke kant ga jij op, hoe kan scholing je helpen om dat te realiseren? Al gauw sprak het zich rond op het festivalterrein: bij die waarzegsters, daar moet je zijn!

Nieuwe relaties en oude bekenden

Zodra het even rustig was bij de caravan konden we om de beurt even rondlopen: kennis maken met nieuwe relaties en oude bekenden de hand schudden. Je spreekt elkaar op zo'n dag en je houdt contact. Natuurlijk heb je het dan over ons aanbod op het gebied van LLO. Wat ons weer opviel: nieuwe relaties zijn altijd verbaasd over wat wij als DC binnen DNA Next voor hen kunnen betekenen. We beschikken als DC over zoveel goeie docenten! En persoonlijke aandacht zit bij ons in het bloed. Dat merken mensen.

Overigens waren onze collega's van Noorderpoort en Alfa-college er ook. We hadden ze speciaal uitgenodigd. We werkten toen al veel samen. Het is mooi om zo'n dag samen te beleven. De boodschap naar werkgevers is bovendien glashelder: er zijn nu wel drie roc's maar volgend jaar kun je profiteren van één DC Next.'

Opleidingsverschillen

Opleidingen die in positieve zin opvallen qua uitval zijn de opleidingen binnen de gezondheidszorg. Al jaren doet een opleiding Verpleegkundige het goed. De uitval in het eerste en latere jaren schommelt al jaren rond de 23%: De economische opleidingen doen het minder goed dan het gemiddelde. De opleiding Commerciële Economie kent bijvoorbeeld uitvalpercentages van tegen de 60% al lijkt er enigszins verbetering zichtbaar vanaf 2019: 48% uitval in het eerste en latere jaren. Ook de sector Techniek doet het minder goed. Dit uit zich vooral bij de ICT-gerelateerde opleidingen. Hbo-ICT bijvoorbeeld: van 2017 tot en met 2019 zijn de uitvalpercentages in het eerste studiejaar respectievelijk 50, 43 en 44%. Hierbij gaat het om de volgende aantallen ingestroomde studenten: respectievelijk 20, 21 en 7.

Oorzaken van uitval

Er zijn verschillende oorzaken van uitval onder mbo'ers in het hbo. De belangrijkste zijn: onrealistische verwachtingen van de studie en toekomstige mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Mbo'ers hebben vooral ervaring met kleine klassen en goede toegang tot docenten. Ze hebben zich bepaalde leerstrategieën eigen gemaakt, maar die zijn niet altijd relevant voor het hoger onderwijs. Ook zijn ze niet altijd goed voorbereid op zelfstandigheid en samenwerking. Andere oorzaken zijn bijvoorbeeld: veel meer lesstof voor een tentamen, onzekerheid over de gang van zaken (Blackboard) of de begeleiding: mbo'ers voelen zich een nummer.

De oorzaken van uitval verschillen wel tussen havo-scholieren en mbo-studenten. De voornaamste redenen waardoor mbo-studenten uitvallen hebben enerzijds te maken met het verschil in studievastigheden (tempo, hoeveelheid lesstof, zelfstandig plannen, etc.) en het niveau van de Nederlandse- en Engelse taal, rekenen en wiskunde. Anderzijds spelen ook de verwachtingen of de voorkennis over de hbo-opleiding een rol.

5.3.Regio's

5.3.1 Regio Assen

Binnen de Regio Assen zijn alle opleidingen gericht op goede samenwerking met onze partners in de omgeving: vo en hbo, bedrijven, organisaties en overheden in de regio. Dankzij een goede samenwerking kunnen onze studenten in de praktijk hun competenties verder ontwikkelen. En voor de opleidingen draagt de samenwerking bij aan goed en uitdagend onderwijs dat aansluit op de arbeidsmarkt. Een prachtige nieuwe samenwerking betreft de samenwerking met Noorderpoort rond de opleiding VeVa die Drenthe College Assen per 1 augustus 2023 verzorgt. Bestaande samenwerkingsrelaties continueren we.

Nieuw kwalificatiedossier Handhaver Toezicht en Veiligheid

Alfa-college, Friese Poort en Drenthe College werken nauw samen binnen het nieuwe kwalificatiedossier Handhaver Toezicht en Veiligheid. In plaats van één profiel kunnen studenten met ingang van september 2023 kiezen uit vier uitstrooproprofilen: Publieke veiligheid, Milieu, welzijn en infrastructuur, Openbaar vervoer en Generieke opsporing.

Vanuit Drenthe College is er in gezamenlijkheid met Firda en Alfa-college (locatie Hoogeveen) een nieuw onderwijsprogramma ontwikkeld. Dit is door het Cinop begeleidt en hierbij is voor DC getracht rekening te houden met de voorwaarden zoals deze in Onderwegwijs staan.

Starten VeVa bij Drenthe College Assen per 1 augustus 2023

In 2023 is de VeVa opleiding zoals deze door het Noorderpoort werd aangeboden, door Drenthe College in Assen overgenomen. Hierdoor hebben we een heel aantal nieuwe studenten én nieuwe collega's welkom kunnen heten. De opleidingen die we binnen de VeVa aanbieden zijn de grondtroepen-opleidingen op niveau 2 en 3. Daarnaast zijn er binnen de opleiding Logistiek twee niveaus (2 en 3) die binnen de VeVa richting gevolgd kunnen worden. En ten slotte bieden we binnen de opleiding Mechatronica een niveau 2 en 3-opleiding aan binnen de VeVa.

Bestaande samenwerkingsrelaties

We werken al langer samen met maatschappelijke partners als het Drents Museum, de Provincie Drenthe en De Nieuwe Kolk. En met onderwijspartners als Firda, Dr. Nassau College en de partners binnen DNA. Hieronder een kort overzicht:

Drents Museum

Drenthe College en het Drents Museum werken sinds 2022 nauwer samen. Deze samenwerking bestaat onder andere uit de gezamenlijke ontwikkeling van meerdelige lesprogramma's en het wederzijds ter beschikking stellen van faciliteiten en relevante programmering. Hierbij is aandacht voor praktijkgericht leren. Waar mogelijk worden mbo-studenten ingezet ter ondersteuning van de museumpraktijk en is er ruimte voor gezamenlijk onderzoek en innovatie.

Doorlopende leerlijn vo-mbo

Ook in het techniekonderwijs proberen we een doorlopende leerlijn te ontwikkelen van het vmbo naar het mbo. Daartoe nodigen we vmbo-studenten al vroeg uit om kennis te maken met het mbo. Daarnaast maakten we voor de opleiding WEI van techniekcentrum Assen in 2023 een grof ontwerp voor een doorlopende leerroute PI (vmbo) naar WEI (mbo) met de mogelijkheid van het behalen van een startkwalificatie na 5 jaar onderwijs. Dat is tot nu toe 6 jaar.

Ondersteuning studenten buiten school

Als Begeleidings & AdviesTeam (BAT) komen we steeds meer complexe casussen tegen waarbij er meer nodig is dan wij als school kunnen bieden. Daarom houden we contact met diverse partijen in de zorg. Dit gebeurde overigens ook andersom. Zorg en school moeten dicht bij elkaar komen. Die externe partijen zijn onder meer 'De evenaar', 'Horizonbegeleiding', 'CM Zorg' en 'Stichting Vlucht voorwaarts'.

Ook andere samenwerkingsrelaties zoals met Multicultureel centrum De Nieuwe Kolk, de Thorbecke Academie en Samen Innoveren Assen hebben we in 2023 gecontinueerd.

5.3.2 Regio Emmen

Drenthe College Regio Emmen werkt nauw samen met bedrijven, branche-organisaties, onderwijs en (semi-)overheidsinstanties in de regio. We leiden zo veel mogelijk samen op. Onderwijs dicht bij huis en bij voorkeur voor de regionale markt.

Stad Emmen

Het is belangrijk studenten en (potentiële) werknemers in de eigen regio op te leiden en tenminste alles in het werk te stellen deze goed opgeleide arbeidskrachten voor de regio te behouden. Dat is de reden waarom Drenthe College in de regio Emmen, samen met de gemeente, NHL/Stenden en het bedrijfsleven medekartrekker is binnen deze beweging. Samen moeten we de regio sterker maken.

Greenwise-/Innovatiecampus

In de ontwikkeling van deze campus komen onderwijs – op alle niveaus – en bedrijfsleven samen om op het snijvlak van onderwijs, innovatie en ondernemerschap kennis te delen, elkaars kennis en materialen te benutten, samen te innoveren en daarmee een broedplaats te zijn voor nieuw talent en nieuwe ontwikkelingen.

Inmiddels wordt de oude busremise in Emmen verbouwd tot innovatiecentrum. De 1^e fase is geopend in december 2023. Eind 2025-begin 2026 wordt het gehele innovatiecentrum opgeleverd. De campus staat voor werken aan het 'vergroenen' en 'verslimmen' van de regio en is een initiatief van NHL Stenden, Drenthe College, Rijksuniversiteit Groningen, Provincie Drenthe en gemeente Emmen. De thema's verslimmen en vergroenen worden toegepast op 4 programmalijnen die passen bij onze regio:

- Circulair Plastics;
- Maakindustrie;
- Energie (met de focus op waterstof);
- Zorg Welzijn en Technologie.

Onderwijscampus

Na de aanvankelijke nieuwbouwplannen van Drenthe College is het huisvestingsvraagstuk verbreed naar een gezamenlijk vraagstuk van Drenthe College en NHL/Stenden. In lijn met de innovatiecampus wordt maximaal gezocht naar versterking van elkaars activiteiten om voor studenten en bedrijfsleven een optimale situatie te realiseren.

Vooruitdenken met VeVa

Voorjaar 2023 besloten Noorderpoort, Defensie en Drenthe College In goed overleg om de VeVa-opleiding met ingang van het nieuwe schooljaar over te hevelen van Noorderpoort (Groningen) naar DC in Assen. Geen kleinigheid: het ging om zes BOL-opleidingen, 170 studenten, een vrijwel compleet opleidingsteam van Noorderpoort en 7 instructeurs van Defensie. Het werd bijna een militaire operatie. Opleidingsmanager Jack Bijlholt is een trots en gelukkig man.

‘In 6 maanden een opleiding verhuizen naar een nagenoeg lege locatie, dat vergt heel wat van de afdeling Facilitair, het team en de studenten. Bij Defensie zei men in de zomer nog letterlijk: “Dat gaat ze niet lukken.” Maar we hebben het gered! Met de complimenten van Defensie!

Hiervoor was ik opleidingsmanager van de ICT- en bouwopleidingen in Emmen. Maar mijn roots liggen bij Defensie. Ik werkte daar ook in de opleidingen. Het is geweldig om jongelui in een paar jaar te zien groeien naar stevige, zelfstandige mannen en vrouwen die in staat zijn om zichzelf staande te houden in moeilijke omstandigheden in oorlogssituaties en bij humanitaire operaties. Collegialiteit, teamspirit en de kameradschap staan dan voorop!

Om de gelegenheid te markeren hebben we op 11 juli 2023 een symbolische estafetterun georganiseerd. Studenten en docenten liepen van Groningen naar Assen. Halverwege namen de nieuwe vlag van DC over.

En nu zijn we hard aan de slag met professionalisering en teamontwikkeling. Vooruitdenken in plaats van achteruit kijken. Inmiddels staat er een gedreven team met mensen die vertrouwen hebben in de toekomst. Natuurlijk, Defensie overweegt om de kazerne op termijn misschien deels over te plaatsen naar Havelte. Als dat gebeurt is dat echt erg jammer voor Assen maar voor de opleiding maakt het weinig verschil. De gemeente Assen en de provincie Drenthe hebben uitgesproken dat ze de regio Assen zien als Veiligheidsregio. Vandaar dat DC hier veel opleidingen heeft in de uniformberoepen. De opleiding VeVa past daar uitstekend in.’



Dutch Food Week inspireert

Terra en Drenthe College bundelden op 12 oktober 2023 hun krachten tijdens de jaarlijkse Dutch Food Week, waarbij studenten van Terra op vier boerenbedrijven (3 in de regio Emmen en 1 in de regio Meppel) basisschoolleerlingen informeerden over de weg van gezonde voeding van het land naar de tafel. Met passie en expertise demonstreerden Terra-studenten hoe verschillende gewassen worden geteeld en verzorgd, en hoe deze ingrediënten bijdragen aan een gezonde levensstijl.

In vervolg op deze voorlichting inspireerden DC-studenten met simpele gerechtjes de leerlingen, waarbij ze lieten zien hoe deze verse ingrediënten omgetoverd kunnen worden tot heerlijke, voedzame maaltijden.

Deze unieke samenwerking tussen onderwijsinstellingen bracht niet alleen kennis over gezonde voeding over, maar benadrukte ook het belang van verbinding tussen boeren, onderwijs en de gemeenschap. Het initiatief droeg bij aan een grotere bewustwording over voedselproductie en gezonde eetgewoonten bij zowel jong als oud.

Marktontwikkelingen zorgen voor een nieuwbouwaanpak die in fases zal plaatsvinden. Daarbij wordt in een ander tempo nieuwbouw gerealiseerd en zullen bestaande gebouwen deels langer in gebruik blijven. In deze fase wordt vooral gezocht naar samenwerking van mbo en hbo binnen de bestaande gebouwen en de doorkijk naar de nieuwbouw.

Samenwerking BVT - Stodt

In 2023 is een samenwerking getekend tussen de BVT, Stodt en Drenthe College (namens DNA) om samen de opleidingen richting verspanen aan te bieden op niveau 2, 3 en 4. De verspaningstechnoloog is op deze wijze toegevoegd aan het aanbod. Tegelijk wordt onderzocht of het ook mogelijk is deze ontwikkeling door te zetten naar niveau 5 (AD) en 6 (hbo).

De partijen werken samen op het gebied van ontwikkelen van (kortcyclisch) onderwijs, aanbod van onderwijs, aantrekken van medewerkers en werving in de opleiding. Samen zorgen we voor goed opgeleid medewerkers in een belangrijke sector voor de regio.

Samenwerken in de regio

De ambitie en de opdracht om veel doelgroepen in en voor de regio op te leiden brengt met zich mee dat DC met veel bedrijven en organisaties samenwerkt. In voorgaande hoofdstukken over de regio Emmen zijn derhalve ook al veel samenwerkingsverbanden genoemd.

Er zijn met bedrijven bijzonder veel contacten in het kader van LLO-trajecten. Daarin werkt Drenthe College overigens ook samen met andere roc's in Noord-Nederland om een passend aanbod te kunnen bieden.

Met onderwijsinstellingen in onze regio zijn veel formele en informele samenwerkingen met alle vmbo/vo-scholen in Emmen, Ter Apel en Coevorden en met het hbo. Zowel op bestuurlijk als op tactisch/operationeel niveau. Naast de eerder al genoemde voorbeelden:

- De samenwerking in het vsv samenwerkingsverband – terugdringen vroegtijdig schoolverlaten;
- Het traject ON-stage waarin leerlingen vmbo zich oriënteren op beroepen en opleidingen;
- Samenwerking in het kader van Sterk Techniekonderwijs;
- Het Gilde Coevorden bij De Schutse – een project met Alfa-college en Treant.

Arbeidsmarktvragestukken en onderwijs (initieel en LLO)

In de Arbeidsmarktregio Drenthe vinden roc's elkaar in het ontwikkelen en aanbieden van initieel onderwijs en LLO-trajecten. Dat vertaalt zich in bijvoorbeeld 'het Noorden leert door' en portfolioafstemming tussen roc's om studenten en het bedrijfsleven optimaal te bedienen.

Opdracht is in het kader van de sluitende aanpak zoveel als mogelijk inwoners een startkwalificatie te laten behalen of anders op zijn minst een goede startpositie te geven op de arbeidsmarkt.

Portfolio DC

Drenthe College heeft tot taak arbeidsmarktrelevant op te leiden, zonder – in het initieel onderwijs – 'bedrijfsopleidingen' uit te voeren. Tegelijkertijd moet in de regio een voldoende divers aanbod zijn om de doelgroep vanuit brede interesses te bedienen. In 2023 zijn de eerste stappen gezet om op basis van verricht onderzoek, keuzes te maken in het onderwijsaanbod. Studieresultaat, volume, betaalbaarheid en arbeidsmarktrelevantie zijn o.a. beslisfactoren.

Rijnland Instituut / Euregio

Het werkgebied van de regio Emmen grenst aan Duitsland; veel mensen in onze regio zijn woonachtig in het ene land en werken in het andere. Daarom participeren we in het Rijnland Instituut. Deze samenwerking, alsmede onze contacten met Berufsschulen en werkgevers in Duitsland, zorgt ervoor dat studenten relatief eenvoudig ervaring op kunnen doen in Duitsland. Het vraagt nog wel een inspanning om studenten hiervoor enthousiast te krijgen. Een project binnen Rijnland Instituut waar in 2023 grote stappen gezet zijn om dit enthousiasme aan te kunnen zwengelen gaat over binationale curricula. De verschillen en overeenkomsten van ICT-curricula in Nederland en Duitsland zijn in kaart gebracht en daar zijn lessen uit getrokken. Dit project wordt nog doorgezet, waarbij ook retail/ondernemerschap-opleidingen worden vergeleken. In 2023 heeft het Rijnland Instituut volop ingezet om de strategische koers te bepalen voor de komende jaren. Het masterplan voor 2024-2028 van het Rijnland Instituut is in ieder geval vastgesteld.

Strategische partners

Drenthe College Regio Emmen heeft in 2023 de samenwerking met enkele strategische partners voortgezet. De partners zijn Wildlands, Volker Wessels, Harwig, FC Emmen, Treant en Tangenborgh en Growing Emmen. Stuk voor stuk organisaties met wie we al een warm contact hebben en met wie we kennis en ervaring willen delen rond ontwikkelingen in de branches, de bedrijfsvoering, HR-management en onderwijs.

Sluitende aanpak

Al lange tijd werken DC, Alfa-college, Menso, sociale partners samen in een Leerwerkloket voor de arbeidsmarktregio Emmen. Dit fysieke loket in Emmen wordt vanaf 2023 ook gebruikt in het kader van de nazorg die DC pleegt aan gediplomeerde uitstromers.

5.3.3 Regio Meppel

In Meppel zijn we ons bewust van onze belangrijke positie in de regio. We willen deze positie nog verder versterken. Daarom werken we in onze regio nauw samen met bedrijven, brancheorganisaties, onderwijs en (semi)overheidsinstanties. Het is belangrijk studenten en (potentiële) werknemers in de eigen regio op te leiden en tenminste alles in het werk te stellen deze goed opgeleide arbeidskrachten voor de regio te behouden.

Regiocampus Meppel

De Regiocampus – onder voorzitterschap van DC-Meppel – is dé fysieke plek voor leren, werken en vernieuwen. Studenten en professionals van bedrijven en instellingen uit alle sectoren, waaronder Drenthe College Meppel, werken samen in creatieve, innovatieve projecten en proeftuinen. Zo draagt de Regiocampus bij aan een vitaal woon-, werk- en vestigingsklimaat in de regio Zuidwest-Drenthe en Noordwest-Overijssel. Dit moet leiden tot een stimulans van de regionale werkgelegenheid. Het Ondernemerspunt van de Regiocampus, waar naast Drenthe College ook Terra, RSG Stad & Esch, Deltion College, hogeschool Viaa en Windesheim aan deelnemen is dé plek waar onze studenten van onder andere Business College aan échte opdrachten vanuit het bedrijfsleven werken. Op deze wijze wordt de binding van jong talent met de regio versterkt en de aansluiting op de arbeidsmarkt vergroot.

De Praktijkleerroute

Samen met Zorggroep Noorderboog voert Drenthe College de praktijkleerroute als onderdeel van de regiocampus uit. Deze route is een BBL-traject voor volwassenen die zich willen laten omscholen tot Verzorgende-IG. Ook mensen die al een zorgachtergrond hebben vinden hier een goede opleidingskans. Deze succesvolle aanpak is in 2023 voortgezet waarbij vanaf het begin van de opleiding praktijkervaring wordt opgedaan en er veel contact is met cliënten waarbij de afstand tussen praktijk en onderwijs klein is.

In de regiocampus werken veel partijen uit onze regio samen: Drenthe College, Terra, Isala Diaconessenhuis, Zorggroep Noorderboog, Deltion College, hogeschool Windesheim, hogeschool Viaa, gemeente Meppel, gemeente Steenwijkerland, gemeente Westerveld, RSG Stad & Esch, ZorgZaak, Rabobank en Welzijn MensenWerk.

Samenwerkingen met Terra

Elders is al geschreven over de fusie en samenwerking tussen Drenthe College en Terra. Al in 2021 startten Terra en Drenthe College met een aantal samenwerkingsprojecten. Competenties uit opleidingen groen en zorg bijvoorbeeld bieden kansen voor het samen ontwikkelen en uitvoeren van onderwijs. In 2023 is bijvoorbeeld het keuzedeel 'Begeleiding en ondersteuning op een zorgboerderij' uitgevoerd.

Het portfolio van DC en Terra biedt kansen om samen op te leiden. Zo is in gezamenlijkheid de opleiding 'Leidinggevende afdeling/project' ontwikkeld en in uitvoering genomen. In 2024 zal het gezamenlijke portfolio nog nadrukkelijker worden vergeleken.

Horeca Weerribben Wieden

Elf horecaondernemers in Steenwijkerland hebben samen met het Deltion College en Drenthe College een opleiding opgezet, waarbij de leerlingen een erkende BBL-opleiding volgen en één dag naar school



Manter: Drentse Onderneming van het jaar

Manter International BV uit Emmen werd op 19 oktober 2023 uitgeroepen tot Drentse onderneming van het jaar. Het bedrijf ontwikkelt en fabriceert weeg- en verpakkingsmachines voor aardappels, groente en fruit en andere producten met name in de agriculture- en voedselindustrie.

DC LLO heeft in nauwe samenwerking met Manter een maatwerktraject ontwikkeld dat perfect aansluit bij de opleidingsbehoeften van Manter, een belangrijke regionale partner die zich inzet voor de bevordering van Leven Lang Ontwikkelen in de elektrotechniek.

Manter kreeg de onderscheiding vanwege hun toewijding aan innovatie en groei. Simone Sewüster, adviseur LLO bij DC, was nauw betrokken bij de ontwikkeling van de maatwerk cursus. Ze begrijpt de onderscheiding goed: 'Die prijs is helemaal terecht. Ontwikkeling van de medewerkers is voor Manter erg belangrijk evenals het opleiden van nieuw talent, onze reguliere studenten gaan hier dan ook graag op stage. De samenwerking met Manter is een samenwerking om trots op te zijn. Manter ziet ook het belang om samen met regionale partners Leven Lang Ontwikkelen in de (elektro-) techniek te stimuleren.'

Een stukje verdieping

Jacqueline Heikens is HR-adviseur bij Manter in Emmen. 'Montagemedewerkers weten niet altijd voldoende van elektronica die in onze machines zit. Deze cursus helpt hen om het grotere plaatje te zien in wat we maken en waarom het zo belangrijk is om bij het assembleren van subonderdelen te weten of en hoe deze elektronisch worden aangestuurd. Een stukje verdieping. Dat vinden we bij Manter belangrijk. Bovendien: als productiemedewerkers willen dóórgroeien en er is ruimte, dan geven we ze graag die mogelijkheid. En dan helpt kennis van elektronica natuurlijk ook.'

Streektaal: een soort thuiskomen

Marcella Wobben is coördinator van Verzorgende IG en Verpleegkunde of zorgopleidingen in Meppel. In 2023 organiseerde ze een gastles over de Drentse taal en cultuur. De les werd verzorgd door Arja Olthof van het Huus van de Taol.

'We hebben stageplaatsen in de omgeving van Staphorst. Alleen al de kleding van sommige cliënten vertelt een verhaal! De kraplap bijvoorbeeld, een onderdeel van de Staphorster klederdacht. Zo'n kraplap vertelt wat. Bijvoorbeeld dat de draagster in de rouw is, ja, zelfs in welke fase van rouw. Je hoeft de taal niet te spreken en je hoeft niet precies te weten wat zo'n kraplap beduidt maar het is wel goed om iets van de taal en de cultuur te weten. Dan kun je de zorgvraag van een cliënt gewoon beter begrijpen. Het gaat om herkenning, om erkenning, om een gevoeligheid.'



Gêne

Bij de start van de les dacht ik wel: hoe zal dit gaan? Onze studenten spreken geen Drents onder elkaar. Dus zo'n les in het Drents, dat is wel even wennen. Je moet met elkaar een drempel over. Even de gêne overwinnen. Terwijl het voor veel studenten toch een soort thuiskomen is. Hun grootouders spraken Drents. En ze spreken het vaak ook zelf, in de keet met hun vrienden thuis. Ik zie overigens wel dat ze tegenwoordig trotser zijn op hun Drentse wortels, op hun taal en cultuur.

Enthousiaste reacties

Het Dagblad van het Noorden schreef een reportage over die gastles. Ik kreeg naderhand van veel collega's die dat hadden gelezen enthousiaste reacties. Zo'n gastles wilden zij ook. Ik kon ze gelukkig makkelijk door verwijzen naar het Huus van de Taol.

Samen met het Deltion College en het ROC Twente ontwikkelen we nu een keuzedeel over de Nedersaksische cultuur en taal. Het is de bedoeling dat dat keuzedeel in 2024 wordt aangeboden.'

gaan en vier dagen werken. Ze hebben gegarandeerd een werkplek gedurende hun tweejarige studie op maat. Horecaondernemers hebben al enige tijd last van een krapte rondom medewerkers. Zo ook in Steenwijkerland. Dat maakt het vlottrekken van dit project ingewikkeld. Toch blijft Drenthe College energie steken in dit traject om in 2024 studenten op te leiden.

Doorstroom mbo – hbo

Omdat we ook in de regio Meppel werken in een onderwijsketen in het beroepsonderwijs is de relatie met het hbo van belang. Vanuit dat perspectief voeren we het keuzedeel Voorbereiding hbo samen uit met Windesheim.

Het onderzoek onder alumni – o.a. in het kader van nazorg – heeft informatie opgeleverd om ons onderwijs beter aan te laten sluiten bij het vervolg op het hbo. Daarbij gaat het vooral over analytisch denken en vaardigheden op het vakgebied Nederlands.

De beroepshavo – die een betere en meer gefundeerde doorstroom naar het hbo faciliteert heeft – op basis van evaluaties – meer kwaliteit gekregen. We verwachten dat het doorstroom succes daarmee toeneemt.

6. Meer dan een diploma

6.1 Inleiding

In hun jaren bij Drenthe College ontwikkelen de studenten zich tot jongvolwassenen. Ze groeien als persoon, ze leren zichzelf kennen en verleggen hun grenzen. Daartoe daagt ons onderwijs uit: in de reguliere programma's maar ook in alle activiteiten en mogelijkheden die we daarnaast aanbieden. Iedere student komt met andere bagage bij ons binnen. We willen eraan bijdragen dat ze bij het verlaten van onze school allemaal stevig in het leven staan en een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan de samenleving. Daarom zetten we ons speciaal in voor kwetsbare studenten. Tegelijkertijd komen we tegemoet aan studenten die een extra uitdaging zoeken. We willen studenten opleiden tot wendbaar vakmanschap en ze vormen tot burgers die de vaardigheden hebben om actief deel te nemen aan de samenleving. We geven daarom aandacht aan hun persoonlijke ontwikkeling en ze krijgen kansen om al hun talenten te ontplooiën.

6.2 Extra uitdagingen voor studenten

Studenten die een extra uitdaging willen, hebben ruim keus. Drenthe College biedt een breed scala extra trajecten aan voor onze studenten. Topacademie, Internationalisering, DC Fit, maar ook skills en overige excellentietrajecten. Ook de deelname aan de studentenraad is zo'n extra uitdaging. Drenthe College werkt nauw samen met de roc's in het noorden waarbij ook in 2023 het excellentietraject Noorderkracht een groot succes was. Het maken en vormgeven van een podcast stond hier centraal. Het streven is dat nóg meer studenten een excellentietraject volgen, buitenlandervaring opdoen, zich aanmelden voor de Topacademie, de Studentenraad of andere extra activiteiten. Dat vraagt om herkenbare programma's die elkaar versterken. In dit kader zijn de trekkers van de programma's en activiteiten in 2022 gestart met het delen van ervaringen en expertise. Wellicht kunnen programma's en activiteiten gecombineerd worden of kunnen studenten een of meerdere modules uit verschillende trajecten volgen en zo hun eigen leerproces vorm geven.

Topacademie

In de DC Topacademie kunnen alle studenten die dat willen, van ieder niveau en ieder leerjaar, werken aan hun persoonlijke ontwikkeling. De voorwaarden voor deelname zijn: zicht hebben op de persoonlijke leerdoelen die ze willen ontwikkelen, niet achterlopen in de reguliere opleiding en extra tijd willen investeren. Ook na schooltijd. De Topacademie bestaat uit masterclasses en werksessies. 21e eeuwse vaardigheden staan centraal zoals samenwerken, communiceren, presenteren, netwerken, creativiteit en mediawijsheid. De masterclasses bieden kennis en inspiratie; in de werksessies reflecteren de studenten op wat de nieuwe inzichten betekenen voor hun persoonlijke doelen. Net als voorgaande jaren wordt het buddysysteem door de studenten zeer gewaardeerd. Buddy's zijn oud-studenten van de Topacademie die een jaar later medebegeleider worden van een leergroep. Met hun ervaringen kunnen ze de nieuwe studenten extra helpen. Bovendien krijgen de buddy's de kans om onder begeleiding van de LOB'ers van de Topacademie aan eigen (begeleidings-) leerdoelen te werken. Aan het eind van het jaar selecteren buddy's drie nieuwe buddy's voor het volgende topjaar.

Internationalisering

In het schooljaar 2022-2023 hebben we internationalisering verder geprofessionaliseerd met als doel de kwaliteit van internationale activiteiten te waarborgen en de leerimpact te vergroten. We hebben diverse initiatieven ontplooid en zijn zowel intern als extern samenwerkingsverbanden aangegaan om deze doelstellingen te verwezenlijken.

Een cruciaal onderdeel van onze inspanningen was het professionaliseren van het internationale office. We hebben heldere rollen gedefinieerd voor onze internationale coördinatoren, waarbij een backoffice werd ingesteld voor administratieve taken en budgetbeheer, en een frontoffice voor het onderhouden van contacten met zowel interne als externe belanghebbenden, waaronder studenten, medewerkers en partners. Deze structuur heeft geholpen om administratieve processen te standaardiseren. Dat heeft geleid tot verbeterde communicatie, kwaliteit en consistentie. Speciale aandacht is besteed aan het documenteren en archiveren van alle acties en verplichtingen, wat essentieel is voor transparantie en continuïteit.

Een ander belangrijk aspect van onze inspanningen was het verkennen van samenwerking met de DC Academie om het aanbod te versterken en de relevantie van internationalisering voor professionele ontwikkeling te waarborgen. We zijn begonnen met het aanbieden van studiereizen en trainingen (zowel binnen als buiten Nederland) aan al onze medewerkers. Dit heeft geleid tot waardevolle ervaringen en kennisverrijking. De start van deze samenwerking werd gemarkeerd door de studiereis naar Marokko, georganiseerd in nauwe samenwerking met het Da Vinci College uit Dordrecht. Deze unieke ervaring heeft een diepgaande impact gehad op alle deelnemers, waarbij onze samenwerking niet alleen ons netwerk heeft versterkt, maar ook heeft bijgedragen aan waardevolle kennisoverdracht, verbetering van interculturele competenties en vernieuwende inzichten in onderwijs en samenwerking. Dit was een verrijkende leerervaring voor iedereen. Met lokale partners hebben we samengewerkt om nieuwe wegen te verkennen ter verbetering van ons onderwijs en om het belang van wereldburgerschap in onze curricula te onderstrepen.

Een opvallend moment was de eerste International Week, waaraan 20 collega's van diverse partnerinstellingen hebben deelgenomen. Het thema van deze week was "Intercultural Competence Development". De week heeft bijgedragen aan de interculturele ontwikkeling van de deelnemers en kennisuitwisseling tussen verschillende instellingen. Deze week diende als platform voor het aangaan van nieuwe partnerschappen en het versterken van bestaande samenwerkingen voor duurzame internationalisering en heeft bovendien geleid tot nieuwe initiatieven.

Partnerschappen zijn van onschatbare waarde in onze strategie voor duurzame samenwerkingen en het verrijken van de kwaliteit en impact van onze activiteiten. In samenwerking met Out of Area hebben we een inclusieve benadering van internationalisering bevorderd, met speciale aandacht voor kansarme studenten, zoals ons inspirerende project in Bosnië voor DVL niveau 2 studenten. Onze uitwisselingsprogramma's met partners in Mallorca en onze recente samenwerking met StadinAO Helsinki hebben onze internationale netwerken versterkt en de leerimpact vergroot.

We hebben ook belangrijke stappen gezet in onze samenwerking met partners in Duitsland. Een opvallende prestatie was de succesvolle start van een samenwerkingsverband met DIAKO Ev. Diakonie-Krankenhaus in Bremen. Hier heeft een van onze studenten een waardevolle stage-ervaring opgedaan, terwijl twee collega's een verrijkend werkbezoek hebben afgelegd. De positieve ervaringen aan beide zijden hebben ons aangemoedigd om deze samenwerking verder te ontwikkelen en uit te breiden.

Tevens hebben we nauw samengewerkt met het Rijlandinstituut om de ontwikkeling van binationale curricula te bevorderen. In het kader van het project voor binationale curricula van ICT-opleidingen binnen het Rijland Instituut hebben we significante vooruitgang geboekt. De fieldlabs hebben waardevolle evaluatie-informatie opgeleverd, wat heeft bijgedragen aan een beter begrip van de Euregionale competenties. Deze competenties, zoals kennis van taal, cultuur en beroep in de Euroregio, zijn essentieel voor studenten die zich willen ontwikkelen in een internationale context.

Daarnaast hebben we verschillende Duitse-taalactiviteiten georganiseerd om de interculturele vaardigheden van onze studenten te versterken. Zo zijn er LLO-activiteiten voorbereid op schoolniveau en heeft de opleiding Sport en Bewegen specifieke lessen in het Duits gekregen gericht op de studenten die in Oostenrijk stage gaan lopen. Deze initiatieven hebben bijgedragen aan een verrijking van het onderwijsprogramma en aan de interculturele competenties van onze studenten.

Om de bewuste leerimpact van internationaliseringsactiviteiten en het ontwikkelen van internationale competenties te waarborgen, hebben we een gestructureerde aanpak ontwikkeld voor de onderwijsteams ter ondersteuning van studiereizen en stages in het buitenland. Dit omvat voorafgaande bijeenkomsten en sessies na mobiliteit, waardoor deelnemers de kans krijgen om hun ervaringen te delen en te reflecteren over hun internationale ervaringen. Voor studenten die het keuzedeel International I en II niet volgen, hebben we een Personal Development Portfolio ontwikkeld. Momenteel voeren we een pilot uit waarbij dit portfolio wordt geïmplementeerd. Dit moet ervoor zorgen dat alle studenten die deelnemen aan een stage in het buitenland een grondige voorbereiding krijgen en met het oog op studiesucces. De ervaringen van deze pilot zullen ons in staat stellen om de impact van internationale stages op het leerproces van studenten beter te begrijpen en onze aanpak indien nodig aan te passen. Financiële duurzaamheid bleef een belangrijke prioriteit, waarbij we ons richtten op het optimaliseren van het budget en maximaliseren van de impact van internationale activiteiten. Voor volgend schooljaar gaan we handhaven dat maximaal 2 collega's per team per activiteit aan professionalisering in het

buitenland mee doen. We zullen hen aanmoedigen om samen met collega's uit andere regio's deel te nemen, om zo de regio's ook internationaal te verbinden.

Voor de financiering van internationaliseringsactiviteiten maken we deels gebruik van het Erasmus+ programma, een initiatief van de Europese Unie dat gericht is op het bevorderen van onderwijs, training, jeugd en sport in Europa. Dit programma biedt financiële steun voor verschillende projecten, waaronder individuele leermobiliteit (KA1-projecten), strategische partnerschappen (KA2-projecten) en Centers of Vocational Excellence (COVE-projecten). Drenthe College neemt deel aan alle drie en heeft verschillende projecten lopen onder elk van deze categorieën.

Afgelopen schooljaar hebben we succesvol alle subsidies voor individuele leermobiliteit benut en zelfs extra financiering ontvangen. Dit onderstreept ons groeiende succes op het gebied van internationale leermobiliteit en benadrukt het belang van een doordachte planning en vooruitziende blik.

In termen van mobiliteit blijft het team Sport en Bewegen leidend. Sommige teams zijn nog terughoudend in het initiëren van uitwisselingen, wat aandacht verdient in de komende jaren, omdat we streven naar inclusieve internationalisering en gelijke kansen voor alle teams.

| Team | Medewerkers 2023 | Studenten 2023 | Medewerkers 2022 | Studenten 2022 |
|---------------|------------------|----------------|------------------|----------------|
| A21 | 1 | | | |
| A22 | | 2 | 1 | 2 |
| A23 | | | | 1 |
| A25 | | 2 | | |
| A29 | 1 | | | |
| A60 | 1 | | | |
| D12 | | | | |
| E01 | 1 | | | |
| E03 | 1 | 1 | 2 | 8 |
| E04 | 2 | 2 | | 4 |
| E07 | | | | 1 |
| E12 | | 2 | | |
| E20 | 1 | 19 | | |
| E21 | | 26 | 1 | 47 |
| E22 | 1 | 21 | | 65 |
| E25 | | | | |
| E27 | 1 | 5 | | |
| E28 | | 3 | | 2 |
| E30 | | 2 | | |
| G19 | 4 | 18 | 1 | |
| G21 | | | | 3 |
| G23 | | 3 | | 2 |
| G24 | 3 | 24 | 7 | |
| G25 | 2 | 6 | 1 | |
| G26 | | 10 | | 2 |
| G27 | 1 | | | |
| G28 | | | 1 | |
| G29 | | 9 | | 2 |
| G30 | | 1 | | 5 |
| G31 | | 39 | 1 | 8 |
| G60 | 1 | | | |
| N00 | 2 | | | |
| O00 | | | | |
| T02 | | | 3 | |
| T04 | | | 3 | |
| V02 | 1 | | 2 | |
| Totaal | 24 | 195 | 23 | 152 |

Figuur 22: Aantallen buitenlandse mobiliteit per team ▲

RIF boost voor excellentie in de Drentse hospitality

Mooie, vooraanstaande horecabedrijven zijn aangehaakt bij de Hospitality Hub. Samen met DC en andere onderwijspartners in de regio sleutelen ze samen aan nog betere horecaopleidingen. Dat doen ze in de breedte én in de diepte. Hotel Wesseling in Dwingeloo koos voor verdieping. Drie studenten van de Koksopleiding (DC) en drie studenten Gastheer/gastvrouw (Alfa-college) volgen er een excellentietraject.

“We hebben samen het onderwijsprogramma gemaakt”, vertelt manager Fleur Bergmans Van Hotel Wesseling. De praktijk moet goed aansluiten op de theorie die ze vanuit school krijgen. Voor het onderwijs was het belangrijk dat ze geen achterstand opbouwden omdat ze die dagen niet naar school gaan en hun medestudenten wél. Voor ons was het belangrijk dat bijvoorbeeld onze chefkok wist hoe hij invulling kon geven aan zijn rol als leermeester.” DC en Alfa-college kwamen met een lijst onderwerpen die studenten interessant vinden en op basis daarvan kwam Bergmans met een voorstel. Voor de koksopleiding van DC rolde er het project ‘Verse melk bij de boer en bechamelsaus’ uit.



Bergmans: “Hotel Wesseling werkt veel samen met lokale leveranciers. Duurzaamheid vinden we erg belangrijk. We organiseerden een excursie naar een boerenbedrijf om de studenten te laten zien waar de verse melk vandaan komt die we in de keuken gebruiken. Met die melk hebben ze een bechamelsaus gemaakt. Eerst de basis, daarna mochten ze een saus naar keuze maken.”

Om de week zijn de studenten én hun docent een dag bij Wesseling. “En dat gaat supergoed”, vindt Bergmans. “Thea van den Bosch van DC is projectleider van de RIF en onze contactpersoon voor beide opleidingen. Dus zij zit bij de evaluatie van de studenten van Alfa-college en van DC. De lijstjes zijn ontzettend kort en het is gewoon heel prettig dat er een onafhankelijk iemand meekijkt.” Korte lijstjes, snel schakelen is voor een compact familiebedrijf als Hotel Wesseling een belangrijke voorwaarde om mee te doen aan de Hospitality Hub. Maar nog belangrijker is wat dit gaat opleveren voor de toekomst. “Wij stoppen er veel energie en uren in. Dus willen we een onderwijsprogramma dat bijdraagt aan onze doelen, zoals duurzaamheid en innovatie.”



Jonge Held Emmen; Dyon en zijn sportvrienden

Iedere dinsdagavond sport Dyon met mensen met een lichte beperking in sporthal Emmermeer en dat doet hij al jaren. Niet voor zijn opleiding – hij studeert Verzorgende IG. ‘Gewoon voor het plezier!’ Zijn sportvrienden en hun begeleiders nomineerden hem voor Jeugdheld Emmen en op 12 november nam hij blij verrast een het bijbehorende lintje in ontvangst. ‘Ik dacht dat ik de grieprik moest halen.’

Dyon is zo’n beetje in de gehandicaptenzorg opgegroeid. Zijn ouders werken er al jaren. “Toen ik klein was werkte mijn moeder bij een woongroep van Cosis in Coevorden. Vaak haalden we haar op en dan gingen we expres wat eerder zodat ik bijvoorbeeld nog even kon knutselen met bewoners. Ik deed mee met activiteiten die ik leuk vond, kniepertjes bakken, naar de diertuin gaan. Ik wilde zelf ook in de gehandicaptenzorg werken.’ Maar zover is het nog niet. Eerst nog dat diploma.

Maar je kunt altijd vrijwilliger zijn. En dus haalt hij iedere dinsdag eerst Matijs en Joke* van huis. Joke rijdt er zelf heen op de driewieler, Matijs en Dyon lopen er met haar rollator achteraan. Die heeft ze nodig in de sporthal. Daar treffen ze de andere sporters en begeleider – net als Dyon een vrijwilliger. ‘We beginnen altijd met een warming-upje en daarna gaan we bijvoorbeeld badmintonnen met ballonnen.’ Dyon doet altijd mee. ‘We hebben de grootste lol met elkaar.’

* I.v.m. de privacy zijn de namen gefingeerd.

Al met al is in het afgelopen jaar significante vooruitgang geboekt in het professionaliseren van onze aanpak van internationalisering en het versterken van de leerimpact van alle gerelateerde activiteiten. We blijven ons inzetten voor een inclusieve en impactvolle internationaliseringsstrategie, met als doel het creëren van een wereldwijde leeromgeving die alle stakeholders ten goede komt.

Skills Heroes

Skills Heroes zijn dé vakwedstrijden voor mbo-studenten. Binnen circa vijftig verschillende competities kunnen ze laten zien wat zij in hun mars hebben. Het is een prima manier om je talent te ontdekken. Drenthe College probeert studenten zoveel mogelijk te stimuleren om aan deze vakwedstrijden deel te nemen; het is immers een waardevolle extra investering in jezelf en je eigen toekomst. Dit brengt Drenthe College jaarlijks door middel van voorlichting etc. onder de aandacht van haar studenten. In de editie van 2023 hebben 25 studenten uit 24 teams deelgenomen aan de Skills Heroes; dat is een stijging van zes studenten ten opzichte van 2022. Van de DC-deelnemers hebben 15 zich gekwalificeerd voor de landelijke finales die op 23 en 24 maart gehouden werden in Amsterdam; de DC-delegatie wist vier medailles in de wacht te slepen.

6.3 DC Fit

Gezonde school

Met de gezonde-schoolaanpak maken we gezonde leefstijl vanzelfsprekend. Gezonde schoolmedewerkers werkten samen met de zorgstructuur en opleidingen aan verschillende gezondheidsthema's.

Relaties en seksualiteit

In 2023 zijn er dankzij de inzet van het BAT-team in Assen twee extra themacertificaten uitgereikt door de Gezonde school op het thema 'Relaties en Seksualiteit', namelijk voor de locaties Aziëweg en Anne de Vriesstraat. Er zijn collega's opgeleid voor het programma 'Nu niet Zwanger' en samen met de met GGD Drenthe is er een spreekuur opgezet. In de locatie aan de Anne de Vriesstraat zijn 3 theatervoorstellingen gegeven door stichting AanZ, genaamd Hannah. Over polarisatie, uitsluiting, groepsvorming, de universele angst voor 'anders zijn', over kwetsbaarheid, ontmoeting en verbinding. Ook goed om te vermelden is dat er 30 medewerkers DC-breed getraind zijn om te leren werken de methodiek en het digitale platform 'Het Vlaggensysteem'. Met behulp van het vlaggensysteem kun je seksueel gedrag duiden en sturen. Het gaat over het aangeven van wensen en grenzen en het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag.

Welbevinden

Midden 2023 is er een begin gemaakt met het aanbieden van 20 'Happyles' interventies verdeeld over diverse locaties. Dit is een erkende Gezonde School interventie voor het thema welbevinden ter bevordering van welbevinden en geluk en ter preventie van depressieklachten bij jongeren tussen de 13 en 25 jaar in het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs.

Gezond en veilig werken

Drenthe College neemt deel aan de stimuleringsregeling vanuit de Gezonde School over gezond en veilig werken. Bij deze regeling worden mbo-scholen gemotiveerd en gestimuleerd om invulling te geven aan het burgerschapsonderwijs. DC werkt samen met het ROC van Twente, het voedingscentrum en Albert Heijn aan een V-learning module over gezonde voeding. De verwachting is dat de module in 2024 kan worden ingezet in het onderwijs.

Vitaal Burgerschap met behulp van een mobiele app

Leefstijldocenten uit het team van DC FIT verzorgen voor alle jongeren in BOL-opleidingen een lesprogramma dat aandacht besteedt aan gezonde leefstijl. Dit gebeurt tijdens sportlessen en ook in keuze-clinics op het brede gebied van gezonde leefstijl, bijvoorbeeld over ergonomie, weerbaarheid, voeding, slaap en stress, mindfulness en ook over padel, fitness, yoga en zaalvoetbal. De focus in het aanbod is verbreed naar activiteiten in het kader van ontspanning, zoals bowlen, lasergame, Jumpstyle trampoline en Jongens tegen de meiden. Ook is een start gemaakt met het verzorgen van trainingen. De 1e training had als thema 'Stoppen met Roken'. Dit was een goede aftrap en andere trainingen gaan volgen. Bij het kiezen van het aanbod maken studenten gebruik van de mobiele app van DC FIT.

Naast de sportlessen en de keuzeclinics krijgen de studenten de leefstijltest van Test Je Leefstijl aangeboden. Tijdens het maken van deze test krijgen studenten inzicht in hun leefstijl en kunnen ze een eigen actieplan maken om hun aan hun gezondheid te werken. Als Drenthe College kunnen we de resultaten inzien van groepen groter dan 30 studenten via een interactief dashboard. Met deze gegevens kunnen we op diverse manieren interventies inzetten, bijvoorbeeld op het thema drugsgebruik, slaap – en stress, angst en somberheid e.d.

Als studenten het programma van DC Fit hebben afgerond, hebben ze voldaan aan het vak Vitaal Burgerschap.

6.4 Contractonderwijs

6.4.1 Leven Lang Ontwikkelen

Met Leven Lang Ontwikkelen draagt Drenthe College bij aan het verbeteren en behouden van vakkennis en vaardigheden van volwassenen in de regio. Onze praktijkgerichte aanpak maakt het mogelijk om deze opleidingen naast het werk te volgen.

Ontwikkeling omzet

In het jaar 2023 heeft het team LLO een omzet weten te realiseren van € 650.000. Dit is een stijging 20% ten opzichte van 2022.

Organisatie

Als regionale partner is Drenthe College sterk in het bieden van ondersteuning van werkenden, werkzoekenden en organisaties, bijvoorbeeld via passend onderwijs op maat. In ons LLO-aanbod stellen we de leer- en ontwikkelvraag van individuen en organisaties centraal en richten we ons op de regionale behoeften. Het team is de proactieve schakel tussen het werkveld c.q. 'de markt' en DC-intern. Er is een informatiepagina op het intranet die collega's op de hoogte houdt van de ontwikkelingen binnen LLO en in de branche.

We streven naar een effectieve bedrijfsvoering door gebruik te maken van onze interne processen en diensten. Onze back-officemedewerker is de spin in het web.

Aanbod

Ons aanbod voor de kinderopvang is uitgebreid met drie nieuwe trajecten met een beroepsgericht mbo-certificaat. Deze trajecten zijn ontwikkeld door het derde leerweg project WIJZR, een samenwerking tussen Drenthe College, ROC Midden Nederland en OPPstap Zorg en Welzijn. De ontvangen gezamenlijke subsidie is ingezet om drie opleidingen te flexibiliseren in de kinderopvang en onderwijsbranche. Deze flexibele aanpak biedt volwassenen met een niet (meer) passende opleidingsachtergrond de mogelijkheid om zich bij te scholen zonder de noodzaak om opnieuw een volledige beroepsopleiding te volgen.

Dit jaar zijn er opnieuw twee voorschakeltrajecten in de zorg verzorgd. Hierin kunnen deelnemers onderzoeken of ze geschikt zijn voor een BBL-opleiding in de zorg- en welzijnssector. Team LLO en het opleidingsteam BBL Zorg & Welzijn werken samen om deelnemers een gestructureerd en effectief traject te bieden. Naast UWV, omarmen de zorginstellingen het traject en zij stellen ieder jaar meerdere stageplekken beschikbaar.

Ook dit jaar zijn de trajecten Helpende Plus, Nederlands 3F, Babyexpert en verdiepende brancheopleidingen in de Zorg en Welzijn in trek.

Bij Techniek geldt dit voor VCO Vakmanschap, Duits in de techniek en maatwerktrajecten bij diverse bedrijven. Bij een maatwerktraject wordt een leerprogramma afgestemd op de specifieke behoeften en doelen van de werknemer of bedrijf.

Subsidie

Ook dit jaar hebben VNO-NCW MKB Noord, alle acht noordelijke mbo-instellingen en de noordelijke arbeidsmarktregio's samengewerkt om inwoners van Friesland, Groningen en Drenthe kosteloos en passend mbo-opleidingsaanbod via Het Noorden Leert Door te bieden. Dit initiatief kan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de inwoners van deze regio stimuleren en bijdragen aan de groei van

de economie en werkgelegenheid.

Naast de succesvolle formule Het Noorden Leert Door is STAP minder positief verlopen. Door hoge arbeidsintensiviteit en uitblijvende deelnemersaantallen is besloten om het tweede deel van het jaar geen aanbod meer aan te leveren voor de subsidie.

Toekomst

Uit ons contact met de deelnemers kwam naar voren dat de fysieke lessen en persoonlijke aandacht enorm werden gewaardeerd. We hebben ingezet op lokale zichtbaarheid en nabijheid, zodat we onze dienstverlening nog beter konden af te stemmen op de behoeften.

De samenwerking binnen DNA is geïntensiveerd om in de toekomst nog beter te kunnen inspelen op de behoeften van onze deelnemers. Onder de noemer van DNA Next bundelen we samen met Noorderpoort en Alfa-college onze krachten om alle LLO-activiteiten gezamenlijk aan te bieden. Een gezamenlijke verkooporganisatie met één gezicht naar de markt toe vanuit een digitaal portal. Hierbij stappen we uit de onderlinge concurrentie.

Door samen te werken kan een breed en toegankelijk LLO onderwijsaanbod worden gegarandeerd in de regio en kan er beter ingespeeld worden op de groeiende vraag op LLO-gebied.

Minister Dijkgraaf prees onderlinge samenwerking tussen onderwijsinstellingen op 11 september 2023 tijdens een werkbezoek aan Drenthe College: 'Nederland kan hier wat van leren' .

DNA Next

DNA Next is dé vakopleider voor bedrijven en volwassenen, opgericht door de drie Noordelijke roc's Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college. DNA Next biedt eigentijdse opleidingen, cursussen en trainingen om bij te blijven, stappen te maken of een nieuw beroep te leren. Dit alles voor het werk van vandaag en voor het vak of organisatie van morgen. DNA Next is de grootste opleider voor volwassenen in Noordoost-Nederland en dé opleidingspartner voor bedrijven in de regio. Samen maken we regionale impact door vakmensen bij te scholen en om te scholen, in samenwerking met bedrijven, docenten en jou.

De ambitie van DNA is een financieel gezonde LLO-opleider te worden met zoveel mogelijk maatschappelijke impact in de regio. Dit wordt onder andere bereikt door:

- De realisatie van 1 digitaal loket DNA Next voor de regio Groningen-Drenthe-Noord-Oost Overijssel. De eerste versie gaat op 22 januari 2024 live.
- Externe lanceringscampagne, om zoveel mogelijk bekendheid te genereren bij bedrijven, werkenden en werkzoekenden/arbeidsmarktorganisaties.
- Harmonisatie van het huidige LLO-aanbod voor Techniek, Zorg & Welzijn, ICT en trajecten voor specifieke doelgroepen en de ontwikkeling van nieuw, vraaggestuurd, aanbod.
- De inrichting van een gezamenlijk accountmanagementteam om in nauwe samenwerking met het werkveld via vraagarticulatie op maat LLO-vraagstukken in te vullen.
- De inrichting van een gezamenlijke docentenpool waarmee snel en flexibel ingespeeld kan worden op LLO-vragen.
- De focus is aangebracht op de regionale tekortsectoren Techniek, Zorg & Welzijn, ICT (digitale vaardigheden) en trajecten voor specifieke doelgroepen (in samenwerking met arbeidsmarktorganisaties).

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



Morocco Desert Challenge: 8 dagen in het stof bijten

Vijf studenten, twee docenten, een vrachtwagen en een Opel Monterey in een gloeiend hete woestijn in Marokko. Als enige onderwijsteam in de internationale Morocco Desert Challenge, een rally van het kaliber Paris-Dakar. Als dat niet 'meer dan een diploma' is!

Het TT Instituut in Assen deed al jaren mee aan dit toevenement, als extra uitdaging voor een select groepje studenten autotechniek van alle niveaus. Maar de voorbereiding was een feestje voor veel meer studenten. Ieder jaar moest die

Opel Monterey weer klaargemaakt worden voor de loodzware omstandigheden tijdens de rally. 'Alle gemotiveerde studenten die hun studie op orde hebben komen in aanmerking', zegt docent Jaap de Groot. 'Van niveau 2 tot en met 4.'

Niet om te winnen

In 2023 waren dat Damian Heidinga, Martin Schinkel en Lars Neijenhuis. Iedere avond én als het moest ook 's nachts sleutelden ze in het bivak net zo lang aan de Monterey tot die de volgende ochtend weer piekfijn en veilig de woestijn in kon. Daarna was het inpakken, allemaal de vrachtwagen in en naar het volgende bivak om te wachten op de binnenkomst van de bofkonten: chauffeur Chris Lanting (docent) en navigator Emma Peeters (student). Een docent aan het stuur is een bewuste keus. 'We nemen geen risico's, onze studenten moeten heelhuids thuiskomen. Het gaat ons niet om winnen maar om studenten deze ervaring te bieden', aldus Jaap.

Buiten de comfortzone

En een ervaring is het! 'Ik heb ongelooflijk veel geleerd', zegt Emma. 'Het was voortdurend je grenzen verleggen. Je gaat enorm buiten je comfortzone. Als wij binnenkwamen stonden er vier monteurs op ons te wachten en die hadden dan al een hele lange dag achter de rug. Chris en ik waren dan ook moe. Communicatie is dan wel een dingetje. Ik leerde dat het soms beter is om even een stapje terug te doen, even niks te zeggen en de dingen te laten gebeuren. Je leert elkaar echt op een andere manier kennen.'

Tegenstanders helpen

Stijn ter Steege, student Sport & Bewegen was erbij om het team te helpen gezond en fit te blijven tijdens de rally. Wat is het allermooiste dat je hebt meegemaakt, Stijn? 'Dan moet ik uit zoveel dingen kiezen! Ik denk die keer dat ik die vrachtwagenchauffeur van een Frans raceteam behandelde voor zijn opgezwollen enkel. Die was helemaal dik en blauw en hij liep er al dagen mee rond. Ik heb het losgemasseerd en dat hielp. Een dag later kwam hij naar me toe om me te bedanken. Hij in gebrekkig Engels, ik in gebrekkig Frans. Dit vat wel samen hoe zo'n desert challenge in elkaar zit. Je racet tegen elkaar tegelijk help je elkaar zoveel als je kunt.'

Wat neemt hij van deze ervaring mee voor de rest van zijn leven? 'Ik ben stressbestendiger geworden. In lastige situaties denk ik: nu dit heb meegemaakt, hoe moeilijk kan dan zijn waar ik nu voor sta?'



Temesgen won de barbershopwedstrijd

Twee modellen nam hij mee naar de skillswedstrijd in Amsterdam. De ene man kreeg het klassieke kapperswerk met schaar, kam en föhn. Bij de ander mocht alles uit de kast. 'Freestyle', zegt Temesgen Khase. Dat hij nummer 1 Barbershop werd... hij kan er nog steeds niet over uit. 'Het was zo'n mooie dag voor mij! Klanten feliciteerden me.' De prijs helpt hem ook vooruit in zijn loopbaan. 'Meer klanten komen speciaal voor mij. Ik heb meer zelfvertrouwen nu.' Temesgen studeerde vorig jaar af van de Kappersopleiding in Emmen. Hij werkt bij een salon in Coevorden. 'Mijn droom is een eigen salon. Ooit.'

6.4.2 Publiek - Privaat

Drenthe College is een onderwijsinstelling met een wettelijke taak waarvoor het bekostiging ontvangt vanuit publieke middelen. Overheidsgeld dat voor het onderwijs is bestemd mag niet worden gebruikt voor verliezen op private activiteiten. Ook mag onderwijsgeld, op basis van Europese regelgeving, de marktwerking niet verstoren.

Anderzijds wil de overheid mogelijkheden bieden om door private activiteiten en/of publiek-private samenwerking (PPS) het bekostigde onderwijs te versterken.

Om een en ander duidelijker te reguleren is op 22 maart 2021 de beleidsregel van de minister van OCW gepubliceerd, houdende voorwaarden waaronder bekostigde ho- en mbo-instellingen met publieke middelen mogen investeren in private activiteiten (Beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten).

Voor een investering met publieke middelen in private activiteiten gelden op basis van de beleidsregel onderstaande voorwaarden:

1. De private activiteit is in lijn met de bekostigde wettelijke taak;
2. De private activiteit waarin geïnvesteerd wordt levert meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak;
3. Structurele overcapaciteit in de bekostigde taak dat wordt ingezet voor private doeleinden is van tijdelijke aard;
4. De investering is proportioneel;
5. De investering mag niet leiden tot oneerlijke concurrentie;
6. Een positief resultaat op private activiteiten waar met publiek geld in is geïnvesteerd leidt tot een toename van het publieke vermogen;
7. Over de investering wordt in het bestuursverslag verantwoording afgelegd.

Daarbij gelden randvoorwaarden als het hanteren van een integrale kostprijsberekening en kostentoe-rekening aan publieke en private activiteiten en het opstellen van voor- en nacalculaties.

De beleidsregel treedt in de plaats van thema 2 van de zogenoemde Helderheidsnotities uit 2003 en 2004 en de latere publicaties van OCW. De (nieuwe) beleidsregel is zelf geen regelgeving maar wetsinterpretatie. Het betreft een uitleg van bovenliggende wetgeving. Deze wetgeving zelf is niet aangepast. De minister stelt daarmee formeel dat er geen nieuw en strenger normenkader is ontstaan. De MBO-Raad betwijfelt dit gelet op de tekst en blijft met de inspectie en OCW in gesprek over uitwerking van deze beleidsregel.

De publicatie van de notitie heeft tot veel onduidelijkheid geleid over de reikwijdte, voorwaarden en toepassing van de notitie vandaar dat al sinds 2021 gesprekken gaande zijn tussen het ministerie, de MBO-Raad en vertegenwoordigers van de accountantsorganisaties. Het gevolg hiervan is dat de verantwoordingsplicht over de beleidsregel was opgeschoven naar 1 januari 2023 terwijl de onduide-lijkheid nog bestaat.

De baten waarop de beleidsnotitie voor Drenthe College van toepassing is betreft onderstaande stromen, waarbij de 7 voorwaarden als uitgangspunt zijn genomen:

| Private activiteiten waarin met publieke middelen wordt geïnvesteerd | Omvang baten in € | Investering vanuit publieke middelen in € |
|--|-------------------|---|
| Verhuur | 71.300 | 0 |
| Omzet LLO contractactiviteiten | 654.100 | 225.750** |

Figuur 23: Overzicht private activiteiten vanuit publieke middelen ▲

**De geïnvesteerde publieke middelen zijn voor een groot deel ook geïnvesteerd in publieke taken. Dit betreft namelijk loonkosten van relatiemanagers Leven Lang Ontwikkelen die voor zowel private als publieke taken werkzaamheden uitvoeren.

De investering is van toegevoegde waarde voor de bekostigde taak

Wanneer LLO tot gevolg heeft dat Drenthe College haar relatie met werkgevers in de regio kan versterken, waardoor er meer stageplaatsen en/of leerwerkplaatsen beschikbaar komen is er sprake van een meerwaarde. Een intensievere samenwerking met werkgevers in de regio kan ook leiden tot meer en beter inzicht in de behoeften van werkgevers zodat het onderwijs daarop kan worden aangepast. LLO, in welke vorm dan ook, kan leiden tot een grotere deskundigheid van docenten, en wanneer die deskundigheid ook voor de bekostigde wettelijke taak kan worden benut, is er tevens sprake van meerwaarde.

Geredeneerd vanuit de overige baten zien wij geen private activiteiten. Vanuit de lasten komen wij verder geen kosten tegen die te maken hebben met private activiteiten en zijn er geen private activiteiten waar geen baten tegenover staan. In 2023 zijn door Drenthe College – naast LLO – verder dan ook geen publieke middelen ingezet voor private activiteiten.

Risicobeleid en beheer

Drenthe College is zich bewust van de risico's van mogelijke concurrentievervalsing en van ondoelmatige besteding en daarmee het weglekken van publieke middelen.

De private activiteiten zijn dan ook opgenomen in de reguliere Planning & Control cyclus.

Reeds in 2022 heeft Drenthe College in de geest van de beleidsnotitie investeringen met publieke middelen in private activiteiten uit 2021 ter voorbereiding onderstaande activiteiten uitgevoerd:

- Actualisering van het calculatieformulier.
- Inrichting van een aparte kostenplaats (Q00) binnen AFAS voor private (contract-)activiteiten.
- Opstellen boekingsgang en instructie voor de LLO private activiteiten waarin het proces en rollen en verantwoordelijkheden zijn beschreven die vanaf 1 januari 2022 gehanteerd moesten worden door relatiemanagers en andere betrokkenen binnen Drenthe College.

In 2024 wordt verder doorontwikkeld (o.a. nacalculatie) binnen DNA Next. DNA Next is het gezamenlijk initiatief van Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college. Het is een strategische samenwerking om een sterke partner te zijn op het gebied van bij- & omscholing voor bedrijven en volwassenen. Samen vormt men één verkooporganisatie, een gezamenlijk LLO-portfolio en één digitaal loket, terwijl de voorbereiding en uitvoering van LLO binnen de drie roc's georganiseerd blijft. Oftewel, het maken en geven gebeurt zoveel mogelijk in de onderwijsteams van de roc's (zie 6.4.1).

Juridische en organisatorische inbedding in de organisatie

Ten behoeve van de naleving van de beleidsregel 'Investeren met publieke middelen in private activiteiten' worden de volgende rollen en verantwoordelijkheden onderscheiden:

- Het College van Bestuur is als bevoegd gezag verantwoordelijk voor vaststelling van de interne beleidsnotitie ten behoeve van naleving van de beleidsregel investeren van publieke middelen in private activiteiten en het zodanig organiseren van verantwoording en intern toezicht dat zowel het College van Bestuur als de Raad van Toezicht een duidelijke rol heeft bij het aangaan van en het toezichthouden op investeringen in private activiteiten.
- De Raad van Toezicht beoordeelt, vanuit een eigenstandige positie en een eigen verantwoordelijkheid, (voorgenomen) bestuursbesluiten inzake investering van publieke middelen in private activiteiten, onder andere op de volgende aspecten: conformiteit en overeenstemming met wet- en regelgeving, statuten, strategisch beleid, uitgangspunten goedgekeurde begroting en meerjarenraming. De Raad van Toezicht betreft bij zijn toezichtstaak ook criteria van externe toezichthouders (waaronder de inspectie van het onderwijs).
- De regio directeur met LLO in portefeuille is verantwoordelijk voor de publicatie van de vastgestelde interne beleidsnotitie over het investeren van publieke middelen in private activiteiten, het bewaken van tijdige aanpassing van deze beleidsnotitie aan gewijzigde wet- en regelgeving, het toezicht houden op naleving en het jaarlijks zorgdragen voor een toereikende verantwoording over dit thema in het bestuursverslag.

- De (regio-)directeur van die organisatie-eenheid dat publiek middelen investeert in private activiteiten is verantwoordelijk voor uitvoering en naleving van het vastgestelde beleid, waaronder het inzage kunnen geven in alle specifieke private activiteiten, met name voor wat betreft de interne kosten-toerekeningen (voor- en nacalculatie van de integrale kostprijs, inclusief een berekening van de risico-opslag op de geïnvesteerde publieke middelen).
- De manager van de dienst FFC is verantwoordelijk voor het bewaken van de Drenthe College kaders met betrekking tot het investeren van publieke middelen in private activiteiten, waaronder het bewaken van (gewijzigde) wet- en regelgeving, het beheer van een integraal kostprijscalculatiemodel en de berekeningsmethodiek voor interne uurtarieven.
- De adviseurs Planning & Control van de regio's zijn verantwoordelijk voor de 2^e lijns ondersteuning van de managers op het gebied van private activiteiten, waaronder de toepassing van integrale kostprijs- calculaties incl. risico-opslag en het uitvoeren van de analyse en assessment inclusief dossier opbouw.

6.5 Regio's

6.5.1 Regio Assen

De Skills-vakwedstrijden

Door heel regio Assen doen en opleidingen en studenten mee aan de Skills-vakwedstrijden. Het Techniekcentrum Assen is een mooi voorbeeld. Hier doen studenten van de opleidingen Schilders, Stukadoors en Installatietechniek mee, vaak met veel succes. Meedoen maakt dat zij hun vaardigheden nog meer ontwikkelen en op hun cv niet alleen het diploma maar ook nog de ervaringen en resultaten van Skills kunnen noteren.

Assen Taalbeleid

In regio Assen zijn veel initiatieven op het gebied van taalonderwijs. Team Entree heeft een regiobreed taalbeleid uitgerold. De taalcoördinator verzorgt deskundigheidsbevordering in taalbewust lesgeven en vaktaal. Dat doet de taalcoördinator voor het eigen team en voor andere teams. Het gaat erom dat we ons taalgebruik binnen het onderwijs en de examinering aanpassen aan de student. Daarnaast helpt de taalcoördinator individuele studenten voor wie taal een belemmering vormt. Met dit alles willen we bijdragen aan een succesvolle doorstroom van Entree naar niveau 2 of naar de arbeidsmarkt. Taal is nu eenmaal vaak een belangrijk struikelblok. Daarnaast werken we aan leesstimulering bij BOL-studenten. Goed kunnen lezen is een voorwaarde om volwaardig te kunnen participeren in de samenleving. Veel van onze studenten lezen echter slecht. Sommigen zijn het ontwend. Anderen hebben gewoon weinig gelezen. Het gaat bij leesstimulering in eerste instantie niet om wat ze lezen, maar dat ze lezen. Het Studiecentrum van locatie Cicero heeft een grote rol in dit initiatief. In 2023 hebben we het keuzedeel "Toewerken naar Nederlands 2F" ontwikkeld. Dit wordt in de hele regio Assen aangeboden. Studenten kunnen dit keuzedeel volgen in de zogenaamde corridortijd.

6.5.2 Regio Emmen

Stad Emmen

In hoofdstuk 5 verbonden we dit thema aan 'partner in de regio'. Een van de accenten van stad Emmen is echter ook om studenten ervaringen op te laten doen die in opleidingen veelal niet aan de orde komen. Denk daarbij activiteiten op sociaal cultureel en/of sportief gebied. In 2023 is een project-ontwerp gemaakt voor een startevenement van het studiejaar 23/24. Die ervaring en andere inzichten gaan in de toekomst zeker zorgen voor een mooie omgeving voor mbo- en hbo-studenten in de regio Emmen.

LLO

Daar waar het initieel onderwijs vooral opleidt voor BOL- en BBL diploma's wordt in LLO-trajecten veelal specifiek opgeleid voor bedrijven en instellingen. Inmiddels hebben Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college in ons gezamenlijk werkgebied via 'DNA-next' een goed afgestemd aanbod met bijv. trajecten voor 'beroeps'certificaten, trajecten praktijkleren en taaltrajecten.

Skills

We moedigen we de studenten aan deel te nemen aan Skills-wedstrijden waarin ze regionaal, landelijk en zo mogelijk Europees in vaardigheden kunnen laten zien en meten met andere studenten. Ook in 2023 hebben we vanuit de regio Emmen weer studenten kunnen afvaardigen. Ook voor begeleidende docenten zijn Skills-evenementen leerzame ervaringen. Voor vmbo-scholieren organiseerden we ook weer Skills Talents. Dat is helpend voor de instroom van nieuwe studenten. Zeker ook belangrijk is het dat docenten van verschillende scholen elkaar ontmoeten.

Het Glazen Huis

Al jaren biedt Het Glazen Huis – een lokaal initiatief op de landelijke radioactie – de mogelijkheid aan studenten om buiten de reguliere onderwijssetting persoonlijke- of groepsgewijze initiatieven te ondernemen die passen bij 'het doel van Het Glazen Huis'. Deels kunnen die activiteiten binnen het curriculum vallen maar ook zien we studenten zaken doen op basis van drive buiten hun diplomatraject.

Internationalisering

Drenthe College biedt studenten en docenten de mogelijkheid ervaringen op te doen in het buitenland. Zo gaan studenten Sport en Bewegen skiën in Oostenrijk waarbij ook studenten van andere opleidingen meegaan. Er is een uitwisseling Techniek met scholen in Italië en er zijn in verschillende samenstellingen docenten op werkbezoek gegaan bij scholen, vooral in Scandinavië. Leren in en van andere culturen gecombineerd met persoonlijke leermomenten maakt van internationalisering een verrijkend initiatief dat in de komende jaren mogelijk nog wel wat meer accent mag hebben.

6.5.3 Regio Meppel

Excellentietrajecten

Het is van belang dat studenten voortdurend worden uitgedaagd in hun studietraject. Dat proberen we maximaal te doen in de reguliere opleidingen, maar ook daarnaast bieden we studenten de mogelijkheid zich te ontwikkelen naast hun verplicht onderwijsprogramma. "Meer dan een diploma" krijgt in de regio Meppel o.a. vorm door:

- Studenten de mogelijkheid te bieden naast hun mbo-diploma havo-certificaten te behalen. Sinds de start in 2022 zien we een groeiend aantal studenten deze mogelijkheid benutten. Evaluaties leiden mogelijk tot een breder aanbod en groei in het aantal deelnemers.
- Studenten te stimuleren zich aan te melden voor de Topacademie van DC. In twintig bijeenkomsten doen studenten, naast hun opleiding, kennis en ervaring op binnen diverse gebieden die te maken hebben met persoonlijke ontwikkeling aan de hand van diverse thema's. In 2023 namen zes studenten uit Meppel deel aan dit traject. In 2022 waren dat er drie.
- We leiden studenten op tot beginnend beroepsbeoefenaar op het passend mbo-niveau. Daarbij moedigen we de studenten aan deel te nemen aan Skills-wedstrijden waarin ze regionaal, landelijk en zo mogelijk Europees in vaardigheden kunnen laten zien en meten met andere studenten. Naast de beroepsrelevantie levert deelname aan Skills vaak een bijzondere persoonlijke leerervaring op. Ook in 2023 hebben we vanuit de regio Meppel voor de Zorg- en welzijnsopleidingen en het Business College weer studenten kunnen afvaardigen. Ook voor begeleidende docenten zijn Skills-evenementen leerzame ervaringen.

LLO

Daar waar het initieel onderwijs vooral opleidt voor BOL- en BBL diploma's wordt in LLO-trajecten veelal specifiek opgeleid voor bedrijven en instellingen. Inmiddels hebben Drenthe College, Noorderpoort college en Alfa-college in ons gezamenlijk werkgebied via 'DNA-next' een goed afgestemd aanbod met bijv. trajecten voor 'beroeps'certificaten, trajecten praktijkleren en taaltrajecten.

Internationalisering

Drenthe College biedt studenten en docenten de mogelijkheid ervaringen op te doen in het buitenland. Zo gaan studenten. Zo zijn ook in 2023 weer enkele studenten uit de branche Horeca en Hospitality op excursie geweest en hebben enkele studenten hun BPV vervuld in het buitenland.

7. Toekomstgerichte organisatie

7.1 Inleiding

Drenthe College wil een wendbare organisatie zijn. Dat is nodig om te kunnen inspelen op tal van ontwikkelingen, zoals digitalisering, verduurzaming en flexibilisering van het onderwijs en krimp, én om ambities waar te maken. We willen ons marktaandeel behouden en we willen nieuwe markten betreden. Medewerkers die meegroeien en matchen met de uitdagingen is dus een must! Om dit te bewerkstelligen, willen we alle medewerkers kwalitatief en kwantitatief in beeld krijgen en onderzoeken hoe dit plaatje matcht met de benodigde expertises en talenten in de toekomst. Daarna kunnen we de route op organisatie-, locatie-, team- en individueel niveau uitstippelen. Dit proces van strategische personeelsontwikkeling is gestart en loopt nog steeds door.

7.2 HR-visie en -beleid

“Jouw professionele bijdrage maakt het verschil”: zo luidt kort en bondig de HR-visie van DC. Iedere medewerker levert vanuit de eigen rol, de eigen vakdeskundigheid en talenten een bijdrage aan het geheel. Wanneer iedereen dat op de eigen manier doet, kunnen we het verschil maken voor onze studenten. Zo bouwen we samen aan een waardevolle toekomst voor studenten, medewerkers en de organisatie als geheel. De drie langetermijndoelen van HR zijn:

- Professionaliseren stimuleren;
- Eigenaarschap van teams en medewerkers vergroten;
- HR-huis op orde.

Deze doelen zijn opgesplitst in verschillende HR-thema's. Jaarlijks worden vanuit de HR-thema's projecten geïnitieerd om stappen te zetten. Thema's van 2023 waren professionalisering, duurzame inzetbaarheid, ontwikkeldialoog, bijzondere personeelsgroepen en strategische personeelsontwikkeling.

Professionalisering

Continue aandacht voor professionalisering en ontwikkeling van kennis, vaardigheden en gedrag om de kwaliteit van het onderwijs te blijven borgen, is een must voor onze medewerkers. Dit faciliteren en stimuleren we in de DC Academie. Via de portal van de DC Academie vinden alle medewerkers een uitgebreid aanbod aan trainingen, inspiratiesessies en workshops. Passend bij de eigen professionaliseringsvraag kon iedere docent, leidinggevende en ondersteunend medewerker deelnemen aan activiteiten met open inschrijving. Daarnaast zijn trainingen, inspiratiesessies en workshops geselecteerd omdat ze aansluiten bij de bestaande opleidingsbehoefte en vanuit de wens en vraag van de medewerker, opleidingsmanager of hoofd van een dienst. Een samenvatting van de activiteiten van de DC Academie en het aantal deelnemers is in figuur 22 terug te vinden.

Ook het aantal team- en maatwerktrajecten neemt toe bij de DC Academie. Dit zijn professionaliseringstrajecten die we ontwikkelen naar aanleiding van de vraag van een team of een bepaalde groep medewerkers. De leergang “Onderwijs Ontwikkelen” gericht op het versterken van het innoverend vermogen voor docenten, het advies development-programma voor adviseurs, het traject voor onderwijsondersteunend personeel om op digitale vaardigheden te trainen en het traject om conciërges te trainen in “Leren omgaan met emotie en agressie” zijn hier voorbeelden van.

| Professionalisering | 2023 | 2022 |
|---|--------------|--------------|
| Unieke trainingen | 76 | 61 |
| Aantal sessies | 191 | 162 |
| Teamtrainingen | 32 | 20 |
| Deelnemers | 2065 | 1635 |
| Realisatie scholingskosten DC Academie | € 290.388,00 | € 319.555,00 |
| Realisatie totale scholingskosten Drenthe College | € 789.488,00 | € 822.578,00 |

Figuur 24: Ontwikkeling interne professionalisering 2023 ten opzichte van 2022 ▲

Duurzame inzetbaarheid

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim bedroeg in 2023 7,37 procent, dit is een afname van 0,09 procent ten opzichte van 2022. Het gemiddelde verzuimpercentage in Nederland daalde in 2023 naar 4,6 procent. Een jaar eerder lag dit gemiddelde op 4,7 procent. Het is voor het eerst sinds 2014 dat Nederland weer een daling in het verzuim ziet. De trend van stijging van langdurend verzuim door psychische klachten zet wel door (Online publicatie Human Totalcare 17-01-2024). Dat zien we ook terug binnen DC. Ruim de helft van de medewerkers die waren uitgevallen en bij de bedrijfsarts op het spreekuur kwamen, waren uitgevallen met psychische klachten. Denk aan depressie, overbelasting, burn-out etc. Bij de helft van deze gevallen was er sprake van een werkgerelateerde component. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden die eind 2022 is gehouden door TNO en CBS, komt naar voren dat met name binnen de sectoren zorg en onderwijs de laatste jaren het aandeel van werkgerelateerde psychische klachten in verzuim consistent hoog is (TNO Onderzoek Burn-outklachten onder jonge werknemers een groeiend probleem?; 2023). Deze ontwikkeling is niet alleen binnen DC probleem, maar is ook landelijk een probleem binnen het onderwijs.



Figuur 25: Huis in balans ▲

De gemiddelde verzuimduur lag op ruim 40 dagen. Dit heeft mede te maken met de populatie van DC. Ruim 35 procent van de populatie is 55-plus. Deze groep heeft ook de langste verzuimduur met ruim 31 dagen. Bij de groep 45-plus is dat bijna 28 dagen, bij de groep 35-plus ruim 9 dagen en bij de groep 25-plus is dat 6 dagen. De verklaring hiervoor is niet de leeftijd an sich. Het heeft te maken met de aandoening of ziekte. Hoe ouder je wordt, hoe meer kans je hebt op het krijgen van een chronische aandoening of ziekte. Uit een rapport van de SER (2016) bleek dat 48 procent van de mensen tussen de 55 en 65 jaar een chronische aandoening heeft, terwijl van de mensen tussen de 25 en 55 jaar slechts 25 procent zo'n aandoening heeft. In het algemeen geldt dat vergrijzing van de populatie zorgt voor toename in het verzuim, maar het hebben van een chronische aandoening of ziekte is hier een hele bepalende factor in (Tinka van Vuuren, Een leven lang vitaal in het onderwijs).

De meldingsfrequentie is gedaald van 0,9 in 2022 naar 0,8. Van oktober tot en met december komt de meldingsfrequentie ruim boven de 1 uit. Dit past ook bij de landelijke trends, gezien de griepgolf, maar ook toename van coronagevallen. De groep van 55+ heeft de laagste meldingsfrequentie met 0,68. En juist de groep tussen de 25 en de 35 jaar heeft de hoogste meldingsfrequentie met 1,1. Dit past binnen de landelijke trend. Ook hier zie je dat jongeren zich vaker ziek melden dan ouderen, maar met een kortere verzuimduur.

Drenthe College heeft te maken met extra lang verzuim (366 tot 729 dagen) van 2,45 procent van het gemiddelde verzuim over 2023 en zeer lang verzuim (730 dagen en langer) van 0,82 procent van het gemiddelde verzuim over 2023. Dit heeft meerdere oorzaken. De voornaamste hiervan is dat de wachttijden bij het UWV enorm zijn. Op het moment ligt deze op acht maanden. Dat maakt dat WIA-beschikkingen lang op zich laten wachten. Medewerkers kunnen in de tussentijd al wel een voorschot aanvragen, waardoor de loonbetaling stopgezet kan worden, maar de verzuimduur loopt wel door. Dan is er nog een groep medewerkers die een WIA-beschikking hebben maar waar er nog kans is op herstel (binnen een half jaar). Deze medewerkers zijn dan nog steeds aan het re-integreren, maar nog niet tot volledig herstel gekomen. Denk aan medewerkers die bijvoorbeeld een (loongerelateerde) WIA-uitkering krijgen en daarnaast blijven werken.

In 2023 is het duurzaam inzetbaarheidsbeleid uitgerold. Dit beleid gaat uit van Positieve Gezondheid en amplitie. Positieve Gezondheid is een bredere kijk op gezondheid, uitgewerkt in zes dimensies. Zo creëren we een zo breed mogelijk aanbod van interventies voor alle medewerkers. Dus niet alleen voor de zieke medewerkers of medewerkers die uit dreigen te vallen. Dit doen we door een specifiek aanbod van cursussen en trainingen via de DC Academie maar ook door middel van maatwerk door specialistische providers. Met die bredere benadering draag je bij aan het vermogen van mensen om met de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen in het leven om te gaan. En om zo veel mogelijk eigen regie te voeren.

Daarnaast zet Drenthe College in op maatwerk, ten aanzien van inzetbaarheidsbegeleiding bij de leidinggevende middels inzetbaarheidscoaches. Zij ondersteunen en coachen leidinggevendenden bij inzetbaarheidsvraagstukken.

Werkdrukplan

Drenthe College wil de focus verleggen van werkdruk naar gezond en met plezier aan het werk. Daarom begonnen we al in 2019 een pilot Duurzame inzetbaarheid: Mijn huis in balans. De eerste aanzet is de afgelopen jaren gemaakt, waaronder optimalisatie van de verzuimbegeleiding en inzet van DC Vitaal. Hier gaan we mee verder na de instellingenfusie. Terra werkt ook met het Huis van werkvermogen.

Om meer zicht te krijgen op de behoeften van medewerkers hebben we in 2022 en 2023, in samenwerking met de OR, verschillende sessies in de regio's georganiseerd om met medewerkers van gedachten te wisselen over werkdruk en duurzame inzetbaarheid. De uitkomsten van deze bijeenkomsten zijn verwerkt in het werkdrukplan met als titel Van werkdruk naar werkplezier. Dit is een dynamisch document dat elk jaar in samenwerking met de OR wordt herzien en daar waar nodig aangepast. We kijken samen naar welke interventies er zijn, welke er werken en welke behoeften er zijn op dit gebied binnen de organisatie. Tot slot heeft de DC Academie in combinatie met DC Vitaal een aantal trainingen en workshops aangeboden in het kader van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit, zoals: een health check, stoelmassages, een wandelexpeditie, pensioenbijeenkomsten ook voor medewerkers onder de 60 jaar en themabijeenkomsten zoals bijvoorbeeld over de overgang.

Ontwikkel dialoog en doorstroom

Nadat in 2022 het aantal ontwikkel dialoogen was gedaald, zien we in 2023 weer een stijging. Dit lijkt het resultaat van extra aandacht en stimulans aan medewerkers door hun leidinggevendenden. Hoewel het initiatief voor het gesprek van de medewerker komt, hebben leidinggevendenden hun medewerkers meer gemotiveerd om de dialoog te starten. De ontwikkel dialoog is de basis voor het maken van afspraken over persoonlijke ontwikkeling en (door-)groei, dus met deze stijging hebben we als organisatie daarin een mooie stap gemaakt.

| Regio/dienst | status | Afgerond | Opgestart | Mdw vult in | LG maakt definitief | Administratief gestopt | Totaal | | | | | | |
|----------------|--------|------------|---------------|-------------|---------------------|------------------------|--------------|-----------|--------------|----------|--------------|------------|---------------|
| Bovenregionaal | | 5 | 6 | 3 | 1 | | 15 | | | | | | |
| CvB | | | | 1 | 16,67% | | 1 | | | | | | |
| Dienst FFC | | 31 | 20,13% | 6 | 3,90% | 7 | 4,59% | 44 | 28,57% | | | | |
| Dienst HR | | 5 | 21,74% | 1 | 4,35% | 2 | 8,70% | 8 | 34,78% | | | | |
| Dienst O&I | | 11 | 14,67% | 2 | 2,67% | 4 | 5,33% | 1 | 1,33% | 18 | 24,00% | | |
| Regio Assen | | 27 | 13,37% | 12 | 5,94% | 10 | 4,96% | 10 | 4,95% | 1 | 0,50% | 60 | 29,70% |
| Regio Emmen | | 127 | 36,92% | 29 | 8,43% | 16 | 4,65% | 4 | 1,16% | | | 176 | 51,16% |
| Regio Meppel | | 14 | 12,29% | 5 | 4,39% | 10 | 8,77% | 1 | 0,88% | | | 30 | 26,32% |
| Totaal | | 220 | 25,71% | 61 | 6,57% | 53 | 5,71% | 18 | 1,94% | 1 | 0,11% | 353 | 38,04% |

Figuur 26: Ontwikkel dialoogen 2023; Bron PowerBI (23-1-24) ▲

Ook voor wat betreft de doorstroom van docenten van functieschaal LB naar functieschaal LC zien we in 2023 een stijging. De wens om het aandeel LC-functies te verhogen en daarmee de kwaliteit van het onderwijs te vergroten, heeft in 2023 geleid tot het geven van een extra impuls aan zowel medewerkers als leidinggevendenden om te werken aan de doorontwikkeling naar LC. Deze inhaalslag was ook een nadrukkelijke wens van de Ondernemingsraad en de aanpak is in samenwerking met de OR tot stand gekomen. Het positieve resultaat van deze inspanning is zichtbaar met de bevordering van 23 docenten van de LB- naar de LC schaal in 2023.

Doorstroom zien we in 2023 ook bij de instructeurs, waarvan 4 medewerkers zijn bevorderd naar de functie van docent (LB). Binnen het OBP zijn 16 medewerkers bevorderd naar een hogere schaal.

| Doorstroom | |
|-----------------------------------|---|
| Doorstroom in 2023 | 2 instructeurs bevorderd van schaal 7 naar schaal 8 |
| | 4 instructeurs zijn bevorderd naar de functie van docent, schaal LB |
| | 16 OBP medewerkers zijn bevorderd naar een hogere schaal |
| | 4 medewerkers zijn overgestapt van OP naar OBP |
| Doorstroom LB - LC in 2023 | 23 docenten zijn bevorderd van schaal LB naar schaal LC |

| Instroom en uitstroom | |
|-----------------------|--------------------------------|
| Instroom 2023 | 211, waarvan 111 OP en 100 OBP |
| Uitstroom 2023 | 177, waarvan 80 OP en 97 OBP |

Figuur 27: doorstroom in 2023; Bron: AFAS (15-1-24) ▲

Bijzondere groepen medewerkers

Participatiebanen

Bij Drenthe College werd in 2023 gemiddeld 0,375 fte ingezet ten behoeve van participatiebanen. Dat was in 2022 1,58 fte. De reden van deze daling is dat er binnen het mbo een beperkt aantal mogelijkheden is om participatiebanen te plaatsen. Participatiebanen mogen maximaal 2 jaar ingezet worden en in 2022 is een aantal participatiebanen afgelopen. Het huidige aantal is vanuit de directe netwerken van Drenthe College geworven. Om het aantal participatiebanen bij Drenthe College significant te vergroten, zou een brede arbeidsmarktcommunicatie en de actieve werving van participatiebanen nodig zijn. Daar is het afgelopen jaar, indachtig de aanstaande fusie met Terra niet op ingezet.

Startende medewerkers

In 2023 zijn wij als volwaardig partner toegetreden tot de School of Education. Naast de opleidingsschool, hebben we ook een goed aangeschreven introductieprogramma voor zowel ondersteunend als onderwijzend personeel.

Afgelopen jaar is twee keer een startersdag georganiseerd voor in totaal 66 nieuwe collega's. De nieuwe collega's krijgen een buddy die hen inwerkt en praktische vragen kan beantwoorden. Er is een 'Wegwijs bij DC'-pagina beschikbaar op intranet met nuttige en praktische informatie en na drie maanden worden de nieuwe collega's uitgenodigd voor de regiolunches met de regiodirecteur. Onderwerp van gesprek: hun ervaringen tot dan toe bij DC. In 2022 is aan het introductieprogramma een aantal trainingen toegevoegd. Zo krijgen nieuwe collega's een uitnodiging voor de volgende basistrainingen: Examineren, Intakegesprek voeren, LOB-training en AVG. Via deze trainingen maken we nieuwe collega's wegwijs gemaakt in onze processen en werkwijzen.

Vertegenwoordiging vrouwen in managementfuncties

Binnen Drenthe College is 64 procent van alle medewerkers vrouw. Deze verhouding man/vrouw zien we grotendeels weerspiegeld in het aantal leidinggevendenden op de werkvloer, hier is 62 procent vrouw. Echter, in het centrale managementteam is 35 procent vrouw. Hier is een lichte stijging te zien, want vorige jaar was het percentage vrouw in het centrale managementteam nog 33 procent. In totaal is 56 procent van alle leidinggevendenden vrouw. Drenthe College streeft naar meer diversiteit in directiefuncties. Het beleid hierbij is dat bij de werving en selectie, vrouwen een voorkeur hebben om aangesteld te worden in een managementpositie.

Onderzoeken van de onderwijsinspectie

De onderwijsinspectie heeft Drenthe College in de periode tussen 26 september en 10 oktober onder de loep genomen in het kader van het vierjaarlijks onderzoek naar de sturing door het bestuur op de kwaliteit van het onderwijs. Het onderzoek startte in juni met een startgesprek met het bestuur. Voor de verificatie selecteerde de inspectie een viertal opleidingen. In aansluiting op de informatie uit het startgesprek werden regionale ontwikkelingen, kleinschaligheid van opleidingen en samenwerking meegenomen in deze keuze, omdat onderwijsteams hierop anticiperen in de ontwikkeling van het onderwijs.

DC is verheugd met het oordeel van de inspectie; het rapport belicht de sterke punten van DC en identificeert enkele verbeterpunten. Het bestuur heeft, aldus het rapport, een heldere visie op goed onderwijs, vertaald naar ambitieuze doelen en beleid. Er wordt effectief gestuurd op deze doelen, wat bijdraagt aan een positieve ervaring van studenten. De onderwijsinspectie benoemt in het rapport dat studenten zich welkom en gerespecteerd voelen en dat zij een veilig en stimulerend leerlimaat ervaren. Dat onze studenten zo iets tijdens een inspectieonderzoek zeggen, dat is het mooiste compliment dat we als school kunnen krijgen.

De inspectie constateert dat onderwijsteams erin slagen om het onderwijs aan te laten sluiten op de doelgroep, met passende ondersteuning en positieve feedback van studenten. De samenwerking met de regio – de huidige voorbeelden daarvan zijn onder andere de samenwerking en fusie met Terra en met Noorderpoort en Alfa-college binnen het samenwerkingsverband DNA – wordt geprezen als kenmerkend voor onze werkwijze. De inspectie beoordeelt onze financiële positie als gezond, waarbij we ook aandacht hebben voor de financiële consequenties van toekomstige ontwikkelingen. Alles overziend komen we als DC tot de conclusie dat de Strategische lijnen waarlangs we nu ruim vier jaar werken (Iedereen is Welkom, Meer dan een diploma, Uitdagende Leeromgeving en Partner in de regio) nu volledig zijn vruchten beginnen af te werpen.

Het rapport signaleert ook een aantal verbeterpunten. Het bestuur kan beter sturen op basisvaardigheden en de analyse van tekortkomingen in de onderwijskwaliteit en verbeteracties kunnen daadkrachtiger worden ingezet. De door de inspectie gesignaleerde verbeterpunten kwamen niet als een verrassing omdat we deze vooraf ook hadden aangegeven als onderdelen waar we meer aandacht aan hadden te geven binnen DC.

Expeditie Innovatie

Albertje Nieuwenhuis is coördinator DC Academie en Dick Lubbersen is communicatie-adviseur bij DC en zij zijn tevens belast met het bevorderen van de creativiteit en innovatie binnen DC. Samen met collega's van Alfa-college, Firda, Noorderpoort en Terra maken ze deel uit van het netwerk 'Op 't Noorden Innovatiehuis voor onderwijs'. Samen met dat netwerk en een aantal collega's bezochten ze Vepa the furniture factory in Emmen.

Als netwerk 'Op 't Noorden Innovatiehuis voor onderwijs' ontmoetten we elkaar tijdens een landelijke bijeenkomst over innovatie in het mbo. We herkenden elkaar, we zijn allemaal pioniers. Sinds die tijd organiseren we zo'n viermaal per jaar een expeditie. Dan gaan we erop uit. Een van de deelnemers organiseert dan een bedrijfsbezoek aan een organisatie of bedrijf waar men innovatie hoog in het vaandel heeft.

Een steengoed verhaal

Wij organiseerden een bezoek aan Vepa. Een prachtig bedrijf in Hoogeveen. Ze maken kantoormeubilair, ook die van onze school. Je kunt zoveel leren van zo'n bedrijf. Het belang van een hartelijk welkom bijvoorbeeld, de gastvrijheid. En vooral: een steengoed verhaal dat ze in een tijdlijn prachtig in het bedrijf in beeld hadden gebracht. Hoe ze 15 jaar geleden begonnen, de keuze die ze maakten voor duurzaam produceren, de aandacht voor recyclen, het belang dat ze hechten aan innovatie. Ze hebben er bijvoorbeeld een plek voor productontwikkeling. Een soort speeltuin, een werkplaats, een ruimte voor innovatie. Op die plek mag het ook mislukken, dat hoort er bij.

Er gaat veel goed, niets aan doen

Je leert veel van zo'n expeditie, ook voor je onderwijs. We hoeven natuurlijk niet te veranderen om het veranderen. Er gaat in ons onderwijs veel goed. Niets aan doen. Maar je moet als school wel meegroeien met al de ontwikkelingen in de samenleving, de branches waar we voor opleiden en je studenten. Dat vergt innovatie, dat vergt creativiteit. Nu organiseren we viermaal per jaar zo'n expeditie. We gunnen iedereen die reis. Daarom zetten we nu ook de aankondigingen op de pagina van DC Academie. En soms tippen we iemand: is dit niet iets voor jou?

Strategische personeelsontwikkeling

Drenthe College staat de komende jaren voor grote uitdagingen: aan de slag met de nieuwe onderwijsvisie en nieuwe markten betreden met LLO. Tegelijkertijd zien we een krimp in de regio, met als gevolg dat de organisatie kleiner wordt. Dat zal op alle terreinen merkbaar zijn. Het gaat erom de kwaliteit op peil te houden en de doelen van het strategisch plan te behalen. Een wendbare organisatie met medewerkers die meegroeien en matchen met de uitdagingen is daarom belangrijk.

Daarom zijn we in 2021 gestart met strategische personeelsontwikkeling: we willen de huidige populatie kwalitatief en kwantitatief in beeld krijgen, in relatie tot de benodigde expertises en talenten van de toekomst. De kwantitatieve analyse is in de meerjarenbegroting (figuur 43) gemaakt. Naast de kwantitatieve analyse zijn er in 2022 kwalitatieve analyses gemaakt aan de hand van dwarsdoorsnedes van de teams. In 2023 zullen we de kwalitatieve analyses samenvoegen en formuleren welke stappen nodig zijn voor vervolg.

Kengetallen medewerkers

In 2023 is het totale aantal FTE's ten opzichte van 2022 gelijk gebleven, ondanks de daling in studentenaantallen. De oorzaak moet worden gevonden in het relatief hoge ziekteverzuim, waardoor veel vervangingsaanstellingen nodig zijn geweest om het onderwijsproces doorgang te laten vinden. Het aantal voltijdscontracten is licht gestegen ten opzichte van 2022, zowel bij mannen (+2 procent) als bij vrouwen (+1 procent). DC kent een groot aandeel oudere medewerkers; 22 procent (vorig jaar 21 procent) van medewerkers is 60 jaar en ouder. De gemiddelde leeftijd is 49 jaar, twee jaar ouder dan vorig jaar. Er is enige instroom geweest in de categorie 40-50 jaar en juist een kleine uitstroom in de leeftijdscategorie 60-65, maar vooral het aandeel 65 jaar en ouder is significant groter dan vorig jaar. Dit laatste is te verklaren doordat vervangers juist gevonden worden in die leeftijdscategorie (reeds gepensioneerd, maar toch weer aan het werk als invaller). De uitstroom van zestigplussers zal de komende jaren steeds groter worden.

Het aantal medewerkers dat is ingestroomd in 2023 is veel hoger dan in 2022, 211 ten opzichte van 115 in 2022. De uitstroom is in 2023 ook hoger dan in 2022, namelijk 177 ten opzichte van 145, maar de uitstroom is lager dan de instroom. Het hoge verzuimcijfer, waardoor veel vervangende docenten nodig zijn geweest in 2023, kan als oorzaak worden aangewezen; zij stromen in, maar ook vrij snel weer uit. Dat ook onder OBP de in- en uitstroom hoog is, heeft eveneens het hoge verzuim als oorzaak; er zijn veel vervangende medewerkers nodig geweest. Daarnaast zijn er in het kader van de fusie met Terra extra medewerkers ingezet, om de extra werkzaamheden die de fusie met zich meebracht te kunnen uitvoeren.

In 2022 was 44 procent van de medewerkers ondersteunend (OBP); dit jaar is dat 45 procent, de in- en uitstroom van onderwijsondersteunend personeel en onderwijzend personeel houden elkaar in evenwicht. Drenthe College kent een groot deel vaste formatie (74 procent) en een deel tijdelijke aanstellingen (26 procent), wat grotendeels is ingegeven doordat nog niet bevoegde docenten nog geen vast contract krijgen. Er is in 2023 in incidentele gevallen sprake van inhuur van medewerkers (22 medewerkers) waarover is afgesproken dat deze worden ingezet bij 'ziek en piek'.

7.3 Werken aan een toekomstgerichte organisatie

Onderwijsbeleid, kwaliteit

O&K

Het team Onderwijsbeleid en Kwaliteit heeft zich in 2023 gericht op de verdieping van het thema opdrachtnemer zijn en de ontwikkeling van adviesvaardigheden, de ontwikkeling van het teamdoel en de voorbereiding van de fusie. Samenwerken staat centraal in onze werkzaamheden. Met onze collega's van Terra en we zoeken waar mogelijk de samenwerking met het Alfa-college en Noorderpoort.

O&K voor het onderwijs

Ons team ondersteunt het onderwijs in alle aspecten van instroom tot uitstroom. Hierin zitten vele aspecten die we in portefeuilles hebben verdeeld binnen ons team. Deze portefeuillevindeling is te vinden op onze site zodat docenten en managers die makkelijk kunnen vinden. We hebben afgelopen jaar de kennisbank verder inhoud gegeven zodat kaders en beleidsstukken up to date blijven en

makkelijk gevonden kunnen worden. We organiseren vanuit internationalisering activiteiten waardoor medewerkers en studenten hun internationale competenties ontwikkelen. Binnen de strategische lijn 'Meer dan een diploma' bieden we activiteiten voor studenten die zich naast hun vakopleiding willen ontwikkelen door verdiepende of verbredende activiteiten te volgen.

Kwaliteit en Beleid

We doen ervaring op met het referentiewaardemodel door middel van proeftuinen. Hiermee willen we komend jaar een toolkit ontwikkelen met verschillende instrumenten.

Afstemming op thema's en portefeuilles met de verschillende beleidsadviseurs krijgt steeds meer vorm. Door de voorbereiding op de fusie werken we ook intensief samen met de beleidsadviseurs van Terra.

Professionalisering

Tijdens de teamdagen hebben we gereflecteerd op samenwerken en opdrachtgevers- en opdrachtnemers vaardigheden. Medewerkers hebben individueel trainingen of opleidingen gevolgd.

Marketing, Communicatie en Voorlichting (MCV)

In 2023 vormde de studentreis de centrale marketingfocus. Het gericht evalueren en optimaliseren van het proces van werving tot aanmelding en van aanmelding tot definitieve inschrijving vanuit data-analyse zorgt voor een betere dienstverlening gericht op de studiekeuzer en de zittende student.

Naast heldere, integrale en duurzame branding- en bijbehorende eventcampagnes voor on- en offline marketing en communicatie ontwikkelde het team Marketing, Communicatie en Voorlichting (MCV) dit jaar de studiekeuzetool op de website. Deze tool zorgt voor een personalisatie van het studiekeuzeproces o.a. door het aanmaken van een account waarin alle stappen van het proces begeleid en bewaard worden. Daarnaast heeft MCV een succesvolle reeks met explainervideo's geïntroduceerd. Stapsgewijs worden studiekeuzers en ouders door het hele studiekeuzeproces en de mogelijkheden meegenomen.

De eventcampagnes (social ads en Google ads) voor onder andere de open dagen en het meelopen waren succesvol. Meer dan de helft van de aanmeldingen kwam direct via deze campagnes tot stand. Dit bevestigt dat onze doelgroepen (ouders en jongeren) zich online bevinden en oriënteren. Op social mediakanalen creëren we organische content (onbetaalde berichten). Zo plaatsen we wekelijks mooie studentverhalen en korte video's die een goed sfeerbeeld geven van DC en de verschillende opleidingen en locaties.

Vorbereiding op fusie

Ook voor na de fusie mikt MCV op de professionalisering van de gehele afdeling door te werken in organisatiebrede portefeuilles, gebaseerd op de verschillende expertises binnen het vakgebied. Van daaruit blijft er aandacht voor afzonderlijke regio's maar is er ook ruimte om vaktechnisch specifieker te werken. Hiervan profiteert de hele organisatie.

Het eerste resultaat van de samenwerking binnen de teams MCV van Terra en Drenthe College leverde een heldere procescommunicatie van de fusie op. Ook hebben beide teams gezamenlijk een nieuw huisstijlhandboek en een nieuwe website voor DCTerra ontwikkeld.

Samenwerking DNA MCV

In 2023 is de samenwerking tussen de teams MCV in DNA verband geïntensiveerd. Een goede overlegstructuur en goede afstemming zorgden voor een nieuwe merkarchitectuur (inclusief werkkaders) van de bestaande merken binnen DNA. Ook is de 'HalloMbo' campagne uitgerold in Zuidwest-Drenthe en sloegen we de handen ineen in het samenvoegen van de offline marketing. De afdeling heeft grote stappen voorwaarts gezet in het optimaal voor het voetlicht brengen van het mbo als mooie en sterke opleidingsvorm. Tot slot is er vanuit de drie teams één communicatieadviseur aangesteld die in het bestuurlijk overleg de gezamenlijke belangen behartigt.

ICT en Informatiemanagement

2023 stond, naast een aantal mooie stappen die gezet zijn, vooral al in het teken van de fusie met Terra en in iets mindere mate in het teken van DNA. Daarnaast hield de cyberdreiging onverminderd aan,

wat veel tijd en inspanning heeft geveerd. Nieuwe werkzaamheden, opleidingen en cybersecurity-werkzaamheden hebben geleid tot uitbreiding van medewerkers. Hieronder een korte schets van nieuwe ontwikkelingen. Een aantal daarvan is reeds als DCTerra in gezamenlijkheid opgepakt.

Algemeen

Er is veel aandacht besteed aan de voorbereiding van de fusie. Hiervoor zijn 15 werkgroepen actief waarin alle onderdelen van de informatievoorziening van DCTerra zijn belicht en van waaruit adviezen voor de aanpak worden opgesteld. Van examensystemen als Ontrac en Remindo en het studenten-informatiesysteem Magister tot bedrijfssystemen als Afas en het Data Platform Onderwijs wordt beoordeeld wat er moet gebeuren om tot één geïntegreerd geheel voor DCTerra te komen. Het totale programma wordt aangestuurd en bewaakt door de programmamanager van het Technisch Integratie Programmaplan (TIP). De IT Governance Board van Drenthe College is in de loop van 2023 overgegaan in de Fusie IT Governance, kortweg FIG. De FIG neemt de governance voor DCTerra op zich gedurende de fusieperiode. De samenwerking tussen de ICT&IM-afdelingen van Terra en Drenthe College is zeer goed.

In DNA-verband is samengewerkt aan o.a. de missie, visie en strategie en een gezamenlijk IBP-beleid. Ook heeft samenwerking binnen DNA-verband op onderwijsgebied geleid tot diverse verhuisbewegingen.

In 2023 is de implementatie van het servicemanagementsysteem ServiceNow gestart en is afscheid genomen van Topdesk. We kennen veel aanloopproblemen die met name te herleiden zijn tot een verkeerde architectuur. Na intensief en langdurig overleg met de leverancier en Surf gaat begin februari 2024 een her-implementatie van start. Hieraan zijn voor ons geen financiële consequenties verbonden en de her-implementatie wordt mede gebruikt om ServiceNow als systeem voor geheel DCTerra te implementeren. De opzet en vulling van de kennisbank binnen ServiceNow als basis voor de ICT-dienstverlening en de MORA-procesinrichting is voor de hele organisatie al vanaf de start waardevol gebleken.

Informatiemanagement

Er is een mooie stap vooruit gezet met de verdere uitbreiding van het digitaal platform onderwijs (DPO). Er ligt nu een stevige basis voor sturings- en verantwoordingsinformatie op zowel bedrijfsvoerings- als onderwijsgebied. Het applicatielandschap dat in 2022 is opgezet, is uitgebreid met de applicaties van Terra en samen met Terra ontwikkeld tot een robuust instrument voor DCTerra. Het wordt gebruikt bij advisering en besluitvorming en is een belangrijke schakel in de voorbereidingen voor de fusie. Daarna zal het de basis vormen voor applicatierationalisatie en beheersing van de informatievoorziening.

Applicatiebeheer

In 2023 zijn de pilots voor het Leer Management Systeem (LMS) van start gegaan. Er is een beheerder afkomstig van Terra aangetrokken en het onderwijs wordt intensief betrokken. In het eerste kwartaal van 2024 gaan 20 onderwijsteams van start. ICT, onderwijs en digi-coaches werken hierin nauw met elkaar samen. Voor het digitaal factureren aan studenten is de applicatie WISCollect in gebruik genomen. Dit leidt tot veel efficiencyvoordeel. En sinds de tweede helft van 2023 wordt medewerkers via FiscFree de gelegenheid geboden extra secundaire arbeidsvoorwaarden zoals bijvoorbeeld fietsen met belastingvoordeel te verwerven.

Voor de meeste applicaties geldt dat de voorbereiding op de fusie in volle gang is gekomen. De werkzaamheden bestaan uit het onderzoeken en beoordelen wat er gedaan moet worden om in augustus 2024 beschikbaar te zijn voor alle betreffende medewerkers van DCTerra. Voor Afas is 1 januari 2025 het moment waarop over wordt gegaan naar één gezamenlijk systeem en voor Magister-mbo is het streven om voor het schooljaar 2025-2026 een gezamenlijke omgeving te hebben.

Systeembeheer en security

Systeembeheer ontwikkelt en beheert de ICT-infrastructuur. Na enige vertraging door leveringsproblemen is de opbouw van het nieuwe netwerk goed op gang gekomen. De implementatie van het draadloze netwerk op Fortinet is succesvol verlopen en volledig operationeel. Tevens is er een start

gemaakt met het bedrade netwerk. Na het afronden van de aanbesteding voor de uitbreiding van het netwerk, zodat Terra hierop kan worden aangesloten, wordt de ombouw van het bedrade netwerk weer opgepakt. De aanbesteding van de netwerkuitbreiding is een gezamenlijke inspanning van Terra en Drenthe College geweest.

Vanuit de vijfpijler-strategie voor security zijn back-up en disaster recovery en het security operations center (SOC) opgepakt. In het Surfsoc worden de ICT-systemen bewaakt door FOX-IT. De backup-faciliteiten zijn heringericht en ondergebracht bij twee externe partijen. Aan de inrichting van disaster recovery wordt hard gewerkt. Serverbeheer en security zijn nauw betrokken bij het TIP en al geruime tijd bezig met de voorbereidingen van een nieuwe Microsoft-omgeving voor DCTerra. Deze moet in augustus 2024 operationeel zijn in de aanloop naar het nieuwe schooljaar.

Support

Support is het centrale aanspreekpunt bij verstoringen en (aan-)vragen met betrekking tot de ICT-dienstverlening en beheert de werkplekapparatuur van portfolio-ontwikkeling tot logistiek en ondersteuning bij verstoringen. Na een roerig 2022 met veel ziekte, inhuur en uitstroom is de personeelsbezetting nu gestabiliseerd. Er is een interne coördinator aangesteld en er zijn twee medewerkers geworven die direct bijdragen aan verhoging van de kwaliteit van dienstverlening. Support kreeg te maken met meerdere verhuisbewegingen die vooral vanuit de DNA samenwerking zijn ontstaan. Bijvoorbeeld de inhuizing van Noorderpoort in Cicero, met daaruit voortvloeiende interne verhuizingen, en de nieuwe locatie aan de Amerikaweg in Assen voor de VeVa opleiding. Voor werkplekapparatuur is na een periode van 12 jaar de opdracht aan een nieuwe leverancier gegund: Bechtle. En samen met Terra is de aanbesteding voor audio-visuele middelen voor DCTerra in de markt gezet. Ten slotte hebben we als erkend leerbedrijf in 2023 weer meerdere mbo-studenten van de ICT-opleiding van Drenthe College binnen support een stage kunnen bieden. Geregeld stromen er ook stagiaires door om bij ons hun loopbaan te starten.

Informatiebeveiliging Persoonsgegevens (IBP)

- Drenthe College had in 2023 de governance goed op orde.
- Vanaf 2021 hanteert het ho- en het mbo-onderwijs het NBA-toetsingskader Informatiebeveiliging. Jaarlijks wordt vanuit de brancheorganisatie, MBO-Digitaal, een benchmark verzorgd, waarbij de mbo-instellingen hun volwassenheid aan de hand van het NBA-toetsingskader meten. Ten opzichte van 2022 werden hier door Drenthe College wederom concrete stappen voorwaarts gezet. Deze werden gezet in het zicht van de voorgenomen fusie en bestonden uit de voorbereiding tot gelijk-schakelen van de volwassenheidsniveau's van beide organisaties door toe te werken naar elkaars 'best practices'. Vanaf 2024 wordt de meting uitgevoerd op de nieuwe fusieorganisatie.
- Het commitment van CvB/CMT om te werken met het NBA-toetsingskader wordt ook gedragen door Terra, de fusiepartner. Dit vergt een nieuwe Roadmap IBP voor 2024.
- Drenthe College investeert in menselijke weerbaarheid. Voor alle nieuwe medewerkers wordt de AVG-training georganiseerd en voor teams is deze training op aanvraag beschikbaar.
- Het implementeren van het NBA-toetsingskader in de organisatie vraagt aandacht in combinatie met het inrichten van een procesgerichte organisatie in aanloop naar de fusie met Terra. In oktober 2023 werd in aanvulling op het NBA-toetsingskader ook het Privacy toetsingskader geïntroduceerd. Dat toetsingskader kent extra op privacy gerichte toetsen, om onderwijsinstellingen ook op dat domein naar een hogere volwassenheid te brengen.
- Er is in het kader van een afstudeeropdracht onderzoek gedaan naar het verbeteren van het volwassenheidsniveau IBP bij Drenthe College en Terra in combinatie met de hoogste cyberrisico's vanuit het SURF Cyberdreigingsbeeld. De aanbevelingen uit dit onderzoek worden opgepakt en in 2024 verder uitgewerkt.
- MBO-Digitaal financiert vanaf 2024 voor vier jaar een GRC (governance, risk en compliance) tool voor de mbo-sector om IBP te beheren en benodigde maatregelen te organiseren.
- Door de voorgenomen fusie met Terra is meer samenwerking ontstaan om de dienstverlening ICT en IBP op hoger niveau te tillen. In de samenwerking met DNA is een IBP-groep opgezet om gezamenlijk te werken aan beleid en procedures.

Het complete jaarverslag IBP vindt u in bijlage 4.

Facilities, Finance & Control en Onderwijsondersteunende Diensten

Binnen de afdeling heeft het afgelopen jaar de focus vooral gelegen op het fusietraject met Terra en dan meer specifiek op het leveren van bijdragen voor het due diligence-onderzoek en de Fusie-Effect Rapportage (FER).

Gecontinueerd ten opzichte van vorig jaar: het optimaliseren en verbeteren van de werkprocessen en informatievoorziening. Onverkort is de kwaliteitscyclus hiervoor de basis. Het resultaat is merkbaar. De kwaliteit is verbeterd, er zijn minder fouten en de doorlooptijden zijn sneller. De tool voor het verstrekken van informatievoorziening is PowerBI (voorheen Qlikview). Conform het strategisch huisvestingsplan was de verduurzaming van het Cicero-gebouw in Assen aan de orde. Daarnaast wordt verder ingezet op de ontwikkeling van de onderwijscampus te Emmen. Ook vernieuwden we het begrotingsproces. Jaarlijks passen we de kaderbrief aan op actuele ontwikkelingen.

Gegarandeerd goed

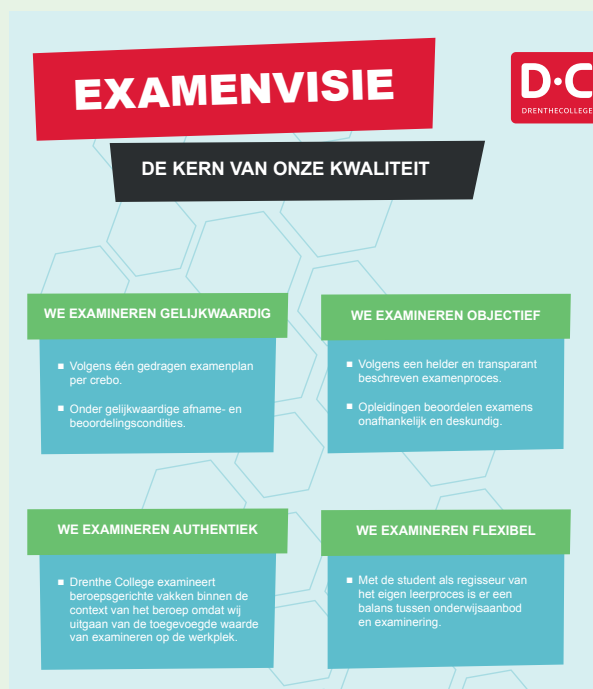
Een nieuwe examenorganisatie! Voor veel medewerkers en studenten is dat geen reden voor een feestje. Beleidsadviseur Examinering Ester van Meeteren en projectleider Pim Reinders zijn er trots op.



‘Je wilt als student een diploma dat gegarandeerd goed is. In heel Nederland kan je met een DC-diploma aankomen. Een goede examenorganisatie zorgt voor duidelijkheid en vertrouwen. En bovendien, examinering is geen moetje. Het maakt integraal deel uit van ons onderwijs. De voormalige examenorganisatie stamde uit 2018. We hebben toen afgesproken dat we die regeling na drie jaar zouden laten evalueren. Onderwijs verandert immers voortdurend. De evaluatie bracht een aantal verbeterpunten aan het licht.

Op de werkvloer

Een belangrijk verbeterpunt betrof het ontbreken van een heldere visie op examinering. Daar is een expertteam mee aan de slag gegaan. Docenten, onderwijskundigen, mensen die in de examencommissie zaten: mensen die wisten waar het over ging.



Zij hebben in samenhang met de onderwijsvisie ‘Onderwegwijs’ de nieuwe visie opgesteld. We hebben dat vertaald in een handzaam A4’tje met vier kernstatements. Zo vergemakkelijken we de vertaalslag naar de praktijk. Onderwijs vindt steeds vaker op de werkvloer plaats. Onderwijs wordt steeds wendbaarder. De examenorganisatie moet daarin mee.’

8. Kwaliteitsagenda en Covid-19

8.1 Afronding kwaliteitsagenda 2019-2022

Via het jaarverslag 2022 hebben we verantwoording afgelegd over onze inspanningen en resultaten over de kwaliteitsperiode 2019-2022. Met een zorgvuldige evaluatie hebben we teruggeblikt op onze doelen en maatregelen en hebben we de meetbare en merkbare effecten in beeld gebracht. In het najaar van 2023 heeft de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO (CKMBO) onze eindevaluatie met een voldoende beoordeeld, waarmee deze kwaliteitsperiode is afgesloten. Terugkijkend heeft de eind-evaluatie geleid tot onderstaande reflectie langs de drie speerpunten uit de kwaliteitsagenda.

Jongeren en (jong) volwassenen in een kwetsbare positie & Gelijke kansen in het onderwijs voor iedereen

Vanwege de oververtegenwoordiging van kwetsbare groepen in Drenthe heeft DC vanzelfsprekend extra aandacht voor kwetsbare jongeren en (jong-)volwassenen. Vooral de samenwerking met onze partners in de keten om daarin tot een effectieve aanpak te komen, blinkt uit. We zien dat we in die keten meer en meer een sleutelrol hebben omdat we dicht op onze studenten zitten en onder andere corona heeft blootgelegd dat we als school meer zijn dan een leeromgeving; vooral ook een veilige plek voor onze studenten. We zien desondanks dat de problematiek toeneemt en dat vraagt om het steeds verder professionaliseren van onze activiteiten bij het begeleiden van kwetsbare studenten. We hebben daarin forse stappen gezet in het professionaliseren van onze ondersteuningsstructuur. Uitgangspunt van de nieuwe structuur is de begeleiding zo dicht mogelijk bij de student te laten plaatsvinden. Dit zorgt ervoor dat we als professionals dichter bij de studenten komen te staan waardoor we sneller kunnen signaleren en hierdoor ook sneller kunnen handelen en eventueel kunnen doorverwijzen naar de tweede lijn (BAT) en of derde lijn (externe zorgverlening).

We zien dat de oververtegenwoordiging van kwetsbare doelgroepen in onze regio zijn oorsprong vindt in intergenerationele problematiek zoals laaggeletterdheid, overerfbare armoede en gezondheidsproblematiek. Het zit diep geworteld en het bepaalt nog teveel het narratief van onze regio. Dat terwijl we zoveel kansen zien in de regio en het de regio gunnen om met meer trots deze kansen te verzilveren om daarmee te werken aan en te investeren in brede welvaart. We hebben daarom in aanpak met onze partners daarin continu het narratief proberen om te buigen door actief weg te bewegen bij termen als zorg maar te spreken van ondersteuning, niet te spreken van achterstand maar van een andere startpositie. Niet van weglek maar van het investeren in een blijfklimaat. Niet van een krimp- maar van een groeiregio.

Ondanks dat we zien dat onze partners in de regio dit narratief omarmen en we langzaam meer trots zien en voelen, blijft de problematiek hardnekkig. We zien ook zelf dat onze inspanningen niet altijd terug te zien zijn in onze meetbare indicatoren. Dat is een aanmoediging om onverminderd in te zetten op de emancipatie van de regio en in onze nieuwe periode ook volop in te zetten op gelijke kansen voor iedereen.

Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst

De samenleving stelt in toenemende mate vragen die vernieuwing van ons onderwijs vergen. Het tempo waarin het werkveld verandert blijft moeilijk voorspelbaar en dat stelt eisen aan de wijze waarop wij onze studenten voorbereiden op een waardevolle toekomst. We hebben onszelf doelen gesteld op het gebied van gepersonaliseerd leren, meer maatwerk, passend portfolio voor de regio's, cross-overs en LLO. Om te beginnen leiden we op voor de regio. De kanteling naar een regiostructuur vanaf 2018, werpt daarbij zijn vruchten af. In al onze regio's is DC steviger verankerd. Daarmee zijn we steeds beter in staat om ons onderwijs zoveel mogelijk aan te sluiten op wat er in onze drie regio's nodig is.

Dat zien we terug in strategische samenwerkingen die tot stand gekomen zijn, ondanks dat corona de mogelijkheden tot fysieke samenwerking onder druk zette. Denk hier bij aan de RIF Hospitality Hub Drenthe, Technologie en Zorg Academie Drenthe, De Techhub in Assen en de RegioCampus in Meppel, de ontwikkeling van de GreenWise Campus in Emmen en tal van samenwerkingen vanuit de reguliere opleidingen met onze regionale partners.

In de afgelopen jaren is de Noordelijke RIS3-strategie voor het Noorden nadrukkelijker gepositioneerd en omarmd door partners in het Noorden. Deze RIS3-strategie voor het Noorden beschrijft vier belangrijke veranderingen waarop wordt ingezet:

- Van lineaire naar circulaire economie;
- Van fossiele naar hernieuwbare energie;
- Van zorg naar (positieve) gezondheid;
- Van analoog naar digitaal.

Deze vier veranderingen zijn van invloed op de maatschappij en daarmee ook op de arbeidsmarkt. Banen verdwijnen en er ontstaat vraag naar nieuwe banen waarbij ander vakmanschap nodig is. Mede op ons initiatief hebben de Noordelijke kennisinstellingen (mbo-hbo-wo) deze strategie vertaald naar de Kennisagenda Noord-Nederland (KANN!). Daarnaast zien we dat door veranderende beroepscontexten een steeds groter beroep wordt gedaan op de wendbaarheid van onze student. We zien daarmee dat ondernemerschap een steeds prominentere plek in neemt in ons onderwijs waarbij ondernemerschap zowel gaat over het op eigen kracht starten van een onderneming alsook over het hebben van een ondernemende houding om je vakmanschap proactief te blijven mee ontwikkelen met het beroepveld. Dat geldt vanzelfsprekend net zo goed voor de huidige werkenden.

Zoals gezegd vergt de arbeidsmarkt van de toekomst een stevige vernieuwing van ons onderwijs. We hebben toegewerkt naar een vooruitstrevende organisatie-brede onderwijsvisie waarin de flexibilisering van ons onderwijs via leereenheden de kern is. Via die flexibilisering komen we tot een toekomstbestendig onderwijsaanbod waarmee meer maatwerk en keuzemogelijkheid wordt geboden aan brede doelgroepen van reguliere studenten tot studenten met een om-, bij- of nascholingsvraag.

Vraagstukken in de regio vormen zoveel mogelijk het uitgangspunt voor ons onderwijs en zijn de basis in de ontwikkeling van onze leereenheden. We gebruiken practoraten om onderwijs, onderzoek en vraagstukken van bedrijven aan elkaar te koppelen. Onze studenten worden op deze manier verder uitgedaagd. De keuze voor practoraten komen logisch voort uit de Kennis Agenda Noord Nederland (KANN!) in relatie tot andere roc's, hbo (lectoren) en de universiteit. Een voorbeeld daarvan is de Technologie en Zorg Academie, waarbij DC als founding father de practor in gezamenlijkheid met Noorderpoort en Alfa-college verbindt met vele zorginstellingen, het Noordelijk hbo en mbo.

We zien dat DC steeds meer dé vanzelfsprekende ontwikkelpartner voor de regio is geworden waarbij we meer toewerken naar strategische partnerships met bedrijven en daarin een bredere relatie nastreven met concrete doelstellingen. In het daarbij hebben van een ondernemende, onderzoekende en innovatieve houding en het borgen van deze samenwerking, ligt onze vervolgpoging.

Ontwikkeling nieuwe kwaliteitsagenda 2024-2027 samen met Terra

De zorgvuldige evaluatie van onze voorgaande kwaliteitsagenda vormde het startpunt voor de ontwikkeling van de nieuwe kwaliteitsagenda op basis van de landelijke Werkagenda MBO. Deze werkagenda is opgebouwd langs 3 prioriteiten:

- Het bevorderen van kansengelijkheid;
- Het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt;
- Onderwijs voor de toekomst: Kwaliteit, onderzoek en innovatie.

In de ontwikkeling van de nieuwe kwaliteitsagenda hebben we ervoor gekozen, vooruitlopend op de fusie tot een gezamenlijke kwaliteitsagenda te komen met Terra. Vanuit beide eindevaluaties van de voorgaande kwaliteitsperiode, is vanuit de verschillende startposities toegewerkt naar een ambitieuze agenda, waarbij we uitgaan van elkaars kracht en elkaar daarmee versterken.

De doelen uit onze gezamenlijke Fusie-Effect Rapportage vormden de basis voor de gezamenlijke kwaliteitsagenda. In de totstandkoming van de agenda zijn stakeholders, studenten en medewerkers betrokken. De Ondernemingsraden en Studentenraden hebben instemming verleend en zullen ook nauw betrokken blijven bij de realisatie, monitoring en evaluatie van de kwaliteitsagenda.

De kwaliteitsagenda is in september 2023 ingediend bij de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO. In februari 2024 is op basis van de eerste beoordeling, een herziene versie ingediend die voldoende is beoordeeld waarop de CKMBO de minister een positief advies meegeeft, onze kwaliteitsagenda goed te keuren. In afwachting daarop, is de kwaliteitsagenda ingebed in de kwaliteitscyclus van DC Terra en vormt het de uitvoeringsagenda van de strategische koers van de nieuwe organisatie.

8.2 Covid 19 en NPO

Hoewel Covid-19 in vergelijking met 2022 na genoeg geen rol meer speelde in 2023, zijn de gevolgen en effecten van de pandemie weliswaar in mindere mate maar nog steeds merkbaar. Studenten die bij Drenthe College vanuit het voortgezet onderwijs in een opleiding binnen het mbo instromen hebben een andere startpositie dan studenten voor het corona-tijdperk. Ook het welbevinden van studenten is anders dan voor de pandemie. Sommige studenten zijn minder gemotiveerd of hebben moeite met leren en plannen/structuur aanbrengen.

Wij hebben bewust in een vroeg stadium plannen gemaakt omdat we een beweging tot stand wilden brengen in het onderwijs en activiteiten en maatregelen vroeg genoeg wilden uitzetten. Daarmee liepen we voorop op de planvorming vanuit Rijksoverheid met betrekking tot het NPO. Door deze vroegtijdige planvorming van DC hebben we in een later stadium de benoemde acties verdeeld over de NPO-thema's:

- Soepele in- & doorstroom;
- Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding;
- Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages;
- Aanpak jeugdwerkloosheid;
- Eigen prioriteit op basis van inventarisatie.

In onze planvorming is een belangrijk uitgangspunt dat de specifieke problematiek in de regio/opleiding voorop staat. Onderwijsteams bepalen per schooljaar welke maatregelen uitgevoerd worden. Dit vanuit de gedachte dat onderwijsteams zelf het beste weten wat er speelt, waar hun studenten mee kampen en dus welke passende maatregelen noodzakelijk zijn om problemen te voorkomen en tegen te gaan. Van dat uitgangspunt is in de afrondende fase van 2023 niet afgestapt.

- In 2023 is versterkt ingezet op extra ondersteuning aan studenten in het kader van welzijn en sociale binding met de opleiding. Zowel binnen de onderwijsteams als vanuit een brede schoolaanpak.
- Vanuit 'DC Vitaal' zijn voor alle studenten workshops aangeboden in het kader van leefstijl, beweging, mindfulness en studenten hebben mee kunnen doen aan verschillende challenges.
- Er ging in 2023 veel aandacht uit naar het aanbieden van extra mogelijkheden in het voorkomen en inhalen van studievertraging.
- Specifiek voor enkele laatstejaars studenten verzorgt Drenthe College extra ondersteuning om hen net iets meer mee te geven richting een toekomstige baan. Dat doen we door extra vaktaallessen en is er aandacht voor stagematching.
- Naast de extra begeleiding aan laatstejaars studenten is Drenthe College ook ná diplomering actief om studenten ondersteuning te bieden richting een baan of vervolgonderwijs, dat noemen we nazorg.

Naast het voorkomen en verbeteren van problematiek als gevolg van corona in het onderwijs hebben we als instelling ervoor gekozen om een deel van de NPO middelen in te zetten voor acties met een duurzaam effect in het onderwijs. Het gaat dan bijvoorbeeld over het eigentijds(er) maken van ons onderwijs. Denk daarbij aan het ontwikkelen van blended onderwijs – waarbij een deel van het lesprogramma als dan niet interactief digitaal kan worden aangeboden – en de professionalisering van docenten.

De eerste helft van 2023 is de afrondende fase ingezet van het bestedingsplan. Van hieruit zijn de activiteiten op een logische wijze geborgd in de staande organisatie, onder andere via de Kwaliteitsagenda waarin thema's als studenten welzijn en mentaal welbevinden een prominente plek hebben gekregen en waarop is voortgebouwd op de ingezette beweging vanuit NPO.

Besteding middelen 2023

Het NPO kent 6 thema's met maatregelen en acties waarop verantwoord wordt. Door de vroegtijdige planvorming van Drenthe College hebben we in een later stadium benoemde acties verdeeld over de NPO-thema's.

Bij het afgeven van een beeld van de bestedingen moet gezegd worden dat het soms onmogelijk is een maatregel in zijn geheel aan 1 specifiek thema toe te rekenen. De praktijk is dat het intensiveren van het aantal contactmomenten voor loopbaanoriëntatie zowel onder aanpak jeugdwerkloosheid als onder inzet op meer ondersteuning aan studenten verantwoord worden. Getracht is om het beste beeld van de bestedingen weer te geven.

| Thema 2023 | | Begroot | Realisatie |
|---|--|------------------|------------------|
| 1. Soepele in- en doorstroom | | 491.000 | 395.986 |
| | aanbieden van extra begeleiding (mentor/ peer-to-peer) | 46.000 | 60.190 |
| | meer tijd voor goede intake/studiekeuze | 27.500 | 34.055 |
| | beter laten landen studenten in hoger onderwijs (100 dagen programma's, introductieweken, samenwerking) | 27.500 | 5.544 |
| | versterken van (online) studiekeuze activiteiten (meeloopdagen, pre-study programma's, open dagen, workshops, trainingen) | 130.000 | |
| | aanbieden van extra mogelijkheden voorkomen/nlopen studievertraging | 260.000 | 296.197 |
| 2. Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding | | 247.500 | 316.565 |
| | inzet op meer ondersteuning studenten (sociaal werker, buddy's, social studying groups) | 180.000 | 259.583 |
| | bieden van extra faciliteiten (bijv. support helpdesk, extra studieplekken, groepsactiviteiten) | 10.000 | 15.195 |
| | meer contactmomenten studenten (sociale ontmoetingen, sport evenementen, introductieweken) | 30.000 | 36.405 |
| | pro-actieve benadering bij kwetsbare studenten (verruimen contacttijd student-docent, informatiemateriaal) | 27.500 | 5.382 |
| 3. Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages | | 57.500 | 27.965 |
| | helpen bij zoeken stage (matching, nieuwe stageplekken) | 27.500 | 12.389 |
| | andere inrichting stage (spreiding studiejaar, blok/lint-stages, vervangende opdracht, ruimtes huren om stage toch mogelijk te maken, etc) | 15.000 | 8.194 |
| | meer ondersteuning (bestrijding stagediscriminatie) | 15.000 | 7.382 |
| 6. Aanpak jeugdwerkloosheid | | 88.000 | 67.116 |
| | intensivering loopbaanoriëntatie/ begeleidingslessen (bijv. kleinere klassen voor intensievere begeleiding) | 27.500 | 26.242 |
| | aansluiten bij bestaande coaching (bijv. vergroten zelfredzaamheid, empowerment) | 33.000 | 20.001 |
| | matching op werk/ stage | 27.500 | 12.282 |
| | verkennen mogelijkheden omzetten stage naar werk | 0 | 0 |
| | warme overdracht naar werk, eventueel ism gemeente/ werkgevers | 0 | 8.591 |
| | nazorg | 0 | 0 |
| Eigen prioriteit n.a.v. inventarisatie | | 310.500 | 310.971 |
| | Goede ervaring van corona behouden in het onderwijs | 310.500 | 310.971 |
| | Onderwijsontwikkeling | 0 | |
| | Onderwijsvernieuwing | 0 | |
| Totaal | | 1.194.500 | 1.118.603 |

Figuur 28: Besteding corona-middelen ▲

9. Duurzaamheid

In ons onderwijs komt expliciet meer aandacht voor duurzaamheid in de brede zin van het woord en daarmee voor de Sustainable Development Goals. Drenthe College legt in het werken aan de SDG's de nadruk op die doelen die in het logische verlengde liggen van onze strategie en redeneert daarin zowel van binnen naar buiten als andersom. Welke impact hebben we met ons onderwijs op de gekozen doelen en welke impact hebben de doelen op ons. We verantwoorden ons aan de hand ESG's (Environmental, Social en Governance) over de impact die we hebben naar onze omgeving en onze partners.

Het thema duurzaamheid krijgt nadrukkelijk onze aandacht in ons onderwijs maar krijgt ook een logische plek binnen de vier dimensies van burgerschap waarin we onze studenten, als onderdeel van onze drievoudige kwalificatie, voorbereiden om ten volle te kunnen deelnemen aan de maatschappij.

Duurzaamheid in ons onderwijs

In ons onderwijs komt expliciet meer aandacht voor duurzaamheid. Dat zit deels steeds meer vervlochten in de reguliere opleidingen. Daarnaast nemen we de Noordelijke transities van de RIS3 meer en meer als startpunt voor innovatievraagstukken in ons onderwijs. Daarin hebben ook verduurzamingstransities als van fossiel naar duurzaam of van lineair naar circulair, nadrukkelijk onze aandacht. We zien dat dat leidt tot samenwerkingen op het gebied van duurzaamheid in de regio met partners om hierin innovatie-opgaven vanuit het bedrijfsleven en innovatief onderwijs aan elkaar te verbinden. Voorbeelden hiervan zijn:

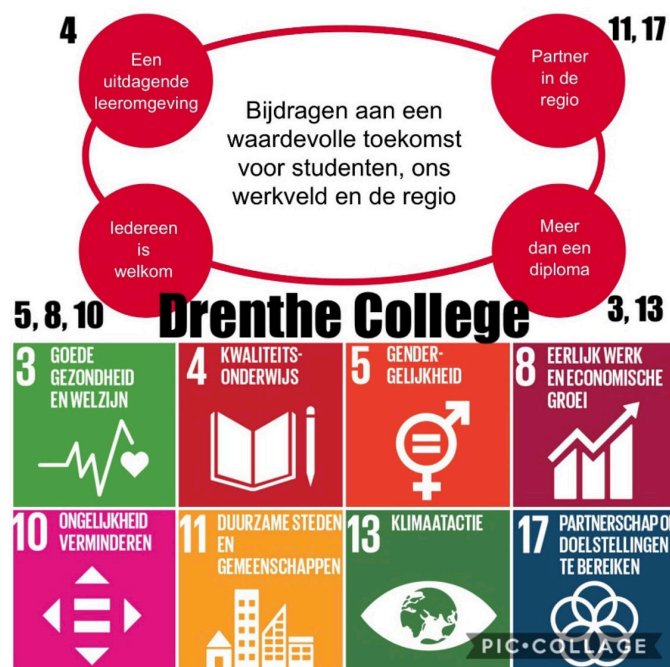
Greenwise-/Innovatiecampus

In de ontwikkeling van deze campus komen onderwijs – op alle niveaus – en bedrijfsleven samen om op het snijvlak van onderwijs, innovatie en ondernemerschap kennis te delen, elkaars kennis en materialen te benutten, samen te innoveren en daarmee een broedplaats te zijn voor nieuw talent en nieuwe ontwikkelingen.

Inmiddels wordt de oude busremise in Emmen verbouwd tot innovatiecentrum. De eerste fase is geopend in december 2023. Eind 2025-begin 2026 wordt het gehele innovatiecentrum opgeleverd. De campus staat voor werken aan het 'vergroenen' en 'verslimmen' van de regio en is een initiatief van NHL Stenden, Drenthe College, Rijksuniversiteit Groningen, Provincie Drenthe en gemeente Emmen.

De thema's verslimmen en vergroenen worden toegepast op vier programmalijnen die passen bij onze regio:

- Circulair Plastics;
- Maakindustrie;
- Energie (met de focus op waterstof);
- Zorg Welzijn en Technologie.



Figuur 29: Sustainable Development Goals voor Drenthe College ▲

Practoraat Waterstof in de Industrie

Het practoraat Waterstof in de Industrie is begin 2022 gestart met als doel 'het verspreiden van kennis en innovatie en opleiden tot innovatief vakmanschap'. Inmiddels zijn practor Willem Hazenberg, docent-onderzoekers, studenten, docenten uit mbo en hbo en partners in het bedrijfsleven van start gegaan.

Practor Willem Hazenberg is in april 2022 geïnstalleerd. Sinds die tijd zijn er vele stappen gezet binnen het practoraat. Studenten brachten bedrijfsbezoeken bij onder meer Intergas en Stork en Tata Steel Academy bezocht DC. Het practoraat werkte mee aan onderwijsmateriaal zoals de waterstofafel, een cursusboek en een train-de-trainer-programma. Daarnaast werkte het practoraat mee aan de wereldtitel voor 'beste modelauto op waterstof' tijdens de WK Waterstofrace 2022 in de Bonte Wever in Assen. Het internationale evenement werd niet alleen vóór studenten, maar ook door studenten van het TT-instituut Drenthe College Assen georganiseerd. Centraal stond het delen van kennis rondom waterstof en verbindingen leggen tussen onderwijs, overheid en het bedrijfsleven.

Diversiteit en inclusie

Drenthe College heeft diversiteit en inclusie als onderdeel SDG's 5 & 10 hoog in het vaandel staan. We besteden veel aandacht aan bewustwording over culturele verschillen. Dit gebeurt door middel van trainingen voor medewerkers over 'Cultuursensitief Onderwijs' en workshops 'Interculturele Communicatie' voor studenten. Jaarlijks krijgen meerdere onderwijsteams de training aangeboden en kunnen zij vervolgens met de opgedane kennis aan de slag in de klas. Ook krijgt dit thema steeds meer aandacht in andere werkzaamheden, zoals beleid en BPV. Diversiteit en inclusie zijn immers als het goed is geen losstaande componenten maar een integraal onderdeel van alles. We willen het beter integreren in ons onderwijs. Daarom wordt er in het nieuwe studiejaar een D&I-team gevormd, waarmee we hopen het aantal D&I-professionals te verhogen, zodat elke regio dezelfde aandacht hieraan kan besteden.

Op het gebied van diversiteit en inclusie hebben we in 2023 een aantal extra activiteiten ontplooid. Een aantal daarvan leest u terug in de Parels op pagina's 16 en 22.

Duurzaamheid in bedrijfsvoering

Ook in onze bedrijfsvoering zetten we stappen in de wijze waarop we verduurzamen. Enkele voorbeelden van onze verduurzamingsinitiatieven binnen de bedrijfsvoering zijn:

- Zonnepanelen op de daken van de meeste locaties in Assen, Emmen en Meppel;
- Laadpalen elektrische auto's en fietsen;
- LED-verlichting;
- Vervoersdiensten zonder schadelijke uitstoot;
- Aanleveren producten in verpakking zonder plastic;
- Wegwerpbekers vervangen door duurzame bekertjes;
- Verduurzamingsplannen (locaties Anne de Vriesstraat Assen en Veldlaan Emmen, o.a. klimaatbeheersing, warmteopwekking energie, stroomverbruik verlichting).

10. Financiën

De hoofdstukken 10 tot en met 12 geven inzicht in de financiële positie van Drenthe College. Dit verslag is gebaseerd op de jaarrekening 2023. Het dient dan ook gelezen te worden in samenhang met de toelichting op de jaarrekening en de overige in het jaarverslag opgenomen financiële gegevens. (Zie hoofdstuk 14: Jaarrekening).

10.1 Inleiding

Het jaarverslag schetst een zo volledig mogelijk beeld van de gang van zaken gedurende het verslagjaar en beschrijft alle daarop van invloed zijnde interne- en externe ontwikkelingen. De jaarrekening is de financiële aanvulling op het jaarverslag en geeft inzicht in de waarderingsgrondslagen, de presentatie van en toelichting op de balans en de staat van baten en lasten, waarbij een vergelijking met voorgaand jaar wordt gegeven en het kasstroomoverzicht. Verder wordt in de jaarrekening ingegaan op niet uit de balans blijkende verplichtingen en overige informatie zoals de gegevens over de rechtspersoon en een toelichting op de aanwezige voorzieningen en reserves met bijhorende voorstellen tot de verdeling van het resultaat.

Het boekjaar 2023 is met een lager negatief resultaat afgesloten dan was begroot. Vooral de hogere rijksbijdragen, als gevolg van aanvullende middelen voor loon- en prijscompensatie en LOB middelen, leiden tot dit lagere negatieve resultaat. Daarnaast zien we vooral hogere personeelslasten. Het totale bedrijfsresultaat voor Drenthe College komt daarmee op € 3,5 miljoen negatief.

In paragraaf 10.4 is een nadere analyse van het resultaat van Drenthe College opgenomen.

Bestemmingsreserve Change

In 2020 is Drenthe College gestart met plannen en uitgaven ten behoeve van onderwijsvernieuwing. Eind 2021 is in dit kader een bestemmingsreserve gevormd: 'Change'. Deze reserve wordt aangewend voor strategische projecten in het kader van een toekomstbestendig DC. Onder de noemer 'Change' wordt gewerkt aan één programma 'Toekomstgericht DC'. Hiermee creëren we ook ruimte om de doelstellingen van het nieuwe strategisch plan te realiseren.

Activiteiten

Drenthe College vervult de functie van regionaal opleidings centrum dat middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie verzorgt in de provincie Drenthe (bron: statuten).

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

10.2 Financiële situatie op balansdatum

Gang van zaken gedurende het verslagjaar

Het jaarresultaat (inclusief uitgaven Change) over het kalenderjaar 2023 bedraagt € 3,5 miljoen negatief en valt hiermee positiever uit dan voor 2023 was begroot. De oorzaken die ten grondslag hebben gelegen aan dit resultaat hebben deels een incidenteel karakter, onder andere betreft dit een mix van vrijval en dotaties van de personele voorzieningen. Daarnaast zien we hogere Rijksbijdragen (lumpsum) en extra overige baten.

In paragraaf 10.4 is een analyse opgenomen van de gerealiseerde cijfers 2023 ten opzichte van de begroting 2023. De vergelijking van de gerealiseerde cijfers 2023 ten opzichte van de gerealiseerde cijfers 2022 is opgenomen in hoofdstuk 14, paragraaf 2.2.

Vanuit de begroting 2023 zijn budgetten aan regio's en diensten toegekend en per maand is informatie verstrekt over de uitputting van deze budgetten. De financiële voortgang en de voortgang in de te behalen resultaten is in de loop van het jaar aan de orde geweest in resultaat gesprekken en beheers gesprekken die het College van Bestuur voert met de directeuren van de regio's en managers van de ondersteunende diensten.

Eigen Vermogen

Het totaal aan eigen vermogen van Drenthe College ultimo 2023 bedraagt € 26 miljoen.

De door het ministerie van OCW gehanteerde solvabiliteitsratio II (eigen vermogen + voorzieningen/ balanstotaal) bedraagt voor DC in 2023 65,7 procent (2022: 67,2 procent). De signaleringsgrens voor het ministerie van OCW op basis van deze ratio is 30 procent. Bij een lagere ratio komt de instelling onder verscherpt toezicht te staan.

Overige kengetallen zijn opgenomen in paragraaf 10.5.

Publiek onderwijsgeld moet optimaal aan onderwijs worden besteed en niet onnodig in reserves gaan zitten. De inspectie van het onderwijs ontwikkelde een rekenmethode om te bepalen wat een redelijk (publiek) eigen vermogen is om aan te houden. Daarmee ontstaat voor elke onderwijsinstelling een eigen 'signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen'.

De onderbouwing van de reserves wordt een vast onderdeel van de verantwoording door besturen.

Voor Drenthe College betekent dit:

| | |
|---|------------|
| Totaal Eigen Vermogen | 25.974.729 |
| Privaat Eigen Vermogen | 593.856 |
| | - |
| Feitelijk Eigen Vermogen | 25.380.873 |
| Normatief Eigen Vermogen | 54.163.550 |
| | - |
| Mogelijk bovenmatig Eigen Vermogen | € 0 |

Ratio Eigen Vermogen: 0,47

Figuur 30: Berekening bovenmatig eigen vermogen ▲

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen (WNT)

De WNT stelt een maximum aan de bezoldiging van topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector. Deze wet is met ingang van 1 januari 2013 in werking getreden en kent een maximale bezoldigingsnorm en een openbaarmakingsregime. De topfunctionarissen van Drenthe College ontvangen een beloning die voldoet aan de kaders die de WNT stelt.

Treasury

Drenthe College voldoet aan de OCW-regeling 'beleggen, lenen en derivaten 2016'. Deze regeling verplicht, in artikel 3, tot het vastleggen op hoofdlijnen van de administratieve organisatie/interne controle van de treasury-functie. Drenthe College heeft genoemde zaken vastgelegd in een treasury-tatuut. Met behulp van een periodieke liquiditeitsprognose worden de inkomsten en uitgaven zo goed mogelijk op elkaar af gestemd. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen geldstromen op de korte termijn (< 1 jaar) en geldstromen op de langere termijn (>1 jaar).

Drenthe College heeft geen beleggingen en derivaten. In hoofdstuk 14, paragraaf 2.1 (Toelichting balans) rubriek 2.3, worden de omvang en de looptijd van de leningen toegelicht.

Investeringsbeleid

De investeringen in gebouwen zijn gedaan op basis van het (meerjarig) huisvestingsbeleidsplan. De overige investeringen in ICT en onderwijsleermiddelen (machines e.d.) worden gedaan op basis van een goedgekeurd investeringsplan.

Interne risicobeheersing- en controlesystemen

De afdeling Planning & Control bewaakt systematisch de naleving van de AO/IC ten einde een rechtmatige en doelmatige besteding van publieke middelen te borgen. Hiernaast voert zij periodiek interne controles uit op de voor bekostiging kritische aspecten van de onderwijsbedrijfsvoering (studentendossiers op orde, diplomatellingen, enz.).

10.3 Financiële beschouwing

Bekostiging beroepsonderwijs

In de bekostiging van het mbo wordt gewerkt met een landelijk macrobudget, dat verdeeld wordt over de instellingen (vanaf 2019 zowel roc's als AOC's) op basis van factoren als het aantal studenten en het aantal diploma's. In het verdeelmodel worden daarnaast de volgende criteria toegepast:

- Splitsing van het macrobudget in een apart deel voor Entreeopleidingen en een deel voor de overige opleidingen;
- Correctie op de diplomabekostiging voor eerder behaalde diploma's.

Entree

Voor de Entreeopleidingen wordt een apart budget verdeeld over de instellingen.

Het landelijk budget wordt verdeeld over de instellingen naar rato van het aantal studenten.

Bij Entree vindt geen bekostiging plaats per behaald diploma. Binnen de Rijksbijdrage van een instelling is het bedrag voor de Entreeopleiding apart inzichtelijk, maar niet geormerkt.

Diplomabekostiging

In het model wordt de bekostigingswaarde van een diploma gecorrigeerd met de waarde van een eventueel eerder behaald diploma. Bijvoorbeeld: een diploma op niveau 3 van een student (waarde 3 eenheden) die eerder een diploma op niveau 2 (1 eenheid) heeft gehaald, telt voor 2 eenheden (3 eenheden – 1 eenheid). Stapelen van diploma's (bijvoorbeeld om onderwijskundige redenen) blijft mogelijk, maar instellingen ontvangen daar niet langer een hogere vergoeding voor.

Prijsfactoren

Om te zorgen dat middelen bij de daarvoor bestemde opleidingen terechtkomen, worden prijsfactoren gehanteerd. Onder andere voor opleidingen in de technische sector wordt een hogere prijsfactor gehanteerd.

Bij Entreeopleidingen zijn de prijsfactoren afgeschaft, omdat deze opleidingen zo algemeen van aard zijn dat er qua bekostiging geen onderscheid nodig is.

Educatiegelden

Het educatiebudget is al enkele jaren in transitie. Aan de laatst ingevoerde wetwijziging is een herziening van de bekostiging gekoppeld met als gevolg een andere middelenverdeling over gemeenten. Dit zorgt voor herverdeeleffecten van het WEB –budget dat jaarlijks flink kan schommelen. Vanaf 2017 is er geen sprake meer van gedwongen winkelnering, waardoor de inkomsten voor Drenthe College onzeker worden.

Inkomsten

De inkomsten van OCW zijn voor het mbo-gedeelte gerelateerd aan leerlingaantallen en diploma's. Daarnaast zijn er nog diverse doelsubsidies die in de loop van het jaar worden ontvangen en die vaak aan een door de subsidieverlener bepaald doel moeten worden besteed.

Daarnaast worden contracten met gemeenten gesloten voor het uitvoeren van opleidings- en scholingstrajecten. De omzet van contractactiviteiten is afhankelijk van de mate waarin bedrijven en instanties behoefte hebben aan scholing en van acquisitie en onderhoud van bestaande relaties.

Uitgaven

De uitgaven bestaan voor het grootste gedeelte uit personele lasten. Hierin zijn alle primaire en secundaire personele lasten opgenomen.

De materiële lasten vormen de andere post. Deze overige uitgaven bestaan uit diverse posten zoals automatisering, kantoor- en bureaubenodigheden, leermiddelen, licenties/contributies etc.

Tot de huisvestingslasten behoort ook de volledige afschrijvingscomponent van de gebouwen en inventaris.

10.4 Analyse resultaat 2023

Toelichting realisatiecijfers 2023 ten opzichte van begroting 2023

Algemeen

De begroting 2023 van Drenthe College kwam uit op een negatief resultaat. Sinds het kalenderjaar 2018 worden alle wijzigingen op de begroting verwerkt door middel van een forecast. Dit instrument wordt gebruikt voor (bij-)sturing.

Het verschil tussen begroting en realisatie op de diverse posten wordt verklaard door:

| Recapitulatie resultaat t.o.v. begroting (in mln. euro) | Voordelig | Nadelig | Vershil |
|---|------------|-------------|------------|
| 3.1 Rijksbijdragen | 3,9 | | 3,9 |
| 3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies | | -0,4 | -0,4 |
| 3.3 College-, cursus-, les- en examengelden | 0,2 | | 0,2 |
| 3.4 Baten werk in opdracht van derden | 0,1 | | 0,1 |
| 3.5 Overige baten | 2,9 | | 2,9 |
| 4.1 Personele lasten | | -4,7 | -4,7 |
| 4.2 Afschrijvingen | 0,3 | | 0,3 |
| 4.3 Huisvestingslasten | 0,9 | | 0,9 |
| 4.4 Overige lasten | | -0,9 | -0,9 |
| 5 Financiële baten/lasten | 0,1 | | 0,1 |
| Exploitatieresultaat | 8,5 | -6,0 | 2,5 |

Figuur 31: Recapitulatie resultaat ten opzichte van begroting ▲

In de toelichting wordt nader ingegaan op de afwijkingen tussen de begroting 2023 en realisatie over 2023. De vergelijking tussen de realisatie van 2023 en de realisatie van 2022 is opgenomen in hoofdstuk 14, paragraaf 2.2.

3.1 Rijksbijdrage OCW

De Rijksbijdrage is in 2023 per saldo € 3,9 miljoen hoger dan begroot. Vanuit het ministerie van OCW is in juli nieuwe bekostigingsinformatie ontvangen. De verhoging betreft met name loon- en prijsbijstellingen. De extra middelen dienen ter dekking van de loonstijgingen vanuit de nieuwe CAO per 1 juli 2023 en de gestegen materiële lasten (waaronder de energielasten).

De overige subsidies van OCW zijn in totaliteit ook hoger dan begroot. Nieuw is de aanvullende bekostiging LOB-MBO (loopbaanoriëntatie- en -begeleiding).

| Specificatie | Realisatie | Begroting |
|---|---------------------|---------------------|
| Rijksbijdrage OCW: | € 61.966.511 | € 58.884.600 |
| Kwaliteitsmiddelen OCW: | | |
| Kwaliteitsafspraken MBO | - 9.019.080 | - 8.900.000 |
| Overige subsidies OCW: | | |
| VSV | - 268.506 | - 264.600 |
| Studieverlof | - 72.431 | - 27.400 |
| Zij instroom | - 318.112 | - 182.300 |
| Aanpak jeugdwerkloosheid | - 0 | - 115.700 |
| Flexibilisering derde leerweg | - 201.514 | - 0 |
| Aanvullende bekostiging LOB mbo | 470.628 | 0 |
| Vrijval investeringssubsidie ministerie | - 28.497 | - 25.800 |
| | € 72.345.279 | € 68.400.400 |

Figuur 32: Specificatie Rijksbijdrage ▲

3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies

In totaal zien we hier een € 0,4 miljoen minder aan baten. Voor de WEB bijdragen 2023 van Gemeenten € 0,2 miljoen en nog eens € 0,2 miljoen voor de middelen in het kader van de 'subsidieregeling vaccinatie stageplaatsen zorg' van het ministerie van VWS, en de diverse subsidies van overige overheidsinstanties.

3.3 College-, cursus-, les- en examengelden

Het ministerie van OCW berekent op basis van de t-2 oktober telling het te innen bedrag aan cursusgeld BBL voor het jaar. Dit bedrag wordt ingehouden op de Rijksbijdrage. Drenthe College int bij aanvang van het schooljaar cursusgeld bij studenten. Er vindt geen verrekening plaats tussen het werkelijk geïnde bedrag en de ingehouden subsidie. In 2023 is € 0,2 miljoen meer gerealiseerd dan begroot.

3.4 Baten werk in opdracht van derden

De totale opbrengst van werk voor derden bedraagt € 2,1 miljoen. Per saldo is dit € 0,1 miljoen hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door hogere VO bijdragen (€ 0,2 miljoen) en lagere inkomsten op cursussen in het kader van inburgering (€ 0,1 miljoen). De omzet contractonderwijs is nagenoeg gelijk aan de begroting.

3.5 Overige baten

De overige baten zijn € 2,9 miljoen hoger dan begroot. Detacheringsinkomsten (€ 0,4 miljoen) en overige inkomsten (€ 2,5 miljoen); o.a. diverse projectopbrengsten en samenwerkingsverbanden.

4.1 Personele lasten

De totaal begrote inzet 2023 (vast én flexibel) is 684,7 FTE. De werkelijke inzet op peildatum 31 december is 745,7 FTE. De totale personeelslasten laten ten opzichte van de begroting een overschrijding zien van € 4,7 miljoen.

| Bedragen (in €) | Realisatie 2023 | Begroting 2023 | 2022 |
|---|--------------------|-------------------|-------------------|
| Loonkosten | 57.834.530 | 54.185.300 | 54.291.125 |
| Totaal lonen en salarissen | 57.834.530 | 54.185.300 | 54.291.125 |
| Loonkosten flexibel personeel | 3.403.142 | 2.756.600 | 3.169.038 |
| Detacheringskosten | 1.390.511 | - | 1.101.857 |
| Totaal personeel niet in loondienst | 4.793.653 | 2.756.600 | 4.270.895 |
| Dotaties/vrijval personele voorzieningen | 588.609 | 770.000 | 1.741.280 |
| Overige personeelslasten | 3.821.397 | 4.479.200 | 3.653.629 |
| Af: uitkeringen | -384.199 | -190.000 | -425.613 |
| Totaal personele lasten | 66.653.991 | 62.001.100 | 63.531.317 |
| FTE's gemiddeld | | | |
| Aanstelling | 536,8 | 522,7 | 523,4 |
| Tijdelijk | 171,6 | 151,2 | 178,5 |
| Inleen | 22,5 | 10,9 | 15,7 |
| Totaal | 731,0 | 684,7 | 717,6 |
| FTE's december | | | |
| Aanstelling | 540,2 | | 532,1 |
| Tijdelijk | 172,0 | | 172,3 |
| Inleen | 33,5 | | 14,6 |
| Totaal | 745,7 | | 719,0 |

Figuur 33: Personele lasten ▲

Gemiddeld aantal werknemers:

Gedurende het jaar 2023 hebben 1117 mensen op enig moment werkzaamheden verricht op basis van een vast, tijdelijk of payroll-contract bij het Drenthe College. Hiervan waren 0 werknemers werkzaam buiten Nederland (2022: 0).

Aantallen medewerkers naar personeelsgroep per jaar in FTE's:

| | 2023 | 2022 |
|------------------------|-------------|-------------|
| Management/directie | 10,3 | 8,9 |
| Onderwijzend personeel | 451,3 | 450,1 |
| Overige medewerkers | 269,4 | 258,6 |

Lonen en Salarissen

Op lonen en salarissen is € 3,6 miljoen overschreden.

Ten opzichte van de begroting is er over het gehele jaar 46,3 FTE meer ingezet.

Dit verschil wordt met name veroorzaakt door het niet realiseren van taakstellingen (11 FTE) die zijn begroot en extra inzet op ziektevervangings. Ook wordt extra ingezet op niet begrote activiteiten als de overname van de opleiding Veiligheid en Vakmanschap (VeVa) in Assen van Noorderpoort, ISK en Onderwijsroute. Tegenover deze extra inzet staan ook extra inkomsten.

Vanaf juli 2023 zijn de loonkosten structureel met gemiddeld 7% gestegen als gevolg van de nieuw afgesloten CAO MBO. Bovendien ontvingen medewerkers in augustus een eenmalige uitkering van € 1.000 bruto naar rato van de aanstellingsomvang.

Loonkosten medewerkers niet in loondienst

De lasten van de inzet van flexibele medewerkers (tijdelijke medewerkers in dienst van Drenthe College en inleen) zijn € 2 miljoen hoger dan begroot. De detachingslasten zijn € 1,4 miljoen en waren niet begroot. Met het oog op toekomstige krimp en de afname van Rijksmiddelen heeft Drenthe College een flexibele en tijdelijke schil nodig. De flexibele schil is in 2023 gemiddeld 26,6 procent. Per jaar wordt mede op basis van verloop bezien hoeveel vaste aanstellingen DC kan verstrekken.

Dotaties personele voorzieningen

In verband met de herberekening van de personele voorzieningen is in 2023 extra gedoteerd maar zijn er ook bedragen vrijgevallen. Dit zorgt voor een onderschrijding van het begrote bedrag op dotaties ad € 0,2 miljoen. Zie ook toelichting voorzieningen in hoofdstuk 14.

Overige personeelslasten

De overige personeelslasten (reiskosten, scholing, personele fricties, verplichting verlofdagen en overige vergoedingen) zijn € 0,7 miljoen lager dan begroot. De uitgaven voor scholing (€ 1 miljoen) bedragen 1,5 procent van de totale loonsom.

Uitkeringen

De ontvangen uitkeringen (€ 0,2 miljoen hoger dan begroot) bestaan uit WAO uitkeringen en diverse loonkosten subsidies (o.a. levensloop).

4.2 Afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn in 2023 € 0,3 miljoen lager dan begroot. In 2013 is in het kader van Taal en Rekenen subsidie ontvangen om het onderwijs in deze vakken op niveau te brengen gezien de verzwaarde eisen aan deze vakken. Een laatste deel van deze subsidie is in 2023 nog gebruikt om de kosten van bouwkundige aanpassingen te financieren.

4.3 Huisvestingslasten

De gerealiseerde huisvestingslasten zijn € 0,9 miljoen lager dan begroot. We zien iets hogere lasten voor huur, klein onderhoud en overige huisvestingslasten en lagere lasten op schoonmaak en heffingen, maar vooral lagere lasten op energie (€ 1 miljoen).

4.4 Overige lasten

De uitgaven op deze post zijn € 0,9 miljoen hoger dan begroot. € 0,8 miljoen op inventaris, apparatuur en leermiddelen en € 0,1 miljoen op administratie en beheers-lasten en overige lasten.

5 Financiële baten en lasten

De rentelasten zijn hoger dan begroot en in 2023 zijn er weer positieve rentebaten over spaartegoeden en deposito's met een kortdurend karakter.

10.5 Kerngegevens Drenthe College

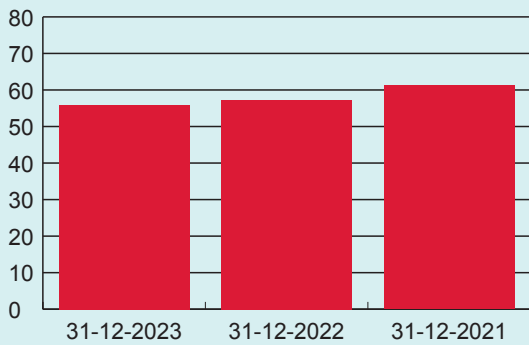
| Kengetallen | 2023 | 2022 |
|--|--------|--------|
| FINANCIËN | | |
| Resultaat bedrijfsvoering (* € 1.000) | -3.504 | 492 |
| Totale baten (* € 1.000) | 80.812 | 79.597 |
| Absolute omvang liquide middelen (* € 1.000) | 18.137 | 19.517 |
| Solvabiliteit I (eigen vermogen in % van balanstotaal) | 55,9% | 57,3% |
| Solvabiliteit II (eigen vermogen + voorzieningen in % van balanstotaal) | 65,7% | 67,2% |
| Liquiditeit (current ratio) (verhouding vlottende activa t.o.v. kortlopende schulden) | 1,4 | 1,6 |
| Rentabiliteit (exploitatiesaldo in % van totale baten) | -4,3% | 0,6% |
| Huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschrijving gebouwen / totale lasten) | 10,1% | 8,9% |
| Weerstandsvermogen (eigen vermogen / totale baten) | 32% | 37% |
| Investerings in materiële vaste activa (* € 1.000) | 2.433 | 3.097 |
| | | |
| PERSONEEL | | |
| Aantal medewerkers in FTE op peildatum (ultimo jaar) | 745,7 | 719 |

Figuur 34: Kengetallen ▲

| Specificatie bekostigingsgegevens (T-2) | | | | 2023 | | | 2022 | | |
|---|--|-------------------|----------------------|---------------|-------------------|----------------------|---------------|--|--|
| | | DC | NL | Aandeel DC | DC | NL | Aandeel DC | | |
| A | Entrée | | | | | | | | |
| 1 | Deelnemerswaarde (basis) | 191,0 | | | 233,8 | | | | |
| 2 | Correctiefactor 1-2-telling | 0,96 | | | 1,00 | | | | |
| 3 | Gecorrigeerde deelnemerswaarde | 182,57 | 11.983,2 | 1,524% | 233,75 | 13.036,6 | 1,793% | | |
| 4 | Rijksbijdrage Entrée in € | 2.588.500 | 169.900.000 | | 3.094.500 | 172.584.500 | | | |
| B | Beroepsopleidingen (niveau 2 t/m 4) | | | | | | | | |
| 1 | Deelnemerswaarde (basis) | 7.578,62 | | | 7.704,62 | | | | |
| 2 | Correctiefactor 1-2-telling | 0,99 | | | 0,98 | | | | |
| 3 | Budgetfactor deelnemerswaarde | 0,80 | | | 0,80 | | | | |
| 4 | Gecorrigeerde deelnemerswaarde | 5.977,22 | 401.974,2 | 1,487% | 6.065,14 | 410.177,1 | 1,479% | | |
| 5 | Diplomawaarde | 6.134 | | | 6.799 | | | | |
| 6 | Budgetfactor diplomawaarde | 0,20 | | | 0,20 | | | | |
| 7 | Gecorrigeerde diplomawaarde | 1.226,80 | 88.638,0 | 1,384% | 1.359,80 | 88.960,2 | 1,529% | | |
| 8 | Totaal deelnemerswaarde + diplomawaarde | 7.204,02 | 490.612,2 | 1,468% | 7.424,94 | 499.137,3 | 1,488% | | |
| 9 | Rijksbijdrage beroepsopleidingen in € | 56.398.000 | 3.840.844.578 | | 57.559.200 | 3.869.389.600 | | | |
| C | Totaal Entrée + Beroepsopleidingen | 58.986.500 | 4.010.744.578 | 1,471% | 60.653.700 | 4.041.974.100 | 1,501% | | |
| D | Gehandicaptenbeleid | 1.037.500 | 70.550.000 | | 985.800 | 65.700.000 | | | |
| E | Totaal rijksbijdrage | 60.024.000 | 4.081.294.578 | | 61.639.500 | 4.107.674.100 | | | |

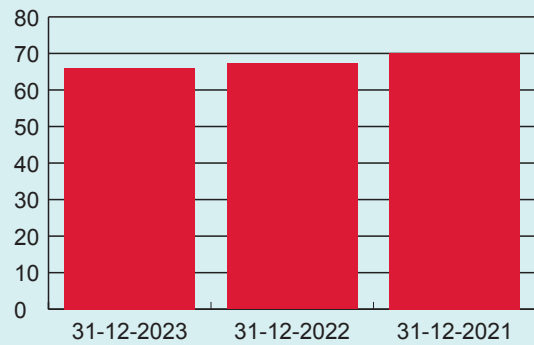
Figuur 35: Parameters Rijksbijdragen ▲

Solvabiliteit I



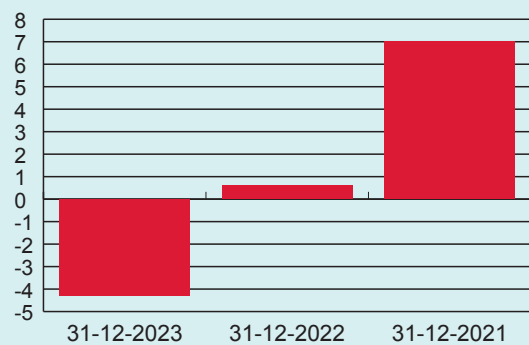
Figuur 36: Ontwikkeling Solvabiliteit I ▲

Solvabiliteit II



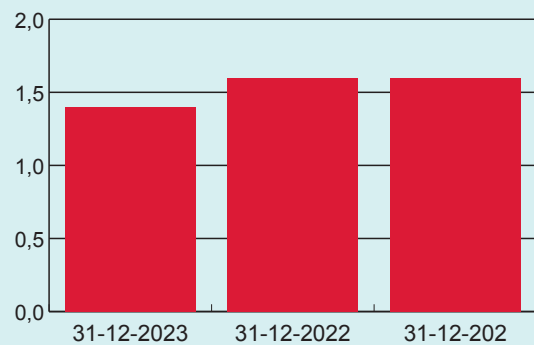
Figuur 37: Ontwikkeling Solvabiliteit II ▲

Rentabiliteit



Figuur 38: Ontwikkeling Rentabiliteit ▲

Liquiditeit (cr)



Figuur 39: Ontwikkeling Liquiditeit ▲

Onder solvabiliteit I wordt het Eigen Vermogen als percentage van Totaal Vermogen verstaan, de norm is 30 procent. Het solvabiliteitspercentage per 31 december 2023 komt uit op 55,9 procent, een daling van 1,4 procent ten opzichte van 31 december 2022.

Onder solvabiliteit II wordt het totaal van het Eigen Vermogen + Voorzieningen als percentage van Totaal Vermogen verstaan. Het solvabiliteitspercentage per ultimo 2023 komt uit op 65,7 procent, een daling van 1,5 procent ten opzichte van 31 december 2022.

De rentabiliteit, het netto resultaat uitgedrukt als percentage van de totale baten, is ten opzichte van 31 december 2022 door het negatieve resultaat gedaald met 4,9%.

De liquiditeit is de mate waarin de onderneming op korte termijn aan haar betalingsverplichtingen kan voldoen. Dit wordt gemeten op basis van current ratio (vlottende activa / kort lopende schulden). De onderwijsinspectie OCW hanteert als signaleringsgrens 0,5. De liquiditeit is per 31 december 2023 1,4 en wordt voor een groot deel beïnvloed door het relatief hoge bedrag aan nog te besteden middelen.

De begrippen solvabiliteit 2 en current ratio spelen bij de beoordeling van het weerstandsvermogen een belangrijke rol. Wijzigingen in deze kengetallen worden voornamelijk veroorzaakt door investeringen, resultaat en financiering

11. Helderheid

Nota Helderheid in de bekostiging van het BVE

Per thema wordt een korte toelichting gegeven op welke wijze Drenthe College invulling heeft gegeven aan de Nota Helderheid.

1. Uitbesteding

Drenthe College kent in 2023 geen overeenkomsten aangaande uitbesteding.

2. Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Verantwoording vindt plaats in Bestuursverslag, hoofdstuk 6.4.2.

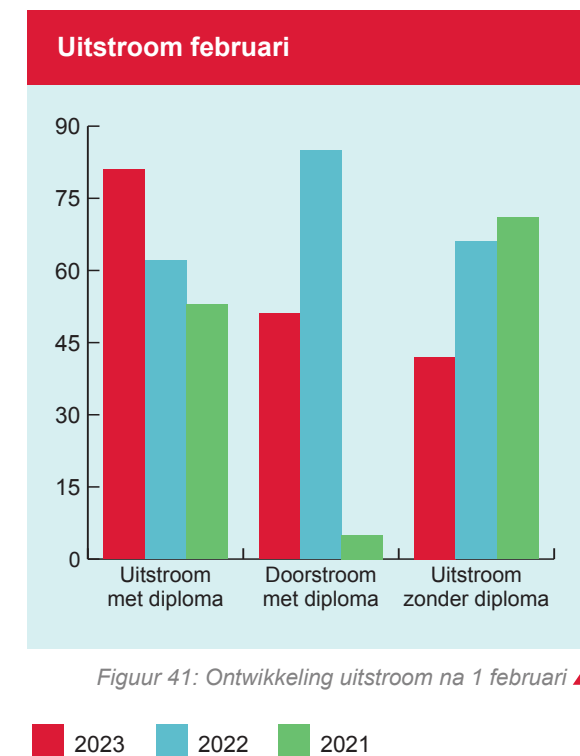
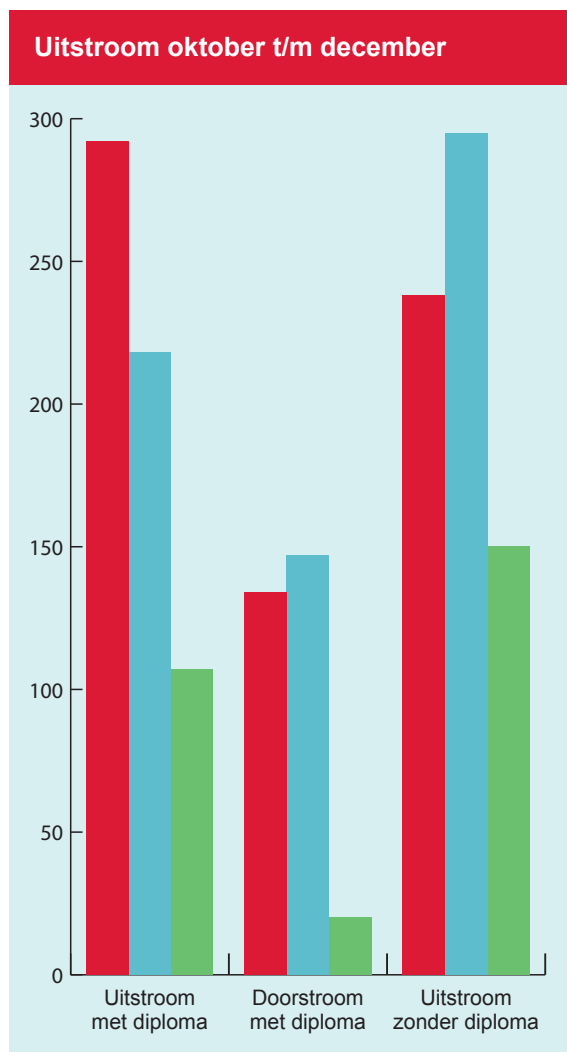
3. Het verlenen van vrijstellingen

Drenthe College kent geen eigen fonds voor les- en cursusgelden. De opleidingen zijn zodanig opgezet dat minimaal moet worden voldaan aan de 850 uren-norm. Via interne audits wordt er op toegezien of de geldende uren norm wordt gehaald. Voor het verlenen van vrijstellingen in het kader van Eerder Verworven Competenties zijn EVC-procedures opgesteld om aan de plaatsing van studenten volgens de geldende regels te kunnen voldoen.

4. Les- en cursusgeld niet betaald door de student zelf

Uitgangspunt is dat de studenten zelf het cursusgeld betalen. Indien derden het cursusgeld betalen wordt dit schriftelijk vastgelegd en ondertekend door de betreffende student en de betreffende derde.

5. Uitstroom studenten relatief kort na 1 oktober en 1 februari



Figuur 41: Ontwikkeling uitstroom na 1 februari ▲

■ 2023 ■ 2022 ■ 2021

◀ Figuur 40: Ontwikkeling uitstroom na 1 oktober

6. Studenten die tijdens het schooljaar veranderen van opleiding

Studenten worden in alle gevallen ingeschreven en voor bekostiging in aanmerking gebracht op de opleiding die op dat moment daadwerkelijk wordt gevolgd. Het is niet te voorkomen dat studenten tussentijds van opleiding veranderen. Op basis van de twee tel data (1 oktober 2023 en 1 februari 2024) zijn in totaal 385 studenten veranderd van opleiding (vorig jaar 223).

7. Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Voor enkele bedrijven zijn maatwerktrajecten georganiseerd. Hierbij brengt Drenthe College een bedrag in rekening dat in overeenstemming is met het onderliggende contract. Het betreft uitsluitend meerwerk ten opzichte van het reguliere onderwijsprogramma.

8. Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland

Per 1 oktober 2023 staan 268 studenten (2022: 305) met een buitenlandse nationaliteit ingeschreven voor een opleiding bij Drenthe College.

12. Continuïteitsparagraaf

Vanaf 1 januari 2024 is de bestuurlijke fusie tussen Drenthe College en Terra een feit. Op 1 augustus 2024 volgt de instellingenfusie. De continuïteitsparagraaf en de doorkijk meerjarig is dan ook bezien vanuit de nieuwe organisatie DCTerra. Vanwege de fusie is ervoor gekozen in deze continuïteitsparagraaf vijf jaren vooruit te kijken naar ontwikkelingen van beleid en organisatie en de financiële gevolgen hiervan voor zowel de exploitatie als de vermogenspositie.

12.1 Ontwikkeling studentenaantallen

De ontwikkeling van studenten- en leerlingenaantallen verloopt beide via een eigen trend. Daar waar mbo een daling van gewogen studentenaantallen laat zien na 2028, is de verwachting bij dat er in 2028 een piek zit.

Onderstaand zijn de ontwikkelingen opgenomen die de komende jaren van invloed zijn op het verwachte aantal studenten en leerlingen van DCTerra:

- Totale populatie mbo studenten (gewogen) neemt af met 4% tussen 2023 en 2028.
- Aandeel vijftien- tot twintigjarigen dat voor een opleiding bij DCTerra kiest zal de komende jaren afnemen.
- Verhouding BOL-BBL laat een beweging zien van circa 68/32 naar 74/26 in 2028. Dit is een conjunctuurgevoelige ratio, die zich ook door de impact van mondiale ontwikkelingen lastig laat voorspellen.
- De groei van leerlingenaantallen neemt af en stabiliseert in de jaren 2023 en 2028. Wel laat 2028 een sterke stijging zien van 1,87%. De verwachting na 2028 is dat er een dalende trend intreedt.

| Kengetallen ontwikkeling studenten | | | | | | |
|------------------------------------|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Peildatum 1-10- | 2023 voorlopig | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| BOL | 6.210 | 6.280 | 6.312 | 6.336 | 6.433 | 6.360 |
| BBL | 2.924 | 2.668 | 2.529 | 2.393 | 2.260 | 2.190 |
| Totaal | 9.134 | 8.948 | 8.841 | 8.729 | 8.693 | 8.550 |
| Tijddeelnemers | 7.380 | 7.347 | 7.324 | 7.293 | 7.337 | 7.236 |
| % BOL | 68% | 70% | 71% | 73% | 74% | 74% |
| % BBL | 32% | 30% | 29% | 27% | 26% | 26% |

| Kengetallen ontwikkeling leerlingen | | | | | | |
|-------------------------------------|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Peildatum 1-10- | 2023 voorlopig | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| VMBO | 3.572 | 3.582 | 3.605 | 3.598 | 3.553 | 3.617 |
| LWOO | 218 | 218 | 217 | 215 | 224 | 229 |
| PRO | 130 | 127 | 127 | 133 | 136 | 140 |
| Totaal VO | 3.920 | 3.927 | 3.949 | 3.946 | 3.913 | 3.986 |

Figuur 42: Kengetallen – ontwikkeling student- en leerlingenaantallen ▲

In 2028 zal het aantal studenten (gewogen) circa 2 procent lager zijn dan in 2023. Dit komt mede doordat een deel van de krimp in de afgelopen jaren plaatsgevonden heeft. De verhouding tussen BOL en BBL zal naar verwachting de komende jaren gaan veranderen.

Het aantal leerlingen in het vo zal in 2028 circa 1,7% hoger zijn dan in 2023. De prognose doet een voorspelling op basis van historie, demografische ontwikkelingen, marktaandeel en doorstroming.

De MBO prognosetool doet een voorspelling voor de komende jaren, die gebaseerd is op historie en demografische ontwikkelingen. De bovengenoemde prognose is opgesteld op basis van de trend die de MBO prognosetool voorspelt voor de beide organisaties (Drenthe College en Terra) apart. Deze trend is losgelaten op de werkelijke studentenaantallen van beide instellingen per 1 oktober 2023.

Door dit samen te voegen als DCTerra ontstaat er een gezamenlijke nieuwe trend en prognose.

Het risico blijft uiteraard bestaan dat de prognoses in de praktijk zullen afwijken (ofwel naar boven, ofwel naar beneden). De verwachting is dat vanaf aankomend jaar er vanuit de MBO planningstool een prognose en trend beschikbaar is voor de nieuwe organisatie DCTerra.

12.2 Medewerkers

Binnen DCTerra bestaand de exploitatielasten voor het grootste deel (gemiddeld 75 procent) uit personele lasten. Momenteel is men bezig met een reorganisatieplan, waarbij vooruitgekeken wordt tot en met 2027. Dit reorganisatieplan richt zich voornamelijk op het verminderen van OBP medewerkers in de nieuwe organisatie, zodat de verhouding OP/OBP medewerkers richting de gewenste verhouding van de benchmark komt.

Aangezien het reorganisatieplan nog niet is vastgesteld, kan in deze continuïteitsparagraaf nog niet gerefereerd worden aan de daarin opgenomen informatie.

In de meerjarenbegroting is wel op hoofdlijnen de teruggang in formatie verwerkt. Dit is in aantallen, op basis van de plannen van kwartiermakers, verwerkt bij de OBP formatie. Het OP personeel beweegt mee met de ontwikkeling van studenten- en leerlingenaantallen en op basis van de ontwikkeling van de additionele middelen.

In totaliteit zal de formatie van DCTerra in de periode tot en met 2028 teruglopen naar 1.170,4 FTE.

Hoe de verdeling van personele bezetting er de komende jaren uit zal zien, is afhankelijk van het reorganisatieplan.

De verhouding van medewerkers naar onderstaande categorieën is voor de jaren 2023 en 2024 van de afzonderlijke organisaties opgesteld. Mede door de stand van zaken van het reorganisatieplan en uitwerking van de plannen van kwartiermakers, is het niet mogelijk op dit moment de categorisering voor DCTerra meerjarig te maken. Aankomend jaar zal dit, naar alle waarschijnlijkheid, wel mogelijk zijn.

| Kengetallen medewerkers DC | 2023 voorlopig | 2024 |
|--|-------------------|--------------|
| Ontwikkeling personele bezetting DC | | |
| Management / directie | 10,8 | 10,8 |
| Onderwijzend personeel | 458,8 | 401,9 |
| Overige medewerkers | 273,5 | 239,2 |
| Personele bezetting (aantal FTE) | 743,1 | 651,9 |

Figuur 43: Ontwikkeling aantal medewerkers Drenthe College ▲

| Kengetallen medewerkers Terra | 2023 voorlopig | 2024 |
|---|-------------------|--------------|
| Ontwikkeling personele bezetting Terra | | |
| Management / directie | 25,5 | 25,9 |
| Onderwijzend personeel | 404,3 | 397,6 |
| Overige medewerkers | 185,2 | 184,8 |
| Personele bezetting (aantal FTE) | 615,0 | 608,3 |

Figuur 44: Ontwikkeling aantal medewerkers Terra ▲

| Kengetallen medewerkers DCTerra | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Ontwikkeling personele bezetting DCTerra | | | | |
| Onderwijzend personeel (OP) | 827,0 | 818,8 | 819,4 | 817,8 |
| Ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) | 384,2 | 368,6 | 352,6 | 352,6 |
| Personele bezetting (aantal FTE) | 1.211,2 | 1.187,4 | 1.172,0 | 1.170,4 |

Figuur 45: Ontwikkeling aantal medewerkers DCTerra ▲

12.3 Meerjarenbegroting 2023 – 2028

| Meerjarenbegroting DCTerra (x € 1.000) | | | | | | |
|--|--------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Baten | 2023 voorlopig | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| Rijksbijdrage OC&W | 142.299 | 142.130 | 144.102 | 143.048 | 141.870 | 139.789 |
| Overige overheidsbijdragen en subsidies | 1.526 | 1.395 | 1.070 | 1.020 | 970 | 920 |
| College-, cursus- en/of examengelden | 1.488 | 1.443 | 1.441 | 1.441 | 1.442 | 1.443 |
| Baten werk in opdracht van derden | 4.220 | 4.458 | 5.053 | 5.471 | 5.944 | 6.331 |
| Overige baten | 9.319 | 6.226 | 4.476 | 3.979 | 3.974 | 3.966 |
| TOTAAL BATEN | 158.852 | 155.652 | 156.142 | 154.960 | 154.201 | 152.450 |
| Lasten | 2023 voorlopig | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| Personeelslasten | 118.199 | 122.302 | 116.503 | 114.495 | 112.789 | 111.495 |
| Afschrijvingen | 7.785 | 8.280 | 9.422 | 8.707 | 9.985 | 10.040 |
| Huisvestingslasten | 14.115 | 12.487 | 12.347 | 12.156 | 11.826 | 11.788 |
| Overige lasten | 19.408 | 14.761 | 16.894 | 16.620 | 15.295 | 15.431 |
| TOTAAL LASTEN | 159.507 | 157.829 | 155.166 | 151.979 | 149.895 | 148.754 |
| Saldo baten en lasten | -655 | -2.177 | 976 | 2.981 | 4.306 | 3.696 |
| Saldo financiële baten en lasten | 152 | -161 | -976 | -2.481 | -2.806 | -2.696 |
| TOTAAL RESULTAAT | -503 | -2.339 | 0 | 500 | 1.500 | 1.000 |
| Change | -5.419 | -4.000 | - | - | - | - |
| RESULTAAT incl Change | -5.922 | -6.339 | 0 | 500 | 1.500 | 1.000 |
| Bestemmingsreserve DC | 5.418 | 4.000 | | | | |
| Bestemmingsreserve Terra | 1.872 | 2.339 | | | | |
| Resultaat incl. dekking bestemmingsreserves | 1.368 | 0 | 0 | 500 | 1.500 | 1.000 |

Figuur 46: Ontwikkeling meerjarenbegroting DCTerra ▲

De totale inkomsten van DCTerra dalen in de periode van 2023-2028 van € 158,8 miljoen in 2023 naar € 152,4 miljoen in 2028. Een daling van € 6,4 miljoen.

De Rijksbijdrage daalt met € 2,5 miljoen van € 142,3 miljoen in 2023 naar € 139,8 miljoen in 2028.

Dit wordt veroorzaakt door:

- Daling studentenaantallen;
- Daling relatieve aandeel bekostiging DCTerra;
- Daling additionele middelen (prestatiebox is na 2025 niet meer meegenomen. Nieuwe beschikking nog niet bekend).

De totale inkomsten van DCTerra bestaan voor 90 procent uit Rijksbijdragen. Naar verwachting nemen de overige overheidsbijdragen (WEB-middelen) vanaf 2025 jaarlijks af met € 50.000 in lijn met de lopende productovereenkomsten met de diverse gemeenten. De te innen cursusgelden blijven in de periode 2024-2028 stabiel op € 1,4 miljoen. Eenzelfde bedrag zal worden ingehouden op de Rijksbijdrage. De baten vanuit werk in opdracht van derden laat de komende jaren een stijgende lijn zien van € 4,2 miljoen in 2023 naar € 6,3 miljoen in 2028.

De volgende trends zijn zichtbaar:

- De inkomsten uit contracten WI (Wet Inburgering) worden vanaf 2024 op € 0,7 miljoen gehouden.
- Voor de vo bijdragen educatie is uitgegaan van een stabiele omzet van € 1,1 miljoen.
- Voor overige contracten wordt, als resultaat van de inspanningen vanuit Leven Lang Ontwikkelen, een omzetsijging nagestreefd van € 2,7 miljoen in 2023 naar € 4,5 miljoen in 2028.

Bij overige baten is een daling zichtbaar van € 9,3 miljoen in 2023 naar € 3,9 miljoen in 2028. De grootste daling vind plaats tot 2026, o.a. door afronding van de ontvlechting en vervallen van enkele eenmalige baten.

Personele lasten

Jaarlijks wordt circa 75 procent van de geraamde inkomsten uitgegeven aan medewerkers. De loonkosten zijn gebaseerd op de in paragraaf 8.2. geschetste formatie-ontwikkeling. De overige personele kosten fluctueren mee met de verwachte formatieomvang. Er is geen indexering voor loonontwikkeling toegepast.

Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten voor 2023 t/m 2028 zijn berekend op basis van de staat van activa per 31-12-2023 en de vervangingsinvesteringen voor 2024 en verder. Hiernaast is er rekening gehouden met een investering van € 15 miljoen in 2025, € 30 miljoen in 2026 en € 10 miljoen in 2027 waarover afschrijving berekend is.

Huisvestinglasten

In het kader van de fusie en spelende huisvestingsvraagstukken wordt gewerkt aan een strategisch huisvestingsplan voor DCTerra. De uitkomsten van dit plan zijn nog niet als dusdanig verwerkt in de meerjarenbegroting. Wel is een bedrag van € 55 miljoen financieel opgenomen om de effecten van nog te nemen besluiten weer te geven en de huisvestingsratio richting 13% te bewegen. Er is aangenomen dat dit bedrag geleend kan worden, maar de haalbaarheid daarvan is nog niet onderzocht.

In deze meerjarenbegroting is dit als volgt meegenomen:

- In 2025 investering € 15 miljoen;
- In 2026 investering € 30 miljoen;
- In 2027 investering € 10 miljoen.

Deze bedragen zijn doorgerekend in de jaarlijkse huisvestings- en afschrijvingslasten, waarbij de afschrijvingstermijn op 20 jaar is gezet.

Overige lasten

De overige lasten bestaan uit:

- Administratie- en beheerlasten;
- Inventaris en apparatuur;
- Leermiddelen;
- Overige lasten.

Een deel van deze lasten is niet afhankelijk van het aantal studenten en leerlingen en kunnen worden beschouwd als vaste lasten. Daar waar van toepassing fluctueren de lasten mee met de voorziene ontwikkeling van het aantal studenten en leerlingen. Over posten als advieskosten en projecten zal jaarlijks moeten worden besloten.

Bestemmingsreserve

De bestemmingsreserve die in het verleden bij Drenthe College is gevormd, heeft per begin 2023 nog een hoogte van € 3,4 miljoen.

In 2023 is € 5,4 miljoen uitgegeven in het kader van NPO en Change. Dit bedrag zal ten laste van de algemene reserve gebracht worden. Onder het programma 'Change' zijn met name projecten ondergebracht voor onderwijsvernieuwing en toekomstgerichte organisatie. De verwachting is dat voor 2024 € 4,0 miljoen in dit kader wordt uitgegeven. De besteding van de middelen uit de bestemmingsreserve heeft geen invloed op de reguliere begroting en allocatie van middelen.

De bestemmingsreserve die in het verleden bij Terra is gevormd, heeft per begin 2023 nog een hoogte van € 5,9 miljoen.

Onttrekkingen in 2023 in mln

| | |
|---|-------|
| ■ Toekomstbestendig Terra | € 1,0 |
| ■ Bestemmingsreserve samenwerkingsverbanden vo | € 0,5 |
| ■ Bestemmingsreserve Regeling Werkdrukverlichting | € 1,4 |

Dotaties in 2023 in mln

| | |
|----------------------------|--------|
| ■ NPO | € 0,3 |
| ■ Bestemmingsreserve fusie | € 0,75 |

Eind 2023 is de bestemmingsreserve € 4,0 miljoen.

De verwachting is dat in 2024 de bestemmingsreserve NPO a € 0,97 miljoen en de bestemmingsreserve voor de fusie € 0,75 miljoen volledig uitgeput worden. Voor samenwerkingsverbanden wordt een onttrekking verwacht van € 0,62 miljoen. Na 2024 is de uitputting van de bestemmingsreserves voorlopig gepauzeerd.

12.4 Meerjarenbalans 2023 – 2028 (x € 1.000)

| Meerjarenbalans 2023-2028 (x € 1.000) | | | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Activa | 2023 voorlopig | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| Immateriële vaste activa | 15 | - | - | - | - | - |
| Materiële vaste activa | 82.828 | 81.125 | 92.998 | 123.836 | 128.253 | 123.157 |
| Financiële vaste activa | - | - | - | - | - | - |
| Totaal vaste activa | 82.843 | 81.125 | 92.998 | 123.836 | 128.253 | 123.157 |
| Voorraden | - | - | - | - | - | - |
| Vorderingen | 5.014 | 5.006 | 5.006 | 5.005 | 5.004 | 5.004 |
| Liquide middelen | 25.077 | 18.332 | 20.888 | 22.712 | 25.974 | 28.250 |
| Totaal vlottende activa | 30.091 | 23.338 | 25.894 | 27.717 | 30.978 | 33.254 |
| Totaal activa | 112.934 | 104.463 | 118.892 | 151.553 | 159.231 | 156.411 |
| Passiva | 2023 voorlopig | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| Algemene Reserve | 71.031 | 65.110 | 58.771 | 58.771 | 59.271 | 60.771 |
| Exploitatiesaldo | 5.921- | 6.339- | - | 500 | 1.500 | 1.000 |
| Totaal Eigen Vermogen | 65.110 | 58.771 | 58.771 | 59.271 | 60.771 | 61.771 |
| Voorzieningen | 7.593 | 7.593 | 7.593 | 7.593 | 7.593 | 7.593 |
| Langlopende schulden | 13.079 | 11.569 | 24.278 | 55.937 | 62.117 | 58.297 |
| Kortlopende schulden | 27.152 | 26.530 | 28.250 | 28.752 | 28.750 | 28.750 |
| Totaal passiva | 112.934 | 104.463 | 118.892 | 151.553 | 159.231 | 156.411 |

Figuur 47: Ontwikkeling meerjarenbalans DCTerra ▲

Hierboven is de balans weergegeven behorend bij de meerjarenbegroting 2023-2028.

Aan het eigen vermogen wordt het jaarlijkse exploitatiesaldo toegevoegd. Bij de vaste activa is rekening gehouden met een jaarlijks investeringsniveau.

Daarnaast zijn de effecten van de investeringen in huisvesting zichtbaar. De vaste activa stijgen van € 82,8 miljoen in 2023 naar € 123,1 miljoen in 2028.

De langlopende schulden nemen toe van € 13,0 miljoen in 2023 naar € 58,3 miljoen in 2028.

Vanaf 2025 wordt er jaarlijks op de nieuwe financieringen met betrekking tot huisvesting afgelost. Dit loopt op naar € 3 miljoen aflossing vanaf 2027. De liquide middelen laten vanaf 2026 een stijging zien als gevolg van positieve resultaten.

Tot en met 2028 laten de kengetallen het volgende beeld zien:

- De solvabiliteit daalt door de investering in huisvesting van 64,5 procent in 2022 naar 44,4 procent in 2028. De signaleringsgrens van het ministerie van OCW is 30 procent.
- De liquiditeit daalt tussen 2024 en 2027 onder de 1, maar komt in 2028 weer uit op 1,16. De norm voor de liquiditeit is 0,50 of hoger.

Het beleid is erop gericht de organisatie en middelen zo in te richten dat de daling van studenten en leerlingen voor DC Terra geen problemen geeft voor de continuïteit. Aangezien ook politiek bestuurlijke ontwikkelingen grillig kunnen zijn en arbeidsmarkt en onderwijs slecht te voorspellen zijn, is en blijft nauwkeurige monitoring noodzakelijk.

12.5 Liquiditeitsprognose 2024 – 2028 (x € 1.000)

| Liquiditeitsprognose | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Saldo liquide middelen per 1-1- | 25.076 | 18.332 | 20.888 | 22.712 | 25.974 |
| Exploitatieresultaat | 0 | 0 | 500 | 1.500 | 1.000 |
| Bestemmingsreserve | -6.339 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Investeringen regulier | -6.546 | -6.295 | -4.573 | -4.402 | -4.943 |
| Investeringen gebouwen | 0 | -15.000 | -35.000 | -10.000 | 0 |
| Desinvesteringen | 0 | 0 | 29 | 0 | 0 |
| Afschrijvingen | 8.280 | 9.422 | 8.707 | 9.985 | 10.040 |
| Aflossingen | -1.510 | -2.291 | -3.341 | -3.820 | -3.820 |
| Aantrekken lening | 0 | 15.000 | 35.000 | 10.000 | 0 |
| Onttrekking/vrijval voorzieningen | 1.242 | 1.408 | 1.408 | 1.408 | 1.408 |
| Dotatie personele voorzieningen | -1.242 | -1.408 | -1.408 | -1.408 | -1.408 |
| Dotatie voorz.dub.deb. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mutatie vorderingen | -8 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mutatie kortlopende schulden | -622 | 1.720 | 502 | 0 | 0 |
| Saldo liquide middelen per 31-12- | 18.332 | 20.888 | 22.712 | 25.974 | 28.250 |

Figuur 48: Ontwikkeling liquiditeitsprognose DC Terra ▲

De meerjarige liquiditeitsprognose voor 2024 – 2028 laat zien dat er sprake is van voldoende liquide middelen. De werkelijke eindstand van de liquide middelen 2023 van DC Terra is € 25,0 miljoen. Door verwachte onttrekkingen vanuit bestemmingsreserve daalt het saldo van de liquide middelen in 2024 naar € 18,3 miljoen. De liquiditeitsratio daalt dan tot 0,88, maar zal na 2024 verbeteren richting 1,16 in 2028. Gedurende de looptijd van de meerjarenprognose blijft de liquiditeit boven de norm van 0,5.

12.6 Intern risicobeheersings- controlesysteem

Om te waarborgen dat de DCTerra doelstellingen effectief en efficiënt worden gerealiseerd in een steeds meer dynamische en complexe omgeving met toenemende risico's, zijn sturing, verantwoording en toezicht belangrijk. Als leidraad voor goed bestuur hanteert DCTerra de Governancecode BVE.

Op 1 augustus 2014 is de Branchecode goed bestuur in het mbo in werking getreden.

DCTerra voldoet aan de negentien geformuleerde lidmaatschapseisen zoals verwoord in hoofdstuk 3 van de Branchecode goed bestuur in de BVE-sector.

Het interne risicobeheersings- en controlesysteem moet onder andere de realisatie van doelstellingen bewaken, de financiële verslaggeving betrouwbaar doen zijn en wet- en regelgeving naleven.

Planning en Control en sturen op kwaliteit

De strategische ambities van DCTerra zijn opgenomen in de kwaliteitsagenda. De strategische ambities vormen de basis voor de kwaliteitsagenda en het strategisch plan DCTerra.

Hierin komen de inhoudelijke thema's te staan waar DCTerra zich de komende vier jaar op gaat richten, benoemd in prioriteiten. In het sturingsdocument worden heldere doelen gesteld om de kwaliteit van het onderwijs verder te laten groeien. Binnen DCTerra wordt met behulp van een beleidsrijke planning- en control cyclus gestuurd op het behalen van die doelen. De periodieke rapportages en verantwoordingsgesprekken zijn hierdoor niet alleen gericht op jaarplannen, maar ook op lange termijn doelen en risico's. Doel hiervan is ook dat in de dialogen meer aandacht is voor de lange termijn doelen en risico's.

De start van de planning- en control cyclus ligt bij de jaarlijks uitgebrachte kaderbrief voor de (meerjaren-)begroting. De concretisering van en operationalisering van met name de strategische doelen worden hierin uitgewerkt. Er zal daarbij niet alleen gekeken worden naar euro's en studenten-aantallen, maar ook naar wat DCTerra wil gaan doen en hoe er voor wordt gezorgd dat dit wordt bereikt.

Kwaliteitscyclus DCTerra

De kwaliteitscyclus DCTerra zal als nieuwe organisatie bekeken moeten worden en afgestemd worden op de wensen. In de basis faciliteert de kwaliteitscyclus (professionele) dialogen en omvat de planning- en controlcyclus alsmede het vigerende kwaliteitsbeleid. De kwaliteitscyclus is bedoeld om te borgen dat iedereen binnen DCTerra de ruimte heeft om samen met anderen te werken aan resultaten, zodanig dat die ook in lijn liggen met de richting waarop de organisatie als geheel zich beweegt. In een professionele cultuur is het logisch dat daarop met elkaar wordt gereflecteerd, om het de volgende keer nog beter te kunnen doen.

Gesprekken gaan over alle belangrijke thema's, waarbij wordt gezorgd dat tussen de juiste mensen, op het juiste moment over de juiste onderwerpen wordt gepraat. Startpunt is het onderwijs in de klas, dat actief wordt verbonden aan meer managerial thema's (onder andere financiën). En alleen die zaken, die van fundamenteel belang zijn. Een soort minimum. Inzet van de herijking van de kwaliteitscyclus is wel nadrukkelijk dit minimum te verbreden: financiën blijven belangrijk, maar ook strategie, plannen, onderwijskwaliteit, HR enzovoorts zijn in hun samenhang van vitaal belang voor DCTerra.

Niveaus

De gesprekken die vanuit de cyclus gevoerd worden kennen een opwaartse volgordelijkheid. Dat wil zeggen dat voorafgaande aan de gesprekken op centraal niveau, de gespreksrondes vooraf starten tussen managers en teams, en directeuren en managers. De gesprekken worden dus gevoerd van onderop en dienen ook zodanig ingericht te worden en goed worden aangesloten bij het ritme in de regio.

Onderwerpen

Op de niveaus kunnen verschillende gespreksonderwerpen aan bod komen. Het doel is om op ieder niveau een passende professionele dialoog te stimuleren, waarbij gericht wordt gepraat over de eigen verantwoordelijkheid. In de kwaliteitscyclus gaat het over:

- Voortgang van plannen en daarin gestelde doelen;
- Kwaliteit van het werk: via kengetallen die dat weergeven;
- Financiën.

Onderwerpen worden besproken op dat moment in het jaar, dat dit het meest zinvol is. Dus als er naar gehandeld kan worden. Ook de beschikbaarheid van informatie in de periode van het jaar kleurt het desbetreffende gesprek. Verder is 'management by exception' een duidelijk uitgangspunt: afwijkingen zijn eerder onderwerp van gesprek dan zaken die volgens plan en verwachting verlopen.

Totstandkoming plannen

Plannen zijn een belangrijk onderdeel van de kwaliteitscyclus. Daarmee worden immers door de eigenaar voornemens vastgelegd, die bijdragen aan de richting van DCTerra als geheel. Bij de totstandkoming van plannen hoort altijd een expliciet moment van overeenstemming tussen de eigenaar en de leidinggevende. Draagt dit plan bij, is het uitvoerbaar/ambitieuw genoeg en kunnen we elkaar hieraan houden? Daarom is dit moment altijd onderdeel van de gesprekken.

Triaal-gesprekken (T-gesprekken)

De T-gesprekken vinden plaats tussen CvB en directeuren en tussen directeuren en OM/diensthof. Omdat het primaire proces van DCTerra van schooljaren uitgaat, zijn de kwartalen van een kalenderjaar niet altijd bruikbaar gebleken. Vandaar dat de T-gesprekken hieronder een voor een schooljaar logisch ritme kennen en nog maar drie keer per jaar worden gehouden. Bij 'Onderwerpen' (zie hierboven) worden de zaken benoemd waar deze gesprekken primair over gaan.

Risicoanalyses

Elk jaar wordt er door de afdeling O&I een inschatting gemaakt van de voornaamste risico's op het gebied van onderwijskwaliteit voor heel DCTerra. Eveneens maakt de opleidingsmanager elk jaar een risicoanalyse voor de teams waar hij/zij (integraal) verantwoordelijkheid voor draagt. Voordeel van deze rolverdeling is, dat opleidingsmanager hierin (als niet direct verantwoordelijke voor de onderwijskwaliteit) vanuit een onafhankelijke blik 'van buiten' een inschatting kan maken. Die inschatting is op verschillende niveaus input voor gesprekken.

Zelfevaluatie

Voor de zelfevaluatie geldt hetzelfde als voor de totstandkoming van plannen: een belangrijk onderdeel van de cyclus. In een zelfevaluatie wordt gereflecteerd op de uitvoering van plannen en andere resultaten in samenhang, met als doel om een succes te kunnen vieren, een plan bij te stellen of van de afgelopen planperiode iets te kunnen leren. De uitkomst van die reflectie wordt besproken met de leidinggevende, en is input voor een volgend plan.

12.6 Risicoparagraaf

Studenten- en leerlingenontwikkeling

De afgelopen jaren hebben zowel Drenthe College als ook Terra te maken gehad met krimp van studenten- en leerlingenaantallen. Voor DCTerra lijken de prognoses van gewogen studentenaantallen vanuit de MBO Planningstool en ook de prognose voor vo, voor de periode 2024 – 2028, vrijwel stabiel. Na 2028 wordt wel verdere krimp voorspeld.

Het aantal studenten voor de komende jaren blijft lastig voorspelbaar. Dit geldt met name voor BBL studenten, evenals de verschuivingen tussen BOL en BBL. We maken voor onze prognoses gebruik van de MBO-planningstool, die als best practice wordt gezien binnen de sector. Het risico is desondanks dat de prognoses in de praktijk teveel af zullen wijken (ofwel naar boven, ofwel naar beneden).

Reorganisatieplan

Vanaf 1 januari 2024 zijn Drenthe College en Terra bestuurlijk gefuseerd tot DCTerra. Om per 1 augustus vanuit de formele instellingenfusie echt één organisatie neer te kunnen zetten zijn kwartiermakers aan de slag gegaan met detailinrichting. Vanuit de regio's, diensten of stafteam zijn de deelplannen van de kwartiermakers samengevoegd tot een reorganisatieplan. Dit vormt het plan voor het inrichten van de nieuwe organisatie.

Het reorganisatieplan is gemaakt op de gewenste situatie per 2027, waarbij uitgegaan wordt van krimp en teruggang van OBP medewerkers. Het realiseren van dit reorganisatieplan kan als risico aangemerkt worden. Ook rekening houdend met mogelijk kwalitatieve frictie.

Marktwerving Educatie

Op grond van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) ontvangen gemeenten middelen om in te zetten op educatie. Het budget van de WEB moet besteed worden aan opleidingen gericht op het verbeteren van de Nederlandse taal en rekenen (waarbij inbegrepen digitale vaardigheden). Gemeenten zetten WEB gelden via openbare aanbesteding in de markt. Er is geen sprake meer van gedwongen winkelnering (verplichte besteding van de WEB-gelden bij roc's zoals Drenthe College). Het ministerie van OCW en de contactgemeenten van de arbeidsmarktregio's zijn met elkaar in gesprek over het vervolg van de aanpak laaggeletterdheid/Tel mee met Taal na 2024.

Er is wel reeds besloten om de financiering via de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (de WEB-middelen) voor de centrumgemeenten vooralsnog te handhaven. Er wordt met betrokken partners verder verkend hoe de rol van gemeenten er na 2024 uit kan komen te zien. Dit kan eventueel gevolgen hebben voor de WEB.

Het zou bijvoorbeeld zo kunnen zijn dat de WEB-middelen geormerkt naar individuele gemeenten gaat, waarbij elke gemeente voor zich kan bepalen waar zij deze middelen aan willen besteden (regiefunctie).

Het blijft moeilijk in te schatten welk WEB-budget de gemeenten uiteindelijk beschikbaar zullen stellen bij DCTerra. Een grote omzetting leidt tot problemen bij de inzet van medewerkers op deze activiteiten.

Loonkostenontwikkeling

Bij de berekening van de loonkosten voor 2024 is geen rekening gehouden met een loonkostenstijging 2024. Aanname is dat een eventuele loonstijging zal worden gecompenseerd door extra Rijksbijdragen.

Verhoogd ziekteverzuim

Zowel de inzetbaarheidscoaches als HR adviseurs krijgen signalen dat de fusie op sommige plekken zorgt voor onrust. De zogenaamde onderstroom. Concreet heeft dit nog niet tot verzuim geleid, maar de kans is wel aanwezig. Ook is merkbaar dat er ziekteverzuim ontstaat als nasleep van corona, dit wordt binnen de organisatie steeds vaker gezien. Voor deze ontwikkelingen in ziekteverzuim moet DCTerra aandacht hebben.

Grip op bekostiging

Wijzigingen in de bekostigingsparameters (studentenaantallen, wijziging inschrijving opleiding studenten, verschuiving BOL – BBL, aantal diploma's) brengen het risico met zich mee dat wij niet de volledige Rijksbijdrage ontvangen waar we logischerwijs op rekenen.

Ook de groei of krimp van andere roc's speelt hierbij een rol. De verdeling van de Rijksmiddelen naar de roc's gaat immers op basis van een verdeelmodel (berekening marktaandeel op basis van t-2.)

Huisvesting

Met veel onderwijslocaties en veel vraag om onderhoud en vernieuwing, ligt er op huisvestingsgebied een uitdaging. Er is sprake van een overmaat aan m² die de komende jaren gereduceerd moet worden, ook dit moet meebewegen. Daarnaast is er ook vraag naar grote huisvestingsinvesteringen, waarbij de betaalbaarheid een issue blijft.

Middels een strategisch huisvestingsplan wordt gekeken naar de vastgoedportefeuille van DCTerra. Er wordt een plan gemaakt waarbij de panden kwalitatief geschikt zijn voor het onderwijs en voldoen aan de duurzaamheidseisen, dit alles bij een huisvestingsratio < 15%.

13. Governance

13.1 Organisatie

Drenthe College is een stichting. Alle activiteiten vallen daaronder; er zijn geen andere (neven) stichtingen. De officiële naam is ROC Drenthe College. Drenthe College heeft formeel bij één partij onderwijs uitbesteed: de Stichting Samenwerkingsverband Praktijkopleidingen Stukadoren Noorden des Lands (STUC Noord-Nederland) verzorgt voor de noordelijke provincies de opleidingen Schilderen en Stukadoren. Drenthe College kent drie regio's: Assen, Emmen en Meppel. Er zijn vier ondersteunende diensten: Onderwijs & ICT, Marketing & PR, Facilities, Finance & Control en HRM. Ook is er een afdeling Bestuursondersteuning. Een organogram vindt u in de bijlagen.

13.2 Besturing

De Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) houdt toezicht op het College van Bestuur (CvB), fungeert als klankbord en vervult de werkgeversfunctie voor het CvB. De RvT heeft jaarlijks twee overleggen met de Ondernemingsraad, de Studentenraad en de managers van het Centraal Management Team van Drenthe College. De Raad heeft een voorzitter en vier leden. In de Branchecode goed bestuur in het mbo en in de statuten is bepaald dat de zittingsperiode van een lid van de RvT vier jaar is. Een lid kan één keer worden herbenoemd; de maximale zittingsperiode is acht jaar.

Het College van Bestuur

Het CvB bestaat uit een voorzitter en een lid. Het CvB is verantwoordelijk voor de gehele organisatie. Er is sprake van collegiaal bestuur waarbij de voorzitter en het lid een taakverdeling hebben afgesproken. Het CvB vergadert iedere week om af te stemmen en besluiten te nemen over aangelegenheden die het Centraal Management Team (nog) niet raken. De nevenfuncties van de leden van de RvT en het CvB zijn opgesomd in hoofdstuk 13.8

Het Centraal Managementteam

In het Centraal Managementteam (CMT) worden nagenoeg alle belangrijke besluiten besproken. Het CvB besluit. Het betreft aangelegenheden die Drenthe College op het gebied van beleid en besturing raken. Het CMT vergadert om de veertien dagen een dagdeel en heeft driemaal per jaar tweedaagse themavergaderingen. Het CMT vergadert volgens de methodiek Leerkracht die ook door veel onderwijs-teams wordt gebruikt.

Het Managementteam

Het Managementteam (MT) wordt gevormd door alle leidinggevenden van Drenthe College. Het MT komt minimaal vier keer per jaar bij elkaar en wordt dan over actuele aangelegenheden geïnformeerd door het College van Bestuur. Het MT levert in deze vergaderingen ook een bijdrage aan actuele beleidsaangelegenheden.

De Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad (OR) van Drenthe College bestaat uit dertien leden. De OR vergadert elke vier tot zes weken met de voorzitter van het CvB. De vergaderingen worden voorbereid door het dagelijks bestuur van de OR (voorzitter, vicevoorzitter en secretaris) en de voorzitter van het CvB. Jaarlijks zijn er twee bijeenkomsten met de RvT en eveneens twee met de Centrale Studentenraad.

De Centrale Studentenraad

De Centrale Studentenraad van Drenthe College heeft momenteel negen leden. Dit zijn de leden van de drie regionale deelraden in Assen, Emmen en Meppel. De deelraden overleggen periodiek (minimaal elke tien weken) met de verantwoordelijke regiodirecteur. Minimaal twee keer per jaar overlegt de voltallige Studentenraad met een lid van het CvB. De Studentenraad heeft ook twee keer per jaar overleg met de OR en één keer per jaar met de RvT.

13.3 Verklaring bevoegd gezag

Het ministerie van OCW verplicht het bevoegd gezag, het College van Bestuur (CvB), tot een verklaring dat alle opleidingen voldoen aan de wettelijke vereisten. Drenthe College doet al het mogelijke om te voldoen aan relevante onderwijswet- en regelgeving. In het bijzonder gaat het om de volgende onderwerpen:

- **Bekostigingsdossiers:** Drenthe College beijvert zich om van elke student een getekende onderwijsovereenkomst en een BPV-overeenkomst in bezit te hebben. Ook is van elke student een identiteitsbewijs gecontroleerd.
- **Onderwijstijd:** Drenthe College spant zich ervoor in dat alle opleidingen voldoen aan de eisen van onderwijstijd.
- **Examinering:** De examinering verloopt conform geldende regelgeving en kwaliteitseisen.
- **Helderheid:** Drenthe College voldoet in de uitvoering van het onderwijs aan de uitgangspunten die daarvoor in de notitie Helderheid zijn gesteld.
- **Branchecode:** Drenthe College voldoet aan alle eisen die de Branchecode stelt.

13.4 Uitzonderingen onderwijstijd

Met ingang van schooljaar 2014-2015 geldt een wettelijke minimum-urennorm. Het gaat daarbij vooral om de zogenaamde begeleide onderwijstijd. Er zijn afwijkingen van de urennorm mogelijk. Daarbij gaat het in 2023 om begeleide onderwijstijd die volledige aan het eerste cohort is gegeven.

- **Dienstverlening**
 - Helpende Zorg en Welzijn (25498) – BOL
 - Medewerker Sport en Recreatie (25500) – BOL
- **Verzorgende IG (25656) – BOL**
- **Verzorgende IG (25491) – BOL**
- **Maatschappelijke Zorg**
 - Begeleider Maatschappelijke zorg (25780) -BOL
 - Persoonlijk begeleider Maatschappelijke zorg (25779) - BOL
- **Pedagogisch Werk 3 en 4**
 - Pedagogisch Medewerker Kinderopvang (25696-25697)– BOL
 - Gespecialiseerd pedagogisch Medewerker (25698) – BOL
 - Onderwijsassistent (25698) – BOL
- **MBO Verpleegkundige (25655) – BOL**
- **Handel, Logistiek, Administratieberoepen (22156, 90471, 90472 (administratief), 93751 (verkoop), 90252 (logistiek)**
- **Handel, Logistiek, Administratieberoepen (25808, 25774, 25274) – Retailmedewerker, logistiekmedewerker, Assistant Business services niveau 2**

In het afwijken van de onderwijstijd zijn de onderwijsteams verantwoordelijk gemaakt voor de aanvraag. Op die wijze stimuleren we teams om op een bewuste manier na te denken over de kwaliteit van het onderwijs en is daarmee integraal onderdeel van de kwaliteitscyclus en daarin opgenomen teamplannen en zelfevaluaties.

13.5 Verantwoording wijzigingen onderwijsaanbod

Als gevolg van het arbeidsmarktperspectief en/of doelmatige verzorging van een opleiding legt het bevoegd gezag verantwoording af over wijzigingen in het onderwijsaanbod. In kalenderjaar 2023 hebben er wijzigingen plaatsgevonden:

- crebo 25837 Smart industries niveau 4; geen nieuwe studenten meer ingeschreven;
- crebo 25575 MBO Instructeur (kopopleiding) niveau 4 BOL /BBL gestart;
- crebo 25876 e-commerce specialist niveau 4 BOL opleiding gestart;
- crebo 25599 aankomend medewerker grondoptreden niveau 2 gestart (Veva overgenomen van Noorderpoort);
- crebo 25600 aankomend onderofficier grondoptreden niveau 3 gestart (Veva overgenomen van Noorderpoort);
- crebo 25774 logistiek medewerker niveau 2 gestart (Veva overgenomen van Noorderpoort);

- crebo 25775 logistiek teamleider niveau 3 gestart (Veva overgenomen van Noorderpoort);
- crebo 25891 monteur mechatronica niveau 2 gestart (Veva overgenomen van Noorderpoort);
- crebo 25892 eerste monteur mechatronica niveau 3 gestart (Veva overgenomen van Noorderpoort);
- crebo 23085 Leidinggevende Keuken niveau 4 gestart;
- crebo 25170 Leidinggevende bediening niveau 4 gestart;
- crebo 25160 Leidinggevende team/afdeling/project gestart;
- crebo 25880 Ondernemer Handel gestart gestart;
- crebo 25669 Allround technicus voertuigen en mobiele werktuigen BOL gestart;
- crebo 25262 Technicus Elektrotechnische systemen en installaties BBL gestart;
- crebo 25768 Monteur gas-, water- of warmtedistributie BBL niveau 2 gestart;
- crebo 25764 Eerste monteur gas-, water- of warmtedistributie BBL niveau 3 gestart;
- crebo 25769 Monteur laagspanningsdistributie BBL niveau 2 gestart;
- crebo 25765 Eerste monteur laagspanningsdistributie BBL niveau 3 gestart.

Door de landelijke ontwikkeling naar hernieuwde dossiers zijn opleidingen samengevoegd tot bredere crebo's met daarin specifieke beroepscontexten.

13.6 Verslag van de Centrale Studentenraad

In 2023 heeft de Centrale Studentenraad (CSR) veel aandacht besteed aan de aankomende fusie met Terra. Gedurende het hele jaar zijn er meerdere bijeenkomsten geweest samen met de studentenraad van Terra. Voor de zomer was dit om elkaar beter te leren kennen en zijn er inhoudelijke heidagen geweest om de FER inhoudelijk te behandelen. Na de zomer zaten de raden bij elkaar om voorbereidingen te treffen voor de fusie en is er gewerkt aan een voorstel voor een nieuwe medezeggenschapsstructuur in de nieuwe organisatie. Deze is in december aangeboden aan beide Colleges van Bestuur en per 1 januari 2024 gaan de raden samenwerken als fusieraad.

Buiten de fusie om heeft de CSR een voorstel ingediend voor het verstrekken van de MBO Card en het aanbieden van drinkbekers voor studenten en hebben zij om aandacht en ruimte gevraagd voor studentenwelzijn tijdens de besprekingen van de kwaliteitsagenda. Daarnaast is de CSR ook 2 keer aanwezig geweest bij DNA-bijeenkomsten met de andere studentenraden in DNA-verband om samen te spreken over de ontwikkelingen van DNA en eigen onderwerpen. De CSR is ook betrokken geweest bij het bezoek van de onderwijsinspectie en heeft hierbij ook een gesprek gehad met de inspecteurs met een positief oordeel als gevolg.

In 2023 heeft de CSR de volgende onderwerpen besproken met het College van Bestuur.

| Studentenraad | | |
|---|---|---|
| Ter instemming | Ter (positief) advies | Verder besproken |
| <ul style="list-style-type: none"> - Reglement ombudsman - Aanpassingen geschillencommissie - Examenreglement Vavo en PTA havo en vwo - Uitzonderingen BOT - Strategisch plan - Fusie effectrapportage - Studentenstatuut - BPVO - BOT - Kwaliteitsafspraken 2024-2027 - Reglement geschillencommissie - Aangepaste examenreglementen en PTA's Vavo - Hoofdlijnen van de begroting | <ul style="list-style-type: none"> - Stoppen opleiding Midden-kaderfunctionaris Smart Industry - Fusiebesluit fusie DC – Terra - Samenwerkingsovereenkomst DNA - Vakantieplanning 2024-2025 | <ul style="list-style-type: none"> - Regiodirectie Meppel - Intrekken van Noorderpoort in Cicero (Assen) - Inburgering in Meppel - Diversiteit en inclusiviteit - MBO-Card - Toegankelijkheid binnen DC - Inspectieonderzoek - DNA (Stand van zaken) - Werkdruk voor de CSR - Ontwikkeling aantal studenten - Drinkbekers op scholen |

Figuur 49: Onderwerpen bespreking tussen CSR en CvB ▲

De studentenraad bestond per 31-12-2023 uit de volgende leden: Anna Kusters (Voorzitter, Emmen), Maarten Fidder (Emmen), Alinda Kroeze (Meppel), Patrick Corkindale (Locatie Assen), Ian Visser (Meppel), Wiaem Chaara (Assen), Rik Vos (Emmen), Amaris Nijdam (Emmen), Joey Snellers (Meppel). Het begeleidend team van de CSR bestaat uit de volgende mensen:
Centraal niveau: Jasper van Doremalen; deelraad Emmen: Monica de Vries; deelraad Assen: Marjon Abbes en deelraad Meppel: Annefleur Dekker

13.7 Verslag van de Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad (OR) Drenthe College heeft 13 zetels. In 2023 bestond de OR uit de volgende leden:

- Rob Klaassen (voorzitter, regio Emmen; Techniek);
- Marjan van der Meer (vice-voorzitter, regio Assen; Zorg & Welzijn);
- Dita Wiersma (secretaris, regio Emmen; Techniek); zij is afgetreden per 1 augustus 2023;
- Jan van het Hoge (regio Meppel; Horeca); vanaf 1 september 2023 vice-voorzitter;
- Jennie de Boer (regio Assen; Vavo);
- Elze Doelman (regio Emmen; Zorg & Welzijn);
- Henk van der Laan (regio Assen; Orde & Veiligheid);
- Anne Kerst Mulder (regio Emmen; Zorg & Welzijn);
- Jan Profijt (regio Meppel; OBP);
- Randolph Sanders (regio Assen; OBP);
- Doedie Steenge (regio Emmen; OBP);
- Frank Schurink (regio Emmen; Techniek);
- Wieberen Steenstra (ambtelijk secretaris).

Op 1 januari 2023 is er sprake van 1 vacante zetel, per 1 augustus 2023 zijn twee zetels vacant.

De OR kent een drietal vaste commissies: de commissie Kwaliteit, Veiligheid en Cultuur (KVC), de commissie Professional, Arbeidsmarkt en Flexibiliteit (PAF) en de commissie Markt, Bedrijfsvoering en ICT (MBI). Deze commissies overleggen regelmatig met de managers van HR, Financiën, projectleiders of externe deskundigen. De commissies hebben hun eigen aandachtsgebieden en werkzaamheden. OR-leden hebben ook deelgenomen in diverse klankbordgroepen (onder andere Onderwegwijs en nieuwbouw Emmen).

De OR heeft het begeleidingstraject van een externe coach in 2023 voortgezet, waarbij ook specifieke trainingen voor de commissies zijn gegeven. In 2023 heeft de OR ook periodiek overleg gevoerd met de bedrijfsarts en de ombudsman. De OR voert wekelijks een plenair overleg, waarna ruimte is om in commissieverband werkzaamheden te verrichten of overleg te voeren. In 2023 zijn zeven formele overleggen gevoerd, heeft vijf maal een overleg tussen het dagelijks bestuur van de OR en het College van Bestuur (CvB) plaatsgevonden en heeft twee maal een artikel 24-overleg plaatsgevonden, waarbij ook leden van de Raad van Toezicht aanwezig waren. Met de Studentenraad heeft de OR ook regelmatig overleg en afstemming.

De OR is ook betrokken bij het proces van samenwerking met Noorderpoort en Alfa-college en is aangesloten bij het landelijke Platform Medezeggenschap voor het mbo, waarbij ook in 2023 de OR heeft deelgenomen aan de scholingstweedaagse van het Platform.

In het kader van de fusie met Terra heeft de OR ingestemd met de Fusie-Effect Rapportage (FER) en met de vervolgoopdracht aan de Galan Groep als externe begeleider van het fusieproces. In dit fusieproces vindt gezamenlijk overleg en afstemming plaats met de Ondernemingsraad van Terra. In het kader van de fusie is de OR ook betrokken in het proces tot benoeming kwartiermakers. Met de vakbonden (Algemene Onderwijsbond, FNV en CNV) is regelmatig overleg gevoerd. De bonden vormen ook een belangrijk klankbord voor de OR op diverse thema's. In het kader van de fusie is de OR als toehoorder aanwezig bij de overleggen tussen de bonden en het CvB over de harmonisatie van de secundaire arbeidsvoorwaarden.

De OR bezoekt periodiek alle regio's, waarbij open spreekuren voor medewerkers worden georganiseerd. Tijdens deze sessies is er ruimte om met de OR in gesprek te gaan over actuele onderwerpen en knelpunten. De OR publiceert wekelijks de notulen van het werkoverleg en periodiek verschijnt een nieuwsflits met highlights van de voorgaande periode.

De OR heeft sinds 2023 zijn eigen speerpunten geformuleerd, die als uitgangspunten worden genomen bij de beoordeling van de besluiten van het CvB. De OR heeft hierbij zelfsturende professionals en verhoging van de onderwijskwaliteit als belangrijkste uitgangspunten gekozen.

De vijf pijlers in dit document zijn:

1. Een acceptabele werkdruk voor alle medewerkers;
2. Meer handen voor de klas;
3. Verhoging aandeel LC-docenten;
4. Duurzaamheid en duurzame inzetbaarheid; en
5. Teams aan zet.

De OR heeft in 2023 ingestemd met:

- Benoeming preventiemedewerkers;
- Fusie Effectrapportage (FER) en bestuurlijke fusie;
- Hoofdlijnen begroting 2024;
- Inzetbaarheidsbeleid;
- Kwaliteitsagenda mbo;
- Tijdelijke aansluiting bij landelijke Stichting Onderwijsgeschillen;
- Werkdrukplan en
- Werkkostenregeling.

De OR heeft positief geadviseerd over:

- Functieprofiel CvB-leden DC Terra;
- Inschakelen Galan Groep vervolproces fusie;
- Sturing & Organisatie op hoofdlijnen DC Terra;
- Strategisch plan;
- Toetreding tot School of Education; en
- Vakantieregeling 2024.

Rob Klaassen
Voorzitter OR

Wieberen Steenstra
Ambtelijk secretaris OR

13.8 Verslag van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het College van Bestuur en de algemene gang van zaken binnen Drenthe College en staat het College van Bestuur met raad terzijde. Conform de Branchecode Goed Bestuur in het mbo, waaraan de Raad van Toezicht zich heeft verbonden, wordt hierbij niet alleen rekening gehouden met het instellingsbelang, maar ook met het publieke belang. De toezichthouders zien zichzelf tevens als ambassadeur van de instelling.

Visie op toezicht

De Raad van Toezicht steunt Drenthe College in zijn opdracht om bij te dragen aan een waardevolle toekomst voor studenten, medewerkers, bedrijven en partners in de regio.

Dat gebeurt door:

- Uit te dagen continu te werken aan Drenthe College van de toekomst;
- Toezicht te houden op basis van de uitgangspunten vertrouwen, durven en groeien;
- Rolvast te zijn met diepgang (tijd te wijden aan de dingen die dat nodig hebben);
- Binnen en buiten te fungeren als ambassadeur van Drenthe College;
- De Branchecode goed bestuur in het mbo toe te passen.

Deze toezichtvisie dient als leidraad voor besluiten en ook voor de jaarlijkse zelfevaluatie van de RvT. De RvT heeft drie hoofdtaken waarbij elk lid vanuit zijn of haar rol expertise inbrengt. De hoofdtaken zijn geformuleerd als:

- Kritische vragen (blijven) stellen om te verzekeren dat Drenthe College mee ontwikkelt en blijft bijdragen aan een waardevolle toekomst;
- De tijd nemen voor onderdelen die ertoe doen;
- Ambassadeur zijn van Drenthe College in eigen netwerken.

Uitgangspunten

Bij alle besluiten neemt de RvT de volgende uitgangspunten in acht. De Raad van Toezicht:

- Houdt toezicht op alle aspecten van Drenthe College waarbij de kwaliteit van het primaire proces leidend is;
- Houdt toezicht op het waarborgen van de grondslag en het doel van Drenthe College, zoals verwoord in de statuten;
- Ziet toe op naleving van de wet- en regelgeving en de Branchecode goed bestuur in het mbo;
- Ziet toe op de vraag of Drenthe College zijn strategie en beleidskeuzes in een goede dialoog afstemt op de behoeften van belanghebbenden en hierbij inhoud geeft aan zijn maatschappelijke opdracht.

Commissies

De leden van de Raad van Toezicht zijn allen lid van een commissie. Deze commissies bespreken meerdere keren per jaar relevante onderwerpen ter advisering van de RvT en het College van Bestuur en ter voorbereiding op de bespreking en de besluitvorming in de voltallige Raad van Toezicht.

Commissie Beoordeling Beloning en Governance (BBG)

De commissie BBG bestaat uit de heer Boom en mevrouw en mevrouw Geerdink en richt zich op:

- De benoeming van leden van de RvT en het CvB;
- Het functioneren van de RvT en het CvB;
- De arbeidsvoorwaarden en de beloning van het CvB en de honorering van de RvT;
- De evaluatie van het eigen functioneren van de RvT;
- Toezicht op goed en maatschappelijk verantwoord bestuur.

Auditcommissie

De auditcommissie bestaat uit mevrouw Geerdink en de heer De Waard en heeft een richt zich op:

- Periodieke financiële rapportages;
- De jaarrekening en de begroting;
- De werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen;
- Financiële informatieverschaffing;
- Doelmatige besteding van middelen;
- Naleving van de aanbevelingen van de externe accountant;
- Evaluatie en benoeming van de externe accountant;
- Belangrijke investeringen.

Commissie Onderwijskwaliteit

De commissie Onderwijskwaliteit bestaat uit de heer Oversier en de heer Van Zuidam en ziet toe op de kwaliteit van het onderwijs en de daarmee verbonden organisatie- en personeelsaspecten. In de vergadering komen de volgende thema's of documenten aan de orde:

- Rapportages van de onderwijsinspectie;
- Rapportages van interne en externe audits;
- Het kwaliteitsplan.

Om invulling te geven aan de Branchecode is door de werking van deze verschillende commissies van de Raad van Toezicht een goed evenwicht tussen de zogenaamde hard en soft controls.

Samenstelling

De Raad van Toezicht bestaat uit:

- Dick de Waard
- Mas Boom
- Paulien Geerdink
- Jeroen Oversier
- Rutger van Zuidam

Bijeenkomsten

2023 was een bijzonder jaar voor DC en daarmee ook voor de RvT van DC. Na de ondertekening van de intentieverklaring eind 2022 stond 2023 voor een groot deel in het teken van de voorbereiding van de voorgenomen fusie met Terra.

In 2023 heeft de RvT zes keer regulier vergaderd. De agenda van de vergaderingen van de RvT wordt bepaald door activiteiten en rapportages zoals die zijn opgenomen in de Kwaliteitscyclus, waarin naast financiën ook onderwijskundige, facilitaire en organisatorische (waaronder huisvesting en personele) aspecten van Drenthe College centraal staan.

Daarnaast heeft de RvT meerdere keren overleg gehad met het CvB waarin de RvT is geïnformeerd over veelal fusie gerelateerde zaken zoals het due-diligence rapport uitgevoerd ter voorbereiding van de fusie en daarnaast de Fusie-Effect Rapportage (FER) waarin de aanvraag voor de bestuurlijke fusie per 1 januari 2024 is onderbouwd. De FER met daarin de motieven, de ambities en doelen van DC en Terra heeft de RvT een goed beeld gegeven van de voornemens, de stand van zaken, de planning en de aandachtspunten in het fusieproces, zodat op basis daarvan goed kon worden beoordeeld om in te stemmen met het voorgenomen fusiebesluit.

Informatiebronnen

De RvT krijgt zijn informatie in de eerste plaats van het CvB. De RvT vindt het belangrijk om ook via andere bronnen informatie te verkrijgen en hiermee tegenspraak te organiseren zoals genoemd in de Branchecode. Twee keer per jaar vindt daarom overleg plaats met de OR, de Centrale Studentenraad en de leden van het CMT. Daarnaast legt de RvT werkbezoeken af. In 2023 heeft de RvT een bezoek gebracht aan het TT instituut en in het najaar is een eerste bezoek gebracht aan het Suikerterrein (een Terra locatie) voor een inspiratiebezoek aan de innovatie broedplaats, “de pionier” .

Zelfevaluatie

In februari 2023 heeft de zelfevaluatie van de RvT plaatsgevonden. Daarin is onder meer gereflecteerd op het samenspel als RvT en tussen RvT en CvB, is de toezichtvisie herijkt en is diepgaand gesproken over de voorliggende strategische vraagstukken waaronder de voorgenomen fusie met Terra, de strategische samenwerking met Noorderpoort en Alfa-college (DNA), en is inhoudelijk aandacht besteed aan duurzaamheid en de wijze waarop daar invulling aan wordt gegeven in het kader van het toezicht.

Externe accountant

In 2023 heeft de auditcommissie tijdens twee vergaderingen met de accountant (PWC) gesproken en aansluitend heeft ook de voltallige RvT met de accountant overleg gehad. Na de zomer een start gemaakt met de aanbesteding van de nieuwe accountant voor de fusieorganisatie DCTerra.

Overige thema's

In 2023 heeft de RvT goedkeuring gegeven aan de jaarrekening en het jaarverslag 2022 en de begroting 2023. Met de instemming met de FER onderschrijft de RvT de noodzaak van de samenwerking tussen de verschillende onderwijsinstellingen in het Noorden.

De fusie-instelling DCTerra zal op veel fronten samenwerken met partners. Dat biedt kansen om samen het onderwijs te vernieuwen en nieuwe antwoorden te vinden op de huidige problematiek en de toekomstige opgaven in de regio. Zo zal DCTerra participeren in DNA, het bestaande samenwerkingsverband van Drenthe College, Alfa-college en Noorderpoort, gericht op het gezamenlijk aanbieden van een portfolio aan opleidingen en samenwerking op het gebied van LLO en ICT.

Raad van Toezicht in oprichting DCTerra

Na de zomer is een start gemaakt met het vergaderen met een raad van toezicht in een nieuwe samenstelling; namelijk met de leden van de raad van toezicht die met ingang van 1 januari 2024 de nieuwe raad van DCTerra vormen. Gezien het aangekondigde afscheid van de heer M. Boom per 1 januari 2024 wordt de raad met ingang van 1 januari 2024 uitgebreid met twee leden vanuit de Onderwijs Groep Noord (OGN) waar Terra in 2023 nog deel van uitmaakte. Deze twee leden zijn mevrouw L. de Ruigh, beoogd vice voorzitter van de RvT van DCTerra en mevrouw P. Voogd, beoogd voorzitter van de auditcommissie.

De Raad van Toezicht in oprichting heeft in 2023 vier keer vergaderd waarbij met name gesproken is over de governance van de fusiestichting. De nieuwe statuten van de stichting DCTerra, het nieuwe reglement van het College van Bestuur en het nieuwe reglement van de RvT DCTerra zijn goedgekeurd, respectievelijk vastgesteld. Daarnaast is gesproken over de samenstelling van het bestuur, de taakverdeling binnen de RvT, het rooster van aftreden en de werving van een nieuw lid van de RvT.

Ten slotte

De RvT is van mening dat met de geformuleerde toezichtvisie en de werkwijze (in subcommissies en de voltallige RvT) een goede bijdrage geleverd kan worden aan het realiseren van de strategische doelen van DCTerra en voor het komende jaar het realiseren van de bestuurlijke fusie richting de instellingen fusie met ingang van 1 augustus 2024.

Dick de Waard,
voorzitter Raad van Toezicht

Nevenfuncties CvB en RvT

College van Bestuur

Arwin Nimis

- Lid Bestuur Stichting Dorpshuis Ubbegaheem
- Lid Raad van Toezicht NNCZ

Mare Riemersma

- Vice voorzitter bestuur Drenthe van VNO-NCW Noord
- Voorzitter Stichting Kwaliteitsnetwerk MBO
- Lid Raad van Advies Politieacademie
- Lid Raad van Toezicht ZINN (Zorgorganisatie in Noord Nederland)
- Per 1 november 2023 lid Raad van Toezicht Rijksuniversiteit Groningen

Raad van Toezicht

Dick de Waard

- Per 1 juli 2023 Emeritus hoogleraar Auditing en opleidingsdirecteur van de Executive Master of Accountancy bij de Faculteit Economie en Bedrijfskunde van de Rijksuniversiteit Groningen
- Tot 16 oktober 2023 bijzonder hoogleraar MVO bij de Faculteit Economie en Sociale Wetenschappen van University of Curaçao dr. Moises da Costa Gomez
- Directeur DAW 2.0 B.V.
- Voorzitter audit commissie Stichting Accare Jeugdpsychiatrie tot 1 januari 2024

Mas Boom

- Directeur van J.A. Boom & Zoon B.V.
- Lid van de Raad van Advies van het Prins Claus Conservatorium te Groningen
- Extern deskundige bij de Hanze Hogeschool te Groningen
- Voorzitter van het Reünisten genootschap GSAVV Forward
- Voorzitter stichting het Westerbork Fonds per 1 januari 2023
- Kamerheer van de Koning van de provincie Drenthe

Rutger van Zuidam

- Oprichter/directeur van Odyssey.org
- Lid Raad van Toezicht Natuurmuseum Friesland

Jeroen Oversier

- Directeur instituut voor Gezondheidszorg
- Lid Sectoraal adviescollege hoger gezondheidszorgonderwijs van de Vereniging Hogescholen

Paulien Geerdink

- Lid van de Eerste Kamer der Staten-Generaal
- Voorzitter van de Raad van Toezicht, lid remuneratiecommissie, lid auditcommissie van Wilhelmina Ziekenhuis Assen
- Voorzitter van de Raad van Toezicht van Stichting Nationaal Gevangenis­museum Veenhuizen
- Voorzitter van de Raad van Commissarissen Innovatiefondsen Overijssel I en II B.V.
- Eigenaar PWGA
- Lid van de Raad van Inspiratie van het Zuiderlicht
- Lid van de delegatie van de Nederlandse Taalunie
- Bestuurslid Nederlandse Groep der Interparlementaire Unie

14. Jaarrekening

A.1.1. Balans per 31 december 2023 (na resultaatbestemming)

| | | 31 december 2023 (in €) | | 31 december 2022 (in €) | |
|----------|--------------------------------|-------------------------|-------------------|-------------------------|-------------------|
| 1 | Activa | | | | |
| | Vaste activa | | | | |
| 1.1 | Immateriële vaste activa | 15.367 | | 18.084 | |
| 1.2 | Materiële vaste activa | 24.579.479 | | 25.912.613 | |
| | <u>Totaal vaste activa</u> | | 24.594.846 | | 25.930.697 |
| | Vlottende activa | | | | |
| 1.5 | Vorderingen | 3.773.694 | | 5.975.005 | |
| 1.7 | Liquide middelen | 18.137.190 | | 19.517.084 | |
| | <u>Totaal vlottende activa</u> | | 21.910.884 | | 25.492.089 |
| | <u>Totaal activa</u> | | 46.505.730 | | 51.422.786 |
| 2 | Passiva | | | | |
| 2.1 | Eigen vermogen | 25.974.729 | | 29.479.020 | |
| 2.2 | Voorzieningen | 4.567.040 | | 5.054.960 | |
| 2.3 | Langlopende schulden | 0 | | 611.080 | |
| 2.4 | Kortlopende schulden | 15.963.961 | | 16.277.726 | |
| | <u>Totaal passiva</u> | | 46.505.730 | | 51.422.786 |

Figuur 50: Balans per 31 december 2023 ▲

A.1.2. Staat van baten en lasten 2023

| Bedragen (in €) | | Realisatie 2023 | Begroting 2023 | Realisatie 2022 |
|-----------------|--|--------------------|-------------------|--------------------|
| 3 | Baten | | | |
| 3.1 | Rijksbijdragen | 72.345.279 | 68.400.400 | 73.022.822 |
| 3.2 | Overige overheidsbijdragen en -subsidies | 695.197 | 1.118.900 | 998.381 |
| 3.3 | College-, cursus-, les- en examengelden | 1.351.793 | 1.109.900 | 1.336.758 |
| 3.4 | Baten werk in opdracht van derden | 2.161.251 | 2.024.000 | 1.891.330 |
| 3.5 | Overige baten | 4.258.208 | 1.328.500 | 2.347.663 |
| | <u>Totaal baten</u> | <u>80.811.728</u> | <u>73.981.700</u> | <u>79.596.954</u> |
| 4 | Lasten | | | |
| 4.1 | Personele lasten | 66.653.991 | 62.001.100 | 63.531.317 |
| 4.2 | Afschrijvingen | 3.768.887 | 4.019.100 | 3.567.874 |
| 4.3 | Huisvestingslasten | 6.571.749 | 7.449.700 | 4.974.058 |
| 4.4 | Overige lasten | 7.400.936 | 6.470.400 | 6.911.902 |
| | <u>Totaal lasten</u> | <u>84.395.563</u> | <u>79.940.300</u> | <u>78.985.150</u> |
| | Saldo baten en lasten | -3.583.835 | -5.958.600 | 611.804 |
| 5 | Financiële baten en lasten | 79.544 | -41.400 | -119.955 |
| | Totaal resultaat | -3.504.291 | -6.000.000 | 491.849 |

Figuur 51: Staat van baten en lasten 2023 ▲

A.1.3. Kasstroomoverzicht 2023

| Bedragen (in €) | | Realisatie 2023 | Begroting 2023 | Realisatie 2022 |
|-----------------|---|--------------------|-------------------|--------------------|
| | Kasstroomoverzicht 2023 (x € 1.000) | 2023 | | 2022 |
| | Kasstroom uit operationele activiteiten | | | |
| | Saldo van baten en lasten | -3.584 | | 612 |
| 4.2 | Aanpassingen voor: | | | |
| | Afschrijvingen | 3.769 | | 3.568 |
| | Mutaties voorzieningen | -488 | | 890 |
| | Veranderingen in vlottende middelen: | | | |
| 1.5 | Vorderingen* | 2.201 | | -3.384 |
| 2.4 | Schulden* | 63 | | 2.109 |
| | <u>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</u> | | 1.961 | 3.795 |
| 5.1 | Ontvangen interest | 118 | | 0 |
| 5.5 | Betaalde interest | -38 | | -120 |
| | | | 80 | -120 |
| | Totaal kasstroom uit operationele activiteiten | | 2.041 | 3.675 |
| | Kasstroom uit investeringsactiviteiten | | | |
| 1.1 | Investerings immateriële vaste activa | 0 | | 0 |
| 1.2 | Investerings materiële vaste activa | -2.142 | | -1.927 |
| | Desinvesteringen in immateriële vaste activa | 0 | | 0 |
| | Desinvesteringen in materiële vaste activa | 0 | | 0 |
| | | | -2.142 | -1.927 |
| | Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten | | -2.142 | -1.928 |
| | Kasstroom uit financieringsactiviteiten | | | |
| 2.3 | Nieuw opgenomen leningen | 0 | | 0 |
| 2.3 | Aflossing langlopende schulden | -1.279 | | -259 |
| | | | -1.279 | -259 |
| | Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten | | -1.279 | -259 |
| 1.7 | Mutatie liquide middelen | | -1.380 | 1.488 |

Figuur 52: Kasstroomoverzicht 2023 ▲
* = inclusief overlopende rentebaten en -lasten

14.1 Grondslagen voor de jaarrekening

14.1.1 Waarderingsgrondslagen van de activa en passiva

De jaarrekening is opgesteld conform de 'Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs'. Voor de inrichting van de jaarrekening gelden de inrichtingsvereisten van Titel 9 boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en de adviezen van de Raad voor de Jaarverslaggeving die worden gepubliceerd in de zogeheten RJ-bundel. Deze RJ-bundel bevat voorschriften en modellen voor het jaarverslag van zowel commerciële bedrijven als niet-commerciële organisaties en instellingen. In het hoofdstuk RJ660 zijn specifieke modellen voor onderwijs instellingen en universiteiten opgenomen.

Algemeen

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden eveneens aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van de instelling en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt de aard en de omvang van de transactie en andere informatie toegelicht die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar.

Continuïteitsveronderstelling

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een continuïteitsveronderstelling.

Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen is het nodig dat de leiding van de instelling over verschillende zaken zich een oordeel vormt en dat de leiding schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten. De volgende waarderingsgrondslagen zijn naar mening van het management het meest kritisch voor het weergeven van de financiële positie en vereisen schattingen en veronderstellingen: waardering materiële vaste activa en voorziening seniorenverlof.

Financiële instrumenten

Drenthe College maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende primaire financiële instrumenten die Drenthe College blootstellen aan markt-, kasstroom-, rente-, krediet-, en liquiditeitsrisico's. Deze financiële instrumenten betreffen in alle gevallen posten die in de balans zijn opgenomen, zoals vorderingen en schulden.

De reële waarde van de in de balans opgenomen financiële instrumenten verantwoord onder kasmiddelen, kortlopende vorderingen en kortlopende schulden benadert de boekwaarde daarvan.

Rente- en kredietrisico worden gering geacht en Drenthe College bewaakt de liquiditeitspositie door middel van liquiditeitsbegrotingen. Er wordt op toegezien dat er steeds voldoende liquiditeiten beschikbaar zijn om aan de verplichtingen te kunnen voldoen en dat tevens voldoende financiële ruimte onder de beschikbare faciliteiten beschikbaar blijft.

Drenthe College maakt geen gebruik van afgeleide financiële instrumenten (derivaten).

Activa

De waardering van de (im-)materiële vaste activa geschiedt op basis van verkrijgingprijs of vervaardigingprijs onder aftrek van toegepaste afschrijvingen. Er wordt rekening gehouden met bijzondere waardeverminderingen. Afschrijving vindt maandelijks plaats op basis van de geschatte levensduur. Op terreinen wordt niet afgeschreven. De kosten van onderhoud worden geactiveerd en afgeschreven volgens de zogenaamde componentenmethode.

Het toepassen van de componentenmethode houdt in dat de component waarop in de toekomst groot onderhoud zal worden gepleegd reeds bij ingebruikname van een materieel vast actief als afzonderlijke component van het betreffende actief wordt geïdentificeerd. Deze 'onderhoudscomponent' wordt vervolgens afgeschreven over de verwachte gebruiksduur, de periode vanaf ingebruikname tot aan het verwachte moment dat het groot onderhoud zal worden uitgevoerd. Wanneer het groot onderhoud daadwerkelijk wordt uitgevoerd, worden de kosten hiervan weer als nieuwe component geactiveerd en eveneens afgeschreven over de verwachte gebruiksduur. Als het onderhoud conform het verwachte onderhoudsplan wordt uitgevoerd, is de eerder geactiveerde onderhoudscomponent op dat moment geheel afgeschreven. Hiervoor komt de nieuwe onderhoudscomponent dan als het ware in de plaats.

De levensduur en het afschrijvingspercentage van de (im-)materiële vaste activa is als volgt:

| Activum | Afschrijvingstermijn in jaren | Percentage |
|-------------------------------|-------------------------------|------------|
| Gebouwen | 40 | 2,5% |
| Onderhoud 10 jr | 10 | 10% |
| Onderhoud 5 jr | 5 | 20% |
| Schilderen buiten | 7 | 14,3% |
| Schilderen binnen | 5 | 20% |
| Inventaris & apparatuur 10 jr | 10 | 10% |
| Inventaris en apparatuur 5 jr | 5 | 20% |
| Software | 4 | 25% |
| Implementatie | 4 | 25% |
| Hardware | 3 | 33,3% |
| Bedrijfsauto's | 5 | 20% |

Figuur 53: Activum; afschrijvingspercentages ▲

De gebouwen en terreinen zijn gewaardeerd tegen historische kostprijs minus de afschrijvingen. De boekwaarde van de gebouwen en terreinen bedraagt per 31 december 2023 respectievelijk € 14.439.248 en € 4.322.398.

Door de instelling wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzonder-waardeverminderingverlies wordt direct als last verwerkt in de staat van baten en lasten onder gelijktijdige verlaging van de boekwaarde van het betreffende actief.

Flottende Activa

Vorderingen

De vorderingen en overlopende activa worden bij de eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen wegens oninbaarheid.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kasgelden, banktegoeden en direct opeisbare deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Passiva

Eigen Vermogen

Algemene Reserve

De Algemene reserve is gevormd uit de resultaten tot en met het boekjaar 2023.

Bestemmingsreserves

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid waarbij de beperking door het College van Bestuur is aangebracht. Het betreft een reserve inzake een in 2004 gevormde reserve in het kader van de scheiding van private en publieke gelden.

In 2021 is een nieuwe bestemmingsreserve gevormd. Deze reserve wordt aangewend voor strategische projecten in het kader van een toekomstbestendig DC. Onder de noemer 'Change' wordt gewerkt aan één programma 'Toekomstgericht DC'. Hiermee creëren we ook ruimte om de doelstellingen van het nieuwe strategisch plan te realiseren.

Voorzieningen

Hoofdstuk RJ660 geeft aan dat indien er sprake is van een feitelijke verplichting of in rechte afdwingbare verplichting die leidt tot een uitstroom van middelen, en indien het mogelijk is om een goede schatting te maken van de noodzakelijke bedragen, de mogelijkheid bestaat tot het treffen van voorzieningen. Drenthe College heeft een 4-tal van deze voorzieningen getroffen; voorziening (B)WW, een voorziening medewerkers, een voorziening seniorenverlof en een voorziening jubileumgratificaties. De voorzieningen (B)WW én medewerkers zijn opgenomen tegen contante waarde en berekend op basis van een reële inschatting van het naar verwachting in de toekomst verschuldigde bedrag. De voorziening seniorenverlof en de jubileumvoorziening zijn opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte blijf kans, gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet van 4 procent (2023: 1 procent). Per voorziening zijn de uitgangspunten in de toelichting bij de voorziening opgenomen.

Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. De langlopende schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Operationele leasing

Bij Drenthe College zijn er twee leasecontracten waarbij de voor- en nadelen die aan de eigendom verbonden zijn, niet bij Drenthe College liggen. Deze contracten worden verantwoord als operationele leasing. Verplichtingen uit hoofde van operationele leasing worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de staat van baten en lasten over de looptijd van het contract.

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeerd met activa. Schulden worden bij de eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen (waaronder geormerkte bijdragen) en nog te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding.

14.1.2 Resultaatbepaling

Algemeen

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Financiële instrumenten

De stichting maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende primaire financiële instrumenten. Dit betreft financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen.

Rijksbijdragen en overige overheidsbijdragen en subsidies

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en subsidies overige overheden uit hoofde van de basisbesteding worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze bestedingen betrekking hebben op een specifiek doel en sprake is van bestedingsverplichtingen, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord. Indien toegekende gelden betrekking hebben op een specifiek doel, maar geen sprake is van bestedingsverplichtingen, worden de ontvangen gelden als baten verantwoord in het jaar waarop de gelden betrekking hebben, tenzij toerekening naar schooljaar plaats vindt (i.p.v. kalenderjaar) of tenzij sprake is van een concreet bestedingsplan voor de periode na balansdatum

College-, cursus-, les- en examengelden

Deze worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het schooljaar zijn gespreid.

Baten werk in opdracht van derden

Verantwoording van opbrengsten uit de levering van diensten geschiedt naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten. Hieronder worden de opbrengsten uit niet onder de primaire bekostiging vallend onderwijs verantwoord. Baten van werk in opdracht van derden worden ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht in de periode waarin deze baten gerealiseerd zijn. Vooruit ontvangen financiering wordt als kortlopende schuld gepresenteerd.

Overige baten

Opbrengsten uit de verkoop van goederen worden verwerkt zodra alle belangrijke rechten en risico's met betrekking tot de eigendom van de goederen zijn overgedragen aan de koper.

Personele beloningen

Periodieke beloningen

Lonen, salarissen, sociale lasten, vakantiegeld e.d. worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten.

Pensioenen

Voor de medewerkers van Drenthe College is een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegde pensioenregeling. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij het ABP. Uitgangspunt is dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk is aan de over die periode aan het pensioenfonds verschuldigde pensioenpremies. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een in de balans

opgenomen voorziening. Informatie over eventuele tekorten en de gevolgen hiervan voor Drenthe College voor de pensioenpremies in de toekomstige jaren is niet beschikbaar.

De dekkingsgraad van het ABP Pensioenfonds bedroeg in december 2023 110,5 procent (kritische ondergrens is 90 procent). Volgens de Pensioenwet moet een pensioenfonds buffers aanhouden om de pensioenen in de toekomst te betalen.

De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terug storting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Afschrijvingen

Op (im-)materiële vaste activa, behoudens terreinen, wordt afgeschreven op basis van de verkrijgings-/vervaardigingsprijs. Afschrijvingen vinden plaats volgens de lineaire methode op basis van de geschatte gebruiksduur.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Kasstromen in vreemde valuta zijn omgerekend tegen een geschatte gemiddelde koers. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Investeringsactiviteiten zijn toegespitst op de (des-)investerings in (im-)materiële vaste activa.

14.2 Toelichting Jaarrekening

14.2.1 Toelichting balans (in €) (Zie Figuur 51)

De verzekerde geïndexeerde (vervangings-)waarde van gebouwen en inventaris bedraagt € 127.515.560.

De WOZ waarde (peildatum januari 2022) van de panden in eigendom bedraagt € 24.074.000.

Vlottende activa (Zie figuren 52 en 53)

De voorziening dubieuze debiteuren wordt op statische wijze bepaald op basis van een individuele beoordeling van alle uitstaande vorderingen waarbij per vordering op objectieve wijze een inschatting wordt gemaakt van het risico op oninbaarheid.

Het saldo van de vorderingen is met € 2,2 miljoen gedaald. De vordering ad € 3,2 miljoen bij DUO voor het prestatiebudget kwaliteitsmiddelen is verrekend (1.5.2) We zien een lichte daling bij de vorderingen op studenten (1.5.5). Daarnaast zien we een stijging bij instanties en bedrijven (1.5.1) van € 0,4 miljoen en bij de overige vorderingen (1.5.7) en de overlopende activa (1.5.8) voor € 0,7 miljoen tezamen.

Per ultimo maart 2024 is op de posten Debiteuren (1.5.1) € 0,8 miljoen ontvangen en op de post Vorderingen op studenten (1.5.5) € 0,4 miljoen ontvangen. Overlopende Activa (1.5.8) bestaat uit diverse vooruitbetaalde kosten zoals licenties e.d. Alle vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

De liquide middelen zijn afgenomen, onder andere door de besteding vanuit de Rijksbijdragen en projecten. Zij bestaan uit kas- en banktegoeden met een looptijd korter dan een jaar. De deposito's staan voor 3 maanden vast en staan derhalve niet ter vrije beschikking. De overige liquide middelen staan ter vrije beschikking aan Drenthe College.

| Vaste activa | | Aanschafprijs | Afschrijvingen cumulatief 1-1-2023 | Boekwaarde 01-01-2023 | Investerings | Des-investerings | Overige mutaties | Afschrijvingen desinvestering | Aanschafprijs | Afschrijving cumulatief 31-12-2023 | Boekwaarde 31-12-2023 |
|--------------|--|--------------------|------------------------------------|-----------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------------------|---------------|------------------------------------|-----------------------|
| 1.1 | Immateriële vaste activa | | | | | | | | | | |
| 1.1.2 | Consessies, vergunningen en rechten van intellectuele eigendom | 1.169.244 | 1.151.162 | 18.082 | 8.627 | 0 | 0 | 11.342 | 0 | 1.177.871 | 15.367 |
| | Immateriële vaste activa | 1.169.244 | 1.151.162 | 18.082 | 8.627 | 0 | 0 | 11.342 | 0 | 1.177.871 | 15.367 |
| | Vaste activa | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| 1.2 | Materiële vaste activa | | | | | | | | | | |
| 1.2.1 | Gebouwen en terreinen | | | | | | | | | | |
| 1.2.1.1 | Gebouwen | 62.128.548 | 46.577.016 | 15.551.532 | 836.386 | 0 | 0 | 1.948.670 | 0 | 62.964.934 | 14.439.248 |
| 1.2.1.2 | Terreinen | 6.162.467 | 1.840.069 | 4.322.398 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6.162.467 | 4.322.398 |
| 1.2.2 | Inventaris en apparatuur | | | | | | | | | | |
| 1.2.2.1 | Inventaris | 16.921.563 | 13.389.807 | 3.531.757 | 559.720 | 0 | 0 | 894.921 | 0 | 17.481.283 | 3.196.555 |
| 1.2.2.3 | Hardware | 14.441.820 | 12.580.477 | 1.861.342 | 933.713 | 0 | 0 | 786.879 | 0 | 15.375.533 | 2.008.177 |
| 1.2.2.5 | Implementatie | 3.201.490 | 3.017.505 | 183.986 | 94.589 | 0 | 0 | 121.894 | 0 | 3.296.079 | 156.680 |
| 1.2.3 | Andere vaste bedrijfsmiddelen | | | | | | | | | | |
| 1.2.3.1 | Auto's | 127.970 | 120.906 | 7.064 | 0 | 0 | 0 | 5.181 | 0 | 127.970 | 1.883 |
| 1.2.4 | In uitvoering en vooruitbetalingen | | | | | | | | | | |
| 1.2.4.1 | Gebouwen in aanbouw | 454.538 | 0 | 454.538 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 454.538 | 454.538 |
| 1.2.4.2 | Vooruitbetalingen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1.2.5 | Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Materiële vaste activa | 103.438.396 | 77.525.780 | 25.912.617 | 2.424.408 | - | 0 | 3.757.545 | - | 105.862.804 | 24.579.479 |

Figuur 54: Staat van activa ▲

| 1.5 Vorderingen | | 31-12-2023 | 31-12-2022 |
|-----------------|---------------------------------------|------------------|------------------|
| 1.5.1 | Debiteuren | 1.290.904 | 923.106 |
| 1.5.2 | Vorderingen DUO | 0 | 3.185.053 |
| 1.5.5 | Studenten/deelnemers/cursisten | 799.856 | 849.019 |
| 1.5.7 | Overige vorderingen | 88.859 | 72.280 |
| 1.5.8 | Overlopende activa | 1.649.978 | 1.006.183 |
| 1.5.9 | Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid | -55.901 | -60.637 |
| | Vorderingen | 3.773.694 | 5.975.005 |
| | Voorziening wegens oninbaarheid: | | |
| 1.5.9.1 | Stand per per 1 januari | 60.637 | 64.337 |
| 1.5.9.2 | Onttrekking | -4.736 | -3.700 |
| | | 55.901 | 60.637 |

Figuur 55: Vorderingen ▲

| 1.6 Liquide middelen | | 31-12-2023 | 31-12-2022 |
|----------------------|----------------------------|-------------------|-------------------|
| 1.7.1 | Kasmiddelen | 8.726 | 1.368 |
| 1.7.2 | Tegoeden op bankrekeningen | 3.541.293 | 19.434.112 |
| 1.7.3 | Deposito's | 14.500.000 | 0 |
| 1.7.4 | Overige (kruisposten) | 87.170 | 81.604 |
| | Liquide middelen | 18.137.190 | 19.517.084 |

Figuur 56: Liquide middelen ▲

Passiva

Eigen vermogen

| 2.1 | Eigen vermogen | Saldo per 1-1-2023 | Bestemming resultaat 2023 | Saldo per 31-12-2023 | Saldo per 1-1-2022 | Bestemming resultaat 2022 | Saldo per 31-12-2022 |
|-------|------------------------------|-----------------------|------------------------------|-------------------------|-----------------------|------------------------------|-------------------------|
| 2.1.1 | Algemene reserve | 25.469.627 | -3.504.291 | 21.965.336 | 23.019.133 | 2.450.494 | 25.469.627 |
| 2.1.2 | Bestemmingsreserve (privaat) | 593.856 | 0 | 593.856 | 593.856 | 0 | 593.856 |
| 2.1.3 | Bestemmingsreserve Change | 3.415.537 | 0 | 3.415.537 | 0 | -1.958.645 | 3.415.537 |
| | Eigen vermogen | 29.479.020 | -3.504.291 | 25.974.729 | 23.612.989 | 491.849 | 29.479.020 |

Figuur 57: Eigen vermogen ▲

Toelichting:

Drenthe College heeft over het verslagjaar 2023 per saldo een negatief resultaat behaald van € 3.504.291. Dit is inclusief de besteding aan 'Change' (€ 4.299.845) en NPO middelen (€ 1.118.603). Op de reguliere 'run' begroting is daarmee een positief resultaat behaald ad € 1.914.157.

Voorstel bestemming van het exploitatiesaldo

| | |
|-----------------------------------|---------------------|
| Resultaat 2023 | € -3.504.291 |
| Mutatie bestemmingsreserve | |
| Onttrekken aan Change agenda | € 0 |
| Onttrekken aan Algemene reserve | € -3.504.291 |
| | € -3.504.291 |

Figuur 58: Voorstel bestemming resultaat ▲

Een bestemmingsreserve is een reserve met een beperktere bestedingsmogelijkheid, waarbij de beperking door het bestuur is aangebracht.

Rubriek 2.1.2 Bestemmingsreserve private gelden:

In het kader van de scheiding van private en publieke gelden is in 2004 de Bestemmingsreserve Private gelden gevormd. In 2023 zijn er geen toevoegingen of onttrekkingen. Deze reserve wordt buiten het publieke domein gehouden om eventuele negatieve resultaten op private activiteiten te kunnen afdekken.

Rubriek 2.1.3 Bestemmingsreserve Change:

Deze reserve wordt aangewend voor strategische projecten in het kader van een toekomstbestendig DC. Onder de noemer "Change" wordt gewerkt aan één programma "Toekomstgericht DC". Hiermee creëren we ruimte om de doelstellingen van het nieuwe strategisch plan te realiseren. Besloten is de reserve per ultimo 2023 intact te laten ter dekking van de lasten 'Change' 2024.

Voorzieningen

| 2.2 | Voorzieningen | Saldo per 1-1-2023 | Dotaties | Onttrekking | Vrijval | Rente toevoeging | Saldo per 31-12-2023 | Kortlopend deel <1 jaar | Langlopend deel >1 jaar |
|-------|--|-----------------------|------------------|-------------------|-----------------|---------------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 2.2.1 | Personeel | 313.169 | 333.000 | -293.653 | -215.574 | 0 | 136.942 | 136.942 | 0 |
| 2.2.2 | (B)WW | 666.110 | 703.326 | -138.631 | 0 | -74.973 | 1.155.832 | 430.846 | 724.986 |
| 2.2.3 | Seniorenverlof verplichting Seniorenverlof prognose | 3.540.558 | 395.000 | -554.024 | -303.145 | -339.565 | 1.442.424 1.296.400 | 462.545 0 | 979.879 1.296.400 |
| 2.2.4 | Jubileumgratificaties | 535.123 | 211.496 | -90.221 | 0 | -120.956 | 535.442 | 38.673 | 496.769 |
| | Voorzieningen | 5.054.960 | 1.642.822 | -1.076.529 | -518.719 | -535.494 | 4.567.040 | 1.069.006 | 3.498.034 |

Figuur 59: Voorzieningen ▲

Van de voorzieningen is:

< 1 jaar € 1.069.006

2-5 jaar € 1.810.664

> 5 jaar € 1.687.370

Toelichting:

RJ660 geeft aan dat indien er sprake is van een feitelijke of een in rechte afdwingbare verplichting, die leidt tot een uitstroom van middelen waarvan de omvang betrouwbaar is vast te stellen, een voorziening getroffen dient te worden. Drenthe College heeft de volgende voorzieningen getroffen:

Rubriek 2.2.1 Voorziening Medewerkers

Ultimo 2020 is de voorziening (B)WW & medewerkers gesplitst in de voorziening (B)WW én de voorziening medewerkers. Deze laatste is bedoeld voor regelingen in het kader van opgestelde vaststellingsovereenkomsten. Het saldo van de voorziening medewerkers is ultimo 2023 € 136.942.

Rubriek 2.2.2 Voorziening (B)WW

Drenthe College kent reeds vanaf zijn oprichting een voorziening voor aanspraken voor in rekening te brengen werkloosheidsuitkeringen. Drenthe College dient als organisatie bij te dragen aan de uitkeringslasten van iedere medewerker die een (bovenwettelijke) werkloosheidsuitkering (B)WW) ontvangt op grond van (gedeeltelijke) beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst.

De berekening van de voorziening vindt als volgt plaats:

Wanneer een medewerker ultimo 2023 een uitkering ontvangt die doorloopt in een volgend boekjaar, wordt deze uitkering meegenomen in de berekening. Vervolgens wordt gekeken hoeveel maanden de ex-werknemer nog maximaal recht heeft op een (B)WW uitkering. De hoogte van de uitkering wordt vermenigvuldigd met het aantal maanden en dit bedrag wordt meegenomen in de voorziening.

Een aantal ex-medewerkers van Drenthe College ontvangt een bovenwettelijke uitkering. Indien een medewerker werkzaam is geweest, kan hij bij ontslag, op basis van voorwaarden vermeld in de CAO MBO, recht hebben op een bovenwettelijke WW uitkering bovenop de WW-uitkering tot maximaal de pensioengerechtigde leeftijd. Ultimo 2023 is het saldo van de voorziening (B)WW € 1.155.832.

Rubriek 2.2.3 Voorziening seniorenverlof

De werknemer heeft recht op seniorenverlof indien hij voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de werknemer is 57 jaar of ouder;
- de werknemer is direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof gedurende ten minste 5 jaren aaneengesloten in dienst bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van deze cao;
- de werknemer heeft een werktijdfactor van ten minste 0,4 bij de werkgever.

De werknemer, die voldoet aan de gestelde voorwaarden, heeft bij een normbetrekking recht op 170 uur verlof per cursusjaar. Het recht op verlof ontstaat op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt tot aan de pensioendatum.

Eind 2023 namen 81 medewerkers deel aan deze regeling. Ultimo 2023 is in het kader van deze voorziening een herberekening gemaakt wat leidt tot een vrijval ad € 303.145. Het saldo van de voorziening seniorenverlof komt hiermee per ultimo 2023 uit op € 2.738.824.

Rubriek 2.2.4 Voorziening jubileumgratificatie

Medewerkers die een 25-jarig of 40-jarig ambtsjubileum behalen krijgen een gratificatie van respectievelijk een half c.q. een heel bruto maandsalaris conform de CAO BVE, vermeerderd met 8 procent vakantie-uitkering die netto mag worden uitbetaald.

Gehanteerde uitgangspunten:

1. Van het huidige medewerkersbestand wordt op grond van ervaringscijfers geprognosticeerd wat de blijf kans is per categorie duur van het dienstverband.
2. Uitgangspunt is het huidige salaris van de betrokken medewerkers.
3. Uitgegaan wordt van de huidige duur van het dienstverband van betrokkenen.
4. De berekening van de individuele medewerker is tot aan de leeftijd van 67 jaar.
5. Er wordt rekening gehouden met een jaarlijkse loonkostenstijging van 2 procent.
6. De voorziening wordt berekend op basis van de netto contante waarde waarbij de marktrente is gesteld op 4 procent (was 1 procent).

Ultimo 2023 is in het kader van een herziene berekening naast de regulier begrote dotatie een extra dotatie gedaan (€ 48.540). De voorziening jubileumgratificaties per ultimo 2023 komt uit op € 535.442.

Rubriek 2.3 Langlopende schulden

| 2.3.3 Kredietinstellingen | Schuldrest 1-1-2023 | Aflossing 2023 | Saldo 31-12-2023 | Looptijd <1 jaar | Looptijd >1 jaar | Looptijd >5 jaar | Rentevoet | Looptijd tot |
|-----------------------------|------------------------|-------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------|--------------|
| Rabobank 3028968495 | 774.088 | 774.088 | 0 | 0 | 0 | 0 | variabel | |
| OKF-lening ING 673712583 | 505.235 | 505.235 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,75% | |
| Langlopende schulden | 1.279.323 | 1.279.323 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |

Figuur 60: Langlopende schulden ▲

De lening bij de Rabobank voor de financiering van het pand aan de Anne de Vriesstraat is op 5 juni 2023 in zijn geheel afgelost. De OKF-lening bij de ING Bank is op 1 maart 2023 in zijn geheel afgelost.

Rubriek 2.4 Kortlopende schulden

| 2.4 Kortlopende schulden | | 31-12-2023 | 31-12-2022 |
|--------------------------|---|-------------------|-------------------|
| 2.4.1 | Kredietinstellingen | 0 | 668.245 |
| 2.4.2 | Vooruitgefactureerde en - ontvangen termijnen OHW | 3.368.823 | 1.246.462 |
| 2.4.3 | Crediteuren | 2.372.300 | 2.754.530 |
| 2.4.4 | Schulden aan OCW/EZ | 0 | 867.018 |
| 2.4.7 | Belastingen en premies Soc. Verz. | 2.884.063 | 2.652.758 |
| 2.4.8 | Schulden terzake van pensioenen | 739.621 | 769.675 |
| 2.4.9 | Overige kortlopende schulden | 593.835 | 469.698 |
| 2.4.10 | Overlopende Passiva | 6.005.318 | 6.849.342 |
| | Kortlopende schulden | 15.963.961 | 16.277.728 |
| | Uitsplitsing | | |
| 2.4.7.1 | Loonheffing | 2.831.510 | 2.593.713 |
| 2.4.7.2 | Omzetbelasting | 52.553 | 59.045 |
| | Belastingen en premies Soc. Verz. | 2.884.063 | 2.652.758 |
| 2.4.10.1 | Vooruitontvangen college- en lesgeld | 0 | 0 |
| 2.4.10.2 | Vooruitontvangen OCW geormerkt | 1.038.346 | 1.024.690 |
| | Vooruitontvangen OCW | 439.314 | 224.416 |
| 2.4.10.3 | Vooruitontvangen investeringssubsidies | 895.839 | 2.157.536 |
| 2.4.10.4 | Vooruitontvangen Gemeenten | 0 | 0 |
| 2.4.10.5 | Vakantiegeld en -dagen | 3.082.697 | 3.216.977 |
| 2.4.10.8 | Overige | 549.122 | 225.725 |
| | Overlopende passiva | 6.005.318 | 6.849.344 |

Figuur 61: Kortlopende schulden ▲

- Vooruit gefactureerde- en ontvangen termijnen OHW betreft contracten en projecten.
- De post Crediteuren loopt af in het eerste kwartaal 2024.
- Belastingen en pensioenpremies zijn betaald in januari 2024.
- De Overige kortlopende schulden bestaan uit diverse leerling fondsen en nog te betalen lasten.
- Onder de Overlopende passiva is opgenomen:
 - Vakantiegeld verplichting € 2 miljoen.
 - Verplichting verlofdagen OBP € 1,1 miljoen: Conform richtlijnen verslaglegging jaarrekening onderwijsinstellingen zijn de restsaldi van verlofdagen van het OBP van het ene naar het volgende kalenderjaar als verplichting opgenomen.

2.5 Doelsubsidies OCW (Model G) Toelichting van een aantal doelsubsidies vindt u in het jaarverslag

| 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 | Datum | De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond Onderhanden/JA/NEE |
| Studieverlof BVE 2022 | 1278748-1 | 22-08-2022 | JA |
| Instructeurs MBO 2022 | 10000246-1 | 22-08-2022 | JA |
| Zij-instroom 2021 | 1154786-1 | 23-04-2021 | JA |
| Zij-instroom 2021 | 1158935-1 | 21-05-2021 | JA |
| Zij-instroom 2021 | 1180541-1 | 21-09-2021 | JA |
| Zij-instroom 2021 | 1183584-1 | 22-10-2021 | JA |
| Zij-instroom 2022 | 10000116-1 | 22-02-2022 | JA |
| Zij-instroom 2022 | 10000136-1 | 22-03-2022 | JA |
| Zij-instroom 2022 | 10000156-1 | 15-04-2022 | JA |
| Zij-instroom 2022 | 10000205-1 | 21-06-2022 | JA |
| Zij-instroom 2022 | 100000610-1 | 22-11-2022 | JA |
| Zij-instroom 2022 | 100002855-1 | 20-12-2022 | JA |
| Nazorg mbo 2022/2024 | NMBO22045 | 28-02-2022 | Onderhanden |
| Zij-instroom 2023 | 100004185-1 | 21-02-2023 | Onderhanden |
| Zij-instroom 2023 | 100004231-1 | 21-03-2023 | Onderhanden |
| Zij-instroom 2023 | 100006974-1 | 22-05-2023 | Onderhanden |
| Zij-instroom 2023 | 100007063-1 | 20-07-2023 | Onderhanden |
| Zij-instroom 2023 | 100008181-1 | 20-10-2023 | Onderhanden |
| Zij-instroom 2023 | 100008914-1 | 21-11-2023 | Onderhanden |
| Zij-instroom 2023 | 100011246-1 | 19-12-2023 | Onderhanden |
| Studieverlof BVE 2023 | 1350305-1 | 22-08-2023 | Onderhanden |
| Instructeurs MBO 2023 | 100007769-1 | 22-08-2023 | Onderhanden |
| Aanvullende bekostiging LOB mbo | 100007830-1 | 20-09-2023 | JA |
| Studieverlof BVE 2023 | 1353401-1 | 20-10-2023 | JA |

Figuur 62: Model G – Onderdeel G1 van doelsubsidies ▲

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, afflopend per ultimo verslagjaar

| Omschrijving | Toewijzing Kenmerk | Datum | Bedrag van de toewijzing | Ontvangen t/m vorig verslagjaar | Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar | Saldo per 1 januari verslagjaar | Ontvangen in verslagjaar | Subsidiabele kosten in verslagjaar | Te verrekenen per 31 december verslagjaar |
|--------------------------|--------------------|------------|--------------------------|---------------------------------|--|---------------------------------|--------------------------|------------------------------------|---|
| | | | € | € | € | € | € | € | € |
| Taal en Rekenen MBO 2014 | 592012-2 | 16-12-2013 | 800.775 | 800.775 | 793.877 | 6.898 | 0 | 6.898 | 0 |
| Totaal | | | 800.775 | 800.775 | 793.877 | 6.898 | 0 | 6.898 | 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 | Datum | Bedrag van de toewijzing | Ontvangen t/m vorig verslagjaar | Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar | Saldo per 1 januari verslagjaar | Ontvangen in verslagjaar | Subsidiabele kosten in verslagjaar | Saldo per 31 december verslagjaar |
|------------------------------|---------------------|------------|--------------------------|---------------------------------|--|---------------------------------|--------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| | | | € | € | € | € | € | € | € |
| VSV 2020-2024 RMC regio 7 NM | OND/OBD-2020/3453 M | 15-09-20 | 477.172 | 357.879 | 147.155 | 210.724 | 119.293 | 172.907 | 157.110 |
| VSV 2020-2024 RMC regio 8 ZO | OND/OBD-2020/3533 M | 08-10-20 | 1.087.368 | 815.526 | 332.145 | 483.381 | 271.842 | 280.946 | 474.277 |
| VSV 2020-2024 RMC regio 9 ZW | OND/OBD-2020/3585 M | 30-09-20 | 651.512 | 488.634 | 193.422 | 295.212 | 162.878 | 186.422 | 271.668 |
| RIF2.1016 Hospitality | 30027668 | 21-10-2021 | 1.378.214 | 620.197 | 6.064 | 614.133 | 275.643 | 382.397 | 507.379 |
| Flexibilisering | FLEX20023 | 20-07-2021 | 498.680 | 498.680 | 269.080 | 229.600 | 0 | 329.059 | -99.459 |
| Totaal | | | 4.092.946 | 2.780.916 | 947.866 | 1.833.050 | 829.656 | 1.351.731 | 1.310.975 |

◀ Figuur 63: Model G – Onderdeel G2 van doelsubsidies

Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen

Vordering

In 1991 is door het ministerie van OCW bij de invoering van de lumpsum systematiek een kasschuifmanoeuvre verricht, waarbij de instituten de vergoeding voor de loonheffing en pensioenpremies misliepen. Voor de betreffende fusiepartners is dit bedrag in de jaarrekening 1994 of 1995 afgeboekt. De vordering op het ministerie van OCW, die dus niet meer in de balans zichtbaar is, blijft wel bestaan:

| | |
|----------|-----------|
| oud-00OP | € 251.025 |
| oud-23HZ | € 193.837 |
| oud-18HW | € 141.809 |
| oud-20MB | PM |

Het bedrag van de vordering van het Dag/Avond College Drenthe (20MB) is ingeschat op € 113.445. De financiële administratie werd gedaan door de gemeente Emmen en het exacte bedrag van de vordering kon niet meer worden achterhaald. Volgens de correspondentie rond de invoering van de regelgeving destijds zal het Rijk bij opheffing van de school deze vordering afwikkelen. Bij de roc-vorming is tot nu toe gebleken dat het Rijk fusie niet ziet als het opheffen van de oude scholen. Men is tot nu toe niet genegen deze vorderingen op titel van fusie af te wikkelen.

Zakelijke zekerheden

De Stichting Waarborgfonds MBO (Voorheen: Stichting Waarborgfonds Bve) heeft statutair ten doel zich borg te stellen ten gunste van geldgevers voor geldleningen die worden verkregen door de instellingen in de BVE-sector (mbo-onderwijs), teneinde daaruit voortvloeiende rente- en aflossingsverplichtingen te kunnen nakomen. Het betreft bekostigde instellingen als bedoeld in artikel 1.1.1 titel 3 van de Wet Educatie en Beroepsopleiding (WEB). Drenthe College heeft 1 geldlening bij het fonds geborgd voor het pand aan de Anne de Vriesstraat te Assen.

Alle aangesloten instellingen hebben een aansluitovereenkomst getekend, waarin is bepaald dat indien het waarborgdepot onder het startkapitaal van € 9,9 miljoen mocht dalen de scholen verplicht zijn dit aan te vullen naar evenredigheid van de door de Staat der Nederlanden verstrekte Rijksbijdrage tot een maximum van 2 procent daarvan op jaarbasis. Op deze wijze beschikt het Waarborgfonds over een aanvullende zekerheid van maximaal € 98 miljoen op jaarbasis.

De bij het waarborgfonds geborgde lening is in 2023 in zijn geheel afgelost.

Huurovereenkomsten

De volgende panden worden op 31 december 2023 gehuurd via meerjarige contracten van derden:

| Meerjarige verplichtingen uit huurovereenkomsten | Verhuurder | Expiratiedatum | Verlengingsdatum | Huurlast | Huurlast | Huurlast |
|--|--------------------------------------|----------------|--------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | | | <1 jaar | 1-4 jaar | >5 jaar |
| Atlantis 2, Emmen | Vereniging Opleidingen Bouw | 1-11-24 | per jaar | 19.256 | 0 | 0 |
| Vledderstraat 3d, Meppel | Gemeente Meppel | 1-08-24 | per jaar | 26.803 | 0 | 0 |
| Ambachtsweg 2, Meppel | Woonconcept onroerend goed BV | 1-08-24 | per 5 jaar | 396.761 | 0 | 0 |
| Ezingerweg 58, Meppel | Woonconcept onroerend goed BV | 1-07-24 | per 5 jaar | 55.143 | 0 | 0 |
| De Haar 17, Assen | L.J. Kreeft | 1-08-34 | per 5 jaar | 445.758 | 1.783.032 | 2.488.815 |
| Aziëweg, Assen | Savantis | 1-08-26 | per 5 jaar | 197.314 | 312.413 | 0 |
| van Schaikweg 94, Emmen | Stenden Hogeschool | 1-08-25 | per jaar | 149.070 | 86.958 | 0 |
| Amerikaweg, Assen | Opject bedrijfsmakelaars & taxateurs | 31-07-24 | per jaar | 43.750 | 0 | 0 |
| Salland zuid, Assen | Gemeente Assen | 31-08-24 | per jaar | 55.249 | 0 | 0 |
| Industrieweg, Assen | Hanze Hogeschool | 1-09-24 | per 5 jaar | 8.701 | 0 | 0 |
| | | | | 1.397.805 | 2.182.403 | 2.488.815 |
| Meerjarige overige verplichtingen | | Expiratiedatum | Verlengingstermijn | Verplichting < 1 jaar | Verplichting > 1 jaar | Verplichting > 5 jaar |
| Konica Minolta | | 1-05-24 | 2 x 1 jaar | 18.413 | 0 | 0 |

Figuur 64: Niet uit de balans blijvende verplichtingen – huurovereenkomsten ▲

Operational lease

De voorzitter van het College van Bestuur – de heer Nimis – heeft de beschikking over een leaseauto via MHC Mobility. De verplichting loopt tot 5 oktober 2025 en bedraagt € 19.030 inclusief btw.

Ook mevrouw Riemersma-Diephuis – lid College van Bestuur – heeft de beschikking over een leaseauto via MHC Mobility. De verplichting loopt tot 2 april 2027 en bedraagt € 40.989 inclusief btw.

De afdeling ICT beschikt over een lease bestelauto via MHC Mobility. Deze verplichting loopt tot 30 januari 2025 en bedraagt € 8.540 inclusief btw.

14.2.2 Toelichting staat van baten en laten (in €)

Baten

| Baten | | 2023 | Begroting 2023 | 2022 |
|------------|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| 3.1 | Rijksbijdragen | | | |
| 3.1.1 | Rijksbijdrage OCW | | 58.880.300 | 63.502.998 |
| | Kwaliteitsafspraken OCW | 9.019.080 | 8.900.000 | 8.526.462 |
| | Overige subsidies OCW | 1.359.688 | 620.100 | 993.362 |
| 3.1.2 | Overige subsidies OCW | 10.378.768 | 9.520.100 | 9.519.824 |
| | Rijksbijdragen | 72.345.279 | 68.400.400 | 73.022.822 |
| 3.2 | Overige overheidsbijdragen en -subsidies | | | |
| 3.2.1 | Gemeentelijke bijdragen en subsidies | 638.672 | 879.000 | 726.014 |
| 3.2.2 | Overige overheidsbijdragen | 56.525 | 239.900 | 272.367 |
| | Overige overheidsbijdragen en -subsidies | 695.197 | 1.118.900 | 998.381 |
| 3.3 | College-, cursus-, les- en examengelden | | | |
| 3.3.2 | Cursusgelden sector BVE | 1.351.793 | 1.109.900 | 1.336.758 |
| | College-, cursus-, les- en examengelden | 1.351.793 | 1.109.900 | 1.336.758 |
| 3.4 | Baten werk in opdracht van derden | | | |
| 3.4.1 | Contractonderwijs | 654.140 | 650.000 | 436.053 |
| 3.4.1.1 | Contracten t.b.v. inburgeringsvoorzieningen | 842.099 | 980.500 | 1.059.909 |
| 3.4.3 | Overige baten werk in opdracht van derden | 665.012 | 393.500 | 395.367 |
| | Baten werk in opdracht van derden | 2.161.251 | 2.024.000 | 1.891.330 |
| 3.5 | Overige baten | | | |
| 3.5.1 | Verhuur | 71.346 | 88.100 | 62.741 |
| 3.5.2 | Detachering personeel | 710.815 | 326.100 | 658.000 |
| 3.5.6 | Overig | 3.476.046 | 914.300 | 1.626.922 |
| | Overige baten | 4.258.208 | 1.328.500 | 2.347.664 |

Figuur 65: Toelichting baten ▲

Rubriek 3.1 Rijksbijdragen

De reguliere Rijksbijdrage is lager (€ 1.536.487) dan in 2022. Vanuit het ministerie van OCW is in juli 2023 nieuwe bekostigingsinformatie ontvangen. Vanaf juli 2023 zijn de loonkosten structureel met gemiddeld 7% gestegen als gevolg van de nieuw afgesloten CAO MBO. Bovendien ontvingen medewerkers in augustus een eenmalige uitkering van € 1.000 bruto naar rato van de aanstellingsomvang. Ter compensatie van de stijging van de kosten is de reguliere Rijksbijdrage in totaliteit verhoogd. Deze verhoging bevat tevens een component ter compensatie voor de verwachte stijging van de materiële lasten.

Daarnaast zijn de kwaliteitsmiddelen hoger dan in 2022 en zijn er meer overige subsidies gerealiseerd dan in 2022, o.a. vsv, zij instroom, flexibilisering en LOB mbo.

Rubriek 3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies

De WEB bijdragen van Gemeenten zijn lager (€ 87.341) dan in 2022 evenals de overige overheidssubsidies (diverse projecten en de regeling vaccinaties hepatitis van het ministerie VWS); € 215.842.

Rubriek 3.3 College-, cursus-, les- en examengelden

Het cursusgeld voor BBL studenten wordt door het ministerie van OCW gekort op de Rijksbijdrage (€ 1.109.900) op basis van studentenaantallen (t-2). Drenthe College factureert op basis van de studentenaantallen van lopend cursusjaar (t). Voor 2023: € 1.351.793. Dit is € 15.035 hoger dan in 2022.

Rubriek 3.4 Baten werk in opdracht van derden

De totale opbrengst baten werk voor derden is in 2023 hoger dan in 2022. De opbrengsten voor contractonderwijs zijn € 218.086 hoger en de overige baten werk voor derden € 269.645. In 2023 zien we echter een afname van het aantal contracten op het gebied van Inburgering (€ 217.810).

Rubriek 3.5 Overige baten

De opbrengsten voor verhuur zijn gestegen met € 8.605 ten opzichte van 2022 en de opbrengst voor detachering medewerkers met € 52.815.

De opbrengst overige baten is fors hoger (€ 1.849.124), voornamelijk vanwege hogere opbrengsten op projecten en samenwerkingstrajecten/overige baten:

| Specificatie Overige baten (3.5.6) | 2023 | 2022 |
|------------------------------------|--------------------|--------------------|
| Studentenbijdragen | 698.093 | 576.923 |
| Projecten | 1.062.505 | 582.740 |
| Samenwerking/diversen | 1.715.448 | 467.260 |
| | € 3.476.046 | € 1.626.922 |

Figuur 66: Specificatie overige baten ▲

Opbrengst projecten betreft onder andere de volgende (grote) projecten: EHTA, Gezonde school, Erasmus, ISK, Green skills, Konnect en VNO-NCW.

De opbrengst samenwerking/overige baten bestaat onder andere uit een vrijval van 'oude' trajecten en ontvangsten voor TZA, VeVa opleiding Noorderpoort en bijdragen van diverse scholen en andere samenwerkingspartners.

Lasten

| Lasten | 2023 | Begroting 2023 | 2022 |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| Personele lasten | | | |
| Lonen en salarissen | 57.834.530 | 54.185.300 | 54.291.125 |
| Overige personele lasten | 9.203.660 | 8.005.800 | 9.665.804 |
| Af: uitkeringen | -384.199 | -190.000 | -425.613 |
| Personele lasten | 66.653.991 | 62.001.100 | 63.531.317 |
| Uitsplitsing | | | |
| Brutolonen en salarissen | 44.815.228 | 54.185.300 | 41.359.519 |
| Sociale lasten | 6.837.160 | 0 | 6.296.595 |
| Pensioenpremies | 6.182.143 | 0 | 6.635.011 |
| Lonen en salarissen | 57.834.530 | 54.185.300 | 54.291.125 |
| Dotaties/vrijval personele voorzieningen | 588.609 | 770.000 | 1.741.280 |
| Personeel niet in loondienst | 4.793.653 | 2.756.600 | 4.270.895 |
| Overig | 3.821.397 | 4.479.200 | 3.653.629 |
| Overige personele lasten | 9.203.660 | 8.005.800 | 9.665.804 |
| Afschrijvingen | | | |
| Immateriële vaste activa | 11.342 | 11.200 | 30.937 |
| Materiële vaste activa | 3.757.545 | 4.007.900 | 3.536.936 |
| Afschrijvingen | 3.768.887 | 4.019.100 | 3.567.874 |
| Huisvestingslasten | | | |
| Huur | 2.337.478 | 2.258.400 | 2.251.849 |
| Verzekeringen | 91.770 | 75.000 | 72.749 |
| Onderhoud | 508.530 | 467.500 | 438.279 |
| Energie en water | 1.952.384 | 3.000.000 | 648.382 |
| Schoonmaakkosten | 1.079.588 | 1.129.700 | 1.055.542 |
| Heffingen | 223.686 | 265.700 | 209.992 |
| Overige | 378.313 | 253.400 | 297.266 |
| Huisvestingslasten | 6.571.749 | 7.449.700 | 4.974.059 |
| Overige lasten | | | |
| Administratie- en beheerslasten | 4.313.042 | 4.204.500 | 4.153.690 |
| Inventaris, apparatuur en leermiddelen | 2.954.658 | 2.139.400 | 2.629.904 |
| Overige lasten | 133.236 | 126.500 | 128.308 |
| Overige lasten | 7.400.936 | 6.470.400 | 6.911.903 |
| Financiële baten en lasten | | | |
| Rentebaten | 117.818 | -30.000 | -81.169 |
| Rentelasten | -38.274 | -11.400 | -38.786 |
| Financiële baten en lasten | 79.544 | -41.400 | -119.955 |
| Belastingen | 0 | 0 | 0 |

Figuur 67: Specificatie lasten ▲

Rubriek 4.1 Personele lasten

In 2023 zien we hogere lonen en salarissen. Vanaf juli 2023 zijn de loonkosten structureel met gemiddeld 7% gestegen als gevolg van de nieuw afgesloten CAO MBO. Bovendien ontvingen medewerkers in augustus een eenmalige uitkering van € 1.000 bruto naar rato van de aanstellingsomvang. In 2023 wordt over het gehele jaar 13,4 FTE meer ingezet. Dit verschil wordt met name veroorzaakt door het niet realiseren van taakstellingen (11 FTE) die zijn begroot en extra inzet op ziektevervanging. Ook wordt extra ingezet op niet begrote activiteiten als de overname van de opleiding Veiligheid en Vakmanschap (VeVa) in Assen van Noorderpoort College, ISK en Onderwijsroute. Tegenover deze extra inzet staan ook extra inkomsten.

Gemiddeld aantal werknemers

Gedurende het jaar 2023 hebben 1117 mensen op enig moment werkzaamheden verricht op basis van een vast, tijdelijk of payroll-contract bij Drenthe College. Hiervan waren 0 werknemers werkzaam buiten Nederland (2020: 0).

Aantallen medewerkers naar personeelsgroep per jaar in FTE's:

| | 2023 | 2022 |
|------------------------|-------|-------|
| Management/directie | 10,3 | 8,9 |
| Onderwijzend personeel | 451,3 | 450,1 |
| Overige medewerkers | 269,4 | 258,6 |

De pensioenpremies zijn gemiddeld met 2 procent per medewerker gestegen.

Eind 2023 is de vaste formatie met 8,1 FTE gestegen ten opzichte van eind 2022. De tijdelijke formatie is nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 31 december 2022, en de formatie inleenpersoneel is met 18,9 FTE toegenomen vanwege de tijdelijk beschikbare extra middelen. In beide jaren is geen sprake geweest van werknemers die werkzaam zijn geweest in het buitenland.

Drenthe College treft uitsluitend voorzieningen voor op balansdatum bestaande verplichtingen. Dit leidt in 2023 gesaldeerd tot een extra dotatie (naast de regulier begrote dotatie) ad € 676.893 (zie toelichting voorzieningen).

Bij de overige personeelslasten zijn de uitgaven op bijna alle componenten gestegen, behalve de lief en leed/werkkosten. Daarnaast zien we een vrijval voor wat betreft de verplichting verlofdagen OBP vanwege het aanscherpen van de registratie van deze verlofdagen. Specificatie overige personeelslasten (4.1.2.3):

| Specificatie overige personeelslasten (4.1.2.3): | 2023 | 2022 |
|--|--------------------|--------------------|
| Reis- en verblijfkosten | 1.473.866 | 1.089.043 |
| Dotatie/vrijval verplichting verlofdagen | -173.101 | 315.773 |
| Lief- en leed/werkkosten | 410.192 | 478.810 |
| Scholing | 1.025.695 | 896.390 |
| Re-integratie/frictie/WW | 415.094 | 230.971 |
| Overige vergoedingen | 669.651 | 642.642 |
| | € 3.821.397 | € 3.653.629 |

Figuur 68: Specificatie overige personeelslasten ▲

Rubriek 4.2 Afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn door meer investeringen € 201.013 hoger dan in 2022.

Rubriek 4.3 Huisvestingslasten

De Huisvestingslasten laten over de hele lijn een stijging zien maar de energielasten springen er - zoals verwacht - uit: € 1.304.002 hoger. Alleen de kosten voor tuinonderhoud onder de overige huisvestingslasten zijn iets lager.

| Specificatie overige huisvestingslasten (4.3.8) | 2023 | 2022 |
|---|------------------|------------------|
| Beveiligingsmiddelen- en apparatuur | 70.886 | 48.470 |
| Klein inventaris | 28.399 | 23.117 |
| Ledigen containers | 66.117 | 64.424 |
| Huur lockers | 86.440 | 55.529 |
| Tuinonderhoud | 55.006 | 59.973 |
| Verhuiskosten | 53.695 | 43.364 |
| Overige lasten | 17.770 | 2.390 |
| | € 378.313 | € 297.266 |

Figuur 69: Specificatie overige huisvestingslasten ▲

Rubriek 4.4 Overige lasten

De Overige lasten laten bijna over alle componenten hogere lasten zien ten opzichte van 2022. De Administratie- en beheers lasten zijn per ultimo 2023 € 159.353 hoger dan in 2022. We zien vooral hogere lasten voor internet, telefoon en contributies. Bij kosten voor Inventaris, apparatuur en leermiddelen zien we ook hogere lasten (€ 324.754), vooral bij leermiddelen, reizen/excursies, vergoedingen aan deelnemers en samenwerkingsactiviteiten.

De accountants honoraria betreffen de werkzaamheden die bij Drenthe College zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en onafhankelijke accountants zoals bedoeld in artikel 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). Deze honoraria hebben betrekking op het onderzoek van de jaarrekening over het boekjaar 2023, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

| Specificatie honorarium | 2023 | 2022 |
|------------------------------|------------------|------------------|
| Onderzoek jaarrekening | 97.115 | 90.508 |
| Andere controleopdrachten | 18.150 | 16.335 |
| Fiscale adviezen | 0 | 0 |
| Andere niet-controlediensten | 0 | 0 |
| | € 115.265 | € 106.843 |

Figuur 70: Specificatie overige honorarium accountant ▲

Rubriek 5 Financiële baten en lasten

In 2023 zien we weer positieve rentebaten.

14.3 A.1.8 WNT-verantwoording 2023

De WNT is van toepassing op Drenthe College. Het voor Drenthe College toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2023 € 202.000, zijnde het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse F, complexiteitspunten per criterium:

- Totale baten, inclusief de rentebaten volgens de jaarrekening over 2021: 8 complexiteitspunten;
- Het aantal bekostigde leerlingen, deelnemers, vavo-/mbo-/ho-studenten op 1 oktober 2021: 3 complexiteitspunten;
- Het gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren dat werd aangeboden op 1 oktober 2021: 5 complexiteitspunten;
- Totaal aantal complexiteitspunten: 16 complexiteitspunten.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

| Gegevens 2023 bedragen x € 1 | A. Nimis | M. Riemersma |
|--|-----------------------|-----------------|
| Functiegegevens | Voorzitter CvB | Lid CvB |
| Aanvang en einde functievervulling in 2023 | 01/01 t/m 31/12 | 01/01 t/m 31/12 |
| Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) | 1,0 | 1,0 |
| Dienstbetrekking? | ja | ja |
| Bezoldiging | | |
| Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen | 166.143 | 166.080 |
| Beloningen betaalbaar op termijn | 22.766 | 22.822 |
| <i>Subtotaal</i> | <i>188.909</i> | <i>188.902</i> |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | 202.000 | 202.000 |
| -/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag | N.v.t. | N.v.t. |
| Bezoldiging | 188.909 | 188.902 |
| Het bedrag van de overschrijding, en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan | N.v.t. | N.v.t. |
| Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling | N.v.t. | N.v.t. |
| | | |
| Gegevens 2022 bedragen x € 1 | A. Nimis | M. Riemersma |
| Functiegegevens | Voorzitter CvB | Lid CvB |
| Aanvang en einde functievervulling in 2022 | 01/01 t/m 31/12 | 01/01 t/m 31/12 |
| Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) | 1,0 | 1,0 |
| Dienstbetrekking? | ja | ja |
| Bezoldiging | | |
| Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen | 150.723 | 147.620 |
| Beloningen betaalbaar op termijn | 23.088 | 23.144 |
| <i>Subtotaal</i> | <i>173.811</i> | <i>170.764</i> |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | 183.000 | 183.000 |
| Bezoldiging | 173.811 | 170.764 |

Figuur 71: WNT – topfunctionarissen ▲

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen:

| Gegevens 2023 bedragen x € 1 | | | | D.A. de Waard | M.C. Boom | R.E. van Zuidam |
|--|-------------------|-----------------|-----------------|----------------------|----------------------|------------------------|
| Functiegegevens | Voorzitter | Lid | Lid | | | |
| Aanvang en einde functievervulling in 2023 | 01/01 t/m 31/12 | 01/01 t/m 31/12 | 01/01 t/m 31/12 | | | |
| Bezoldiging | | | | | | |
| Bezoldiging | 10.000 | 7.500 | 7.500 | | | |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | 30.300 | 20.200 | 20.200 | | | |
| -/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. | | | |
| Bezoldiging | 10.000 | 7.500 | 7.500 | | | |
| Het bedrag van de overschrijding, en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. | | | |
| Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. | | | |
| Gegevens 2022 bedragen x € 1 | | | | D.A. de Waard | M.C. Boom | R.E. van Zuidam |
| Functiegegevens | Voorzitter | Lid | Lid | | | |
| Aanvang en einde functievervulling in 2022 | 01/01 t/m 31/12 | 01/01 t/m 31/12 | 01/01 t/m 31/12 | | | |
| Bezoldiging | | | | | | |
| Bezoldiging | 10.000 | 7.500 | 7.500 | | | |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | 27.450 | 18.300 | 18.300 | | | |
| Gegevens 2023 bedragen x € 1 | | | | | | |
| Gegevens 2023 bedragen x € 1 | | | | J. Oversier | P.W. Geerdink | |
| Functiegegevens | Lid | Lid | | | | |
| Aanvang en einde functievervulling in 2023 | 01/01 t/m 31/12 | 01/01 t/m 31/12 | | | | |
| Bezoldiging | | | | | | |
| Bezoldiging | 7.500 | 7.500 | | | | |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | 20.200 | 20.200 | | | | |
| -/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag | N.v.t. | N.v.t. | | | | |
| Bezoldiging | 7.500 | 7.500 | | | | |
| Het bedrag van de overschrijding, en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan | N.v.t. | N.v.t. | | | | |
| Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling | N.v.t. | N.v.t. | | | | |
| Gegevens 2022 bedragen x € 1 | | | | J. Oversier | P.W. Geerdink | |
| Functiegegevens | Lid | Lid | | | | |
| Aanvang en einde functievervulling in 2022 | 01/01 t/m 31/12 | 01/01 t/m 31/12 | | | | |
| Bezoldiging | | | | | | |
| Bezoldiging | 7.500 | 7.500 | | | | |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | 18.300 | 18.300 | | | | |

Figuur 72: WNT – toezichthoudende topfunctionarissen ▲

14.4 Gebeurtenissen na balansdatum

DC Terra

DC Terra is 1 januari 2024 ontstaan uit een bestuurlijke fusie van Drenthe College en Terra als antwoord op de krimp en de opgaven in de regio's Groningen, Assen, Emmen en Meppel.

De beide onderwijsinstellingen passen goed bij elkaar en vullen elkaar ook goed aan.

Het onderwijsaanbod van DC Terra met vmbo, Het Groene Lyceum, mbo, Entree, Start, Vavo, Leven Lang Ontwikkelen en Praktijkonderwijs vormt een unieke combinatie met prachtige mogelijkheden.

De nieuwe organisatie biedt mogelijkheden op bijvoorbeeld het grensvlak van groen en techniek, groen en zorg en voedsel en circulaire economie. Zo is DC Terra een aantrekkelijke onderwijsinstelling voor leerlingen, studenten en als werkgever. Als één nieuwe instelling pakt DC Terra de opgave voor de regio's op: een breed onderwijsaanbod in de nabijheid van de 13.000 leerlingen en studenten.

De organisatie is ingericht met een sterke focus op een aanbod Leven Lang Ontwikkelen.

DC Terra is met haar locaties en samenwerkingen in de regio bekend met de vraagstukken die leven.

De ambitie is een structurele bijdrage te leveren aan de ontwikkelingen op het snijvlak van onderwijs, arbeidsmarkt en sociaaleconomische ontwikkeling van de regio Noord-Nederland.

In juridische zin is Drenthe College de overnemende partij. Het KvK nummer van Drenthe College is behouden voor de nieuwe organisatie DC Terra.

In bestuurlijke en organisatorische zin zijn beide organisaties op gelijkwaardige voet gefuseerd. Er is geen goodwill betaald en/of andere verrekeningen hebben niet plaatsgevonden.

In de loop van het kalenderjaar 2024 worden de waarderingsgrondslagen van beide organisaties gelijkgesteld. De verwerking zal plaatsvinden in het verslagjaar 2024.

Verder zijn er geen gebeurtenissen die controle-informatie verschaffen over omstandigheden die bestonden op de datum van de financiële overzichten en geen gebeurtenissen die controle-informatie verschaffen over omstandigheden die ontstaan zijn na de datum van de financiële overzichten.

14.6 Gegevens over de rechtspersoon

Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Drenthe

Statutaire vestigingsplaats:

Van Schaikweg 98

7811 KL Emmen

Postbus 173

7800 AD Emmen

KvK nummer: 41020699

Telefoon: 088-1884444

Website: www.drenthecollege.nl

Bestuursnummer: 40872

Contactpersoon: R.H.M. Heesbeen

Telefoon: 088-1884665

E-mail: r.heesbeen@drenthecollege.nl

Brinnummer: 25PW

Onafhankelijke accountant:

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Postbus 8060

9702 KB Groningen

Telefoon: 088-7920050

14.7 Vaststelling Jaarrekening

De jaarrekening is vastgesteld op 3 juni 2024.

A. Nimis Voorzitter College van Bestuur DCTerra

G. H. Daling Lid College van Bestuur DCTerra

M. Riemersma Lid College van Bestuur DCTerra

De jaarrekening is goedgekeurd door de voltallige Raad van Toezicht op 3 juni 2024.

D. de Waard Voorzitter Raad van Toezicht

L. de Ruigh lid

R. E. van Zuidam lid

J. Oversier lid

C.R.M. Voogd lid

P.W. Geerdink lid

14.8 Overige gegevens

Statutaire regeling inzake de winstbestemming

Ingevolge de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (artikel 2.5.3) wordt het resultaat van het verslagjaar verrekend met de reserve van Drenthe College.

Artikel 2.5.3

- 1 Het bevoegd gezag stelt jaarlijks een jaarrekening vast over het afgelopen jaar.
- 2 In de jaarrekening legt het bevoegd gezag verantwoording af over het financiële beheer van de instelling voor zover het betreft de ingevolge deze wet uit 's Rijks kas ontvangen middelen. Uit de jaarrekening dient te blijken dat sprake is van een rechtmatige en doelmatige aanwending van de Rijksbijdrage. Van niet doelmatige aanwending van de Rijksbijdrage is in ieder geval sprake voor zover bedragen daaruit worden aangewend voor het op enigerlei wijze compenseren van de studenten of examendeelnemers voor les- en cursusgeld respectievelijk examengeld. Bij ministeriële regeling kunnen met het oog op de verantwoording van de rechtmatigheid en doelmatigheid van de aanwending van de Rijksbijdrage nadere voorschriften worden gegeven voor de inrichting van de jaarrekening.
- 3 Het resultaat van het jaar waarop de jaarrekening betrekking heeft wordt verrekend met de algemene reserve van de instelling.



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het college van bestuur en de raad van toezicht van Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Drenthe

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2023

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2023 van Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Drenthe te Emmen 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 Regionaal Opleidingen Centrum Drenthe op 31 december 2023 en van het resultaat over 2023 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2023 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 ‘Referentiekader’ van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.

De jaarrekening bestaat uit:

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

De basis voor ons oordeel

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

Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie ‘Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening’.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Drenthe, 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).

NLE00024115.1.1

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V., Leonard Springerlaan 35, 9727 KB Groningen, Postbus 8060, 9702 KB Groningen

T: 088 792 00 50, F: 088 792 94 24, www.pwc.nl

‘PwC’ is het merk waaronder PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. (KvK 34180285), PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs N.V. (KvK 34180284), PricewaterhouseCoopers Advisory N.V. (KvK 34180287), PricewaterhouseCoopers Compliance Services B.V. (KvK 51414406), PricewaterhouseCoopers Pensions, Actuarial & Insurance Services B.V. (KvK 54226368), PricewaterhouseCoopers B.V. (KvK 34180289) en andere vennootschappen handelen en diensten verlenen. Op deze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing, waarin onder meer aansprakelijkheidsvoorwaarden zijn opgenomen. Op leveringen aan deze vennootschappen zijn algemene inkoopvoorwaarden van toepassing. Op www.pwc.nl treft u meer informatie over deze vennootschappen, waaronder deze algemene (inkoop)voorwaarden die ook zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam.

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2023 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 onderdelen n en o, Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat ook andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 is vereist voor het bestuursverslag en de overige gegevens.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.

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 OCW 2023.

In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling 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 en is geen garantie dat een controle die overeenkomstig de controlestandaarden is uitgevoerd altijd een afwijking van materieel belang ontdekt wanneer hier sprake van is

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.



Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Groningen, 6 juni 2024
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Origineel getekend door B. Scholts MSc RA

Bijlage bij de controleverklaring

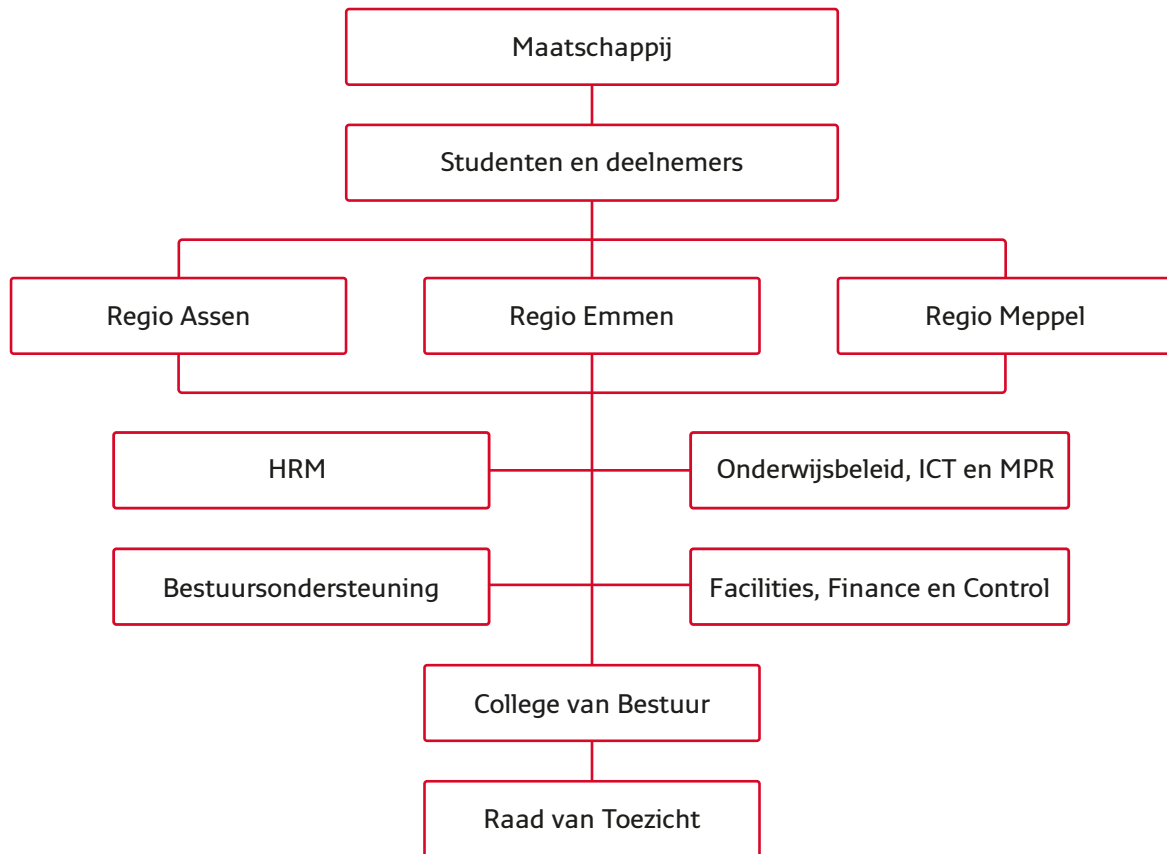
Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Bijlage 1

Organogram



Bijlage 2

Kengetallen medewerkers

| Aantal medewerkers per leeftijdscategorie | | | | | | | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 2023 | | | 2022 | | | 2021 | | |
| | Vrouw | Man | Eindtotaal | Vrouw | Man | Eindtotaal | Vrouw | Man | Eindtotaal |
| <20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 20-30 | 48 | 31 | 79 | 48 | 31 | 79 | 58 | 20 | 78 |
| 30-40 | 122 | 49 | 171 | 118 | 51 | 169 | 99 | 42 | 141 |
| 40-50 | 135 | 74 | 209 | 124 | 63 | 187 | 117 | 62 | 179 |
| 50-60 | 179 | 100 | 279 | 168 | 104 | 272 | 181 | 106 | 287 |
| 60-65 | 90 | 69 | 159 | 92 | 72 | 164 | 86 | 73 | 159 |
| 65 en ouder | 25 | 19 | 44 | 16 | 10 | 26 | 15 | 17 | 32 |
| Eindtotaal | 599 | 342 | 941 | 566 | 331 | 897 | 556 | 320 | 876 |
| Aandeel 60+ | | | 22% | | | 21% | | | 22% |

| Aantal FTE's naar geslacht en voltijd/deeltijd | | | | | | |
|--|--------------|--------------|------------|------------|------------|------------|
| (Bron: Afas 15-1-2024) | | | | | | |
| Categorie | 2023 | | | 2022 | | |
| | Vrouw | Man | Eindtotaal | Vrouw | Man | Eindtotaal |
| Deeltijd | 394,9 | 143 | 538 | 388 | 146 | 534 |
| Voltijd | 58,3 | 146,5 | 205 | 55 | 138 | 194 |
| Eindtotaal | 453,2 | 289,5 | 743 | 443 | 284 | 727 |
| Aandeel voltijd | 13% | 51% | 28% | 12% | 49% | 27% |
| Aandeel deeltijd | 87% | 49% | 72% | 88% | 51% | 73% |

| Aantal FTE's in functie docent LB en LC | | | | | | |
|---|--------------|-----------|--------------|-------------|----------|------------|
| (Bron: Afas 2-2-2023) | | | | | | |
| Functie | 2023 | | | 2022 | | |
| | Aanstelling | Flex | Eindtotaal | Aanstelling | Flex | Eindtotaal |
| Docent LB | 256,9 | 7,7 | 264,6 | 270 | 4 | 274 |
| Docent LC | 134,7 | 2,3 | 137 | 125 | 0 | 125 |
| Eindtotaal | 391,6 | 10 | 401,6 | 396 | 4 | 400 |

| Aantal FTE's vast/tijdelijk/inleen | | |
|------------------------------------|------------|------------|
| (Bron: Afas 15-1-2024) | | |
| | 2023 | 2022 |
| Vaste aanstellingen | 549 | 533 |
| Tijdelijke aanstellingen | 172 | 177 |
| Inleen | 22 | 16 |
| Totaal | 743 | 726 |

Aantal medewerkers per functieschaal

| Overhead | 2023 | | | 2022 | | | 2021 | | |
|---------------------------------|-------------|-----------|------------|-------------|----------|------------|-------------|-----------|------------|
| | Aanstelling | Flex | Eindtotaal | Aanstelling | Flex | Eindtotaal | Aanstelling | Flex | Eindtotaal |
| Participatiebanen | 1 | 0 | 1 | 3 | | 3 | 3 | | |
| 02 | 6 | 0 | 6 | 6 | 0 | 6 | 6 | | 6 |
| 03 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | | 1 |
| 04 | 38 | 0 | 38 | 38 | 0 | 38 | 37 | 1 | 38 |
| 05 | 65 | 1 | 66 | 70 | 1 | 71 | 63 | | 63 |
| 06 | 35 | 0 | 35 | 29 | 0 | 29 | 30 | | 30 |
| 07 | 23 | 1 | 24 | 16 | 0 | 16 | 5 | | 5 |
| 08 | 12 | 0 | 12 | 13 | 0 | 13 | 7 | | 7 |
| 09 | 11 | 0 | 11 | 12 | 0 | 12 | 8 | | 8 |
| 10 | 63 | 1 | 64 | 59 | 0 | 59 | 63 | 1 | 64 |
| 11 | 53 | 1 | 54 | 47 | 0 | 47 | 21 | | 21 |
| 12 | 34 | 1 | 35 | 35 | 1 | 36 | 30 | 2 | 32 |
| 13 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | | 2 |
| 14 | 6 | 1 | 7 | 5 | 0 | 5 | 5 | | 5 |
| 15 | 1 | 0 | 1 | | | | | | |
| CvB | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | | 2 |
| Subtotaal Primair proces | 352 | 6 | 358 | 335 | 2 | 337 | 283 | 4 | 284 |
| <= 11 | 55 | 2 | 57 | 55 | 1 | 56 | 74 | 1 | 75 |
| 12 + 13 | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 |
| LB | 355 | 13 | 368 | 349 | 5 | 354 | 386 | 5 | 391 |
| LC | 143 | 3 | 146 | 132 | 0 | 132 | 130 | | 130 |
| LD | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 |
| LIO | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 | | 3 |
| Subtotaal | 555 | 18 | 573 | 536 | 6 | 542 | 593 | 6 | 599 |
| TOTAAL | 907 | 24 | 931 | 871 | 8 | 879 | 876 | 10 | 883 |

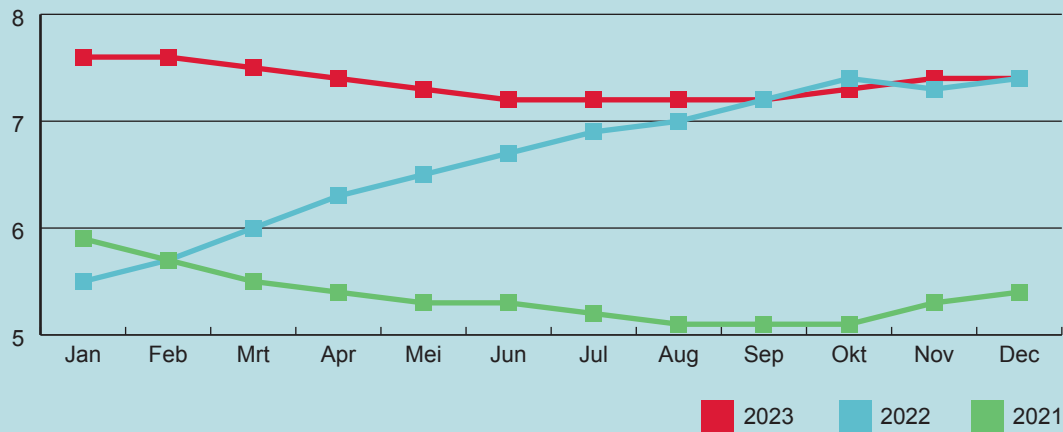
Doorstroom

| | |
|-----------------------------------|---|
| Doorstroom in 2023 | 2 instructeurs bevorderd van schaal 7 naar schaal 8 |
| | 4 instructeurs zijn bevorderd naar de functie van docent, schaal LB |
| | 16 OBP medewerkers zijn bevorderd naar een hogere schaal |
| | 4 medewerkers zijn overgestapt van OP naar OBP |
| Doorstroom LB - LC in 2023 | 23 docenten zijn bevorderd van schaal LB naar schaal LC |

Instroom en uitstroom

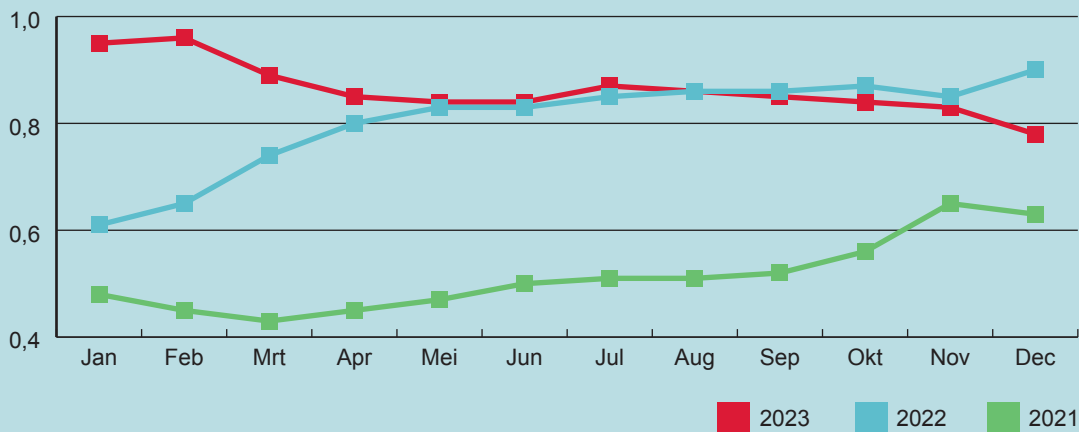
| | |
|-----------------------|--------------------------------|
| Instroom 2023 | 211, waarvan 111 OP en 100 OBP |
| Uitstroom 2023 | 177, waarvan 80 OP en 97 OBP |

Netto voortschrijdend verzuimpercentage (verzuim tot 1 jaar)



(Bron 2023: Power BI d.d. 18-1-2024)

Voortschrijdende verzuimfrequentie



Deelname seniorenregeling*Bron: Afas 15-1-2024*

| | 2023 | 2022 | 2021 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Aantal deelnemers seniorenregeling | 101,6 | 110,5 | 130 |
| Gemiddeld aantal FTE op jaarbasis deelname Seniorenregeling | 12,7 | 13,8 | 13,2 |
| Aantal FTE deelname Seniorenregeling december | 11,2 | 13 | 12 |

Wet inzake evenredige vertegenwoordiging leidinggevende functies*(Bron: Power BI 18-1-2024)*

| | 2023 | | 2022 | | 2021 | |
|---------------------------------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| | vrouw | man | vrouw | man | vrouw | man |
| Centraal managementteam | 31% | 69% | 35% | 65% | 33% | 67% |
| Leidinggevenden werkvloer | 67% | 33% | 62% | 38% | 56% | 43% |
| Totaal leidinggevende functies | 64% | 36% | 56% | 44% | 51% | 49% |
| Verhouding vrouw / man alle functies | 65% | 35% | 64% | 36% | 58% | 42% |

Bijlage 3

Kengetallen studenten

Op 1 oktober 2023 staan er 7.478 studenten ingeschreven voor een beroepsopleiding (inclusief Entree). Dit is een stijging ten opzichte van 1 oktober 2022 (+16). Het aantal studenten dat een BOL opleiding volgt daalt met 22, terwijl bij de BBL studenten een stijging zichtbaar is van 38. De Vavo vertoont een stijging van 82 studenten ten opzichte van 1 okt 22 en komt op 283 studenten.

| Niveau | | | |
|---------------|----------------|----------------|----------------|
| | 1 oktober 2021 | 1 oktober 2022 | 1 oktober 2023 |
| Niveau 1 | 204 | 206 | 233 |
| Niveau 2 | 1.313 | 1.242 | 1.265 |
| Niveau 3 | 2.171 | 2.069 | 2.022 |
| Niveau 4 | 3.990 | 3.945 | 3.958 |
| Totaal | 7.678 | 7.462 | 7.478 |

| Leerweg | | | |
|---------------|----------------|----------------|----------------|
| | 1 oktober 2021 | 1 oktober 2022 | 1 oktober 2023 |
| BBL | 2.265 | 2.515 | 2.553 |
| BOL | 5.413 | 4.947 | 4.925 |
| Totaal | 7.678 | 7.462 | 7.478 |

| Geslacht | | | |
|---------------|----------------|----------------|----------------|
| | 1 oktober 2021 | 1 oktober 2022 | 1 oktober 2023 |
| Man | 3.755 | 3.605 | 3.695 |
| Vrouw | 3.921 | 3.854 | 3.780 |
| Onbekend | 2 | 3 | 3 |
| Totaal | 7.678 | 7.462 | 7.478 |

| Regio | | | |
|---------------|----------------|----------------|----------------|
| | 1 oktober 2021 | 1 oktober 2022 | 1 oktober 2023 |
| Assen | 2.555 | 2.528 | 2.705 |
| Emmen | 4.154 | 3.994 | 3.829 |
| Meppel | 969 | 940 | 944 |
| Totaal | 7.678 | 7.462 | 7.478 |

| Inburgering/Vavo | | | |
|------------------|----------------|----------------|----------------|
| | 1 oktober 2021 | 1 oktober 2022 | 1 oktober 2023 |
| Inburgering | 241 | 243 | 155 |
| VAVO | 221 | 201 | 283 |

Bijlage 4

Jaarverslag IBP

Inleiding

Drenthe College wil een betrouwbare organisatie zijn voor medewerkers en studenten. Om onze taken goed uit te kunnen voeren hebben wij veel gegevens nodig over onze medewerkers en studenten, deze gegevens zijn vaak vertrouwelijk. Daarnaast zijn wij afhankelijk van de beschikbaarheid van gegevens. Onderwijs digitaliseert en maakt gebruik van applicaties om gevarieerd onderwijs te realiseren. Veel van deze processen kunnen niet plaatsvinden als onze gegevens niet beschikbaar zijn. Om deze reden worden informatiemanagement en informatiebeveiliging steeds belangrijker om goede besluiten te kunnen nemen.

Informatie en ICT faciliteiten dienen tegenwoordig 24 x 7 beschikbaar en vanaf elke locatie (online) beschikbaar te zijn voor zowel medewerkers als studenten. Drenthe College dient informatie, ICT faciliteiten en de toegang hiertoe optimaal te beveiligen. Sinds de hack van de Universiteit Maastricht in 2019 en ROC Mondriaan in 2021 staat het onderwijs ook op de aanvalslijst van de hackers en zijn diverse onderwijsorganisaties, inclusief roc's, slachtoffer geworden van grootschalige datalekken en ransomware aanvallen.

Jaarlijks wordt de benchmark uitgevoerd op het NBA-toetsingskader om te meten of wij nog voldoen aan de basisbeveiligingseisen. Door de komst van de GRC Tool dient de benchmark in het eerste kwartaal van 2024 ingeleverd te worden. Wij hebben in 2023 meegedaan aan de governance nulmeting om te onderzoeken wat de betrokkenheid is van de bestuurders van Drenthe College, deze resultaten volgen in 2024. De beoogde fusie brengt geen verandering in het behalen van het volwassenheidsniveau 3. Wel zal het tijdspad om dat volwassenheidsniveau te bereiken worden bijgesteld.

Menselijke weerbaarheid

Er is in 2023 goed geïnvesteerd in menselijke weerbaarheid bij Drenthe College:

Cruciale rol 1st line

De eerste lijn is verantwoordelijk voor de volgende onderwerpen:

- Scholing IBP leidinggevende (1st line).
- Scholing "AVG in de klas" medewerkers.
- Naleving afspraken (voorkomen schaduwadministraties).
- Registreren toegekende extra autorisaties.
- Toezien op verwerkersovereenkomsten van centrale en decentrale applicaties die gebruikt worden binnen hun organisatorische eenheid.

Cybersecurity is niet alleen gebaseerd op het oplossen van problemen, maar ook (en vooral) op het voorkomen ervan. Veel valt te voorkomen als medewerkers zich voldoende bewust zijn van valkuilen. In 2023 zijn er diverse bewustwordingstraining uitgevoerd (AVG in de klas). Alle docenten doen verplicht mee aan deze training. Na evaluatie gaan wordt een besluit genomen hoe we bewustwording structureel kunnen maken en ook voor de medewerkers van de ondersteunende teams. In relatie hiermee kan nog het volgende worden gemeld:

- Het CvB / CMT werd in 2022 al geschoold in het NBA toetsingskader.
- Vanwege de beoogde fusie is er extra aandacht besteed aan het gaan werken aan domeineigenaren op de 16 domeinen van het NBA toetsingskader. Dit zal een positieve bijdrage leveren aan het integreren van het IBP-beleid in de fusieorganisatie.

De fusie brengt logischerwijs ook met zich mee dat de roadmap, die als gids zal dienen voor de nieuwe fusieorganisatie, wordt bijgesteld. Het doel van de roadmap blijft daarbij gelijk,

- namelijk om de risico's die we lopen als organisatie zoveel mogelijk te mitigeren en het NBA toetsingskader voor beide fusieorganisaties op een efficiënte manier samen te voegen. Deze roadmap wordt elk jaar bijgesteld.
- Drenthe College heeft zich in 2023 ingeschreven voor de Nozon crisisoefening samen met beoogd fusiepartner AOC Terra.

NBA-Toetsingskader (Benchmark)

Vanaf 2021 hanteert het ho en mbo onderwijs het NBA toetsingskader Informatiebeveiliging. Jaarlijks wordt vanuit de brancheorganisatie, MBO-Digitaal, een benchmark verzorgd, waarbij de mbo-instellingen hun volwassenheid aan de hand van het NBA-toetsingskader meten. De scores op de onderscheidenlijke domeinen worden aan MBO-Digitaal doorgegeven. Het NBA toetsingskader is onderdeel van het door Drenthe College gehanteerde Informatie risicomanagement framework. Feitelijk is het toepassen van het NBA-toetsingskader een risicoanalyse die leidt tot een meerjarig verbeterplan dat verwoord is onze Roadmap, die jaarlijks wordt bijgesteld. Het CvB/CMT heeft zich gecommitteerd aan het werken aan de hand van deze systematiek.

In oktober 2023 werd in aanvulling op het NBA-toetsingskader ook het Privacy toetsingskader geïntroduceerd met extra op privacy gerichte toets elementen. Het is daarmee een uitbreiding op de bestaande risicoanalyse. In dit Privacy toetsingskader worden praktische handreikingen gedaan om onderwijsinstellingen ook op dat domein naar een hogere volwassenheid te brengen. Het CVB/CMT heeft zich eveneens aan dit Privacy toetsingskader gecommitteerd. Net als voor het NBA-toetsingskader zal voor het nieuwe Privacy toetsingskader een nulmeting plaatsvinden in 2024. Deze zal echter niet meer voor het Drenthe College afzonderlijk plaatsvinden, maar voor de nieuwe fusieorganisatie DC Terra. Bij de revisie van de Roadmap zal ook dit nieuwe Privacy toetsingskader een plek krijgen.

De scores voor het NBA-toetsingskader worden voor 2023 niet meer afzonderlijk voor het Drenthe College uitgevoerd. Enerzijds omdat de introductie en integratie van het nieuw Privacy toetsingskader heeft geleid tot uitstel van de benchmark tot medio maart 2024, anderzijds vanwege de voorgenomen fusie met AOC Terra. Omwille van uitvoeringstechnische redenen en redenen van efficiency, zal de benchmark worden uitgevoerd voor beide instellingen gezamenlijk als fusieorganisatie.

Datalekken en Security incidenten

In 2023 waren er 75 geregistreerde beveiligingsincidenten en zijn 2 meldingen van datalekken gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Samenwerking ICT en IBP

Drenthe College gaat naar alle waarschijnlijkheid fuseren met Terra. In deze verkenningsfase hebben de afdeling ICT en IBP al contact met elkaar om te kijken welke voordelen dit kan opleveren voor deze afdelingen. Ook in de samenwerking met Noorderpoort en Alfa-college zou hier synergie kunnen ontstaan.

Conclusie 2023

- Drenthe College toonde in 2023 goede inzet om governance op orde te brengen. Vanaf 2021 hanteert het HO en mbo onderwijs het NBA toetsingskader Informatiebeveiliging. Jaarlijks wordt vanuit de brancheorganisatie, MBO-Digitaal, een benchmark verzorgd, waarbij de mbo-instellingen hun volwassenheid aan de hand van het NBA-toetsingskader meten.
- Het commitment van CvB/CMT om te werken met het NBA-toetsingskader wordt ook gedragen door Terra, de beoogde fusiepartner. Dit vergt een nieuwe Roadmap IBP voor 2024.
- Drenthe College investeert in menselijke weerbaarheid. Voor alle starters wordt de AVG training georganiseerd en voor teams is deze training op aanvraag beschikbaar.
- Het implementeren van het NBA-toetsingskader in de organisatie vraagt aandacht in combinatie met het inrichten van een procesgerichte organisatie in aanloop naar de fusie met AOC Terra. In oktober 2023 werd in aanvulling op het NBA-toetsingskader ook het Privacy toetsingskader geïntroduceerd met extra op privacy gerichte toets elementen, om onderwijsinstellingen ook op dat domein naar een hogere volwassenheid te brengen.
- Er is in het kader van een afstudeeropdracht onderzoek gedaan naar het verbeteren van het volwassenheidsniveau IBP bij Drenthe College en Terra in combinatie met de hoogste cyberrisico's vanuit het SURF Cyberdreigingsbeeld. De aanbevelingen uit dit onderzoek worden opgepakt en in 2024 verder uitgewerkt.
- MBO-Digitaal financiert vanaf 2024 voor vier jaar een GRC (governance, risk en compliance) tool voor de mbo-sector om IBP te beheren en benodigde maatregelen te organiseren.

- Door de voorgenomen fusie met Terra is meer samenwerking ontstaan om de dienstverlening ICT en IBP op hoger niveau te tillen. In de samenwerking met DNA is een IBP-groep opgezet om gezamenlijk te werken aan beleid en procedures.

Vooruitblik en aanbevelingen naar 2024

De zittende Privacy Officer, IBP functionaris en Functionaris voor Gegevensbescherming is in 2023 met pensioen gegaan. Er is een geschikte kandidaat gevonden die inmiddels alle taken volledig heeft overgenomen. Het wordt hard werken om de ambitie van het volwassenheidsniveau 3 te halen op het NBA toetsingskader. Drenthe College moet alert blijven in de netwerken IBP. Naast de IBP functionaris is het aan te bevelen hier ook een Security Officer aan te laten sluiten in dit netwerk. Er valt veel kennis te halen over projecten/programma's die worden uitgewerkt en uitgevoerd binnen het Expertisecentrum Informatiebeveiliging en het Expertisecentrum Privacy.

Programma/projecten die in het plan van aanpak "Cyberveiligheid in het mbo" voorkomen zijn:

1. Aanscherpen mbo-sectorbeeld en verder concretiseren van dit plan;
2. Wegnemen drempels voor lidmaatschap SURF;
3. Aanpassen en uitbreiden Framework IBP;
4. Trainingen NBA-volwassenheidsmodel en toetsingskader;
5. Tooling voor het NBA-volwassenheidsmodel/benchmark;
6. Onderzoek nieuw privacy kader;
7. Onderzoek cybercrisis-convenant mbo;
8. Onderzoek calamiteitenfonds cyberincidenten;
9. Centraal uitvoeren van DPIA's;
10. Centraal beoordelen van verwerkersovereenkomsten/beveiligingswaarborgen;
11. Gecoördineerd uitvoeren van audits en pentests bij leveranciers;
12. Beschikbaar maken van auditcapaciteit voor benchmarks/reviews en IT-audits;
13. Gezamenlijk aanbesteden vulnerability scans en pentests;
14. Gezamenlijk aanbesteden security incident response en cyber forensics;
15. Gezamenlijk uitvoeren van cybercrisisoefeningen;
16. Ondersteunen bij de invoering van SURFsoc;
17. Onderzoek naar een sector brede softwarecatalogus;
18. Ontwikkeling van koppelingen voor gegevensuitwisseling in de (leermiddelen)keten;
19. Door ontwikkelen van het Toolwiel voor onderwijsapps;
20. Afstemmen ambitieniveau en uniforme IBP-rapportage voor verantwoording;
21. Oprichten van een Expertisecentrum Informatiebeveiliging voor het mbo;
22. Oprichten van een Expertisecentrum Privacy voor het mbo.
23. Drenthe College gaat in 2024 niet zelfstandig de benchmark uitvoeren voor het NBA-toetsingskader maar als fusieorganisatie na de fusie met Terra.
24. Drenthe College blijft structureel awareness training aanbieden waardoor de menselijke weerbaarheid op peil kan blijven ook voor ondersteunende teams. (Inkoop, HR, secretaresses, studenten administratie etc.);
25. Er wordt gewerkt aan een integraal bedrijfscontinuïteitsplan met een ICT scenario; Drenthe College gaat in 2024 mee doen met de Nozon oefening. Hier wordt crisisoefening nagebootst waarbij de bedrijfscontinuïteit kan worden getest

Bijlage 5

Jaarverslag Vertrouwenscommissie

Taken en samenstelling

Voor de sociale veiligheid is binnen Drenthe College een vertrouwenscommissie actief. Meldingen op het gebied van ongewenst gedrag worden door de commissie behandeld. Te denken valt aan ongewenste intimiteiten en seksuele intimidatie, discriminatie, pesten, fysieke agressie, verbale agressie, ongewenst gedrag via sociale media en psychosociale problemen. Het gaat hierbij om meldingen door en over medewerkers, studenten, stagiairs of anderen betrokken bij Drenthe College.

De vertrouwenscommissie wordt sinds 2011 ondersteund door twee externe vertrouwenspersonen. Uitgangspunt is dat de interne vertrouwenspersoon zoveel mogelijk zelf meldingen afhandelt en zo nodig feedback vraagt aan andere vertrouwenspersonen of, indien gewenst, aan de twee externe Vertrouwenspersonen. De interne vertrouwenspersoon kan ook altijd contact opnemen met Stichting School & Veiligheid om navraag te doen. De externe vertrouwenspersoon vanuit het GIMD wordt met name ingeschakeld wanneer er een medewerker van Drenthe College betrokken is. Medewerkers kunnen rechtstreeks contact zoeken met de externe vertrouwenspersonen. Medewerkers worden altijd door de interne vertrouwenspersoon gewezen op de mogelijkheid met de externe vertrouwenspersonen contact te zoeken. Dit om het zo veilig mogelijk te maken voor de school.

De commissie bestaat uit zeven interne vertrouwenspersonen. In juni 2023 zijn er drie nieuwe vertrouwenspersonen aangenomen. Karin Bootsman neemt de taak over van Corien Kamphuis op locatie Meppel, die met pensioen is gegaan. Hilde van Klinken neemt de taak over van Tineke de Weerd op locatie Veldlaan Emmen omdat Tineke ook met pensioen is gegaan en als laatste heeft Heidi Horstman-Koekoek de taak overgenomen van Marian Blanc op locatie Assen. Ook Arnold Woltmeijer is bij het team weggefallen, vandaar nu een zevental vertrouwenspersonen.

Een interne vertrouwenspersoon is verbonden aan een of meerdere locaties van Drenthe College. Naast een vast gezicht op locatie zijn er ook 2 reserve vertrouwenspersonen benoemd en vermeld op de flyer. Als het vaste gezicht een man is, is de eerste reserve een vrouw en andersom. Ook is er nog een derde reserve vertrouwenspersoon benoemd zodat er altijd een vertrouwenspersoon beschikbaar is wanneer er een collega vertrouwenspersoon wegvalt.

De zittingstermijn duurt maximaal 8 jaar. Als een vertrouwenspersoon vertrekt, wordt een sollicitatieprocedure gestart na een vacature op het intranet. Dit traject wordt een half jaar voor het uit dienst treden van een commissielid zodat er tijd is om zaken over te dragen.

Kees Richters is voorzitter van de interne vertrouwenspersonen; secretaris is Marco van der Veen. In 2023 zijn de drie nieuwe vertrouwenspersonen van ingeschreven voor de cursus "Een stevige basis" van Stichting School en Veiligheid. Twee collega's hebben deze al gehad en één collega begint de cursus in voorjaar 2024 i.v.m. zwangerschapsverlof.

Per oktober 2022 heeft Drenthe College de functie Ombudsman ingevuld in de vorm van Joke Genee. Als interne vertrouwenscommissie hebben we kennis gemaakt en worden werkzaamheden op elkaar afgestemd.

Informatieverstrekking

Meldingen bereiken de vertrouwenspersonen persoonlijk, per e-mail of telefonisch. De interne vertrouwenspersonen maken zich bekend o.a. via de vernieuwde en geüpdatet flyer die te verkrijgen is bij de recepties van de locaties en te vinden is op de tegel in de portal van Drenthe College. Op de portal staat een informatiefilmpje over het vertrouwenswerk, een powerpoint die gebruikt kan worden door docenten bij hun lessen en er is een brochure. Op de flyer staan de namen van de vertrouwenspersonen vermeld, de locaties waarop ze doorgaans ingezet worden en hier zijn ook hun contactgegevens te vinden. Tevens is een foto toegevoegd. Verder heeft de commissie zich bekend gemaakt door een informatie mail te verzenden naar alle opleidingsmanagers met de vraag om de informatie te delen met het team. Daarin is gevraagd of alle LOB'ers de powerpoint willen behandelen en delen met zijn/haar klas. Ook is de commissie aanwezig bij de startdag voor nieuwe collega's.

Meldingen

In het kalenderjaar 2023 zijn 34 eerste gesprekken gevoerd (2018: 47, 2019: 35, 2020: 14, 2021: 17 en 2022: 25) waarna in een aantal gevallen vervolgesprekken plaatsvonden, met de vertrouwenspersoon alleen, met de vertrouwenspersoon én een ander (meestal leidinggevende) of, na doorverwijzing, met een ander zonder de aanwezigheid van de vertrouwenspersoon (manager, tweede lijn, lob'er, bpv'begeleider, psycholoog of externe vertrouwenspersoon).

- In 26 situaties was de melder degene die voor zichzelf het gesprek aanvroeg; dit betrof 14 medewerkers en 12 studenten.
- In 6 situaties trad de medewerker op als derde, die signaleerde.
- In 2 situaties was het een eigen waarneming van de interne vertrouwenspersoon.

Waarover gingen deze eerste gesprekken?

| | |
|---------------------------------|----|
| Pesten | 2 |
| Fysieke agressie | 2 |
| Verbale agressie | 2 |
| Seksuele intimidatie | 3 |
| Ongewenste intimiteit | 2 |
| Discriminatie | 0 |
| Internet/ sociale media | 0 |
| Gesprek/ informatieverstrekking | 16 |
| Psychosociale omstandigheden | 7 |

TER VERGELIJKING:

In 2022 hebben de interne vertrouwenspersonen in 25 eerste gesprekken gevoerd n.a.v. een persoonlijke melding, een e-mail of een telefonische melding. Dit betrof zowel medewerkers als studenten.

In 24 situaties vonden de gesprekken plaats op verzoek van de betrokkene en 1 keer voor een ander.

In 13 situaties vroeg een medewerker een gesprek aan en in 11 situaties een student.

Het aantal (verschillende) gesprekken per locatie:

| Locatie | Aantal gesprekken |
|------------------------|-------------------|
| Meppel (CK en KB) | 8 |
| Van Schaikweg (PZ) | 3 |
| Assen (KR en MB/HK) | 9 |
| Ubbekingecamp (MV) | 4 |
| Veldlaan (TW en HK) | 7 |
| Anna Paulownalaan (SM) | 3 |

De vertrouwenspersonen hebben per casus vaak meerdere gesprekken gevoerd en mailverkeer onderhouden met betrokkenen. Het onderhouden van het contact en het verlenen van nazorg ziet de vertrouwenscommissie als essentieel onderdeel in haar dienstverlening.

Externe vertrouwenspersonen

Er zijn 2 externe vertrouwenspersonen en 1 coördinator externe vertrouwenspersonen, van het GIMD. De coördinator externe vertrouwenspersonen woont enkele malen per jaar het overleg bij ter ondersteuning van de interne vertrouwenspersonen en is tevens adviseur van het CvB. De coördinator begeleidt de commissie bij intervisie. Dit doen ze gezamenlijk twee keer per jaar. Verder is de coördinator betrokken bij de bijscholingsmomenten die ieder jaar gepland worden.

In december 2022 heeft er een wisseling plaats gevonden bij het GIMD. Er is een nieuwe externe vertrouwenspersoon gestart en begin 2023 heeft er een kennismakingsgesprek plaats gevonden met Drenthe College en de nieuwe externe vertrouwenspersoon. En per februari 2024 worden de werkzaamheden van de coördinator overgenomen door één van de externe vertrouwenspersonen en blijft de coördinator op afstand beschikbaar voor vraag en ondersteuning.

In 2023 zijn er 6 meldingen geweest bij de externe vertrouwenspersonen vanuit Drenthe College. Omdat dit aantal onder de 7 zit kan het GIMD geen inhoudelijke mededelingen doen in verband met de herleidbaarheid. Het GIMD komt in februari 2024 nog met een uitgebreider verslag. In dit verslag wordt het aantal meldingen vergeleken met de landelijke cijfers. Met dit oogpunt komt Drenthe College overeen met de landelijke cijfers.

TER VERGELIJKING:

In 2022 zijn er 11 meldingen geweest bij het GIMD en hierbij heeft het GIMD 2 meldingen juridisch ondersteund/geadviseerd.

Overleg

De vertrouwenscommissie is in 2023 acht keer bijeengekomen. Tijdens deze vergaderingen is de actualiteit besproken, zijn voorvallen uit het werk gedeeld en vond er twee keer een intervisie plaats. Vast agendapunt van het overleg is het “Rondje langs de velden” waarbij de lopende zaken worden besproken.

In het voorjaar van 2023 heeft ook het jaarlijks overleg met de voorzitter van het College van Bestuur plaatsgevonden. Tijdens het overleg hebben we het gehad over de samenstelling van het team, de ontwikkeling van meldingen van medewerkers, de “familie” cultuur binnen Drenthe College, het updaten/herzien van protocollen en het thema “Iedereen is welkom”. Ook is de fusie met het Terra College besproken. Aan de hand van dit punt is er contact opgenomen met verschillende vertrouwenspersonen bij het Terra College is er geconcludeerd dat de samenstelling, facilitaire ondersteuning en opdracht vanuit Drenthe College goed geregeld is. Collega’s van het Terra College geven aan minder ondersteund te zijn en dat zij met de informatie van ons eens gaan aankloppen bij hun leidinggevende. Deze fusie heeft ook wel voor enig onrust gezorgd bij collega’s. Hierover zijn dan ook een aantal meldingen over binnen gekomen.

Ook is er in de bijeenkomst met het College van Bestuur gesproken over de rol van opleidingsmanagers binnen Drenthe College. Binnen de interne vertrouwenscommissie viel in 2022 al op dat er veel meldingen binnen kwamen vanuit medewerkers over conflicten met leidinggevenden of opleidingsmanagers. Deze trend heeft in 2023 alleen maar doorgezet. Meeste conflicten en meldingen kwamen binnen over gespreksvaardigheden en functioneren van de leidinggevenden of opleidingsmanagers. En als laatst opvallende punt is de onrust bij het medewerkers op locatie Meppel. Hierover is ook veel gesproken tijdens de overleg momenten door het jaar heen.

Professionalisering

De nieuwe vertrouwenspersonen volgen de cursus “Een Stevige Basis” van Stichting School en Veiligheid. Jaarlijks volgen de vertrouwenspersonen scholing. Continuering van scholing bij de interne vertrouwenspersonen wordt sterk aanbevolen om professionaliteit te onderhouden en te handhaven.

In 2023 hebben we intern een bijscholing georganiseerd onder begeleiding van interne vertrouwenspersoon Sonja van der Meulen. Thema van deze bijscholing was “geweldloze communicatie”. Een goede bijscholing waarin Sonja veel wist te vertellen over haar ervaringen en cursussen die ze heeft gevolgd. Leerzaam en een erg goed onderwerp om met elkaar over te hebben.

Conclusie

De interne vertrouwenspersonen nemen, blijkens de meldingen en gevoerde gesprekken, een belangrijke plaats in de organisatie als het gaat om bevordering van veiligheid. De commissie is een betrokken en enthousiaste groep die de veiligheid binnen Drenthe College ter harte neemt en een bijdrage doet om voor eenieder een veilige leer- en werkomgeving te creëren.

Organisatie 2023

Raad van Toezicht

De heer Dick de Waard (voorzitter)
Mevrouw Paulien Geerdink
De heer Mas Boom
De heer Jeroen Oversier
De heer Rutger van Zuidam

College van Bestuur

Voorzitter – de heer Arwin Nimis
Lid – mevrouw Mare Riemersma - Diephuis

Regiodirecteuren

Assen – mevrouw Jenske Lorijn (tot 1 juni 2023)
Assen – de heer Silvester Koehoorn (vanaf 1 juni 2023)
Emmen – de heer Gerard Eilert en de heer Mike Roozeboom
Meppel – de heer Silvester Koehoorn (tot 1 juni 2023)
Meppel – de heer Taco van Leeuwen (vanaf 1 juni 2023)

Dienstenmanagers

Dienst HRM – Mevrouw Alied van den Berg
Dienst Marketing/PR Onderwijs & ICT – de heer Han Numan
Dienst Facilitair, Finance & Control – de heer Wynand Platzer

Ondernemingsraad

Rob Klaassen (voorzitter), Karin Stoffers (vicevoorzitter), Dita Wiersma (secretaris; afgetreden per 1 augustus 2023), Jennie de Boer, Doedie Steenge, Frank Schuring, Marjan van der Meer, Henk van der Laan, Jan van het Hoge, Gea Blomsma, Anne Kerst Mulder, Jan Profijt, Elze Doelman.

Studentenraad

Dagelijks bestuur B. Haak (voorzitter tot 31 juli 2023), A. Kusters (vanaf 1 september 2023), T.J. van Heugten (vicevoorzitter), N. Boes (secretaris)

Deelraden:

Assen: T.J. van Heugten (voorzitter), L. van de Konijnenburg (vicevoorzitter) en vacature
Emmen: B. Haak (voorzitter), J. Meerkerk-de Winter (vicevoorzitter), M. Fidder, R. de Graaf, A. Kusters.
Meppel: S. van de Berg (voorzitter), N. Boes (secretaris), A.,]. Kroeze.

Adressen

infolijn: 0800 - 88 12345

e-mail: info@drenthecollege.nl

WhatsApp: 06 58813194

Assen

Amerikaweg 16, 9407 TJ Assen; VeVa

Anne de Vriesstraat 70, 9402 NT Assen; Basisvaardigheden, Business College, Entree, Facilitaire dienstverlening, Handel & Commerce, Horeca, ICT, Inburgering, Vavo, Zakelijke dienstverlening, Zorg & Welzijn

Aziëweg 2, 9407 TG Assen; Techniek (Schilderen & Stukadoeren); Werktuigbouw, Elektro- & Installatietechniek, VeVa

De Haar 17, 9405 TE Assen; TT-Instituut (Auto- & Motorfietstechniek)

Emmen

Anna Paulownalaan 1, 7822 JJ Emmen; Basisvaardigheden, Entree, Vavo, Techniek

Atlantis 2, 7821 AX Emmen; Techniek

Ubbekingecamp 1, 7824 EH Emmen; Business College, Haar- & Schoonheidsverzorging, Handel & Commerce, Leisure & Hospitality, Sport en Bewegen, Toerisme & Recreatie, Zakelijke dienstverlening

Van Schaikweg 98, 7811 KL Emmen; Techniek

Veldlaan 2, 7824 VH Emmen; Zorg & Welzijn

Van Schaikweg 94, 7811 KL Emmen; Facilitaire dienstverlening, Horeca

Meppel

Ambachtsweg 2, 7943 AE Meppel; Business College, Facilitaire dienstverlening, Handel & Commerce, Horeca, Zakelijke dienstverlening, Zorg & Welzijn

Vledderstraat 3d, 7941 LC Meppel; Basisvaardigheden, Entree, Inburgering
Werkhorst 56; Entree

Verklarende woordenlijst

| | |
|--------|---|
| AD: | Associate Degree |
| AO/IC: | Administratieve organisatie en interne controle |
| AVG: | Algemene Verordening Gegevensbescherming |
| BAT: | Begeleiding en adviesteam |
| BBG: | Beoordeling, beloning en governance (commissie van RvT) |
| BBL: | Beroepsbegeleidende leerweg |
| BHV: | Bedrijfshulpverlening |
| BOL: | Beroepsopleidende leerweg |
| BOT: | Begeleide Onderwijs Tijd |
| BPV: | Beroepspraktijkvorming |
| BPVO: | BPV Overeenkomst |
| Bron: | Basisregister onderwijs |
| BTO: | Bedrijfstakoverleg |
| BVE: | Beroepsvolwasseneneducatie |
| Bvo: | Bruto vloeroppervlak |
| BW: | Burgerlijk Wetboek |
| CAO: | Collectieve arbeidsovereenkomst |
| CE: | Centraal examen |
| CKMBO: | Commissie kwaliteitsafspraken MBO |
| CMT: | Centraal management team |
| Crebo: | Centraal register beroepsopleidingen |
| CSR: | Centrale studentenraad |
| CvB: | College van bestuur |
| D&I: | Diversiteit & Inclusie |
| DC: | Drenthe College |
| DNA: | Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college |
| DOT: | Docent Ontwikkelteams |
| DPO: | Digitaal platform onderwijs |
| DUO: | Dienst Uitvoering Onderwijs |
| EVC: | Eerder Verworven Competenties |
| FER: | Fusie Effect Rapportage |
| FIG: | Fusie IT Governance |
| FPU: | Flexibel pensioen en uittreden |
| FTE: | Fulltime equivalent |
| GRC: | Governance, Risk & Compliance |
| Hbo: | Hoger beroepsonderwijs |
| HR(M): | Human resource (management) |
| IBP: | Informatiebeveiliging en privacy |
| JOB: | Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs |
| LLO: | Leven lang ontwikkelen |
| LMS: | Leer management systeem |
| LOB: | Loopbaanoriëntatie en begeleiding |
| Mbo: | Middelbaar beroepsonderwijs |
| MORA: | Middelbaar beroepsOnderwijs Referentie Architectuur |
| MT: | Managementteam |
| MZ/VZ: | Maatschappelijke Zorg/Verzorgende |
| NBA: | Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants |
| NPO: | Nationaal programma onderwijs |
| OBP: | Onderwijsondersteunend beheerspersoneel |
| OCW: | Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap |
| OKF: | Omkering kapitaaldienst financiering |
| OOD: | Onderwijs ondersteunende dienst |
| OP: | Onderwijzend personeel |
| OR: | Ondernemingsraad |
| PTA: | Programma Toetsing en Afsluiting |

| | |
|-------|--|
| PWC: | PricewaterhouseCoopers |
| RM: | Regionaal Meld- en Coördinatiepunt |
| ROC: | Regionaal opleidingscentrum |
| RvT: | Raad van toezicht |
| SE: | School examen |
| SMW: | Schoolmaatschappelijk werk |
| SPP: | Strategisch personeelsplan |
| SR: | Studentenraad |
| STAP: | Stimulering arbeidsmarkt positie |
| TAS: | Team Adviseur Studentbegeleiding |
| TIP: | Technisch Integratie Programma |
| Vavo: | Voortgezet algemeen volwassenenonderwijs |
| Vmbo: | Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs |
| VO: | Voortgezet onderwijs |
| WEB: | Wet Educatie en Beroepsonderwijs |
| WEV: | Wet Evenredige Vertegenwoordiging |
| WMEB: | Wet Medezeggenschap Educatie en Beroepsonderwijs |
| WNT: | Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector |
| WOPT: | Wet Openbaarmaking Publieke Topinkomens |
| WW: | Werkloosheidswet |

Colofon

Drenthe College
Postbus 173
7800 AD Emmen

Meer informatie

T. 088 188 4444

I. www.drenthecollege.nl

E. info@drenthecollege.nl

Redactie

Marketing en PR Drenthe College

Concept en tekst De Schrijfprofs en Marketing Communicatie en Voorlichting Drenthe College

Fotografie

Iris Sijbom, Alfred Oosterman, foto's uit privé bestanden

Vormgeving en druk

Centrale Repro Drenthe College

Assen, juni 2024

