

D·C

DRENTHECOLLEGE

25
D·C
DRENTHECOLLEGE

25 JAAR

*daag
jezelf
wit*

Jaarverslag 2022 Drenthe College

● **OPARELS** →

Voorwoord

Het schrijven van een voorwoord als dit, geeft ons de gelegenheid om even uit de dagelijkse besloomingen en drukte te stappen en een moment terug te kijken op het afgelopen jaar. Dan zijn we iedere keer weer verrast door de dynamiek van de ontwikkelingen waar een school als Drenthe College mee te maken heeft. Zo zat begin 2022 Nederland nog volop in een lockdown en hadden wij ons onderwijs daarop ingericht. Vervolgens koersten we af op versoepeling. Een zucht van verlichting ging door onze school. “Weer een beetje terug naar het oude normaal”. Die gedachten zaten nog maar net in ons hoofd toen we werden benaderd door Terra met de vraag of we wilden participeren in een onderzoek naar verregaande samenwerking... mogelijk leidend tot een fusie. Volmondig zeiden we ja; want we moeten pro-actief inspelen op de ontwikkelingen waar onze regio voor staat.

Dus ging de focus naar dit onderzoekstraject en hadden collega's er ineens een nieuw en ingrijpend project bij. Terugkijkend kunnen we stellen dat er vanaf dag één van het onderzoek de spreekwoordelijk klik was; we vonden elkaar eenvoudig op belangrijke thema's zoals onderwijsvisie en relevantie voor studenten en bedrijven in de regio. Vlak voor de Kerst konden we dan ook met een goed gevoel de handtekening zetten onder de intentieverklaring tot de fusie. Naast deze intensieve samenwerking met Terra hebben we ook in 2022 met de collega's van Noorderpoort en Alfa-college de samenwerking kunnen verdiepen binnen ons samenwerkingsverband DNA. De weg die we in 2021 zijn ingeslagen wordt steeds gemakkelijker bewandeld en de resultaten zijn bijzonder positief en inspirerend.

En tijdens al deze voorbereidende fusieonderzoeken en -werkzaamheden en samenwerkingsinitiatieven binnen DNA, hebben we onze studenten en cursisten kunnen en mogen begeleiden op het pad naar hun waardevolle toekomst. Anders gezegd: ons onderwijs ging “gewoon” door langs de lijnen van onze strategische pijlers, onze visie en onze drie werkwoorden. Aandachtspunt blijft wel de constatering dat ruim 2 jaar corona een grote wissel heeft getrokken op de mentale weerbaarheid van collega's en studenten. Vooral voor de laatsten heeft de lockdown-periode een grote impact: verstoken zijn van school, docenten en klasgenoten weegt zwaar, juist in de levensfase waarin je je als mens het sterkst ontwikkelt. Het zal onze aandacht blijven vragen de komende maanden, misschien zelfs jaren.

Het is heel erg fijn dat we op tijd uit de beperkingen van de lockdown waren om ons 25-jarig jubileum met onze medewerkers, een aantal van onze belangrijkste stakeholders en een delegatie van onze studenten te kunnen vieren. Op het festivalterrein van het Hello-festival kregen we de kans om gezamenlijk terug te kijken op 25 jaar uitdagend onderwijs in de regio én om een beetje vooruit te kijken naar de ontwikkeling van het mbo in de (nabije) toekomst. Zo hebben we onze collega's kunnen bedanken voor hun bijdrage en energie aan 25 jaar DC. Die dank willen we hier ook uitspreken voor hun inzet gedurende het afgelopen jaar.

Het mbo is de katalysator van ontwikkelingen binnen bedrijfs- en instellingsleven. Samen staan we voor het vinden van antwoorden op grote maatschappelijke en economische vraagstukken: energietransitie, arbeidsmarkt vraagstukken zoals vergrijzing, inclusie en diversiteit en de noodzaak voor mensen om zich te blijven ontwikkelen (LLO; Leven Lang Ontwikkelen). Goed mbo staat of valt met goede en betrokken bedrijven en instellingen in onze regio die hun verantwoordelijkheid nemen; hetzij als BPV-bedrijf, hetzij als medeontwikkelaar van nieuw onderwijs. Ook richting hen spreken we hier onze dank en ons respect uit voor die inspanningen en betrokkenheid.

Ons Jaarverslag volgt weer de lijnen van ons strategisch plan en is weer verrijkt met een aantal parels; voorbeelden van projecten en initiatieven waar we trots op zijn en die we graag naar voren halen. We bevelen deze parels van harte in uw aandacht aan.

We hopen dat u – bij het lezen van dit jaarverslag en speciaal de parels – onze passie, betrokkenheid en trots een beetje kunt meevoelen. We wensen u in die zin veel leesplezier.

Arwin Nimis
Voorzitter College van Bestuur

Mare Riemersma-Diephuis
Lid College van Bestuur

Voorwoord	3
Inhoud	5
1. Ons verhaal	7
1.1 Strategie, kwaliteit en regionale binding	7
1.2 Onze visie en kernwaarden	9
1.3 Strategische lijnen	10
2. Landelijke speerpunten	13
2.1 Bestuurlijke reflectie	13
2.2 Algemene reflectie landelijke speerpunten	15
2.3 Wat is er veranderd in onze context?	17
2.4 Wat hebben we geleerd?	18
2.5 Waar zijn we trots op?	18
3. Iedereen is welkom	19
3.1 Inleiding	19
3.2 Passend onderwijs	19
3.3 Voorzieningen leermiddelen	21
3.5 Regio's	24
4. Uitdagende leeromgeving	31
4.1 Inleiding	31
4.2 Onderwijsvernieuwing	31
4.3 Onderwijsrendement en aanvullende kwaliteitsgegevens	32
4.4 Onderwijskwaliteit	37
4.5 Keuzedelen	41
4.6 Tevredenheid van studenten	44
4.7 Regio's	44
5. PARTNER IN DE REGIO	49
5.1 Inleiding	49
5.2 Doorstroom mbo-hbo	49
5.3 Regio's	54
6. Meer dan een diploma	63
6.1 Inleiding	63
6.2 Extra uitdagingen voor studenten	63
6.3 DC Fit	68
6.4 Regio's	71
7. Toekomstgerichte organisatie	77
7.1 Inleiding	77
7.2 HR-visie en beleid	77
7.3 Werken aan toekomstgerichte organisatie	80
8. Corona	85
8.1 Uitgangspunten bestedingsplan	85
8.2 Besteding middelen 2022	86

Inhoud

9. Financiën	89	Bijlage 1	155
9.1 Inleiding	89	Eindverantwoording Kwaliteitsagenda DC	
9.2 Financiële situatie op balansdatum	90	Bijlage 2	200
9.3 Financiële beschouwing	91	Organogram	
9.4 Analyse resultaat 2022	92	Bijlage 3	201
9.5 Kerngegevens Drenthe College	96	Kengetallen personeel	
10. Helderheid	99	Bijlage 4	207
10.1 Nota Helderheid bestoiging van het BVE	99	Kengetallen studenten	
11. Continuïteitsparagraaf	101	Bijlage 5	208
11.1 Ontwikkeling studentenaantallen	101	Jaarverslag IBP	
11.2 Medewerkers	102	Bijlage 6	213
11.3 Meerjarenbegroting 2022 – 2027	102	Jaarverslag Vertrouwenscommissie	
11.4 Meerjarenbalans 2022 – 2027	104	Organisatie 2022	217
11.5 Intern risicobeheersings- controlesysteem	105		
11.6 Risicoparagraaf	107		
12. Governance	111		
12.1 Organisatie	111		
12.2 Besturing	111		
12.3 Verklaring bevoegd gezag	112		
12.4 Verantwoording klachten	112		
12.5 Verslag ombudsman	112		
12.6 Uitzonderingen onderwijstijd	113		
12.7 Verantwoording wijzigingen onderwijsaanbod	113		
12.8 Verslag van de Centrale Studentenraad	114		
12.9 Verslag van de Ondernemingsraad	114		
12.10 Verslag van de Raad van Toezicht	116		
12.11 Nevenfuncties CvB en RvT	119		
Interview met RvTvoorzitter Dick de Waard	120		
13. Jaarrekening	123		
13.1 Grondslagen voor de jaarrekening	126		
13.2 Toelichting Jaarrekening	131		
13.3 A.1.8 WNT-verantwoording 2022	145		
13.4 Gebeurtenissen na balansdatum	147		
13.5 Gegevens over de rechtspersoon	147		
13.6 Vaststelling Jaarrekening	148		
13.7 Overige gegevens	149		

PARELS

Orange the world	9
Sprinthavo	19
D•Chance	20
Masterkans	25
Menstruatiekastje	26
Aansluitmodule	27
Paarse Vrijdag	28
Topacademie	34
TT-Instituut	39
De Prokkel	42
Drentse Kei	47
DC Onderneemt	52
CKC Het Kompas	54
Samenwerken in voorlichting techniek onderwijs	55
Het Drents Museum	57
Sport- & Beweegcampus assen	58
Glazen Huis Emmen	61
Loes Platen	65
Alpe d'Huzes	66
Horizon Hydrogen Grandprix	70
De Cultuurweek in Emmen	73
Vignet Gezonde school	75
Wereldgezondheidsdag	
Drentse pasta met Drentse kaas	
Gezonde poffertjes	
Warme start voor nieuwe medewerkers	83

1. Ons verhaal

1.1 Al 25 jaar een integraal verhaal over strategie, kwaliteit en regionale binding

Op 1 januari 1997 is ROC Drenthe College van start gegaan; in 2022 vierden we dus ons 25-jarig jubileum. Daar hebben we tijdens een speciaal Kennisfestival in juni uitgebreid bij stil gestaan. Ook in ons magazine DCollage hebben we daar aandacht aan besteed. Het is een bloemlezing geworden van verhalen (oud-)collega's en studenten, belangrijke feiten uit het verleden en een doorkijk naar belangrijke ontwikkelingen in de nabije toekomst. Opvallend punt daarbij: de regionale focus die we nu in onze strategie hebben verankerd in de pijler Partner in de regio heeft eigenlijk van meet af aan richting gegeven aan ons handelen. Alleen spraken we het niet zo stevig uit als nu; Drentse nuchterheid die een gevoel van trots in de weg staat bij het uitvoeren van deze geweldige taak.

In het Bestuursakkoord mbo is in 2018 afgesproken dat de instellingen een Kwaliteitsagenda opstellen voor de periode 2019-2022. Deze afspraken kwamen voor ons op het moment dat onze overstap naar een regiostructuur (per 1 januari 2018) was afgerond, het vorige strategisch plan afliep en het nieuwe sturingsdocument al vergevorderd was. Drenthe College werkt nu vanuit dat nieuwe sturingsdocument: het Strategisch Plan DC 2019-2022. Strategie en kwaliteit komen bij elkaar in één integrale agenda. Dat is ons verhaal; het verhaal waarover wij hier voor het laatst verslag doen. Inmiddels is het traject ingezet om in 2023 een nieuw Strategisch Plan te laten verschijnen.

Ons Strategisch Plan omvat duidelijke en ambitieuze doelen. De drie landelijk benoemde speerpunten - jongeren in een kwetsbare positie, gelijke kansen in het onderwijs en voorbereiding op de arbeidsmarkt van de toekomst - spelen daarin een belangrijke rol. Niet als 'extra's' maar als inhoudelijke zwaartepunten. Ons hele onderwijs is ermee doordoesemd. Deze speerpunten krijgen daarmee op twee manieren de aandacht die ze verdienen, als onderdeel van ons integrale (kwaliteits-)beleid én vanuit specifiek daartoe geformuleerde doelstellingen. Ondanks deze integrale benadering gaan we – ook voor de laatste keer – in hoofdstuk 2 specifiek in op onze resultaten ten aanzien van de landelijk afgesproken speerpunten, om beoordeling op die punten te vergemakkelijken.

Regionaal maatwerk

Drenthe College 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 Drenthe College 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. Het markeerde het einde van een onderzoek naar vormen van samenwerking waaraan Drenthe College op uitnodiging van Terra vanaf april 2022 heeft deelgenomen.

Beide instellingen constateren dat de regio voor majeure uitdagingen staat: onder andere arbeidsmarkt-vraagstukken, de energietransitie en krimp. Samen met Terra hebben we daarin een rol te vervullen; (voorbereidend) beroepsonderwijs bieden dat -nu en in de toekomst- kwalitatief hoogwaardig is en bereikbaar blijft. Gezamenlijk streven we naar een breed palet van (groen) onderwijs, doorstroomonderwijs van vo naar mbo naar hbo en onderwijs dat ook volwassenen in staat stelt zich een leven lang te blijven ontwikkelen. Kortom, onderwijs waarvoor de student in de regio blijft en waardoor die regio zich kan blijven ontwikkelen. Zo dragen we bij aan het omvormen van een 'vertreklimaat' naar een 'blijfklimaat'.



Sinds april zijn de besturen van beide instellingen daarom intensief met elkaar in overleg geweest en is verdiepend onderzoek gedaan naar onder meer de onderwijsvisie en de financiële positie van beide instellingen. Daarnaast is er vooral onderzocht of beide instellingen bij elkaar passen qua organisatie en cultuur. Met tevredenheid konden besturen van beide instellingen constateren dat uit het onderzoek blijkt dat er geen aspecten naar voren gekomen zijn die een verdere samenwerking of fusie belemmeren.

Aan de ondertekening van de Intentieverklaring “**Samen voor de regio; onderwijs als verschil-maker**” is een adviesaanvraag aan respectievelijk OR en SR vooraf gegaan. Beide organen hebben instemmend geadviseerd. Na het tekenen van de intentieverklaring op 22 december wordt een volgende stap in het fusieproces gezet: medio mei 2023 wordt een zogenaamde Fusie Effect Rapportage (FER) opgeleverd. Daarin staat exact beschreven wat de consequenties van een voorgenomen fusie zijn op beide instellingen.

Bij de start van het onderzoek in maart 2022 is in een parallel traject ook de mogelijkheid tot samenwerking tussen Terra/Drenthe College en NHL Stenden onderzocht. Dit onderzoek heeft duidelijk gemaakt dat er veel kansen voor (intensieve) samenwerking liggen. Het verankeren van deze samenwerking in enige contractvorm wordt echter door de drie partijen als niet noodzakelijk beschouwd. Dit onderzoekstraject is dan ook in 2022 beëindigd.

DNA-samenwerking

Vanaf maart 2020 werken de noordelijke ROC's, Drenthe College (samen met Terra), Noorderpoort en Alfa-college, samen onder de noemer DNA. Onze gezamenlijke ambitie is om deze samenwerking steeds verder te laten groeien en te versterken. En daar hebben we in 2022 waardevolle stappen in gezet. Zo is op bestuurlijk niveau de verbinding versterkt en concreter gemaakt. Maar ook binnen de scholen en locaties zijn er mooie samenwerkingen aangegaan. Dit allemaal met als doel om nu en in de toekomst studenten en professionals kwalitatief goed en bereikbaar onderwijs te bieden in de regio.



Waarde toevoegen

We richten ons in 2022 op het realiseren van een samenwerking op thema's, regionale- en maatschappelijke uitdagingen en projecten. Allemaal vanuit een liefde voor de regio en de gezamenlijke ambitie om goed en passend onderwijs te bieden. Dit blijven we, ook in 2023, doen vanuit de drie afzonderlijke instellingen en bijbehorende merken en merkwaarden: kleinschaligheid, nabijheid, veiligheid en regionale binding. Zo kunnen we elkaar blijven aanvullen en versterken we het gehele regionale mbo-onderwijs, als motor van de samenleving.

Resultaten samenwerking 2022

De samenwerking binnen DNA heeft in 2022 waardevolle resultaten opgeleverd, een aantal voorbeelden:

- Het samenvoegen van twee afzonderlijke teams uit het domein van Sport en Bewegen tot één gezamenlijke campus: de Sport- en Beweegcampus in Assen (Drenthe College en Alfa-college);
- Gezamenlijke organisatie van de nationale start van het MBO-Jaar in Hoogeveen (DNA)
- Gezamenlijke presentatie op de Promotiedagen 2022 in Groningen als dé logische aanbieder van LLO-activiteiten in onze regio (DNA) ter ondersteuning van de beweging om samen op te trekken op LLO-vlak;
- Ondertekening van een samenwerkingsovereenkomst met VNO-NCW MKB Noord (DNA);
- Twee interactieve bijeenkomsten met het regio- en locatiemanagement van de drie instellingen waar de ambities binnen de DNA-samenwerking zijn gedeeld (DNA);
- Een kennismaking van de HR-afdelingen van de drie organisaties;
- Uitwerking en presentatie van de komst Energy Hub 050 op Suikerterrein (Alfa-college, Noorderpoort, Terra).



Samen optrekken

We willen dat de samenwerking blijft groeien. Want de aard en omvang van de uitdagingen in de noordelijke regio zijn dusdanig dat er we op verschillende thema's, de komende jaren gezamenlijk moeten optrekken. Bijvoorbeeld op het gebied van voorlichting en werving, gezamenlijke ICT-voorzieningen, samenwerkingsscholen en een gezamenlijk aanbod en verkooporganisatie op het gebied van een Leven Lang Ontwikkelen. In 2023 zullen we hierin stappen vooruit zetten met als oogmerk sterk en toekomstbestendig mbo-onderwijs in Noordoost-Nederland.



ORANGE THE WORLD Eind november start traditioneel gezien 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. Op een aantal locaties waren foamboorden aanwezig en werd iedereen uitgenodigd om hiermee een selfie te maken en deze te delen op social media via #medestanderDC. 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 steunen 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.

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.

Het jaar 2022 begon met een school in lockdown; daarom verliep de eerste periode anders dan we hadden gewild. Maar ook werd duidelijk dat collega's en studenten inmiddels hadden leren omgaan met de aanpassingen en onzekerheden die een dergelijke lockdown met zich meebrengt.

Tegelijkertijd hadden we opnieuw te maken met lichte krimp en daarmee beschikten we over minder middelen en mensen. We ontwikkelden ons desondanks verder, langs de lijnen van de strategische (kwaliteits-)agenda die we in 2018 vaststelden en die we sinds 2019 met grote inzet uitvoeren. Onze fundamentele uitgangspunten blijven recht overeind:

- 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.

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.

2. Landelijke speerpunten

2.1 Bestuurlijke reflectie

In deze bestuurlijke reflectie blikken we terug op de afgelopen kwaliteitsperiode 2018-2022 en reflecteren op de mate waarin we onze beoogde doelen en ambities hebben gerealiseerd, op welke resultaten we trots zijn, waar we knelpunten hebben en schetsen we hoe onze context in de loop van deze periode is veranderd. Daarnaast geven we waar mogelijk een doorkijkje naar wat onze behaalde resultaten betekenen voor hoe we hier opvolging aangeven in de komende periode in de wetenschap dat onze ingezette beweging niet stopt maar deze voortzetten naar de komende jaren vanuit een nieuwe situatie.

In bijlage 1 van het jaarverslag rapporteren we over onze resultaten vanuit de kwaliteitsagenda 2018-2022 op meer detailniveau waarin we per landelijk speerpunt inhoudelijk rapporteren over onze inspanningen op de voorgenomen maatregelen en activiteiten, de meet- en merkbare effecten en de financiële verantwoording.

2.1.1 Totstandkoming Kwaliteitsagenda Drenthe College

De ontwikkeling van onze kwaliteitsagenda in 2018 viel voor Drenthe College gelijktijdig met een aantal belangrijke organisatieontwikkelingen. De kanteling van een sector- naar een regiostructuur om beter te verbinden met onze partners in de regio's Emmen, Meppel en Assen en de verschillen die we zagen in de regio's binnen ons werkgebied. En ten tweede een beweging naar meer eigenaarschap bij onderwijsteams om zoveel mogelijk de verantwoordelijkheid daar te leggen waar het verschil wordt gemaakt voor onze student.

Het moment om onze kwaliteitsagenda op te stellen viel hierdoor niet alleen samen met onze nieuwe strategische periode, maar ook met een aantal belangrijke organisatieontwikkelingen die naadloos aansluiten om de geest van de kwaliteitsafspraken.

Omdat het opstellen van de kwaliteitsagenda niet alleen samenviel met deze organisatieontwikkelingen maar ook met onze nieuwe strategische periode, besloot DC daarom ook om te werken met één nieuw sturingsdocument voor de periode 2019-2022. De kwaliteitsagenda heeft daarmee tegelijkertijd dienst gedaan als onze strategische koers. Met het positioneren van de kwaliteitsagenda als ons strategische koers, beoogden we recht aan de landelijke kwaliteitsafspraken en laten we het belang zien dat DC hecht aan de landelijke speerpunten.

Om onze eigenheid te bewaren en ons herkenbare profiel in de regio te behouden, hebben de landelijke speerpunten in onze kwaliteitsagenda een bij DC passende bewoording gekregen in onze strategische lijnen.

Iedereen is welkom

Bij Drenthe College is iedereen welkom. Daarom zijn onze scholen open en wordt iedereen gezien en gehoord. We bieden uitstekende begeleiding aan iedereen die bij ons onderwijs volgt. Ook aan de kwetsbare groepen voor wie we een uitdaging zien in Drenthe. Wij leveren extra energie om ook hen mee te kunnen laten doen. 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 zich ontwikkelen en op zijn eigen manier bijdragen aan de toekomst van de regio.

Een uitdagende leeromgeving

Goed personeel is de motor van onze economie in Drenthe. Wij voelen ons medeverantwoordelijk voor deze motor en zien ons onderwijs als brandstof. We maken daarbij steeds meer de stap van onderwijs in een schoolgebouw naar onderwijs op de werkvloer. Studenten verleiden wij om zichzelf uit te dagen in inspirerende, innovatieve en hybride leeromgevingen met realistische opdrachten en inhoud. De match tussen opleiding en baankans wordt op deze manier vergroot.

Partner in de regio

Drenthe College is de verbindende schakel in de doorlopende leerlijn vo-mbo-hbo en dé vanzelfsprekende ontwikkelpartner voor de regio. We hebben daarbij een ondernemende, innovatieve en onderzoekende houding. Vraagstukken en uitdagingen in de regio vormen zoveel mogelijk het uitgangspunt voor ons onderwijs. Het hart van onze Drentse economie wordt gevormd door de huidige werknemers. Ook hen willen we blijven ontwikkelen samen met bedrijven. Bedrijven hebben kennis van hun business, wij hebben kennis van het ontwikkelen en opleiden van mensen. Zo trekken we samen op om de regio te versterken.

Meer dan een diploma

We willen de regio én de mensen laten groeien. Bij ons ontvangen studenten daarom meer dan een diploma: ze groeien als persoon, ze verleggen grenzen en ze leren zichzelf kennen. Zo zorgen wij voor een reële kans op werk, een succesvol verblijf op het HBO of een mooie vervolgstap in de loopbaan van een werknemer.

De ambities en maatregelen voor de diensten hebben in aan aparte lijn vorm gekregen genaamd 'een toekomstgerichte organisatie'.

Ondanks deze eigen kleur hebben we via onze strategische lijnen onverminderd invulling gegeven aan de landelijke speerpunten. In onze kwaliteitsagenda hebben we concreet gemaakt door in een matrix in beeld te brengen met welke activiteiten uit onze strategische doelstellingen, er invulling wordt gegeven aan de landelijke speerpunten. In deze bestuurlijke reflectie en de verantwoordingsrapportage in bijlage 1 zijn onze activiteiten en resultaten terugvertaald naar de landelijke speerpunten om daarmee de beoordeelbaarheid van onze resultaten te vergemakkelijken.

- Speerpunt 1: jongeren en (jong) volwassenen in een kwetsbare positie
- Speerpunt 2: gelijke kansen in het onderwijs voor iedereen
- Speerpunt 3: Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst

	Jongeren in kwetsbare positie	Gelijke kansen	Voorbereiden op de arbeidsmarkt van morgen
Iedereen is welkom	●	●	●
Uitdagende leeromgeving		●	●
Partner in de regio	●		●
Meer dan een diploma	●	●	●

Figuur 1: Matrix relatie strategische doelstellingen & landelijke speerpunten ▲

Zeven doelstellingen

DC heeft 7 doelstellingen geformuleerd die gezamenlijk invulling geven aan de drie landelijke speerpunten. In het werken aan deze doelstellingen hebben we de nadruk gelegd op die onderdelen die in onze ogen de basis zijn voor de landelijke speerpunten. Om kwetsbare jongeren optimaal te ondersteunen en al onze studenten gelijke kansen te bieden, wordt bijvoorbeeld in het sturen op de tevredenheid van de opleiding, de nadruk gelegd op de effectiviteit van onze begeleiding, de mate waarin studenten ruimte ervaren om hun eigen tempo te bepalen. Of in het sturen op uitdagende didactische concepten in het onderwijs, wordt gefocust op de eigentijdsheid van ons onderwijs, de keuzemogelijkheid en de aansluiting van ons onderwijs bij het werkveld. Zo vormen onze 7 doelstellingen samen de basis van wat nodig is om een positieve bijdrage te leveren aan de landelijke speerpunten.

Doelstellingen			
Doelstellingen Kwaliteitsagenda DC	Jongeren en (jong) volwassenen in een kwetsbare positie	Gelijke kansen in het onderwijs voor iedereen	Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst
1. Tevredenheid opleiding omhoog	●	●	●
2. Tevredenheid LOB omhoog	●	●	
3. Kleine kwaliteit verbeterd	●	●	
4. DC biedt merkbaar meer dan een diploma	●	●	
5. Uitdagende didactische concepten in het reguliere onderwijsproces			●
6. Co-creatie onderwijs met bedrijven en instellingen			●
7. Tevredenheid medewerkers omhoog	●	●	●

Figuur 2: Doelstellingen DC gerelateerd aan landelijke speerpunten ▲

2.2 Algemene reflectie op de bijdrage aan de landelijke speerpunten

Zoals gezegd is in de bijlage 1 een verantwoordingrapportage opgenomen waarin op meer detailniveau wordt ingegaan op onze resultaten. Omdat de regionale opgaven die besloten liggen in de landelijke speerpunten in de loop der jaren ook aan verandering onderhevig zijn geweest en daarmee ook onze inspanning daarop, verdienen die ook een meer algemene reflectie.

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

Vanwege de oververtegenwoordiging van kwetsbare groepen in Drenthe heeft Drenthe College 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 sleutelrol hebben omdat we dicht op onze student zitten en onder andere Corona heeft blootgelegd dat we als school meer zijn dan een leeromgeving maar 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 door kunnen verwijzen 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 bepaald 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 verzilveren om daarmee te werken 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.

2.2.2 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 daarin zijn vruchten af. In al onze regio's is Drenthe College 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 ondanks dat Corona de mogelijkheden tot fysieke samenwerking onder druk zette tot stand zijn gekomen, zoals de RIF Hospitality Hubs 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 beroepenveld. 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 Drenthe College als founding father de practor in gezamenlijkheid met Noorderpoort en Alfa College verbindt met vele zorginstellingen, het noordelijk HBO en MBO.

We zien dat Drenthe College 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 vervolggave.

2.3 Wat is er veranderd in onze context?

2.3.1 Corona: welbevinden van onze student en vliegwiel voor vernieuwing

Het is opmerkelijk hoe snel een veranderende situatie als nieuwe werkelijkheid wordt geaccepteerd. Dat gold toen we bliksemsnel ons online onderwijs in de lucht hadden bij het intreden van de corona-maatregelen. Maar dat geldt andersom ook nu we weer zonder maatregelen onze studenten in onze scholen kunnen ontvangen. Bijna vergeet je hoeveel impact corona heeft gehad op de afgelopen jaren en mag om die reden ook niet onbesproken blijven. Mogelijk overzien we nog niet welke impact corona op lange termijn heeft op onze studenten en medewerkers, maar de impact op ons onderwijs is duidelijk zichtbaar. Het heeft de aandacht voor het (mentale) welbevinden van onze studenten vergroot en heeft ons bestaansrecht als 'school', als een veilige (sociale) omgeving voor onze studenten onderstreept.

We zien dat ondanks alle negatieve effecten, corona ook een vliegwiel heeft kunnen zijn voor ambities die we ons al hadden voorgenomen. Wij weten ondertussen allemaal dat volledig digitaal onderwijs in kwaliteit niet kan concurreren met fysiek onderwijs. Toch hebben we ook geleerd dat digitaal onderwijs veel meer kan bijdragen aan het onderwijscurriculum dan we voor mogelijk hielden. Dat maakt dat we in het afgelopen jaar een sprint hebben gemaakt in ambities op het gebied van digitalisering van ons onderwijs. We hebben deze onverwachte versnelling als een kans aangegrepen en zijn gestart om deze positieve effecten van corona op ons onderwijs in ons voordeel te laten werken door ze voor de toekomst te borgen in onze onderwijsvisie.

Tegelijkertijd zijn sommige voorgenomen activiteiten vertraagd omdat ze eenvoudigweg niet mogelijk waren. Denk bijvoorbeeld aan ambities op meer onderwijs in hybride leeromgevingen buiten onze onderwijslocaties. Toch zien we in alle voorbeelden veel vindrijkheid om activiteiten op alternatieve wijze toch doorgang te laten vinden. Denk aan het doorzetten van voorbereiding op internationale activiteiten, het samenwerken in Hackatons om toch met partners innovatief onderwijs door te laten gaan. Toch is evident dat ondanks deze creativiteit we toch vertraging zien op sommige activiteiten en zien we dat terug in onze indicatoren, met name waar deze gaan over studenttevredenheid.

2.3.2 Van concurrentie naar samenwerking

In onze kwaliteitsagenda hebben we een zorgvuldige analyse van onze omgeving opgenomen waarin ook aandacht is voor de impact van de dalende studentenaantallen als gevolg van demografische krimp, op de levensvatbaarheid van een middelgroot ROC als Drenthe College. Waar deze dalende studentenaantallen destijds nog niet-voelbare prognoses waren, zijn deze ontwikkelingen sneller dan verwacht onze toekomst gaan kleuren. De toekomstbestendigheid van betaalbaar en bereikbaar beroepsonderwijs in de regio is in snel tempo een gezamenlijk vraagstuk geworden. Het is voor Drenthe College in 2020 aanleiding geweest om samen met Noorderpoort en Alfa College strategisch te verkennen hoe we in gezamenlijkheid het beroepsonderwijs in onze Noordelijke regio behouden.

Het heeft geleid tot een samenwerking onder de noemer DNA (Drenthe College, Noorderpoort, Alfa College) waarin via een gezamenlijke werkagenda wordt toegewerkt naar intensieve samenwerking om met ons beroepsonderwijs de regionale vraagstukken te het hoofd te kunnen blijven bieden.

Gelijktijdig heeft Terra een vergelijkbare proces doorlopen waarbij is gezocht naar een samenwerkingspartner om in gezamenlijkheid met meer volume en slagkracht het onderwijs in de regio te behouden. Deze verkenning heeft geleid tot een voorgenomen fusie tussen Terra en Drenthe College waarbij nadrukkelijk ook is gekozen voor de regio. Er is daarmee een belangrijke stap gezet vanuit de Noordelijke ROC's waarin concurrentie en groei als leidende principes zijn vervangen door samenwerking en impact op de regio. In de noordelijke regio is het besef ingedaald dat we elkaar nodig hebben. We kiezen voor samenwerking in de regio.

Dat is overigens niet alleen een verhaal over krimp en dalende studentenaantallen. In bredere zin zien we dat voorzieningen onder druk staan in een al ijle regio. De verschraving van onder meer OV-voorzieningen zet druk op de bereikbaarheid van onderwijs en dwingt ons om strategisch te kijken naar onze huisvesting en ons opleidingsportfolio. Het is van toenemend belang dat (regionale) overheden en partners blijven investeren in het blijfklimaat om als regio te blijven groeien.

2.4 Wat hebben we geleerd?

De ontwikkeling van onze kwaliteitsagenda in 2018 viel voor Drenthe College gelijktijdig met een aantal belangrijke organisatieontwikkelingen. De kanteling van een sector- naar een regiostructuur om beter te verbinden met onze partners in de regio's Emmen, Meppel en Assen en de verschillen die we zagen in de regio's binnen ons werkgebied. En ten tweede een beweging naar meer eigenaarschap bij onderwijsteams om zoveel mogelijk de verantwoordelijkheid daar te leggen waar het verschil wordt gemaakt voor onze student.

De kanteling naar een regiostructuur vanaf 2018, werpt daarin zijn vruchten af. In al onze regio's is Drenthe College steviger verankerd en we zien merkbaar ruimte om te variëren om met ons onderwijs aan te sluiten bij wat de afzonderlijke regio's nodig hebben. In lijn met onze besturingsfilosofie is onze kwaliteitsagenda van onderop opgebouwd. De regio's hebben eigen regioplannen ontwikkeld met daarin ieder een eigen onderwijsvisie passend bij de regio. De optelsom en de gemene deler daarvan zijn de kwaliteitsagenda. De ruimte om per regio te variëren was nodig om als regio tot een eigen kleur en positionering te komen maar eenmaal gevonden stond deze in de weg om aan regio-overstijgende doelen te werken.

In de ontwikkeling naar meer eigenaarschap in teams is een vergelijkbaar proces zichtbaar waarbij expliciet ruimte is gegeven aan teams om het eigenaarschap voelbaar en merkbaar te maken maar waarbij naarmate deze ruimte door teams werd gevonden, gaandeweg behoefte ontstond aan heldere gemeenschappelijke kaders om de eenduidigheid en herkenbaarheid van het onderwijs te behouden zonder de eigenheid en zeggenschap van teams op de inhoud van het onderwijs te verliezen.

Beide bewegingen kennen een vergelijkbare ontwikkeling en zijn een leerproces geweest om met elkaar de juiste vorm van sturing te vinden. Het geven van ruimte zowel aan regio's als aan teams en gelijktijdig met elkaar werken aan gezamenlijke doelen, stelt eisen aan de volwassenheid van de interne PDCA-cyclus. De kwaliteitsperiode hebben we benut om forse stappen te zetten in het professionaliseren van onze interne sturing op strategische doelen en de kwaliteitsborging van ons onderwijs.

2.5 Waar zijn we trots op?

Waar we trots op zijn is in deze reflectie in veel voorbeelden terug gekomen maar we beginnen bij hoe trots we zijn op de veerkracht waarmee onze medewerkers en onze studenten een lange corona-periode het onderwijs doorgang hebben laten vinden en daarin onverminderd betrokken bij onze student zijn geweest. We zijn blijvend onder de indruk van de bevologenheid die daaruit blijkt. Daardoor hebben we nagenoeg al onze studenten in beeld kunnen houden en kunnen blijven bijdragen aan hun waardevolle toekomst.

We zijn trots dat we als Noordelijke partners meer en meer vanuit 1 gezamenlijke agenda werken waarbij we er in slagen om als ROC's het belang van de regio te laten prevalleren boven het belang van instellingen en daarin met lef keuzes te maken voor de toekomst van de regio.

We zijn trots op de samenwerkingen met onze partners uit het werkveld en het bedrijfsleven, zowel die vanuit de reguliere opleidingen met individuele bedrijven als die in grotere samenwerkingsverbanden. Samenwerkingen die ondanks de fysieke beperkingen konden ontstaan zoals de RIF Hospitality Hubs Drenthe met veel partners uit de horeca-sector die ondanks een extreem onzekere periode durven te investeren in de samenwerking met onderwijs en er daarmee blij van geven dat te zien als investering in de toekomst.

We zijn trots dat we langzaam aan met elkaar het narratief van onze regio kantelen. Van achterstand naar startpositie, van weglek naar blijfklimaat en van krimp naar groei.

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 deze student, in deze groep met deze docenten nodig heeft. Dit wordt vastgelegd in een individueel studentplan en een klassenplan. Het klassenplan geeft de docenten handvatten voor het Passend



SPRINTHAVO Studenten Sprinthavo Meppel krijgen Studievoordigheden in het eerste jaar aangeboden.

De Sprinthavo biedt de gelegenheid om in één of twee jaar een havo-diploma te halen. Dit vraagt veel van de studenten. Ze zijn weliswaar erg gemotiveerd maar studievoordigheden ontbreken soms. Daarom verzorgt DC Meppel nu verplicht in de eerste periode van het schooljaar een blokkur Studievoordigheden. Docent Wietske Tip: "In mentorgesprekken hoorden wij regelmatig dingen als: "Ik heb het hoofdstuk wel drie keer doorgelezen" of "als ik het hoofdstuk samenvat, moet ik alles opschrijven." Omdat er bij de Sprinthavo slechts drie toetsweken zijn, zijn goede studievoordigheden echt essentieel."

Eerst een brain dump

Student Annabel Exmann heeft er veel aan gehad. "De lessen Studievoordigheden waren erg nuttig. Ik moet toegeven: als het vrijwillig was geweest had ik me niet ingeschreven. Nu ik weet wat het inhoudt, kan ik het iedereen aanraden. We leerden bijvoorbeeld hoe je een mindmap maakt en hoe je beter leert als je eerst een brain dump doet. Mevrouw Tip geeft ook Maatschappijleer. In haar lessen Studievoordigheden refereerde ze telkens aan die lessen. Ze gaf bijvoorbeeld eerst een les over de rechtstaat. In de les Studievoordigheden kregen we dan de opdracht om zo'n brain dump te maken. Je schrijft dan alles op wat je van de rechtstaat weet. Daarna ga je opzoeken wat je gemist hebt. Op die manier onthoud je de stof veel beter. Ik doe het nu iedere avond als ik mijn lessen voorbereid. En ik maak tegenwoordig niet alleen een samenvatting van de lesstof maar ook een mindmap. Hierna wil ik naar het hbo. Misschien kies ik wel voor Event management. Dan kan ik die studievoordigheden vast opnieuw goed gebruiken."

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



D•CHANCE Wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik?

Esmeralda Kuhl (17) is een van de deelnemers aan D•Chance. Marion Mensen begeleidde haar en tientallen andere studenten. D•Chance is een loopbaanoriëntatieprogramma om studenten als Esmeralda te helpen kiezen. Loopbaancoach Marion Mensen begeleidt de studenten.

Esmeralda: "Ik deed de opleiding Zorg & Welzijn maar ontdekte al snel dat dat echt mijn ding niet was. Het ging vooral over schoonmaken en de zorg voor ouderen. Terwijl ik graag met kleine kinderen wilde werken. Maar die opleiding is op Niveau 3. Op Niveau 2 is er minder keuze. Ik wist niet wat ik wel wilde. Dus toen een docent mij de tip gaf om bij D•Chance te gaan kijken dacht ik gelijk: Goed idee!"

Loopbaanmogelijkheden

Marion Mensen: "Studenten die een verkeerde studiekeuze maken en daarna niet weten wat ze wél willen, lopen het risico om buiten de boot te vallen. Dat willen we voorkomen. Daarom maakten we het programma D•Chance. Het is een programma van maximaal 12 weken waarin deelnemers

allerlei testen doen en opdrachten maken. Ze beantwoorden vragenlijsten. Ze doen beroepskeuzetesten. Ze schrijven een cv. Alles gericht op het beantwoorden van drie vragen: wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik? Door middel van groepsgesprekken, excursies en gastlessen krijgen deelnemers een heel brede kijk op hun loopbaanmogelijkheden. Minimaal eenmaal per week spreek ik de deelnemers individueel."

Experimenteren

De groep deed allerlei excursies. Zo gingen ze naar FC Emmen en naar koffiebranderij Drents Bakkie. "Niet mijn ding" zegt Esmeralda. Maar bij de keuken van Stones, het gezamenlijke opleidingsrestaurant van Drenthe College en Stenden Hogeschool, was het raak. "We mochten er die middag aan de slag en ik was gelijk enthousiast. Ik wilde méér maken. Ik wist gelijk: hier wil ik nog een keer naar toe. Zo'n keuken is echt erg leuk. In september ben ik begonnen aan de opleiding 'Kok'. Mijn stageplek heb ik bij GETEC in Emmen. Het leuke van koken is dat er zoveel kan. Ik hou ervan

om te experimenteren. Als ik bij mijn woongroep kook, doe ik dat ook. Niet te veel natuurlijk, want als het niet lekker is, is dat wel een probleem."

Geen dag is hetzelfde

Marion Mensen is blij met haar werk. "Het is echt superleuk. Het eerste wat we proberen te doen is de deelnemers het plezier in school terug te geven. De meeste deelnemers zijn dat onderweg wat kwijtgeraakt. We zorgen dus voor een fijne afwisseling van een individueel programma en groepsactiviteiten. En we proberen het licht te houden. Als een groepsgesprek wat uitloopt is dat geen probleem. En er is ruimte voor ieders persoonlijke verhalen. Deelnemers werken veelal individueel aan hun programma. De een is eerder ingestroomd dan de ander. En omdat deelnemers ook individueel meelooptijden plannen, kan het maar zo zijn dat je de ene dag acht deelnemers in de klas hebt en de andere dag vijftien. Geen dag is hetzelfde. En het is nooit saai met zo'n groep pubers."

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 globaal € 2,6 miljoen gereserveerd. Hiervan wordt de zorgstructuur € 1.672.000, SMW € 268.500 en ondersteuning in het kader van passend onderwijs € 718.200 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 Voorzieningen leermiddelen

Een opleiding is duur. DC 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 2022 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 studenten jonger dan 18 jaar en in een BOL-opleiding;
4. Studenten die, vanwege een bijzondere omstandigheid, studievertraging hebben opgelopen.

Van 1 januari 2022 tot 31 december 2022 kregen 115 studenten van niveau 2 t/m 4 in totaal €53.809 uitgekeerd. Dit betrof boeken, licenties en laptops. In 2022 waren er 18% minder aanvragen dan in 2021. Er zijn 5 laptops meer aangevraagd dan in 2021. Deze studenten vielen allen binnen de beleidsgroep '3'.

Voor 3 studenten die niet vielen binnen een van de 4 beleidsgroepen is een uitzondering gemaakt wegens schrijnende omstandigheden. Dit betrof een bedrag van €2.597 en is gebruikt voor boeken, licenties en lesgeld. Er waren 4 aanvragen, maar 1 student heeft uiteindelijk de financiën zelf kunnen regelen. Dit was een student vallend binnen een BBL opleiding.

Er is geen beroep gedaan op het fonds van studenten vanwege studievertraging (groep 4) of bestuurlijke of maatschappelijke activiteiten (groep 2).

Er zijn 14 studenten hebben een beroep op het fonds gedaan die vielen binnen groep 1. Dit betrof een bedrag van €8.327.

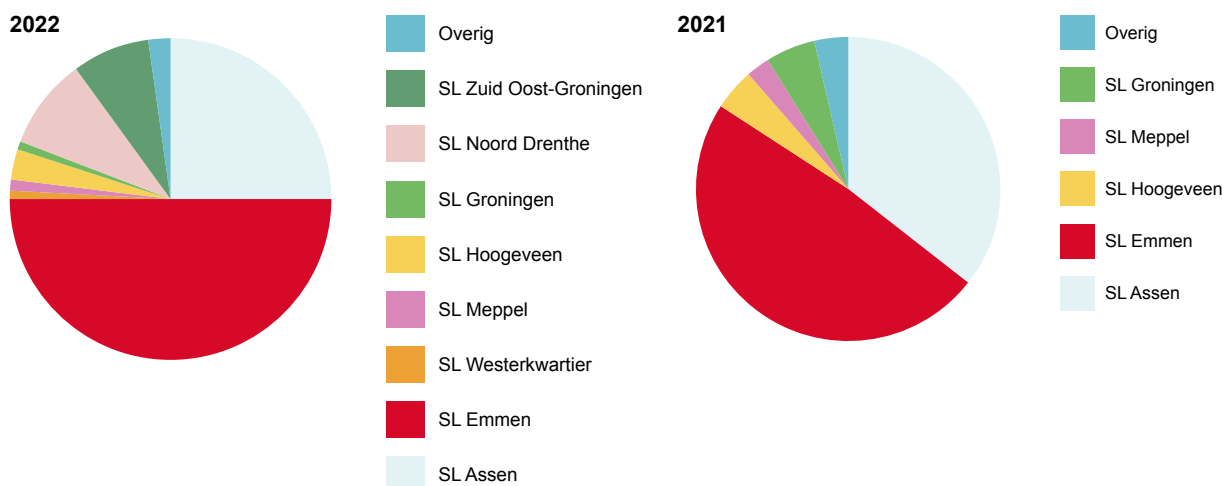
Categorie	Aantal aanvragen	Aantal toekenningen	Totaal bedrag	Gemiddeld bedrag per student
1: Studenten die, naast hun opleiding, lid zijn van een studentenraad, een medezeggenschapsraad of studentenorganisatie ten behoeve van de mbo-instelling	14	14	8.327	594
2. Studenten die activiteiten verrichten 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 studenten jonger dan 18 jaar en in een BOL-opleiding.	115	115	53.809	468
4. Studenten die, vanwege een bijzondere omstandigheid, studievertraging hebben opgelopen.	-	-	-	-
Uitzonderingen	4	3	2.597	867
Collectieve aanschaf leermiddelen entree	-	-	185.584	-
Totale uitgaven studentenfonds 2022			250.317	

Figuur 3a: Aanvragen 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 DC hierover. Daarna zorgen wij voor de verdere afhandeling. In 2022 zijn alle aanvragen gehonoreerd. In 2022 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 de onze homepage een korte voorlichtingsvideo geplaatst. Daardoor is de voorziening nu ook bekender bij de medewerkers.



Figuur 3b: Regionale verdeling aanvragen Mbo-studentenfonds in 2022 en 2021 ▲

DC-regeling voor Entree

DC heeft ervoor gekozen om (net als in 2021) ook in 2022 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 2022 een bedrag gemoeid van € 185.584,28. Dit is inclusief de afschrijving van € 58.429,71 op aangeschafte laptops.

Inkomenscheck door	Aantal aanvragen 2022	Hoogte vergoeding	Aantal aanvragen 2021	Hoogte vergoeding
SL Assen	25	10.695,97	41	22.292
SL Emmen	50	28.741,88	56	33.103
SL Meppel	2	1.098,34	3	851
SL Hoogeveen	3	3.375,95	5	2.421
SL Groningen	1	400,10	6	4.192
Overig	22	9.497,67	4	1.815
	103	53.809,91	115	64.674

Figuur 4: Verdeling Inkomenschecks en hoogte vergoeding 2022 en 2021 ▲

3.4 Voortijdig schoolverlaters

Het aantal voortijdig schoolverlaters stijgt in het verslagjaar van 303 naar 345. Daarmee volgt DC een landelijke trend. De oorzaken zijn onduidelijk. Covid-19 speelde in elk geval een rol. Het online

	19/20		20/21		21/22*	
	DC	Landelijk	DC	Landelijk	DC	Landelijk
entree	19,90%	20,59%	26,56%	22,70%	27,53%	24,15%
niveau 2	8,36%	8,64%	9,08%	9,04%	13,10%	11,02%
niveau 3	3,81%	3,74%	5,42%	4,22%	5,06%	5,43%
niveau 4	3,71%	2,92%	3,92%	3,30%	4,25%	4,53%
DC	5,10%	4,60%	5,96%	4,99%	6,78%	6,35%

Figuur 5: Driejaars ontwikkeling van vsv naar Niveau en ten opzichte van landelijke cijfers. ▲

* Voorlopige cijfers. Bron: DUO

lesgeven leidde tot bijvoorbeeld bij sommige studenten tot demotivatie en hogere uitvalcijfers. Daarnaast heeft Covid-19 waarschijnlijk ook de al bestaande mentale problemen uitvergroot. Ten slotte zal Covid-19 negatieve invloed hebben gehad op de wachtlijsten binnen de Jeugd en GGZ.

Maar er zijn meer mogelijke oorzaken. Er zijn veel jongeren die kampen met multiproblematiek (thuisituatie, schulden, psychische problemen of armoede) en vanuit vo-scholen doorstromen naar DC. Deze jongeren zijn eerder vatbaar voor demotivatie. Dat kan leiden tot het stoppen met de opleiding. En het taal- en rekenniveau van jongeren daalt nog steeds. Ook dat leidt tot slechtere prestaties en daardoor uiteindelijk ook tot een hoger uitvalcijfer.

2022	
Kosten contactschool	55.946
RMC regio Noord-Midden	
Vo en mbo Actie NT2 en taalzwak	36.655
School als wijk	1.000
Intergrip vo-mbo	8.560
RMC regio Zuid-Oost	
Taalvaardigheid	55.909
Intergrip vo-mbo	8.560
Doorstroom mbo-mbo niv 1/2	990
D-Change	27.000
Plusvoorziening	33.002
Level Up	30.000
RMC regio Zuid-West	
Intergrip vo-mbo	17.121
Trajectklas	20.000
Coachpoule	39.472
Totaal	334.215

Figuur 6: Besteding vsv-middelen ▲

3.5 Regio's

3.5.1 Regio Assen

DC 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 2022 onder meer door aandacht te besteden aan mentale fitheid van studenten en door expliciet werk te maken van inclusief onderwijs. En 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. We zien op het gebied van horeca en op het gebied van werktuigbouw, elektro- en installatietechniek twee verregaande samenwerkingen vorm krijgen met het Dr. Nassau College in Assen in de vorm van een doorlopende leerlijn+ en een doorlopende leerroute. Een aantal leerlingen van het Dr. Nassau College locatie Penta heeft in december 2022 bij ons examen afgelegd in het mbo-keuzedeel Brood en Banket. Deze leerlingen hebben lessen gevolgd van zowel hun eigen docenten als van onze collega's; zij ontvangen een

mbo-certificaat dat bij doorstroom naar een mbo meegenomen kan worden.

In de techniek zien we de noodzaak om samen te werken aan een doorlopende leerroute om leerlingen enthousiast te maken voor techniek en de expertise van de onderwijsteams en bedrijfsleven te verbinden. Daarom onderzoeken we (in overleg met Sterk Techniek Onderwijs regio Assen en het bedrijfsleven) of we een flexibele doorlopende leerroute kunnen creëren van vmbo naar mbo. Daarbij zouden de onderwijsteams vmbo en mbo worden samengevoegd. Het bedrijfsleven zou in zo'n aanpak levensechte projecten aandragen waarmee we ons onderwijs kunnen verrijken.

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. DC wil ook hen de kans geven om zich te ontwikkelen naar onderwijs of werk. Zij moeten toegeleid worden naar een nieuwe kwalificerende beroepsroute.



MASTERKANS zorgt voor tijd, rust en duidelijkheid

Robbert van Opstal (41) is docent en coach bij Masterkans. Sophya (20) is een van de deelnemers. Masterkans is een ontwikkelprogramma van zes tot acht maanden voor jongeren tussen de 16 en 27 jaar die ergens de weg naar school zijn kwijtgeraakt. In Meppel verzorgt Masterkans voor DC nu een klas met 25 deelnemers.

Robbert van Opstal: "Mijn vrouw Janine en ik begonnen in 2018 met dit programma. We zagen dat er vaak een gat is tussen onderwijs en jeugdzorg. Als een scholier of student even tijd nodig heeft voor zichzelf kun je in het reguliere onderwijs nu eenmaal niet even op de rem staan en hem of haar die tijd geven. Maar dat is soms wel nodig."

Altijd bereikbaar

"Wij bieden deze jongeren een combinatie van onderwijs en coaching op het gebied van hun persoonlijke ontwikkeling. En als dat nodig is, kunnen we snel jeugdzorg invliegen. Belangrijk element is de belofte dat we altijd bereikbaar zijn, 24/7. Deelnemers kunnen altijd op ons terugvallen. En dat gebeurt. Soms met heel eenvoudige vragen. 'Ik ben mijn gymspullen vergeten, wat moet ik nu doen?' En soms met ingewikkelde vragen. Maar ze kunnen altijd hun verhaal kwijt."

Sophya: "Ik had een jaar de opleiding Bos- en Natuurbeheer gedaan. Dat zorgde toen voor veel stress. Daarom koos ik voor de opleiding Bedrijfsleider diervverzorging maar dat ging ook mis. Het was niet de beste tijd van m'n leven. Ik had tijd en rust nodig. Ik belandde in een soort tussenjaar. Toen nodigde iemand van de gemeente me uit voor een gesprek."

Zo ging het balletje rollen. Na wat omwegen kwam Sophya in contact met Masterkans.

"Ik maakte er kennis mee en was meteen verkocht. Ik was m'n ritme wat kwijtgeraakt en überhaupt op school zijn leek me fijn. En ook om weer wat te leren en de draad weer op te pakken. Natuurlijk had ik gewoon weer naar school kunnen gaan maar ik wist niet welke opleiding ik wilde doen. En om weer een jaar te verpesten, dat wilde ik niet."

Een bonsai

In de opleiding maken deelnemers een 'masterplan'. Sophya maakte een bonsaiboompje. "Op de pot maakte ik een mindmap met de opdrachten. In de takken hing ik mijn doelen. Een doel is bijvoorbeeld dat duidelijk wil krijgen wat ik wil qua beroep. En ik wil sterker in mijn schoenen staan en nieuwe mensen leren kennen. Ik wil graag een combinatie van werken met mensen en de natuur."

"Het is erg leuk," vertelt Sophya, "in de periode voor Masterkans was ik gedemotiveerd. Nu ben ik juist erg gemotiveerd. Maar misschien moet ik wel wat harder werken. Ik besteed veel tijd aan socializen. Ik heb nog steeds moeite om mijn schooltaken af te maken. Aan het einde van een schooldag schrik ik soms. Dan denk ik: wat heb ik nou eigenlijk gedaan?"

Robbert: "Maar je had juist als doel om nieuwe mensen te leren kennen. Dus dat socializen van jou is juist goed. Als je wilt leren om die schooltaken af te maken, maken we daar een doel van en gaan we ermee aan de slag."

Dat doet DC samen met IWerk en Vaart Welzijn. We begeleiden jongeren richting het reguliere mbo-onderwijs. Ook studenten van Drenthe College Assen die zich opnieuw willen oriënteren op een opleiding kunnen deelnemen. We streven daarbij naar minder uitval later in de schoolcarrière.

Binnen het Traject Oriënteren & Schakelen werken we vanuit Drenthe College samen met Iwerk en een jongerenwerker. Op 24 oktober 2022 startten we op de locatie Iwerk in Assen met één klas van maximaal vijftien studenten. De jongeren blijven gemiddeld drie maanden. Deelnemers zijn jongeren uit Noord- en Midden-Drenthe die deelnemen aan het Traject Oriënteren & Schakelen. Maar ook inwoners van een van de vijf Noord-Midden Drentse gemeenten of studenten van Drenthe College in Assen kunnen deelnemen. De eerste reacties zijn positief. De pilot loopt twee jaar en wordt gedurende de looptijd geëvalueerd en doorontwikkeld.

Inclusief Onderwijs

Team Dienstverlening Assen is gestart met het vormgeven van inclusief onderwijs. We willen dat alle studenten in de opleiding de kans krijgen om een diploma te behalen, ongeacht haar of zijn beperking. We werken met veel 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. Hij of zij begeleidt de student bij het realiseren van de leerdoelen in een tempo dat past bij de student. Deze vorm van inclusief onderwijs wordt de komende jaren doorontwikkeld.

Mentale fitheid

Corona heeft zijn weerslag gehad op de gehele samenleving, maar zeker ook op het welzijn van onze studenten. RMC, Vaart-Welzijn en DC hebben samen een plan gemaakt voor een programma om de mentale fitheid van onze student te stimuleren en te ontwikkelen.

In dat kader bezocht op 23, 24 en 25 mei een groep studenten het Hof van Saksen. Ze hebben hier workshops gevolgd in het kader van mentale fitheid en daarnaast was er tijd voor ontspanning en gezelligheid. De eerste reacties waren positief.

3.5.2 Regio Emmen

DC weet wat er in de regio speelt. We participeren in veel relevante circuits en zorgen voor een constructieve werkrelatie met het regionale bedrijfsleven en (overheids-)organisaties. Dat is van

PAREL



MENSTRUATIEKASTJE V.l.n.r. Mare Riemersma-Diephuis (Drenthe College, Guido Rink (wethouder Emmen) en Rixt van Dongera (stichting Bloody Basics) bij de onthulling van het eerste menstruatiekastje aan de Veldlaan in Emmen.

Een menstruatiekastje

Studenten van Drenthe College kunnen sinds het voorjaar 2022 gratis gebruik maken van menstruatieproducten. Daartoe installeerde DC op alle grote locaties een menstruatiekastje. Dankzij deze kastjes kunnen vrouwen die geen geld hebben voor menstruatieproducten toch gewoon naar school. Mare Riemersma-Diephuis, lid College van Bestuur Drenthe College: "Vanuit onze strategische doelstelling 'Iedereen is welkom' is het voor ons erg belangrijk dat alle studenten onderwijs kunnen volgen, ook als ze kampen met 'menstruatiermoede'. Het ophangen en vullen van een menstruatiekastje is voor ons een kleine moeite. Maar voor sommige vrouwen kan het zeer belangrijk zijn." Het menstruatiekastje is een initiatief van de stichting Bloody Basics.

belang omdat we alle doelgroepen in onze regio, die op zoek zijn naar beroepsgericht onderwijs willen bedienen. Daarnaast richten we ons op studenten/deelnemers die 'sprintonderwijs' willen en kunnen volgen en nieuwkomers en andere doelgroepen die extra geholpen zijn bij een duwtje in de rug om beter en volwaardiger te kunnen participeren in onze maatschappij.

We zien het als onze opdracht om iedereen die zich bij ons meldt een plek te bieden of te helpen een passende plek te vinden. Daarom bieden we kwetsbare doelgroepen op verschillende manieren extra kansen voor een geslaagde opleiding, maken we flexibele instroom mogelijk en werken we nauw samen met andere opleidingen om een doorgaande leerlijn te realiseren.

Doorgaande leerlijn vo-mbo-hbo

Landelijk zijn er steeds meer verbindingen in de onderwijsketen. Ook binnen DC werken we met het aanpalend onderwijs aan doorgaande leerlijnen. Alle sectoren en branches hebben vormen van doorlopende leerlijnen vmbo-mbo en mbo-hbo. In de zorgopleidingen bestaat een succesvolle leerroute met NHL/Stenden. Ook in bijvoorbeeld de branches Horeca, Travel & Leisure, Bouw en ICT maakten we afspraken over doorlopende leerlijnen met het vmbo en/of het hbo. Naast doorgaande leerlijnen waarbij veelal wordt gesproken over 'winst in studieduur' komt de focus meer en meer te liggen op het verdiepen en verbreden van leerroutes van studenten. De inzet van keuzedelen werkt hierin positief. Voor het vmbo bieden we in veel branches steeds meer oriënterende routes. Kortdurende programma's waarin leerlingen/studenten een goed beeld kunnen krijgen van een mogelijke vervolgopleiding. Ontwikkelingen rond de fusie met Terra en de ontwikkeling van de campus in Emmen leidden tot (hernieuwde) contacten en verkenningen op het gebied van samenwerken en afstemmen van leerroutes.

Flexibel instromen

DC is onderdeel van en speelt een rol in haar omgeving. Het onderwijs moet anticiperen op maatschappelijke ontwikkelingen als ontgroening, krimp in de regio en individualisering van de maatschappij. We zijn daarom voortdurend bezig met inrichten en herontwerpen van ons onderwijs. Daarbij is maatwerk, flexibiliteit en uitwisselbaarheid van belang. Het kan dan gaan om instromen op gewenste momenten, maar ook om 'meer kunnen kiezen', om 'verdiepen of verbreden van kennis', om 'waar en wanneer wordt geleerd' en om mogelijk meer aspecten.

In 2022 zijn we in het initieel onderwijs en in LLO-trajecten aan de slag gegaan om beter in te spelen op dit soort wensen en ontwikkelingen. Coaching en begeleiding van studenten is hierbij van nog groter belang dan voorheen. Het gaat om een langcyclische ontwikkeling waarbij we ook het aanpalend onderwijs en ons netwerk in de regio zullen betrekken. Uiteindelijk moet de student, de deelnemer, de klant en partner van deze ontwikkelingen profiteren.

PAREL



AANSLUITMODULE In de Aansluitmodule vmbo-mbo Zorg & Welzijn maken toekomstige kennis met de opleiding.

Vorig schooljaar startte DC in Emmen met een pilot voor een aansluitmodule vmbo-mbo. Daaraan deden toen twee scholen in Emmen mee: het Esdal College en het Hondsrug College. De aansluitmodule is bedoeld om de overstap van het vmbo naar het mbo te vergemakkelijken. Het ging hierbij om de opleidingen binnen Zorg en Welzijn. Joey Uitbeijerse was een van de deelnemers in het voorjaar van 2022.

"Ik wilde graag meedoen al vond ik het best spannend. Ik was natuurlijk nog nooit aan de Veldlaan geweest. Toen ik er kwam, schrok ik een beetje: het was er vol en groot. Maar er stond gelukkig iemand die me opwachtte. Met de andere deelnemers deden we een voorstelrondje en maakten we kennis met een aantal docenten. En daarna kregen we een rondleiding. Tijdens een stagemarkt vertelden studenten over hun opleiding en de stages. Zo wist ik ongeveer wat ik kon verwachten. Ik wilde de opleiding Persoonlijk Begeleider Maatschappelijke Zorg doen omdat ik graag wilde werken in de gehandicaptenzorg. Op die stagemarkt ontdekte ik dat de opleiding veel breder is en voelde ik me al een beetje thuis op school. Daardoor kon ik die eerste tijd makkelijker met m'n klasgenoten optrekken. Ja, ik heb er echt veel aan gehad."

Kwetsbare doelgroepen

De maatschappij wordt steeds complexer. Dit zorgt ervoor dat kwetsbare inwoners in ons werkgebied in toenemende mate moeite hebben om een volwaardige rol te spelen in de maatschappij. DC Emmen heeft oog voor de kwetsbare inwoners in de regio en speelt op allerlei manieren een rol in de vorming en scholing van deze doelgroep.

Studenten volgen

Vanuit de vsv-gelden volgen we ongediplomeerde studenten en bemiddelen we hen naar een passende vervolgroute 'Werkende schoolverlaters Niveau 2'. Specifieke doelgroepen volgen we op basis van de nazorgplicht. In 2022 hebben we na een half jaar alle uitstromers (ook de gediplomeerden) benaderd. We vroegen hen of zij hun carrière een vervolg hebben gegeven en zo ja, hoe. Ongeveer 5% heeft behoefte aan 'aanvullende' hulp. Ruim 90% van de studenten die zijn gaan werken, werkt in ons werkgebied. Op deze wijze probeert DC uitval uit de arbeidsmarkt te beperken.

Studenten op 'de beste plek' krijgen

Sommige studenten hebben moeite om een goede opleidingsplek te vinden; een plek die bij hen past. Het zijn studenten die willen switchen of nog twijfelen of die met sociaal-maatschappelijke vragen rondlopen. En soms is er een andere oorzaak. DC is en voelt zich verantwoordelijk om studenten/deelnemers die zijn ingeschreven of dat willen de best mogelijke plek te bieden. In een traject als D-Chance spannen we ons daar samen met studenten voor in. D-Chance is een traject waarin de student die een verkeerde studiekeuze gemaakt heeft, wordt geholpen om te ontdekken wat hij of zij wél wil. Het is een soort assessment van maximaal 12 weken. D-Chance is zeer succesvol. Daarom bieden we het sinds september gedurende het hele jaar aan in plaats van alleen van de zomervakantie tot de kerstvakantie.

Project 089

Dat is lokaal 89 in onze locatie aan de Anna Paulownalaan in Emmen. Als studenten zich niet kunnen concentreren in hun klas kunnen ze hier naar toe. Het oorspronkelijke idee was dat dit vooral door studenten Entree en N2 gebruikt zou worden, maar in de praktijk maken studenten van alle opleidingen en niveaus er gebruik van.

Samen leren werkt

Samen met Menso (de gemeente Emmen) en de Emco-groep is het traject 'Samen leren werkt' gestart. Het gaat om een mbo-2 opleiding Facilitair medewerker die in het werkveld wordt gevolgd. De opleiding is bedoeld voor mensen zonder startkwalificatie en met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het aanvankelijk twee jaar durende traject is vanwege succes verlengd tot en met 2024.

Aanpakken van taalachterstand

In ons werkgebied is taalarmoede een bedreiging voor voldoende participatie in de maatschappij. Nieuwkomers vinden met hulp van DC hun weg in de samenleving. Onvoldoende beheersing van de taal is voor velen een struikelblok bij het volgen van een opleiding. Maar taalachterstand is echter een breder verschijnsel. We proberen onze studenten daarin te helpen met beroepsopleidingen, begeleidingstrajecten en speciale taalklassen. We helpen onze studenten ook door docenten te scholen om taalproblematiek te herkennen en daarop te

PAREL



Solidariteit voor lhbt+
gemeenschap

De kleur paars was op 15 december weer alom aanwezig in de locaties van Drenthe



College. Op die dag hebben we aandacht voor Paarse Vrijdag: dé dag waarop studenten en medewerkers van scholen hun solidariteit kunnen tonen met lhbt+'ers. Kijk even naar de aankondiging van Arwin Nimis op onze facebook-pagina.

Drenthe College besteedt op alle locaties aandacht aan Paarse Vrijdag; want bij DC is iedereen welkom! Dus waren er bij binnenkomst paarse welkomstbogen, paarse boeketten sieren de recepties, en er liggen paarse armbandjes en paarse vrijdagkranten.

Paarse vrijdag wordt in Nederland sinds 2010 georganiseerd en inmiddels doen ruim 680 scholen mee.

anticiperen. We doen ons uiterste best maar het is een ingewikkeld en taai proces.

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.

3.5.3 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.

Doorgaande leerlijn vo-mbo

Er is ingezet op relatiebeheer richting mentoren en vo-scholen om de samenwerking te verstevigen. Er is een succesvolle decanenmiddag georganiseerd en op acht vo-scholen hebben we gastlessen verzorgd aan meer dan 800 leerlingen. Zo maakten zij kennis met Drenthe College. In 2023 gaan we op basis van de ervaringen en evaluaties deze gastlessen verder oppakken. Op het Linde College in Wolvega loopt het project 'Gelijke start', een samenwerking tussen het Linde College, Friesland College en Drenthe College. In dit project begeleiden we vierdejaars leerlingen naar de juiste mbo-opleiding.

Flexibele instroom met Onderwegwijs

Drenthe College wil dat een student zo snel mogelijk op de juiste plek komt. Daartoe gaat DC het onderwijs anders inrichten. We gebruiken daarbij de onderwijsvisie Onderwegwijs. In Meppel zijn sinds september 2022 drie onderwijsteams gestart met het aanbieden van onderwijs volgens deze onderwijsvisie. Dit zijn de teams Maatschappelijk Zorg, Pedagogisch Werk en Business College. Zij gaan het onderwijs zó inrichten dat er elke vijf weken (bij de start van een nieuwe leer-eenheid) een instroommoment is. Hiermee zijn deze drie onderwijsteams voorlopers op Onderwegwijs. Voor de BBL-opleidingen Retail en de nieuwe kopopleiding Leidinggevende team/afdeling/project is deze aanpak al gelukt.

Kwetsbare doelgroepen: Masterkans

Masterkans startte in augustus 2021. Het is een onderwijs-zorg-programma voor jongeren van 16 tot 27 jaar dat we als DC hebben ingezet om een vangnet te creëren voor jongeren die voor langere periode thuis hebben gezeten of vastlopen en die dreigen uit te vallen uit het onderwijs. Daarbij gaat het om eigen studenten maar ook om jongeren van andere ROC's of vo-scholen of jongeren zonder schoolinschrijving. Het doel is om jongeren te begeleiden richting een herstart in het onderwijs. Veel jongeren uit deze groepen zijn geneigd om werk te zoeken. Masterkans wil ervoor zorgen dat zij een toekomstperspectief krijgen en duurzaam naar school kunnen. Zo biedt het programma een oplossing voor de lange termijn. Daarbij gaat Masterkans uit van een ketenbenadering: het onderwijs neemt het voortouw en doet dat in goede samenwerking met gemeentes, hulpverlening, leerplicht/RMC en andere instanties. In 2022 hebben we met het RMC gekeken naar de samenwerking binnen de keten, en dan met name met de gemeentes. Hoe kunnen we een gedeeld eigenaarschap realiseren? Masterkans zorgt voor geschikte docenten en coaches; Drenthe College werkt met hen samen als het gaat om de benodigde faciliteiten, verbindingen en de aansluiting op de eigen zorgstructuur. Van augustus tot en met december 2021 zaten er 13 jongeren in dit programma. In 2022 waren dit 31. Op dit moment zit het programma vol (25 jongeren in 1 groep) en is er een stop gezet op de aanmeldingen. Er is een wachtlijst voor de start in september, waarop nu 10 jongeren staan.

4. Uitdagende leeromgeving

4.1 Inleiding

Onderwijs zoveel mogelijk op de werkvloer: dat is het uitgangspunt van DC. 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 Onderwijsvernieuwing

Studenten willen een opleiding volgen binnen een heldere onderwijsstructuur met voldoende keuzemogelijkheden, afwisselende werkvormen, en kunnen ervaren wat de relatie is tussen de theorie en beroepspraktijk. Hoe, dat is voor iedereen net weer een beetje anders en dat vraagt onderwijs 'meer op maat'. Om die reden kwamen we in 2022 met nieuw onderwijsbeleid, getiteld 'Onderwegwijs'. Centraal daarin staat het leren en werken in leereenheden met afgebakende leerinhouden, die studenten zoveel mogelijk in hun eigen leertempo kunnen volgen. Leereenheden pakken thema's aan waarin meer vakgebieden samenkomen. Dat zorgt voor realistische vraagstukken waarover studenten zoveel mogelijk in de beroepspraktijk zelf kennis, inzicht en praktijkervaring verwerven. Zo niet, dan halen we echte vraagstukken van bedrijven en organisaties de school in.

Onderwegwijs bouwt voort op de eerdere onderwijsvisie van regio Emmen, 'De kracht van zeven' en heeft de volgende uitgangspunten:

- Bij DC is iedereen welkom op ieder moment;
- DC is een partner in de regio door school en beroepspraktijk te combineren. We versterken de regio door het ontwikkelen van mensen en hun talenten;
- DC biedt een uitdagende leeromgeving met flexibel onderwijs en ruimte voor verschillende manieren van leren;
- DC biedt meer dan een diploma door de student verantwoordelijkheid te laten nemen voor de eigen leerroute. De docent heeft daarin een coachende rol.

Deze uitgangspunten passen bij de strategische pijlers van DC en bij de transitie waar de wereld om ons heen, en dus ook DC, mee te maken heeft.

In 2022 werkten alle regio's werkten aan de herinrichting van hun onderwijs. Iedere opleiding kiest een eigen route, heeft een eigen tempo en werkt vanuit een ander vertrekpunt. In dit proces krijgen opleidingsteams volop ruimte, Onderwegwijs biedt de kaders. De ondersteunende diensten van DC hebben een belangrijke rol in het mogelijk maken van flexibilisering van het onderwijs. Blended learning, hybride leren, passende werkvormen en optimale coaching en begeleiding; met name de afdelingen ICT en HR helpen dit te realiseren.

4.3 Onderwijsrendement en aanvullende kwaliteitsgegevens

Onderwijsrendement mbo en aanvullende kwaliteitsgegevens

De onderwijsrendementen van de verschillende beroepsopleidingen en Vavo zijn een belangrijk onderdeel van de kwaliteitszorgcyclus van Drenthe College. De gegevens van de onderwijsinspectie op instellingsniveau dienen als basis hiervoor, aangevuld met voorlopige cijfers vanuit Drenthe College. Uitsplitsing van de rendementcijfers naar beroepsopleidingen (mbo) per regio laat zien hoe iedere regio bijdraagt aan het totaalrendement op instellingsniveau van deze beroepsopleidingen. Alle onderwijsteams maken een analyse van de onderwijsrendementen en nemen deze bevindingen mee in hun verbeterprocessen. De regio's hebben extra aandacht voor hun beroepsopleidingen met herhaaldelijk onvoldoende rendement.

Rendement Entree

De onderwijsinspectie beoordeelt de onderwijsresultaten aan de hand van het percentage van de ingeschreven Entree-studenten dat een diploma behaalt en/of doorstroomt naar het volgende cursusjaar ten opzichte van het percentage studenten dat (on)gediplomeerd de instelling verlaat. 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.

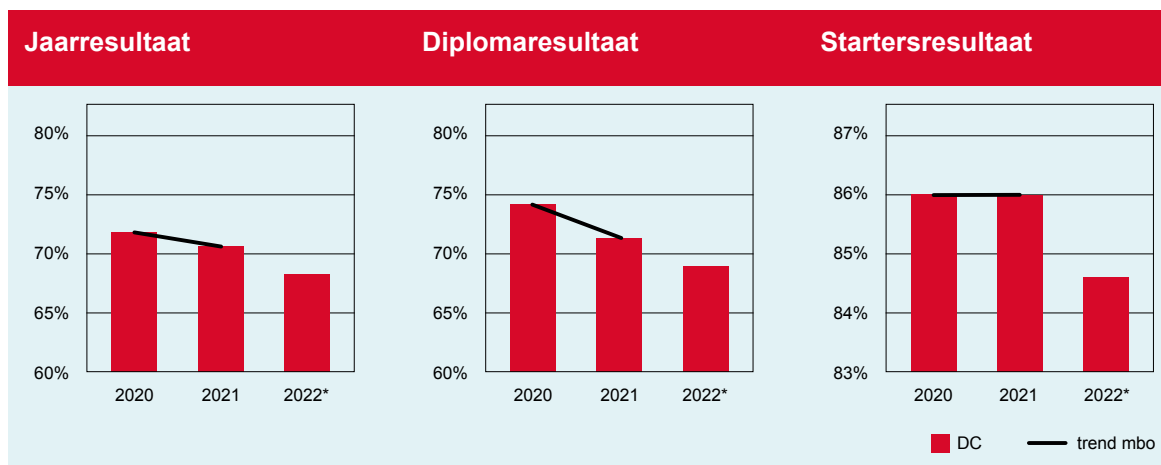
Indicatoren	Drenthe College			Landelijk	
	17-20	18-21	19-22*	17-20	18-21
N (aantal studenten ingeschreven op 1-10 betreffende drie jaren)	688	830	847		
% studenten ingeschreven op 1-10 betreffende jaar / drie jaren	2,9%	3,5%		3,2%	3,3%
% studenten dat nog in instelling is op 1-10 volgend jaar met diploma	29,8%	30,8%	41,6%	35,6%	36,5%
% studenten dat nog in instelling is op 1-10 volgend jaar zonder diploma	27,6%	24,3%	12,6%	17,5%	18,9%
% uit de instelling gestroomde studenten met diploma	18,8%	20,5%	23,1%	27,7%	26,6%
% uit de instelling gestroomde studenten zonder diploma	23,8%	24,3%	22,7%	19,2%	18,1%

*Figuur 7: De gemiddelde cijfers van de Entree-opleiding over drie jaar, ten opzichte van mbo landelijk ▲
* Voorlopige DC cijfers. Status december 2022*

Uit de voorlopige cijfers van Drenthe College over de jaren 2019-2022 blijkt duidelijk dat de interne doorstroom toeneemt (percentage dat nog op 1 oktober van het volgend jaar met diploma bij ons binnen is). Het percentage studenten dat langer over de opleiding doet neemt af (percentage dat nog in de instelling is op 1 oktober van het volgend jaar zonder diploma). Beide ontwikkelingen zijn van invloed op het percentage studenten dat Drenthe College met een diploma verlaat. Het percentage studenten dat DC zonder diploma verlaat neemt af. Voor 2022 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 eenjarig gemiddelde weer. In 2020 lagen diploma- en startersresultaat nog boven het landelijk gemiddelde. In 2021 is een lichte daling van het jaar- en diplomaresultaat waarneembaar; het startersresultaat blijft gelijk en ligt boven het landelijk gemiddelde. De voorlopige cijfers van Drenthe College laten voor 2022 wederom een lichte daling van de drie indicatoren zien. Voor 2022 zijn nog geen officiële landelijke gegevens gepubliceerd, waardoor een vergelijking met de landelijke trend niet mogelijk is.



Figuur 8: Jaar-, diploma en startersresultaat Drenthe College ▲
Bron: Benchmark mbo mei 2022. Aangevuld met voorlopige cijfers van Drenthe College van december 2022*

Aanvullende kwaliteitsgegevens mbo

De Benchmark mbo geeft naast bovenstaande rendementen ook de aanvullende kwaliteitsgegevens kwalificatiewinst en opstroom aan. Met ingang van schooljaar 2017/2018 (Benchmark 2018) zijn de definities aangepast en daarna niet meer. Dat maakt dat de scores voor de jaren benoemd in het Strategisch Plan niet vergelijkbaar zijn met die van de latere jaren; deze zijn immers nog gebaseerd op de oude definitie.

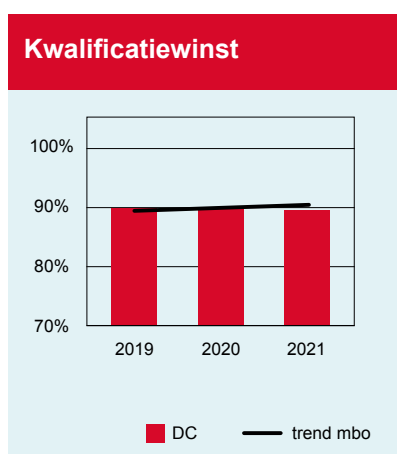
Kwalificatiewinst

Kwalificatiewinst is het verschil tussen behaalde diplomaniveau in het mbo en het niveau van vooropleiding in het vo. Het percentage studenten dat Drenthe College verlaat met een diploma op het niveau dat op basis van hun vooropleiding verwacht mag worden blijft nagenoeg gelijk over de jaren 2019-2021. Wij volgen hiermee de landelijke trend.

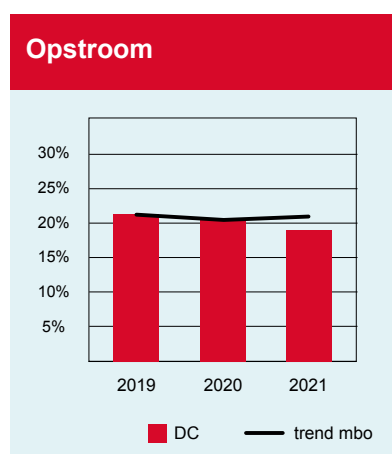
Opstroom

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 2022 binnen de eigen instelling behoren tot de populatie van deze indicator.

In 2019 en 2020 scoorde Drenthe College gelijk aan het landelijk gemiddelde. Interne opstroom 2021 blijft landelijk constant en laat bij DC een geringe daling zien.



Figuur 9: Kwalificatiewinst bij DC ten opzichte van mbo landelijk ▲
Bron: Benchmark mbo mei 2022



Figuur 10: Opstroom van DC ten opzichte van het mbo landelijk ▲
Bron: Benchmark mbo mei 2022



Na 20 weken Topacademie sta je echt anders in het leven. Dat hoor je steeds terug als je oud-Topacademiestudenten spreekt. Ze maakten daarna toch maar hun studie af of gingen juist iets heel anders doen, gingen naar het hbo, begonnen een bedrijf... Welke stap ze ook maar zetten, van iedereen hoor je dat je door de Topacademie veel beter weet wie je bent, wat je nodig hebt, wat je sterke en minder sterke kanten zijn. Daardoor sta je sterker in je schoenen.

Lola (24)

Studie: Beroepshavo Welzijn
Onderwijsassistent in Assen
Afgestudeerd in 2020

Heeft geleerd: dat een leven buiten mijn comfortzone veel leuker is

Is nu: net moeder geworden en levenskunstenaar

"In de zomer van 2018 heb ik vrijwilligerswerk gedaan op een basisschool in Kenia, daar kwam ik erachter dat ik in het onderwijs wil werken. In het eerste jaar van mijn opleiding had ik weinig aansluiting met mijn klasgenoten, wilde

ik graag aan mijzelf werken en had ik behoefte aan meer uitdaging. Vlak voordat de Topacademie van start ging, ben ik bij een informatiebijeenkomst geweest. Ik was gelijk enthousiast en maakte een PowerPointpresentatie met mijn leerdoelen en noemde mijzelf een levenskunstenaar in wording. Tijdens het kennismakingsgesprek lichte ik mijn leerdoelen toe, het waren er nogal veel. Mijn grootste leerdoel was dan ook: het hebben van minder leerdoelen.

De masterclasses op mooie locaties woonde ik met veel plezier bij. De sprekers waren erg inspirerend. De werksessies gaven mij veel inzichten over mijn kwaliteiten, maar ook de bijbehorende valkuilen. Door de gesprekken met medetopstudenten voelde ik de aansluiting die ik erg gemist had. Er was een veilige sfeer, daardoor heb ik echt het gevoel gehad dat ik mijzelf kon ontplooiën en dat ik werd gezien voor wie ik was.

Door de Topacademie kon ik beter aangeven waar mijn leerbehoefte lag. Ik ben een autodidact die het liefst buiten

de schoolmuren leert. Mijn opleiding mocht ik versneld doen. Daarnaast zette ik mij in voor de Studentenraad en begeleidde ik als buddy de topstudenten van 2020. Na het behalen van mijn diploma ging ik naar de Vrijeschool Pabo in Leiden. Daar liep ik binnen de schoolmuren vast. Na het behalen van mijn propedeuse ben ik als invalleerkracht gaan werken."

Wat neem je mee van de Topacademie?

"Dat een leven buiten mijn comfortzone veel leuker is. Dat juist het imperfecte het leven zo interessant maakt. Ik heb het vertrouwde durven loslaten. Ik beseft dat ik de dingen anders doe dan mijn leeftijdsgenoten. Ik durf mijn eigen keuzes te maken en daar voel ik me prettig bij. Ik heb geleerd om dichtbij mezelf te blijven en van het leven een kunstwerk te maken. Ook heb ik mijn grote liefde tijdens de Topacademie ontmoet. Inmiddels zijn wij trotse ouders van onze lieve dochter Machteld."



Rianne (20)

Studie: Marketing en Communicatie in Assen

Afgestudeerd in 2022

Heeft geleerd: wie ik ben als mens
Is nu: zelfstandig ondernemer

“Na mijn studie was ik het naar school gaan een beetje zat. Ik wilde het een jaartje rustig aan doen, lekker aan het werk zijn en reizen. Ik had ook al heel erg lang plannen om mijn eigen onderneming te starten. Dus dat is wat ik nu doe. Ik werk vier dagen in de week als content creator voor het bedrijf van mijn ouders. Zij handelen internationaal in amfibisch materieel, denk aan graafmachines die op het water kunnen werken. Dat gaat hartstikke hard. Daarnaast ‘schiet’ ik voor mijn eigen onderneming content voor bedrijven, dus ik maak foto’s, een productvideo of bedrijfsfilm, dan ben ik lekker onder de mensen en daar ben ik goed in.

“In het derde jaar van mijn studie vroeg m’n mentor of ik misschien wel een extra uitdaging wilde, want de studie

ging me best wel gemakkelijk af. Ik was destijds erg op zoek naar mezelf, ik wist niet wat ik wilde, ik wist niet wat voor vervolgopleiding ik wilde gaan doen en ook niet wat ik wilde worden later. Ik struggelde zo met mezelf. Wie ben ik eigenlijk, dat is heel lastig om zelf uit te vogelen. De topacademie heeft me daar zo in ondersteund! Bijvoorbeeld, een van de masterclasses ging over persoonlijkheidstypes. Of je introvert of extravert bent, en wat jij als intro- of extroverte persoon hebt te leren in de omgang met anderen. Ik praat ik heel graag, neem ik graag het voortouw, neem ik graag de leiding. Maar een buddy zette me regelmatig op m’n plek. Van ‘zeg Rianne, jij praat nou wel gemakkelijk maar laat die introverte mensen nou eens even wat langer nadenken’. Je wordt iedere keer een beetje op je teentjes getrapt waardoor je op een andere manier naar dingen gaat kijken. Je leert continu evalueren, reflecteren, accepteren en leren. Grappig, je leert jezelf op een heel andere manier kennen. Dat vind ik nog steeds heel bijzonder.”

Heeft de Topacademie eraan bijgedragen dat je nu doet wat je doet?

“Ja, 100 procent! Bijvoorbeeld dat ik niet direct ben gaan doorstuderen. Ik heb mezelf op een hele andere manier leren kennen, ik heb grenzen leren aangeven, ik walste eerst heel vaak over mezelf heen. Ik heb mijn eigen onderneming en in september ga ik Communicatie studeren in Groningen aan de Hanze.”

Senne (22)

Studie: Sport & Bewegen in Emmen
Afgestudeerd in 2021

Heeft geleerd: mijn eigen ding te doen en niet mee te gaan in het gedrag van anderen

Is nu: student Vastgoed & Makelaardij aan de Hanzehogeschool Groningen

“Een goede vriend van me ging Sport & Bewegen doen. Wat hij deed leek me allemaal leuk, evenementen organiseren, veel verschillende mensen ontmoeten, fijn sporten enzo. Ik dacht: dat ga ik ook

doen, lekker dichtbij huis, Emmen. In m’n tweede jaar wist ik al dat ik niet verder wilde met Sport & Bewegen maar ik heb de opleiding wel afgemaakt. Ik wilde door naar het hbo en voor mij was dit een leuke doorstroomopleiding. Ik had er heel veel vrijheid, leuke docenten, dus heb het zo goed mogelijk afgerond.”

Hoe heeft de Topacademie ervoor gezorgd dat jij serieus ging studeren?

“Ik wilde altijd al een mooie carrière en de dingen goed voor mezelf regelen. Alleen op school heb je zoveel wat meer afleiding en alles gaat zo snel. Dan zit je ineens in het derde jaar van het mbo en heb je nog niet zo heel veel bereikt! School ging wel prima zonder dat ik er veel voor hoefde te doen, dat zag een docent. Hij stelde me voor om de Topacademie te doen. Daar zat ik ineens met allemaal mensen die echt iets van hun leven willen maken. Ik had het gevoel dat ik serieus genomen werd. Dat heeft me een zetje en een steun in de rug gegeven. Door de Topacademie heb ik geleerd om mijn eigen ding te doen en niet mee te gaan in het gedrag van anderen.”

Meer uit je studie halen?

De Topacademie is een programma waarin je de kans krijgt om van alles te leren over presenteren, samenwerken, netwerken, leiding nemen en ondernemen. Dit doen we door middel van bedrijfsbezoeken en masterclasses op verschillende locaties in Drenthe. Ook verblijf je een week op een vakantiepark in Drenthe waar workshops aangeboden worden.

De Topacademie is er voor iedere DC-student. Voor jongeren van iedere leeftijd, iedere opleiding, ieder leerjaar, ieder niveau en iedere locatie.

Aantallen en onderwijsresultaten Vavo

De studentenaantallen bij het Vavo zijn in 2022 gedaald. De daling is te wijten aan het feit dat door de coronamaatregelen rondom de centrale examens, meer leerlingen in het vo zijn geslaagd. In een reguliere situatie zagen we grotere percentages gezakte vo-leerlingen die vervolgens instroomden in het Vavo.

Studenten	1-okt-19	1-okt-20	1-okt-21	1-okt-22
Rijks deelnemers	108	83	95	86
Vo deelnemers voltijd	39	37	33	35
Vo deelnemers deeltijd	85	17	53	48
Ingeschreven bij beroepsonderwijs	42	31		
Totaal Vavo studenten	274	168	181	169

Figuur 11: Ontwikkeling aantallen Vavo-studenten ▲

De inspectie heeft er voor gekozen om in het toezicht gebruik te blijven maken van de risico-inschattingen op basis van gemiddelden over drie jaar, maar in het examenjaar 2020 zijn geen centrale examens afgenomen. Daarom zijn de opbrengsten van de twee jaren voorafgaand en het jaar volgend op dit corona-jaar gebruikt. Het betreft de schooljaren 2017-2018, 2018-2019 en 2020-2021; schooljaar 2019-2020 is dus buiten beschouwing gelaten.

Aantal deelnemers examen 2018-2021

Het aantal deelnemers aan de examens 2018 tot en met 2021 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. Ten opzichte van schooljaar 2018-2019 is er zowel bij havo als bij vwo een duidelijke afname in aantal deelnemers aan de examens in 2020-2021. Landelijk is eenzelfde trend te zien. De oorzaak van deze afname ligt in de aangepaste zak-/ slaagregeling in schooljaar 2019-2020 vanwege corona. Onze doelgroep bestaat voornamelijk uit gezakte leerlingen havo en vwo; als gevolg van deze aangepaste regeling lag het slagingspercentage op het reguliere vo veel hoger dan in voorgaande jaren.

	Landelijk (gem)*	DC	Landelijk (gem)*	DC
Opleiding	Vavo havo	Vavo havo	Vavo VWO	Vavo VWO
2017-2018	248	253	126	24
2018-2019	239	243	126	29
2020-2021	149	139	72	11

Figuur 12: Het aantal geslaagden Vavo ten opzichte van mbo landelijk ▲
*Landelijk gemiddelde per vavo instelling; er zijn 27 instellingen met Vavo opleiding.

SE-cijfer minus CE-cijfer alle vakken 2018-2020

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 2021 duidelijk afgenomen ten opzichte van 2019.

brin	Landelijk	25PW	Landelijk	25PW
naam_instelling		DC		DC
opleiding	Vavo havo	Vavo havo	Vavo VWO	Vavo VWO
gemiddeld_vershil_SECE_2017-2018	-0,02	0,01	0,33	0,41
gemiddeld_vershil_SECE_2018-2019	-0,01	0,12	0,27	0,36
gemiddeld_vershil_SECE_2020-2021	-0,09	-0,09	0,25	0,13
driejaargemiddeld_vershil_SECE_2018_2021	-0,04	0,03	0,28	0,33

Figuur 13: SE-cijfer minus CE-cijfer alle vakken 2018-2020, ten opzichte van mbo landelijk ▲

Percentage voldoende voor alle vakken van het CE 2018-2021

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 72,74% voor havo en met 70,10% voor vwo ruim boven de norm van 65%.

Als Vavo hanteren we een zorgvuldige intake, hebben we kleine klassen, bieden we maatwerk en geven we goede begeleiding; belangrijke elementen die van invloed zijn op de prestaties van leerlingen. Evenals voorgaand jaar worden alle kengetallen van Vavo havo en Vavo vwo van Drenthe College als voldoende beoordeeld.

brin	Landelijk	25PW	Landelijk	25PW
naam_instelling		DC		DC
opleiding	Vavo havo	Vavo havo	Vavo VWO	Vavo VWO
percentage_voldoendes_CE_2017-2018	69,8%	74,2%	67,8%	77,1%
percentage_voldoendes_CE_2018-2019	71,4%	70,6%	66,7%	68,5%
percentage_voldoendes_CE_2020-2021	70,3%	74,5%	64,6%	61,9%
driejaargemiddeld_voldoendes CE_2017_2019		72,74%		70,10%

Figuur 14: Percentage voldoende voor alle vakken van het CE 2018-2021 ten opzichte van mbo landelijk ▲

4.4 Onderwijskwaliteit

Examinering

In 2022 is de projectinrichting van de examenbureaus gecontinueerd. Processen en werkwijze voor examenbureaus en onderwijsteams worden helder omschreven; voor de branches Economie & Dienstverlening, Zorg & Welzijn en Techniek lopen er verbeterprocessen. De optimalisatie van de examenbureaus van Zorg & Welzijn en Vavo stonden gepland voor eind 2022 en voor begin 2023. We nemen de onderwijsteams mee in dit proces, zodat zij zicht hebben op de eigen rol. Er is een scholing voor hen ontwikkeld en deze bieden we sinds 2022 aan.

In 2021 gaf DC 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 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 vaststellingadviescommissie 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 coronacrisis had impact op de wijze van examinering. Onderwijsteams konden toestemming voor aangepaste examinering aanvragen bij de examencommissies. We hebben ons ingezet om de examinering in alle vormen doorgang te laten vinden. Hierbij hebben we steeds het belang van de student vooropgezet, met als doel het onderwijs en examinering aan te bieden volgens het examenplan.

DC 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.

Enkele opleidingen maken gebruik van 'tenzij':

- Facilitair leidinggevende (crebo 25175) maakt voor de oudere cohorten nog gebruik van enkele eigen theorie-examens. Voor de nieuwere cohorten (met ingang van cohort 2019) worden alle examens ingekocht.
- De branche Techniek voegt aan de ingekochte Proeve van Bekwaamheid of praktijkexamens een examenopdracht toe, namelijk de context waarin het examen plaats vindt. Deze is door het Drenthe College geconstrueerd aan de hand van het format van de leverancier en vastgesteld door de vaststellingsadviescommissie.
Als er bij de branche Techniek sprake is van Engels in de beroepscontext, dan worden hier zelf examens voor geconstrueerd en vastgesteld.
- Bij Software Developer heeft elke student zijn eigen context, deze contexten krijgen een volgnummer op de vaststellingscode van het vastgestelde praktijkexamen.
- Bepaalde keuzedelen moeten in de praktijk worden uitgevoerd, maar het is niet altijd mogelijk om daar examens af te nemen. In die gevallen maken we gebruik van eigen ontwikkelde examens. Deze examinering vindt op school plaats, bijvoorbeeld door middel van simulatie, een presentatie of een verslag, dit is afhankelijk van de inhoud van het keuzedeel.

Voor onderstaande keuzedelen heeft Drenthe College zelf examens ontwikkeld en vastgesteld:

- K0003 – Arbo, kwaliteitszorg en hulpverlening voor Niveau 2
- K0030 – Duurzaamheid in het beroep C
- K0055 – Internationaal I: bewustzijn (interculturele) diversiteit
- K0066 – Mensen met een licht-verstandelijke beperking met moeilijk verstaanbaar gedrag
- K0067 – Mensen met niet-aangeboren hersenletsel
- K0082 – Ouder wordende mensen met een verstandelijke beperking
- K0087 – Praktijkopleider
- K0137 – Zorg en Technologie
- K0138 – Zorginnovaties en technologie
- K0145 – Combifunctionaris IKC/Brede school
- K0159 – Jeugd en Opvoedhulp
- K0186 – Wijkgericht werken
- K0202 – Internationaal II - Werken in het buitenland
- K0225 – Inspelen op innovaties
- K0226 – Inspelen op innovaties geschikt voor Niveau 4
- K0233 – Ernstig meervoudige beperkingen
- K0244 – Supermarkt
- K0262 – Arbo, kwaliteitszorg en hulpverlening voor Niveau 3
- K0263 – Arbo, kwaliteitszorg en hulpverlening voor Niveau 4
- K0507 – Complementaire zorg
- K0730 – Programmeren van microcontrollers

TT-INSTITUUT Tijdens de TT is er geen houden meer aan

In de weken dat er bij de burens een belangrijke race op het programma staat zijn de studenten Motorfietstechniek en Autotechniek helemaal van de leg. Kijken willen ze, meedoen, meehelpen! Dus wordt het onderwijsprogramma omgegooid. Studenten bouwen die week een voertuig om mee te racen en tien mogen de pit in. Dit jaar was Serena een van de gelukkigen.

'Ik ben thuis opgegroeid tussen de motoren en ben van jongsaf aan naar de motoraces gegaan. Het is mijn droom om in de motorsport te werken' schreef ze in haar motivatiebrief voor de World Super Bike. "En toen vroeg het circuit of wij ook wilden meehelpen tijdens de Motor GP en die kans, daar heb ik geen nee op gezegd", aldus Serena.

Serena in de pit

Want de TT is hét internationale motorspektakel van het jaar, met topteams uit de hele wereld. Serena controleerde de banden die van de motoren af werden gehaald, tijdens de trainingsdagen én tijdens de wedstrijden. "Tijdens de races moet je stressbestendig zijn en heel goed opletten. Zij doen gewoon hun werk en jij jouw taak. Ik scande de banden die van de motoren afkwamen. Je noteert alles wat je van die banden in de gaten moet houden en tijdens de bandenwisseling moet je ook weten of ze met motorfiets 1 of 2 naar buiten zijn. Het is heel veel tegelijk in de gaten houden. Je moet er ook voor zorgen dat de afgekeurde banden naar de juiste plek gaan zodat ze niet meer worden gebruikt. Dat is ontzettend belangrijk, want de coureurs lopen risico."

In een pit zijn heel wat mensen tegelijk aan het werk en het is belangrijk dat je elkaar niet in de weg loopt. "Ik heb eerst gekeken waar het handig was om te gaan staan en dat ook gevraagd. Ik besloot in het midden te gaan staan, tussen de twee teams. Alle banden kwamen aan een kant binnen, van beide teams werden achter me neergelegd, ik kon ze meteen scannen en de slechte tegenhouden, dan konden de mensen

direct door. Je moet er zelf voor zorgen dat je het redt."

Als ze ooit de kans krijgt om deel uit te maken van een raceteam, dan doet ze dat direct. "Een race meemaken vanuit de pit is zo'n andere sfeer dan vanaf de tribune. Je voelt die met de dagen veranderen. De trainingsdagen zijn gemoedelijk en hoe dichterbij de racedagen komt, hoe stiller het wordt in de pitboxen en hoe gefocuster iedereen is. Maar de vriendschappelijkheid is er altijd, je helpt elkaar als dat nodig is."

Een voertuig bouwen voor 50 euro

Hussel alle studenten door elkaar, maak een nieuwe mix van Motorfietstechniek en Autotechniek, alle leerjaren, Niveau 2, 3 en 4, BBL en BOL, geef elk groepje 50 euro en laat ze daarvan een voertuig bouwen om mee te racen. Dat is het recept waarmee de TT-opleiding studenten verleidt om tijdens de TT-week niet stiekem alle activiteiten op het circuit te volgen. Elk jaar is er een unieke opdracht. Het ene jaar een race van een hellingbaan, een ander jaar moeten ze een voertuig met een brandstofmotorje bouwen, dan weer een nieuw soort fiets of wat dan ook maar. Alles moet uit de kast om het origineelst, het snelst of technisch het beste te zijn, want daar worden ze op beoordeeld. En dat alles met 50 euro op zak: een beste uitdaging. "Studenten gaan sloperijen langs, stagebedrijven,

proberen sponsoring te krijgen... van alles om maar het allerbeste voertuig te kunnen bouwen", vertelt docent Mark Bouwman. Zijn collega Chris Lanting: "Het mogen geen nieuwe onderdelen zijn. Twee jaar geleden gaven we ze de opdracht om een soort fietsen te maken. Dan zag je dat fietsen door-midden gingen en er een heleboel weer aan elkaar gelast werden. En afgelopen jaar stond 'uitstootvrij' centraal, ze konden een voertuig bouwen met een elektromotor of een die rijdt op menselijke energie, dus met trappers. Altijd stellen we eisen op voor de omvang, dus hoe breed en hoog maximaal. We maken elk jaar een nieuw een parcours waarop de voertuigtuigen zwaar worden getest. Ons doel is eigenlijk dat die het niet overleven."

Studenten vinden het een topweek

"De eerste dag moeten ze elkaar wat leren kennen, dan is het nog aftasten en daarna zie je de motivatie groeien", zegt Chris. "Dan moeten we ze om half 6 naar huis sturen omdat de school dichtgaat en staan ze 's morgens al in de werkplaats lang voordat de schooldag begint." Ze laten hun werk alleen liggen voor het bezoek aan een trainingsdag op de TT. Mark: "Het circuit heeft mensen nodig om het draaiende te houden en wij willen inspirerende werk- en stageplekken bieden aan onze studenten. Het is win-win."



- K0790 – Belevingsgericht werken
- K0959 – Duits A1/A2 in het beroepsonderwijs
- K0960 – Duits A2/B1 in het beroepsonderwijs
- K0961 – Duits B1/B2 in het beroepsonderwijs
- K0996 – Peercoaching in de praktijk
- K1006 – Verdieping Palliatieve zorg
- K1007 – Verslavingszorg

Van Examenraad naar Procesteam

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 Diplomerende. 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.

Audits

In 2022 werd de instellingsdialoog door het Kwaliteitsnetwerk mbo bij Drenthe College afgerond. Deze instellingsdialoog had als centrale onderzoeksvraag in hoeverre teamontwikkeling tot anders werken aan onderwijskwaliteit leidt. Met als deelvragen:

- Zijn teams, die verder zijn in teamontwikkeling en waarin dus sprake is van een hogere taakvolwassenheid, in staat het onderwijs sneller/beter aan te passen aan veranderende wensen van studenten en arbeidsmarkt?
- Gebruiken deze teams meerdere/andere bronnen om de onderwijskwaliteit te borgen?
- Wat betekent teamontwikkeling voor de kwaliteitscultuur binnen het onderwijsteam? Werken de leden van het team volgens een vanzelfsprekende en gezamenlijke wijze aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit?
- Wat hebben teams nodig om zich verder te kunnen ontwikkelen?

Zes teams verdeeld over de regio's Emmen en Assen namen deel aan de instellingsdialoog en de resultaten zijn helder.

Teams aan Zet leidt in de praktijk tot leren van elkaar, collectief verantwoordelijkheid dragen, samen vernieuwen, collegiaal sturen en een intrinsieke drive om te verbeteren. Dat is anders dan voorheen, waarbij het resultaat van inspanningen vaak niet meer was dan de optelsom der afzonderlijke delen. De teams waarmee gesproken is, zijn van mening dat de toegenomen autonomie en verantwoordelijkheid uiteindelijk zal leiden tot betere onderwijsresultaten in de vorm van studiesucces en/of vervolgsucces. Teams met een hogere taakvolwassenheid voeren meer dialoog met studenten en leggen ook meer verantwoording aan hen af. Daarmee is de kwaliteitscyclus overigens nog niet afgerond want de signalen van studenten moeten worden omgezet in acties die vervolgens weer worden geëvalueerd. Het systematisch afronden van die cyclus lukt nog niet alle teams. Teams die verder zijn in hun ontwikkeling, voeren niet vanzelfsprekend meer dialoog met het werkveld. Regionalisering laat de opleidingen beter aansluiten op het werkveld.

Teams die verder zijn in hun ontwikkeling gebruiken niet vanzelfsprekend andere of meerdere bronnen van informatie om hun kwaliteit te borgen. De gevorderde teams hebben wel een gedragen onderwijsvisie en hebben die uitgewerkt in doelen. Die doelen bepalen welke informatie relevant is. Die informatie heeft vaak meer betrekking op het verloop van onderwijsprocessen dan op het bereiken van resultaten.

Gevorderde teams werken meer volgens een vanzelfsprekende en gezamenlijke wijze aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit; de keuze van kwaliteitsdoelen wordt wat eenzijdig bepaald door het team, ook omdat DC daar veel ruimte voor geeft. De doelen zijn vaak te globaal geformuleerd, meestal niet uit onwil maar uit onvermogen.

Voor de verdere ontwikkeling hebben teams minder kaders nodig. Wel is er behoefte aan centrale kaders voor goed onderwijs en LLO die meer richtinggevend zijn. Ze hebben ondersteuning nodig om gestructureerd de kwaliteitscyclus te doorlopen. Teams hebben vooral problemen met het stellen van concrete proces- en resultaatdoelen. Er is behoefte aan ondersteunende dashboards, die in afstemming met de onderwijsteams worden ontwikkeld.

In 2022 is veel aandacht uitgegaan naar verdere aanscherping van de interne kwaliteitsprocessen, waaronder de start van de uitwerking van de kwaliteitsonderdelen van de procesorganisatie DC (MORA) en de vertaling hiervan naar (team-)dashboards. Dit heeft tot gevolg dat er minder audits uitgevoerd zijn. De geplande audit kwaliteitsborging bij Business College Niveau 2/Handel BBL in Assen werd wegens ziekte in het team uiteindelijk begin 2023 uitgevoerd. Ondanks het feit dat er een gezamenlijke start is gemaakt, zijn het cyclisch werken aan kwaliteit, werken vanuit een gezamenlijke visie en analyse van onderwijsdata duidelijke aandachtspunten voor dit team.

Onderzoeken van de onderwijsinspectie

Naar aanleiding van deelname aan het verkennende stelselonderzoek Basisvaardigheden in najaar 2021 kreeg DC in 2022 de uitnodiging voor een verdiepend onderzoek Basisvaardigheden. De verkennende fase van het onderzoek in 2021 bestond uit het invullen van digitale vragenlijsten door het CvB en tien opleidingen. Het verdiepende onderzoek bestond uit gesprekken met het CvB (juli 2022) en de opleiding Helpende Zorg en Welzijn (Niveau 2) te Emmen (september 2022). Het verdiepende onderzoek had tot doel om meer duidelijkheid over en beter zicht te krijgen op een aantal thema's uit de eerdere vragenlijst en had geen beoordelend karakter.

Alle scholen die de opleiding Luchtvaartdienstverlening aanbieden (waaronder Drenthe College) werden uitgenodigd voor deelname aan een landelijk overleg op 28 juni over de kwaliteit van de begeleiding tijdens de beroepspraktijkvorming op Schiphol. Aanleiding hiervoor was dat de inspectie signalen van studenten Luchtvaartdienstverlening had ontvangen over de kwaliteit van de begeleiding. Vanuit Drenthe College heeft een vertegenwoordiging van deze opleiding deelgenomen aan deze bijeenkomst.

OCW-pilot vanuit het kwaliteitsnetwerk

DC nam in 2022 deel aan de OCW-pilot Kwaliteitszorg met ambitie. Deze pilot is gekoppeld aan het vierjaarlijks onderzoek (4JO) van de onderwijsinspectie. Met de pilot wil OCW verkennen hoe de besturen van scholen de eigen ambities voor de kwaliteit van het onderwijs en de ambitieuze invulling van kwaliteitszorg zichtbaar, navolgbaar en betrouwbaar kunnen maken.

Daarnaast neemt Drenthe College deel aan een proeftuin referentiewaarden van het Kwaliteitsnetwerk mbo. Deze proeftuin richt zich op de evaluatie van de kwaliteitsdocumenten en het kwaliteitsproces; het referentiewaardenmodel wordt hierin meegenomen. De uitvoer van deze proeftuin vindt in 2023 plaats.

4.5 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 2022 heeft Drenthe College 140 Keuzedelen aangeboden.

	Meting 2022	Meting 2021
Aantal keuzedelen	140 bij 220 opleidingen	130 bij 150 opleidingen
Gemiddeld aantal keuzedelen per opleiding	7	5,4
Minimaal aantal keuzedelen per opleiding	3	1
Maximaal aantal keuzedelen per opleiding	22	18
Percentage keuzedelen uit keuzedelenregister	11	11,3
Aanbod keuzedelen die niet opgenomen zijn in register	324	66
Aantal gerapporteerde keuzes	1.729	1.543
Aantal geregistreerde resultaten	6.528	6.421
Waarvan "behaald"	5.888	5.773

Figuur 15: Ontwikkeling Keuzedelen 2022 en 2021 ▲
Bron: Monitor Keuzedelen; DUO

DE PROKKEL Minister Carola Schouten (derde van links) reikte de gouden prokkel uit. De DC-studenten zaten toen al weer in de klas...

Ontmoetingen tussen mensen met en zonder verstandelijke beperking stimuleren

Door samen iets te doen, leer je elkaar beter kennen. Dat is de insteek van de landelijke Prokkelweek, waar onder andere de opleiding Maatschappelijke zorg in Emmen aan meedoet. De Prokkel wil ontmoetingen tussen mensen met en zonder verstandelijke beperking stimuleren. Eén week in het jaar als voorbeeld en inspiratie. Dat lukt, zo blijkt uit het verhaal van de inmiddels tweedejaarsstudenten Anisha en Janitha en hun docent Corry Mepschen (docent VZ IG Emmen)

De Prokkel is onderdeel van het lesprogramma van de eerstejaarsstudenten Maatschappelijke Zorg. In de achttien weken die eraan voorafgaan leren studenten over manieren van begeleiden en methodieken, maar uiteindelijk is het de bedoeling dat ze een activiteit bedenken, organiseren en aanbieden aan de kinderen die dagbesteding volgen bij De Vuurtoren en aan kinderen van Jenaplanschool De Kristalla.

Contact maken

Dit jaar was dat een ronde om het gebouw langs allerlei leuke dingen die de kinderen konden doen. "Alle activiteiten worden altijd bedacht door de studenten", vertelt Corry Mepschen. "Het thema was 'in en om het huis' en draaide om zintuigen. Er was bijvoorbeeld iets met dans en muziek, met zand en water, een andere groep studenten had kijkdozen gemaakt: huisjes waarin iets te zien was of te voelen. We sluiten altijd aan bij thema's die op De Vuurtoren spelen." De studenten gingen vooraf op bezoek bij Jenaplanschool De Kristalla om de leerlingen van de groepen 6, 7 en 8 te vertellen over De Vuurtoren en wat een verstandelijke beperking is.

Op 9 juni liepen groepjes kinderen van De Vuurtoren en De Kristalla langs alles wat er te doen was, met een begeleider op de achtergrond. De studenten stonden bij de activiteiten. Corry: "Waarbij de studenten de kinderen stimuleerden om contact te maken en samen te spelen. Het was super."

Het pakte heel goed uit

"Tijdens de opleiding werkten we in kleine groepjes, en ieder deed een of twee activiteiten. Wij hadden een springkussen met discolampen maar kwamen er achter dat dit epileptische aanvallen kan stimuleren, dus die discolampen bleven uit", vertelt Anisha. "We hadden ook een sensopathische activiteit. Voelen! Dat kenden de kinderen al en ze vonden het allemaal geweldig. De mix van kinderen met en zonder beperking pakte heel goed uit. De kinderen van de basisschool zagen dat kinderen met een beperking gewone kinderen zijn die leuk kunnen spelen. Ze waren heel lief naar elkaar", zegt Anisha. "Het was van beide kanten geven en nemen, geen eenrichtingsverkeer", aldus Janitha.

Leuk, werken met kinderen

Hoe was het om met kinderen te werken? Janitha: "Ik liep stage in een instelling voor 24-uurszorg voor volwassenen met GGZ-problematiek zoals verslaving en suïcidale problemen. Vrij heftig allemaal. Met de Prokkel moesten we iets gaan



doen met kinderen, een heel andere doelgroep. Ik dacht: past dit wel bij me? Het antwoord is ja, dit vind ik heel erg leuk."

Dit studiejaar coördineren beide dames een talentenjacht voor jongeren, jongvolwassenen en volwassenen met meer-voudige problematiek bij Cosis. Janitha: "We moeten een boel regelen, locatie, decor, muziek, geluid, alles wat erbij komt kijken. Zorgen dat alle acts soepel verlopen. We doen dit voor twee locaties van Cosis en een derde komt kijken. Wij ondersteunen ze daarin." Anisha: "Leuk om het decor te bouwen met mensen van Cosis die niet op het podium willen staan maar zo wel hun talenten kunnen laten zien."

Laat ze zelf ontdekken

Welke ervaring van De Prokkel neem je mee in dit nieuwe project? "Ik dacht altijd dat je heel erg voorzichtig moet zijn met kinderen met een beperking, dat je ze heel erg moet beschermen. Tijdens de Prokkel leerde ik dat dat helemaal niet hoeft. Laat ze zelf ontdekken en doen. Dat geldt ook voor mensen met psychiatrische problematiek, dus die ervaring neem ik mee naar de talentenjacht", zegt Anisha.

De Prokkel is geen wedstrijd, maar je kunt wel winnen. Het Emmense Prokkelproject dat Maatschappelijke Zorg in 2022 uitvoerde in samenwerking met De Vuurtoren (dagbesteding voor kinderen van De Trans) en Jenaplanschool De Kristalla werd uitgeroepen tot het mooiste voorbeeld van participatie en integratie. Helaas liepen de studenten de handdruk van minister Carola Schouten mis omdat een dagje Utrecht niet te combineren viel met de stages die net waren begonnen. Leren gaat voor :)

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 opleidingsoverstijgend aan te bieden. Meer studenten die inschrijven voor een keuzedeel vergroot de kans dat een keuzedeel doorgaat.

In 2022 hebben de dienst ICT in samenwerking met coördinatoren van de onderwijsteams van de regio's gewerkt aan de inrichting van het keuzedelenproces. 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.

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 meer 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 'foutjes', 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 is om een evaluatie te laten uitvoeren met onderzoeksvragen op het gebied van onderwijs, proces en logistiek, om te komen tot beleidsmatige aanbevelingen. De vervolgstap hierin is het wel of niet aanpassen/aanscherpen van het DC-beleid met daarbinnen de noodzaak om de verantwoordelijkheden en taken (rollen) te beleggen. 'Onderwegwijs' en de nieuwe onderwijsontwikkelingen, denk daarbij aan samenwerking in DNA-verband en de fusie met Terra, worden hierin meegenomen.

4.6 Tevredenheid van studenten

JOB-monitor

In 2022 vond de tweejaarlijkse JOB-monitor plaats (JOB; Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs). Met behulp van deze landelijke monitor wordt onderzocht hoe tevreden mbo-studenten zijn over hun opleiding en school. Landelijk ligt de respons in 2022 op 44,5% van alle mbo-studenten (was 52,7% in 2020). In tegenstelling tot de landelijke dalende respons is de respons bij DC licht toegenomen (58,2% in 2022; 57,1% in 2020): duidelijk boven het landelijk gemiddelde.

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. Overall is de studenttevredenheid toegenomen. Met een 7,2 zijn studenten Entree het meest tevreden over DC. De algemene waardering van de eigen opleiding is eveneens gestegen. Uitzondering hierop zijn de Entree-studenten die met een 6,9 hun opleiding juist iets lager waarden.

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

4.7 Regio's

4.7.1 Regio Assen

Onderwegwijs

Alle teams willen de stof zoveel mogelijk in leerarrangementen op maat aanbieden ofte wel in leereenheden. Sommige zijn hier al ver mee, zoals het TT-Instituut, de BBL-opleiding Verpleegkunde en Maatschappelijke Zorg Niveau 4. Andere teams staan nog aan het begin. Daarbij is de verbinding van onderwijs en werkveld belangrijk: zoveel mogelijk leren in de praktijk, op de werkplek, daar gaat het om. Hiervoor wordt nauw samengewerkt met de partners in het werkveld, zodat leren op de werkplek past bij iedere branche en partner. Het streven is dat alle studenten minimaal drie praktijkopdrachten uitvoeren, waarvan één in een innovatiewerkplaats. Dit is een samenwerking van DC, de hogescholen en het werkveld.

Wat in 2022 nog niet van de grond kwam, is de gewenste kruisbestuiving tussen opleidingen, wellicht is het daarvoor nog wat te vroeg. We werken eraan.

Blended onderwijs

Blended onderwijs in de betekenis van de combinatie digitale en fysieke lessen en begeleiding, is een belangrijk instrument in de onderwijsvernieuwing. Dit maakt het mogelijk dat studenten in hun eigen tempo werken; studenten die sneller leren en meer willen kunnen hier opdrachten vinden die de leerstof verrijken en hen bijvoorbeeld uitdagen om onderzoeksvaardigheden te ontwikkelen.

De ICT-afdeling en de onderwijsteams werken samen om Blended onderwijs verder te ontwikkelen. Dit jaar is het gebruik van Xerte opgepakt. Dit is een elektronische leeromgeving die docenten helpt bij het ontwerpen en online zetten van lesmateriaal, zonder daarvoor een grote kennis van HTML of programmeertalen te moeten hebben. Verschillende teams, waaronder Entree, kregen scholing. De digicoaches

gingen met de afspraken-software Bookings aan de slag. Ze schoolden de teams om digitaal afspraken te kunnen maken met bijvoorbeeld ouders. De pilotfase voor het gebruik It's Learning is gestart, alle digicoaches kregen scholing en drie teams worden ondersteund bij de implementatie van It's Learning

Futureproof

Zeventien weken werkten achttien tweedejaarsstudenten van de opleiding Marketing Retail aan duurzaam ondernemen. Dit is een project waarbij het gaat om positieve impact op de omgeving. Denk bijvoorbeeld aan projecten waarbij ondernemers de toekomst mooier, socialer en duurzamer maken. Studenten zetten een eigen bedrijf op.

Ondernemerschap

Het Business College koppelt het leren van de student zoveel mogelijk aan de actualiteit en de wereld om de student heen. Dit jaar hebben ze een aantal inspirerende gastsprekers ontvangen, zoals gerechtsdeurwaarder Alex Grobbee, Karl van der Linde van Prodemos, Evgeniy Levchenko, Laurens Dassen van VOLT, Irene Wildenbeest van Image Consulting en Claudia Stinne, schrijfster. Daarnaast brachten de studenten werkbezoeken aan onder andere Werkplein Drentsche Aa, de Forensische Psychiatrische Kliniek en het Wilhelmina Ziekenhuis Assen. Bij het opzetten van projectondernemerschap is het gelukt DC Onderneemt in Vanderveen in Assen te realiseren, waar studenten kunnen werken aan opdrachten van ondernemers uit de binnenstad. Ook uit de koker van ondernemerschap komt de Student Business Award, waarvan de eerste editie in 2022 plaatsvond. Dit is een start-up-competitie voor mbo-studenten uit Drenthe die een serieus plan voor een eigen bedrijf hebben. Ze maken kans op een startkapitaal van € 10.000.

Sport en Bewegen

DC en Alfa-college hebben in 2021 afgesproken om deze opleiding samen aan te bieden. Studietoer 2022-2023 startten de eerstejaars voor het eerst met een gezamenlijk programma. Het is de bedoeling om de samenwerking uit te bouwen tot Sport- en Bewegingcampus Assen, met een breed aanbod van mbo-opleidingen die aansluiten bij de arbeidsmarkt.

Ook is dit jaar een mooie samenwerking tot stand gekomen met VanBoeijen, de zorgorganisatie voor mensen met een verstandelijke beperking. Studenten Sport en Bewegen bieden beweging-agogische activiteiten aan cliënten van de locatie Diepstroeten in Assen.

Pedagogisch Medewerker Onderwijs, 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. Studenten krijgen de mogelijkheid om verschillende diploma's te behalen: Sport & Bewegen Niveau 3, Onderwijsassistent Niveau 3 en Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker Niveau 4. Tijdens het eerste jaar maken ze kennis met alle vakgebieden. Ze krijgen theorie- en praktijklessen en maken direct kennis met het werkveld door de stage op een IKC.

In 2021/2022 is de opleiding met een kleine groep studenten gestart als een pilot, inmiddels is de huidige eerste jaar een volledige klas. Op dit moment is DC de enige opleiding in Nederland die deze combinatie biedt. Deze mooie combi opleiding is niet onopgemerkt gebleven; ook andere ROC's zijn geïnteresseerd in onze aanpak.

4.7.2 Regio Emmen

Onderwegwijs

Veel opleidingen hebben in samenwerking met hun branches de ontwikkeling naar onderwijs in leereenheden in gang gezet, waarbij wordt gestreefd naar zoveel mogelijk onderwijs in de praktijk. Vanaf 2022 werken alle teams hieraan in hun eigen tempo en vanuit hun eigen vertrekpunt. Zorg & Welzijn focust op de veranderende rollen: de student krijgt meer de regie over zijn eigen opleiding en dat vraagt van docenten dat zij zich ontwikkelen tot coach. Zakelijke dienstverlening & Ondernemen werkt aan onderwijsvernieuwing vanuit de onderwijslogistiek: ze zijn hun onderwijs aan het herschrijven naar leereenheden. Sport & Bewegen en Travel & Leisure kijken eerst naar de gemene delers en onderzoeken van daaruit hoe ze samen leereenheden kunnen ontwikkelen. Techniek is wat later gestart met het herinrichten van het onderwijs. Met name voor hen is LLO een belangrijke component: kun je

leereenheden zo inrichten dat je ze ook als leertraject kunt aanbieden aan bedrijven. Het betekende voor docenten en voor medewerkers van de logistieke infrastructuur (planners en roosteraars) alle zeilen bijzetten maar de eerste geluiden van studenten zijn positief en daar doen we het voor.

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 bij (bijvoorbeeld het gegeven van een krimp-regio) en vraagstukken van bedrijven en organisaties in de regio verrijken de inhoud van ons onderwijs, zoals van Arbeidsmarkt Drenthe, het practoraat Zorg & Welzijn, het practoraat Waterstof in de industrie, de RIF-aanvraag Horeca/Leisure en de Zorg- en technologieacademie.

4.7.3 Meppel

Onderwegwijs

Een uitdagende leeromgeving bieden waarbij de beroepscontext centraal staat, dat is waar we in Meppel mee gestart zijn. In 2022 is Onderwegwijs vastgesteld en alle onderwijsteams in onze regio gingen aan de slag om hun onderwijsaanbod om te zetten in leereenheden. Drie onderwijsteams hebben de vertaalslag al gemaakt en bieden het onderwijs al volgens de leereenheden aan. Zo werkt het onderwijsteam Maatschappelijke Zorg vanuit de visie van KLIK (Kunskapsskolan), een Scandinavisch onderwijsconcept waar voorop staat dat een student talenten heeft die hij/zij kan ontwikkelen vanuit eigenaarschap. Vanuit een motiverende omgeving werken studenten leerdoelgericht. Bij Pedagogisch werk staat in iedere leereenheid een authentieke beroepssituatie centraal, waarbij Rubrics het instrument is om prestaties van studenten te evalueren of beoordelen. Op deze manier krijgt de student de uitdaging om zich te ontwikkelen tot een beginnend beroepsbeoefenaar. Het team Business College heeft leereenheden vormgegeven in samenwerking met partners in de regio. Waar mogelijk volgen studenten van verschillende opleidingen dezelfde leereenheden. Dat is niet alleen efficiënt maar zorgt ook voor verrijking en verdieping.

Nieuwe opleidingen

Studiejaar 2023-2024 breiden we het opleidingsaanbod bij Horeca uit met twee Niveau-4 opleidingen: Leidinggevende keuken en Leidinggevende bediening. Dit is in 2022 voorbereid. Door N4 op te nemen in het opleidingsaanbod richten we ons meer op TL-instroom en maken we de doorgaande leerweg langer. Het helpt onze Horeca-opleidingen beter te organiseren.

Aankomend schooljaar wordt de Vavo uitgebreid met een havo-4 jaar. Niet alleen als noodzakelijke optie, maar ook om TL'ers de kans te bieden een havodiploma te halen. Ook dit werd in 2022 voorbereid.

Keuzedelen in corridortijd

In november zijn we een verkenning gestart naar het regio-breed organiseren van keuzedelen om studenten meer keuze te bieden binnen en buiten de opleiding. Met de onderwijsteams is gekeken naar de mogelijkheden, kansen, belemmeringen en knelpunten. De verkenningsfase loopt nog, maar naar alle waarschijnlijkheid gaat het lukken om volgend schooljaar keuzedelen in corridortijd aan te bieden voor het gros van de studenten.

Implementatie kwaliteitscyclus

In 2022 stond de implementatie van de kwaliteitscyclus centraal. Alle onderwijsteams deden een zelfevaluatie waarbij ze kritisch naar zichzelf hebben gekeken. Op basis daarvan heeft elk team een teamplan opgesteld. Veel onderwijsteams gebruiken dit als levend document, bijvoorbeeld door het teamplan te combineren met DC Moves. Hiermee heeft een kwaliteitsverbetering plaatsgevonden in Meppel, teams zijn bewuster geworden van de kwaliteitscyclus en zijn actief bezig om de kwaliteit op teamniveau te verbeteren.

DRENTSE KEI Team van het Jaar: ICT-Niveau 2 uit Emmen en Leerbedrijf van het Jaar: Fresenius Kabi.

Drentse Keien gekozen

Na twee jaar gedwongen pauze door corona werden in 2022 weer de Drentse Keien gekozen: de beste student, het beste leerbedrijf en het beste team.

Studenten

Bij de studenten ging de titel naar Loes Platen (zie pagina 65). De jury zei over haar: "We zien in Loes een student die zich continu probeert uit te dagen, waarbij ze haar eigen grenzen kent en tijdig de hulp en ondersteuning inroept van haar docenten. We waarderen haar passie voor haar toekomstige vak en de manier waarop zij de komende jaren in dat vak wil groeien. Het doorzettingsvermogen dat zij daarbij tentoon spreidt is groot, evenals haar inzicht over het pad dat zij daarbij moet bewandelen. We zien dat dat ze haar focus op de juiste plek legt: je hoeft alles niet perfect te kunnen, door gestructureerd naar je doel te werken kom je er wel."

Leerbedrijven

Bij de leerbedrijven sleepte Fresenius Kabi de titel in de wacht. Deze internationale onderneming is gespecialiseerd in klinische voeding, levensreddende geneesmiddelen, alsook in infusie- en transfusietechnologie. Daarmee richten

de onderneming zich zowel op de therapie als op de zorg voor kritisch en chronisch zieke patiënten.

De Jury (met daarin onder meer Marco Out (Burgemeester van Assen) en Nico Vanderveen (van het gelijknamige warenhuis) zei in het juryrapport over Fresenius Kabi: "Fresenius Kabi uit Emmer-Compasuum is in staat om studenten een goede landing te geven op de arbeidsmarkt in het algemeen en binnen Fresenius Kabi in het bijzonder. Zij zijn er bijzonder op gefocust om de student aan zich te binden en daarbij tevens doorgroei mogelijkheden te bieden. De BPV is naar ons oordeel professioneel en de begeleiding staat volledig ten dienste van de student. We hebben waardering voor het feit dat Fresenius Kabi binnen de stage de student maximaal probeert uit te dagen waardoor de stage een waardevol onderdeel wordt van het opleidings-traject van de student"

Teams

Bij de teams ging de titel naar het onderwijsteam ICT-Niveau 2 uit Emmen. Over dit team oordeelde de jury: "We hebben met waardering kennisgenomen van de inspanningen van het team ICT Niveau 2 uit Emmen om studenten

een gevoel van thuiskomen te bieden. Oprechte aandacht voor de student, passie voor het onderwijs en een veilig klimaat in de klas zorgen er voor dat dit team met recht kan claimen de student op één te zetten. Het team heeft een aansprekend onderwijsconcept ontwikkeld, waarbij ze erin geslaagd zijn om échte drempelloze instroom te realiseren en door de inzet van taakkaarten lesuitval tot een minimum te beperken. Het team weet in grote mate maatwerk richting studenten te leveren. Bijzondere waardering heeft de jury voor het feit dat het team een vorm van feedback heeft geïntroduceerd waarbij docenten de studenten feedback geven én andersom de studenten richting de docenten; dit getuigt van de eerder genoemde veilige setting."



5. PARTNER IN DE REGIO

5.1 Inleiding

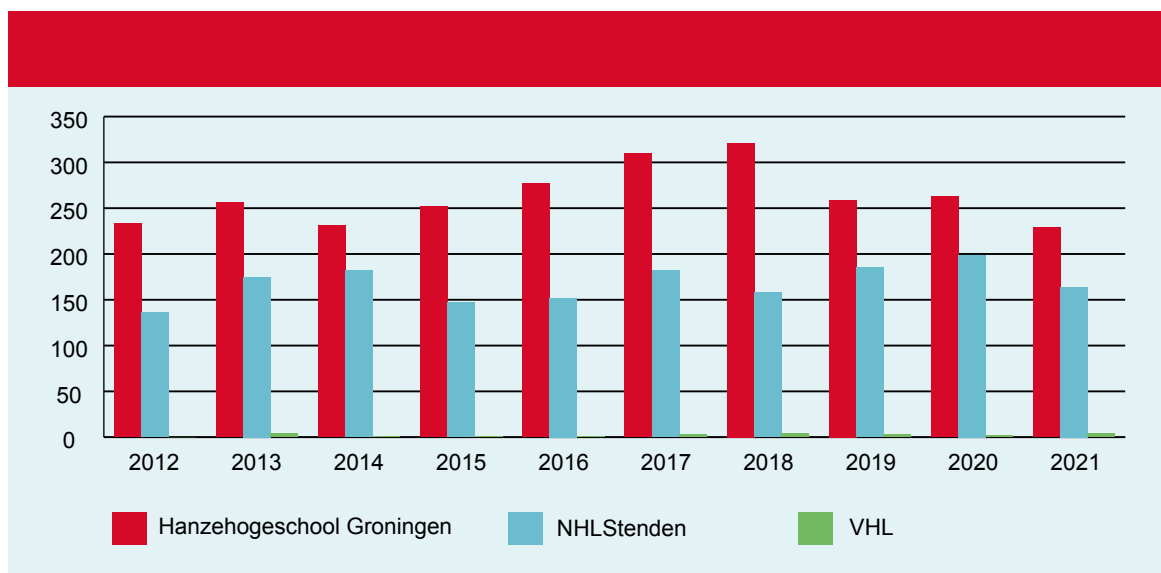
DC staat midden in de samenleving. We maken er deel van uit. We hebben er invloed op. Die verantwoordelijkheid delen we met onze partners: onderwijsinstellingen, bedrijven, instellingen, regionale overheden in Drenthe. Samen met hen zien en benutten we kansen voor Drenthe. We hebben onze organisatie 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

Sinds 2012 (convenant "succesvolle doorstroom Noord Nederland") werken de 8 noordelijke ROC's en de 3 noordelijke hbo-instellingen Hanze Hogeschool, NHL/Stenden en Van Hall Larenstein samen aan de verbetering van de doorstroom van het mbo naar het hbo. Met overheidssubsidie zijn allerlei activiteiten ontwikkeld om de mbo-studenten beter voor te bereiden op het hbo en uitval te verminderen. De doorstroomdata van Drenthe College betreffen de drie noordelijke hbo-instellingen. Windesheim in Zwolle en andere hbo-instellingen in het land zijn niet meegenomen. 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 15). De oorzaken zijn deels demografisch van aard maar hebben ook te maken met Covid. Veel studenten hebben vanwege Covid gekozen voor een tussenjaar. Ook het aantrekken van de arbeidsmarkt is een reden om niet voor het hbo te kiezen.



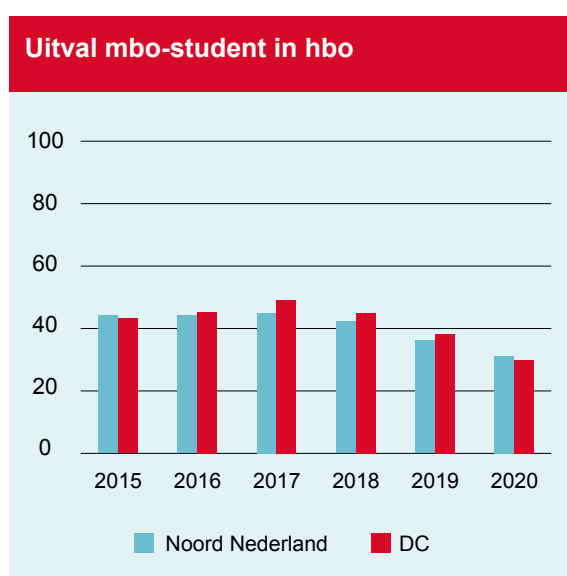
Figuur 17: Doorstroom van studenten DC naar de 3 noordelijke hbo-instellingen ▲

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:

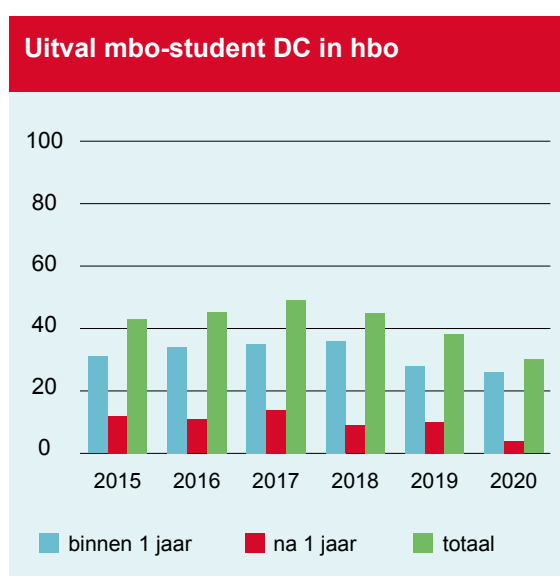
- Gedrag en maatschappij: 50 doorstromers; waarvan Social Work 32
- Gezondheidszorg: 76 doorstromers; waarvan Verpleegkundige 53
- Onderwijs: 56 doorstromers; waarvan Pabo 36
- Techniek: 69; waarvan 25 studenten doorstromen naar ICT-gerelateerde opleidingen (ICT/ Informatica/Technisch Informatica).

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.



Figuur 18: Uitvalpercentages Noord Nederland en DC ▲



Figuur 19: Uitvalpercentages binnen 1 jaar en na 1 jaar DC ▲

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 studievaardigheden (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.

Doorstroomprogramma

Om de studenten beter op een hbo-studie voor te bereiden, heeft Drenthe College binnen de opleidingen op Niveau 4 een doorstroomprogramma (doorstroomkeuzedeel) opgenomen. Zo bieden enkele opleidingen een extra verdiepend niveau aan voor bijvoorbeeld wiskunde, Engels of natuurkunde.

Zoals reeds vermeld, werkt Drenthe College in het kader van de doorstroom samen met acht mbo-instellingen en drie hbo-scholen in Groningen, Friesland en Drenthe. 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.

Om het aanbod van doorstroomprogramma's te completeren is er binnen Drenthe College een algemeen doorstroomkeuzedeel ontwikkeld, zodat ook studenten die nog niet precies weten welke hbo-opleiding zij willen volgen, zich goed kunnen voorbereiden. Deze programma's worden als onderdeel van de kwalificatiedossiers in het mbo aangeboden en voldoen aan landelijk vastgestelde eisen. In enkele gevallen wordt het keuzedeel (of onderdelen ervan) op de locatie van een hbo-instelling uitgevoerd.

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 is er € 364.000 beschikbaar voor de periode 2018 – 2022. In het laatste subsidiejaar 2022 is een bedrag van € 14.025 uitgegeven (figuur 18). Ook de andere noordelijke partners hebben een dergelijke subsidie beschikbaar gekregen. Voor alle partners samen is er ruim € 3,7 miljoen beschikbaar gesteld.

De gelden worden 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.

Activiteit uit projectplan OCW	Bestede subsidie 2022
C2b Docent ontwikkel teams (DOT's)	5.595
C1b Keuzedeel Voorbereiding op hbo Economie (NHL Stenden)	3.000
C2 Samenwerken in projecten	2.040
C3 Docent Ontwikkelteams (DOT's)	3.390
Bestede subsidie 2022 Totaal	14.025

Figuur 20: Besteding subsidie doorstroom mbo – hbo in 2022 ▲

DC ONDERNEEMT Meer startups voor Drenthe? DC komt met hotspot en netwerk

Ondernemende studenten krijgen bij DC alle ruimte. Letterlijk: dit schooljaar werd de Hotspot bij Vanderveen in Assen geopend. Dé plek waar studenten en bedrijven elkaar kunnen ontmoeten, inspireren en liefst ook zaken met elkaar kunnen gaan doen. Trekker Daan Oolders (docent Business College Assen) hoopt dat hier heel wat mooie start ups en andere initiatieven het licht zullen zien.

“Ik loop er nu net naar binnen”, vertelt hij aan de telefoon. “Toen ik anderhalf jaar geleden begon als projectleider ondernemerschapsonderwijs, leek me het mooi om een ruimte te hebben buiten school, waar studenten en ondernemers samen kunnen komen, waar we workshops kunnen houden, presentaties kunnen geven, colлетour-sessies kunnen organiseren. Een thuisbasis voor alle studenten die geïnteresseerd zijn in ondernemerschap.” Die hotspot, dat is bij Vanderveen, van oudsher betrokken bij DC. “We huurden hier al een ruimte maar nu willen we ook echt projecten samen gaan doen.”

Young Pro's

DC Onderneemt heeft zich ontwikkeld van succesvol project naar een DC-breed programma om het ondernemerschap onder studenten te stimuleren en te faciliteren. Binnen opleidingen en daarbuiten. Een van de initiatieven is het recent opgerichte Young Pro's. Een netwerkclub voor alle studenten in Drenthe die met ondernemerschap bezig willen of er nieuwsgierig naar zijn. “We organiseren inspirerende bijeenkomsten met ondernemers, met als doel is van elkaar te leren.”

Vanaf dag 1 waren er al studenten geïnteresseerd, zonder dat er nog bekendheid aan was gegeven. Daan: “Dat waren met name studenten Junior Accountmanager of Administratie, maar Young Pro's is echt voor iedereen. Er is nu iemand van een zorgopleiding met interesse en ook een student van de TT-opleiding wil meedoen. Het is echt

voor iedereen en daarom noemen we het Young Pro's. Je hoeft niet al een business met inschrijving van de Kamer van Koophandel te hebben. Je hoeft ook niet bij DC te studeren. Alumni die nog niet zo lang geleden zijn afgestudeerd zijn welkom en ook studenten van Terra, Alfa-college en Noorderpoort. Wij zijn er voor alle studenten die zich willen profileren, kansen leren zien en grijpen om iets op te zetten.”

Ondernemen anno nu

Maar DC Onderneemt is meer dan een Hotspot en Young Pro's. Het gaat ook over hoe je in het reguliere onderwijs het ondernemerschap stimuleert. In Assen, Emmen en Meppel. “Als we de regio's verbinden kunnen we samen echt impact maken. Waar we mee bezig zijn is het 'anno nu het ondernemen'. Een start up-cultuur opzetten in Drenthe: daar gaat het ons om.”

doet hij business in Azië, Afrika, Europa... zijn netwerk beslaat de hele wereld en daarom helpt hij Daan Oolders met het opzetten van Young Pro's. Ihab hoopt op een toekomst waarin hij het hartstikke druk heeft. Stilzitten en afwachten, daar heeft hij een bloedhekel aan.

Als klein jongetje was hij al bezig met handel. Centjes verdienen om snoep te kopen. Het duurde wel even voor hij weer genoeg had. Hoe kon dat slimmer? Op zijn veertiende startte Ihab een handeltje in een onderdeel voor Minecraft en zo begon het.

Stoorzender

School kon vroeger niet rekenen op zijn warme belangstelling, maar ja, het moest. Hij koos voor de richting Administratie. Waarom? “Omdat het op de website van DC bovenaan stond. Ik had geen zin om me erin te verdiepen.



IHAB HARSAL wint bij de Student Business Award in 2022 de derde prijs.

Ihab Harsal verovert de wereld

Hij is 21 en studeert Marketing & Communicatie in Assen maar Drenthe is allang te klein voor hem. Ihab werd ondernemer op zijn 14e. De laatste jaren

Maar wat was dat saai. Ik werd een stoorzender in de klas”, zegt hij. En dan zie je maar weer hoe bepalend die ene docent kan zijn voor je leven. Diederik de Vries zag dat Ihab niet gebouwd

was om een leven lang achter een bureau de boekhouding te doen. Hij zag andere kwaliteiten en stuurde hem naar Marketing & Communicatie. Deze opleiding past hem als gegoten. "Hier krijg je heel veel vrijheid. De opdrachten van school doe ik voor mijn eigen onderneming. Niks fictief bedrijf."

Drenthe te klein

Een jaar geleden begon hij Exectus Prospexx (EP) en op de vraag hoe het gaat, zegt hij "ik mag niet klagen." Met EP brengt hij mensen bij elkaar. Mensen die werk zoeken en werk hebben, maar bijvoorbeeld ook de productie en doorverkoop van kleding en andere producten. Hij koopt ze elders in de wereld in of laat ze maken. Hij heeft inmiddels een enorm netwerk en weet precies waar de mensen verblijven die hij nodig heeft. Hoe komt hij in contact met zakenlieden uit – noem eens een land - Congo? Dat vertelt hij liever niet: bedrijfsgeheim. In elk geval reist hij in de vakantieperiodes heel wat af. "Ik kan lui gaan doen of mensen leren kennen. Niks doen, daar is niks aan." Weer in Nederland zit hij meer in Tilburg bij zijn neef, die fungeert als mentor, dan thuis. "Daar wonen meer mensen dan in Drenthe en er gebeurt veel meer."

Snappen hoe business werkt

Wat voor hem een leuke dag is? "Als ik veel voor mekaar krijgt, ik houd ervan dingen snel op te pakken, dingen op te lossen. Dan ben ik bezig het beste uit het leven te halen." Dat wil hij ook overdragen aan anderen, bijvoorbeeld aan medestudenten. Daarom zet hij zich in voor Young Pro's. "Samen met Daan Oolders. Hij is docent maar we doen dit op basis van gelijkwaardigheid. Ik doe dit omdat je beter op school presteert als je snapt hoe business werkt en ik heb de ervaring. Lesgeven vanuit praktijkervaring – en die hebben docenten vaak te weinig of helemaal niet."

Of hij nog tijd overhoudt voor vrienden? "Mijn vrienden zijn de mensen met wie ik

samenwerk, samen bouwen we aan onze business. Ik ga alleen maar met mensen om die ook goed bezig zijn."

Jasper Schepers zoekt het in Drenthe

Drenthe, of liever gezegd Noord-Nederland is voor Jasper de ideale omgeving om te ondernemen. Hij ziet zichzelf hier wel blijven. Genoeg te ontwikkelen, genoeg kansen, genoeg te doen. Ondernemende studenten en ondernemers in Drenthe vooruithelpen: dat is zijn drijfveer. Dat begon met zijn stage. Samen met medestudent Yde Meijer ontwikkelde hij DC's het eigen leerbedrijf voor studenten Marketing & Communicatie, aangevuurd en ondersteund door docenten. "Dat leerbedrijf is nodig voor studenten die heel moeilijk aan stageplekken kunnen komen. Het was fantastisch om eerstejaars Marketing & Communicatie te begeleiden. Hier kon ik echt mijn energie in kwijt en ik wilde er verder mee."

Na zijn studie begon hij Jasper Marketing Solutions en Drenthe College werd zijn eerste opdrachtgever. Laten zien wat we bedoelen met 'Meer dan een diploma', werd de opdracht. "Op vmbo-scholen en DC vertellen over ondernemerschap, over de opleiding Marketing & Communicatie en wat daar zo mooi aan is, én ik zorgde voor teksten en beeldmateriaal op intranet."

Daarna volgden opdrachten van Noorderpoort en Alfa-college voor workshops over ondernemerschap. "Ik ben van het onderwijs, ik denk er heel graag over mee en als je samen wat kunt ontwikkelen vind ik dat het mooiste wat er is", zegt Jasper. Zijn motto: ondernemen doe je samen. "Ik wil anderen vooruithelpen en daarmee ontwikkel ik ook mezelf. Je leert van elkaar door samen op te trekken. Dat kan met een eigen bedrijf maar ook zonder want ondernemen is een mindset. Dat wil ik overdragen aan anderen en ik help er graag bij. Mijn eigen groeiproces laat zien dat je je eigen kansen kunt creëren."



JASPER SCHEPER; studenten en ondernemers vooruithelpen is zijn grootste drijfveer

Naast zijn eigen onderneming studeert Jasper Commerciële Economie bij NHL Stenden in Emmen en werkt hij voor een webshop. "Wat ik mooi zou vinden is als studenten van DC bij mij komen stage- lopen of afstuderen, maar nu ik zelf nog studeer is dat een beetje veel."

CKC HET KOMPAS Alle werelden komen bij elkaar

Samen met Arco Buist (stagebegeleider) van CKC Het Kompas runt Chantalle Dik (docent opleiding Onderwijsassistent; red) de leerafdeling op Het Kompas. Op woensdagmiddag begeleiden zij de studenten Onderwijsassistent en Dienstverlening die er stage lopen. De studenten hebben die middag intervisie en werken met begeleiding van Chantalle en Arco aan opdrachten.

‘Studenten leren die middag mét elkaar en vān elkaar. Wij zijn er om dat proces in goede banen te leiden. We beginnen de middag altijd met intervisie. Zij kaarten iets aan of ik stel zelf iets aan de orde. Hoe zouden jullie dat aanpakken? En daarna gaan ze aan de slag met een opdracht vanuit de opleiding. We doen dat in een ruimte op de school zelf. Voor mij zijn die middagen erg waardevol. Door zo dicht bij het werkveld te zijn, blijf ik op de hoogte. Ik neem dat mee in mijn lessen. Ik had bijvoorbeeld een studente met een niet-Westerse achtergrond. Het onderwijs ging er bij haar thuis heel anders aan toe. Voor haar lijkt het alsof we in de onderbouw alleen maar spelen en knutselen en zingen. Dat hoor ik doordat ik in hún werksituatie ben. Dat soort dingen komt dan sneller aan de orde. Ja, voor mij is de woensdagmiddag echt het leukste moment van de werkweek. Alle werelden komen op zo’n middag bij elkaar.’

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.

Samenwerking Drents Museum

Drenthe College en het Drents Museum legden in oktober officieel vast dat ze voortaan meer met elkaar willen samenwerken. Het Drents Museum wil kunst en cultuur dicht bij mbo’ers brengen en wil studenten laten ervaren dat een museumbezoek niet afstandelijk en elitair is. En dat kunst en cultuur iets is waar ze hun eigen ideeën en meningen over kunnen hebben. DC hoopt dat studenten dankzij de samenwerking meer vertrouwd raken met kunst en cultuur en daardoor ook met creatieve denkprocessen. We willen studenten uitdagen om vanuit een ander perspectief naar hun eigen leven en beroepspraktijk te kijken.

De samenwerking tussen Drenthe College en het Drents Museum 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.

Nieuw kwalificatiedossier Handhaver Toezicht en Veiligheid

Alfa-college, Friese Poort en Drenthe College werken nauw samen om het nieuwe kwalificatiedossier Handhaver Toezicht en Veiligheid tot een succes te maken. Het nieuwe dossier is een uitloei van een forse wijziging in de opleiding. In plaats van één profiel kunnen studenten met ingang van september 2023 kiezen uit vier uitstroomprofielen: Publieke veiligheid, Milieu, welzijn en infrastructuur, Openbaar vervoer en Generieke opsporing. De opleiding HTV duurt drie jaar en bestaat uit een basisopleiding van 2 jaar en een profieldeel van 1 jaar.

Deze wijziging dreigt tot versnippering te leiden. Immers: om goed onderwijs te kunnen verzorgen heb je een bepaalde omvang nodig. Daarom hebben we als samenwerkende mbo-scholen besloten om over onze schaduw heen te stappen. De opleidingen spraken af om alle vier het uitstroomprofiel Publieke veiligheid te verzorgen en de andere drie profielen te verdelen over de deelnemende

instellingen. Zo kunnen we onze studenten behouden voor het Noorden. De aanpak vergt wel dat het basiscurriculum gelijk is. Alleen zo kunnen de partners garanderen dat studenten die bij DC hun generieke deel volgden bij een collega-school goed terecht kunnen voor hun uitstroomprofiel. Er is wel afgesproken dat de scholen vrij zijn in de manier waarop zij dat basisprogramma verzorgen.

Doorlopende leerlijn vo-mbo

We proberen een doorlopende leerlijn te ontwikkelen van het vmbo naar het mbo, ook in het techniekonderwijs. Daartoe nodigen we vmbo-studenten al vroeg uit om kennis te maken met het mbo. Een mooi voorbeeld daarvan is het keuzevak Booglassen in het Techniekcentrum Assen. Drie groepen van tien leerlingen van Dr. Nassau College locatie Penta deden enthousiast dat keuzevak bij de WEI-opleiding. Drie vrijdagmiddagen werkten ze aan enkele opdrachten. Ze ontvingen allemaal een bewijs van deelname. Op deze manier proberen we een brug te slaan tussen het vmbo en het mbo. Met het Dr. Nassau College hebben we daarom afgesproken deze samenwerking uit te breiden.

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. Het gaat voornamelijk om problemen gerelateerd aan omgaan met ASS, interculturele aspecten, geldzorgen en suïcidale gedachten.

Om ook deze groep goed te kunnen ondersteunen is het belangrijk te weten wat externe partijen aan ondersteuning kunnen bieden. Daarom zoekt het BAT contact met deze partijen. Dit gebeurde overigens ook andersom. Zorg en school moeten dichter bij elkaar komen. Die externe partijen zijn onder meer 'De evenaar', 'Horizonbegeleiding', 'CM Zorg' en 'Stichting Vlucht voorwaarts'.

De extra ondersteuning is afhankelijk van de ondersteuningsvraag. Het kan een adviesgesprek zijn maar ook een intensief begeleidingstraject en alles daar tussen in.

We hopen de komende jaren meer te kunnen doen aan deskundigheidsbevordering. En we streven om elkaar als partners in de regio te informeren over bijvoorbeeld trends en relevante maatschappelijke ontwikkelingen.

Multicultureel centrum De Nieuwe Kolk en DC gaan meer samenwerken

In september ondertekenden Hanneke Bruggeman (directeur De Nieuwe Kolk) en Jenkse Lorijn (directeur DC Regio Assen) een afspraak om de huidige samenwerking te intensiveren tussen DNK en Drenthe College. Het gaat dan bijvoorbeeld om meer stage- en werkplaatsen voor het organiseren van lezingen en andere events, meer afstemming over de programmering en het gebruik maken van ruimtes en studeerplekken. Bovendien kunnen partijen ook samen activiteiten organiseren. Ten slotte is het een mooie manier om jongeren kennis te laten maken met alles wat DNK te bieden heeft. Niet alleen in het cultureel aanbod maar ook als potentieel werkgever.

PAREL

SAMENWERKEN IN VOORLICHTING TECHNIEK ONDERWIJS Jan-Willem van Geffen is docent bij DC Techniekcentrum Assen. Hij organiseerde samen met de mensen van OBM (OpleidingsBedrijfMetaal) en IW (InstallatieWerk) een techniekvoorlichting voor leerlingen van Penta, een vmbo-school in Assen.

“Derde- en vierdejaars leerlingen van Penta maakten kennis met techniek. We deden dat op de drie locaties in Assen: hier in het Techniekcentrum, bij ICT in het Kenniscentrum Cicero en bij het TT-Instituut. En het is altijd weer hartstikke leuk. Leerlingen van Penta konden vooraf intekenen op 2 workshops. Die werden mede begeleid door onze eigen studenten. Daar geniet ik erg van! Als je ziet hoe ze de leerlingen van Penta als het ware bij de hand nemen, dat is echt een mooi proces. En voor de leerlingen van Penta is het net een schoolreisje. OBM en IW zijn organisaties die zich sterk maken voor vakonderwijs in hun werkveld. Het is belangrijk dat leerlingen zien hoeveel er in hun eigen regio gebeurt op het gebied van de techniek. En dat we daarin samenwerken. Je kunt alleen maar vermenigvuldigen als je ook kunt delen.”

Er is een werkgroep gevormd bestaande uit medewerkers van DNK en DC-collega's van verschillende afdelingen zoals Techniek, Pedagogisch Werk, Business College en DC Ondernemt. De werkgroep heeft in 2022 met collega's een brainstormsessie gehouden tijdens een regiomiddag. In DNK was er een brainstormsessie met studenten. Deze werkgroep organiseert bijvoorbeeld in 2023 een collegetour en een kennismakingsroute voor collega's en studenten. Door de jaarkalenders op elkaar leggen, onderzoeken we waar we in de programmering al samen kunnen werken.

Samenwerking Business College en de Thorbecke Academie

De Thorbecke Academie (NHL-Stenden) en Business College ondertekenden een intentieverklaring om meer samen te werken. De voorgenomen samenwerking richt zich op kennisontwikkeling rond diverse maatschappelijke vraagstukken zoals de AVG en cybercrime. Gedacht wordt aan gastlessen, projecten met studenten mbo en hbo en een betere doorstroom mbo - hbo. We spraken verder af dat als er relevante activiteiten zijn bij Thorbecke onze studenten zich daarvoor kunnen aanmelden. Bovendien willen de partners samenwerken bij opdrachten en projecten, gericht op juridisch zaken, cybercrime en digitaal veiliger werken.

Om de aansluiting mbo - hbo te bevorderen was Thorbecke aanwezig tijdens onze hbo-keuzemarkt en geeft Thorbecke voorlichting in de les. Onze studenten keuzedeel HBO kregen bovendien een voorlichting op locatie Thorbecke.

Samen Innoveren Assen

Samen innoveren Assen (SIA) is in 2018 gestart. Het is een initiatief van Ondernemend Assen, de gemeente Assen, de provincie Drenthe en de Hanzehogeschool. De ambitie is om als onderwijs, bedrijfsleven en overheden samen een innovatieve en technische leer- en werkomgeving te ontwikkelen. En daarin ook samen aan de slag te gaan. Dit leidde in 2019 tot de TechHub. In het voorjaar van 2022 hebben de partners de ambitie uitgesproken om de samenwerkingen te verbreden naar andere sectoren, bijvoorbeeld op het gebied van de vrijetijdsbesteding, energie, zorg en overheid. In 2023 werkt men de plannen concreet uit.

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 zoveel mogelijk samen op. Onderwijs dicht bij huis en bij voorkeur voor de regionale markt.

Voorgenomen fusie Terra

In regio's Oost-Drenthe en Zuidoost-Groningen daalt het aantal leerplichtige jongeren. Deze beweging is in het vmbo al een aantal jaren gaande. Ook in het mbo is het effect van deze beweging inmiddels te zien. In 2022 heeft opleidingscentrum Terra daarom het initiatief genomen om een fusie met DC te onderzoeken. Dit heeft geleid tot intensieve contacten op allerlei niveaus tussen beide organisaties. Het is een omvangrijke opdracht met veel impact, ook in onze regio.

Greenwise Campus – voorheen de Regiocampus Emmen

De Greenwise Campus is per medio 2022 de nieuwe naam van de Regiocampus Emmen. Deze naam past bij de ambities en maakt duidelijk waar de campus voor staat: werken aan het 'vergroenen' en 'verslimmen' van de regio. De campus is een initiatief van NHL Stenden, Drenthe College, Rijksuniversiteit Groningen, Provincie Drenthe en gemeente Emmen.

De campus levert een belangrijke bijdrage aan vier belangrijke sectoren in onze regio. Het gaat om de volgende transities:

- van lineaire naar een circulaire economie;
- van fossiele naar duurzame energie;
- van analoog naar digitaal;
- van zorg naar positieve gezondheid.

HET DRENTS MUSEUM Op 12 oktober sloten Het Drents Museum en DC een intentieverklaring om de samenwerking te verdiepen.



Heftige onderwerpen, mooie gesprekken

Het Drents Museum en DC spraken de intentie uit om de samenwerking te intensiveren. De afspraak komt voort uit de goede ervaringen met de samenwerking rond de tentoonstelling Viva la Frida over werk en leven van Frida Kahlo, eerder in 2022. Loes Steenberghe (Docent Drama) en Inge Wigchers-Oosting (Opleidingsmanager Pedagogisch Werk) vertellen.

“Onze studenten gaan uit zichzelf niet zo snel op zaterdagmiddag naar het museum. Terwijl een museumbezoek zó belangrijk kan zijn. Kennismaking met kunst en cultuur verrijkt en

ontwikkelt de creativiteit en algemene kennis. Het mooie in deze samenwerking is: we doen het samen met het werkveld waarvoor de studenten worden opgeleid. Ze krijgen een echte praktijkopdracht waarmee ze samen aan de slag gaan. Ten tijde van de tentoonstelling Viva la Frida hingen overal posters en werden studenten dagelijks geconfronteerd met Frida Kahlo en haar leven. Hoe leuk is het dan dat je kunt vertellen dat jij daar ook bent geweest. Onze tweedejaars studenten Pedagogische Medewerker Kinderopvang en Onderwijsassistenten deden mee aan drie verschillende lesprogramma's. Dat is natuurlijk mooie ervaring voor hen.”

Een uitgesproken uiterlijk

“Het mooie is ook: het Drents Museum kiest vaak voor maatschappelijk relevante onderwerpen. Dat sluit prachtig aan bij onze burgerschappijlers. Neem de tentoonstelling over Frida Kahlo. Zij was natuurlijk een kunstenares met een verhaal. Juist dat verhaal maakt zo'n bezoek zo leerzaam. Bovendien: het was een vrouw met een uitgesproken uiterlijk. Onze studenten keken: wat zegt dat uiterlijk over haar identiteit? En welke identiteit sta ik zelf voor. Dat waren soms heftige onderwerpen, maar het leidde binnen de LOB-lessen ook tot heel waardevolle gesprekken.”

Van Gogh in Drenthe

De komende tijd gaan we de samenwerking intensiveren. Door de positieve ervaringen in de samenwerking zijn er nu meer opleidingen in Assen betrokken bij deze samenwerking. In 2023 heeft het Drents Museum tentoonstellingen over Pompei, over de Molukse gemeenschap en over Van Gogh in Drenthe. Ook bij deze tentoonstellingen slaan het Drents Museum en Drenthe College de handen ineen om de kunst- en cultuureducatie onder de aandacht te brengen bij de studenten. Veel DC- studenten kunnen daar op allerlei manieren aan meewerken en van leren. We hebben in Assen een van de beste musea van Nederland. En letterlijk op loopafstand. We zijn echt 'partners in de regio.'”

Bedrijven, kennisinstellingen, studenten, overheden en inwoners werken samen aan deze uitdagingen. Zoals het vergroenen van de chemie, het zoeken naar nieuwe energiebronnen voor de industrie, oplossingen vinden voor het personeelstekorten, en de toepassing van hightech materialen in de maakindustrie. Zo leveren we een bijdrage aan een slimme en duurzame toekomst voor een vitale regio.

Onderwijscampus

In 2018 is er voor DC Regio Emmen een huisvestingsopdracht geformuleerd. Die opdracht is daarna verbreed naar een onderzoek tot het vormen van een onderwijscampus, samen met NHL Stenden en de gemeente Emmen. De intentieovereenkomst om dit plan samen te ontwikkelen is in 2022 getekend. Daarna zijn enkele onderwijswerkgroepen aan de slag gegaan. Zij onderzochten de



SPORT- & BEWEEGCAMPUS ASSEN Het is ónze opleiding

In 2021 spraken het Alfa-college Assen en DC regio Assen af om in 2022-2023 de opleiding Sport & Bewegen gefaseerd samen aan te bieden.

Opleidingsdirecteur John van Apeldoorn: "De locaties Sport & Bewegen van het Alfa-college en van DC waren afzonderlijk gewoon te klein om alle opleidingen in de omgeving van Assen aan te kunnen bieden. Dankzij de samenvoeging kan dat nu wel. Kon je bijvoorbeeld voorheen alleen het profiel Outdoor kiezen, nu kun je ook kiezen voor Snow sports.

Een snelkookpan

Natuurlijk, medewerkers van beide opleidingen reageerden niet onmiddellijk enthousiast. De opleidingen waren natuurlijk lange tijd collega's maar ergens ook concurrenten. Maar iedereen wilde het beste voor de regio. Toen men in gesprek ging, bleken er gewoon heel veel overeenkomsten. En bleek dat we veel van elkaar konden leren. 'Hé, hoe doen jullie dat zo!' We hadden veel tijd kunnen uittrekken voor een fusietraject. Maar onze docenten zijn doeners. We kozen voor een snelkookpan-aanpak.

We besloten in het voorjaar om in september te starten met het eerste jaar. Een enorm karwei. Maar het lukte. Nu overheerst trots. Het is ónze opleiding."

Wat werkt wel, wat niet?

Noud Smeenge is een van de nieuwe studenten. Hij merkte dat er aanloopproblemen waren. "De stages hadden een slechte start, we kregen pas laat de informatie die we nodig hadden. En het werken in teams ging in het begin niet zo goed. Uiteindelijk kwam het wel allemaal goed. Het eerste jaar moeten we vaak lesgeven op een basisschool. Dat is niet helemaal mijn ding maar ik leer er wel erg veel van. Bijvoorbeeld hoe ik mijn les moet organiseren en hoe je overzicht houdt. En hoe je met mensen omgaat. Wat werkt wel, wat niet? Je leert jezelf kennen in deze periode. De opleiding is geweldig als je iets met sport hebt. Als je het leuk vindt om veel te sporten en als je graag in je sport dingen organiseert, dan zit je hier echt op de goede plek. Voor mij is heel belangrijk dat ik mijn opleiding op onderdelen een beetje zelf kan inrichten. Ik ben wielrenner en

mountainbiker en heb een topsportlicentie. Als ik bijvoorbeeld op trainingskamp moet, kan ik dat regelen. Dat moet ik overigens wel op tijd doen maar daar word je handiger in. Deze zomer doe ik mee aan de 'Drie Nations Cup Serie': drie wedstrijden in Nederland, in België en in Duitsland. En uiteindelijk wil ik natuurlijk graag meedoen met de grote koersen."

Impact in de regio

John van Apeldoorn: "We verzorgen de theorielessen op de oude plek van het Alfa-college en op onze oude plek in het Cicero. De praktijklessen doen we op de locaties van alle partners. Dat is niet voor niets. We willen impact maken in de regio. En dus werken we nauw samen met bijvoorbeeld de Hof van Saksen, het basisonderwijs, de atletiekvereniging, het Wilhelmina Ziekenhuis. We kiezen bewust voor zo weinig mogelijk school en zo veel mogelijk de wijde wereld."



mogelijke ontwikkeling van een onderwijscampus met gedeelde faciliteiten in het gebied tussen het ziekenhuis en de Angelsloërdijk in Emmen. Dit leidt weliswaar tot enige vertraging maar is vanuit de ambitie van DC en vanuit de rol in de regio verklaarbaar en acceptabel. Het partnerschap tussen NHL Stenden en DC zorgt voor een rijke leeromgeving voor studenten en daarmee tot vakbekwame en innovatief ingestelde beginnende beroepsbeoefenaren.

Samenwerking in de onderwijsketen

Samenwerken in de onderwijsketen maakt onderwijs in de regio sterker en aantrekkelijker. Vanuit het perspectief van studenten gezien is samenwerking logisch. Er zijn 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.

Enkele voorbeelden:

- Het doorstroomtraject Verpleging met NHL Stenden heeft inmiddels tot eerste succesvolle doorstromers geleid;
- Er zijn activiteiten ontwikkeld voor drie keuzevakken van het vmbo die aansluiten op delen van het curriculum van het mbo voor 'Ondernemen', 'Uiterlijke verzorging' en 'Sport en bewegen';
- Er worden DC-breed meeloopdagen voor leerlingen van het vo verzorgd;
- In het kader van Sterk Techniekonderwijs vmbo/mbo worden diverse excursies voor leerlingen/studenten uitgevoerd naar bedrijven in onze regio;
- Er is structureel overleg tussen vmbo- en mbo-scholen in ons werkgebied om onderwijskundige en organisatorische vraagstukken op te pakken die leerlingen/studenten ondersteunen in het succesvol volgen en afronden van hun opleiding.

Start practoraat Waterstof in de Industrie

Bij 'Een uitdagende leeromgeving' werden de practoraten binnen DC genoemd. 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 waterstoffafel, 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.

Arbeidsmarktzoekstukken en onderwijs (initieel en LLO)

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

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.

Om die inspanning gericht in te kunnen zetten hebben we in 2022, met in totaal 17 betrokken partijen, een haalbaarheidsonderzoek laten uitvoeren naar het opstarten van internationaal mbo. Dit heeft geresulteerd in aanbevelingen waar we met alle partners komende periode aan kunnen werken, in het bijzonder met het Rijnland Instituut.

Strategische partners

DC Regio Emmen heeft in 2022 de samenwerking met enkele strategische partners voortgezet. De partners zijn Wildlands, Volker Wessels, Harwig, FC Emmen, Treant en Tangenborgh. 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.

Leerwerkloket

Sinds jaar en dag werken DC, Alfa-college en sociale partners samen in een Leerwerkloket voor de arbeidsmarktregio Emmen. Dit is een fysiek loket in Emmen. In 2022 is deze samenwerking geïntensiveerd en is het initiatief genomen om het loket ook te openen op andere locaties waar mensen vragen hebben.

5.3.3 Meppel

In Meppel zijn we ons bewust van onze belangrijke positie in de regio. We willen deze positie nog verder versterken. Dit doen wij door een vaste rol in de Regiocampus en ook door samenwerking te zoeken met Terra, Windesheim en bedrijven om ons heen.

Regiocampus Meppel

Regiocampus is een coöperatie waarin onderwijs, gemeentes, zorginstellingen en bedrijven samenwerken; het voorzitterschap berust bij DC Meppel. De coöperatie brengt studenten in contact met het werkveld. Studenten gaan aan de slag met vraagstukken uit het werkveld. De Regiocampus draagt zo bij aan innovatief onderwijs voor de regio. De regiocampus is voor DC Meppel een belangrijk samenwerkingsverband. Het biedt ons de kans om samen te werken met vo, mbo en hbo. Maar ook om delen van ons onderwijs te verbinden met het werkveld, bijvoorbeeld door samen onderwijs te ontwikkelen. In het verslagjaar hebben we die samenwerking gecontinueerd en geïntensiveerd.

Samenwerkingen met Terra

In 2021 startten Terra en Drenthe College met een aantal samenwerkingsprojecten. Dit is voortgezet in 2022. Een van de projecten is het ontwikkelen van het keuzedeel 'Begeleiding en ondersteuning op een zorgboerderij'. In 2022 is dit aangeboden aan de toetsingskamer van SBB. Het betreft hier een nieuw keuzedeel gericht op het inzetten van dieren binnen de zorgpraktijk. We gaan dit keuzedeel in 2023 verder uitwerken en in samenwerking met docenten van Terra aan studenten aanbieden. Ook binnen de Entree-opleidingen zijn we op inhoud gaan samenwerken. Studenten doen op deze manier meer ervaring op en hun belevingswereld wordt groter. Zo kunnen ze ontdekken waar hun passie ligt en een opleiding kiezen die bij ze past. Dat is voor hen belangrijk maar óók voor het bedrijfsleven in de regio. De samenwerking zet zich voort door na de voorjaarsvakantie van 2023 de Entree-opleidingen vanaf één locatie aan te bieden.

Horeca Weerribben Wieden

Het project Horeca Weerribben Wieden heeft door Covid-19 lange tijd stil gelegen. We doen ons best om dit project alsnog tot een succes te maken. De inzet is tien startende studenten uit heel Nederland die gaan wonen en werken in de Weerribben Wieden en bij DC Meppel hun opleiding Kok of Gastheer-vrouw Niveau 2 te volgen. Op termijn willen we hiervan een verkort traject van één jaar maken. In eerste instantie draaien we een groep die in twee jaar hun diploma gaat halen (regulier programma).

Doorstroom mbo-hbo

Enkele docenten zijn betrokken bij de ontwikkeling van het keuzedeel Voorbereiding hbo, in samenwerking met Windesheim. Samen streven we naar een gezamenlijk voorbereidingstraject voor mbo-studenten die de overstap naar het hbo overwegen.

Daarnaast zijn we in Meppel begonnen met een onderzoek onder alumni. We willen achterhalen met hoeveel succes onze oud-studenten een hbo-studie doen. En vooral: wat beïnvloedt dat succes positief en negatief? De uitkomsten van dit onderzoek worden gebruikt om het reguliere lesaanbod te verstevigen en als input voor de beroepshavo. De eerste resultaten zijn binnen; in 2023 worden er focusgroepen georganiseerd om meer verdieping op te zoeken.

GLAZEN HUIS EMMEN Recordopbrengst

Ivan Atanasov is vakdocent Koken. Hij doet daarnaast nog tal van andere docenttaken en is samen met collega Marco van der Veen evenementencoördinator binnen DC (Regio Emmen).



Samen met een groot aantal studenten, collega's, bedrijven en natuurlijk de lokale omroep ZO!34 organiseerden Ivan en Marco opnieuw het Glazen Huis Emmen; een jaarlijkse sponsoractie voor een goed doel. In 2022 werd dat de stichting Jarige Job. De stichting helpt kinderen die hun verjaardag niet kunnen vieren omdat er geen geld voor is met een verjaardagsbox. Daarin zit alles wat nodig is voor een echte verjaardag, thuis én op school! De opbrengst in 2022 was maar liefst €38.691,25. Een record!

'Het was bitter koud, die week voor de kerstvakantie. Een gevoelstemperatuur van -10! Maar als je daar zo staat, dat is zo mooi. Je werkt er zo lang naar toe. De sfeer was geweldig. Vier dagen lang, 24 uur per dag live radio en tv vanaf een sfeervolle kerstmarkt in hartje Emmen. Het stond er vol met kraampjes. De studenten Techniek hadden bijvoorbeeld vuurkorven gemaakt en barbecues. Mijn studenten verkochten zelfgemaakte tompoecen en de studenten van Young Dynamics van Drenthe College verkochten o.a. broodjes knakworst en warme chocolademelk. Allerlei bedrijven werkten belangeloos mee. Het zorgde voor een recordopbrengst en bovendien voor veel goodwill in de regio.

Docenten en studenten gingen de regio in. Ze vroegen bedrijven om steun, bijvoorbeeld door producten beschikbaar te stellen die geveild werden. Je leert elkaar zo beter kennen in de regio. En als het dan zo'n succes wordt, dat zorgt voor een boost op school!"



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 ervoor zorgen 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 ontplooien.

6.2 Extra uitdagingen voor studenten

Studenten die een extra uitdaging willen, hebben ruim keus. DC biedt een breed scala aan excellentietrajecten voor onze studenten. In 2021 vielen daar de Topacademie, Internationalisering en DC Fit al onder. In 2022 werden ook andere activiteiten die buiten het curriculum vallen, onder de paraplu van excellentietrajecten geplaatst, zoals de Studentenraad, Skills en overige excellentietrajecten.

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.

Ook in 2022 is er weer gekozen voor een 'bubbel' bij Hof van Saksen. Vijf dagen in een snelkookpan leren met elkaar en onder begeleiding van verschillende trainers werken aan je eigen persoonlijke leerdoelen. In 2022 zijn 23 studenten gestart met dit succesvolle programma. Populaire masterclasses waren ook dit jaar weer Presenteren, Faalkunde en Teamsamenwerking. In mei 2023 rondt lichting 2022-2023 het traject af.

Door corona twee jaar later dan gepland was er op 17 mei 2022 een zeer geslaagde reünie met oud- studenten, trainers en begeleiders. Bijzonder is dat veel oud-studenten nog contact hebben met elkaar. Mare Riemersma opende de reünie en gaf in haar toespraak aan hoe belangrijk DC persoonlijke ontwikkeling vindt. Ze noemde de Topacademie een voorbeeld van een programma dat studenten meer biedt dan een diploma.

Internationalisering

Nieuwe visie op Internationalisering

Drenthe College wil internationalisering verankeren in de strategie van de school. Internationalisering gebruiken we om de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren en onze positie als internationale onderwijsinstelling te versterken. Dit doen we door een goede (internationale) reputatie op te bouwen via uitdagend, innovatief en flexibel onderwijs dat goed aansluit op de arbeidsmarkt. Onze speerpunten zijn 'Mobiliteit', 'Professionalisering' en 'Onderwijs'.

We vinden het belangrijk dat studenten zich kunnen ontwikkelen tot wereldburgers. Daarom willen we graag dat internationale competenties (persoonlijke ontwikkeling, interculturele competenties en internationale oriëntatie) opgenomen worden in de kerndoelen en eindtermen van alle curricula. Dat kan door middel van Internationalisation@home, virtuele mobiliteit en/of fysieke mobiliteitsprojecten. Tevens kunnen alle DC-medewerkers zich professionaliseren door deel te nemen aan internationale activiteiten in binnen- en buitenland. Zo willen we internationalisering bijvoorbeeld integreren in de HR-cyclus en de T- en ontwikkelgesprekken van elke medewerker. Via de DC-Academie bieden we cursussen taal- en interculturele competenties aan en bouwen we aan een sterk internationaal netwerk voor uitwisselingen en projecten.

Erasmus+

Onze projectaanvraag 2022 bij Erasmus+ werd toegekend. De hoogte van de subsidie is gebaseerd op

Studenten			
Stageland	Aantal	Regio	Team
Curaçao	1	Assen	A23
Curaçao	2	Meppel	E04
Curaçao	1	Meppel	G30
Curaçao	1	Emmen	G21
Denemarken	1	Assen	G31
Duitsland	1	Emmen	E28
Frankrijk	1	Assen	E22
Gambia	2	Assen	G26
Malta	2	Meppel	E04
Malta	2	Meppel	G29
Malta	2	Emmen	G21
Oostenrijk	11	Emmen	E21
Oostenrijk	36	Emmen	E21
Oostenrijk	15	Assen	E22
Oostenrijk	49	Assen	E22
Oostenrijk	3	Assen	G31
Spanje	2	Emmen	A22
Spanje	8	Assen	E03
Spanje	1	Emmen	E07
Spanje	1	Emmen	E28
Spanje	2	Emmen	G23
Spanje	4	Meppel	G30
Spanje	3	Assen	G31
Zweden	1	Assen	G31
Totaal	152		

Medewerkers			
Stageland	Aantal	Regio	Team
Denemarken	7	Assen	G24
Duitsland	1	Emmen	A22
Duitsland	1	Emmen	E21
Duitsland	1	Emmen	G19
Duitsland	1	Assen	G25
Duitsland	1	Assen	G31
Duitsland	1	Assen	T02
Duitsland	1	Meppel	G28
Duitsland	1	Meppel	V02
Finland	1	Assen	T02
Finland	1	Meppel	V02
Malta	1	Emmen	T02
Malta	1	Emmen	T04
Malta	2	Assen	T04
Spanje	2	Assen	E03
Totaal	23		

Figuur 22: Buitenlandervaring van docenten per regio ▲

Figuur 21: Buitenlandervaring van studenten per regio ◀



LOES PLATEN Als je er hard voor wilt werken en in jezelf gelooft, kun je heel veel bereiken, waar je ook vandaan komt

De bijzondere schoolloopbaan van Loes Platen

Vorig jaar februari zeiden haar docenten: Loes, jij kan wel Drentse Kei worden. Leuk, dacht ze, maar wat is dat dan? Net als de andere kandidaten vertelde de BBL-student Zelfstandig Werkend gastheer/gastvrouw uit Emmen eerst maar eens in een filmpje over haar opleiding, wat ze ermee wil, wat ze belangrijk vindt op school en dat soort dingen. En toen kwam de prijsuitreiking op het Kennisfestival. Dat zette een boel in beweging.

“Wij als studenten hielpen met de catering. Ik kende de andere studenten niet die ook voor de Drentse Kei waren genomineerd. We stonden met z’n drieën op een enorm podium met grote beeldschermen ernaast, maar die kon ik niet zien. Dus zag ik ook niet wie er had gewonnen, maar ik hoorde het wel. Mijn ouders en docenten sprongen op, joelden en juichten, en de studenten van de catering ook. Dus toen wist ik het. Een van de andere kandidaten riep: je moet naar voren! Papa is normaal heel introvert maar nu riep hij de hele tijd ‘het is geweldig, fantastisch!!!’ De week daarna kwam ik op school en toen stonden ze me op te wachten met champagne en cadeautjes. Het was zo bijzonder allemaal! Dit had ik nooit kunnen dromen en het sindsdien houdt niet meer op. Ik was student van het jaar, ik doe mee aan vakwedstrijden, ik ben tweede geworden bij de Gastvrijheidsprijs, ik ben mbo ambassadeur voor DC en in de race om landelijk mbo ambassadeur te worden. Ik heb niet de boodschap dat ik de beste ben. Mijn boodschap is: als je er hard voor wilt werken en in jezelf gelooft, kun je heel veel bereiken, waar je ook vandaan komt.”

En waar kom jij zelf dan vandaan?

“Ik kom van het Praktijkonderwijs en ik had toen nooit gedacht dat ik zo ver zou komen dat ik nu Niveau 3 zou doen. Het is niet zonder slag of stoot gegaan maar daardoor leer je heel veel en word je sterk. Het heeft me gevormd tot wie

ik nu ben en daarom heeft dit allemaal extra betekenis voor me.”

Vertel daar eens wat meer over?

“Kijk, ik had na de Praktijkschool kunnen stoppen met school maar voor mijn ouders was dat geen optie en voor mijzelf ook niet. Ik wilde mbo gaan doen maar het moest wel realistisch zijn anders loop je tegen die welbekende muur op. Ik had altijd heel veel moeite met rekenen, nog steeds. Als ik dit jaar geen voldoende op rekenen haal moet ik volgend jaar wéér rekenen doen. Waar is dat goed voor, denk ik dan. Ik heb al zoveel jaar rekenles gehad! Wat ik gewoon niet snap: voor mijn vak is rekenen helemaal niet zo belangrijk en daar krijgen we maar drie uurtjes les in! Besteed nou meer uren aan vakken waar je in je vak echt wat aan hebt,

denk ik dan. Als ik minister Dijkgraaf tegenkom, is dat wel iets wat ik tegen hem ga zeggen.”

Zijn er nog meer dingen die anders moeten?

“Ik vind ook dat het beeld van ‘laag opgeleid’ veranderen moet. Ik zit op scouting waar de meesten havo of vwo doen. Daar ben ik gewoon Loes en niet iemand die van het Praktijkonderwijs komt. Zo zou het overal moeten zijn. Havo, vwo of hbo zorgen er echt niet altijd voor dat je later een goede baan krijgt. De maatschappij heeft niet door dat er juist veel meer praktisch opgeleide mensen nodig zijn. Je vult elkaar aan.”

Hoe zorg je dat dit verandert?

“Bijvoorbeeld, de praktijklessen van mijn opleiding zijn voor mbo-studenten en hbo-studenten gezamenlijk. Zij leren leiding geven, wij het praktische en je helpt elkaar. Wij leren hen hoe ze een tafel moeten opdekken en zij kunnen ons leren hoe je verslagen maakt. Een mooie mix. Ik denk dat als je meer samen opleidt, dat het mbo meer geaccepteerd wordt. Het gaat de goede kant op. Mbo’ers worden nu gezien als studenten, niet als leerlingen. Dat voelt als erkenning.”

Is DC een leuke school?

“Ik vind van wel. De sfeer is goed. Als je iets niet begrijpt of hulp nodig hebt, dan ben je er voor elkaar. Er zijn veel fijne docenten die me de aandacht geven die ik nodig heb. Daardoor kan ik me beter concentreren. Ik hoor weleens dat het niet goed is dat er steeds minder studenten komen, maar ik denk dat je met minder studenten juist veel beter onderwijs kunt geven. Bij ons in Emmen hebben we vrij kleine klassen, iedereen kent elkaar. Ik ben hier geen nummertje maar Loes Platen.”



ALPE D'HUZES Het Drentse Team van het vlakke land tegen het imposante bergdecor waar Alpe d'HuZes zich afspeelt.

DC is al jaren formidabel aanwezig op Alpe d'HuZes, het sportieve loop- en fietsevenement om geld op te halen voor onderzoek naar kanker. Studenten, docenten en medewerkers trainen het hele jaar om de top van de berg te halen. Dat doen ze samen met andere Drentse sportievelingen, mede onder aanvoering van Ramon Lieuwes. Ramon is een bekend gezicht bij DC, al werkt hij er niet. Hij is verantwoordelijk voor de catering op alle locaties. Zijn werkgever Atalian Green Kitchen sponsort het eten en drinken waardoor de deelnamekosten laag zijn. Ook als je weinig geld hebt, kun je dus mee.

Meedoen is niet alleen belangrijk om zoveel mogelijk geld op te halen voor KWF Kankerbestrijding maar ook voor je eigen ontwikkeling, stelt Ramon. "Je doet iets voor een ander maar ook iets voor jezelf. Wat je in deze week meekrijgt aan ervaringen, dat kan je in een jaar niet leren. Dit jaar is er bijvoorbeeld een meisje dat heel erg verlegen is maar nu toch wat meer naar voren begint te komen." De deelnemers van DC vormen samen een divers gezelschap, van alle leeftijden, opleidingen, en (sportieve) niveaus. "Vorig jaar deed Milan Forsten mee op zijn driewieler. Hij heeft een beperking waardoor hij niet kan fietsen of lopen en toch is hij naar boven gegaan. Gaaf om te zien dat het lukt! Zijn ouders stonden op de berg iedereen aan te moedigen. Dit jaar doet Joris Funken mee, dat is iemand die bij MTB prijs na prijs pakt. Ook docenten doen mee. Marjan Blanc bijvoorbeeld, zij gaat over niet al te lange tijd met pensioen. Een mooi afscheidscadeautje. Ik fiets zelf ook mee. Vlak voor de vorige editie hoorde ik dan mijn vader ongeneeslijk ziek is, nou dan weet je wel waarvoor je het doet. Maar ik hoef geen reden te hebben, ik doe sowieso mee."

Editie 2023 bestaat de Drentse equipe uit zo'n 140 mensen. Ramon koopt het eten en drinken in bij de leveranciers van zijn werkgever, om zelf te kunnen koken. Maar er zijn meer sponsors: bijvoorbeeld S-Line, Atalian, Sligro en Molco. Op de DC-locaties heeft hij ook een sponsoractie georganiseerd: "Overal staat een ton waar je je lege Petflesjes in kan doen, het statiegeld gaat naar Alpe d'HuZes. Dus zie je zo'n ton staan: doe je lege flesje erin!"



de gegevens over de uitgaven van 2021. Toen ontvingen we € 192.000 subsidie en declareerden we € 309.000. Voor 2022 kregen we voorlopig een bedrag van € 327.351 toegekend. Deze subsidie is bedoeld voor 'Internationale mobiliteit van lerende en personeel' (actielijn KA1).

Sinds september 2022 is het team Internationalisering op volle sterkte met 1 FTE voor de coördinatie, en de aanstelling van twee nieuwe IBPV-coördinatoren (in Emmen aan de Veldlaan en Meppel). De IBPV-coördinatoren geven iedere periode voorlichting over internationalisering.

Internationale uitgaande mobiliteit (Actielijn KA1)

Internationale studentenstages
In 2022 was het weer mogelijk om in het buitenland stage te lopen. Veel studenten maakten hier gebruik van. Koploper is Sport en Bewegen: veel studenten gaan in het wintersportseizoen naar Oostenrijk voor opleiding of stage.

Programma's voor docenten en studenten

In 2022 kon de combinatiereis van docenten en studenten uit Meppel (samen met Stad en Esch) naar Most in Tsjechië eindelijk plaatsvinden. Deze reis was bedoeld om de band tussen beide scholen en steden versterken. Studenten van Zorg en Welzijn konden mee op vrijwillige basis, ondersteund door onze docenten en vrijwilligers van de Stedenband Meppel-Most. Ze bezochten de school aldaar, de steden Praag, Karlovy Vary en diverse instellingen, zoals een ziekenhuis en een instelling voor gehandicapten. Zo deden ze een mooie (eerste) internationale ervaring op en kregen tevens een goed beeld van de sector Zorg en Welzijn in Tsjechië. Deze reis gaan we iedere drie jaar aanbieden, omdat de verschillen en overeenkomsten leerzaam zijn.

Een groep studenten ging met twee docenten van het Business College Assen naar Mallorca om deel te nemen aan Skills-wedstrijden. De andere deelnemende scholen kwamen uit Spanje en Italië.

Internationalisering van professionals

De opleiding Technicus Engineering Werktuigbouwkunde heeft sinds enige tijd een samenwerking met een school in Finland, namelijk Kpedu uit Kokkola. Op 24 en 25 mei 2022 kregen we bezoek van docenten uit Kpedu. Studenten die deelnemen aan samenwerkingsprojecten verzorgden het programma.

Van 24 tot 29 oktober bezochten de internationale coördinatoren de jaarlijkse Efvet conferentie in Finland, Kuopio. Het doel van de conferentie is het versterken van relaties met bestaande partners en nieuwe partnerschappen aangaan en aan op de hoogte blijven van de laatste internationale ontwikkelingen betreft VET (Vocational Education and Training).

De internationale coördinatoren brachten een werkbezoek aan StadiAO (<https://stadinao.fi/>), een mbo-school in Helsinki. Dit bezoek leidde tot een nieuw partnerschap. We gaan samenwerken op het gebied van studentenstages en ook komt er een vaste uitwisseling van vier stageplaatsen in Helsinki en omgeving met Drenthe. In het voorjaar van 2023 krijgen we een tegenbezoek van collega's uit StadiAO.

Medewerkers van de HR afdeling brachten een vijfdaags werkbezoek aan Malta's Planning Authority om te leren van elkaars werk en van de andere taal en cultuur.

Het team Internationalisering van DC bracht een vijfdaags werkbezoek aan Berlijn, met als doel de mogelijkheden verkennen voor korte mobiliteit projecten en stages, in het bijzonder voor de Niveaus 1 en 2. Samen met Dennis Fraters van Clash! maakten we een ontdekkingstocht door Berlijn waarbij veel aandacht was voor maatschappelijke thema's als cultuur en multiculturaliteit, diversiteit, inclusie en burgerschap. Clash! Exchange & Learning is een Nederlands-Duitse organisatie, gespecialiseerd in het organiseren van interculturele, internationale en educatieve uitwisselingsprojecten.

Internationale inkomende mobiliteit (KA1)

Een belangrijke actie voor staff is om mee te lopen met een collega met soortgelijke taken, dus we ontvangen ook regelmatig collega's uit andere landen. We hebben in 2022 collega's verwelkomd uit:

- Finland, (Planning Authority),
- Malta,
- Tsjechië (in het kader van Stedenband Meppel – Most),
- Estland,
- Ierland.

Internationale samenwerking (KA2)

'Capacity building: leadership for learners' is een tweearig project waarin we bouwen aan een cultuur van leren en ontwikkelen. Naast DC doen onderwijsinstellingen uit Denemarken, IJsland, Italië, Hongarije en Spanje mee. Het uitgangspunt is dat een positieve organisatiecultuur kritische reflectie stimuleert op leren op alle niveaus. De komende tijd gaan we aan de slag met 'Action learning', een methodiek om doelen snel te bereiken, door middel van samenwerking aan concrete acties. Een project dat goed aansluit bij onze beweging naar een cultuur van continu verbeteren. Er is ook veel overlap met 'Teams aan zet' en 'Taakvolwassenheid van Teams'. Ook kan het project input opleveren voor de nieuwe strategische visie van DC. Het eerste seminar van dit project vond van 2 tot 4 november plaats in Roskilde (Denemarken).

We zijn tevens partner in EH2TA, Education in Hydrogen Technologies Area. Het doel van dit project is een curriculum op het gebied van waterstof. Het eindproduct is een serie E-learning modules.

Deelnemende scholen aan dit project komen naast DC uit Tsjechië, Slowakije, Duitsland, Zweden en Spanje. De laatste week van november vond de tweede bijeenkomst voor docenten plaats in Žilina, Slowakije. Na het controleren van diverse onderdelen van het curriculum was er ook ruimte voor lezingen, netwerken en werkbezoeken aan twee scholen.

Duitsland-agenda

We maken vorderingen als het gaat om de ontwikkeling van binationale curricula. Hierbij staat de ontwikkeling van Euregionale competenties, zoals kennis van taal, cultuur en beroep in de Euroregio, centraal. Studenten van de horeca-opleidingen in Emmen hebben hun examengesprekken Duits op een geheel nieuwe manier gedaan. In Haselüne (Duitsland) serveerden ze in horeca-omgeving "Kaffee und Kuchen" aan gasten en voerden ze gesprekken.

6.3 DC Fit

Gezonde school

In 2020 zette DC de eerste serieuze stappen om met behulp van Gezonde School-subsidies en interventies gestructureerd te werken aan de gezondheid van studenten en medewerkers. Onder het motto van 'Gezonde studenten presteren beter' zijn er inmiddels vier gezonde school-medewerkers die samen met opleidingen werken aan verschillende gezondheidsthema's. In 2022 lag de focus vooral op de thema's relaties en seksualiteit en welbevinden. Dit heeft er toe geleid dat we voor drie locaties het themacertificaat Relaties en Seksualiteit hebben behaald en dat Drenthe College zich voor drie jaar Gezonde School mag noemen.

Figuur 23: Infographic gegevens DC Fit ▶

Vitaal burgerschap

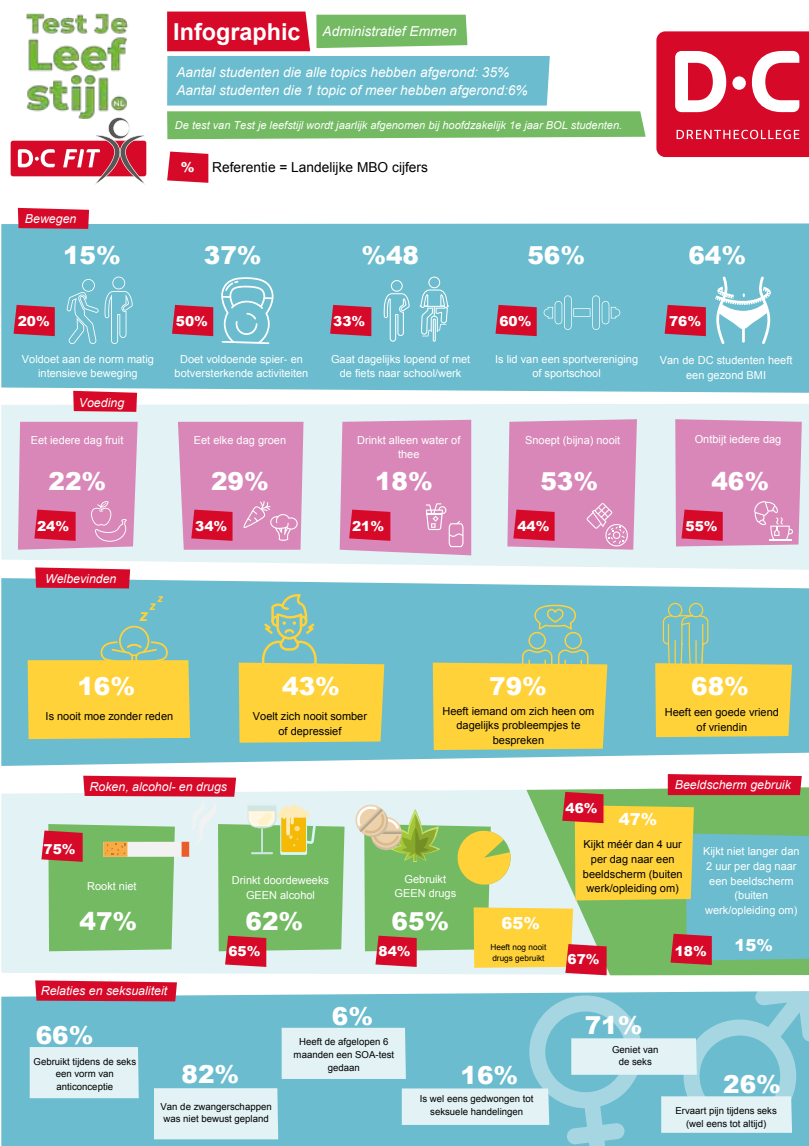
Leefstijldocenten uit het team van DC Fit verzorgen voor alle jongeren in BOL-opleidingen een lesprogramma dat aandacht besteedt aan gezonde leefstijl. Dit gebeurt tijdens sportlessen, maar ook in keuze-clinics, bijvoorbeeld over ergonomie, weerbaarheid, voeding, slaap en stress en ook over padel, fitness, yoga, zaalvoetbal, wandelen met de boswachter etc. Een vast onderdeel van dit programma is 'Test je Leefstijl'. Bij het maken van deze test krijgen studenten inzicht in hun leefstijl en kunnen zowel individuele studenten een eigen actieplan maken. Dat doen we ook op DC-niveau. Als studenten het programma van DC Fit hebben afgerond, hebben ze voldaan aan het vak Vitaal Burgerschap.

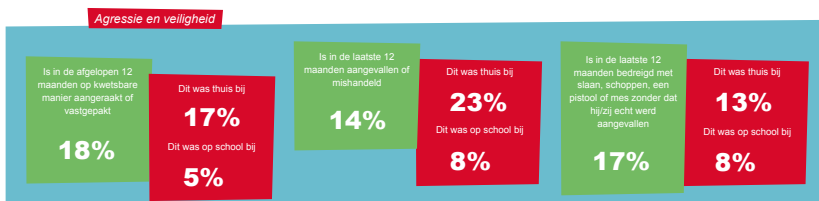
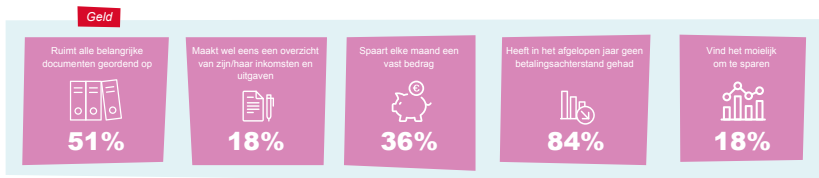
DC Vitaal

Binnen DC is de DC Vitaal-werkgroep geformeerd. Hierin werken we DC breed aan het organiseren en inbedden van activiteiten gericht op het verhogen van het welbevinden van medewerkers en studenten. Zo was er voor studenten een uniek samengestelde foodbox en waren er tijdens de Week van de Vitaliteit in september diverse acties waar ze aan konden meedoen, zoals een gezondheidsmarkt. Medewerkers konden een preventief Medisch Onderzoek krijgen. Bijzonder was de samenwerking tussen het Instituut voor Natuur en Educatie (IVN), GGD, Terra en Drenthe College tijdens de 'Dutch Food Week'. In deze week werd er gezamenlijk extra stil gestaan bij voedsel. Zo werd er door studenten van Terra en Drenthe College voedsel educatie gegeven aan kinderen van twee basisscholen in Emmen. Ook maakten ze een heerlijke lunch voor deze leerlingen.

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 DC





jaarlijks door middel van voorlichting etc. onder de aandacht van haar studenten. In de editie van 2022 hebben 23 studenten uit even zoveel teams deelgenomen aan de Skills Heroes; dat is een stijging van zes studenten ten opzichte van 2021. Van de DC-deelnemers hebben twaalf zich gekwalificeerd voor de landelijke finales die op 31 maart en 1 april gehouden werden in Amsterdam; de DC-delegatie wist één medaille in de wacht te slepen.

Leven Lang Ontwikkelen

Met Leven Lang Ontwikkelen draagt DC 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 2022 heeft het team LLO een omzet weten te realiseren van € 540.322. Dit is een stijging 28,5% ten opzichte van 2021. In 2021 en begin 2022 is er door corona minder omzet gerealiseerd. In de tweede helft van 2022 is de omzet weer toegenomen.

Organisatie

Als regionale partner is DC 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.

Per 1 januari 2022 is het team van LLO zelfstandig en zelfsturend en heeft het een eigen budget. Het team is de proactieve schakel tussen het werkveld cq. '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.

Aanbod

Voor de kinderopvang heeft DC het aanbod van open inschrijvingen uitgebreid met vier nieuwe trajecten. Deelnemers krijgen de mogelijkheid om een mbo-certificaat te halen, ongeacht tijd en locatie. Door de flexibiliteit en relevantie van het aanbod kunnen zij zich in hun eigen tempo en op hun eigen manier ontwikkelen. Zo willen we de drempel verlagen om aan een opleiding deel te nemen. De certificaten voldoen aan de eisen die aan werknemers in deze sector worden gesteld.

Nieuw is ook het voorschakeltraject Zorg. Daarin kunnen deelnemers onderzoeken of zij 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. We verwachten dat het voorschakeltraject resulteert in minder uitval, omdat deelnemers beter voorbereid en begeleid worden.

HORIZON HYDROGEN GRANDPRIX Waterstof-race moet docenten en studenten lekker maken

Hoe krijg je de liefde voor verbrandingsmotoren uit het hart en de geur van motorolie uit de neus van docenten en studenten van de opleidingen van het TT-Instituut? Door zelf de Horizon Hydrogen Grandprix te organiseren, ofte wel het WK Waterstof-racen. En door ze tijdens dat WK kennis te laten maken met grote waterstofspelers die met clinics, workshops en blinkend hippe waterstof-auto's acte de presence geven.

Noord-Nederland wil dé waterstofregio van Nederland worden. Hier wordt het straks geproduceerd en we zijn al volop toepassingen aan het ontwikkelen voor bijvoorbeeld de industrie en mobiliteit. Daarvoor zijn heel veel praktisch opgeleide mensen nodig. Bijvoorbeeld jongeren die nu nog bij DC studeren. In landelijk en regionaal verband ontwikkelt DC samen met het bedrijfsleven en onderwijspartners nieuw waterstofonderwijs. Het keuzedeel Waterstof voor studenten met een technische studie zoals de opleidingen van het TT-Instituut, vormt een mooie aanzet. Het NK en WK Waterstof-racen is onderdeel van dat keuzedeel.

In de lift

Horizon, een groot internationaal bedrijf op het gebied van waterstoftechnologie, biedt goed lesmateriaal, waar veel scholen voor praktijkgericht onderwijs in Europa al een aantal jaar dankbaar gebruik van maken. Een van de programmaonderdelen is een race met zelfgebouwde radiografisch bestuurbare auto's die op waterstof rijden. De TT-opleiding ontdekte dat in verschillende landen races werden georganiseerd en besloot dat voor Nederland te gaan doen. "In 2018 organiseerden we voor het eerst een NK in de TT-hal in Assen met vijf deelnemende teams. Een jaar later waren dat er al vijftien!", aldus opleidingsmanager Dick Huisman. De winnaars gingen naar het WK in Chemnitz en daarmee waren de studenten een buitenlander-ervaring rijker. Als kers op de taart organiseerde DC in 2022 het WK zelf. Natuurlijk weer in Assen. Met Defensie, TU Delft, Holthausen en het Drentse bedrijf Resato Hydrogen Technology te gast.

Springplank naar onderwijs

Maar de stap naar een structurele waterstofopleiding moet nog worden gemaakt.

Als vervolg op het WK belegde Dick daarom een aantal bijeenkomsten. Met de praktoren waterstof (Wim Hazenberg als DC-praktor Waterstof in de industrie en Roeland Hocht als praktor Automotive bij Noorderpoort) zijn hij en zijn docententeam in gesprek over hoe studenten over waterstof en toepassingen kunnen leren vanuit realistische praktijkopdrachten, liefst binnen bedrijven. Resato, dat onder andere waterstoftankstations bouwt en vanuit Assen wereldwijd opereert, zit ook aan tafel. "Wij gaan de komende jaren ontzettend groeien", verwacht R&D Manager of Research & Development Arjan Abma van Resato. "We hebben enorm behoefte aan goed opgeleide medewerkers. Het is belangrijk dat het onderwijs goed aansluit op het bedrijfsleven en dat vinden we mede onze eigen verantwoordelijkheid. Dus moet je goed met elkaar in contact zijn. Ieder jaar hebben we minstens vijftien stagiairs van mbo, hbo en universiteit. Ook van Drenthe College."

Dick: "We leiden nu studenten op die, als ze in deze branche blijven werken, zeker met deze nieuwe technologie in



aanraking gaan komen. Er is nog wel wat weerstand, want de meesten houden van verbrandingsmotoren, net als hun docenten. Maar door de NK's en het WK proberen we het onderwijs aantrekkelijk te maken en ervoor te zorgen dat studenten er warm voor worden." DC wilde de organisatie drie jaar doen en dat is nu gebeurd. "We geven het stokje graag door aan Deltion in Zwolle, die de wedstrijd in 2023 organiseert. Het is zo groot geworden dat er nu zelfs voorrondes zijn." De TT-opleiding blijft meedoen. Natuurlijk!

Quinn Lettinga deed met zijn team de Hydroguys vorig jaar mee aan het WK. Hoe was dat?

"Het uitgangspunt was de modelauto van het jaar ervoor, die hebben we helemaal opnieuw opgebouwd. Toen we met de race begonnen was er van de bestaande auto weinig meer over. Ook de waterstofmodule, die water omzet in elektriciteit, hadden we opnieuw gebouwd. Onze auto kon heel hard; hoe hard konden we niet echt meten. Daar ging het ons niet om in deze wedstrijd. Hoe efficiënt je motor is, dus hoeveel kilometers hij kan, dat wilden we weten. Dat was wel een grote uitdaging op het WK. Je zag dat andere teams een stukje verder in de techniek waren dan wij. Logisch, dat was op dat moment het enige wat ze op school deden en wij deden het alleen maar als keuzedeel. Toch werden we nog dertiende!" Is hij nu een waterstof-man? "Ik houd van verbrandingsmotoren en vooral van het geluid. Maar op een gegeven moment is het een keer klaar, je moet denken aan het milieu. Dan moet je naar alternatieven kijken. Rijden op waterstof vind ik dan een mooie oplossing."

Subsidies

Het aantal subsidies om mensen te stimuleren volwassenenonderwijs te volgen, neemt toe. De invoering van het STAP-budget in maart 2022 heeft een grote impact, aangezien het de individuele belastingaftrek voor scholing vervangt. Voor de burger en onze organisatie. Het vraagt veel van de interne organisatie.

In 2021 ontving LLO een subsidie van Nederland leert Door. Deze droeg bij aan de verdere bij- en omscholing van werkenden en werkzoekenden in Noord-Nederland. De resultaten van deze subsidie waren zeer positief en zorgden voor een verdere uitrol van onze LLO-activiteiten. Om deze reden heeft het samenwerkingsverband 'Het Noorden Leert Door' besloten om in 2022 opnieuw een aanvraag in te dienen. Helaas werden we daarvoor uitgeloot. Wél werken VNO-NCW MKB Noord, alle acht noordelijke mbo-instellingen en de noordelijke arbeidsmarktregio's samen om de inwoners van Friesland, Groningen en Drenthe laagdrempelig toegang te bieden tot de beschikbare subsidieregelingen en passend mbo-opleidingsaanbod voor volwassenen. 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.

Toekomst

Corona had gelukkig maar een klein deel van het jaar impact op onze LLO-activiteiten. We zagen een stijgende lijn in het aantal trajecten en deelnemers. 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 afstemmen op de behoeften.

De samenwerking binnen DNA is geïntensiveerd om in de toekomst nog beter te kunnen inspelen op de behoeften van onze deelnemers. Er zijn uitgangspunten opgesteld om deze samenwerking verder te concretiseren. Ambitie van DNA is een financieel gezonde LLO-opleider (DNA) worden met zoveel mogelijk maatschappelijke impact in de regio.

6.4 Regio's

6.4.1 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 en ook een taalcoördinator gekregen. Deze zorgt voor

deskundigheidsbevordering bij het eigen onderwijsteam in taalbewust lesgeven en vaktaal en doet dat ook bij andere teams. Het gaat erom het onderwijs en de examinering zo vorm te geven dat de taal beter aansluit bij de student. Daarnaast helpt de taalcoördinator individuele studenten voor wie taal een belemmering vormt. Met dit alles willen we zorgen voor een succesvolle doorstroom van Entree naar N2 of naar de arbeidsmarkt – taal is vaak een struikelblok.

Daarnaast werken we aan leesstimulering bij BOL-studenten. Lezen is een voorwaarde om volwaardig te kunnen participeren in de samenleving, maar onze studenten zijn dit veelal onwend. Het gaat in eerste instantie niet om wat ze lezen, maar dat ze lezen. Het Studiecentrum van locatie Cicero heeft een grote rol in dit initiatief.

6.4.2 Regio Emmen

LLO

Het portfolio-onderzoek in de regio – waar in 2021 DC-breed een oriëntatie op is gestart – heeft geleid tot een rapportage voor de regio Emmen. Er is een publieksvriendelijke versie in de maak. De rapportage biedt veel inzichten die kunnen en moeten leiden tot keuzes met betrekking tot het portfolio. Kwaliteit, betaalbaarheid en voldoende diversiteit in de regio zijn belangrijke factoren die worden meegenomen in de keuzes gemaakt zullen worden.

Naast vraagstukken voor het initieel onderwijs (BBL) ligt er ook een opdracht voor LLO-trajecten om passend bij de vraag van bedrijven een voldoende aanbod te realiseren. De eerder geschetste ontwikkeling rond de samenwerking tussen ROC's in Groningen en Drenthe speelt hierin ook een belangrijke rol in het aanbod, specifiek geldt dit voor de samenwerking met onze voorgenomen fusiepartner Terra.

Skills Heroes

Met de regionale en landelijke Skills-wedstrijden kunnen studenten beroepsvaardigheden meten met andere mbo-studenten. Door de omgeving en de sfeer waarin dat plaatsvindt wordt tevens een beroep gedaan op sociale vaardigheden, omgaan met nieuwe situaties in een onbekende omgeving en een soms stressvolle entourage. We stimuleren onze studenten om mee te doen, regionaal, landelijk en internationaal!

Ook voor docenten is een Skills-evenement uitdagend en leerzaam. Met hun hulp en begeleiding, en vaak ook die van leermeesters van BBL of stage, bereiden studenten zich voor. Tijdens de wedstrijden zien de docenten hoe studenten van andere ROC's hun vaardigheden etaleren en hebben ze informeel contact met hun docenten en begeleiders. Voor vmbo-scholieren organiseren we Skills Talents. Dat is niet alleen goed voor de instroom van nieuwe studenten maar het feit dat docenten van de verschillende scholen elkaar ontmoeten ook goed voor de doorgaande leerlijn.

Dit alles levert nieuwe inzichten en synergie op voor het onderwijs en daarom organiseert DC in de regio Emmen inmiddels Skills Heroes-wedstrijden en -demonstraties voor een groot aantal branches.

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 doen op basis van drive buiten hun diplomatraject.

6.4.3 Regio Meppel

Beroepshavo

We willen 'Meer dan een diploma' intensiveren voor alle opleidingen, zodat we excellentie in de breedste zin van het woord kunnen uitdragen. Daarom is er afgelopen jaar hard gewerkt aan een opleidingsonafhankelijke beroepshavo voor alle N4-studenten. Dat doel is gerealiseerd; vanaf aankomend schooljaar kunnen zij naast hun mbo-diploma ook twee havo-vakken afronden, zodat zij goed voorbereid kunnen doorstromen naar het hbo. In 2022 studeerden de eerste studenten al op deze manier af. Daarnaast werken we aan 'Meer dan een diploma' door deelname aan Skills-wedstrijden te stimuleren en studenten die naast hun opleiding aan topsport doen, goed te faciliteren.

Koken met Flexers

Het is mooi om te zien dat Zorggroep Noorderboog investeert in het verbeteren van de kookkunsten van haar medewerkers. In samenwerking met DC is daarvoor de cursus Koken met flexers ontwikkeld. Door medewerkers een maaltijd te leren bereiden die doet denken aan vroeger, kunnen ze wellicht een nostalgisch gevoel bij de bewoners oproepen en bijdragen aan hun welzijn. De cursus besteedt aandacht aan verschillende aspecten van het koken, waaronder HACCP, snijtechnieken, gebruik van keukenapparatuur, veiligheid in de keuken, basis kooktechnieken en dieetleer. Dit geeft de medewerkers een goede basis van kennis en vaardigheden die ze kunnen toepassen in hun werk.

PAREL

DE CULTUURWEEK IN EMMEN Uit je comfortzone, het podium op

Uit je comfortzone, het podium op! De jaarlijkse Cultuurweek is voor veel eerstejaars studenten Zorg & Welzijn best even slikken. Gewoon té spannend, maar dikke pech: deelname is verplicht. "Al op de eerste dag zie je ze steeds enthousiaster worden", zegt docent André Postma, een van de organisatoren. De studenten kiezen voor dans, muziek, theater, grime of decorbouw er is keus uit wel twintig vormen van kunst en cultuur. De hele week werken ze in workshops met professionals uit de muziek-, beeldende kunst- en theaterwereld toe naar de eindpresentatie in het Atlas theater, met familie, vrienden en medestudenten in de zaal. "Op dat moment zijn ze op de top van hun kunnen en hoor je alleen nog maar 'wat is dit gaaf!' Dit sluit zó goed aan bij het motto van DC, Daag jezelf uit. Ze doen dingen waarvan ze niet wisten dat ze het in zich hadden, er is zoveel talent. In het begin is er vaak wat weerstand, van dit ga ik echt niet doen. Maar dat is er snel vanaf."

De Cultuurweek is altijd aan het begin van het schooljaar, als studenten net een beetje beginnen te wennen maar elkaar nog niet kennen. Dat laatste is een belangrijk doel. "Je durven laten zien, je kwetsbaar durven op te stellen, dat leer je in deze week", stelt André. Het is belangrijk voor een goede sfeer

en een veilig leerklimaat op school. Op zijn initiatief werd dit schooljaar het hele gebeuren gefilmd en kwam er een samenvatting op de sociale media. Om er samen met trots op te kunnen terugkijken. "Want er wordt wel wat neergezet."

Esma en Aya zijn allebei eerstejaars Verpleegkunde en kozen voor zingen. Esma: "En we houden helemaal niet van zingen maar ja, in deze groep was nog plek en we dachten 'we doen eens gek'. In het begin had iedereen in de groep spijt. Spijt, want je moest op dat podium gaan staan! Daar hadden we van te voren niet over nagedacht. En we kunnen allemaal niet zingen!

Maar achteraf was het heel erg leuk." Aya: "Om mensen af te leiden van het zingen hebben we er een toneelstukje bij bedacht en zijn gaan dansen. We hebben er gewoon iets leuks van gemaakt." Maar het allerleukste vinden ze dat ze die week zoveel nieuwe vriendinnen hebben gekregen.

De Cultuurweek is een samenwerking tussen DC Zorg & Welzijn in Emmen en Facet, de organisatie die mensen in de gemeente Emmen verbindt met kunst en cultuur. Facet regelt de gastdocenten, het theater én de regie.



Poffertjes, Drentse koolzaadolie en het VIGNET GEZONDE SCHOOL

Practice what you preach: een gezonde school ben je niet alleen door les te geven over een gezonde leefstijl. Je moet zelf het goede voorbeeld geven. Ook in 2022 deden we dat op allerlei manieren. We behaalden bijvoorbeeld het vignet 'Gezonde school', we besteedden opnieuw veel aandacht aan de actie 'Stoptober' en we betrokken onze studenten en medewerkers op allerlei manieren bij gezond eten.



Sharon van der Ploeg-Bakker van de GGD Drenthe (l) overhandigt Mare Riemersma het certificaat dat hoort bij het vignet 'Gezonde school' in de werkplaats van het TT-Instituut in Assen.

Een gezonde school

We zetten als DC alles op alles om onze studenten op te leiden tot goede en bewaamde collega's. Dat vergt meer dan een diploma. Dat vergt ook een gezonde leefstijl. Daarom besteden we daar volop aandacht aan. We zijn dan ook apetrots op het vignet Gezonde School dat we vorig jaar behaalden. Mare Riemersma, lid CvB van Drenthe College: "Vanaf nu hangt op de gevel van onze school het logo Gezonde School. Zo kan iedereen op het schoolplein zien dat we een gezonde school zijn! Gezondheid en welzijn zijn – zeker in het jaar waarin we uit de coronapandemie zijn gekomen – belangrijke voorwaarden om studenten te kunnen begeleiden op hun pad naar een waardevolle toekomst."

Themacertificaat Relaties en seksualiteit

DC besteedt in de lessen aandacht aan een gezonde leefstijl. Ook op andere manieren wil de school daaraan bijdragen. Bijvoorbeeld door een veilige schoolomgeving, een fris klimaat én aandacht voor de persoonlijke en sociale ontwikkeling van haar studenten. Bovendien heeft de school speciale aandacht voor het themacertificaat Relaties en seksualiteit.

Die aandacht voor soms een toch wat heikel onderwerp is belangrijk, vertelde Sharon van der Ploeg-Bakker, regiocoördinator Gezonde School bij GGD Drenthe bij de uitreiking van het vignet: "Daardoor krijgen jongeren op tijd informatie over onderwerpen als gezonde relaties, veilig vrijen en zwangerschap. Ook durven zij vragen te stellen over onderwerpen zoals diversiteit, wensen en grenzen."

De uitreiking van het eerste vignet vond plaats op het TT-Instituut in Assen.

WERELDGEZONDHEIDSDAG

Alle DC-studenten konden op Wereldgezondheidsdag (7 april 2022) ter gelegenheid van het 25-jarig bestaan van DC een prachtige DC foodbox ophalen met alle ingrediënten voor een echt gezonde energy bar. In Meppel en Assen stonden de boxen klaar op enkele schoollocaties. En in Emmen bouwden studenten o.l.v. docent Peter van Dijk speciaal voor de gelegenheid een pop-up-store waar de Emmense studenten hun box konden halen. Maar liefst vierduizend studenten profiteerden van deze actie.

DRENTSE PASTA MET DRENTSE KAAS

5 oktober is in Nederland 'Dag van de docent'. Bij DC doopten we die naam om tot 'Dag van de medewerker'. Samen met de collega's van Terra zorgden docent Koken Ivan Atanasov en boer Geert Lindenhols voor een mooie doos met prachtige Drentse producten zoals twee heerlijke Drentse kaasjes,



koolzaadolie van echt Drents koolzaad en een pasta gemaakt met velderwtjes uit de streek. Studenten van het Terra College zorgden op 4 oktober op de boerderij van boer Geert voor een perfecte logistiek zodat alle producten op 5 oktober knisperend vers klaarstonden voor iedere medewerker. De actie is goed

ontvangen en smaakt zowel letterlijk als figuurlijk naar meer. Het is ook het voorbeeld hoe opleidingen van DC en Terra elkaar kunnen versterken: vanuit het Terra programma 'van grond naar mond' wordt het onderwijs-stokje doorgegeven aan de studenten van de koksopleiding. De één kan niet zonder de ander...

GEZONDE POFFERTJES



Tijdens de Dutch Food Week in de eerste week van oktober sloegen Terra en DC de handen ineen. Het thema van de week luidde 'Van grond tot mond'. Studenten van beide scholen verzorgden een voorlichtingssessie voor leerlingen van het basisonderwijs. Studenten van Terra legden uit wat er allemaal komt kijken bij het verbouwen van gezonde producten. De studenten van onze koksopleiding uit Emmen gingen vervolgens met de leerlingen aan de slag om met die producten gezond en lekker eten te maken. Poffertjes bijvoorbeeld met Drents meel en Drentse melk. De activiteiten vonden plaats op Aspergeboerderij Sandur (Nieuw-Amsterdam) en Stadsboerderij Het Nije Hof (Emmen) in samenwerking met GGD Drenthe en 'Jong Leren Eten Drenthe'.

Leerlingen van basisscholen in Emmen verdringen zich in de keukens van Aspergeboerderij Sandur in Nieuw-Amsterdam. Ze kregen er les over de gezonde bereiding van groentes zoals asperges en aardappelen.

Docent Koken Ivan Atanasov en een van de deelnemende basisschoolleerlingen bakken op de Stadsboerderij Het Nije Hof in Emmen poffertjes met meel van Drentse granen en melk van de Stadsboerderij.



7. Toekomstgerichte organisatie

7.1 Inleiding

DC 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 laatste te bewerkstelligen, willen we alle medewerkers kwalitatief en kwantitatief in beeld krijgen en onderzoeken hoe dit matcht met de benodigde expertises en talenten van de toekomst. Daarna kunnen we de route op organisatie-, locatie-, team en individueel niveau uitstippelen. Dit proces van strategische personeelsontwikkeling is gestart en loopt door in 2022.

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 lange termijn doelen 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 2022 waren professionalisering, duurzame inzetbaarheid, ontwikkeldialoog, bijzondere personeelsgroepen en strategische personeelsontwikkeling.

Professionalisering

Continue aandacht voor professionalisering en ontwikkeling van kennis, vaardigheden en gedrag is een must voor onze medewerkers. Dit faciliteren en stimuleren we in de DC Academie. Professionalisering is belangrijk om de kwaliteit van het onderwijs te blijven borgen. Via de portal van de DC Academie vinden alle medewerkers een uitgebreid scholingsaanbod. Het grote aanbod aan trainingen, inspiratiesessies en workshops heeft geleid tot een breed programma voor individuele professionalisering. 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 24 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. Het advies development-programma voor adviseurs en het traject voor onderwijsondersteunend personeel om op klantgerichtheid en digitale vaardigheden te trainen zijn hier voorbeelden van.

Professionalisering	2021	2022
Unieke trainingen	40	61
Aantal sessies	84	162
Teamtrainingen	16	20
Deelnemers	1030	1635
Realisatie scholingskosten DC Academie	€ 174.000,00	€ 319.555,00
Realisatie totale scholingskosten DC	€ 699.131,00	€ 822.578,00

Figuur 24: Ten opzichte van vorig jaar is een flinke toename te zien van het aantal aangeboden trainingen (+21), het aantal trainingssessies (+78) en het aantal deelnemers (+605). Drenthe College investeert in de ontwikkeling van medewerkers, wat is te zien in de flinke verhoogde realisatie van de scholingskosten van DC Academie én de verhoogde realisatie van de totale scholingskosten van DC. ▲

Duurzame inzetbaarheid

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim bedroeg in 2022 7,46 procent, dit is een toename van 2,06 procent ten opzichte van het jaar daarvoor. Deze stijging is in lijn met de landelijke trends. De meldingsfrequentie steeg naar 0,9; in 2021 was dat 0,5. Dat gebeurde met name in het eerste en vierde kwartaal, maar het bleef gelukkig onder de 1. Reden van de stijging in met name het eerste kwartaal is het versoepelen van de coronamaatregelen. In het vierde kwartaal ligt de oorzaak in de griep epidemie. Binnen DC is in de zomermaanden een daling te zien, maar minder groot dan voorgaande jaren - we hadden te maken met een aantal langdurig ziektegevallen. 4,43 procent van de ziektegevallen is lang, dit is 42 t/m 365 dagen. 1,57 procent van de ziektegevallen is extra lang (366 t/m 730 dagen). Meerdere langdurige ziektegevallen betreffen long covid. In september 2022 zijn we begonnen met een aantal nieuwe providers die ons ondersteunen bij de herziene aanpak op ziekteverzuim. De herziene aanpak richt zich in grotere mate op preventie en een zorgvuldige begeleiding van ziektegevallen. We verwachten dat dit in 2023 zal leiden tot een lager ziekteverzuim.

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. In dit kader zijn bijvoorbeeld afgelopen jaar aan alle studenten en medewerkers 'foodboxen' uitgedeeld, om een gezonde maaltijd te maken.

Figuur 25: DC Huis in Balans ►



Om meer zicht te krijgen op de behoefte van medewerkers hebben we in 2022, in samenwerking met de OR, verschillende sessies in de regio's georganiseerd om met medewerkers van gedachten te wisselen over werkdruk, duurzame inzetbaarheid. De uitkomsten van deze bijeenkomsten kunnen verwerkt worden in het plan Gezond en met plezier aan het werk.

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: Digitaal fit en vitaal, een gezondheidsdag met daarin een health check, krav maga, een ijsbadchallenge, Mediteren & yoga en stoelmassage.

Ontwikkel dialoog en doorstroom

De ontwikkel dialoog vormt de basis voor het jaarlijkse gesprek tussen medewerker en leidinggevenden. Vragen die aan de orde komen zijn onder andere: wat zijn mijn sterke punten? Wat zijn mijn drijfveren? Wat kan ik bijdragen aan de teamdoelen en wat kan ik bijdragen aan de ontwikkeling van mijn team?

De medewerker kan aangeven of er wensen zijn op het gebied van opleiding of ontwikkeling, en of hij/zij een loopbaan stap wil maken. Samen met de leidinggevende wordt gekeken naar mogelijkheden zijn voor opleiding, doorstroom en/of promotie

In 2022 is 73 procent van het onderwijzend personeel ingedeeld in functieschaal LB en 27 procent in functieschaal LC. De percentages zijn hetzelfde als in 2021. In 2022 zijn veertien docenten naar LC bevorderd. Echter door de pensionering van LC-docenten is deze stijging niet te zien in het percentage. DC heeft de wens om het aandeel LC-functies te verhogen om daarmee de kwaliteit van het onderwijs te vergroten.

Is er sprake van verminderd functioneren, dan bespreekt de leidinggevende dit met de medewerker. Samen stellen ze verbeterdoelen vast en plannen ze verbetergesprekken, zodat de medewerker alle ruimte krijgt om verbetering te laten zien. Hiervoor heeft DC het protocol Verbeterd functioneren. Drenthe College kent incidenteel gevallen van demotie, echter hier is geen specifiek beleid op geformuleerd.

Bijzondere groepen medewerkers

Participatiebanen

Bij Drenthe College werden in 2022 gemiddeld 1,58 FTE ingezet ten behoeve van participatiebanen. Dat was in 2021 nog 3,09 FTE. Reden voor de daling is dat er binnen het mbo een beperkt aantal mogelijkheden zijn om participatiebanen te plaatsen. Participatiebanen mogen maximaal 2 jaar ingezet worden en in 2021 is een aantal participatiebanen afgelopen. Het huidige aantal is vanuit de directe netwerken van Drenthe College geworven. Om het aantal participatie banen bij DC 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

DC trad in 2022 toe als aspirant-Opleidingsschool bij het samenwerkingsverband School of Education. Een opleidingsschool zorgt voor een goede aansluiting te maken tussen de initiële lerarenopleiding en de onderwijspraktijk. Voor ons betekent dit het dat we startende docenten en stagiaires een stevige begeleidingsstructuur gaan bieden. De begeleiding bestaat uit intervisie, begeleidingsgesprekken en themabijeenkomsten. Ook worden werkplekbegeleiders geschoold om nieuwe collega's professioneel te kunnen coachen in de pedagogisch/didactische vaardigheden. In 2023 verwachten wij als volwaardig partner toe te kunnen treden tot de School of Education. Naast de opleidingsschool, hebben we ook een goed aangeschreven introductieprogramma voor zowel ondersteunend als onderwijzend personeel.

Afgelopen jaar is drie keer een startersdag georganiseerd voor zestig deelnemers. 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 leidinggevenden 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 leidinggevenden vrouw. DC heeft het streven naar meer diversiteit in directiefuncties. Het beleid hierbij is dat bij de werving en selectie, gekwalificeerde vrouwen een voorkeur hebben om aangesteld te worden in een managementpositie.

Strategische personeelsontwikkeling

DC 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: de huidige populatie kwalitatief en kwantitatief in beeld te krijgen, in relatie tot de benodigde expertises en talenten van de toekomst. De kwantitatieve analyse is in de meerjarenbegroting (figuur 41) 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

Er is in 2022 sprake van een daling van het aantal medewerkers in aantallen (-28 medewerkers), maar een stijging in FTE's (+ 20 FTE) ten opzichte van 2021. Grotere contracten kunnen hiervoor een verklaring zijn. Het aantal voltijdcontracten is met 5 procent gestegen ten opzichte van 2021, zowel mannen (+7 procent) als vrouwen (+4 procent).

Drenthe College kent een groot aandeel oudere medewerkers; 22 procent (vorig jaar 21 procent) van medewerkers is 60 jaar en ouder. De gemiddelde leeftijd is 47 jaar, een jaar jonger dan vorig jaar. Dat heeft te maken met de flinke uitstroom in kader van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Deze uitstroom zal de komende jaren nog groter worden. Dat biedt kansen aan startende, jonge docenten maar het betekent ook dat er extra aandacht moet zijn voor het behouden van de kennis. Om hier ondersteuning in aan te bieden, komt er in 2023 een 'dakpan-beleid': een tijdelijke overlap zodat er een goede overdracht plaats vindt en kennis wordt behouden.

Het instroompercentage op basis van aantallen medewerkers is in 2022 13 procent en is lager dan de uitstroom (16 procent). We zien afgelopen jaar een relatief grote stijging in de instroom bij het onderwijsondersteunend beheerspersoneel (OBP). In 2021 was 36 procent van de medewerkers ondersteunend; dit jaar is dat 44 procent. De afgelopen jaren konden we extra investeren dankzij diverse additionele coronamiddelen. De verwachting is dat deze stijging tijdelijk is, gezien de voorziene daling in studentaantallen in de krimpregio Drenthe.

De meeste medewerkers bij DC stromen uit vanwege het einde van het tijdelijk dienstverband (50 procent). Andere redenen om te vertrekken bij DC zijn: loopbaanswitch (19 procent) en (keuze) pensioen (10 procent).

DC kent groot deel vaste formatie (74 procent) en een deel tijdelijke aanstellingen (25 procent), wat grotendeels is ingegeven doordat nog niet bevoegde docenten nog geen vast contract krijgen. Er is in 2022 slechts in incidentele gevallen sprake van inhuur van medewerkers (5 medewerkers) waarover is afgesproken dat deze worden ingezet bij 'ziek en piek'.

7.3 Werken aan een toekomstgerichte organisatie

Arbo

Veel aandacht ging uit naar beleid en uitvoering van thuiswerken. Na de Covid-periode is het hybride werken gecontinueerd. Het inrichten van een goede werkplek thuis behoeft veel aandacht. DC geeft financiële ondersteuning voor aanschaf van meubilair en apparatuur.

Onderwijsbeleid, kwaliteit

O&K Verbinden en Borgen

Het team Onderwijsbeleid en Kwaliteit heeft zich in 2022 gericht op de verdieping van hun waarden-manifest: we doen het samen, we zijn betrouwbaar en positief kritisch.

Dit doen we door de verbinding te zoeken tussen verschillende projecten en activiteiten op het gebied van beleid, onderwijsvernieuwing en kwaliteit.

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 makkelijk kunnen vinden wie ze kunnen vragen voor ondersteuning of vraagstukken binnen een bepaald thema.

Zo hebben we afgelopen jaar het project OER-sterk afgerond waardoor het hele proces rondom aanleveren en opleveren van de OER-en is geoptimaliseerd. We organiseren vanuit internationalisering activiteiten waardoor medewerkers en studente 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.

Uitwerking van de procesorganisatie

De procesorganisatie is ondertussen goed bekend binnen Drenthe College en wordt steeds meer ingezet om activiteiten met elkaar af te stemmen en in lijn te brengen met nieuwe of bestaande processen.

De kwaliteitscyclus

Deze wordt steeds meer geprofessionaliseerd. De zelfevaluaties en de gesprekken tussen de teams, managers, managers en directeuren en directeuren en college van bestuur zijn op elkaar afgestemd

Beleid

Het afgelopen jaar is extra geïnvesteerd in een krachtige verbinding met de regiobeleidsmedewerkers. Hierdoor is meer afstemming over beleid en onderwijsvernieuwing. Ook de verbinding tussen de (deel-) projecten binnen onderwijsvernieuwing en het gebruik van de daarbij behorende digitale middelen wordt gelegd. Zo stemmen de projectleider onderwijsvernieuwing en de projectleider It's learning met elkaar af welke stappen ze kunnen zetten om zo optimaal mogelijk in te kunnen richten.

Professionalisering

Voor de interne professionalisering volgen de adviseurs van O&K samen met andere adviseurs binnen Drenthe College een leergang waarmee we willen bereiken dat we op meer eenduidige manier opdrachten en beleidstukken afstemmen op de vraag die er is binnen het onderwijs of voor het CMT/ CvB. De verschillende onderdelen die verbonden zijn aan het thema 'Meer dan een diploma' zijn aan het onderzoeken hoe ze hun aanbod flexibel kunnen maken door zich nadrukkelijker met elkaar te verbinden.

Marketing en Public Relations (MPR)

In 2022 heeft MPR ervoor gekozen om de studentreis als centrale marketingfocus in te zetten. 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 studiekeizer en de zittende student.

Dit heeft jaar MPR ingestoken op integrale en duurzame branding- en bijbehorende eventcampagnes voor on- en offline marketing en communicatie. We ontwikkelden deze vanuit co-creatie waarbij we eigen kennis, jongerencommunicatie en online marketing combineerden voor een meerjarig inzetbaar concept om jongeren en ouders optimaal aan te spreken. Onderdeel van dit concept zijn de explainervideo's. In deze video's nemen we studiekeizers stapsgewijs mee in het studiekeuzeproces. Deze video's ion duidelijke huisstijl zetten we online in, het weergave-percentage is hoog en de studiekeizer klikt vaak door naar de volgende video.

De eventcampagnes (social ads en Google ads) voor onder andere de open dagen en het meelopen waren succesvol in de nieuwe opzet. 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. Op social mediakanalen creëren we organisch 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.

We zetten duurzaam in op de professionalisering van de gehele afdeling door te werken in DC-brede portefeuilles, gebaseerd op de verschillende expertises binnen het vakgebied. In 2022 hebben de portefeuillehouders deze koers, beschreven in onze Producten Diensten Catalogus MPR (PDC), doorontwikkeld.

Team MPR is vanuit een voornamelijk regionale benadering van het werk naar een DC-brede focus gegroeid. Van daar uit blijft er aandacht voor afzonderlijke regio's maar is er meer ruimte ontstaan om DC-breed vaktechnisch specifiek te werken. Hiervan profiteert de hele organisatie.

ICT en informatiemanagement

De afdeling ICT en informatiemanagement heeft in 2022 verdere stappen gezet in de verbinding met de organisatie. Daarnaast stond dit jaar helaas ook in het teken van verhevigde cybercriminaliteit, waar we ons tegen moesten wapenen en waarvan het vooruitzicht er een is van voortdurende en steeds intensievere dreiging. Verder waren er weer veel nieuwe ontwikkelingen waarvan hieronder een korte schets.

Algemeen

De huisvesting aan het Stadionplein Emmen werd afgestoten en in de zomervakantie werd er verhuisd naar de Van Schaikweg 98. Vlak voor het begin van het nieuwe schooljaar konden de medewerkers van de diensten hier terecht op flexwerkplekken.

In 2022 werkten we hard aan de voorbereiding op het nieuwe servicemanagementsysteem Service Now, dat we eind van het eerste kwartaal van 2023 verwachten op te leveren. Er werd een begin gemaakt met het programma van ICT en informatiemanagement in DNA verband, en in voorbereiding op de voorgenomen fusie met Terra begonnen we met de toekomstige samenwerking op ICT-gebied. De invoering van MultiFactor Authentication (MFA) voor medewerkers en studenten eind 2022 was een ingrijpende operatie waarmee we ons veiligheidsniveau verhoogden. Last but not least hebben we het smartphonebeleid uitgerold, waardoor iedere medewerker nu te bereiken is op een smartphone en deze kan inzetten voor andere toepassingen.

Informatiemanagement

Er is een mooie stap vooruit gezet met de realisatie van het digitaal platform onderwijs (DPO). De eerste basis voor sturings- en verantwoordingsinformatie is hiermee gelegd. Tevens is het applicatielandschap in kaart gebracht en wordt dit inmiddels gebruikt bij advisering en besluitvorming.

Applicatiebeheer

Magister kende afgelopen jaar diverse vernieuwingen en uitbreidingen. Zo werden STAP (Stimulering Arbeidsmarkt Positie) en daarmee ook RIO (Registratie Instellingen en Opleidingen) volledig ingericht. Verder zijn er key users binnen de Onderwijs Ondersteunende Dienst (OOD) benoemd, nieuwe leerobjecten voor de nieuwe rekeneisen vanaf het nieuwe schooljaar 2022-2023 aangemaakt, is hiervoor een nieuwe resultatenlijst beschikbaar gesteld en is de mbo-verklaring aangepast. Voor het nieuw op te zetten Leer Management Systeem (LMS) is het aanbestedingsproces doorlopen. In het vierde kwartaal zijn we begonnen met de voorbereidingen van de pilots die in 2023 van start zullen gaan.

Systeembeheer

Deze afdeling werkte in 2022 aan een forse aanbesteding voor een nieuw netwerk. De verwachting is dat voor de zomer van 2023 een vernieuwd en daarmee veiliger netwerk operationeel zal zijn. Qua security is er een vijfpijler-strategie ontwikkeld.



WARME START VOOR NIEUWE MEDEWERKERS Welkom aan boord

In tijden van personeelstekort in het onderwijs is het extra belangrijk dat nieuwe medewerkers zich welkom voelen. Daarom doorlopen zij in hun eerste jaar bij DC een 'onboardingstraject', met onder andere startersdagen, het eerste inwerken door de leidinggevende, AVG training, mogelijkheid tot begeleide intervisie, 100 dagen lunch en een buddy.

Hoe vind je als nieuwe medewerker je weg in een grote organisatie met meerdere locaties en zoveel verschillende collega's? Hoe kom je aan de sleutel van je kamer en een laptop, hoe regel je een ruimte, hoe heten de conciërges? De DC Academie doet er alles aan om een zachte landing in de organisatie mogelijk te maken. "Daarvoor is het inwerkprogramma van een jaar, het onboardingstraject", aldus Albertje Nieuwenhuis van de DC Academie.

Startersdag

De Startersdag is een van de onderdelen. "Op deze dag worden nieuwe medewerkers ondergedompeld in de visie van DC 'Daag jezelf uit' en de vier pijlers 'Iedereen is welkom', 'Uitdagende leeromgeving', 'Partner in de regio' en 'Meer dan een diploma'. Wij organiseren dat twee keer per jaar", vertelt ze. Om de organisatie beter te leren kennen gaan tijdens de Startersdag deelnemers in groepjes op pad door het Cicerogebouw met de opdracht om twee onbekende medewerkers te interviewen. "Zo leren ze op een interactieve manier de organisatie en elkaar wat beter kennen", zegt Albertje. Het blijft niet bij die ene dag. Op de Honderddagenlunch, inderdaad honderd dagen na de Startersdag, ziet iedereen uit de regio elkaar weer. "De regiodirecteur vindt dit een belangrijk moment en nodigt alle startende medewerkers hiervoor uit om ze terug te laten kijken op hun eerste periode binnen DC; om af te tasten of het onboardingstraject werkt en om knelpunten te signaleren. Zo nodig kunnen medewerkers die de behoefte hebben extra coaching krijgen."

Buddy

Een ander onderdeel van het onboardingstraject is de buddy. "Die is er voor iedere nieuwe medewerker vanaf dag 1 en kan heel veel vragen beantwoorden. Van 'wat is de code van het kopieerapparaat' tot 'waar haal je je laptop' en 'hoe log je in.' Hiervoor is een speciale checklist gemaakt die de startende medewerker met zijn of haar buddy kan doornemen. Het onboardingstraject bestaat verder nog uit een online training AVG, voor docenten/instructeurs die lob-er zijn wordt er een leergang LOB geboden en ook het teamatelier examinering wordt aangeboden. Ook is er de mogelijkheid om begeleide intervisie te krijgen 3 tot 4x per jaar als startende medewerker. Het onboardingstraject is voor alle nieuwe medewerkers, dus ook voor mensen met een jaarcontract of mensen die op basis van detachering bij DC werken. DC werd in 2022 door Randstad uitgeroepen tot 'Beste werkgever'. Het onboardingstraject heeft daarin een belangrijke bijdrage geleverd.

Het onboarding-programma omvat naast het inwerken op de werkplek ook:

- Een Startersdag – twee keer per jaar waarin onder andere ruimte is voor kennismaking met andere starters, er aandacht is voor visie en missie van DC en er een 'vragenvuurtje' met een CvB-lid is;
- De workshop "Straks voor de klas" – specifiek voor alle startende docenten;
- 100 dagen lunch – met de eigen regiodirecteur worden de eerste ervaringen van het werken bij DC besproken;
- Diverse trainingen en workshops voor DC-rollen en werkprocessen;
- AVG-basistraining – alle do's & dont's in het kader van privacy



Support

Team Support had een roerig jaar met veel ziekte en uitstroom. Daarbij kwamen de verhuizing van de centrale servicedesk naar de Van Schaikweg 98 in Emmen en een hernieuwde vaste bezetting aan de Anne de Vriesstraat in Assen. Daarnaast is er een nieuw type werkplek geïntroduceerd met een dockingstation met twee beeldschermen waarop elke laptop kan worden aangesloten. Met dit laatste wordt flexwerken volop ondersteund.

Informatiebeveiliging Persoonsgegevens (IBP)

- Drenthe College had in 2022 de governance goed op orde.
- Het commitment van CvB/CMT om te werken met het NBA-toetsingskader en een Roadmap IBP was dit jaar belangrijk
- Drenthe College scoort goed door te investeren in de menselijke weerbaarheid. Leidinggevenden weten waar ze verantwoordelijk voor zijn qua informatiebeveiliging en privacy. Docententeams hebben een training AVG in de klas gehad.
- Het implementeren van het NBA-toetsingskader in de organisatie is goed op gang maar blijft aandacht vragen in combinatie met het inrichten van een procesgerichte organisatie.
- Het is in deze tijd (van arbeidsmarkt krapte) moeilijk ICT-vacatures te vervullen.
- Door prioritering van ICT-projecten zal op korte termijn de technische weerbaarheid op niveau komen.
- Door de voorgenomen fusie met Terra en samenwerking DNA is er een kans de dienstverlening ICT en IBP op nog hoger niveau te tillen.

Het complete jaarverslag IBP vindt u in bijlage 5

Facilities, Finance & Control en Onderwijs Ondersteunende Diensten

DC-breed is veel aandacht besteed aan het optimaliseren en verbeteren van de werkprocessen en informatievoorziening. De kwaliteitscyclus is hiervoor de basis. Enkele voorbeelden zijn studentadministratie, planning en roostering, examinering, facilities en financiële processen. 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. De nasleep van corona en de inzet van de coronagelden hadden een grote impact op het lopende jaar en dit is vertaald in de begroting.

8. Corona

Hoewel Covid-19 in vergelijking met 2021 gedurende het hele jaar steeds minder op de voorgrond was, zijn in 2022 gevolgen en effecten van de pandemie onverminderd zichtbaar. 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. Het welbevinden van studenten is anders dan de situatie voor het corona-tijdperk. Sommige studenten zijn minder gemotiveerd of hebben moeite met leren en plannen/ structuur aanbrengen.

De middelen uit het Nationaal Plan Onderwijs (NPO) hebben we als mbo nog steeds hard nodig om maatregelen uit te kunnen voeren om effecten van Covid-19 tegen te gaan en te voorkomen, maar ook om een duurzaam effect teweeg te brengen in het onderwijs.

8.1 Uitgangspunten bestedingsplan onveranderd

Het maken van een plan binnen Drenthe College is begin 2021 gestart, op een moment dat de exacte financiële omvang op de instelling nog niet volledig vaststond. Drenthe College liep daarmee wat voor op de planvorming vanuit Rijksoverheid met betrekking tot het NPO.

Wij hebben bewust in een vroeg stadium plannen gemaakt omdat we een beweging tot stand wilden brengen in het onderwijs en activiteiten en maatregelen voor het schooljaar vroeg genoeg wilden uitzetten.

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. 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 2022 niet afgestapt.

Plan vs werkelijkheid

Met onze aanpak bieden we de ruimte om van het opgestelde plan af te wijken indien de situatie daar om vraagt. Want we willen extra acties en maatregelen treffen voor de studenten, zodat zij met de passende extra ondersteuning/maatwerk uiteindelijk zo optimaal mogelijk landen op de arbeidsmarkt of een vervolgstudie. Onderwijsteams kunnen per schooljaar een aanvraag indienen voor acties binnen de kaders van het NPO waarbij zij kunnen inspelen op de meest actuele situatie. Op totaalniveau zien we ten opzichte van het bestedingsplan verschuivingen in de bestedingen per thema en activiteiten.

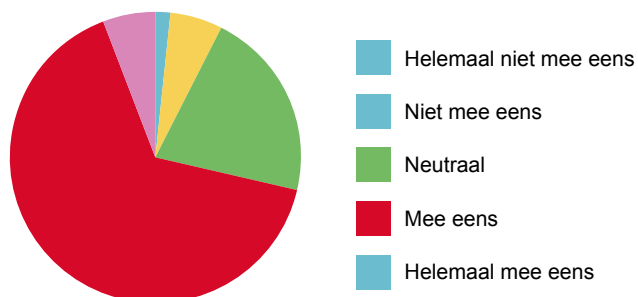
Zo is in 2022 versterkt ingezet op extra ondersteuning aan studenten in het kader van welzijn en sociale binding met de opleiding. Zowel binnen de onderwijsteams als vanuit een brede schoolaanpak. Dat uit zich in onder andere in meer LOB begeleidingsuren met meer begeleiding en ondersteuning aan studenten, extra aandacht gericht op motivatie (tijdens stage), extra lessen met aandacht op structuur aanbrengen en plannen. Veel onderwijsteams hebben bij de introductie van nieuwe studenten aan de start van het schooljaar gekozen voor fysieke activiteiten met groepsbuilding-componenten. Ruim 400 studenten zijn op die manier bereikt.

Voor studenten in opvolgende leerjaren zijn excursies georganiseerd met veelal groepsbuilding gecombineerd met een praktijkcomponent. 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.

Net als voorgaand jaar ging in 2022 veel aandacht uit aan het aanbieden van extra mogelijkheden in het voorkomen en inhalen van studievertraging. Er zijn plekken op school waar studenten al dan niet met specifieke begeleiding kunnen werken aan opdrachten of huiswerk en daarnaast zijn er lesprogramma's opgezet waardoor studenten (praktijk)lessen nogmaals kunnen volgen. Ruim 1.700 studenten hebben in 2022 gebruik gemaakt van een extra aanbod.

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 vaktaallesen en is er aandacht voor stagematching. Daarnaast is sinds 2021 een toegepast psycholoog in dienst die voor studenten Niveau 2 cultuuronderwijs en workshops verzorgt. Uit de ingevulde enquêtes merken we op dat alle studenten hierdoor meer begrip hebben voor cultuurverschillen in de praktijk. Vanwege de positieve ervaring zal deze activiteit de komende jaren samen met externe stakeholders verbreed ingezet worden. In 2022 hebben 229 studenten in deze vorm extra begeleiding ontvangen.

Figuur 26: Eén van de vragen vanuit de afgenomen enquête na afloop van de interculturele communicatie workshop ►



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.

Vlak voor de periode van diplomering vragen we studenten een digitale vragenlijst in te vullen. Via de vragenlijst kunnen studenten aangeven of ze al concrete plannen hebben voor de periode na hun studie, bijvoorbeeld richting een vervolgstudie of een baan. Er is telefonisch contact met studenten die daarvoor toestemming hebben gegeven, waarin we samen nagaan of alles volgens plan is verlopen of dat we nog wat extra's kunnen doen voor de oud-student. Dat extra kan bestaan uit het geven van advies over een route naar werk of het doorverwijzen naar instanties die kunnen helpen bij het zoeken naar een baan. Als school zijn we voortdurend in gesprek met andere instanties over het vangnet dat we gezamenlijk kunnen bieden. In 2022 is op deze wijze aan 224 oud-studenten nazorg aangeboden.

Naast het voorkomen en verbeteren van problematiek als gevolg van corona in het onderwijs hebben we als instelling 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.

8.2 Besteding middelen 2022

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	2022		2023	
	begroot	realisatie	begroot	realisatie
1. Soepele in- en doorstroom	1.030.000	783.145	375.000	
aanbieden van extra begeleiding (mentor/ peer-to-peer)	200.000	118.962	35.000	
meer tijd voor goede intake/ studiekeuze	100.000	67.825	20.000	
beter laten landen studenten in hoger onderwijs (100 dagen programma's, i	80.000	10.654	20.000	
versterken van (online) studiekeuze activiteiten (meeloopdagen, pre-study p	100.000		100.000	
aanbieden van extra mogelijkheden voorkomen/inlopen studievertraging	550.000	585.704	200.000	
2. Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	300.000	625.515	20.000	0
inzet op meer ondersteuning studenten (sociaal werker, buddy's, social stud	100.000	513.185	0	
bieden van extra faciliteiten (bijv. support helpdesk, extra studieplekken, gr	50.000	29.833	0	
meer contactmomenten studenten (sociale ontmoetingen, sport evenement	100.000	72.190	0	
pro-actieve benadering bij kwetsbare studenten (verruimen contacttijd stud	50.000	10.307	20.000	
3. Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	120.000	54.558	40.000	0
helpen bij zoeken stage (matching, nieuwe stageplekken)	50.000	24.205	20.000	
andere inrichting stage (spreiding studiejaar, blok/lint-stages, vervangende c	20.000	15.975	10.000	
meer ondersteuning (bestrijding stagediscriminatie)	50.000	14.378	10.000	
6. Aanpak jeugdwerkloosheid	150.000	132.323	75.000	0
intensivering loopbaanoriëntatie/ begeleidingslessen (bijv. kleinere klassen	50.000	51.696	20.000	
aansluiten bij bestaande coaching (bijv. vergroten zelfredzaamheid, empow	50.000	39.493	25.000	
matching op werk/ stage	35.000	24.164	20.000	
verkennen mogelijkheden omzetten stage naar werk	0	0	0	
warme overdracht naar werk, eventueel ism gemeente/ werkgevers	15.000	16.970	10.000	
nazorg	0	0		
Eigen prioriteit n.a.v. inventarisatie	450.000	616.243	405.000	0
Goede ervaring van corona behouden in het onderwijs	450.000	616.243	405.000	
Onderwijsontwikkeling				
Onderwijsvernieuwing				
Totaal	2.050.000	2.211.784	915.000	0

Figuur 27: Besteding coronamiddelen ▲

9. Financiën

De hoofdstukken 9 tot en met 11 geven inzicht in de financiële positie van Drenthe College. Dit verslag is gebaseerd op de jaarrekening 2022. 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 13 Jaarrekening).

9.1 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 2022 is met een positief resultaat afgesloten. Vooral de hogere Rijksbijdragen, overige baten en de lagere lasten voor afschrijvingen en overige lasten, leiden tot dit positieve resultaat. Daarnaast zien we vooral hogere personeelslasten. Het totale bedrijfsresultaat voor Drenthe College komt daarmee op € 0,5 miljoen.

In paragraaf 9.4 is een nadere analyse van het resultaat van Drenthe College opgenomen.

Voorgenomen fusie Terra

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. Het markeerde het einde van een onderzoek naar vormen van samenwerking waaraan Drenthe College op uitnodiging van Terra vanaf april 2022 heeft deelgenomen.

Beide instellingen constateren dat de regio voor majeure uitdagingen staat: onder andere arbeidsmarkt-vraagstukken, de energietransitie en krimp. Samen met Terra hebben we daarin een rol te vervullen; (voorbereidend) beroepsonderwijs bieden dat -nu en in de toekomst- kwalitatief hoogwaardig is en bereikbaar blijft. Gezamenlijk streven we naar een breed palet van (groen) onderwijs, doorstroomonderwijs van vo naar mbo naar hbo en onderwijs dat ook volwassenen in staat stelt zich een leven lang te blijven ontwikkelen. Kortom, onderwijs waarvoor de student in de regio blijft en waardoor die regio zich kan blijven ontwikkelen. Zo dragen we bij aan het omvormen van een 'vertreklimaat' naar een 'blijfklimaat'.

Corona

Hoewel Covid-19 in vergelijking met 2021 gedurende het hele jaar steeds minder op de voorgrond was, zijn in 2022 gevolgen en effecten van de pandemie onverminderd zichtbaar gebleven. Studenten die bij Drenthe College vanuit het voortgezet onderwijs in een opleiding binnen het mbo instromen hadden een andere startpositie dan studenten voor het corona-tijdperk. Het welbevinden van studenten is anders dan de situatie voor het corona-tijdperk. Sommige studenten zijn minder gemotiveerd of hebben moeite met leren en plannen/ structuur aanbrengen.

De middelen uit het Nationaal Plan Onderwijs hebben we als mbo nog steeds hard nodig om maatregelen uit te kunnen voeren om effecten van Covid-19 tegen te gaan en te voorkomen, maar ook om een duurzaam effect teweeg te brengen in het onderwijs. Een voorbeeld is Blended onderwijs - waarbij een deel van het lesprogramma al dan niet interactief digitaal kan worden aangeboden - en het professionaliseren van docenten.

Voor verdere toelichting op de corona paragraaf en de besteding van de middelen verwijzen wij u naar hoofdstuk 8.

Versnellingsagenda/Bestemmingsreserve

In 2020 is Drenthe College gestart met plannen en uitgaven ten behoeve van onderwijsvernieuwing. Voor de jaren t/m 2023 was een aanvullend budget (versnellingsagenda) gereserveerd ter hoogte van € 4,5 miljoen. Ultimo 2021 is besloten het positieve resultaat ad € 5,4 miljoen over 2021 toe te voegen aan een nieuwe bestemmingsreserve. 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. De plannen in het kader van de in 2020 opgestarte versnellingsagenda zijn nu onderdeel van de 'Change'.

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.

9.2 Financiële situatie op balansdatum

Gang van zaken gedurende het verslagjaar

Het jaarresultaat (inclusief uitgaven Change) over het kalenderjaar 2022 bedraagt € 0,5 miljoen positief en valt hiermee hoger uit dan voor 2022 was begroot. De oorzaken die ten grondslag hebben gelegen aan dit resultaat hebben deels een incidenteel karakter, onder andere betreft dit extra dotaties aan de personele voorzieningen. Daarnaast extra en hogere Rijksbijdragen (lumpsum) én extra overige baten. In paragraaf 9.4 is een analyse opgenomen van de gerealiseerde cijfers 2022 ten opzichte van de begroting 2022. De vergelijking van de gerealiseerde cijfers 2022 ten opzichte van de gerealiseerde cijfers 2021 is opgenomen in hoofdstuk 13, paragraaf 2.2.

Vanuit de begroting 2022 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 resultaatgesprekken en beheersgesprekken 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 2022 bedraagt € 29 miljoen. De door het ministerie van OCW gehanteerde solvabiliteitsratio II (eigen vermogen + voorzieningen/ balanstotaal) bedraagt voor het Drenthe College in 2022 67,3 procent (2021: 70,1 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 9.5.

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. Sinds het verslagjaar 2020 wordt een toelichting verwacht in de jaarverantwoording.

Voor Drenthe College betekent dit:

Totaal Eigen Vermogen	29.479.020
Privaat Eigen Vermogen	593.856
	-
Feitelijk Eigen Vermogen	28.885.164
Normatief Eigen Vermogen	53.792.560
	-
Mogelijk bovenmatig Eigen Vermogen	€ 0

Ratio Eigen Vermogen: 0,54

Figuur 28: 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-statuuut. 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).

In december 2021 heeft OCW een aanvulling gegeven op onder andere de kengetallen & signaleringswaarden. Het treasurystatuuut Drenthe College is in 2022 dan ook op enkele onderdelen geactualiseerd. Drenthe College heeft geen beleggingen en derivaten. In hoofdstuk 13, 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.).

9.3 Financiële beschouwing

Bekostiging beroepsonderwijs

In de bekostiging van het mbo wordt gewerkt met een landelijk macrobudget, dat verdeeld wordt over de instellingen (vanaf 2022 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 Entree-opleidingen en een deel voor de overige opleidingen;
- Correctie op de diplomabekostiging voor eerder behaalde diploma's

Entree

Voor de Entree-opleidingen 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 Entree-opleiding apart inzichtelijk, maar niet geoormerkt.

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 Entree-opleidingen 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. 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 bureaubenodigdheden, leermiddelen, licenties/contributies etc. Tot de huisvestingslasten behoort ook de volledige afschrijvingscomponent van de gebouwen en inventaris.

9.4 Analyse resultaat 2022

Toelichting realisatiecijfers 2022 ten opzichte van begroting 2022

Algemeen

De begroting 2022 van Drenthe College kwam uit op een sluitend resultaat. Alle wijzigingen op de begroting worden 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	3,4		3,4
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	0,1		0,1
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	1,3		1,3
3.4 Baten werk in opdracht van derden	0,2		0,2
3.5 Overige baten	0,7		0,7
4.1 Personele lasten		-6,5	-6,5
4.2 Afschrijvingen	0,5		0,5
4.3 Huisvestingslasten	0,2		0,2
4.4 Overige lasten	0,8		0,8
5 Financiële baten/lasten	0,0	0,0	0,0
Exploitatieresultaat	7,1	-6,6	0,5

Figuur 29: Recapitulatie resultaat t.o.v. begroting ▲

In de toelichting wordt nader ingegaan op de afwijkingen tussen de begroting 2022 en realisatie over 2022. De vergelijking tussen de realisatie van 2022 en de realisatie van 2021 is opgenomen in hoofdstuk 13, paragraaf 2.2.

3.1 Rijksbijdrage OCW

De Rijksbijdrage is in 2022 per saldo € 3,4 miljoen hoger dan begroot. Vanuit het ministerie van OCW is in juli nieuwe bekostigingsinformatie ontvangen. Met terugwerkende kracht is vanaf 1 mei 2022 een nieuwe CAO van kracht. 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 ter versterking van de positie van Niveau 2 studenten verhoogd met € 1,4 miljoen.

De overige subsidies van OCW zijn in totaliteit ook iets hoger dan begroot.

Specificatie:

		Realisatie		Begroting	
Rijksbijdrage OCW:		€	63.502.998	€	61.984.000
Kwaliteitsmiddelen OCW:					
	Kwaliteitsafspraken MBO 2019-2022	-	8.526.462	-	7.088.000
Overige subsidies OCW:	VSV	-	201.426	-	185.700
	Studieverlof	-	77.965	-	38.000
	Zij instroom	-	194.957	-	167.800
	MBO Investeringsfonds	-	271.357	-	0
	Minimafonds	-	15.447	-	0
	Doorstroming mbo-hbo	-	18.225	-	12.400
	Inhaal- en ondersteuning	-	0	-	0
	Compensatie inburgering	-	0	-	0
	Extra hulp voor de klas	-	0	-	0
	Aanpak jeugdwerkloosheid	-	69.990	-	115.700
	Flexibilisering derde leerweg	-	114.857	-	0
	Vrijval investeringssubsidie ministerie	-	29.139	-	62.700
Investeringssubsidie OCW:		-		-	0
		€	73.022.822	€	69.654.300

Figuur 30: Specificatie Rijksbijdrage ▲

3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies

In totaal zien we hier een € 0,1 miljoen meer aan baten. De realisatie van de WEB bijdragen 2022 van gemeenten zijn iets lager dan begroot. De middelen in het kader van de 'subsidieregeling vaccinatie stageplaatsen zorg' van het ministerie van VWS evenals de diverse subsidies van overige overheidsinstanties zijn hoger dan begroot.

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 de begroting zijn de cursusgelden (opbrengst én inhouding door OCW) opgenomen onder de Rijksbijdragen.

3.4 Baten werk in opdracht van derden

De totale opbrengst van werk voor derden bedraagt € 1,9 miljoen. Per saldo is dit € 0,2 miljoen hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door hogere inkomsten op cursussen in het kader van inburgering en de vo-bijdragen (€ 0,4 miljoen) en € 0,2 miljoen lagere inkomsten op overige contracten.

3.5 Overige baten

De overige baten zijn € 0,7 miljoen hoger dan begroot. Detacheringsinkomsten (€ 0,3 miljoen) en overige inkomsten (€ 0,4 miljoen); o.a. diverse projectopbrengsten.

4.1 Personele lasten

Bedragen (in €)	REALISATIE 2022	BEGROTING 2022	2021
Loonkosten	54.291.125	51.612.700	51.406.869
Totaal lonen en salarissen	54.291.125	51.612.700	51.406.869
Loonkosten flexibel personeel	3.169.038	1.588.000	2.086.020
Detacheringskosten	1.101.857	-	550.746
Totaal personeel niet in loondienst	4.270.895	1.588.000	2.636.767
Dotaties/vrijval personele voorzieningen	1.741.280	740.000	1.125.554
Overige personeelslasten	3.653.629	3.134.700	2.234.451
Af: uitkeringen	-425.613	-87.500	-362.056
Totaal personele lasten	63.531.317	56.987.900	57.041.585
FTE's gemiddeld			
Aanstelling	523,4	516,7	531,2
Tijdelijk	178,5	178,5	151,8
Inleen	15,7	8,6	10,9
Totaal	717,6	703,8	693,9
FTE's december			
Aanstelling	532,1		525,2
Tijdelijk	172,3		186,5
Inleen	14,6		15,2
Totaal	719,0		726,9

Figuur 31: Personele lasten ▲

De totaal begrote inzet 2022 (vast én flexibel) is 703,8 FTE. De werkelijke inzet in december is 719 FTE (exclusief FTE's voorzieningen). De totale personeelslasten laten ten opzichte van de begroting een overschrijding zien van € 6,5 miljoen.

Gemiddeld aantal werknemers:

Gedurende het jaar 2022 hebben 1093 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 (2021: 0).

Aantallen medewerkers naar personeelsgroep per jaar in FTE's (exclusief voorzieningen):

	2022	2021
Management/directie	8,9	8,9
Onderwijzend personeel	450,1	442,0
Overige medewerkers	258,6	243,0

Lonen en Salarissen

Op lonen en salarissen is € 2,7 miljoen overschreden ten opzichte van de begroting.

De loonkostenstijging is het gevolg van de nieuwe CAO, die per 1 mei 2022 is ingegaan. Per 1 mei 2022 zijn de salarissen structureel verhoogd met 4,2 procent. In de begroting 2022 is geen rekening gehouden met de loonontwikkeling voortkomende uit deze CAO afspraken.

De inzet die hoort bij de post lonen en salarissen (aanstelling + tijdelijk) is 6,7 FTE hoger dan begroot. De post lonen en salarissen bevat ook uitkeringen in verband met vaststellingsovereenkomsten die niet meegenomen waren in de voorziening.

Loonkosten medewerkers niet in loondienst

De lasten van de inzet van flexibele medewerkers (tijdelijke medewerkers in dienst van Drenthe College en inleen) zijn € 1,6 miljoen hoger dan begroot. De detacheringslasten zijn € 1,1 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 2022 gemiddeld 27 procent. Per jaar wordt mede op basis van verloop gezien hoeveel vaste aanstellingen DC kan verstrekken.

Dotaties personele voorzieningen

In verband met de herberekening van de personele voorzieningen is in 2022 per saldo € 1 miljoen extra gedoteerd in het kader van de seniorenregeling, WW voorziening en de jubileumvoorziening.

Overige personeelslasten

De overige personeelslasten (reiskosten, scholing, personele fricties, verplichting verlofdagen en overige vergoedingen) zijn € 0,5 miljoen hoger dan begroot. De uitgaven voor scholing (€ 0,8 miljoen) bedragen 1,2 procent van de totale loonsom.

Uitkeringen

De ontvangen uitkeringen (€ 0,3 miljoen hoger dan begroot) bestaan uit WAO uitkeringen en diverse loonkosten subsidies (o.a. levensloop).

4.2 Afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn in 2022 € 0,5 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 deel van deze subsidie is gebruikt om de kosten van bouwkundige aanpassingen te financieren.

4.3 Huisvestingslasten

De gerealiseerde huisvestingslasten zijn € 0,2 miljoen lager dan begroot. We zien iets hogere lasten voor klein onderhoud maar vooral lagere lasten op huren, energie, schoonmaak, heffingen en overige huisvestingslasten.

4.4 Overige lasten

De uitgaven op deze post zijn bijna € 0,8 miljoen lager dan begroot. Een overschrijding (€ 0,6 miljoen) op inventaris, apparatuur en leermiddelen en op administratie en beheerslasten wordt € 0,4 miljoen overschreden. De overige lasten laten een onderschrijding zien van € 1,7 miljoen veroorzaakt door niet verdeelde, maar wel begrote onderwijslasten.

5 Financiële baten en lasten

De rentelasten zijn een fractie hoger dan begroot en in 2022 zijn er negatieve rentebaten over de spaartegoeden.

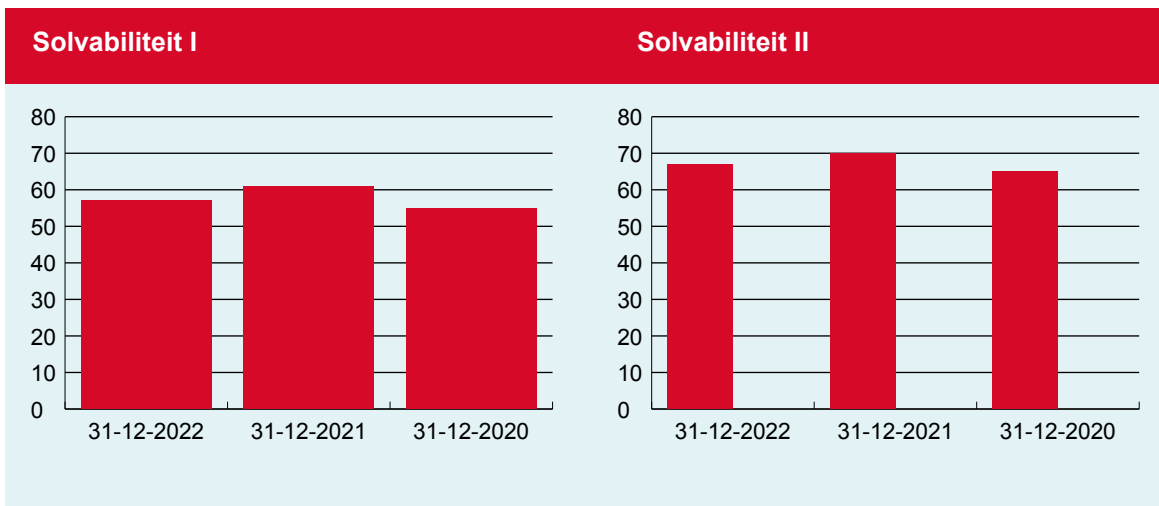
9.5 Kerngegevens Drenthe College

Kengetallen	2022	2021
KENGETALLEN	2022	2021
FINANCIËN		
Resultaat bedrijfsvoering (* € 1.000)	492	5.374
Totale baten (* € 1.000)	79.597	77.111
Absolute omvang liquide middelen (* € 1.000)	19.517	18.029
Solvabiliteit I (eigen vermogen in % van balanstotaal)	57,3%	61,3%
Solvabiliteit II (eigen vermogen + voorzieningen in % van balanstotaal)	67,2%	70,1%
Liquiditeit (current ratio) (verhouding vlottende activa t.o.v. kortlopende schulden)	1,6	1,6
Rentabiliteit (exploitatiesaldo in % van totale baten)	0,6%	7,0%
Huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschrijving gebouwen / totale lasten)	8,9%	9,8%
Weerstandvermogen (eigen vermogen / totale baten)	37%	38%
Investeringen in materiële vaste activa (* € 1.000)	3.097	1.512
PERSONEEL		
Aantal medewerkers in fte op peildatum (ultimo jaar)	719	727

Figuur 32: Kengetallen ▲

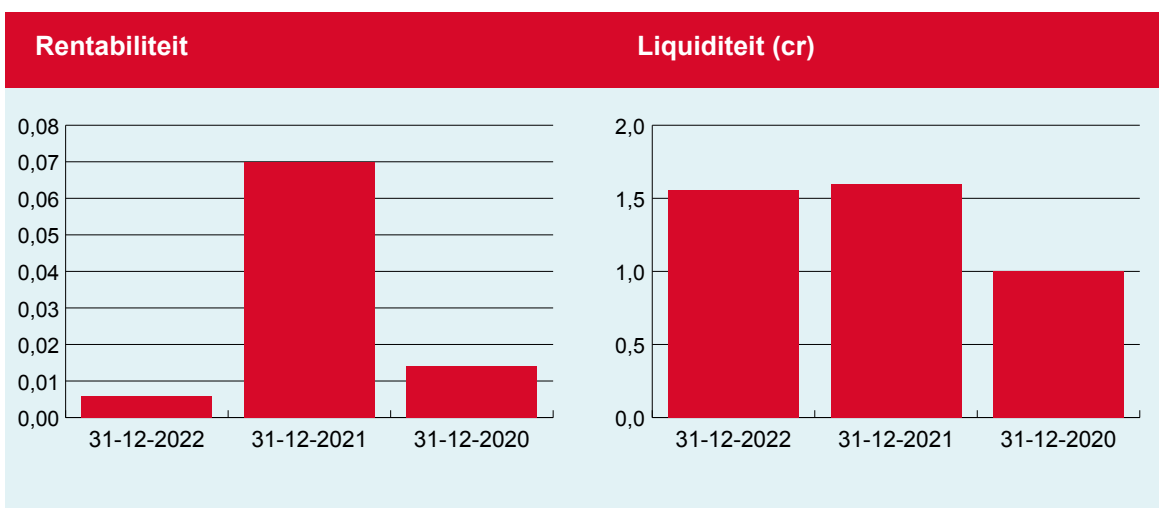
Specificatie bekostigingsgegevens (T-2)	2022	2021				
	DC	NL	Aandeel DC	DC	NL	Aandeel DC
A	Entrée					
1	Deelnemerswaarde (basis)	233,8		240,5		
2	Correctiefactor 1-2-telling	1,00		1,00		
3	Gecorrigeerde deelnemerswaarde	233,75	13.036,6	240,50	13.745,8	1,750%
4	Rijksbijdrage Entree in €	3.094.500	172.584.500	3.009.400	172.000.000	
B	Beroepsopleidingen (niveau 2 t/m 4)					
1	Deelnemerswaarde (basis)	7.704,62		7.551,14		
2	Correctiefactor 1-2-telling	0,98		1,00		
3	Budgetfactor deelnemerswaarde	0,80		0,80		
4	Gecorrigeerde deelnemerswaarde	6.065,14	410.177,1	6.040,91	403.073,0	1,499%
5	Diplomawaarde	6.799		6.974		
6	Budgetfactor diplomawaarde	0,20		0,20		
7	Gecorrigeerde diplomawaarde	1.359,80	88.960,2	1.394,80	85.818,0	1,625%
8	Totaal deelnemerswaarde + diplomawaarde	7.424,94	499.137,3	7.435,71	488.891,0	1,521%
9	Rijksbijdrage beroepsopleidingen in €	57.559.200	3.869.389.600	55.356.600	3.639.646.000	
C	Totaal Entrée + Beroepsopleidingen	60.653.700	4.041.974.100	58.366.000	3.811.646.000	1,531%
D	Gehandicaptenbeleid	985.800	65.700.000	970.700	63.400.000	
E	Totaal rijksbijdrage	61.639.500	4.107.674.100	59.336.700	3.875.046.000	

Figuur 33: Parameters Rijksbijdragen ▲



Figuur 34: Ontwikkeling Solvabiliteit I ▲

Figuur 35: Ontwikkeling Solvabiliteit II ▲



Figuur 36: Ontwikkeling Rentabiliteit ▲

Figuur 37: 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 2022 komt uit op 57,3 procent, een daling van 4 procent ten opzichte van 31 december 2021.

Onder solvabiliteit II wordt het totaal van het Eigen Vermogen + Voorzieningen als percentage van Totaal Vermogen verstaan. Het solvabiliteitspercentage per ultimo 2022 komt uit op 67,2 procent, een daling van 2,9 procent ten opzichte van 31 december 2021.

De rentabiliteit, het netto resultaat uitgedrukt als percentage van de totale baten, is ten opzichte van 31 december 2021 gedaald met 6,4%.

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 2022 1,6 en wordt voor een groot deel beïnvloed door het relatief hoge bedrag aan nog te besteden middelen van OCW.

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.

10. Helderheid

10.1 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 2022 geen overeenkomsten aangaande uitbesteding.

2. Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Bij investeringen in private activiteiten wordt de Rijksbijdrage ingezet in een privaatrechtelijke rechtspersoon, of worden publieke middelen anderszins geïnvesteerd in private activiteiten die niet behoren tot de kerntaak van de instelling. Drenthe College investeert geen publieke middelen in private activiteiten. Drenthe College heeft in 2022 een aparte kostenplaats gecreëerd waarop de activiteiten worden geboekt van de afdeling die zich bezighoudt met niet bekostigd onderwijs voor volwassenen (losstaand van BBL en Educatie). Zo willen we enerzijds optimaal kunnen inspelen op vragen uit het regionale bedrijfsleven en kunnen daarbij anderzijds maximale transparantie bieden over de scheiding van publieke en private gelden. Het streven is er op gericht om op termijn deze activiteiten stevig te verankeren binnen het samenwerkingsverband DNA. Met deze maatregel geeft DC invulling aan de nieuwe beleidsregel die met ingang van 2023 van kracht is: Private activiteiten zijn die activiteiten die mede onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag van een bekostigde onderwijsinstelling worden uitgevoerd, voor zover deze activiteiten op meer zijn gericht dan alleen de uitvoering van de bekostigde wettelijke taak.

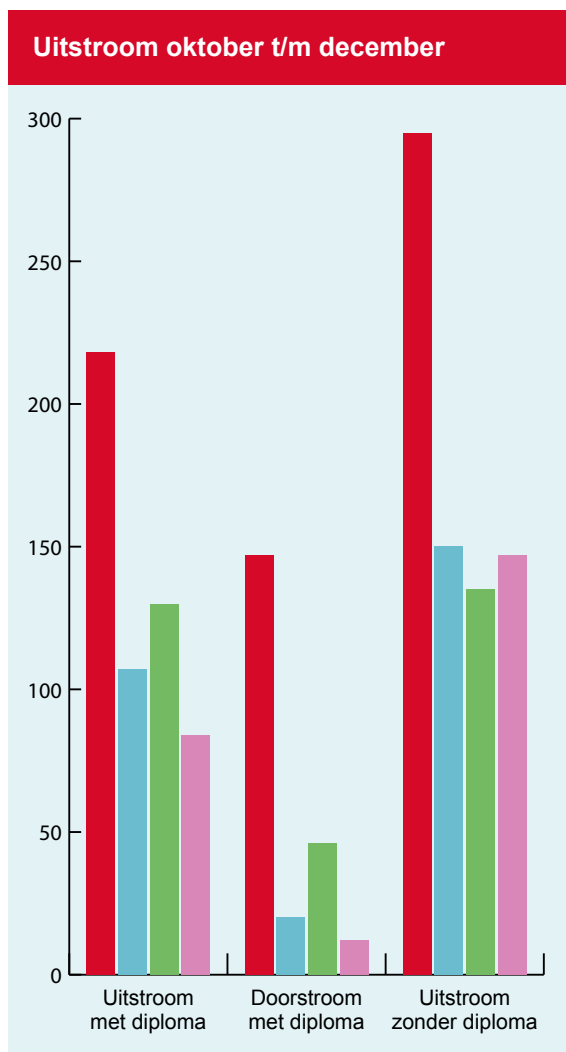
3. Het verlenen van vrijstellingen

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.

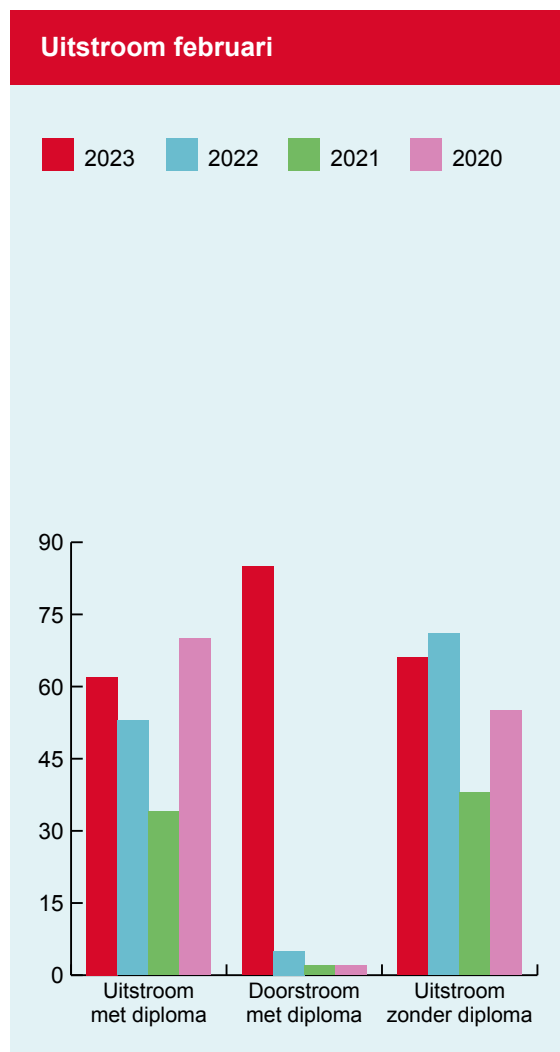
4. Les- en cursusgeld niet betaald door de student zelf

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 38: Ontwikkeling uitstroom na 1 oktober ▲



Figuur 39: Ontwikkeling uitstroom na 1 februari ▲

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 2022 en 1 februari 2023) zijn in totaal 223 studenten veranderd van opleiding (vorig jaar 277).

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 2022 staan 305 studenten (2021: 338) met een buitenlandse nationaliteit ingeschreven voor een opleiding bij Drenthe College.

11. Continuïteitsparagraaf

In het kader van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs (RJO) wordt, in verband met de plannen omtrent nieuwbouw, in deze continuïteitsparagraaf vijf jaren vooruit gekeken naar ontwikkelingen van beleid en organisatie en de financiële gevolgen hiervan voor zowel de exploitatie als vermogenspositie. Overigens geeft de volatiele markt voor bouwen en personeel op dit moment geen risico, maar we zijn er van bewust dat dit risico gaat spelen zodra we een definitief besluit tot nieuwbouw nemen. Het besluit tot nieuwbouw (en de wijze waarop) en het moment van bouwen hangt mede af van deze risico's.

11.1 Ontwikkeling studentenaantallen

Onderstaand zijn de ontwikkelingen opgenomen die de komende jaren van invloed zijn op het verwachte aantal studenten van Drenthe College:

- Demografische ontwikkeling in het verzorgingsgebied van Drenthe College laat een daling zien van het aantal vijftien- tot twintigjarigen. Dit bedraagt, op basis van de MBO planningstool, een daling van circa 12 procent in 2027 t.o.v. 2022.
- Het aantal jongeren dat naar het vmbo gaat is de afgelopen jaren gedaald. Naar verwachting zal deze trend zich de komende jaren doorzetten. Dit zal hoogstwaarschijnlijk een negatief effect hebben op de instroom in het mbo.

Overige aannames

- Aandeel vijftien- tot twintigjarigen dat voor een opleiding bij Drenthe College kiest zal de komende jaren dalen.
- Verhouding BOL-BBL laat een beweging zien van circa 66/34 naar 67/33 in 2027. Dit is een conjunctuurgevoelige ratio, die zich ook door de impact van mondiale ontwikkelingen lastig laat voorspellen.

Kengetallen ontwikkeling studenten						
Peildatum 1-10-	2022	2023	2024	2025	2026	2027
BOL	4.953	4.824	4.787	4.811	4.762	4.742
BBL	2.529	2.490	2.441	2.388	2.353	2.336
Totaal	7.482	7.314	7.227	7.199	7.115	7.078
Tijddeelnemers	5.965	5.820	5.763	5.766	5.703	5.677
% BOL	66%	66%	66%	67%	67%	67%
% BBL	34%	34%	34%	33%	33%	33%

Figuur 40: Kengetallen – ontwikkeling studentaantallen ▲

In 2030 zal het aantal studenten (gewogen) circa 10 procent lager zijn dan in 2022. De verhouding tussen BOL en BBL zal naar verwachting de komende jaren gaan veranderen.

De MBO prognosetool gaat uit van een scherpe daling in de komende jaren van het aantal BBL studenten. Deze voorspelde daling is gebaseerd op de aanname dat de conjunctuur zich na de coronapandemie langzaam zou herstellen. Het herstel voltrekt zich echter veel sneller. In onze prognose is de daling van het aantal BBL-studenten daarom bijgesteld naar 25% van aangegeven trend in de MBO-planningstool.

Het risico blijft uiteraard bestaan dat de prognoses in de praktijk af zullen wijken (ofwel naar boven, ofwel naar beneden).

11.2 Medewerkers

Binnen Drenthe College bestaan de exploitatielasten voor het grootste deel (gemiddeld 76 procent) uit personele lasten. De ontwikkelingen zoals hierboven geschetst vragen met het oog op medewerkers om een strategische aanpak, waarbij de formatie kan meebewegen met de markt. De leeftijdsopbouw van het huidige personeelsbestand is zodanig dat 48,5 procent van onze medewerkers zich in de leeftijdscategorie van 50 jaar en ouder bevindt.

In totaliteit zal de formatie in de periode 2022 tot en met 2027 met 112,5 FTE teruglopen. Als gevolg van het vervallen van corona-subsidies is met name de personeelsreductie in 2023 fors. Hoe de verdeling van personele bezetting er de komende jaren uit zal zien, is afhankelijk van de strategische personeelsplanning en de uitkomst van de toekomstgerichte organisatie.

In de periode 2022-2027 is op basis van leeftijd de verwachting dat 82 FTE uitstroomt door pensioenering, waarvan 50 FTE OP en 32 FTE OBP. De ervaring leert dat jaarlijks 10-12 FTE via natuurlijk verloop of om andere redenen Drenthe College verlaat. Ook de flexibele schil biedt ruimte om personeelsreductie te realiseren.

De begroting 2023 laat op jaarbasis een daling zien van 71,6 FTE ten opzichte van de jaarrekening 2022. Dit verschil wordt verklaard doordat de inzet op changeprojecten buiten beschouwing is gelaten. Voor 2023 wordt hier 37 FTE op ingezet.

Daarnaast leidt de afname van het aantal studenten tot een inzetreductie.

De verhouding van personeel naar onderstaande categorieën is voor het meerjarige beeld gelijk gelaten aan de verhouding in de jaarrekening 2022. Kwantitatief lijkt de reductie van FTE 's haalbaar, dit laat echter onverlet dat er een risico bestaat op kwalitatieve frictie.

Kengetallen personeel	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Ontwikkeling personele bezetting DC						
Management / directie	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9
Onderwijzend personeel	450,1	404,6	385,8	375,3	373,4	371,3
Overige medewerkers	258,6	232,4	221,6	215,6	214,5	213,3
Personele bezetting (aantal FTE)	717,6	645,9	616,3	599,8	596,8	593,4

Figuur 41: Kengetallen – ontwikkeling aantallen medewerkers ▲

De strategische personeelsplanning - die op dit moment volop in ontwikkeling is - zal de komende jaren kaders moeten meegeven voor de verhouding van OP en OBP en ter voorkoming van kwalitatieve frictie en/of scheefgroei.

11.3 Meerjarenbegroting 2022 – 2027

De totale inkomsten van Drenthe College dalen in de periode van 2022-2027 van € 79,6 miljoen in 2022 naar € 67,6 miljoen in 2027. Een daling van € 12 miljoen.

De Rijksbijdrage daalt met € 10,8 miljoen van € 73,0 miljoen in 2022 naar € 62,2 miljoen in 2027.

Dit wordt veroorzaakt door:

- Daling studentenaantallen,
- Daling relatieve aandeel bekostiging Drenthe College,
- Vervallen van de aanvullende coronasubsidie.

De totale inkomsten van Drenthe College bestaan voor 90 procent uit Rijksbijdragen.

Naar verwachting nemen de overige overheidsbijdragen (WEB-middelen) vanaf 2022 jaarlijks af met € 50.000 in lijn met de lopende productovereenkomsten met de diverse gemeenten.

De te innen cursusgelden blijven in de periode 2023-2027 stabiel. Eenzelfde bedrag zal worden ingehouden op de Rijksbijdrage.

Meerjarenbegroting Drenthe College (x € 1.000)

Baten	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Rijksbijdrage OC&W	73.023	68.328	65.029	63.102	62.643	62.226
Overige overheidsbijdragen en subsidies	998	1.119	1.069	1.019	969	919
College-, cursus- en/of examengelden	1.337	1.110	1.110	1.110	1.110	1.110
Baten werk in opdracht van derden	1.891	2.024	1.574	1.730	1.917	2.017
Overige baten	2.348	1.329	1.326	1.324	1.320	1.319
TOTAAL BATEN	79.597	73.910	70.107	68.284	67.958	67.590
Lasten	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Personeelslasten	61.642	56.117	53.338	51.921	51.713	51.322
Afschrijvingen	3.568	4.019	3.927	3.835	3.347	3.579
Huisvestingslasten	4.974	7.451	6.784	6.566	6.251	5.934
Overige lasten	6.843	6.281	6.054	5.940	5.896	5.870
TOTAAL LASTEN	77.027	73.868	70.103	68.262	67.207	66.704
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	2.570	41	4	22	752	886
Saldo financiële bedrijfsvoering	-120	-41	-4	-272	-1.080	-886
Resultaat sloop / verkoop panden	0	0	0	0	1.079	0
TOTAAL RESULTAAT	2.450	-0	-0	-250	750	0
Change	-1.959	-2.000	-1.000	-416	-	-
TOTAAL RESULTAAT INCL VERSNELLINGSAGENDA	492	-2.000	-1.000	-666	750	0

Figuur 42: Ontwikkeling meerjarenbegroting ▲

De baten vanuit werk in opdracht van derden variëren de komende jaren in omvang. Zowel in 2023 als in 2027 wordt een omzet verwacht van € 2,0 miljoen.

De volgende trends zijn zichtbaar:

- De inkomsten uit contracten WI (Wet Inburgering) nemen af van 1,0 miljoen in 2023 naar 0,4 miljoen vanaf 2024. De inkomsten van 2023 betreffen uitloop van reeds gestarte activiteiten. Vanuit aanbestedingen worden weinig nieuwe contracten verwacht, waardoor de omzet vanaf 2024 aanmerkelijk lager zal zijn.
- Voor de vo bijdragen educatie is uitgegaan van een stabiele omzet van € 0,4 miljoen.
- Voor overige contracten wordt, als resultaat van de inspanningen vanuit Leven Lang Ontwikkelen, een omzetstijging nagestreefd van 0,7 miljoen in 2023 naar 1,2 miljoen in 2027.
- Aan overige baten verwachten we in de jaren 2023 tot en met 2027 een stabiele omvang van circa € 1,3 miljoen.

Personele lasten

Jaarlijks wordt circa 76 procent van de geraamde inkomsten uitgegeven aan personeel. De loonkosten zijn gebaseerd op de in paragraaf 11.2 geschetste formatie-ontwikkeling. De overige personele kosten fluctueren mee met de verwachte formatieomvang. Er is geen indexering voor loonontwikkeling toegepast.

Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten voor 2022 t/m 2027 zijn berekend op basis van de staat van activa per 31-12-2022 en de investeringsbegroting voor 2023 en verder. Voor de jaren 2023-2027 is uitgegaan van een jaarlijks investeringsniveau van € 2.500.000, waarvan € 700.000 in ICT-middelen en € 1.800.000 aan onderwijsleermiddelen, onderhoud en meubilair. Daarnaast is rekening gehouden met de investeringen en desinvesteringen in het kader van de nieuwbouw in Emmen.

Huisvestinglasten

Medio 2026 zal de eerste fase van de nieuwbouw in Emmen gerealiseerd worden. De huidige panden Veldlaan Emmen en Anna Paulownalaan Emmen zullen als eerste worden afgestoten en vervangen door nieuwbouw. In een volgende fase zal ook de Van Schaikweg Emmen worden afgestoten en opgaan in de nieuwbouw. In deze meerjarenbegroting is dit als volgt meegenomen:

- Investerings voor fase 1 in 2026 is € 27.200.000. De volgende fase(s) valt buiten de scope van deze meerjarenbegroting.
- Verdere aannames is dat er in de regio's Assen en Meppel ook wijzigingen in de huisvestingssituatie zullen optreden als gevolg van dalende studentenaantallen.

Deze aannames zijn door gerekend in de jaarlijkse huisvestingslasten.

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

Nieuwbouw Emmen

Het principebesluit is genomen om, gezamenlijk met NHL Stenden, een onderwijscampus in Emmen te realiseren. Het is een omvangrijk project dat meerdere jaren in beslag zal nemen en met een geschatte investering voor fase 1 van € 27.200.000. Hierbij hebben we een aannames gedaan dat in fase 1 (oplevering 2026) 40% van de totale investering van € 68.000.000 is gerealiseerd.

De geplande nieuwbouw in Emmen leidt tot mutaties in het gebouwenbestand van Drenthe College. De panden van Drenthe College aan Veldlaan en Anna Paulownalaan zullen naar verwachting in 2026 worden verkocht. De volgende fase(s) valt buiten de scope van deze meerjarenbegroting.

Bestemmingsreserve

Vanuit het positieve resultaat over 2021 is een bestemmingsreserve gevormd. De hoogte van deze reserve is € 5,374 miljoen. Onder het programma 'Change' zijn met name projecten ondergebracht voor onderwijsvernieuwing en toekomstgerichte organisatie. De besteding van de middelen uit de bestemmingsreserve heeft geen invloed op de reguliere begroting en allocatie van middelen.

In 2022 is € 1,959 miljoen uitgegeven in het kader van Change. De verwachting voor de komende jaren is € 2,0 miljoen in 2023, € 1,0 miljoen in 2024 en € 0,416 miljoen in 2025.

11.4 Meerjarenbalans 2022 – 2027 (x € 1.000)

Hieronder is de balans weergegeven behorend bij de meerjarenbegroting 2022-2027. Aan het eigen vermogen wordt het jaarlijkse exploitatiesaldo toegevoegd. Bij de vaste activa is rekening gehouden met een jaarlijks investeringsniveau van € 2,5 miljoen.

Daarnaast zijn de effecten van de voorziene nieuwbouw in Emmen zichtbaar. De vaste activa stijgen van € 25,9 miljoen in 2022 naar € 43,6 miljoen in 2027. In 2026 vindt de desinvestering vanuit de verkoop van de panden Veldlaan en Anna Paulownalaan plaats. Voorziene boekwaarde per 1-1-2026: € 3,3 miljoen. Verwachte verkoopprijs: € 4,4 miljoen.

Meerjarenbalans 2021-2026 (x € 1.000)						
Activa	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Immateriële vaste activa	18	7	-	-	-	-
Materiële vaste activa	25.913	24.405	22.984	21.650	44.642	43.563
Financiële vaste activa	-	-	-	-	-	-
Totaal vaste activa	25.931	24.412	22.984	21.650	44.642	43.563
Voorraden	-	-	-	-	-	-
Vorderingen	5.975	5.975	5.975	5.975	5.975	5.975
Effecten	-	-	-	-	1	2
Liquide middelen	19.517	18.518	18.686	50.905	19.450	20.264
Totaal vlottende activa	25.492	24.493	24.661	56.880	25.426	26.241
Totaal activa	51.423	48.905	47.645	78.530	70.068	69.804
Passiva	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Algemene Reserve	23.613	26.064	26.064	26.064	25.814	26.564
Bestemmingsreserves	3.416	1.416	416	-	-	-
Exploitatiesaldo	2.451	-	-	250-	750	-
Totaal Eigen Vermogen	29.480	27.480	26.480	25.814	26.564	26.564
Voorzieningen	5.055	5.055	5.055	5.055	5.055	5.055
Langlopende schulden	611	502	243	26.984	21.915	20.991
Kortlopende schulden	16.277	15.868	15.867	20.677	16.533	17.192
Totaal passiva	51.423	48.905	47.645	78.530	70.067	69.802

Figuur 43: Ontwikkeling meerjaren balans ▲

De langlopende schulden nemen toe van € 0,7 miljoen in 2022 naar € 21,0 miljoen in 2027. Vanaf 2026 wordt er jaarlijks € 1,0 miljoen afgelost. De daling van de liquide middelen in 2026 is het gevolg van een aanvullende aflossing vanuit de voorziene opbrengst van de verkoop van de panden Veldlaan en Anna Paulownalaan. Dit is een verplichting vanuit de aangegane financiering.

Tot en met 2027 laten de kengetallen het volgende beeld zien:

- De solvabiliteit daalt door de nieuwbouw van 67 procent in 2022 naar 45 procent in 2027. De signaleringsgrens van het ministerie van OCW is 30 procent.
- De liquiditeit daalt licht van 1,58 in 2022, naar 1,53 in 2027. 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 voor Drenthe College 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.

11.5 Intern risicobeheersings- controlesysteem

Om te waarborgen dat de Drenthe College 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 Drenthe College de Governancecode BVE.

Op 1 augustus 2014 is de Branchecode goed bestuur in het mbo in werking getreden. Drenthe College 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 doen naleven.

Planning en Control en sturen op kwaliteit

De strategische koers van Drenthe College is vastgelegd in het sturingsdocument: Strategisch Plan DC 2019 - 2022 'Bijdragen aan een waardevolle toekomst'. Hierin staan de inhoudelijke thema's beschreven waar Drenthe College zich de komende vier jaar op gaat richten, benoemd in vier strategische lijnen. In het Strategisch Plan 2019-2022 is inhoudelijk ook de Kwaliteitsagenda 2019-2022 opgenomen. In het sturingsdocument worden heldere doelen gesteld om de kwaliteit van het onderwijs verder te laten groeien. Binnen Drenthe College 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 (meer-jaren-)begroting. De concretisering en operationalisering van met name de strategische doelen worden hierin uitgewerkt. Er zal daarbij niet alleen gekeken worden naar euro's en studentenaantallen, maar ook naar wat DC wil gaan doen en hoe er voor wordt gezorgd dat dit wordt bereikt.

Kwaliteitscyclus DC

De Kwaliteitscyclus DC faciliteert de (professionele) dialogen en omvat de planning- en controlcyclus alsmede het vigerende kwaliteitsbeleid. De Kwaliteitscyclus is bedoeld om te borgen dat iedereen binnen DC 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 DC.

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 DC 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. Meerjarige plannen worden zowel op centraal als regionaal niveau vertaald naar jaarplannen met de A3-systematiek als sturingsinstrument.

Triaal-gesprekken DC (T-gesprekken)

De T-gesprekken vinden plaats tussen CvB en directeuren en tussen directeuren en OM/diensthooft. Omdat het primaire proces van DC 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 DC. 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.

11.6 Risicoparagraaf

Corona

De financiële regelingen (NPO gelden) zijn gestart in 2020 en liepen door tot en met 2022. In de begroting 2023 zijn deze compensatie regelingen gestopt. Dit is wel begrijpelijk, maar de gevolgen van de corona pandemie zijn merkbaar. Studenten hebben problemen met motivatie en concentratie, en een gebrek aan binding en contact. Dit alles legt een zware druk op de organisatie en het personeel. In dit stadium zijn de financiële gevolgen voor onze bedrijfsactiviteiten beheersbaar.

De belangrijkste mogelijke risico's die voortvloeien uit de huidige onzekere situatie inzake corona zijn:

- Bijzondere waardeverminderingen: Drenthe College gaat in het kader van nieuwbouw Emmen een drietal panden verkopen. Het is onzeker wat de corona uitbraak doet met de waarde van de panden. Volgens bedrijfs-makelaars zal de invloed gering zijn.
- Overheidssteun: er zijn enkele subsidies beschikbaar gesteld om de onderwijsachterstanden en extra kosten zoveel mogelijk op te vangen, zoals: regeling voor het onderwijs – inhaal en ondersteuningsprogramma, extra hulp voor de klas, extra begeleiding en nazorg mbo en extra lumpsum.
- Door relatief geringe omzet daling (van contracten) is er geen liquiditeitsissue om aan de betalingsverplichtingen te kunnen voldoen. De liquiditeitsratio blijft op een voldoende niveau de komende jaren.
- Drenthe College heeft al meerdere jaren de ICT-faciliteiten voor medewerkers om thuis te kunnen werken. Beveiligingsmaatregelen (privacyregels en voorkoming oneigenlijk gebruik van de systemen) zijn op orde, maar zullen extra worden gecheckt.
- Continuïteit: hoewel onzeker, is Drenthe College op dit moment niet van mening dat de gevolgen van het corona-virus een materieel negatief effect zullen hebben op onze financiële conditie of liquiditeit. Het toepassen van de continuïteitsveronderstelling is derhalve passend.

Krimp van de organisatie

Drenthe College heeft te maken met structurele krimp van studentenaantallen. De prognose tot 2030 geeft een daling van 9,2 % t.o.v. het aantal gewogen studenten per 1 oktober 2022. Het kleiner worden

van de organisatie zal op alle terreinen merkbaar zijn. Het aantal personeelsleden daalt en ook de materiële budgetten voor onderwijs, ICT-ondersteuning en huisvesting. Er worden diverse projecten uitgevoerd onder de titel "Programma Change". Een generiek doel bij alle projecten is om Drenthe College klaar te stomen voor de toekomst. Het tijdig aanpassen van de organisatie met name kleinere staf/ondersteuning is een risico. Inzicht in verloof/pensionering en kwaliteit van de formatie wordt inzichtelijk gemaakt via het Strategisch Personeel -Plan (SPP). Het beleid is erop gericht de organisatie en middelen zo in te richten dat de daling van studenten voor Drenthe College 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.

Studentenprognose / marktaandeel

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. De prognoses uit deze tool hebben we getoetst aan demografische ontwikkelingen van het CBS. In onze studentenprognoses gaan we uit van een conservatief scenario. Het risico is desondanks dat de prognoses in de praktijk teveel af zullen wijken (ofwel naar boven, ofwel naar beneden). Door in te zetten op de ontwikkeling van Strategische Personeelsplanning en meerjaren-huisvestingsplannen willen we meer flexibel kunnen inspelen op mee- of tegenvallers in de studentenaantallen.

Het marktaandeel van Drenthe College daalt naar verwachting door een meer dan gemiddelde afname van het aantal studenten. Daarnaast wordt ook rekening gehouden met een daling van het macro-budget voor het mbo als gevolg van een landelijke afname van het aantal studenten.

Flexibele schil

Er is beleid ingezet om de flexibele formatie binnen Drenthe College naar beneden te brengen. Dit zal moeten aansluiten op het beleid. Per september 2022 bedraagt de flexibele schil 24%, mede door tijdelijke inzet met betrekking tot de corona gelden.

In de afgelopen jaren is de beweging ingezet om aanstellingen die via het uitzendbureau liepen flink terug te brengen. Hierdoor is een verschuiving ontstaan naar meer tijdelijke aanstellingen bij DC. De tijdelijke aanstellingen bij DC worden, in tegenstelling tot de aanstellingen via het uitzendbureau, eerder omgezet in een vaste aanstelling. Daardoor zal de flexibele schil naar verwachting gaan dalen. Door het besteden van het relatief grote incidentele budget (m.n. corona-gelden) zien we een opwaartse druk van het flexibel personeel. Het voorgaande laat onverlet dat er een risico bestaat op kwalitatieve frictie. De strategische personeelsplanning zal handvatten moeten bieden om dat risico te voorkomen.

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). Er wordt door het ministerie van OCW gekeken naar een mogelijke wetswijziging van de WEB, die het mogelijk zal maken om de beschikbare middelen vrijer in te zetten. De bedoeling is dat de aanpak laaggeletterdheid in 2024 onderdeel is van het Sociaal Domein. Dit kan 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. Het blijft moeilijk in te schatten welk WEB-budget de gemeenten uiteindelijk beschikbaar zullen stellen bij Drenthe College. Een grote omzetsdaling leidt tot problemen bij de inzet van medewerkers op deze activiteiten.

Inburgering

Per 1 januari 2022 is er een nieuwe Wet Inburgering. Deze wet moet ervoor zorgen dat het inburgeren sneller gaat en dat statushouder een hoger niveau van de Nederlandse taal gaan behalen. Voorheen was het een taak van de landelijke overheid, maar die gaat dit overdragen aan de gemeenten. De gemeenten kopen trajecten in, zoals taalcursussen, en hebben de verplichting om te zorgen voor een aanbod dat past bij de wensen, doelen en capaciteiten van de inburgeraar.

De onderwijsroute is een van de drie routes in het nieuwe inburgeringsstelsel dat van kracht is. De onderwijsroute is bedoeld voor inburgeraars die door willen stromen naar mbo-, hbo- of wo-opleiding. De bedoeling was dat gemeenten de begeleiding van deze inburgeraars zouden aanbesteden bij onderwijsinstellingen. Maar in de aanloop naar het nieuwe stelsel bleek dat de budgetten daarvoor bij lange na niet genoeg waren, waardoor instellingen niet wilden intekenen (waaronder Drenthe College). Inmiddels zijn er vanuit de landelijke overheid aanvullend budget beschikbaar gesteld aan de gemeenten (voor de periode 2023 tot en met 2025). Met het extra incidentele geld is de verwachting dat gemeenten en onderwijsinstellingen de aanbestedingsprocedures kunnen hervatten waardoor de bestaande infrastructuur behouden blijft.

De besluitvorming over de inrichting en toekomst van de onderwijsroute (organisatorisch, financieel en inhoudelijk) dient uiterlijk in het tweede kwartaal van 2023 te zijn afgerond.

Wat dit betekent voor Drenthe College (onder andere met betrekking tot de gevolgen en de risico's) zullen in de komende periode nader worden uitgewerkt en gemonitord. Het belang van goede inburgering is de afgelopen tijd alleen maar groter geworden. Doordat de instroom van asielzoekers toeneemt, zullen ook meer mensen in aanmerking komen voor de inburgering.

Eerder dit jaar bleek bovendien dat statushouders er steeds vaker voor kiezen om in Nederland een opleiding te volgen. Als die trend zich doorzet, zullen dus ook meer inburgeraars kiezen voor de onderwijsroute.

Loonkostenontwikkeling

Bij de berekening van de loonkosten voor 2023 is geen rekening gehouden met een loonkostenstijging 2023. Aanname is dat een eventuele loonstijging zal worden gecompenseerd door extra Rijksbijdragen.

Energietoeslag

In de begroting 2023 is een vordering op het Rijk opgenomen ter grootte € 1.725.000. Dit is 75% van de verwachte meerkosten van energie. Dit is een door Drenthe College gemaakte inschatting op basis van informatie vanuit de MBO-Raad en het ministerie van OCW. Via de voorjaarsnota 2023 zal door het ministerie van OCW duidelijkheid over de werkelijke omvang van de compensatie worden gegeven.

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).

Nieuwbouw huisvesting Emmen

Drenthe College is voornemens om samen met Stenden nieuwbouw te plegen voor de regio Emmen. Het is een zeer omvangrijk project met een geschat investeringsvolume voor Drenthe College van € 68.000.000. De plannen worden doorberekend in een separate businesscase Nieuwbouw Emmen. De risico's behorende bij dit project zullen apart in kaart worden gebracht en gemonitord.

Taakstelling

De krimp van studentenaantallen voltrekt zich sneller dan gedacht. Drenthe College heeft hier nog onvoldoende op kunnen inspelen, waardoor in de begroting een taakstelling van € 600.000 opgenomen om tot een sluitende begroting te komen.

De taakstelling kan ook gezien worden als een momentopname, omdat de invulling van de taakstelling gedurende het kalenderjaar op elk moment kan plaatsvinden (onder andere door extra beschikbare middelen). De taakstelling is daarom op dit moment nog niet beleidsmatig ingevuld.

Strategische samenwerking Terra

De voorbereidingen voor een strategische samenwerking met Terra vraagt veel van de staande organisatie. Hierbij valt te denken aan het verkennen van het portfolio onderwijs voor de gehele regio. Voor de bedrijfsvoering zal nader onderzocht moeten worden op welke wijze de systemen en processen van onder andere de studentenadministratie, HR en financiën geïntegreerd kunnen worden. Daarnaast zal onderzocht moeten worden welke kansen en risico's er zijn op huisvestingsgebied en wat de gevolgen

zijn voor de personele bezetting en positionering. Het proces wordt ondersteund door een externe partij die veel ervaring heeft op het gebied van samenwerking-constructies.

Investerings duurzaamheid Anne de Vriesstraat

Onlangs is door de EU de klimaatdoelstelling voor 2030 aangescherpt naar 55% minder CO₂ uitstoot. Om op de locatie Anne de Vriesstraat aan deze doelstelling te kunnen voldoen moet er geïnvesteerd worden in duurzame oplossingen. Op dit moment proberen we dit zoveel mogelijk op een natuurlijke manier te realiseren. Bij een defect of een vervanging kiezen we voor een duurzamere variant. We zien echter ook een aantal grotere uitgaven op ons af komen, welke vragen om een duurzaam maar ook duurder alternatief om te kunnen voldoen aan de klimaatdoelstelling. Dit betreft de volgende investeringen:

- Vervanging CV ketels door een warmtepomp en/of wko incl. lage temperatuur convectie.
- Vervangen bestaande luchtbehandeling door een CO₂ gestuurd systeem v.z.v. warmteterugwinning en de mogelijkheid om te koelen.

Naast het voldoen aan de klimaatdoelstelling biedt dit tevens de kans het pand te upgraden naar frisse scholen klasse B, en de mogelijkheid om te koelen. Op dit moment is het lastig in te schatten hoe groot deze investering zal worden. Daarnaast verwachten wij dat de kosten (deels) zullen worden gesubsidieerd. Derhalve zijn er geen bedragen opgenomen in deze meerjarenbegroting.

12. Governance

12.1 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.

12.2 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 12.11.

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.

12.3 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.

12.4 Verantwoording klachten

DC kent een Algemene Klachtenregeling voor klachten van studenten, ouders, medewerkers en externen. In 2022 zijn er 9 formele klachten gemeld. Deze zijn allen door de vroegtijdige inzet van (pre) mediation naar volle tevredenheid van de beklagers afgehandeld waardoor de klachtencommissie niet in actie hoefde te komen. Evenals in de voorgaande drie jaren werden er ook nu geen klachten over ongewenst gedrag ingediend.

Vooruitlopend op de voorgenomen fusie met Terra is in 2022 voorbereiding getroffen om te komen tot een gezamenlijk inrichting van de klachtencommissie. Daarvoor is gekozen om tot die tijd te kiezen voor een tijdelijke inrichting door als Drenthe College aan te sluiten bij de Stichting Onderwijsgeschillen.

12.5 Verslag ombudsman

De ombudsman van Drenthe College is er voor studenten en medewerkers. Zij kunnen de ombudsman benaderen bij klachten die Drenthe College kunnen worden toegerekend. De ombudsman biedt een luisterend oor, kan advies geven, doorverwijzen, bemiddelen dan wel op andere wijze met betrokkenen proberen tot een oplossing te komen. Studenten en medewerkers kunnen zo op een laagdrempelige manier om advies en oplossingen vragen. De ombudsman probeert een bijdrage te leveren aan een veilig studie- en werkklimaat. De ombudsman is onpartijdig en onafhankelijk en draagt zorg voor een informele behandeling van bezwaren en klachten.

De ombudsman geeft informatie over relevante regelgeving, procedures, rechten en plichten. Ook kan de ombudsman doorverwijzen naar en informeren over interne en externe vertrouwenspersonen, bezwaren- en klachtenprocedures, als dit de geëigende weg is. De klachten worden door de ombudsman niet inhoudelijk behandeld, het accent ligt op bemiddeling. Als mediator begeleidt de ombudsman de betrokkenen om zelf hun conflict op te lossen.

Ook doet een ombudsman onderzoek. Ziet de ombudsman een bepaald patroon in binnengekomen-zaken dan kan zij ongevraagd adviseren onderzoek te doen. De ombudsman is een laagdrempelige voorziening waar iedere melding respectvol en vertrouwelijk wordt behandeld. De ombudsman is niet in dienst van Drenthe College, is volledig onafhankelijk en niet aan enig gezag ondergeschikt. Aan de functie ligt de Regeling Ombudsman Drenthe College ten grondslag waarin de taken en bevoegdheden zijn opgenomen.

Nieuwe rol

De rol van ombudsman is dit jaar nieuw binnen Drenthe College. Joke Genee is in oktober gestart in haar functie van ombudsman.

Meldingen

De nieuwe ombudsman heeft na een korte inwerkperiode de eerste meldingen ontvangen. In november en december zijn er door de nieuwe ombudsman 5 meldingen ontvangen. Vier meldingen waren afkomstig van medewerkers en een melding was afkomstig van een ouder van een student van Drenthe College.

Aard van de klachten

De aard van de meldingen varieert. In het algemeen kan gezegd worden dat een gebrekkige communicatie, onduidelijke informatievoorziening en bejegening onderwerp van de meldingen zijn.

Oplossingen

Meestal is het probleem in één adviesgesprek opgelost. Soms is bemiddeling van de ombudsman vereist geweest om betrokkenen samen hun conflict op te laten lossen. Bij complexe meldingen zijn meerdere gesprekken nodig geweest.

12.6 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 2022 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))

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.

12.7 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 2022 hebben er wijzigingen plaatsgevonden:

- Allround lasser BBL Niveau 3 25287 (opleiding wordt beperkt aangeboden aan specifieke afnemer vanuit bedrijfsleven per 11-10-2022)

- Eerste Monteur Middenspanningsdistributie BBL Niveau 3 25766 (opleiding wordt beperkt aangeboden aan specifieke afnemer vanuit bedrijfsleven)
- Allround Metselaar BBL Niveau 3 25102 gestopt per schooljaar 2021-2022

Door de landelijke ontwikkeling naar hernieuwde dossiers zijn opleidingen (met name in dossier voertuigen en mobiele werktuigen) samengevoegd tot bredere crebo's met daarin specifieke beroepscontexten.

12.8 Verslag van de Centrale Studentenraad

Sinds september heeft de Centrale Studentenraad (CSR) een eigen begeleider gekregen om de medezeggenschap te verbeteren op centraal- en decentraal niveau. In de herfstvakantie ontvingen de leden een training. De Studentenraad opereert regelmatig op landelijk niveau (bij onder andere JOB mbo) en zij heeft contact gelegd met haar collega's bij Terra voor beter contact en samenwerking met het oog op de komende fusie. Onderwerpen die onder andere zijn besproken:

- Coronamaatregelen bij DC;
- Ombudsman;
- Examinering bij DC;
- De begroting op hoofdlijnen;
- Strategische visie;
- Fusie met Terra;
- Armoede onder studenten;
- Nieuwbouw in Emmen;
- Meldcode rondom huiselijk geweld en kindermishandeling;
- Terugkoopregeling op het DC;
- Vaste periode zomervakanties;
- Samenwerking tussen CSR en CvB;
- Samenwerking Sport- & Beweegcampus DC & Alfa-college;
- Uitzondering Begeleide Onderwijs Tijd.

De studentenraad bestond per 31-12-2022 uit de volgende leden:

Bryan Haak Voorzitter	(Locatie Emmen)
Maarten Fidder	(Locatie Emmen)
Alinda Kroeze	(Locatie Meppel)
Kim Bijlholt	(Locatie Assen)
Anna Kusters	(Locatie Emmen)
Romain de Graaf Secretaris	(Locatie Emmen)
Naomi Zwaan	(Locatie Emmen)
Patrick Corkindale	(Locatie Assen)
Taylor Heugten Vicevoorzitter	(Locatie Assen)

12.9 Verslag van de Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad (OR) heeft 13 zetels. In 2022 bestond de OR uit de volgende leden:

Rob Klaassen (voorzitter; Emmen: Techniek)
 Karin Stoffers (vice-voorzitter; Assen: Zorg & Welzijn)
 Dita Wiersma (secretaris; Emmen: Techniek)
 Gea Blomsma (Assen: OBP)
 Jennie de Boer (Assen: DC-Start)
 Elze Doelman (Emmen: Zorg & Welzijn)
 Jan van het Hoge (Meppel: Horeca)
 Henk van der Laan (Assen: Orde & Veiligheid)
 Marjan van der Meer (Assen: Zorg & Welzijn)
 Anne Kerst Mulder (Emmen: Zorg & Welzijn)

Jan Profijt (Meppel: OBP)
Doedie Steenge (Emmen: OBP)
Frank Schuring (Emmen: Techniek).

Per september 2022 zijn Karin Stoffers en Gea Blomsma afgetreden. Marjan van der Meer is per september 2022 vice-voorzitter van de OR geworden en Randolph Sanders (Assen: OBP) is per 1 oktober 2022 toegetreden als lid. Vanaf september 2022 is er sprake van een vacante plek binnen de OR. Per 1 september 2022 is Wieberen Steenstra begonnen als ambtelijk secretaris van de OR.

De OR kent een drietal vaste commissies: de commissie Kwaliteit, Veiligheid en Cultuur, de commissie Professional, Arbeidsmarkt en Flexibiliteit en de commissie Markt, Bedrijfsvoering en ICT. Deze commissies overleggen regelmatig met de managers van HR, Financiën, projectleiders of externe deskundigen. De commissies hebben hun eigen aandachtsgebieden en werkzaamheden. De OR heeft het begeleidingstraject van een externe coach (gezamenlijk met het College van Bestuur) in 2022 voortgezet. Deze bijeenkomsten zijn bedoeld om het medezeggenschapswerk verder te ontwikkelen en om de verschillende commissies beter in staat te stellen hun eigen werkzaamheden uit te kunnen voeren. In 2022 heeft de OR kennisgemaakt met de nieuwe ombudsman. De OR hoopt ook met haar goed te kunnen samenwerken in het belang van Drenthe College.

De OR is sinds 2022 gestart met een cyclusmatige indeling van de werkzaamheden. Een cyclus beslaat een periode van 6 weken, waarbij in de laatste week van de cyclus het formeel overleg met de voorzitter van het CvB plaatsvindt. De OR voert wekelijks een plenair overleg, waarna ruimte is om in commissieverband werkzaamheden te verrichten of overleg te voeren.

In 2022 zijn zeven formele overleggen gevoerd, heeft zes maal een overleg tussen het dagelijks bestuur van de OR en het 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. Het overleg tussen de vakbonden en het CvB heeft tweemaal plaatsgevonden, waarbij de OR als toehoorder aanwezig was. De OR heeft ook regelmatig afstemming met de vakbonden over diverse onderwerpen.

Extern onderhoudt de OR contacten met de Ondernemingsraden van de noordelijke ROC's. Tevens is de OR aangesloten bij het landelijk Platform OR voor het MBO en neemt deel aan de jaarlijkse scholingstweedaagse. Ook nemen OR-leden regelmatig deel aan voorlichtingsavonden voor MBO-OR georganiseerd door de AOb in het kader van bijscholing c.q. deskundigheidsbevordering. Ook is de OR aanwezig geweest bij een voorlichting over baanbrekend perspectief.

De OR is in het fusietraject met Terra College vroegtijdig betrokken, de OR heeft in dit kader positief advies uitgebracht over het inschakelen van de Galan Groep om de fusie te begeleiden en heeft eind december positief geadviseerd over de intentieverklaring om toe te werken tot een fusie tussen Drenthe College en Terra College.

De OR wordt regelmatig op de hoogte gebracht van de ontwikkelingen van de nieuwbouw in Emmen. De OR heeft in nieuwsflitsen regelmatig de achterban op de hoogte gehouden van de laatste ontwikkelingen, ook worden de vastgestelde verslagen van de overleggen van de OR wekelijks gepubliceerd. De OR heeft de docenten van Drenthe College geraadpleegd over het onderwerp carrièreperspectief, een onderwerp waarvoor de OR veel aandacht heeft. Dit geldt ook voor het carrièreperspectief van de conciërges en de ondersteunende diensten.

De OR heeft in 2022 ingestemd met:

- Onderwegwijs (onder voorwaarde van een evaluatie na een jaar);
- Vlootshouw (met geanonimiseerde persoonsgegevens);
- Instellingsbesluit Covid;
- Thuiswerkregeling;
- Vakantiespreiding;
- Hoofdlijnen begroting 2023.

De OR heeft in 2022 positief geadviseerd over:

- Verkenning nieuwbouw NHL Stenden;
- Herbenoeming Mare Riemersma als lid CvB;
- Inschakeling Galan Groep als extern deskundige (fusie Terra);
- Intentieverklaring fusie Terra.

Rob Klaassen
Voorzitter Ondernemingsraad

Wieberen Steenstra
Ambtelijk secretaris Ondernemingsraad

12.10 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 het 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 Luijten-Lub (tot en met 1-4-2022) en mevrouw Geerdink (vanaf 1-4-2022) 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 informatieverstopping;
- 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

De Raad van Toezicht nam op 1 april 2021 afscheid van Anneke Luijten-Lub. Zij werd in haar rol in de BBG-commissie opgevolgd door Paulien Geerdink, die al zitting had in de RvT.

De heer Boom en de heer van Zuidam zijn in kalenderjaar 2022 benoemd voor een tweede zittingstermijn.

Bijeenkomsten

In 2022 heeft de RvT conform het reglement zeven keer regulier vergaderd. Voorafgaand aan de reguliere vergaderingen hebben de leden een vooroverleg in de afwezigheid van het College van Bestuur. De agenda van de vergaderingen van de RvT wordt grotendeels 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.

Naast de reguliere vergaderingen heeft de RvT meerdere keren informeel overleg gehad met het CvB waarin de RvT is geïnformeerd over de stand van zaken van enkele lopende strategische dossiers zoals de fusieverkenning met Terra en de voorgenomen nieuwbouw in Emmen.

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 bij (onderwijs)teams en is een vertegenwoordiging van de RvT bij evenementen zoals in 2022 bij het 25-jarig jubileumfeest van Drenthe College en de Conferentie MBO Digitaal.

Zelfevaluatie

De zelfevaluatie die gepland was in het najaar van 2022 is om agenda-technische redenen verplaatst naar begin van kalenderjaar 2023. Daarmee heeft er in 2022 geen zelfevaluatie plaatsgevonden waarover in dit jaarverslag 2022 gerapporteerd kan worden. Op moment van schrijven heeft de zelfevaluatie inmiddels 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 en wat dat betekent voor het toezicht.

Externe accountant

In 2021 heeft de auditcommissie tijdens twee vergaderingen met de accountant (PWC) gesproken en aansluitend heeft ook de voltallige RvT met de accountant overleg gehad.

Overige thema's

In 2022 heeft de RvT goedkeuring gegeven aan de jaarrekening en het jaarverslag 2021, de begroting 2022 en de meerjarenbegroting 2022-2026 in zijn geheel. De RvT onderschrijft de krimp van deelnemersaantallen op termijn in onze regio en daarmee ook de gevolgen voor DC. Minder deelnemers heeft lagere bekostiging tot gevolg en dat betekent dat we over de hele linie kleiner worden (personeel, huisvesting etc.). De RvT heeft in dit kader meegedacht over de strategische DNA-samenwerking en met de voorgenomen fusie met Terra. Ten aanzien van de voorgenomen fusie heeft de Raad van Toezicht goedkeuring verleend op de intentieverklaring hiertoe. De RvT heeft goedkeuring gegeven aan de uitwerking van verschillende scenario's voor de voorgenomen nieuwbouw in Emmen. Daarnaast is gesproken over het Change-programma waarin de onderwijsvernieuwing en de toekomstbestendigheid van de organisatie vorm krijgen. Daarnaast stonden ook zaken als een veilig leerklimaat, de relaties met het werkveld geagendeerd.

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 de strategische doelen van Drenthe College.

Dick de Waard,
voorzitter Raad van Toezicht

“Wij als leden van de Raad van Toezicht moeten erop toezien dat Drenthe College zijn statutaire doelstellingen realiseert. Dan praat je over een breed terrein, van het starten, behouden of afstoten van opleidingen tot en met samenwerken en fuseren. Dient dit het doel van Drenthe College? Daarvan moet het College van Bestuur ons kunnen overtuigen. Wij prijzen ons gelukkig dat we een CvB hebben dat ons goed informeert. Alles wat bijdraagt aan de positie, kwaliteit en reputatie van de organisatie gaat de RvT aan. We voelen ons betrokken, ook als we er niet formeel advies over hoeven uit te brengen.”

12.11 Nevenfuncties CvB en RvT

College van Bestuur

Arwin Nimis

- Voorzitter Oranjevereniging Prins-Willem Alexander te Sauwerd
- Lid Bestuur Stichting Dorpshuis Ubbegaheem
- Lid Raad van Toezicht NNCZ

Mare Riemersma

- Bestuurslid bestuur Drenthe van VNO-NCW Noord
- Bestuurslid Stichting Kwaliteitsnetwerk MBO
- Lid Raad van Advies Politieacademie
- Lid Raad van Toezicht ZINN (Zorgorganisatie in Noord Nederland) vanaf mei 2021

Raad van Toezicht

Dick de Waard

- Hoogleraar Auditing en opleidingsdirecteur van de Executive Master of Accountancy bij de Faculteit Economie en Bedrijfskunde van de Rijksuniversiteit Groningen
- 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
- Lid audit commissie Vereniging Effectenbezitters Nederland

Mas Boom

- Directeur van J.A. Boom & Zoon B.V.
- Voorzitter van de Raad van Commissarissen van Hooghoudt te Groningen
- Lid van de Raad van Advies van het Prins Claus Conservatorium te Groningen
- Secretaris van de stichting Vrienden van Vanboeijen te Assen
- Extern deskundige bij de Hanze Hogeschool te Groningen
- Voorzitter van het Reünisten genootschap GSAVV Forward
- Kamerheer van de Koning van de provincie Drenthe

Rutger van Zuidam

- Oprichter/directeur van Odyssey.org/DutchChain.com

Jeroen Oversier

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

Paulien Geerdink

- Eigenaar PWGA vanaf 28-2-2022
- Lid van de Raad van Toezicht (vice voorzitter) van ROC Wilhelmina Ziekenhuis Assen
- Lid van de Raad van Toezicht (vice voorzitter) van Stichting Nationaal Gevangenis­museum Veenhuizen
- Lid van de Eerste kamer der Staten-Generaal
- Bestuurslid Stichting Liszt Concours
- Bestuurslid (secretaris) Henk de By Fonds
- Bestuurslid (secretaris) Stichting Vrienden van het Liszt Concours
- Lid Raad van Commissarissen Innovatiefondsen Overijssel I en II B.V.
- Lid van de Raad van Inspiratie van het Zuiderlicht
- Lid van het bestuur van de Nederlandse Groep der Interparlementaire Unie Lid van de Interparlementaire Commissie van de Nederlandse Taalunie
- Lid van de Working Group on Science and Technology Interparlementaire Unie
- Bestuurslid Nederlandse Groep der Interparlementaire Unie

Interview met RvT-voorzitter Dick de Waard

“Nee heb je, ja kun je krijgen”

De leden van de Raad van Toezicht (RvT) bewaken de gezondheid en toekomst van Drenthe College. Zij kijken mee over de schouder van het College van Bestuur (CvB). Kloppen de financiën, wordt het geld goed besteed, zijn er voldoende studenten en docenten, sluit het onderwijs aan bij de vraag van het werkveld: met al dat soort zaken houdt de RvT zich bezig. “Altijd in een plezierige samenwerking met de leden van het CvB – Arwin Nimis en Mare Riemersma. Samen maken we ons sterk voor Drenthe College én voor de regio”, aldus RvT-voorzitter Dick de Waard.

Drenthe College timmert goed aan de weg, vindt hij. De fusie met Terra, de samenwerking met Noorderpoort en Alfa-college, de onderwijsvernieuwing en de plannen voor de Greenwise Campus in Emmen... allemaal om goed en toegankelijk praktijkgericht onderwijs voor Drentse jongeren veilig te stellen. De leden van de RvT zetten hun netwerk in om ontwikkelingen zo nodig een duwtje in de juiste richting te geven. En dat is soms hard werken, want het zit Drenthe, en dan met name plattelandsgebieden, niet mee. Vergrijzing en minder jongeren vertalen zich naar teruglopende studentenaantallen, er zijn steeds meer buslijnen die opgeheven worden, scholen, winkels en andere voorzieningen in de dorpen die sluiten.

“Het is een beetje mijn persoonlijke thema. Scholen in Drenthe krimpen en die in de Randstad groeien. Daarom krijgt de Randstad steeds meer geld uit de pot van het onderwijs, maar onze vaste kosten dalen niet. En hoe moeten onze studenten op school komen als het openbaar vervoer uit dorpen verdwijnt? Dat zijn concrete bedreigingen.” Dan maar snel naar het positieve verhaal, dat er ook is. Want Drenthe College onderneemt volop actie om het tij te keren.



Hoe staat de RvT tegenover de fusie met Terra?

“Die vinden we superbelangrijk. Wij denken dat Drenthe College en Terra heel goed bij elkaar passen en elkaar geweldig aanvullen. Het opleidingsaanbod wordt breder en er zijn allerlei interessante aanknopingspunten. Zij leiden op voor de agrarische sector en hebben – net als Drenthe College – opleidingen die goed met elkaar gecombineerd kunnen worden.”

Wat zie jij als hét grote voordeel?

“Door deze fusie ontstaat er een doorlopende leerlijn van vo naar mbo binnen 1 organisatie. In Emmen kan je al heel mooi zien waar het toe gaat leiden. Daar zitten locaties van Terra en van ons, maar het hbo zit er ook. Voor de doorlopende leerlijn mbo-hbo hebben we een sterke samenwerking met onze burens, NHL Stenden. We kunnen de jongeren daarmee echt iets unieks bieden: namelijk het perspectief op een schoolloopbaan van middelbare school tot en met het hoger beroepsonderwijs en misschien zelfs wel de universiteit. Juist in een regio waar relatief veel mensen laag geletterd en laag opgeleid zijn, is zo'n perspectief extra belangrijk, want zo kunnen dubbeltjes kwartjes worden! Maar die doorlopende leerlijn vinden we belangrijk voor alle leerlingen en studenten in Drenthe, dus ook in Regio Assen en Regio Meppel werkt Drenthe College daaraan.”

Hoe zie jij – de RvT - samenwerking met Noorderpoort en Alfa-college?

“Eind 2022 hebben de leden van de CvB's en RvT's elkaar ontmoet in de Euroborg. Iedereen was er! En dan merk je meteen dat de verstandhoudingen goed zijn. Als de sfeer goed is kun je samenwerken.”

Waarom is dat nodig?

“De noordelijke regio houdt niet op bij Drenthe. De provincies Drenthe en Groningen hebben veel met elkaar te maken. Dat zie je ook aan waar de studenten vandaan komen. Op de TT-opleiding bijvoorbeeld zitten ook studenten uit Groningen en sommige jongeren die in Drenthe wonen gaan in de provincie Groningen naar Noorderpoort of Alfa-college, dat overigens ook locaties in Drenthe heeft. We hebben alle drie met een dalend aantal studenten te maken. Tegelijkertijd willen we de jongeren een breed opleidingspalet bieden. Wanneer we alle drie dezelfde leuke opleiding bieden aan vijftien studenten, dan kan je er beter één opleiding van maken. Daarmee kun je je docenten efficiënter inzetten, meer kwaliteit bieden tegen minder kosten. Samen zijn we sterker. We hebben de samenwerking besproken met de Studentenraad van DC en dan blijkt dat studenten er niet echt wakker van liggen dat zij hebben ingetekend bij DC maar misschien les krijgen van docenten van het Alfa-college of Noorderpoort.”

De fusie met Terra en de DNA-samenwerking: het zijn maar twee van de dossiers waar de RvT over meedenkt en zich voor inzet. Maar wel de dossiers die gewoonweg aandacht moeten krijgen in 'Den Haag'. Dick, als je Robbert Dijkgraaf tegenkomt, de minister van Onderwijs, wat ga je dan tegen hem zeggen?

“Dat'ie ogenblikkelijk naar Emmen moet komen, want hier gebeurt iets heel bijzonders. De fusie met Terra, de doorgaande leerlijn vo-hbo: dit zie je nergens in Nederland. En dat wordt nog versterkt door de plannen voor de Greenwise Campus met NHL Stenden. Ik zeg tegen hem: hier gebeurt iets unieks dat de regio enorm vooruithelpt en het kost maar 10 miljoen euro. Nee heb je, ja kun je krijgen.”

13. Jaarrekening

A.1.1. Balans per 31 december 2022

(na resultaatbestemming)

		31 december 2022 (in €)		31 december 2021 (in €)	
1	Activa				
	Vaste activa				
1.1	Immateriële vaste activa	18.084		49.019	
1.2	Materiële vaste activa	25.912.613		26.616.842	
	<u>Totaal vaste activa</u>		25.930.697		26.665.861
	Vlottende activa				
1.5	Vorderingen	5.975.005		2.590.506	
1.7	Liquide middelen	19.517.084		18.028.905	
	<u>Totaal vlottende activa</u>		25.492.089		20.619.411
	<u>Totaal activa</u>		51.422.786		47.285.272
2	Passiva				
2.1	Eigen vermogen	29.479.020		28.987.171	
2.2	Voorzieningen	5.054.960		4.165.120	
2.3	Langlopende schulden	611.080		1.279.323	
2.4	Kortlopende schulden	16.277.725		12.853.658	
	<u>Totaal passiva</u>		51.422.786		47.285.272

Figuur 44: Balans per 31 december 2022 ▲

A.1.2. STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2022

Bedragen (in €)		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	73.022.822	69.654.300	71.929.388
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	998.381	900.000	882.893
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	1.336.758	0	570.360
3.4	Baten werk in opdracht van derden	1.891.330	1.734.500	1.453.938
3.5	Overige baten	2.347.663	1.645.300	2.274.297
	Totaal baten	79.596.954	73.934.100	77.110.876
4	Lasten			
4.1	Personele lasten	63.531.317	56.987.900	57.041.585
4.2	Afschrijvingen	3.567.874	4.041.100	4.050.416
4.3	Huisvestingslasten	4.974.058	5.162.200	4.882.241
4.4	Overige lasten	6.911.902	7.667.900	5.664.451
	Totaal lasten	78.985.150	73.859.100	71.638.693
	Saldo baten en lasten	611.804	75.000	5.472.183
5	Financiële baten en lasten	-119.955	-75.000	-98.000
	Totaal resultaat	491.849	0	5.374.183

Figuur 45: Staat van baten en lasten 2022 ▲

A.1.3. KASSTROOMOVERZICHT 2022

Kasstroomoverzicht 2020 (x € 1.000)		2022 in €		2021 in €	
	Kasstroom uit operationele activiteiten				
	Saldo van baten en lasten	612		5.472	
4.2	Aanpassingen voor:				
	Afschrijvingen	3.568		4.050	
	Mutaties voorzieningen	890		166	
	Veranderingen in vlottende middelen:				
1.5	Vorderingen*	-3.384		-370	
2.4	Schulden*	2.109		-825	
	Kasstroom uit bedrijfsoperaties		3.794		8.493
5.1	Ontvangen interest			0	
5.5	Betaalde interest	-120		-98	
			-120		-98
	Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		3.674		8.395
	Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
1.1	Investerings immateriële vaste activa	0		0	
1.2	Investerings materiële vaste activa	-1.927		-1.273	
	Desinvesteringen in immateriële vaste activa	0		0	
	Desinvesteringen in materiële vaste activa	0		10	
			-1.927		-1.263
	Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-1.927		-1.264
	Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
2.3	Nieuw opgenomen leningen	0		0	
2.3	Aflossing langlopende schulden	-259		-259	
			-259		-259
	Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-259		-259
1.7	Mutatie liquide middelen		1.488		6.872

Figuur 46: Kasstroomoverzicht ▲
 *= inclusief overlopende rentebaten en lasten

13.1 Grondslagen voor de jaarrekening

13.1.1 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 de 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%
Invertaris en apparatuur 5 jr	5	20%
Software	4	25%
Implementatie	4	25%
Hardware	3	33,3%
Bedrijfsauto's	5	20%

Figuur 47: 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 2022 respectievelijk € 15.551.532 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 2022.

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 personeel, een voorziening seniorenverlof en een voorziening jubileumgratificaties. De voorzieningen (B)WW én personeel 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 blijfkans, gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet van 1 procent (2020: 2 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.

13.1.2 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 2022 110,9 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)investeringen in (im)materiële vaste activa.

13.2 Toelichting Jaarrekening

12.2.1 Toelichting balans (in €)

De verzekerde geïndexeerde (vervangings-)waarde van gebouwen en inventaris bedraagt € 105.722.000.
De WOZ waarde (peildatum januari 2021) van de panden in eigendom bedraagt € 23.190.000.

Vaste activa	Afschrijvingen		Overige		Des-		Afschrijving		Afschrijving		Boekwaarde		
	Aanschafprijs	cumulatief	mutaties	investeringen	investeringen	desinvesteringen	investeringen	desinvesteringen	Aanschafprijs	cumulatief	01-01-2022	31-12-2022	
	1-1-2022	1-1-2022											
1.1													
1.1.2													
Immateriële vaste activa													
Consessies, vergunningen en rechten van intellectuele eigendom	1.169.244	1.120.225	0	0	0	0	0	0	0	0	49.019	18.082	
Immateriële vaste activa	1.169.244	1.120.225	0	0	0	0	0	0	0	0	49.019	18.082	
1.2													
Vaste activa	aanschafprijs	afschrijvingen	overige	des-	investeringen	investeringen	investeringen	des-	investeringen	afschrijvingen	afschrijvingen	afschrijving	boekwaarde
Materiële vaste activa		cumulatief	mutaties	investeringen	investeringen	investeringen	investeringen	investeringen	investeringen	cumulatief	cumulatief	desinvesteringen	31-12-2022
		1-2022								31-12-2022	31-12-2022		
Gebouwen en terreinen	61.497.500	44.655.123	0	-102.985	734.033	0	0	0	0	2.007.300	0	-85.407	15.551.532
1.2.1.1	6.162.467	1.840.069	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.322.398
1.2.1.2	16.476.214	12.434.717	0	-16.510	461.860	0	0	0	0	969.001	0	-13.912	3.531.757
Inventaris en apparatuur	12.764.931	12.171.487	0	0	1.676.889	0	0	0	0	408.990	0	0	1.861.342
1.2.2.1	3.201.490	2.874.600	0	0	0	0	0	0	0	142.905	0	0	183.986
1.2.2.3	127.970	112.166	0	0	0	0	0	0	0	8.740	0	0	7.064
1.2.3	474.433	0	0	-244.206	224.311	0	0	0	0	0	0	0	454.538
1.2.3.1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In uitvoering en vooruitbetalingen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.2.4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.2.4.1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.2.4.2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.2.5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	100.705.005	74.088.162	0	-363.701	3.097.092	0	0	-363.701	0	3.536.936	0	-99.319	25.912.616

Figuur 48: Staat van activa ◀

VLOTTENDE ACTIVA

1.5		Vorderingen	31 december 2022	31 december 2021
1.5.1	Debiteuren		923.106	721.911
1.5.2	Vorderingen DUO		3.185.053	0
1.5.4	Belastingen		0	0
1.5.5	Studenten/deelnemers/cursisten		849.019	489.137
1.5.6	Overige overheden		0	102.821
1.5.7	Overige vorderingen		72.280	128.819
1.5.8	Overlopende activa		1.006.183	1.212.156
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid		-60.637	-64.337
	Vorderingen		5.975.005	2.590.507
1.5.9.1	Stand per per 1 januari		64.337	65.557
1.5.9.2	Onttrekking		-3.700	-1.220
	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid		60.637	64.337

Figuur 49: Vorderingen ▲

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 € 3,4 miljoen gestegen. Een daling zien we bij overige overheden (1.5.6; € 0,1 miljoen) en bij de overige vorderingen (1.5.7; € 0,1 miljoen) en overlopende activa (1.5.8; € 0,2 miljoen). Daarnaast zien we een stijging bij instanties en bedrijven (1.5.1 € 0,2 miljoen), vorderingen op studenten (1.5.5; € 0,4 miljoen) en is er een vordering opgenomen ad € 3,2 miljoen bij DUO voor het prestatiebudget kwaliteitsmiddelen.

Per ultimo maart 2023 is op de post Debiteuren (1.5.1) € 0,6 miljoen ontvangen. Ook op de post Vorderingen op studenten (1.5.5) is € 0,6 miljoen ontvangen. Overlopende Activa (1.5.8) bestaat uit diverse vooruitbetaalde kosten zoals licenties e.d. Alle vorderingen hebben een looptijd korter dan één jaar.

1.7		Liquide middelen	31 december 2022	31 december 2021
1.7.1	Kasmiddelen		1.368	5.117
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen		19.434.112	17.985.371
1.7.4	Overige (kruisposten)		81.604	38.418
	Liquide middelen		19.517.085	18.028.906

Figuur 50: Liquide middelen ▲

De liquide middelen zijn toegenomen door enerzijds de lagere lasten en anderzijds de nog te besteden middelen vanuit de Rijksbijdragen en projecten. De liquide middelen staan ter vrije beschikking van Drenthe College.

PASSIVA

2.1	Eigen vermogen	Saldo per 1-1-2022	Bestemming resultaat 2022	Saldo per 31-12-2022	Saldo per 1-1-2021	Bestemming resultaat 2021	Saldo per 31-12-2021
2.1.1	Algemene reserve	23.019.133	2.450.494	25.469.627	23.019.133	0	23.019.133
2.1.2	Bestemmingsreserve (privaat)	593.856	0	593.856	593.856	0	593.856
2.1.3	Bestemmingsreserve Change	5.374.182	-1.958.645	3.415.537	0	5.374.182	5.374.182
	Eigen vermogen	28.987.171	491.849	29.479.020	23.612.989	5.374.182	28.987.171

Figuur 51: Eigen vermogen ▲

Toelichting:

Drenthe College heeft over het verslagjaar 2022 per saldo een positief resultaat behaald van € 491.849.

Voorstel bestemming resultaat:

Resultaat 2022	
Mutatie bestemmingsreserve:	
Onttrekking aan Change agenda:	€ -1.958.645
Per saldo toe te voegen aan de Algemene reserve van Drenthe College:	- 2.450.494
	€ 491.849

Figuur 52: 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 2022 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 ook ruimte om de doelstellingen van het nieuwe strategisch plan te realiseren. Ultimo 2022 worden de lasten – die betrekking hebben op de "Change" ter hoogte van € 1.958.645 – onttrokken aan deze reserve.

2.2	Voorzieningen	Saldo per 1-1-2022	Dotaties	Onttrekking	Vrijval	Rente toevoeging	Saldo per 31-12-2022	Kortlopend deel <1 jaar	Kortlopend deel >1 jaar
2.2.1	Personeel	364.043	320.000	-324.066	-46.808	0	313.169	313.169	0
2.2.2	(B)WW	369.039	381.565	-84.494		0	666.110	180.286	485.824
2.2.3	Seniorenverlof	2.932.035	1.005.743	-397.220	0	0	3.540.558	643.376	2.897.182
2.2.4	Jubileumgratificaties	500.003	80.780	-45.660	0	0	535.123	44.592	490.531
	Voorzieningen	4.165.120	1.788.088	-851.441	-46.808	0	5.054.960	1.181.423	3.873.537

Figuur 53: Voorzieningen ▲

Van de voorzieningen is:

< 1 jaar € 1.181.423

1-5 jaar € 3.205.617

> 5 jaar € 667.920

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 Personeel

Ultimo 2020 is de voorziening (B)WW & personeel gesplitst in de voorziening (B)WW én de voorziening personeel. Deze laatste is bedoeld voor regelingen in het kader van opgestelde vaststellingsovereenkomsten. Het saldo van de voorziening personeel is ultimo 2022 € 313.169.

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 2022 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 vermenigvuldigt 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 2022 is het saldo van de voorziening (B)WW € 666.110.

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 werkings sfeer 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.

Tot heden hebben zich 86 medewerkers gemeld voor deze regeling. Ultimo 2022 is in het kader van deze voorziening op basis van de nieuwe instroom in 2022 een herberekening gemaakt en daarnaast is - voor de mogelijke instroom in de toekomst - een extra dotatie gedaan op basis van de blijf kans en een deelnemer percentage per leeftijdscategorie. Het saldo van de voorziening seniorenverlof komt hiermee per ultimo 2022 uit op € 3.540.558.

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:

- Van het huidige personeelsbestand wordt op grond van ervaringscijfers geprognosticeerd wat de blijf kans is per categorie duur van het dienstverband.
- Uitgangspunt is het huidige salaris van de betrokken medewerkers.
- Uitgegaan wordt van de huidige duur van het dienstverband van betrokkenen.
- De berekening van de individuele medewerker is tot aan de leeftijd van 67 jaar.
- Er wordt rekening gehouden met een jaarlijkse loonkostenstijging van 2 procent.
- De voorziening wordt berekend op basis van de netto contante waarde waarbij de marktrente is gesteld op 1 procent (was 2 procent).

Ultimo 2022 is in het kader van een herziene berekening naast de regulier begrote dotatie een extra dotatie gedaan (€ 40.780,-). De voorziening jubileumgratificaties per ultimo 2022 komt uit op € 535.123.

Rubriek 2.3 Langlopende Schulden

2.3.3 Kredietinstellingen	Schuldrest 1-1-2022	Aflossing 2022	Saldo 31-12-2022	Looptijd <1 jaar	Looptijd >1 jaar	Looptijd >5 jaar	Rentevoet	Looptijd tot
Rabobank 3028968495	774.088	163.008	611.080	163.008	611.080	0	variabel	30-09-2027
OKF-lening ING 673712583	505.237	96.242	408.995	505.237	0	0	1,75%	01-03-2028
Langlopende schulden	1.279.325	259.250	1.020.075	668.245	611.080	0		

Figuur 54: Langlopende schulden ▲

De aflossingsverplichting 2022 voor de langlopende leningen bedraagt € 668.245. Deze zijn opgenomen onder de kortlopende schulden.

Rabobank

Voor de financiering van het pand aan de Anne de Vriesstraat in Assen zijn in 2002 een aantal leningen afgesloten. Het saldo van de resterende lening bedraagt € 774.088. Op deze lening is geen pandrecht van toepassing. De variabele (negatieve)rente op de resterende lening van de Rabobank is gebaseerd op de 3 Maands Euribor met een opslag van 0,35.

OKF-lening ING

Een groot aantal onderwijsinstellingen is in de jaren negentig - in het kader van de operatie Omkering Kapitaaldienst Financiering (OKF) – door het ministerie van OCW integraal verantwoordelijk gemaakt voor het aan deze instellingen in volledig eigendom overgedragen vastgoed. Het restant, van de destijds voor dit doel aangetrokken lening, wordt boetevrij afgelost per 1 maart 2023.

Rubriek 2.4 Kortlopende Schulden

2.4	Kortlopende schulden	31 december 2022	31 december 2021
2.4.1	Kredietinstellingen	668.245	259.249
2.4.2	Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen OHW	1.246.462	1.617.385
2.4.3	Crediteuren	2.754.530	1.369.642
2.4.4	Schulden aan OCW/EZ	867.018	
2.4.7	Belastingen en premies Soc. Verz.	2.652.758	2.384.299
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	769.675	765.143
2.4.9	Overige kortlopende schulden	469.698	438.284
2.4.10	Overlopende Passiva	6.849.342	6.019.656
	Kortlopende schulden	16.277.728	12.853.658
	Uitsplitsing		
2.4.7.1	Loonheffing	2.593.713	2.360.802
2.4.7.2	Omzetbelasting	59.045	23.497
	Belastingen en premies Soc. Verz.	2.652.758	2.384.299
2.4.10.1	Vooruitontvangen college- en lesgeld		0
2.4.10.2	Vooruitontvangen OCW geormerkt	1.024.690	809.278
	Vooruitontvangen OCW	224.416	208.259
2.4.10.3	Vooruitontvangen investeringssubsidies	2.157.536	1.862.191
2.4.10.4	Vooruitontvangen Gemeenten	0	179.647
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	3.216.977	2.805.046
2.4.10.8	Overige	225.725	155.234
	Overlopende passiva	6.849.344	6.019.655

Figuur 55: Kortlopende schulden ▲

- De aflossingsverplichting 2022 op de langlopende schulden bedraagt € 668.245 (zie 2.3).
- Vooruit gefactureerde- en ontvangen termijnen OHW betreft contracten en projecten.
- De post Crediteuren loopt af in het eerste kwartaal 2023.
- Belastingen en pensioenpremies zijn betaald in januari 2023.
- De Overige kortlopende schulden bestaan uit diverse leerling fondsen en nog te betalen laste
Onder de Overlopende passiva is opgenomen:
 - Vakantiegeld verplichting € 1,9 miljoen.
 - Verplichting verlofdagen OBP € 1,3 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.	Onschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond	
				J	N
	Voorziening leermiddelen minimagezinnen 2020	1088133-1	28-07-2020	J	
	Studieverlof BVE 2021	1166165-1	27-07-2021	J	
	Instincteurs MBO 2021	1176931-1	19-08-2021	J	
	Studieverlof BVE 2022	1278748-1	22-08-2022	N	
	Instincteurs MBO 2022	100000246-1	22-08-2022	N	
	Studieverlof BVE 2022	1285860-1	22-11-2022	J	
	Zij-instroom 2020	1102734-1	30-11-2020	J	
	Zij-instroom 2021	1154786-1	23-04-2021	N	
	Zij-instroom 2021	1158935-1	21-05-2021	N	
	Zij-instroom 2021	1164643-1	21-07-2021	J	
	Zij-instroom 2021	1180541-1	21-09-2021	N	
	Zij-instroom 2021	1183584-1	22-10-2021	N	
	Zij-instroom 2022	100000116-1	22-02-2022	N	
	Zij-instroom 2022	100000136-1	22-03-2022	N	
	Zij-instroom 2022	100000156-1	15-04-2022	N	
	Zij-instroom 2022	100000205-1	21-06-2022	N	
	Zij-instroom 2022	100000610-1	22-11-2022	N	
	Zij-instroom 2022	100002855-1	20-12-2022	N	
	Nazorg mbo 2022/2023	NMBO22047	28-02-2022	N	

Figuur 56: Model G – onderdeel G1 van Doelsubsidies ◀

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Ontvangen t/m 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
			€	€	€	€	€	€	€	€
VSV 2017-2020 Regio 7	OND/OBD-2016/17736U	14-11-16	487.170	487.170	487.170	475.302	11.868	-11.868	0	0
VSV 2017-2020 Regio 8	OND/OBD-2016/17735U	14-11-16	1.097.360	1.097.360	1.097.360	1.071.288	26.072	-26.072	0	0
VSV 2017-2020 Regio 9	OND/OBD-2016/17734U	14-11-16	661.510	661.510	661.510	659.960	1.820	-1.820	0	0
Doorstroom MBO-HBO	DHBO19016	20-11-2018	164.240	164.240	164.240	155.267	8.973	0	8.973	0
Doorstroom MBO-HBO	DHBO18043	15-03-2018	199.936	199.936	199.936	190.685	9.251	0	0	9.251
RIF 18032 Gas 2.0 **	1429822	23-10-2018	2.000.000	1.700.000	1.700.000	2.076.965	-104.407	300.000	789.747	867.018
RIF16039 Practoraat	1088327-1	20-10-2016	675.897	675.897	675.897	1.882.039	15.068	-15.068	0	0
Totaal			5.286.113	4.986.113	4.986.113	6.511.506	-31.355	245.172	798.720	876.269

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	Ontvangen t/m 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	238.586	238.586	88.466	150.120	119.293	58.689	210.724
VSV 2020-2024 RMC regio 8 ZO	OND/OBD-2020/3533 M	08-10-20	1.087.368	543.684	543.684	149.500	394.184	271.842	182.645	483.381
VSV 2020-2024 RMC regio 9 ZW	OND/OBD-2020/3585 M	30-09-20	651.512	325.756	325.756	100.541	225.215	162.878	92.881	295.212
Taal en Rekenen MBO 2014	592012-2	16-12-13	800.775	800.775	800.775	782.729	18.045	0	0	6.897
RIF21016 Hospitality	30027668	21-10-2021	1.378.214	344.554	344.554	0	344.554	275.643	6.064	614.132
Flexibilisering	FLEX20023	20-07-2021	498.680	299.208	299.208	73.637	225.571	199.472	195.443	229.600
Totaal			4.893.721	2.552.563	2.552.563	1.194.873	1.357.689	1.029.128	546.870	1.839.946

Figuur 57: Model G – onderdeel G2 van Doelsubsidies ◀

NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Vordering

In 1991 is door het ministerie van OCW bij de invoering van de lumpsum systematiek een kasschuif-manoeuvre 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 Beroepsonderwijs (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 € 92 miljoen op jaarbasis.

Huurovereenkomsten

De volgende panden worden op 31 december 2022 gehuurd via meerjarige contracten van derden:

Meerjarige verplichtingen uit huurovereenkomsten	Verhuurder	Expiratie-datum	Verlengings-termijn	Huurlast <1 jaar	Huurlast 1-4 jaar	Huurlast >5 jaar
Atlantis 2, Emmen	Vereniging Opleidingen Bouw	1-11-23	per jaar	13.976	0	0
Vliederstraat 3d, Meppel	Gemeente Meppel	1-08-23	per jaar	36.700	0	0
Ambachtsweg 2, Meppel	Woonconcept onroerend goed BV	1-08-24	per 5 jaar	595.692	347.487	0
Ezingerweg 58, Meppel	Woonconcept onroerend goed BV	1-07-24	per 5 jaar	94.089	47.045	0
De Haar 17, Assen	L.J. Kreeft	1-08-34	per 5 jaar	406.713	1.626.854	2.677.530
Aziëweg, Assen	Savantis	1-08-26	per 5 jaar	180.031	465.079	0
van Schaikweg 94, Emmen	Stenden Hogeschool	1-08-25	per jaar	149.070	236.028	0
Industrieweg, Assen	Hanze Hogeschool	1-09-24	per 5 jaar	12.502	8.335	0
				1.488.773	2.730.828	2.677.530
Meerjarige overige verplichtingen		Expiratiedatum	Verlengingstermijn	chtig <1 jaar	chtig >1 jaar	chtig >5 jaar
Konica Minolta		1-05-24	2 x 1 jaar	66.558	22.186	0

Figuur 58: 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. De verplichting loopt tot 5 oktober 2025 en bedraagt € 25.854,- inclusief btw. Ook mevrouw Riemersma-Diephuis - lid College van Bestuur – heeft de beschikking over een leaseauto. Haar contract is op 16 december 2022 voortijdig beëindigd, kosten hiervan waren €2082,75 Per 10 december 2022 is voor haar een nieuw contract afgesloten. Deze verplichting loopt tot 2 april 2027 en bedraagt € 67.655,- inclusief BTW. De afdeling ICT beschikt over een lease bestelauto. Deze verplichting loopt tot 30 januari 2025 en bedraagt € 15.449,- inclusief BTW.

13.2.2 Toelichting staat van baten en laten (in €)

BATEN

Baten		2022	Begroting 2022	2021
3.1	Rijksbijdragen			
3.1.1	Rijksbijdrage OCW	63.502.998	61.984.000	60.960.919
	Kwaliteitsafspraken OCW	8.526.462	7.088.000	7.005.115
	Overige subsidies OCW	993.362	582.300	3.163.353
	Toerekening investeringssubsidies	0	0	800.000
3.1.2	Overige subsidies OCW	9.519.824	7.670.300	10.968.468
	Rijksbijdragen	73.022.822	69.654.300	71.929.387
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen en subsidies	726.014	805.000	786.389
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	272.367	95.000	96.504
	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	998.381	900.000	882.893
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden			
3.3.2	Cursusgelden sector BVE	1.336.758	0	570.360
	College-, cursus-, les- en examengelden	1.336.758	0	570.360
3.4	Baten werk in opdracht van derden			
3.4.1	Contractonderwijs	436.053	686.900	565.179
3.4.1.1	Contracten t.b.v. inburgeringsvoorzieningen	1.059.909	672.000	577.514
3.4.3	Overige baten werk in opdracht van derden	395.367	375.600	311.245
	Baten werk in opdracht van derden	1.891.330	1.734.500	1.453.938
3.5	Overige baten			
3.5.1	Verhuur	62.741	80.000	66.847
3.5.2	Detachering personeel	658.000	368.100	671.883
3.5.6	Overig	1.626.922	1.197.200	1.535.567
	Overige baten	2.347.664	1.645.300	2.274.297

Figuur 59: Toelichting Baten ▲

Rubriek 3.1 Rijksbijdragen

De reguliere Rijksbijdrage is fors hoger (€ 2.542.079) dan in 2021. Vanuit het ministerie van OCW is in juli 2022 nieuwe bekostigingsinformatie ontvangen. Met terugwerkende kracht is vanaf 1 mei 2022 een nieuwe CAO van kracht. 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 ter versterking van de positie van Niveau 2 studenten verhoogd waardoor € 1.521.347 meer ontvangen is dan in 2021.

Door het wegvallen van de aanvullende middelen ontvangen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), zijn de overige subsidies van OCW fors lager dan in 2021 (in totaliteit € 2.169.991).

Rubriek 3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies

Rubriek 3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

De WEB bijdragen van Gemeenten zijn lager (€ 60.375) dan in 2021. De overige overheidssubsidies zijn hoger (diverse projecten en de regeling vaccinaties hepatitis van het ministerie VWS); € 175.863.

Rubriek 3.3 College-, cursus-, les- en examengelden

Het cursusgeld voor BBL studenten wordt door het ministerie van OCW gekort op de Rijksbijdrage (€ 1.059.343) op basis van studentenaantallen (t-2). Drenthe College factureert op basis van de studentenaantallen van lopend cursusjaar (t). Voor 2022: € 1.336.758. Dit is fors hoger dan in 2021 (€ 766.398) omdat in 2021 de cursusgelden waren gehalveerd als gevolg van een van de corona maatregelen. In de begroting zijn de cursusgelden (opbrengst én inhouding door OCW) opgenomen onder de Rijksbijdragen.

De overige bijdragen van studenten vinden we in 2022 onder de overige baten (3.5.6).

Rubriek 3.4 Baten werk in opdracht van derden

De totale opbrengst baten werk voor derden is in 2022 hoger dan in 2021. In 2022 zien we een toename van het aantal contracten op het gebied van Inburgering (€ 482.395 hoger) en overige baten werk voor derden (€ 84.122 hoger). De opbrengsten voor Contractonderwijs zijn € 129.126 lager.

Rubriek 3.5 Overige baten

De opbrengsten voor verhuur zijn gedaald met € 4.106 ten opzichte van 2021 en de opbrengst voor detachering personeel met € 13.883.

De opbrengst overige baten is hoger (€ 91.355), voornamelijk vanwege hogere studenten bijdragen:

Specificatie Overige baten (3.5.6):	2022	2021
Studentenbijdragen	€ 576.923	€ 367.606
Projecten/samenwerkingstrajecten	€ 582.740	€ 692.613
Overig	€ 467.260	€ 475.348
	€ 1.626.922	€ 1.535.567

Figuur 60: Specificatie overige baten ▲

LASTEN

Lasten		2022	Begroting 2022	2021
4.1	Personele lasten			
4.1.1	Lonen en salarissen	54.291.125	51.612.700	51.406.869
4.1.2	Overige personele lasten	9.665.804	5.462.700	5.996.772
4.1.3	Af: uitkeringen	-425.613	-87.500	-362.056
	Personele lasten	63.531.317	56.987.900	57.041.585
	Uitsplitsing			
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	41.449.781	51.612.700	39.022.270
4.1.1.2	Sociale lasten	6.296.595	0	5.917.075
4.1.1.3	Pensioenpremies	6.635.011	0	6.467.525
	Lonen en salarissen	54.381.387	51.612.700	51.406.870
4.1.2.1	Dotaties/vrijval personele voorzieningen	1.741.280	740.000	1.125.554
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	4.270.895	1.588.000	2.636.767
4.1.2.3	Overig	3.653.629	3.134.700	2.234.451
	Overige personele lasten	9.665.804	5.462.700	5.996.772
4.2	Afschrijvingen			
4.2.1	Immateriële vaste activa	30.937	143.400	40.847
4.2.2	Materiële vaste activa	3.536.936	3.897.700	4.009.569
	Afschrijvingen	3.567.874	4.041.100	4.050.416
4.3	Huisvestingslasten			
4.3.1	Huur	2.251.849	2.371.500	2.231.994
4.3.2	Verzekeringen	72.749	70.000	69.930
4.3.3	Onderhoud	438.279	423.800	452.236
4.3.4	Energie en water	648.382	669.700	645.449
4.3.5	Schoonmaakkosten	1.055.542	1.090.700	1.015.156
4.3.6	Heffingen	209.992	274.700	232.549
4.3.8	Overige	297.266	261.800	234.899
	Huisvestingslasten	4.974.059	5.162.201	4.882.213
4.4	Overige lasten			
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	4.153.690	3.773.100	3.626.442
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	2.629.904	2.033.400	1.908.431
4.4.4	Overige lasten	128.308	1.861.400	129.578
	Overige lasten	6.911.903	7.667.901	5.664.451
5	Financiële baten en lasten			
5.1	Rentebaten	-81.169	-30.000	-48.941
5.5	Rentelasten	-38.786	-45.000	-49.059
	Financiële baten en lasten	-119.955	-75.000	-98.000
6	Belastingen	0	0	0

Figuur 61: Specificatie lasten ▲

Rubriek 4.1 Personele lasten

In 2022 zien we hogere lonen en salarissen. Een loonkostenstijging als gevolg van de nieuwe CAO, die per 1 mei 2022 is ingegaan ligt hieraan ten grondslag. Per 1 mei 2022 zijn de salarissen structureel verhoogd met 4,2 procent.

Gemiddeld aantal werknemers:

Gedurende het jaar 2022 hebben 1093 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 (exclusief voorzieningen):

	2022	2021
Management/directie	8,9	8,9
Onderwijzend personeel	450,1	442,0
Overige medewerkers	258,6	243,0

De pensioenpremies zijn gemiddeld met 2,6 procent per medewerker gestegen.

Eind 2022 is de vaste formatie met 6,9 FTE gestegen ten opzichte van eind 2021. De tijdelijke formatie is met 14,2 FTE fors afgenomen ten opzichte van 31 december 2021 en de formatie inleenpersoneel is met 0,6 FTE afgenomen. 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 2022 gesaldeerd tot een extra dotatie (naast de regulier begrote dotatie) ad € 1.048.088 (zie toelichting voorzieningen).

Bij de overige personeelslasten zijn de uitgaven voor re-integratie/frictie/WW gedaald maar de uitgaven op alle overige componenten zijn gestegen.

Specificatie overige personeelslasten (4.1.2.3):	2022	2021
Reis- en verblijfkosten	€ 1.089.043	€ 534.801
Dotatie verlofdagen	€ 315.773	€ 48.853
Lief- en leed/werkkosten	€ 478.810	€ 428.205
Scholing	€ 896.390	€ 699.131
Re-integratie/frictie/WW	€ 230.971	€ 232.584
Overige vergoedingen	€ 642.642	€ 290.878
	€ 3.653.629	€ 2.234.452

Figuur 62: Specificatie overige personeelslasten ▲

Rubriek 4.2 Afschrijvingen

In 2022 is minder geïnvesteerd dan begroot, dit leidt tot een lagere afschrijvingslast ad € 482.542.

Rubriek 4.3 Huisvestingslasten

De Huisvestingslasten laten een lichte stijging zien voor wat betreft huur, verzekeringen, energie, schoonmaakkosten en overige huisvestingslasten. Onderhoud en heffingen zijn iets lager.

Specificatie overige huisvestingslasten (4.3.8):	2022	2021
Beveiligingsmiddelen- en apparatuur	€ 48.470	€ 53.678
Klein inventaris	€ 23.117	€ 26.152
Ledigen containers	€ 64.424	€ 51.334
Huur lockers	€ 55.529	€ 17.253
Tuinonderhoud	€ 59.973	€ 61.632
Verhuiskosten	€ 43.364	€ 24.740
Overige lasten	€ 2.390	€ 110
	€ 297.266	€ 234.899

Figuur 63: Specificatie overige huisvestingslasten ▲

Rubriek 4.4 Overige lasten

De Overige lasten laten bijna over alle componenten hogere lasten zien ten opzichte van 2021 door het wegvallen van de effecten van corona. De Administratie- en beheers lasten zijn per ultimo 2022 € 527.248 hoger dan in 2021. We zien vooral hogere lasten voor drukkosten, vergaderen, PR en licenties. Bij kosten voor Inventaris, apparatuur en leermiddelen zien we ook hogere lasten (€ 721.473), vooral bij keuzevakken, reizen/excursies, vergoedingen aan deelnemers en overige activiteiten.

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 2022, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

Specificatie honorarium	2022	2021
Onderzoek jaarrekening	€ 90.508	€ 92.601
Andere controleopdrachten	€ 16.335	€ 14.520
Fiscale adviezen	€ 0	€ 0
Andere niet-controlediensten	€ 0	€ 0
	€ 106.843	107.121

Figuur 64: Specificatie overige honorarium accountant ▲

Rubriek 5 Financiële baten en lasten

Negatieve rente op (spaar)rekeningen zorgt per saldo voor hogere rentelasten.

13.3 A.1.8 WNT-verantwoording 2022 Drenthe College

De WNT is van toepassing op Drenthe College. Het voor Drenthe College toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 183.000,- op basis van Klasseindeling E. Complexiteitspunten per criterium bedraagt voor Drenthe College: gemiddelde totale baten (6), gemiddelde bekostigde leerlingen, deelnemers of studenten (3) en het gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren (5). Het totale aantal complexiteitspunten is 14.

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 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
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	173.811	170.764
Het bedrag van de overschrijding, en de reden waarom de de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021 (bedragen x € 1)	A. Nimis	M. Riemersma
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2021	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	141.543	136.762
Beloningen betaalbaar op termijn	22.113	22.243
<i>Subtotaal</i>	<i>163.656</i>	<i>159.005</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	177.000	177.000
Bezoldiging	163.656	159.005

Figuur 65: WNT - topfunctionarissen ▲

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen:

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
-/- 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 2021 (bedragen x € 1)			
	D.A. de Waard	M.C. Boom	R.E. van Zuidam
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	9.375	7.500	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.368	17.700	17.700
Gegevens 2022 (bedragen x € 1)			
	A. Luijten - Lub	J. Oversier	P.W. Geerdink
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 t/m 31/03	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	1.875	7.500	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	4.512	18.300	18.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	1.875	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 2021 (bedragen x € 1)			
	A. Luijten - Lub	J. Oversier	P.W. Geerdink
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/04 t/m 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	7.500	7.500	5625
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.700	17.700	13.336

Figuur 66: WNT – toezichthoudende topfunctionarissen ▲

13.4 Gebeurtenissen na balansdatum

Drenthe College heeft 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.

13.5 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

13.6 Vaststelling Jaarrekening

De jaarrekening is vastgesteld op 1 juni 2023.

A. Nimis Voorzitter College van Bestuur

M. Riemersma Lid College van Bestuur

De jaarrekening is goedgekeurd door de voltallige Raad van Toezicht op 1 juni 2023.

D. de Waard Voorzitter Raad van Toezicht

M.C. Boom lid

R. E. van Zuidam lid

J. Oversier lid

P.W. Geerdink lid

13.7 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 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 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 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 ‘Referentiekader’ van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2022;
- de staat van baten en lasten over 2022; 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 2022 vallen.

Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie ‘Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening’.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting 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).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

DNVD53NJYRJ-895473865-64

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.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2022 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 2022 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 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

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 2022.

In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de 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 waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Groningen, 1 juni 2023
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 2022, 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 gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; 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

Eindverantwoording Kwaliteitsagenda DC

LEESWIJZER

In deze bijlage treft u de uitgebreide eindverantwoording van de kwaliteitsagenda conform de verantwoordingseisen en -wensen zoals die zijn vastgesteld in de regeling kwaliteitsafspraken en aangegeven door de commissie kwaliteitsafspraken MBO. In deze bijlage laten we zien welke resultaten we hebben gerealiseerd om invulling te geven aan de landelijke speerpunten van het Bestuursakkoord MBO 2018-2022. Deze eindverantwoordingsrapportage beschrijft in het kort hoe onze kwaliteitsagenda is opgebouwd, hoe we gedurende de realisatie hebben gestuurd en gewerkt op de geformuleerde doelstellingen. Vervolgens worden op verschillende niveaus de resultaten beschreven waarbij deze rapportage is opgebouwd langs de landelijke speerpunten. Daarbij reflecteren wij op drie niveaus;

1. Doelstellingen: de meetbare (en merkbare) doelen in de vorm van eigen geformuleerde KPI's zoals opgenomen in de kwaliteitsagenda. Per landelijk speerpunt wordt in een tabel aan het begin van het hoofdstuk conform het aangereikte format door de CKMBO voor de doelstellingen het volgende in beeld gebracht:

- Beschrijving nulsituatie
- Ambitie 2022 conform KA
- Ambitie 2020 conform KA
- Stand van zaken (31-12-2022)

Indicatoren kwaliteitsregeling

Naast onze doelstellingen in de vorm van eigen KPI's, beschrijft de regeling kwaliteitsafspraken enkele indicatoren waar inspanningen op de landelijke speerpunten een positief effect op zouden moeten hebben. Op het leeuwendeel van deze indicatoren wordt binnen DC doorlopend gestuurd vanuit onze reguliere kwaliteitscyclus (PDCA) en deze komen daarom beperkt terug in onze eigen KPI's die specifiek gekoppeld zijn aan de kwaliteitsagenda. In de totstandkoming van onze kwaliteitsagenda zijn voor deze indicatoren geen expliciete doelstellingen verbonden voor 2020 en 2022 waar in deze rapportage op gereflecteerd kan worden. De commissie geeft in haar goedkeuringsbrief (29 maart 2019) aan dat met deze opzet in voldoende mate voldaan wordt aan de regeling. Wel is aangegeven hoe onze eigen strategische doelstellingen bijdragen aan de landelijke speerpunten.

Omdat in de gesprekken met de CKMBO is aangegeven dat deze indicatoren wel kunnen helpen om in de beoordeling van de resultaten, de context van DC te verhelderen, brengen we deze indicatoren zo goed mogelijk in beeld om te laten zien hoe dit zich voor DC ontwikkelt. Daarin hebben we geprobeerd een zo actueel mogelijk beeld te schetsen waarbij we ons hebben gebaseerd op de meest actuele data dat betekent soms op gegevens uit onze eigen systemen, soms de benchmark MBO en waar mogelijk op de beschikbare open onderwijsdata van DUO voor de Kwaliteitsafspraken MBO. Soms wijkt de exacte data tussen de bronnen licht af maar we hebben daarin zoveel mogelijk gekozen voor de meest actuele data.

2. Resultaten 2022: In onze Kwaliteitsagenda is beschreven wat de beoogde resultaten zijn in 2022. In deze rapportage wordt gereflecteerd op de mate waarin deze resultaten voor 2022 gerealiseerd zijn door schriftelijk een algemeen beeld te geven van de doelbehaling op dit resultaat voor 2022.

3. Maatregelen: De genomen maatregelen (activiteiten) om de beoogde resultaten 2022 te behalen. In onze kwaliteitsagenda is daarin een verdeling gemaakt tussen maatregelen tot en met 2020 en tot en met 2022. In de mid-term review is verantwoording afgelegd over de maatregelen tot en met 2020. Die verantwoording over genomen maatregelen tot en met 2020 is in deze rapportage inzichtelijk gehouden. Daarnaast wordt op maatregelen-niveau gereflecteerd op de beschreven maatregelen tot en met 2022.

Hierin geven we voor het inzicht de stand van zaken van maatregelen in 2020 en 2022 weer via drie kleuren met de onderstaande duiding:

<ul style="list-style-type: none">■ Maatregelen niet gerealiseerd	<ul style="list-style-type: none">■ Maatregelen grotendeels gerealiseerd maar niet volledig afgerond■ Maatregelen uitgevoerd in andere vorm dan oorspronkelijk beschreven■ Activiteiten uitgevoerd maar nog onvoldoende zichtbaar in merkbare of meetbare resultaten	<ul style="list-style-type: none">■ Maatregelen afgerond en voldoende zichtbaar in meetbare- en merkbare resultaten
---	--	---

Reflectie van het College van Bestuur

Deze eindverantwoording start met een bestuurlijke reflectie waarin op hoofdlijnen wordt geschetst in hoeverre we meetbare en merkbare effecten op dit landelijke speerpunt terugzien in onze instelling en welke successen of mogelijke obstakels we hierin hebben gezien de afgelopen periode. In deze bestuurlijke reflectie wordt teruggeblikt op de resultaten van de gehele periode 2019-2022 en wordt ingegaan op 3 specifieke onderdelen:

- Wat er is veranderd in de context van de mbo-school ten opzichte van 2018
- Op welke wij resultaten (1 tot 3) wij het meest trots zijn
- Wat is tegengevallen. Waar belemmeringen zaten en wat we daarvan hebben geleerd

Verantwoording op hoofdlijnen van inzet middelen

In onze kwaliteitsagenda is een indicatieve verdeling van middelen weergegeven. In deze rapportage wordt op hoofdlijnen gereflecteerd op de inzet van middelen en worden mogelijke afwijkingen in de inzet van middelen toegelicht.

DCollage: een greep uit de parels van Drenthe College

We vinden het verantwoorden van de voortgang van onze kwaliteitsagenda op basis van resultaten en indicatoren belangrijk, maar wat we nog belangrijker vinden zijn de effecten die we hiervan terug zien in onze organisatie en daarbuiten. De rapportage wordt daarom begeleidt door de DCollage met daarin een greep uit de prachtige praktijkvoorbeelden die Drenthe College rijk is en die illustratief zijn voor waar we als Drenthe College vanuit onze kwaliteitsagenda aan hebben gewerkt; het bijdragen aan een waardevolle toekomst voor onze studenten, de regio, werkveld en onze medewerkers. Die verhalen dragen direct daar aan bij en moeten voor ons spreken. Omdat we deze eindverantwoording rapportage voor de CKMBO zo leesbaar en beoordeelbaar mogelijk willen houden, voegen we na afstemming het Magazine DCollage sepeeraat bij en verzoeken we de Commissie Kwaliteitsafspraken deze als integraal onderdeel van de rapportage te behandelen. De DCollage wordt tevens verspreid onder onze medewerkers en partners als blijk van trots en dank voor de resultaten die we gezamenlijk hebben gerealiseerd.

Deze rapportage is opgenomen als bijlage bij het integrale jaarverslag van Drenthe College 2022. In het bestuursverslag wordt in hoofdstuk 2 specifiek aandacht besteed aan de wijze waarop Drenthe College op hoofdlijnen invulling heeft gegeven aan de landelijke speerpunten. Op verzoek van de CKMBO zijn de onderdelen van Hoofdstuk 2 integraal opgenomen in deze rapportage om alle onderdelen ten behoeve van de eindverantwoording zo overzichtelijk mogelijk aan te reiken. Ook andere relevante fragmenten uit het bestuursverslag zijn opgenomen in deze rapportage om een zo compleet mogelijk beeld te geven van onze voortgang. Dat betekent dat deze rapportage en het bestuursverslag, communicerende documenten zijn. Waar in de rapportage onverhoopt informatie ontbreekt, kan het bestuursverslag op deze onderdelen indien nodig aanvullen.

KWALITEITSAGENDA DRENTHE COLLEGE

In het Bestuursakkoord MBO 2018-2022 hebben we als sector met de minister van OCW afgesproken dat instellingen een Kwaliteitsagenda opstellen voor de periode van 2019 - 2022. Deze afspraken

kwamen op voor DC op het moment dat de kanteling van een sectorstructuur naar een regiostructuur (per 1 januari 2018) was afgerond en ons vorige strategisch plan afliep. Onze ingezette besturingsfilosofie rond teams aan zet werd zichtbaar: taakvolwassenheid van teams actief bevorderen. De belofte aan de student staat centraal, waarbij het eigenaarschap duidelijk is verdeeld over de onderwijsteams, de regio's en de diensten.

Het moment om onze kwaliteitsagenda op te stellen viel hierdoor niet alleen samen met onze nieuwe strategische periode, maar ook met een aantal belangrijke organisatieontwikkelingen die naadloos aansluiten om de geest van de kwaliteitsafspraken.

DC besloot daarom ook om te werken met één nieuw sturingsdocument voor de periode 2019-2022. De kwaliteitsagenda dient daarmee tegelijkertijd als onze strategische koers. Met het positioneren van de kwaliteitsagenda als ons strategische koers, doen we recht aan de landelijke kwaliteitsafspraken en laten we het belang zien dat DC hecht aan de landelijke speerpunten. Om onze eigenheid te bewaren en ons herkenbare profiel in de regio te behouden, hebben de landelijke speerpunten in onze kwaliteitsagenda een bij DC passende bewoording gekregen in onze strategische lijnen. Ze geven daarmee onverminderd invulling aan de landelijke speerpunten. In onze kwaliteitsagenda hebben we dat ook concreet gemaakt door in een matrix in beeld te brengen met welke activiteiten uit onze strategische doelstellingen, er invulling wordt gegeven aan de landelijke speerpunten. Ons jaarverslag is net als onze kwaliteitsagenda opgebouwd langs onze strategische doelstellingen. In deze rapportage zijn onze activiteiten en resultaten terugvertaald naar de landelijke speerpunten.

	Jongeren in kwetsbare positie	Gelijke kansen	Vorbereiden op de arbeidsmarkt van morgen
Iedereen is welkom	●	●	●
Uitdagende leeromgeving		●	●
Partner in de regio	●		●
Meer dan een diploma	●	●	●

Matrix relatie strategische doelstellingen & landelijke speerpunten ▲

- Speerpunt 1: jongeren en (jong) volwassenen in een kwetsbare positie
- Speerpunt 2: gelijke kansen in het onderwijs voor iedereen
- Speerpunt 3: Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst

De Commissie Kwaliteitsafspraken heeft onze kwaliteitsagenda op 19 maart 2019 goedgekeurd en van 2019 tot en met 2022 is gestructureerd gewerkt aan de realisatie van onze agenda en in dit hoofdstuk reflecteren we op onze resultaten.

TOTSTANDKOMING KWALITEITSAGENDA DRENTHE COLLEGE

De ontwikkeling van de kwaliteitsagenda viel gelijktijdig met een aantal belangrijke organisatieontwikkelingen. De kanteling van een sector- naar een regiostructuur om beter te verbinden met onze partners in de regio's Emmen, Meppel en Assen en de verschillen die we daarin zien in de regio's binnen ons werkgebied. En ten tweede een beweging naar meer eigenaarschap bij onderwijsteams om zoveel mogelijk de verantwoordelijkheid daar te leggen waar het verschil wordt gemaakt voor onze student. Die twee ontwikkelingen hebben de volgorde bepaald van de opbouw van onze kwaliteitsagenda.

BETROKKENHEID VAN TEAMS: BEWEGING VAN ONDEROP

Verantwoordelijkheden zoveel mogelijk bij onderwijsteams leggen, betekent ook dat het komen tot een kwaliteitsagenda begint bij het professionele gesprek in en tussen teams. De landelijke speerpunten zijn het uitgangspunt geweest voor gesprekken in onze drie regio's Assen, Emmen en Meppel. Teams in de regio's zijn met elkaar in medewerkers-bijeenkomsten tot een gedragen regioplan gekomen dat past bij het karakter en opgaves van de regio die ze bedienen. De optelsom van regioplannen en de gemene deler daarin is de basis van onze kwaliteitsagenda. Een gedragen agenda die begint in het onderwijs.

Aan het einde van deze rapportage beschrijven we hoe we dit draagvlak ook gedurende de uitvoering zijn blijven zoeken.

BETROKKENHEID VAN DE REGIO

De kanteling naar een regionale structuur binnen DC beoogde een stevigere verankering in onze regio's. Dat betekent dat de regioplannen die het startpunt zijn voor onze kwaliteitsagenda een helder antwoord moeten zijn op de behoefte en opgaves van de regio's. In alle regio's zijn stakeholders-bijeenkomsten georganiseerd om met bedrijven, instellingen, regionale overheden te bepalen welke gezamenlijke uitdagingen er liggen en welke rol zij voor DC hierin zien.

7 DOELSTELLINGEN

DC heeft 7 doelstellingen geformuleerd die gezamenlijk invulling geven aan de drie landelijke speerpunten. In het werken aan deze doelstellingen leggen we de nadruk op die onderdelen die in onze ogen de basis zijn voor de landelijke speerpunten. Om kwetsbare jongeren optimaal te ondersteunen en al onze studenten gelijke kansen te bieden, wordt bijvoorbeeld in het sturen op de tevredenheid van de opleiding, de nadruk gelegd op de effectiviteit van onze begeleiding, de mate waarin studenten ruimte ervaren om hun eigen tempo te bepalen. Of in het sturen op uitdagende didactische concepten in het onderwijs, wordt gefocust op de eigentijdsheid van ons onderwijs, de keuzemogelijkheid en de aansluiting van ons onderwijs bij het werkveld. Zo vormen onze 7 doelstellingen samen de basis van wat nodig is om een positieve bijdrage te leveren aan de landelijke speerpunten.

Doelstellingen			
Doelstellingen Kwaliteitsagenda DC	Jongeren en (jong) volwassenen in een kwetsbare positie	Gelijke kansen in het onderwijs voor iedereen	Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst
1. Tevredenheid opleiding omhoog	●	●	●
2. Tevredenheid LOB omhoog	●	●	
3. Kleine kwaliteit verbeterd	●	●	
4. DC biedt merkbaar meer dan een diploma	●	●	
5. Uitdagende didactische concepten in het reguliere onderwijsproces			●
6. Co-creatie onderwijs met bedrijven en instellingen			●
7. Tevredenheid medewerkers omhoog	●	●	●

PRO-ACTIEF METEN EN STUREN

De 7 doelstellingen die DC heeft geformuleerd zijn vertaald naar KPI's die het ons hebben toegelaten om goed te blijven volgen of onze activiteiten en inspanningen ook het juiste effect hebben op het onderwijs. Sommige zaken kunnen we meten, sommige zaken zijn überhaupt niet zinvol om te meten. Dit geldt bijvoorbeeld voor 'Co-creatie onderwijs met bedrijven en instellingen'. Dit valt slecht te meten: dat is bij uitstek iets met een kwalitatieve waarde. Liever vertellen we welke contacten we hebben gelegd, welke onderwijsteams we hebben gestimuleerd en wat daarvan de zichtbare resultaten waren. Deze indicator is dus vooral 'merkbaar'. Toch kan het de functie als KPI goed vervullen. We kunnen er immers mee sturen en we kunnen er verantwoording over afleggen. Hoe we op deze 'merkbare' is terug te lezen in de terugkoppeling op het niveau van resultaten en maatregelen in deze rapportage en in de DCollage zijn voorbeelden hier op een

Voor onze meetbare KPI's willen we niet passief afwachten tot de geëigende meetmomenten (JOB bv.) ons vertellen of we de juiste dingen doen, maar we willen daar pro-actief op acteren. Daarom is er voor gekozen om aan de hand van onze KPI's twee maal per jaar onder alle studenten tevredenheidsmetingen uit te voeren en daarmee feedback van studenten aan onze teams tussentijds beschikbaar te stellen om daarmee nog gericht onze activiteiten uit te voeren.

KPI-metingen DC	JOB 2020	JOB 2018 (nulmeting)
KPI: tevredenheid LOB	KPI: tevredenheid LOB	KPI: tevredenheid LOB
Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding? [grid5: heel slecht – heel goed]	Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding? [grid5: heel slecht – heel goed]	Hoe vind je de begeleiding bij je opleiding? [grid5: heel slecht – heel goed]
Wat vind je van hoe school je op de hoogte houdt over hoe het met je gaat in je studie? [grid5: heel slecht – heel goed]	Wat vind je van hoe school je op de hoogte houdt over hoe het met je gaat in je studie? [grid5: heel slecht – heel goed]	Heb je een goed beeld van je eigen voortgang bij je opleiding? [grid6: helemaal niet – ja, zeker + nvt]
Is er voldoende mogelijkheid om in je eigen tempo te leren? [grid5: veel te weinig – ruim voldoende]	-	Is er voldoende mogelijkheid om in je eigen tempo te leren? [grid5: veel te weinig – ruim voldoende]
Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze? [grid5: heel slecht – heel goed]	Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze? [grid5: heel slecht – heel goed]	Ben je tevreden over de begeleiding bij beroepskeuze of keuze voor vervolgopleiding? [grid6: heel ontevreden – heel tevreden + nvt]
KPI: Kleine kwaliteit	KPI: Kleine kwaliteit	KPI: Kleine kwaliteit
Ben je tevreden over je rooster? [grid5: heel ontevreden – heel tevreden]	-	Ben je tevreden over je rooster? [grid5: heel ontevreden – heel tevreden]
Vind je dat roosterwijzigingen op tijd worden doorgegeven? [grid6: veel te laat – ruim op tijd + n.v.t]	-	Vind je dat roosterwijzigingen op tijd worden doorgegeven? [grid6: veel te laat – ruim op tijd + n.v.t]
Je hebt boeken en lesmaterialen moeten kopen voor school. Gebruik je deze boeken en lesmaterialen? [grid6: nee, helemaal niet – ja, voor alle vakken + ik heb geen boeken of lesmateriaal moeten kopen]	Je hebt boeken en lesmaterialen moeten kopen voor school. Gebruik je deze boeken en lesmaterialen? [grid6: nee, helemaal niet – ja, voor alle vakken + ik heb geen boeken of lesmateriaal moeten kopen]	Worden boeken en lesmaterialen die je moet kopen ook gebruikt? [grid6: veel te weinig – altijd + nvt]
Worden cijfers tijdig in Magister ingevoerd, zodat je kunt zien wat je nog moet halen? [grid5: veel te laat – ruim op tijd]	-	-
KPI: Uitdagende didactische concepten in het reguliere onderwijsproces	KPI: Uitdagende didactische concepten in het reguliere onderwijsproces	KPI: Uitdagende didactische concepten in het reguliere onderwijsproces
Hoe tevreden ben je over de afwisseling in de manieren waarop je les krijgt? [grid5: heel ontevreden – heel tevreden]	-	Hoe tevreden ben je over de afwisseling in de manieren waarop je les krijgt? [grid5: heel ontevreden – heel tevreden]
Word je voldoende uitgedaagd tijdens de les? [grid5: veel te weinig – ruim voldoende]	-	Word je voldoende uitgedaagd tijdens de les? [grid5: veel te weinig – ruim voldoende]
Vind je dat je docenten goed op de hoogte zijn van de laatste ontwikkelingen in de praktijk? [grid5: veel te weinig – ruim voldoende]	-	-
Wat vind je van de keuzedelen waaruit je kunt kiezen? [grid6: heel slecht – heel goed + ik kan geen keuzedelen kiezen]	Wat vind je van de keuzedelen waaruit je kunt kiezen? [grid6: heel slecht – heel goed + ik kan geen keuzedelen kiezen]	Ben je tevreden over het aanbod van keuzedelen in je opleiding? [grid7: heel ontevreden – heel tevreden + ik heb geen keuzedelen + ik weet niet wat keuzedelen zijn]
KPI: tevredenheid opleiding	KPI: tevredenheid opleiding	KPI: tevredenheid opleiding
Welk rapportcijfer geef je jouw opleiding? [rapportcijfer: 1 – 10]	Welk rapportcijfer geef je jouw opleiding? [rapportcijfer: 1 – 10]	Welk rapportcijfer geef je jouw opleiding? [rapportcijfer: 1 – 10]

Aangepaste JOB-enquête en vergelijkbaarheid

Onze KPI's zijn grotendeels gebaseerd op de JOB-enquête. De score van de JOB-enquête 2018 is in de kwaliteitsagenda daarmee als nulmeting gehanteerd. In 2019 is landelijk besloten om de JOB-enquête 2020 grotendeels te herzien waarmee vragen zijn komen te vervallen, vragen qua formulering zijn gewijzigd en qua antwoordschaal. Daarmee is de JOB2020 als volgend meetmoment zijn waarde grotendeels verloren omdat of vragen niet zijn opgenomen, formulering is aangepast en/of de antwoordschaal is gewijzigd. Daarmee is de vergelijkbaarheid voor een groot deel verloren gegaan. Om dit te ondervangen is er voor gekozen om onze eigen KPI-metingen als nulmeting te laten dienen. In de laatste kolom van onderstaande tabel is zijn de oorspronkelijke vragen uit JOB2018 opgenomen inclusief antwoordschaal om de verandering met JOB2020 zichtbaar te maken.

Daarin is er voor gekozen om in onze eigen KPI-metingen die nieuwe formulering van JOB2020 over te nemen zodat we de komende jaren de JOB-enquête ook als vergelijkbare metingen kunnen hanteren. De vragen die zijn komen te vervallen in JOB2020 maar die wel onderdeel uit maken van onze KPI's zijn in de oorspronkelijke vorm opgenomen in onze eigen vragenlijst. Dat leidt tot de volgende vragenlijst die twee keer per jaar wordt uitgezet onder alle studenten.

BESTUURLIJKE REFLECTIE OP DE LANDELIJKE SPEERPUNTEN

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 sleutelrol hebben omdat we dicht op onze student zitten en onder andere Corona heeft blootgelegd dat we als school meer zijn dan een leeromgeving maar 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 dicht bij de studenten komen te staan waardoor we sneller kunnen signaleren en hierdoor ook sneller kunnen handelen en eventueel door kunnen verwijzen 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 bepaald 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 verzilveren om daarmee te werken 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 daarin 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 ondanks dat Corona de mogelijkheden tot fysieke samenwerking onder druk zette tot stand zijn gekomen, zoals de RIF Hospitality Hubs 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 beroepenveld. 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 Drenthe College 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 vervolggopgave.

WAT IS ER VERANDERD IN ONZE CONTEXT?

Corona: Welbevinden van onze student en vliegwiel voor vernieuwing

Het is opmerkelijk hoe snel een veranderende situatie als nieuwe werkelijkheid wordt geaccepteerd. Dat gold toen we bliksemsnel ons online onderwijs in de lucht hadden bij het intreden van de coronamaatregelen. Maar dat geldt andersom ook nu we weer zonder maatregelen onze studenten in onze scholen kunnen ontvangen. Bijna vergeet je hoeveel impact corona heeft gehad op de afgelopen jaren en mag om die reden ook niet onbesproken blijven. Mogelijk overzien we nog niet welke impact corona op lange termijn heeft op onze studenten en medewerkers, maar de impact op ons onderwijs is duidelijk zichtbaar. Het heeft de aandacht voor het (mentale) welbevinden van onze studenten vergroot en heeft ons bestaansrecht als 'school', als een veilige (sociale) omgeving voor onze studenten onderstreept.

We zien dat ondanks alle negatieve effecten, corona ook een vliegwiel heeft kunnen zijn voor ambities die we ons al hadden voorgenomen. Wij weten ondertussen allemaal dat volledig digitaal onderwijs in kwaliteit niet kan concurreren met fysiek onderwijs. Toch hebben we ook geleerd dat digitaal onderwijs veel meer kan bijdragen aan het onderwijscurriculum dan we voor mogelijk hielden. Dat maakt dat we in het afgelopen jaar een sprint hebben gemaakt in ambities op het gebied van digitalisering van ons onderwijs. We hebben deze onverwachte versnelling als een kans aangegrepen en zijn gestart om deze positieve effecten van Corona op ons onderwijs in ons voordeel te laten werken door ze voor de toekomst te borgen in onze onderwijsvisie.

Tegelijkertijd zijn sommige voorgenomen activiteiten vertraagd omdat ze eenvoudigweg niet mogelijk waren. Denk bijvoorbeeld aan ambities op meer onderwijs in hybride leeromgevingen buiten onze onderwijslocaties. Toch zien we in alle voorbeelden veel vindbaarheid om activiteiten op alternatieve wijze toch doorgang te laten vinden. Denk aan het doorzetten van voorbereiding op internationale activiteiten, het samenwerken in Hackatons om toch met partners innovatief onderwijs door te laten gaan. Toch is evident dat ondanks deze creativiteit we toch vertraging zien op sommige activiteiten en zien we dat terug in onze indicatoren, met name waar deze gaan over studenttevredenheid.

Van concurrentie naar samenwerking

In onze kwaliteitsagenda hebben we een zorgvuldige analyse van onze omgeving opgenomen waarin ook aandacht is voor de impact van de dalende studentenaantallen als gevolg van demografische krimp, op de levensvatbaarheid van een middelgroot ROC als Drenthe College. Waar deze dalende studentenaantallen destijds nog niet-voelbare prognoses waren, zijn deze ontwikkelingen sneller dan verwacht onze toekomst gaan kleuren. De toekomstbestendigheid van betaalbaar en bereikbaar beroepsonderwijs in de regio is in snel tempo een gezamenlijk vraagstuk geworden. Het is voor Drenthe College in 2020 aanleiding geweest om samen met Noorderpoort en Alfa College strategisch te verkennen hoe we in gezamenlijkheid het beroepsonderwijs in onze Noordelijke regio behouden.

Het heeft geleid tot een samenwerking onder de noemer DNA (Drenthe College, Noorderpoort, Alfa College) waarin via een gezamenlijke werkagenda wordt toegewerkt naar intensieve samenwerking om met ons beroepsonderwijs de regionale vraagstukken te het hoofd te kunnen blijven bieden.

Gelijktijdig heeft Terra een vergelijkbare proces doorlopen waarbij is gezocht naar een samenwerkingspartner om in gezamenlijkheid met meer volume en slagkracht het onderwijs in de regio te behouden. Deze verkenning heeft geleid tot een voorgenomen fusie tussen Terra en Drenthe College waarbij nadrukkelijk ook is gekozen voor de regio. Er is daarmee een belangrijke stap gezet vanuit de Noordelijke ROC's waarin concurrentie en groei als leidende principes zijn vervangen door samenwerking en impact op de regio. In de noordelijke regio is het besef ingedaald dat we elkaar nodig hebben. We kiezen voor samenwerking in de regio.

Dat is overigens niet alleen een verhaal over krimp en dalende studentenaantallen. In bredere zin zien we dat voorzieningen onder druk staan in een al ijle regio. De verschraving van onder meer OV-voorzieningen zet druk op de bereikbaarheid van onderwijs en dwingt ons om strategisch te kijken naar onze huisvesting en ons opleidingsportfolio. Het is van toenemend belang dat (regionale) overheden en partners blijven investeren in het blijfklimaat om als regio te blijven groeien.

Wat hebben we geleerd?

De ontwikkeling van onze kwaliteitsagenda in 2018 viel voor Drenthe College gelijktijdig met een aantal belangrijke organisatieontwikkelingen. De kanteling van een sector- naar een regiostructuur om beter te verbinden met onze partners in de regio's Emmen, Meppel en Assen en de verschillen die we zagen in de regio's binnen ons werkgebied. En ten tweede een beweging naar meer eigenaarschap bij onderwijsteams om zoveel mogelijk de verantwoordelijkheid daar te leggen waar het verschil wordt gemaakt voor onze student.

De kanteling naar een regiostructuur vanaf 2018, werpt daarin zijn vruchten af. In al onze regio's is Drenthe College steviger verankerd en we zien merkbaar ruimte om te variëren om met ons onderwijs aan te sluiten bij wat de afzonderlijke regio's nodig hebben. In lijn met onze besturingsfilosofie is onze

kwaliteitsagenda van onderop opgebouwd. De regio's hebben eigen regioplannen ontwikkeld met daarin ieder een eigen onderwijsvisie passend bij de regio. De optelsom en de gemene deler daarvan zijn de kwaliteitsagenda. De ruimte om per regio te variëren was nodig om als regio tot een eigen kleur en positionering te komen maar eenmaal gevonden stond deze in de weg om aan regio-overstijgende doelen te werken.

In de ontwikkeling naar meer eigenaarschap in teams is een vergelijkbaar proces zichtbaar waarbij expliciet ruimte is gegeven aan teams om het eigenaarschap voelbaar en merkbaar te maken maar waarbij naarmate deze ruimte door teams werd gevonden, gaandeweg behoefte ontstond aan heldere gemeenschappelijke kaders om de eenduidigheid en herkenbaarheid van het onderwijs te behouden zonder de eigenheid en zeggenschap van teams op de inhoud van het onderwijs te verliezen.

Beide bewegingen kennen een vergelijkbare ontwikkeling en zijn een leerproces geweest om met elkaar de juiste vorm van sturing te vinden. Het geven van ruimte zowel aan regio's als aan teams en gelijktijdig met elkaar werken aan gezamenlijke doelen, stelt eisen aan de volwassenheid van de interne PDCA-cyclus. De kwaliteitsperiode hebben we benut om forse stappen te zetten in het professionaliseren van onze interne sturing op strategische doelen en de kwaliteitsborging van ons onderwijs.

Waar zijn we trots op?

Waar we trots op zijn is in deze reflectie in veel voorbeelden terug gekomen maar we beginnen bij hoe trots we zijn op de veerkracht waarmee onze medewerkers en onze studenten een lange Corona-periode het onderwijs doorgang hebben laten vinden en daarin onverminderd betrokken bij onze student zijn geweest. We zijn blijvend onder de indruk van de bevologenheid die daaruit blijkt. Daardoor hebben we nagenoeg al onze studenten in beeld kunnen houden en kunnen blijven bijdragen aan hun waardevolle toekomst.

We zijn trots dat we als Noordelijke partners meer en meer vanuit 1 gezamenlijke agenda werken waarbij we er in slagen om als ROC's het belang van de regio te laten prevalleren boven het belang van instellingen en daarin met lef keuzes te maken voor de toekomst van de regio.

We zijn trots op de samenwerkingen met onze partners uit het werkveld en het bedrijfsleven, zowel die vanuit de reguliere opleidingen met individuele bedrijven als die in grotere samenwerkingsverbanden. Samenwerkingen die ondanks de fysieke beperkingen konden ontstaan zoals de RIF Hospitality Hubs Drenthe met veel partners uit de horeca-sector die ondanks een extreem onzekere periode durven te investeren in de samenwerking met onderwijs en er daarmee blij van geven dat te zien als investering in de toekomst.

We zijn trots dat we langzaam aan met elkaar het narratief van onze regio kantelen. Van achterstand naar startpositie, van weglek naar blijfklimaat en van krimp naar groei.

SPEERPUNT 1 JONGEREN EN (JONG) VOLWASSENEN IN EEN KWETSBARE POSITIE
ONDERSTEUNEN VOOR BETERE KANSEN

Doelstelling	Beschrijving nul situatie	Ambitie 2020 conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Meting voorjaar 2020	Meting najaar 2020	Meting Najaar 2021	Stand van zaken Najaar 2022 (laatste meting)
1. Tevredenheid LOB omhoog	7,2	7,4	7,6	7,0	6,6	6,6	6,6
2. Kleine kwaliteit verbeterd	5,8	6,2	6,4	6,2	6,2	6,2	6,2
3. DC biedt merkbaar meer dan een diploma	<i>Merkbaar</i>						
Indicatoren regeling Kwaliteitsafspraken	Schooljaar 2017-2018	Schooljaar 2018-2019	Schooljaar 2019-2020	Schooljaar 2020-2021	Schooljaar 2021-2022	Bron	
VSV	Entree	18,35%	19,65%	19,90%	26,56%	27,53%	DUO, Dashboard VSV en jongeren in kwetsbare positie (JIKP), correspondeert met Open Onderwijsdata DUO Kwaliteitsafspraken 2022
	Niveau 2	9,91%	11,47%	8,36%	9,08%	13,10%	
	Niveau 3	3,73%	3,88%	3,81%	5,42%	5,06%	
	Niveau 4	2,68%	3,37%	3,74%	3,92%	4,25%	
Arbeidsmarkt-rendement niveau 2-opleidingen	2017	2018	2019	2020	2021	Open onderwijsdata, DUO Kwaliteitsafspraken 2023, peildatum 1 oktober 2022	
	76%	79%	72%	76%	78%		
Reflectie op indicatoren	<p>Dat studenten op Entree en op Niveau 2 vaak een kwetsbare groep vormen, zien we ook terug in onze indicatoren zoals uitval en arbeidsmarktperspectief die ondanks onze inspanningen en door de veelkoppige problematiek die er vaak achter schuilgaat, zich moeizaam in positieve zin laten beïnvloeden. Door de oververtegenwoordiging van deze doelgroep in Drenthe zien we dat ook terug in onze indicatoren op instellingsniveau en beschouwen we dit als een gegeven dat inherent is aan onze regionale opgave en de strategische keuze om bij te dragen aan de emancipatie van onze regio door iedereen bij ons welkom te heten. We zien in de stijgende uitval met name op Entree maar ook op niveau 2 een opgave voor de komende jaren om daarop te blijven inzetten. In het arbeidsmarkt-rendement zien we dat we na een dip in de Corona-periode een stijgende lijn waarin we hoger uitkomen dan in 2018 die we verklaren door de vroegtijdige extra investering in niveau-2 opleidingen. Die lijn zetten we voort in onze nieuwe kwaliteitsperiode met de middelen die in navolging op onze eigen investering daar vanuit het Rijk voor beschikbaar zijn gekomen.</p> <p>Ten aanzien van onze ambitie om tot een meetbare verbetering te komen waarbij we trots zijn op onze kwaliteit, zien we dat de stijgende lijn die is ingezet bij de start van de kwaliteitsperiode zich niet heeft doorgezet en sinds Corona stagneert. De KPI-metingen laten zien dat het afstandsonderwijs in het begin van de Corona-crisis druk heeft gezet op deze aspecten van studenttevredenheid vanwege de letterlijke afstand en complexiteit van planning en roostering. Die lijn herstelt zich in onze latere metingen. We zien al dat de herinrichting van onder andere de 'Onderwijsondersteunende diensten' (OOD) en het verbeteren van de studentadministratie, planning en roostering en het examenbureau daar een belangrijke stap in zijn. Tenslotte is er een stevige impuls gegeven aan de communicatie naar onze studenten. We zijn trots dat we de ingezette stijging van de eerste periode hebben kunnen vasthouden ondanks dat deze onder druk stond maar zien ook hier een vervolggave voor de komende periode.</p>						

Reflectie op niveau van resultaten en maatregelen

Resultaten 2022					
In 2022: Is er extra aandacht voor de studenten in de entree en op niveau 2. Zij worden met een bruikbaar diploma toe geleid naar werk of worden gestimuleerd om door te leren. Wij bieden een geschikt en passend aanbod voor de diverse andere doelgroepen, waaronder inburgeraars.					
Maatregelen					
2020	Status	2022	Status	(Merkbare) resultaten	Verklaring in geval van afwijking
<p>Er is een programma (samen met lokale overheden en partners) opgestart waarin deelnemers via een werktraject de kans krijgen een Entree diploma te halen.</p> <p>Inburgeraars stromen eenvoudig en regelmatig binnen in opleidingen op niveau 2, 3 en 4.</p> <p>In 2020 wordt NT1 en NT2 scholing actief aangeboden als onderdeel van onze maatschappelijke opdracht.</p>	Afgerond	<p>Binnen de regio zijn wij experts in het opleiden, begeleiden en toe leiden naar werk van jongeren en volwassenen voor wie dit niet vanzelfsprekend is.</p> <p>Moelijk schoolbare jongeren en volwassenen doorlopen een traject richting een Entree diploma of ervaringscertificaten.</p>	Afgerond	<p>Assen</p> <p>Het Traject Oriëntatie & Schakelen (O&S) is een collectieve aanpak van Drenthe College, RMC Noord- en Midden Drenthe, Samenwerkingsverband Passend Onderwijs VO en Werkplein Drentse Aa waarbinnen jongeren hun individuele stappen zetten richting het mbo. Via het Schakelaanbod (Traject O&S) kunnen thuiszitters of dreigende mbo thuiszitters sneller en met meer succeschansen de overstap naar het mbo maken. De plusvoorziening biedt een tussentraject op maat.</p> <p>Dit traject betreft een gericht aanbod voor alle jongeren die (nog) niet, of niet meer, passen binnen een reguliere inschrijving en toe geleid moeten worden naar een (nieuwe) kwalificerende beroepsroute.</p> <p>Samen met iWerk en Vaart Welzijn worden jongeren begeleid na 3 maanden een stap binnen het reguliere mbo onderwijs te zetten. Naast deze jongeren die uit het onderwijsproces waren biedt deze klas ruimte voor studenten van Drenthe College Assen die zich opnieuw oriënteren op een juiste opleidingskeuze.</p> <p>De jongere in dit traject heeft een zorgvraag of kwetsbaarheid. De jongere heeft een 'grote leervraag' en kleine zorgvragen of belemmeringen.</p>	<p>Bij Drenthe College lopen tal van regionale projecten om VSV te voorkomen/ terug te dringen. In alle regio's worden echter nog de negatieve effecten van Corona gemerkt. In het examenjaar 2020 zijn geen centrale examens afgenomen, met tot gevolg dat meer leerlingen hun diploma behaalden. In de staat van het voortgezet onderwijs 2022 constateert de inspectie dat in 2021 opnieuw meer leerlingen geslaagd zijn dan voor de coronapandemie. Zonder versoepelende maatregelen, zoals de duimregeling, zou vermoedelijk 10 procent minder leerlingen zijn geslaagd.</p> <p>Het is te merken dat jongeren de afgelopen jaren minder (goed) onderwijs gehad hebben. Het niveau van taal en rekenen is achteruit gegaan met alle gevolgen van dien. Jongeren die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen hebben ook moeite met het begrijpen van de lesstof.</p>
				<p>In een inclusieve samenleving waarin iedereen naar vermogen meedoet, bieden we hen kansen om zich te ontwikkelen naar onderwijs of werk. Waarbij we streven naar succesvolle begeleide overgang naar het mbo, waarmee we minder uitval later in de schoolcarrière willen voorkomen.</p> <p>Binnen het Traject Oriënteren & Schakelen werken we vanuit Drenthe College samen met iWerk en een jongerenwerker aan de collectieve aanpak rondom de betreffende jongere. Op 24 oktober 2022 is op de locatie iWerk in Assen gestart met 1 klas (van maximaal 15). De jongeren blijven gemiddeld 3 maanden. Het gaat dan om jongeren uit Noord- en Midden-Drenthe die deelnemen aan het Traject Oriënteren & Schakelen. Het kan hier gaan om een inwoner van 1 van de 5 Noord-Midden Drentse gemeenten of een leerling van het Drenthe College in Assen. De eerste reacties zijn positief. De pilot loopt twee jaar en wordt gedurende de looptijd geëvalueerd en doorontwikkeld.</p> <p>Inclusief Onderwijs</p> <p>Team dienstverlening Assen is gestart met het vormgeven van inclusief onderwijs. Doelstelling is dat alle studenten in de opleiding de kans krijgen om een diploma te behalen ongeacht zijn/haar beperking. Het onderwijsteam heeft te maken met veel studenten die naast een leervraag ook een zorgvraag hebben en doormiddel van deze nieuwe aanpak wil het team meer aandacht voor de individuele leerbehoefte van een student. De docent komt meer in de rol van coach terecht en begeleidt de student om zijn/haar leerdoelen te behalen in een tempo dat past bij de student. Naast theorie- en praktijklessen en bpv, zal studentbegeleiding nog meer aandacht gaan vragen. Het vormgeven van inclusief onderwijs wordt de komende jaren doorontwikkeld.</p>	<p>Daarnaast werd miv schooljaar 2019 - 2020 bij DC geen 2-jarig NT2 traject meer aangeboden, waarbij in het eerste jaar de focus op taal lag.</p> <p>Binnen DC zien we o.a. belemmeringen die zijn ontstaan doordat het socialisatieproces is gestagneerd (minder vat op de jeugd, minder sociaal gedrag, brutaler), jongeren met financiële problemen en toename in angst-/somberheidsklachten. We zien meer verstoringen in groepsvormingsprocessen en een toename van pestgedrag. Dit vraagt een andere inzet, meer gericht op zaken die in de klas spelen. Samenwerking tussen onderwijs en ondersteuning is cruciaal om dit te kunnen tackelen. Daarnaast is er tijdens Corona vanuit de scholen minder begeleiding van de leerlingen geweest bij het maken van een beroepskeuze. Het gevolg hiervan is dat soms de verkeerde keuze is gemaakt en groter risico is op voortijdige uitval.</p> <p>Het blijkt in de praktijk lastig om aan te geven wat de belangrijkste reden van VSV is omdat jongeren bij uitstroom niet altijd de ware reden voor vertrek aangeven. Van RMC medewerkers horen wij dat</p>

			<p>Emmen</p> <p>De maatschappij wordt steeds complexer. Dit zorgt ervoor dat kwetsbare inwoners in ons werkgebied in toenemende mate moeite hebben om een volwaardige rol te spelen in de maatschappij. DC Emmen heeft oog voor de kwetsbare inwoners in de regio en speelt op allerlei manieren een rol in de vorming en scholing van deze doelgroep.</p> <p><i>Studenten volgen</i> Vanuit de vsv-gelden volgen we ongediplomeerde studenten en bemiddelen we hen naar een passende vervolgroute 'Werkende schoolverlaters Niveau 2'. Specifieke doelgroepen volgen we op basis van de nazorgplicht. In 2022 hebben we na een half jaar alle uitstromers (ook de gediplomeerden) benaderd. We vroegen hen of zij hun carrière een vervolg hebben gegeven en zo ja, hoe. Ongeveer 5% heeft behoefte aan 'aanvullende' hulp. Ruim 90% van de studenten die zijn gaan werken, werkt in ons werkgebied. Op deze wijze probeert DC uitval uit de arbeidsmarkt te beperken.</p> <p><i>Studenten op 'de beste plek' krijgen</i> Sommige studenten hebben moeite om een goede opleidingsplek te vinden, een plek die bij hen past. Het zijn studenten die willen switchen of nog twijfelen of die met sociaal-maatschappelijke vragen rondlopen. En soms is er een andere oorzaak. DC is en voelt zich verantwoordelijk om studenten/deelnemers die zijn ingeschreven of dat willen de best mogelijke plek te bieden. In een traject als D-Chance spannen we ons daar samen met studenten voor in. D-Chance is een traject waarin de student die een verkeerde studiekeuze gemaakt heeft, wordt geholpen om te ontdekken wat hij of zij wél wil. Het is een soort assessment van maximaal 12 weken. D-Chance is zeer succesvol. Daarom bieden we het sinds september gedurende het hele jaar aan in plaats van alleen van de zomervakantie tot de kerstvakantie.</p> <p><i>Project 089</i> Dat is lokaal 89 in onze locatie aan de Anna Paulownalaan in Emmen. Als studenten zich niet kunnen concentreren in hun klas kunnen ze hier naar toe. Het oorspronkelijke idee was dat dit vooral door studenten Entree en N2 gebruikt zou worden, maar in de praktijk maken studenten van alle opleidingen en niveaus er gebruik van.</p> <p><u>D-Charge</u> is een project voor studenten die moeite hebben om zich te concentreren in de klas en een prikkelarme omgeving nodig hebben. Studenten die willen re-integreren na een tijd uit het onderwijs te zijn geweest of studenten die tijdelijk door fysieke of mentale problematiek niet regulier het rooster kunnen volgen kunnen hier ook terecht. Deze aanpak zorgt voor een vangnet. Studenten worden niet aan hun lot overgelaten als regulier onderwijs volgen door welke oorzaak dan ook even niet lukt.</p> <p><i>Samen leren werkt</i> Samen met Menso (de gemeente Emmen) en de Emco-groep is het traject 'Samen leren werkt' gestart. Het gaat om een mbo-2 opleiding Facilitair medewerker die in het werkveld wordt gevolgd. De opleiding is bedoeld voor mensen zonder startkwalificatie en met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het aanvankelijk twee jaar durende traject is vanwege succes verlengd tot en met 2024.</p> <p><i>Aanpakken van taalachterstand</i> In ons werkgebied is taalarmoede een bedreiging voor voldoende participatie in de maatschappij. Nieuwkomers vinden met hulp van DC hun weg in de samenleving. Onvoldoende beheersing van de taal is voor velen een struikelblok bij het volgen van een opleiding. Maar taalachterstand is echter een breder</p>	<p>zij bij hen vaak een andere reden opgeven.</p> <p>Aandachtspunten waar winst te behalen is om de VSV cijfers terug te dringen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluatie van de nieuwe zorgstructuur en waar nodig verder optimaliseren. • Er is meer taalonderwijs nodig! Een goede beheersing van de taal is dé voorwaarde om te kunnen leren. • Om VSV te voorkomen zouden verzuimende studenten eerder benaderd moeten worden door de LOB-er. Ouders kunnen het verschil maken. Binnen het MBO maken we te weinig gebruik van ouderbetrokkenheid. • Zicht houden op/stimuleren van gebruik van de door DC ontwikkelde tool 'effectieve leertijd'. Hierin is de (langdurige) afwezigheid van studenten zichtbaar. • Aandacht blijven houden voor de BPV-begeleiding vanuit DC en door het stagebedrijf.

			<p>verschijnsel. We proberen onze studenten daarin te helpen met beroepsopleidingen, begeleidingstrajecten en speciale taalklassen. We helpen onze studenten ook door docenten te scholen om taalproblematiek te herkennen en daarop te anticiperen. We doen ons uiterste best maar het is een ingewikkeld en taai proces.</p>	
			<p>Meppel</p> <p>Jongeren die voortijdig schoolverlaten zijn over het algemeen bekend bij de zorgstructuur. Veelal zijn het jongeren met een VSO/PRO/vmbo bb LWOO/LWT achtergrond; vaak speelt een combinatie van meerdere problematieken. DC heeft deze jongeren in beeld. Bij drugsmisbruik is het lastig is om invloed uit te oefenen op de schoolloopbaan van deze jongeren; behandeling is noodzakelijk. Jongeren die bekend zijn met ASS lopen een verhoogd risico om uit te vallen, met name in de stages. Zij hebben meer en specifiekere begeleiding nodig, zowel vanuit DC als door de stagebegeleider. Hiervoor ontbreekt regelmatig kennis (en bij de stagebegeleider vaak ook tijd) om specifiek te kunnen bieden wat de jongeren nodig heeft om de kans van slagen zo groot mogelijk te maken.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Studeerkamer</u> De studeerkamer is een vaste ruimte die drie à vier dagen per week open is en waar een onderwijsassistent/begeleider aanwezig is voor: <ul style="list-style-type: none"> ○ extra ondersteuning in de vorm van het op weg helpen, planning maken, overzicht creëren (anders dan structureel vanuit passend onderwijs) ○ extra uitleg/bijles bijvoorbeeld voor Nederlands en rekenen ○ een plek om zelfstandig huiswerk te maken, als dit thuis niet lukt of kan ○ een plek waar studenten samen kunnen werken aan een project ○ een plek waar een maatwerkprogramma kan worden gevolgd om een tijd te overbruggen tussen twee opleidingen (in combinatie met studiekeuzebegeleiding door tas/bat) • Masterkans is een onderwijs-zorg programma dat we als DC hebben ingezet om een vangnet te creëren voor jongeren die dreigen uit te vallen uit het onderwijs. Daarbij gaat het om eigen studenten maar ook om jongeren van andere ROC's of VO scholen. Tegelijkertijd richt het zich ook op jongeren die al uitgevallen zijn. In alle situaties is het doel om jongeren te begeleiden richting een herstart in het onderwijs, niet alleen te zoeken naar werk, maar juist ook scholing te ontvangen en daarmee oplossingen te zoeken gericht op de lange termijn. In de visie van Masterkans wordt uitgegaan van een ketenbenadering, waarin onderwijs de lead pakt maar in volledige samenwerking met gemeentes en instanties. Als DC zijn we gestart in 2021 en samen met het RMC gekeken hoe de samenwerking binnen de keten –en dan met name met de gemeentes- richting gedeeld eigenaarschap kan toebewegen. MASTERKANS zorgt voor continuïteit m.b.t. geschikte docenten en coaches en Drenthe College werkt hierin samen met hen op het gebied van de benodigde faciliteiten, verbindingen en het aansluiten op de eigen zorgstructuur. 	
<p>In 2019 is het plan van aanpak opgesteld voor de regionale aanpak niveau 2.</p> <p>In 2020 hebben we een pilot uitgevoerd op basis van het plan van aanpak.</p>		<p>We hebben een regionale aanpak uitgerold voor niveau 2.</p> <p>In 2022 is voor entree en niveau 2 studenten de doorstroom hoger, en zijn meer studenten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Studenten die door omstandigheden niet de juiste vooropleiding hebben om de gewenste opleiding te kunnen starten kunnen via de commissie bijzondere toelating een bewijs wettelijke toelaatbaarheid krijgen. Ze melden zich aan voor de procedure bijzondere toelating. Ze moeten een portfolio opbouwen, krijgen een gesprek om de bijzonderheid te bepalen. Als de situatie bijzonder genoeg is om af te kunnen wijken van een regulier traject wordt er een 	

duurzaam meer dan 12 uur aan het werk.

capaciteitentest afgenomen en eventueel examens Nederlands en rekenen. De adviseur schrijft op basis hiervan een advies dat gaat naar de commissie. Als de commissie een vrijstelling verleend mag de student deelnemen aan de intake van de opleiding. Opleiding beslist uiteindelijk over toelating. Commissie bepaalt de bijzonderheid en of het niveau toereikend is.

- Doorstroom van niveau 1 naar niveau 2
De overstap van de Entree opleiding naar het beroepsonderwijs is erg groot. Om te voorkomen dat studenten uitvallen worden zij gedurende de laatste periode Entree en de 1e periode van het beroepsonderwijs (mei – november) begeleid door een adviseur van het Begeleidings- en Adviesteam zodat zij "warm" worden overgedragen.

Algemene doelbehaling resultaat 2022: Studenten in Entree en op Niveau 2 vormen veelal een kwetsbare groep. We zien dat het vinden van een passende plaats vraagt om nauwe samenwerking met onze partners in de regio om tot een integrale ondersteuning te komen passend bij de doelgroep. We ontwikkelen steeds effectievere instrumenten waarmee de route vanuit Entree naar niveau 2 steeds toegankelijker wordt en dat zien we terug bij deelnemers. We hebben extra aandacht voor deze studenten. We hebben dan ook eerder dan er landelijk extra middelen beschikbaar werden gesteld voor Niveau 2, er als Drenthe College voor gekozen om extra geld toe te kennen aan de niveau 2 opleidingen. Voor inburgering blijft gelden dat Nederlandse taal een struikelblok is die kansen beperkt. Dat vraagt om extra inspanning in samenwerking met partners. Daar hebben we in 2021 en 2022 concreet naar toegewerkt door de extra activiteiten die we organiseren op het gebied van (vak)taalontwikkeling met de extra middelen kracht bij te zetten, deze voort te zetten en door te ontwikkelen zoals bijvoorbeeld de permanente inzet van docenten met specialisatie nt1 en specialisatie nt2 in lessen Nederlands, de aanwezigheid van docenten nt2 minimaal bij praktijklessen maar ook het blijven inzetten op regionale samenwerkingen zoals bijvoorbeeld het Taalhuis Assen voor taalondersteuning.

Resultaten 2022

In 2022: Bieden we iedereen een bij uitstek veilige omgeving, waarin iedereen zich prettig en welkom voelt. Wij garanderen een passende plek voor iedereen. Onze gebouwen en ons personeel stralen gastvrijheid uit. Alle processen waar studenten en anderen mee te maken hebben, lopen soepel. Hierdoor ontstaat het vertrouwen om steeds een stap verder te zetten.

Maatregelen

2020	Status	2022	Status	(Merkbare) resultaten	Verklaring in geval van afwijking
In 2020 zijn de processen rond kennismaking, aanmelding en inschrijving, de gewenste situatie rond LOB en het beleid rond effectieve leertijd (VSV) ingevoerd in de hele school, met een regionale uitwerking.		In 2022 is er aandacht voor alle doelgroepen in de vorm van uitstekende LOB.		<ul style="list-style-type: none"> We hebben geïnvesteerd om de processen van intake, plaatsing en inschrijving van studenten het afgelopen jaar te verbeteren. Onze studenten geven aan hier in zijn algemeenheid ook tevreden over te zijn. Het instrument 'verlengde intake' wordt steeds meer ingezet. Daardoor kunnen we beter en beter studenten begeleiden in een goede start van hun studentreis in onze instelling en daarin rekening houden met extra begeleidingswensen. De invoering van effectieve leertijd, het sturen op de daadwerkelijke aanwezigheid in de klas, maakt dat teams vroegtijdig kunnen inspringen wanneer studenten dreigen uit te vallen en hier tijdig passende begeleiding in te kunnen bieden om vroegtijdige uitval te voorkomen. Teams sturen hier actief op om tijdig in gesprek te komen met studenten over hoe we ze kunnen ondersteunen. De informatievoorziening via dashboards hiervoor aan teams is sterk geprofessionaliseerd. Er is vanaf 2019 sterk geïnvesteerd in ons intake-proces via de implementatie van PortalPlus. We zien dat die investeringen vruchten afwerpen want er komen steeds meer vmbo-studenten met een goed gevuld loopbaandossier binnen de opleiding. PortalPlus maakt deze informatie eenvoudig inzichtelijk voor intakekers om als startpunt te gebruiken in gesprekken met onze toekomstige studenten. Opleidingen kunnen nog beter ingericht worden op de diversiteit in ervaring bij de start van de opleiding. Intakers worden gevraagd om bij vragen en onduidelijkheden sneller contact te zoeken met de vo-mentor van een leerling. De bereikbaarheid van ons onderwijs is van groot belang voor de mate waarin onze studenten zich welkom voelen. Het servicepunt in Cicero (onderwijslocatie Assen), gestart in 2018, is voor zowel docenten als studenten een goed bereikbaar aanspreekpunt met ruime openingstijden. Het servicepunt is geëvalueerd en wordt gecontinueerd. Zo is in 2022 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. Dat uit zich in onder andere in meer LOB begeleidingsuren met meer begeleiding en ondersteuning aan studenten, extra aandacht gericht op motivatie (tijdens stage), extra lessen met aandacht op structuur aanbrengen en plannen. Veel onderwijsteams hebben bij de introductie van nieuwe studenten aan de start van het schooljaar gekozen voor fysieke activiteiten met groepsbuilding-componenten. Ruim 400 studenten zijn op die manier bereikt. in Assen en Meppel kenniskringen LOB opgericht die elke periode bij elkaar komen om kennis en ervaring met elkaar uit te wisselen. De kenniskringen worden gevormd door lob-vertegenwoordigers uit alle onderwijsteams. In Emmen is ingezet op de ontwikkeling van lob in onderwijsteams doordat het lob-trainersteam in gesprek is gegaan met alle onderwijsteams 	

			en daar afspraken (heeft ge)maakt over scholingsactiviteiten.	
In 2020 zijn processen waar de student direct mee te maken heeft – studentadministratie, receptie, communicatie enzovoorts – verbeterd en leveren een bijdrage aan een veilige, gastvrije omgeving.		In 2022 bieden we iedereen een bij uitstek veilige omgeving, waarin iedereen zich prettig en welkom voelt.	<ul style="list-style-type: none"> We hebben organisatie-brede herinrichting van onze onderwijs ondersteunende dienste(de onderdelen examenbureau, planning en roostering en studentadministratie) gerealiseerd. In die herinrichting is toegewerkt naar een dc-brede organisatie-inrichting die het toestaat om processen te optimaliseren en daarbij te komen tot efficiëntere en kwalitatief betere processen waar de student direct positief effect van merkt. Daardoor ontwikkelen we bijvoorbeeld betere roosters met minder wijzigingen en tijdiger en transparantere informatie voorziening over wijzigingen in Magister. De verbetering van werkprocessen van de studentadministratie leiden tot minder herstelwerkzaamheden en daarmee kwalitatief betere dienstverlening naar onze studenten. Een dergelijke herinrichting om van een decentrale naar centrale inrichting van processen te komen, zonder de nabijheid te verliezen is complex maar we zien en merken dat het bijvoorbeeld leidt tot bovenregionale kennisuitwisseling en een gemeenschappelijke visie op dienstverlening. Dat brengt merkbare kwaliteitsverbetering in processen waar onze student op dagelijkse basis direct mee te maken heeft. Er is stevig geïnvesteerd op de digitalisering van de OER-en via de implementatie van Learning Matters. Met deze digitaliseringslag is er een eenduidig proces ontwikkeld voor de ontwikkeling van de onderwijs- & examenregelingen via een uniform digitaal format. Daarmee krijgt de student meer dan voorheen, een up-to-date, professioneel en overzichtelijk document dat ook zichtbaar is in Magister. Deze werkwijze is geborgd door deze in de PDCA-cyclus van DC in te bedden. <p><u>Uniformiteit / Borging kwaliteit:</u> Door deze verandering zijn de OEREN uniform waar ze uniform horen te zijn en opleiding specifiek waar dit noodzakelijk is. Doordat een selectieve groep medewerkers kan werken in het digitale OER kunnen er geen ongewenste aanpassingen in het OER worden gedaan.</p> <p><u>Zichtbaarheid:</u> De OEREN zijn zichtbaar voor zowel student als medewerker door deze onder de tegel van examinering te plaatsen. Vooral voor medewerkers is het nu makkelijk zoeken in de OEREN.</p> <p><u>Efficiëntie:</u> Het nieuwe proces is zo ingericht dat op basis van je taak en verantwoordelijkheid je een taak te doen hebt. Door het inrichten van de zoekmachine OEREN onder de tegel examinering is de koppeling van het OER in magister komen te vervallen. Dit levert de medewerkers van het examenbureau veel tijd op.</p>	
In 2019 is in elke regio een actieplan kleine kwaliteit opgesteld. In 2019 is het 'laaghangend fruit' van de kleine kwaliteit verbeterd. In 2020 meten we continue de belangrijkste facetten van de van de kleine kwaliteit en is er		In 2022 zijn we trots op onze kleine kwaliteit. Dit is zichtbaar in de metingen.	<ul style="list-style-type: none"> In alle drie de regio's is samen met de teams en de studenten dit actieplan gemaakt Er is sterk ingezet op de inrichting van onze digitale infrastructuur om ook digitaal onze kleine kwaliteit te borgen met extra aandacht voor betere roosters. We zien in 2020 dat ondanks onze resultaten op het verbeteren van onze roosters, Corona in 2020 extra complexiteit heeft toegevoegd aan het plannen en roosteren. Dat zagen we in het begin van de Corona-crisis ook terug in de feedback van onze studenten. Toch zijn we er in geslaagd 	<ul style="list-style-type: none"> Corona heeft kleine kwaliteit onder druk gezet vanwege het beperkte contact met de student en complexiteit en beperking van onderwijs op afstand. DC breed zijn studenten meer tevreden over thema lesmateriaal en toetsen. De tevredenheid over het gebruik van aangeschafte

sprake van continue verbeteren.			<p>om een merkbare verbetering aan te brengen in onze roosters door consequent alle wijzigingen in Magister te zetten waardoor studenten beter en tijdiger geïnformeerd zijn.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een ander belangrijk element van kleine kwaliteit dat in regio Emmen extra aandacht heeft is het zoveel mogelijk gebruik maken van lesmateriaal dat is aangeschaft. We hebben onze communicatie naar onze studenten over de aanschaf leermiddelen en start schooljaar in 2020 sterk verbeterd. Dat zagen we terug in het sterk verminderde aantal vragen in de zomerperiode. Elk team heeft opdracht gekregen om voor de vakantie aan de hand van een hiervoor ontwikkeld format alle informatie voor studenten al aan te leveren en te communiceren. Hiermee is aan de voorkant een sterke verbetering gerealiseerd. • Doordat kleine kwaliteit is opgenomen als strategische KPI voor het succes van onze kwaliteitsagenda, worden verschillende facetten van kleine kwaliteit structureel gemeten in de KPI-metingen. Op de inzichten uit deze metingen worden op teamniveau verbeteracties gemaakt de resultaten daarvan komen jaarlijks terug in gesprekken met het CvB door de borging hiervan in de kwaliteitscyclus (PDCA). 	<p>boeken en lesmaterialen is eveneens licht toegenomen; de DC score ligt nu gemiddeld op 3,03 (tegen 2,95 in 2020). Studenten economie, zorg & welzijn en niveau 4 studenten zijn minder tevreden over het gebruik en scoren onder de JOB norm van 3,0. BOL studenten zijn minder tevreden over het gebruik (2,98) dan de BBL studenten (3,17).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het gebruik van lesmateriaal is een strategisch speerpunt (KPI) binnen Drenthe College, waar de afgelopen jaren duidelijk op is gestuurd. In het proces van aanleveren leermiddelenlijsten worden onderwijsteams vanuit OOD jaarlijks gewezen op het feit om heel kritisch te zijn in het op te voeren materiaal. Teams worden aangeraden om readers niet meer in geprinte versie uit te delen maar als PDF. De keuze om printkosten te maken ligt dan bij de student. Bij een aantal teams hebben studenten melding gemaakt van ongebruikt lesmateriaal;
				<p>dit is op kosten van de opleiding terugbetaald. Het gebruik van aangeschafte boeken blijft een aandachtspunt, maar de ingezette interventies lijken effect te hebben. In vergelijking met de overige noordelijke ROC's scoort Drenthe College als enige boven de JOB norm van 3,0.</p>

Algemene doelbehaling resultaat 2022: Studenten beoordelen de sfeer en het gevoel van veiligheid al jaren structureel positief. De JOB 2022 bevestigt dit beeld wederom. De kleine kwaliteit en processen waar de student mee te maken heeft bleven echter een punt van ontevredenheid. Dat is precies de reden waarom we vanuit onze kwaliteitsagenda extra inzetten op het verbeteren van processen waar de student direct mee te maken heeft. Regio's hebben gewerkt aan plannen van aanpak om gestructureerd te werken aan deze aspecten en we verzamelen feedback van studenten op de facetten van 'kleine kwaliteit', denk bijvoorbeeld aan de tevredenheid over roosters, de invoering van resultaten in Magister en het gebruik van lesmateriaal. De KPI-metingen laten zien dat het afstandsonderwijs in het begin van de Corona-crisis druk heeft gezet op deze aspecten van studenttevredenheid vanwege de letterlijke afstand en complexiteit van planning en roostering. Die lijn herstelt zich in onze latere metingen. We zien al dat de herinrichting van onder andere de 'Onderwijsondersteunende diensten' (OOD) en het verbeteren van de studentadministratie, planning en roostering en het examenbureau daar een belangrijke stap in zijn. Tenslotte is er een stevige impuls gegeven aan de communicatie naar onze studenten.

SPEERPUNT 2 GELIJKE KANSEN IN HET ONDERWIJS VOOR IEDEREEN

Doelstelling	Beschrijving nul situatie	Ambitie 2020 conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Meting voorjaar 2020	Meting Najaar 2020	Voorjaar 2021	Stand van zaken (31 december 2022)
1. Tevredenheid opleiding omhoog	7,2	7,3	7,4	7,2	6,2	6,8	6,8
2. Tevredenheid LOB omhoog	7,2	7,4	7,6	-	6,6	6,6	6,6
3. Kleine kwaliteit verbeterd	5,8	6,2	6,4	6,2	6,2	6,2	6,2
4. Tevredenheid medewerkers	7,3	7,5	7,5	MTO 2022 Bevlogenheid: 7,8 Betrokkenheid: 7,6 Indicator 'tevredenheid medewerkers' is door Effectory vanwege de beperkte waarde vervangen door indicatoren 'Bevlogenheid' en 'Betrokkenheid'. Beide scores ruim boven de landelijke benchmark			
5. DC biedt merkbaar meer dan een diploma	Merkbaar						
Indicatoren regeling kwaliteitsafspraken		Beschrijving nul situatie 2018	2019	2020	2021	Bron	Toelichting
Succes eerstejaars mbo		86,8%	85,2%	85,8%	86%	Benchmark mbo 2021, mei 2022	Ruim boven landelijke norm
Kwalificatie-winst		87,2%	89,8%	88,8%	87%	Benchmark mbo 2021, mei 2022	Ontwikkeling in lijn met landelijke trend
Opstroom na diploma		24,5%	21,4%	20,6%	19,4%	Benchmark mbo 2021, mei 2022	Daling in lijn met landelijke trend
Doorstroom mbo-hbo		35,2%	30,6%	33,5%	28,2%	Benchmark mbo 2021, mei 2022	Daling DC sterker dan landelijke daling
Reflectie op indicatoren		<p>In grote lijnen zien we in onze indicatoren (met name in onze eigen KPI's) dat we na een ingezette stijging in de eerste fase van de kwaliteitsperiode, deze lijn zien stagneren of soms zelfs dalen. Een verklaring hiervoor vinden we in het feit dat veel van onze inspanningen zich bevinden op het vlak van ondersteuning en begeleiding. We zien een duidelijke dip in de metingen in de Corona-periode die goed te verklaren is omdat goede begeleiding en ondersteuning vraagt om nabijheid en persoonlijk contact tussen docent, LOB-er of en onze studenten. Gelukkig zien we dat deze lijn vrij snel herstelt richting het peil van ons startmoment door bijvoorbeeld extra investering op LOB en verwachten dat deze lijn zich doorzet om richting ons ambitieniveau te komen in de nieuwe periode.</p> <p>Ten aanzien van de indicatoren van de regeling kwaliteitsafspraken zijn veel van de inspanningen die we ons hadden voorgenomen om deze ten positieve te beïnvloeden gericht op de samenwerking met onze toeleverende scholen uit het VO en het partners in het HBO. Corona heeft deze samenwerkingen in praktische zin bemoeilijkt en ten aanzien van het succes eerstejaars is merkbaar dat studenten met aan andere startpositie bij ons instromen. Ondanks dat zien we dat we hierop ruim boven de landelijke norm score. In positieve zin heeft Corona ons als kennisinstellingen geleerd hoe zeer we elkaar nodig hebben in het creëren van een sterke doorlopende leerlijn VO-MBO-HBO-WO. Dat zien we merkbaar terug in strategische samenwerkingsambities met het VO op provinciaal niveau of bijvoorbeeld met het HBO waar concrete samenwerkingsambities zijn geformuleerd om Associate Degrees uit te bouwen en tot gedeelde innovatie-omgevingen te komen. Daarmee werken we meer en meer gezamenlijk aan een kennisinfrastructuur voor het regionale innovatie-ecosysteem. Die aanpak verwachten we komende jaren terug te zien in onze resultaten.</p>					

Resultaten 2022

In 2022: Samen met VO-scholen willen we ervoor zorgen dat studenten van zowel het vmbo als de Havo geruisloos doorstromen in het mbo. We werken nauw samen met de regionale hbo scholen. We stimuleren onze studenten om door te gaan, verder te durven kijken. Studenten leren van elkaar en MBO-ers worden goed voorbereid, zodat zij succesvol zijn op het HBO.

Maatregelen

2020	Status	2022	Status	(Merkbare) resultaten	Verklaring in geval van afwijking
<p>In 2019 is in elke regio een plan van aanpak opgesteld voor soepele doorlopende leerlijnen vanuit vo-mbo (alle niveaus)</p> <p>In 2020 zijn op alle niveaus van het vmbo pilots uitgevoerd en geëvalueerd op een doorlopende leerlijn vmbo-mbo.</p>		<p>In 2022 zijn er in alle regio's programma's voor een soepele doorlopende leerlijn tussen DC en regionale vmbo's, op alle niveaus.</p>		<ul style="list-style-type: none"> In alle drie de regio's is een plan van aanpak opgesteld en zijn pilots gestart en sommige al afgerond met verschillende resultaten. De benadering in Emmen om te werken vanuit de studentreis werpt vruchten af. De studentreis zoals die is ontwikkeld wordt jaarlijks geëvalueerd met decanen van toeleverende VO-scholen. Alle betrokkenen in de studentreis kennen hun rol en taak en we zien dat die steeds meer in samenhang wordt uitgevoerd Voor het vmbo bieden we in veel branches steeds meer oriënterende routes. Kortdurende programma's waarin leerlingen/studenten een goed beeld kunnen krijgen van een mogelijke vervolgopleiding. Ontwikkelingen rond de fusie met Terra en de ontwikkeling van de campus in Emmen leidden tot (hernieuwde) contacten en verkenningen op het gebied van samenwerken en afstemmen van leerroutes. In Emmen bestaan meerdere doorlopende leerroutes voor een aantal opleidingen met specifieke scholen. Er wordt met het VO van daaruit toegewerkt naar meer structurele projecten met een brede impact is in de regio. Dat is terug te zien in doorlopende leerroutes in samenwerkingen/pilots: <ul style="list-style-type: none"> Zorg met Hondsrug en Terra Zorg met Treant en Stenden Techniek met Esdalcollege Techniek in het kader van Sterk Techniekonderwijs Zakelijke Dienstverlening met Carmel Travel&Leisure en Horeca met Esdalcollege <p>Studenten van het Esdal Vakcollege krijgen praktijklessen op het gebied van Leisure van mbo-docenten met ervaring in de echte praktijk. Dit is voor de studenten erg interessant en geeft ze een beter beeld van de branche. Ook vergemakkelijkt dit de doorstroom van vo naar mbo. Jaarlijks komt een groep van tussen de 15 en 20 studenten op deze manier in aanraking met het vak en de vervolgopleiding bij DC.</p> <ul style="list-style-type: none"> In regio Assen wordt aan enkele pilots op het gebied van doorlopende leerlijnen en leerroutes met het vmbo. We zien op het gebied van horeca en op het gebied van werktuigbouw, 	

			<p>elektro- en installatietechniek twee verregaande samenwerkingen vorm krijgen met het Dr. Nassau College in Assen in de vorm van een doorlopende leerlijn+ en een doorlopende leerroute. Een aantal leerlingen van het Dr. Nassau College locatie Penta heeft in december 2022 bij ons examen afgelegd in het mbo-keuzedeel Brood en Banket. Deze leerlingen hebben lessen gevolgd van zowel hun eigen docenten als van onze collega's; zij ontvangen een mbo-certificaat dat bij doorstroom naar een mbo meegenomen kan worden.</p> <p>In de techniek zien we de noodzaak om samen te werken aan een doorlopende leerroute om leerlingen enthousiast te maken voor techniek en de expertise van de onderwijsteams en bedrijfsleven te verbinden. Daarom onderzoeken we (in overleg met Sterk Techniek Onderwijs regio Assen en het bedrijfsleven) of we een flexibele doorlopende leerroute kunnen creëren van vmbo naar mbo. Daarbij zouden de onderwijsteams vmbo en mbo worden samengevoegd. Het bedrijfsleven zou in zo'n aanpak levenschte projecten aandragen waarmee we ons onderwijs kunnen verrijken.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Naast reguliere voorlichtingsactiviteiten op vo-scholen heeft Meppel nu een hechtere samenwerking met het vo die ertoe leidt dat scholieren bekend zijn met docenten en het gebouw van Drenthe College zodat onze school de logische vervolgstap is voor VO-studenten. • In alle regio's werkt DC met het VO samen in specifieke regionale netwerken, samenwerkingsverbanden en projecten. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de beroepshavo's of bijvoorbeeld de samenwerkingen in het kader van Sterk Techniekonderwijs (STO). 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Het project 'succesvolle doorstroom MBO-HBO' is uitgevoerd over de periode 2018 tot en met 2022. We werken in dit project samen met acht mbo-instellingen en drie hbo-scholen in Groningen, Friesland en Drenthe. Doel van de samenwerking is om de aansluiting te verbeteren en de uitval te verminderen • Voor onze studenten hebben we een algemeen doorstroomkeuzedeel ontwikkeld, zodat ook studenten die nog niet precies weten welke hbo-opleiding zij willen volgen, zich goed kunnen voorbereiden. Deze programma's worden als onderdeel van de kwalificatiedossiers in het mbo aangeboden en voldoen aan landelijk vastgestelde eisen. In enkele gevallen wordt het keuzedeel (of onderdelen ervan) op de locatie van een hbo-instelling uitgevoerd. 	<p>We zien dat ondanks onze inspanningen om vanuit de intensieve samenwerking met noordelijke ROC's en hogescholen om de doorstroom van onze studenten naar het hbo te verbeteren, we een dalende trend zien in dit succes van onze studenten op het hbo.</p> <p>Vanaf 2012 is een toename in doorstroom vanuit DC naar hbo te zien, met een maximum van 495 studenten in 2017; de jaren daarna is een daling ingezet. In 2021 stromen nog maar 397 studenten door naar het hbo (Bachelor en Associate Degree (AD)). Redenen voor terugloop in doorstroom naar hbo zijn deels demografisch</p>
In 2020 is het project 'Succesvolle doorstroom mbo hbo' uitgevoerd.		-		

			<ul style="list-style-type: none"> In de opleidingen op niveau 4 hebben we verder een doorstroom-keuzedeel opgenomen. Zo bieden enkele opleidingen een extra verdiepend niveau aan voor bijvoorbeeld wiskunde, Engels of natuurkunde. Naast de eerder genoemde doorstroomprogramma's wordt gewerkt aan projecten waarbij studenten van het mbo en het hbo met elkaar samenwerken en vindt er samenwerking plaats tussen docenten van beide instellingen in docentontwikkelteams. In deze teams wordt onder andere gewerkt aan een betere afstemming van de curricula, nieuw lesmateriaal en het opzetten van projecten voor zowel mbo- als hbo-studenten. Een aantal activiteiten is inmiddels afgerond en de resultaten daarvan worden zichtbaar in betere informatieverstrekking over studeren in het hbo, het samenwerken in meerdere projecten door mbo- en hbo-studenten, docenten van het mbo en het hbo werken beter met elkaar samen en er is meer aandacht voor het keuzeproces richting het hbo en de hbo-studievaardigheden die belangrijk zijn voor het succes op het hbo. In regio Emmen wordt samen met NHL/Stenden en de Rijksuniversiteit Groningen gewerkt aan de 	<p>van aard, Covid gerelateerd, waarbij studenten kozen voor een tussenjaar, en het aantrekken van de arbeidsmarkt. De laatste jaren is er echter meer belangstelling voor de tweejarige AD opleidingen in het hbo. De doorstroom naar deze opleidingen neemt vanaf 2012 geleidelijke toe van 16 naar 78 studenten in 2020.</p> <p>Landelijk is deze trend ook al een aantal jaren te zien maar waar we in 2018 deze trend volgden, zien we in 2019 dat DC een sterkere daling laat zien.</p> <p>We merken dat onze samenwerking met de hogescholen in onze regio intensiever is geworden en ook aan doorstroom-instrumenten zien we een breder aanbod zoals hiernaast benoemd. We hopen dat de effecten hiervan zichtbaar worden en we deze daling keren.</p>
			<p>ontwikkeling van Campus Emmen waarin de nieuwbouw-voornemens van DC maken dat MBO en HBO fysiek samenkomen waardoor de doorlopende leerlijn verder kan worden doorontwikkeld. Daarin wordt er al nauw samengewerkt om voor de zorgopleidingen te komen tot doorlopende leerroutes. Vanuit de ontwikkeling van Campus Emmen breiden we deze leerroutes uit beginnend bij sector Groene chemie/Circular plastics</p>	

Algemene doelbehalving resultaat 2022: De verbinding van het VO is vanzelfsprekend van groot belang voor DC. De krimp die kleurt dat belang echter meer en meer. Dat maakt dat we vanuit onze maatregelen sterk hebben ingezet op de verbinding met het VO. De investeringen van onze regio's in de relatie met het VO, werpen vruchten af. Er vindt structurele afstemming plaats tussen onze regio's en de VO-scholen in de regio. Die structurele afstemming leidt tot steeds betere routes vanuit het VO naar het MBO. Dat geldt niet alleen voor studenten uit het vmbo, ook vanuit de havo zien we goede voorbeelden. Daarin is steeds meer sprake van een doorlopende leerlijn. In de doorlopende leerlijn vanuit het MBO naar het HBO zijn ook onze relaties met de hogescholen sterk verbeterd. Op meerdere plaatsen delen we onderwijsomgevingen. In Emmen worden voornemens om vanuit de GreenWise Campus samen onderwijs aan te bieden als MBO-HBO en WO, steeds concreter. Een grootschalige ontwikkeling die belangrijk is voor de regio. Naast de verbinding zijn ook de instrumenten vanuit het MBO om de slagingskans van onze studenten in het HBO sterk verbeterd. We zien goede resultaten van de beroepshavo en via keuzedelen bereiden onze studenten zich voor op het vervolgen van hun leerroute in het HBO.

Resultaten 2022

In 2022: Er is aandacht voor alle doelgroepen in de vorm van uitstekende LOB. Dat betekent als start een goede intake, waarbij iedereen op de plek terecht komt waar zijn of haar talenten renderen. Er is een geruisloze overgang vanuit het VO en een goede introductie voor nieuwe studenten. Bij DC is de uitval zo laag mogelijk, doordat we vroegtijdig signaleren als er problemen zijn.

Maatregelen

2020	Status	2022	Status	(Meet- of merkbare) resultaten	Verklaring in geval van afwijking (of andere opmerkingen)
In 2020 heeft ieder team in elke regio een duidelijke visie op leerlingbegeleiding en werkt aan continue verbetering vanuit het perspectief van de student.		De begeleiding van studenten is uitstekend, waardoor problemen vroegtijdig gesignaleerd en opgepakt worden, en uitval vermeden wordt.		<ul style="list-style-type: none"> • Er is veel aandacht in onderwijsteams en teamplannen voor leerlingbegeleiding. Nieuwe werkwijze "Passend onderwijzen" vraagt daarin extra aandacht van teams. • In alle regionale aanpakken zijn we in 2020 gestart met de Team Adviseur Studentbegeleiding (TAS'er) als onderdeel van het team. Hierdoor kan coaching en kennisoverdracht in teams veel beter plaatsvinden en kunnen we onze studenten daarin nog beter begeleiden. • Op het gebied van begeleiding van onze studenten heeft ieder team een duidelijke visie op leerlingbegeleiding en zien we dat er continu wordt gewerkt aan verbetering hiervan. Daarin is onze ondersteuningsstructuur de basis waarin begeleiding van onze studenten, afhankelijk van de begeleidingsbehoefte, plaatsvindt in een eerste, tweede en derde lijn. • Om studentbegeleiding verder te verbeteren heeft Drenthe college miv 2019 de zorgstructuur aangepast; gefaseerde invoering hiervan over de verschillende regio's. Van Studenten Advies (STAD) is naar een nieuwe constructie met een Begeleidings- & Advies Team (BAT) en Teamadvies & Studentbegeleiding (TAS) gegaan. Uitgangspunt van de nieuwe structuur is de 	<p>Ondanks onze inspanningen om vanuit onze DC-brede ondersteuningsstructuur en visies van teams onze leerlingbegeleiding continu te verbeteren, zien we in onze eigen KPI-metingen op 'Tevredenheid LOB' niet de stijgende lijn die we beoogden. Het afstandsonderwijs waarop we in 2020 noodgedwongen grotendeels zijn overgegaan heeft de begeleiding van studenten bemoeilijkt. Dat zien we terug in de feedback van onze studenten via de metingen. Er is daarom volop ingezet op het intensiveren van onze LOB door het verhogen van de inzet van LOB-ers en het actief aanbieden van scholing om zo onze LOB te verbeteren. We zien dat dat effect heeft en de tevredenheid in de december-meting weer stijgt. We verwachten dat dat herstel doorzet met name wanneer in 2021 het fysieke onderwijs weer langzaam op gang kan komen.</p> <p>Die daling die zich inzette gedurende corona houdt zich vooralsnog aan in 2022.</p>
				<p>begeleiding zo dicht mogelijk bij de student te laten plaatsvinden. Hiermee wil men de beweging maken van passend onderwijs (begeleiding veelal individueel en buiten de klas) naar passend onderwijzen (begeleiding zoveel mogelijk in de klas). De TAS'er is met zijn/haar generalistische expertise onderdeel van het team (bij voorkeur). 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 door kunnen verwijzen naar de tweede lijn (BAT) en of derde lijn (externe zorgverlening).</p>	

Algemene doelbehaling resultaat 2022: Om studentbegeleiding verder te verbeteren heeft Drenthe college miv 2019 de zorgstructuur aangepast; gefaseerde invoering hiervan over de verschillende regio's. Van Studenten Advies (STAD) is naar een nieuwe constructie met een Begeleidings- & Advies Team (BAT) en Teamadvies & Studentbegeleiding (TAS) gegaan. Uitgangspunt van de nieuwe structuur is de begeleiding zo dicht mogelijk bij de student te laten plaatsvinden. Hiermee wil men de beweging maken van passend onderwijs (begeleiding veelal individueel en buiten de klas) naar passend onderwijzen (begeleiding zoveel mogelijk in de klas). De TAS'er is met zijn/haar generalistische expertise onderdeel van het team (bij voorkeur). 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 door kunnen verwijzen naar de tweede lijn (BAT) en of derde lijn (externe zorgverlening).

Resultaten 2022					
In 2022: Iedereen kan zich ontwikkelen in zijn eigen tempo. Dit betekent dat ons onderwijs hierop is ingericht. Maar we dagen altijd uit, ook voor wie meer kan en wil. Er valt iets te kiezen. Excellentietrajecten, internationale ervaringen en skills wedstrijden zijn voor iedereen toegankelijk.					
Maatregelen					
2020	Status	2022	Status	(Merkbare) resultaten	Verklaring in geval van afwijking
<p>In 2020 heeft iedere student een ruim aanbod keuzedelen, dat bestaat uit opleidingsspecifieke en DC brede keuzedelen</p> <p>In 2020 is een aantal processen (aanbod aanleveren, opleidingswisselingen en vrijstellingen) gedigitaliseerd.</p> <p>In 2020 hebben LOB-ers een actieve rol in het begeleiden van de student naar zijn/haar keuze.</p>		In 2022 ervaren studenten dat er bij DC iets te kiezen valt.		<ul style="list-style-type: none"> 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. Drenth College biedt momenteel zo'n 140 Keuzedelen aan. Drenthe College heeft de keuze gemaakt om meerdere keuzemoment te faciliteren voor de opleiding en daarmee voor de student. Drenthe College biedt op dit moment drie keuzemomenten per jaar aan. In (1) maart, voor het starten met het keuzedeel in P1 september. In (2) het begin van het nieuwe schooljaar, voor start P2 (dit is het keuzemoment voor 1-jarige opleidingen) en (3) in november, voor starten met het keuzedeel in P3 februari. De student kan op een door de opleiding te bepalen moment kiezen voor een keuzedeel. <p>Het actuele aanbod van keuzedelen dat voor de student beschikbaar is, wordt zichtbaar op het moment dat de keuzedelenmodule open staat. De opleiding is verantwoordelijk voor het informeren van de student over het aanbod, de inhoud en de examinering. Dit gebeurt bijvoorbeeld mondeling in de klas, via een keuzegids of via een overzicht; aan het begin van de opleiding of tijdens of beide. Dit aanbod is door de opleiding doorgegeven aan de coördinator keuzedelen in de regio en is opgenomen in de keuzedelenportfolio. Drenthe College heeft gekozen voor een algemeen examenplan, waarin de diverse examenopties worden genoemd. Het examenplan wordt automatisch gegenereerd, zodra het keuzedeel wordt opgenomen in het aanbod en geplaatst in de keuzedelenportfolio. Hierbij zijn gegevens over de keuzedelen en de opleidingen geladen vanuit Magister en SBB. Via de app keuzedelen kunnen de studenten in de keuzedelenmodule hun voorkeur(en) met een alternatief opgeven.</p> <ul style="list-style-type: none"> De dienst ICT heeft het keuzedelenportfolio, de keuzedelenmodule en de rapportages in PowerBi ontwikkeld in samenwerking met de toenmalige projectleider keuzedelen en de keuzedelencoördinatoren in de regio. Dit is een continu proces van aanpassingen en ondersteuning en het keuzedelenportfolio is inmiddels zo ingericht dat teams (coördinatoren in de teams) zelf hun aanbod kunnen verwerken. 	
<p>In 2019 wordt gestart met een scholing van docenten die excellentieprogramma's verzorgen: een leergang excellentie 2019-2022.</p> <p>In 2020 zijn bestaande excellentie programma's geborgd: verduurzaming en</p>		<p>In 2022 is een aantal good practices geïmplementeerd vanuit excellentieprogramma's naar reguliere onderwijsprogramma's.</p> <p>In 2022 worden er excellentietrajecten in</p>		<ul style="list-style-type: none"> In samenwerking met de Hanzehogeschool Groningen is DC gestart met een leergang voor docenten die lesgeven in excellentietrajecten. In de DC Topacademie kunnen alle studenten die dat willen, van ieder niveau en ieder leerjaar, werken aan 	

<p>kwantitatieve groei boven kwalitatieve groei van trajecten.</p> <p>De Topacademie wordt nog 4 jaar voortgezet: 2019-2022.</p>		<p>Noord-Nederland uitgevoerd vanuit een regionale samenwerking met Noordelijke ROC's en AOC's</p>		<p>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.</p> <p>Met de voortzetting van de Topacademie is invulling gegeven aan de borging van centrale excellentie-programma's. Daarnaast zijn er tal van excellentie-programma's die in de regio ontstaan op basis van ontwikkelingen denk bijvoorbeeld aan de Morocco Dessert Challenge.</p>	
				<p>Naast het borgen van bestaande excellentie-programma's, is DC gestart met Noorderkracht. Het eerste gezamenlijke excellentieprogramma van Nederland dat door 5 ROC's (Alfa College, Drenthe College, ROC Friese Poort, Friesland College en Noorderpoort) gezamenlijk wordt uitgevoerd. De ROC's uit het Noorden hebben de handen ineengeslagen om samen een excellentietraject te ontwikkelen waarin de student de regie heeft. Het programma is volledig samengesteld op basis van ontwerpessies met studenten over de inhoud, vorm en visie van het programma. In de eerste lichting namen 19 studenten van de verschillende ROC's deel waarvan 3 studenten van DC.</p>	
<p>In 2020 is het voor iedere student en medewerker mogelijk om een internationale ervaring op te doen.</p>	<p>Afgerond,</p>	<p>In 2022 maakt minimaal 6% van de studenten per jaar hier ook daadwerkelijk gebruik van in de vorm van mobiliteit.</p>	<p>Afgerond op maatregelniveau maar beweging moet nog zichtbaar worden in de resultaten</p>	<p>Drenthe College heeft internationalisering verankert in de strategie van de school. Internationalisering gebruiken we om de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren en onze positie als internationale onderwijsinstelling te versterken. Dit doen we door een goede (internationale) reputatie op te bouwen via uitdagend, innovatief en flexibel onderwijs dat goed aansluit op de arbeidsmarkt. Onze speerpunten zijn 'Mobiliteit', 'Professionalisering' en 'Onderwijs'. We vinden het belangrijk dat studenten zich kunnen ontwikkelen tot</p>	<p>Normaal gesproken zien we bloeiende activiteiten, maar door de Corona-crisis kwamen deze grotendeels tot stilstand. Toch zagen we dat veel studenten desondanks door zijn gegaan met hun internationale ambities bijvoorbeeld door het volgen van het Keuzedeel Internationaal 1 en/of Internationaal 2 waarmee ze zodra internationale activiteiten weer hervat</p>

			<p>wereldburgers. Daarom borgen we dat internationale competenties (persoonlijke ontwikkeling, interculturele competenties en internationale oriëntatie) opgenomen worden in de kerndoelen en eindtermen van alle curricula. Dat kan door middel van Internationalisation@home, virtuele mobiliteit en/of fysieke mobiliteitsprojecten.</p> <p>Tevens kunnen alle DC-medewerkers zich professionaliseren door deel te nemen aan internationale activiteiten in binnen- en buitenland. Zo integreren we internationalisering bijvoorbeeld in de PDCA-cyclus. Via de DC-Academie bieden we cursussen taal- en interculturele competenties aan en bouwen we aan een sterk internationaal netwerk voor uitwisselingen en projecten.</p> <p>Dat we een grote slag geslagen hebben met de stappen die we de afgelopen jaren hebben gezet om onze internationaliseringsactiviteiten voor onze studenten door te ontwikkelen tot een volwassen onderdeel van ons onderwijsprogramma, wordt bevestigd door een Erasmus Accreditatie die begin 2021 aan Drenthe College is toegekend. De accreditatie geeft blijk van een goede inbedding van internationalisering in onze instelling en met deze accreditatie hoeven Erasmus-aanvragen niet jaarlijks inhoudelijk onderbouwd te worden.</p> <p>Toelichting vanuit het Nationaal Agentschap: <i>"ROC Drenthe College heeft een prima aanvraag geschreven die voldoet aan de eisen van en in lijn is met de Erasmus Accreditatie. Het is duidelijk dat DC veel aandacht geeft aan internationalisering in het algemeen en dat het steeds beter ingebed wordt in de organisatie. In het beleidsplan wordt duidelijk toegelicht dat internationalisering wordt ingezet als middel om uitdagingen als snel veranderend onderwijs en veranderende beroepscontexten het hoofd te bieden. Bij ROC Drenthe College wordt er op een concrete manier bijgedragen aan de basisprincipes van de Erasmus Accreditatie, die ook goed ingebed zijn in het beleidsplan Internationalisering. Inclusie en diversiteit zijn brede begrippen binnen de mbo-school waarbij wordt gekeken naar kwetsbare groepen (inburgeraars), niveau, fysieke en/of mentale beperkingen en gender. Door middel van het creëren van een veilige omgeving en een goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding probeert ROC Drenthe College inclusiviteit zo goed als mogelijk te waarborgen. Zowel de basisprincipes duurzaamheid, digitalisering en participatie in netwerken zijn helder toegelicht en in orde!"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 'Capacity building: leadership for learners' is een tweejarig project waarin we bouwen aan een cultuur van leren en ontwikkelen. Naast DC doen onderwijsinstellingen uit Denemarken, IJsland, Italië, Hongarije en Spanje mee. Het uitgangspunt is dat een positieve organisatiecultuur kritische reflectie stimuleert op leren 	<p>kunnen worden, goed voorbereid zijn op hun uitdaging in het buitenland.</p> <p>Om studenten hierin toch te blijven uitdagen hebben we een extra impuls gegeven aan 'Internationalisation at Home', Door <i>internationalisation at home</i> kunnen studenten internationale competenties ontwikkelen zonder dat naar het buitenland te hoeven. Internationale competenties helpen studenten te leren, leven en werken in een interculturele klas, samenleving en een internationaal georiënteerde arbeidsmarkt.</p> <p>Inmiddels zijn studenten weer volop in staat om internationale ervaring op te doen en zien we de internationale mobiliteit weer toenemen in 2022 maar nog niet op het beoogde niveau van 6%.</p>
--	--	--	---	--

				op alle niveaus. De komende tijd gaan we aan de slag met 'Action learning', een methodiek om doelen snel te bereiken, door middel van samenwerking aan concrete acties. Een project dat goed aansluit bij onze beweging naar een cultuur van continu verbeteren.	
In 2020 is de deelname aan skills wedstrijden geborgd: verduurzaming en kwalitatieve groei boven kwantitatieve groei.	Afgerond	In 2020 is de deelname aan skills wedstrijden geborgd: verduurzaming en kwalitatieve groei boven kwantitatieve groei.		Skills Heroes is integraal onderdeel gemaakt van onze centrale excellentie-activiteiten. Daarmee wordt Skills naar studenten op een meer herkenbare manier onder de aandacht gebracht. De deelname van studenten is in grote mate afhankelijk van het enthousiasme en betrokkenheid van docenten en LOB-ers. Dat zien we steeds meer toenemen en we zien daarvan de resultaten terug in het aantal kandidaten met in de laatste editie maar liefst 17 deelnemende studenten. Daar zijn we ontzettend trots op. We zien de groeiende betrokkenheid onder andere terug in de rol die docenten spelen gedurende het traject studenten blijven begeleiden en het evenement een coördinerende rol spelen.	

Algemene doelbehaling resultaat 2022: Binnen DC wordt ons ruime aanbod van keuzedelen steeds breder toegankelijk doordat we met gecombineerde opleidingen tot grotere volumes komen waardoor meer keuzedelen aangeboden kunnen worden. Niet alleen in keuzedelen is er iets te kiezen. Doordat dat we hebben ingezet op kwaliteit in onze centrale excellentie-programma's in plaats van kwantiteit, zijn ons programma's zoals de TopAcademie voor een diversere doelgroep toegankelijk. De mix van studenten van verschillende niveaus en verschillende achtergronden maakt dat studenten via het programma een rijkere leerervaring hebben. Er is geïnvesteerd in de professionalisering en scholing van docenten die betrokken zijn bij excellentie-activiteiten. Ondanks de beperking voor studenten om deel te nemen aan activiteiten in het afgelopen jaar is volop doorgestaan met het ondersteunen van studenten bij hun internationale ambities door het blijven aanbieden van keuzedelen en andere programma's zoals Internationalisation at Home. De Erasmus-accreditatie die begin 2021 aan DC is toegekend borgt deze ontwikkelingen voor de komende jaren en geeft blijk van een volwassen inbedding van internationalisering in onze instelling. We zien een merkbare toename in de betrokkenheid van het onderwijs bij de Skills Heroes activiteiten en zien dit terug in groei in het aantal studenten dat deelneemt en het succes dat ze op de vakwedstrijden behalen. Het gecombineerd aanbieden van excellentie-activiteiten in de organisatie zorgt voor een bredere interesse en grotere motivatie om deel te nemen.

Een belangrijke stap om te zorgen dat iedereen binnen het Drenthe College zich kan ontwikkelen in zijn eigen tempo is de ontwikkeling van onze onderwijsvisie OnderWegWijs waarin we een stevige flexibilisering van ons onderwijs realiseren. Met die ontwikkeling lopen we landelijk voorop door via flexibilisering, hybride leren, leren in de praktijk en blended learning studenten meer mogelijkheden tot maatwerk te bieden, zowel voor onze reguliere VMBO-leerlingen en de BOL- en BBL-studenten als in het volwassenenonderwijs. Daarmee willen we optimaal aansluiten bij wat onze studenten met door in het leerproces te kunnen verdiepen, verbreden, vertragen of te verrijken.

Resultaten 2022

In 2022: We leiden ook op voor een volwaardige deelname aan de maatschappij en ten behoeve van persoonlijke groei. Studenten leren 21e eeuwse vaardigheden te ontwikkelen, zoals probleemoplossend denken en handelen, kritisch en creatief denken, samenwerken en communiceren, zelfdiscipline.

Maatregelen

2020	Status	2022	Status	(Merkbare) resultaten	Verklaring in geval van afwijking
In 2019 is er een plan waaruit duidelijk wordt hoe elke regio studenten voorbereidt en tools geeft om zich als burger een plek te verwerven in de maatschappij.		In 2022 leiden we op voor een volwaardige deelname aan de maatschappij en ten behoeve van persoonlijke groei. De manier van werken en leren van studenten is gericht op 21 eeuwse bekwaamheden op het gebied van probleemoplossing.		Drenthe College heeft in 2020 een brede visie ontwikkeld op Burgerschap waarbij de landelijke Burgerschapsagenda MBO de basis is. Daarmee is Burgerschap sterker verankerd in onze opleidingen. Ieder team geeft daarin haar eigen invulling aan Burgerschap binnen de brede visie. In onze brede visie staat centraal dat de aanpak per regio en per team kan verschillen, maar dat het aanbod van de verschillende regio's dusdanig gelijk is dat behaalde resultaten geldig blijven voor studenten die van opleiding of regio veranderen. De gekozen aanpak is verwerkt in de examenplannen van alle opleidingen binnen Drenthe College. We zien dat regio's binnen dit kader de ruimte vinden om tot eigen invulling te komen. We zien een ontwikkeling waarbij meer gekeken wordt naar de overeenkomsten tussen de	Burgerschap wordt nu vaak gegeven door docenten die nog uurtjes over hebben. Soms geven ze dan maar 1 of 2 uur burgerschap en niet elke docent geeft burgerschap met plezier en betrokkenheid. Omdat deze docenten niet elk jaar ingezet worden op het vak, gaat een deel van de kennis en vaardigheden verloren. Er worden ten aanzien van burgerschap hele waardevolle zaken ontwikkeld en ondernomen, maar deze activiteiten zijn te versnipperd en te

Resultaten 2022

In 2022: We leiden ook op voor een volwaardige deelname aan de maatschappij en ten behoeve van persoonlijke groei. Studenten leren 21e eeuwse vaardigheden te ontwikkelen, zoals probleemoplossend denken en handelen, kritisch en creatief denken, samenwerken en communiceren, zelfdiscipline.

Maatregelen

2020	Status	2022	Status	(Merkbare) resultaten	Verklaring in geval van afwijking
In 2019 is er een plan waaruit duidelijk wordt hoe elke regio studenten voorbereidt en tools geeft om zich als burger een plek te verwerven in de maatschappij.		In 2022 leiden we op voor een volwaardige deelname aan de maatschappij en ten behoeve van persoonlijke groei. De manier van werken en leren van studenten is gericht op 21 eeuwse bekwaamheden op het gebied van probleemoplossing.		<p>Drenthe College heeft in 2020 een brede visie ontwikkeld op Burgerschap waarbij de landelijke Burgerschapsagenda MBO de basis is. Daarmee is Burgerschap sterker verankerd in onze opleidingen. Ieder team geeft daarin haar eigen invulling aan Burgerschap binnen de brede visie.</p> <p>In onze brede visie staat centraal dat de aanpak per regio en per team kan verschillen, maar dat het aanbod van de verschillende regio's dusdanig gelijk is dat behaalde resultaten geldig blijven voor studenten die van opleiding of regio veranderen. De gekozen aanpak is verwerkt in de examenplannen van alle opleidingen binnen Drenthe College.</p> <p>We zien dat regio's binnen dit kader de ruimte vinden om tot eigen invulling te komen. We zien een ontwikkeling waarbij meer gekeken wordt naar de overeenkomsten tussen de dimensies voor burgerschap en de inhoud van de beroepsopleidingen. Daardoor kan burgerschap beter aansluiten bij de leefwereld van de studenten en wordt er tijd vrijgemaakt om meer aandacht te besteden aan de andere dimensies.</p> <p>DC zet centraal stevig in op de dimensie Vitaal Burgerschap. De overige drie dimensies zijn een taak van de opleidingen zelf.</p> <p>Vitaal burgerschap: In het kader van de strategische pijler 'meer dan een diploma' wordt binnen DC een leefstijlprogramma aangeboden om de student zich bewust te laten worden van zijn of haar leefstijl. Onderdeel van dit programma is 'Test je Leefstijl'. Deze test geeft studenten inzicht in zijn of haar leefstijl. Door deze test vaker af te leggen kunnen studenten de resultaten zien van gezonde leefstijlkeuzes en zorg dragen voor eigen gezondheid. Daarnaast kunnen we met de leefstijlresultaten inzoomen op opleidingen/groepen studenten en daardoor tot een programma-aanbod komen wat relevant is in het kader van het beroep. De student is zich ook bewust van gezondheidsrisico's van leefstijl en werk, en kan op basis daarvan verantwoorde keuzes maken en activiteiten ondernemen die bijdragen aan een gezonde leefstijl en gezond werknemerschap</p> <p>Op meerdere locaties hebben burgerschapsdocenten scholing gevolgd waaronder de opleiding burgerschapscoördinator Windesheim en omgangskunde (waar burgerschap onderdeel van is). Deze investering in professionaliteit blijkt heel waardevol te zijn. Docenten moeten o.a. producten ontwikkelen die zij meteen in de praktijk kunnen toepassen zoals het ontwikkelen van een docentenhandleiding en een lessenserie met het thema 'Grip op geld'.</p>	<p>Burgerschap wordt nu vaak gegeven door docenten die nog uurtjes over hebben. Soms geven ze dan maar 1 of 2 uur burgerschap en niet elke docent geeft burgerschap met plezier en betrokkenheid. Omdat deze docenten niet elk jaar ingezet worden op het vak, gaat een deel van de kennis en vaardigheden verloren.</p> <p>Er worden ten aanzien van burgerschap hele waardevolle zaken ontwikkeld en ondernomen, maar deze activiteiten zijn te versnipperd en te afhankelijk van de betrokkenheid en kwaliteiten van individuele docenten. Teams gaan zeer verschillend om met de invulling van de dimensies en de kritische denkvaardigheid. Er is behoefte aan een duidelijk kader dat aansluit bij de strategische kaders van DC.</p> <p>In april 2022 opdracht gegeven om op basis van in- en extern onderzoek te ontwikkelen van nieuwe DC-brede kaders, uitgangspunten en handvatten met betrekking tot Burgerschap en daarmee het schrijven van pragmatisch, kaderstellend document voor burgerschapsonderwijs in de periode 2023-2024.</p> <p>De DC-brede kaders en uitgangspunten worden ontwikkeld in overeenstemming met de nieuwe strategische koers en financiële kaders. Daarnaast zullen handreikingen gemaakt worden voor de concrete</p>
					<p>invulling van het burgerschapsonderwijs. DC zal de landelijke ontwikkelingen blijven volgen en hier waar wenselijk en mogelijk op anticiperen. Dit zal niet eerder dan in de loop van het volgende studiejaar zijn. In de tussentijd zal afstemming gezocht worden binnen DNA-samenwerking (Noorderpoort en Alfa-college) om te leren van elkaars ervaringen met de ontwikkeling van burgerschap. Het Noorderpoort biedt daarbij ook de kennis en ervaring vanuit het Practoraat Burgerschap.</p>

Algemene doelbehalving resultaat 2022: Burgerschap binnen het mbo ligt op dit moment landelijk onder een vergrootglas. Hoe de herijking van het burgerschapsonderwijs er precies zal gaan uitzien, is nog niet te voorspellen. Daardoor kan DC op dit moment nog niet vooruitlopen op gewijzigde kwalificatie-eisen burgerschap. Er gaan op dit moment veel dingen goed ten aanzien van burgerschap en op verschillende plekken in de organisatie worden zeer waardevolle activiteiten ontplooid. De noodzaak om een impuls te geven aan het burgerschapsonderwijs is echter voor DC een gegeven, vanwege onze wens om burgerschap duurzamer te verankeren binnen ons onderwijs. Hierbij willen we mede gebruik maken van de kennis en ervaring van onze samenwerkingspartners.

SPEERPUNT 3 ONDERWIJS DAT VOORBEREIDT OP DE ARBEIDSMARKT VAN DE TOEKOMST

Doelstelling	Beschrijving nul situatie	Ambitie 2020 conform KA	Ambitie 2022 conform KA	Meting voorjaar 2020	Meting Najaar 2020	Voorjaar 2021	Stand van zaken (31 december 2022)
1. Tevredenheid opleiding omhoog	7,2	7,3	7,4	7,2	6,2	6,8	6,8
6. Tevredenheid medewerkers	7,3	7,5	7,5	MTO 2022 Bevlogenheid: 7,8 Betrokkenheid: 7,6 Indicator 'tevredenheid medewerkers' is door Effectory vanwege de beperkte waarde vervangen door indicatoren 'Bevlogenheid' en 'Betrokkenheid'. Beide scores ruim boven de landelijke benchmark			
1. Uitdagende didactische concepten in het reguliere onderwijsproces	Merkbaar						
2. Co-creatie onderwijs met bedrijven en instellingen	Merkbaar						
Indicatoren Kwaliteitsregeling							Bron
Arbeidsmarktrendement	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Open onderwijsdata, DUO Kwaliteitsafspraken 2023, peildatum 1 oktober 2022
1	76%	79%	72%	76%	78%		
2	85%	93%	93%	91%	91%		
3	86%	87%	89%	90%	92%		
4	83%	87%	87%	86%	88%		
Totaal DC	83%	87%	87%	86%	88%		
Ontwikkeling aandeel bbl-ers	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Open onderwijsdata, DUO Kwaliteitsafspraken 2023, peildatum 1 oktober 2022
1	14,9%	11,1%	12,0%	12,1%	10%	18%	
2	29,0%	29,0%	34,2%	32,1%	31%	41%	
3	37,7%	44,4%	48,3%	45,8%	48%	54%	
4	15,8%	16,9%	18,1%	18,9%	20%	22%	
Totaal DC	24,5%	26,7%	29,4%	28,6%	29%	34%	
Reflectie op indicatoren	De KPI's uit onze eigen doelstellingen die bijdragen aan dit landelijke speerpunt gaan in meetbare vorm over algehele tevredenheid over de opleiding en de tevredenheid van onze medewerkers. Daarin zien we zoals ook in voorgaande speerpunten de duidelijk herkenbare dip rond 2020 die zich later weer hersteld in de tweede helft van de kwaliteitsperiode. Daarin hebben we in algemene zin niet de stijging bereikt die we bij de start beoogden en hopen we de stijgende lijn uit de tweede helft voort te zetten. In de tevredenheid van onze medewerkers zien we dat, ondanks dat de indicator door Effectory tussentijds is gewijzigd, we op bevlogenheid en betrokkenheid resultaten zien waar we trots op zijn. De merkbare indicatoren zien we volop terug getuige de resultaten die we hieronder beschrijven waarin we zien dat Corona de digitalisering van ons onderwijs sterk heeft versneld. Die versnelling borgen we onze onderwijsvisie die komende jaren wordt gerealiseerd. De cocreatie van ons onderwijs met het werkveld kreeg in corona-tijd met veel creativiteit vorm waarbij we nieuwe vormen ontdekten zoals hackatons en we zien deze na corona weer in allerlei vormen tot volle bloei komen. In de DCollage die bijgevoegd wordt meeverzonden zijn mooie voorbeelden hiervan met trots in beeld gebracht.						
	Kijkend naar de indicatoren uit de kwaliteitsregeling zien we dat we het goed doen. Ondanks het verschil dat we zien tussen de niveaus 1-2 en 3-4, zien we een stijging van het arbeidsmarktrendement. Ook de ontwikkeling van het aandeel BBL-ers ontwikkelt zich in positieve zin met als kanttekening dat we deze zelf onvoldoende indicatief vinden voor de verbinding van ons onderwijs met de arbeidsmarkt omdat deze onder andere door conjuncturele schommelingen sterk wordt beïnvloed en per branche sterk verschilt. We kijken daarom liever naar onze merkbare resultaten op dit gebied.						

Resultaten 2022					
<p>In 2022: Is DC een school waar iedereen uitdagend, betekenisvol en toekomstgericht onderwijs ervaart. Het onderwijs wordt zo veel mogelijk samen met studenten vormgegeven. Wij bieden een hybride leeromgeving met variatie in werkvormen en didactiek, die aansluit op ontwikkelingen in de samenleving. Daarvoor zijn innovatieve onderwijsconcepten nodig, waarbij gebruik wordt gemaakt van ICT toepassingen en veel in de praktijk kan worden ervaren wat er nodig is.</p>					
Maatregelen					
2020	Status	2022	Status	(Merkbare) resultaten	Verklaring in geval van afwijking
Uiterlijk in 2020 brengt DC in beeld op welke manier digitalisering wordt inzet.		Studenten die in 2022 DC met een diploma verlaten, hebben voldoende basiskennis van ICT, informativaardigheden en mediawijsheid.		Onze eigen inspanningen op digitalisering en mediawijsheid in het onderwijs zijn vanaf 2019-2020 meer samenhangend verder gebracht vanuit het programma Doorpakken op Digitalisering van MBO Digitaal. Vanuit dit programma wordt onderliggend aan het bestuursakkoord een strategische agenda Digitalisering MBO gevoerd	Een toelichting op afwijking in positieve zin. De maatregelen en resultaten op het gebied van digitalisering van ons onderwijs zoals opgenomen in onze kwaliteitsagenda zijn voor het overgrote deel door de werkelijkheid ingehaald. De coronacrisis en de noodgedwongen situatie om ons onderwijs van fysiek naar online te verplaatsen, heeft een enorme inzet gevraagd, waarbij we zien dat we in het begin hebben kunnen terugvallen op eerder ingerichte instrumenten zoals de Digicoaches om ondersteuning te bieden waar dat nodig was. We zien in tevredenheidsonderzoeken van zowel medewerkers als studenten terug, dat deze omslag in dit tempo zijn weerslag had.
DC maakt in 2019 een plan voor de inventarisatie van de digitale vaardigheden van medewerkers op het gebied van basiskennis van ICT, informativaardigheden, communicatie door middel van social media en inzetten van digitale vaardigheden bij de keuze van de meest geschikte didactische middelen.		In 2022 hebben alle onderwijsteams de beschikking over een digi-coach of een medewerker met een vergelijkbare rol in het onderwijsteam of op de locatie. Deze ondersteunt het team bij het gebruik van de juiste digitale middelen en bij het maken van keuzes voor het flexibel maken van het onderwijs.		Er is een inventarisatie van digitale (didactische) vaardigheden uitgevoerd onder medewerkers en de resultaten zijn input geweest voor de inzet op bevordering van digitale didactische vaardigheden via bijvoorbeeld een scholingsaanbod via de DC Academie en de ondersteuning van de digicoaches. Corona heeft deze ingezette koers in stroomversnelling gebracht en daarmee heeft de werkelijkheid de ambities en activiteiten op digitalisering van ons onderwijs ingehaald.	Tegeijktijd hebben we gezien dat onze inspanningen om deze omslag zo goed mogelijk te ondersteunen en faciliteren (via webinars, digicoaches, reguliere ICT ondersteuning), vruchten afwierp en dat het online onderwijs zowel studenten als docenten steeds beter ingespeeld raakten op een werkelijkheid waarin ICT de norm werd in ons onderwijs. Met de borging van deze beweging door digitaal onderwijs in onze onderwijsvisie OnderWegWijs, zetten we deze beweging verder voort.
				In 2020 is de notitie "Digitaal Onderwijs binnen DC" vastgesteld door het College van Bestuur. Daarmee kiest DC voor het structureel werken met DigiCoaches die de opleidingsteams ondersteunen bij het vormgeven van de online lessen. De inzet op vakdeskundigheid en professionalisering hebben zich afgelopen jaar sterk gericht op de vaardigheden in het kader van de online lesgeven. De digitalisering van ons onderwijs is geborgd in onze onderwijsvisie (OnderWegWijs) waarin we als richting streven naar 20% digitaal onderwijs. Met de implementatie van een LMS (Learning Management Systeem) faciliteren we die beweging in het onderwijs optimaal. DC doet mee aan vijf thema's in het kader van het landelijk programma Doorpakken op Digitalisering van de MBO-Raad (Data-analyse, Digitaal Burgerschap, Leermiddelen, Docentenondersteuning en Portfolio).	
In 2019 zijn op het gebied van hybride leren zijn in alle drie regio's plannen van aanpak geformuleerd. In 2020 zijn op het gebied van hybride leren in alle drie de regio's een of meer pilots uitgevoerd.		In 2022 bieden we in elke regio op zoveel mogelijk plaatsen een hybride leeromgeving met variatie in werkvormen en didactiek, die aansluit op ontwikkelingen in de samenleving en wordt vormgegeven in co-creatie met studenten.		We zien merkbare resultaten van de wijze waarop in iedere regio gestructureerd invulling wordt gegeven aan de plannen van aanpak voor het meer werken met hybride concepten met het werkveld. Dat zien we met name in het aantal hybride-initiatieven zoals hieronder beschreven. We zien daarin veel verschillende vormen van groot tot klein. Van langdurige samenwerkingen tot een toename in aantal gastdocenten.	
				Regiocampus Meppel Regiocampus is een coöperatie waarin onderwijs, gemeentes, zorginstellingen en bedrijven samenwerken; het voorzitterschap berust bij DC Meppel. De coöperatie brengt studenten in contact met het werkveld. Studenten gaan aan de slag met vraagstukken uit het werkveld. De Regiocampus draagt zo bij aan innovatief onderwijs voor de regio. De regiocampus is voor DC Meppel een belangrijk samenwerkingsverband. Het biedt ons de kans om samen te werken met vo, mbo en hbo. Maar ook om delen van ons onderwijs te verbinden met het werkveld, bijvoorbeeld door samen onderwijs te ontwikkelen. In het verslagjaar hebben we die samenwerking gecontinueerd en geïntensiveerd.	

			<p>Samenwerkingen met Terra</p> <p>In 2021 startten Terra en Drenthe College met een aantal samenwerkingsprojecten. Dit is voortgezet in 2022. Een van de projecten is het ontwikkelen van het keuzedeel 'Begeleiding en ondersteuning op een zorgboerderij'. In 2022 is dit aangeboden aan de toetsingskamer van SBB. Het betreft hier een nieuw keuzedeel gericht op het inzetten van dieren binnen de zorgpraktijk. We gaan dit keuzedeel in 2023 verder uitwerken en in samenwerking met docenten van Terra aan studenten aanbieden. Ook binnen de Entree-opleidingen zijn we op inhoud gaan samenwerken. Studenten doen op deze manier meer ervaring op en hun belevingswereld wordt groter. Zo kunnen ze ontdekken waar hun passie ligt en een opleiding kiezen die bij ze past. Dat is voor hen belangrijk maar óók voor het bedrijfsleven in de regio. De samenwerking zet zich voort door na de voorjaarsvakantie van 2023 de Entree-opleidingen vanaf één locatie aan te bieden.</p>	
			<p>Horeca Weerribben Wieden</p> <p>Het project Horeca Weerribben Wieden heeft door Covid-19 lange tijd stil gelegen. We doen ons best om dit project alsnog tot een succes te maken. De inzet is tien startende studenten uit heel Nederland die gaan wonen en werken in de Weerribben Wieden en bij DC Meppel hun opleiding Kok of Gastheer-vrouw Niveau 2 te volgen. Op termijn willen we hiervan een verkort traject van één jaar maken. In eerste instantie draaien we een groep die in twee jaar hun diploma gaat halen (regulier programma).</p> <p><u>In regio Assen</u> wordt intensief samengewerkt binnen de Hof van Saksen Academie met verschillende partners waar studenten van verschillende niveaus op locatie leren. Er wordt alleen gebruik gemaakt van onze eigen onderwijslocatie voor generieke examens. Binnen het Expertise College leren studenten Zorg & Welzijn op Niveau 2,3 & 4 op locatie en wordt er gebruik gemaakt van hybride docenten.</p> <p><u>In Regio Emmen</u> wordt hybride leren in steeds meer branches uitgevoerd. Verschijningsvormen verschillen van structurele samenwerkingen met grote organisaties tot incidentele projecten met bedrijven/organisaties. In de nieuwbouwvoornemens in Emmen vormt de onderwijsvisie een nadrukkelijk</p>	
			<p>uitgangspunt waar hybride onderwijs een prominente rol speelt.</p> <p>De gedeelde uitgangspunten van hybride leren worden inmiddels opgenomen in de DC-brede onderwijsvisie die momenteel wordt ontwikkeld</p>	
<p>Algemene doelbehaling resultaat 2022: Corona heeft een ongekende versnelling gegeven aan de ambities en doelen die we hebben geformuleerd om ons onderwijs met behulp van digitale didactische werkvormen. Het noodgedwongen overschakelen van ons onderwijs van de fysieke naar een digitale omgeving is optimaal gefaciliteerd door actief scholing aan te bieden waarmee een blijvende professionaliseringsslag is gemaakt in het via nieuwe eigentijdse vormen en combinaties aanbieden van ons onderwijs. In onze ambities zoals die zijn geformuleerd worden deze werkvormen gecombineerd met ook innovatieve hybride leeromgevingen, zoveel mogelijk dicht op de praktijk. Ondanks dat ons onderwijs in 2020 maar beperkt tot niet heeft kunnen plaatsvinden in deze innovatieve omgevingen, zien we dat in alle regio's dat het op deze wijze samen werken met het werkveld meer en meer gemeengoed wordt. Dat zien we terug in veel initiatieven zoals hierboven benoemd. De komende periode investeren we in het borgen van zowel de digitaliseringsslag als ook de innovatieve onderwijsconcepten in onze DC-brede onderwijsvisie OnderWegWijs.</p>				

Resultaten 2022					
In 2022: Onze docenten zijn bevrogen, betrokken en staan open voor innovatie. Ze krijgen maximale ruimte om studenten te boeien. Door ze uit te dagen, te boeien en persoonlijke aandacht te hebben voor ieders talent					
Maatregelen					
2020	Status	2022	Status	(Merkbare) resultaten	Verklaring in geval van afwijking
<p>In 2019 is samen met HR een visiedocument opgesteld voor de docent van de toekomst.</p> <p>In 2020 zijn een aantal pilots uitgevoerd om de aspecten van docent van de toekomst in de praktijk uit te testen en de effecten te ervaren. Op basis van deze resultaten is het uitrol plan opgesteld.</p>		<p>In 2022 zijn onze docenten zijn flexibel, betrokken en staan open voor innovatie. Ze krijgen ruimte om studenten te binden en te boeien.</p> <p>In 2022 krijgen alle docenten de ruimte om zichzelf te ontwikkelen en nemen hiervoor ook zelf verantwoordelijkheid.</p>		<p>In het ontwikkelen van de visie voor de docent van de toekomst is het landelijke beroepsbeeld MBO-docent als uitgangspunt genomen. Het beroepsbeeld MBO-docent wordt in gezamenlijkheid met visies uit de regio en de centrale onderwijsvisie opgepakt.</p> <p>Het beroepsbeeld is opgenomen in de herziening van het functiebouwwerk. Samen met groep</p>	<p>Er is bewust voor gekozen om de visie op de docent van de toekomst en het uitvoeren van pilots, als onderdeel aan te vliegen van de bredere organisatieontwikkeling waarin we toewerken naar Strategisch Personeelsontwikkeling in plaats van een op zichzelf staande activiteit.</p> <p>Op die wijze verwachten we dat we op een meer samenhangende manier kunnen toewerken naar zowel kwalitatief als kwantitatief toekomstbestendig personeelsbestand dat past bij hoe ons onderwijs, onze organisatie en onze context de komende jaren veranderd.</p> <p>Omdat deze activiteit met een meer integrale aanpak wordt opgepakt, is de activiteit nog niet volledig afgerond. De komende twee jaren investeren we extra in strategische personeelsontwikkeling investeren we extra en daarom verwachten we dat ons beoogde resultaat voor 2022 niet in gedrang komt.</p>
				<p>docenten en OR wordt dit nader uitgewerkt.</p>	
<p>In 2019 is het plan van aanpak voor de ontwikkeling van loopbaancoaches opgesteld.</p>	Afgerond	<p>In 2022 heeft 50% van alle docenten zich kunnen ontwikkelen tot loopbaancoach.</p>		<p>Plan van aanpak voor de ontwikkeling van loopbaancoaches is ontwikkeld. Vanuit die plan van aanpak volgen alle nieuwe docenten de leergang (of de docenten die dat jaar voor het eerst LOB'er zijn). De leergang LOB bestaat uit een intake, drie trainingdagen, twee intervisiebijeenkomsten, twee keer beeldcoaching en een eindgesprek. De leergang is vooral gericht om nieuwe LOB'ers de grondbeginselen van LOB mee te geven.</p> <p>We hebben twee LOB-trainers die elk 0,2 fte ingezet worden voor LOB trainingen, LOB kenniscafés en maatwerk trajecten met teams die LOB een stap vooruit willen helpen.</p> <p>In schooljaar 2020-2021 waren er 35 deelnemers verdeeld over twee trainingsgroepen.</p>	

Algemene doelbehaling resultaat 2022: De professionaliseringslag die is gemaakt door onderwijsmedewerkers om het onderwijs digitaal te blijven geven in 2020, toont de veerkracht om ons onderwijs te blijven vernieuwen. We hebben in alle teams en regio's gezien dat er een enorm geïnvesteerd is door onderwijsmedewerkers om nieuwe didactische vormen aan te leren. Ondanks dat digitaal onderwijs nooit kan concurreren met het fysieke, zien we dat er nieuwsgierigheid is aangewakkerd naar hoe we verschillende didactische vormen kunnen combineren en hoe we tot nieuwe eigentijdse onderwijsconcepten komen en hoe we daarin het geleerde van dit jaar, kunnen blijven benutten ten behoeve van ons onderwijs. Die nieuwsgierigheid blijven we komende periode voeden door vanuit onze DC-brede visie, deze onderwijsvormen verder te integreren in ons onderwijs. We faciliteren dit vanuit de DC Academie met een passend scholingsaanbod en vinden borging hiervan in het beroepsbeeld voor de MBO-docent binnen DC.

Resultaten 2022					
In 2022: Geven wij het onderwijs samen met bedrijven en instellingen vorm, aan de hand van echte praktijkopdrachten. Beroepsgerichte vakken vinden waar mogelijk buiten de school plaats. We stellen ons ondernemend en onderzoekend op en helpen de regio innovatief te zijn. Tijdens de opleiding voegt de student direct waarde toe aan de regio.					
Maatregelen					
2020	Status	2022	Status	(Merkbare) resultaten	Verklaring in geval van afwijking
Assen					
In 2019 wordt een start gemaakt met: <ul style="list-style-type: none"> Uitwerken van het businessmodel i.s.m. Ondernemend Assen voor toekomstig techniekonderwijs. het vormgeven van innovatie werkplaatsen met MKB regio Noord Midden Drenthe i.s.m. met HBO. de ontwikkeling van methodieken en concepten t.b.v. Innovatiewerkplaatsen (IWP's) en hybride vormen van leren in de praktijk van het MKB.		DC Assen draagt in 2022 bij aan een krachtig MKB in Noord en Midden Drenthe. Dit doet ze door samen te werken in coöperatieve samenwerkingsverbanden/multidisciplinaire netwerken. In deze samenwerkingsverbanden werken we samen met het MKB, HBO en andere partners. Dit doen we aan de hand van beproefde methodieken en concepten en hybride vormen.		Samen innoveren Assen (SIA) is in 2018 gestart. Het is een initiatief van Ondernemend Assen, de gemeente Assen, de provincie Drenthe en de Hanzehogeschool. De ambitie is om als onderwijs, bedrijfsleven en overheden samen een innovatieve en technische leer- en werkomgeving te ontwikkelen. En daarin ook samen aan de slag te gaan. Dit leidde in 2019 tot de TechHub. In het voorjaar van 2022 hebben de partners de ambitie uitgesproken om de samenwerkingen te verbreden naar andere sectoren, bijvoorbeeld op het gebied van de vrijetijdsbesteding, energie, zorg en overheid. In 2023 werkt men de plannen concreet uit.	
In 2020 is DC Assen voor minimaal een kwart van de overlegplatforms partner.		In 2022 is DC Assen voor het merendeel platform partner én het eerste aanspreekpunt is als het gaat om onderwijs en het ontwikkelen van mensen.		Er ontbreekt een totaaloverzicht van overlegplatforms in regio Assen waardoor de meetbare resultaten niet in beeld zijn. Wel hebben we een goed overzicht en zijn we vertegenwoordigd in veel en in ieder geval de meest relevante regionale platforms. DC is daarin vaak initiërend om tot (keten)samenwerking te komen vanwege de diversiteit van vraagstukken binnen onze school. We zijn daarmee goed aangehaakt bij zowel werkveld in brede zin, regionale overheden, instanties en sociale partners en collega's instellingen uit het VO, MBO en HBO.	Er is geen totaaloverzicht van overlegplatforms aan de hand waarvan we objectief kunnen vaststellen dat we als DC in regio Assen in een kwart van de overlegplatforms partner zijn. Deze maatregel is, los van deze kwantitatieve doelstelling, met name ook geformuleerd om te investeren in onze verbondenheid in de regio. Daarvan kunnen we wel vaststellen dat we zien dat onze verbondenheid in de regio sterk gegroeid is en dat zien we terug in onze vertegenwoordiging in regionale netwerken. Zowel in bestaande als ook in nieuwe zoals 'Samen Innoveren Assen' waarin met bedrijven, provincie, gemeente en de Hanzehogeschool concreet wordt samengewerkt wordt aan het innovatie-ecosysteem in de regio. De Techhub is als hybride leeromgeving een concreet resultaat van deze samenwerking.

Emmen					
<p>In 2019 hebben we een plan van aanpak opgesteld hoe we kunnen gaan werken met echte regionale opdrachten.</p> <p>In 2020 hebben we een nieuw of versterkt samenwerkingsverband met werkgevers uit de regio die echte opdrachten inbrengen in de opleidingen. In elke opleiding is een pilot geweest met minimaal 2 praktijkopdrachten i.s.m. het bedrijfsleven.</p>		<p>We hebben een samenwerkingsverband met 40 regionale werkgevers. In elke opleiding zijn echte praktijkopdrachten in het curriculum ingebed.</p>		<p>De Greenwise Campus is per medio 2022 de nieuwe naam van de Regiocampus Emmen. Deze naam past bij de ambities en maakt duidelijk waar de campus voor staat: werken aan het 'vergroenen' en 'verslimmen' van de regio. De campus is een initiatief van NHL Stenden, Drenthe College, Rijksuniversiteit Groningen, Provincie Drenthe en gemeente Emmen.</p> <p>De campus levert een belangrijke bijdrage aan vier belangrijke sectoren in onze regio. Het gaat om de volgende transities:</p> <ul style="list-style-type: none"> • van lineaire naar een circulaire economie • van fossiele naar duurzame energie, • van analoog naar digitaal • van zorg naar positieve gezondheid. <p>Bedrijven, kennisinstellingen, studenten, overheden en inwoners werken samen aan deze uitdagingen. Zoals het vergroenen van de chemie, het zoeken naar nieuwe energiebronnen voor de industrie, oplossingen vinden voor het personeelstekorten, en de toepassing van hightech materialen in de maakindustrie. Zo leveren we een bijdrage aan een slimme en duurzame toekomst voor een vitale regio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gezondheid werken samen met BuurtSportcoaches waarin ze helpen met het verbeteren van gezondheid in de wijk. 	<p>De planmatige aanpak zoals beoogd ontbreekt maar we zien niet dat dat ten koste gaat van gewenste ontwikkeling. Het samenwerken met partners zodanig dat er onderwijsactiviteiten uit voort komen wordt meer en meer vanzelfsprekend onderdeel van de reguliere manier van werken</p>
<p>In 2019 hebben we een plan van aanpak opgesteld hoe DC Emmen kan bijdragen aan o.a. Sportstad Emmen, Vitaal Emmen en andere initiatieven in de regio.</p>		<p>Wij en/of onze studenten zijn continu zichtbaar in de regio. We zijn jaarlijks verbonden aan 6 regionale vraagstukken (onder andere Sportstad Emmen).</p>		<p>De campus levert een belangrijke bijdrage aan vier belangrijke sectoren in onze regio. Het gaat om de volgende transities:</p> <ul style="list-style-type: none"> • van lineaire naar een circulaire economie • van fossiele naar duurzame energie, • van analoog naar digitaal • van zorg naar positieve gezondheid. <p>Bedrijven, kennisinstellingen, studenten, overheden en inwoners werken samen aan deze uitdagingen. Zoals het vergroenen van de chemie, het zoeken naar nieuwe energiebronnen voor de industrie, oplossingen vinden voor het personeelstekorten, en de toepassing van hightech materialen in de maakindustrie. Zo leveren we een bijdrage aan een slimme en duurzame toekomst voor een vitale regio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gezondheid werken samen met BuurtSportcoaches waarin ze helpen met het verbeteren van gezondheid in de wijk. 	
				<p>De campus levert een belangrijke bijdrage aan vier belangrijke sectoren in onze regio. Het gaat om de volgende transities:</p> <ul style="list-style-type: none"> • van lineaire naar een circulaire economie • van fossiele naar duurzame energie, • van analoog naar digitaal • van zorg naar positieve gezondheid. <p>Bedrijven, kennisinstellingen, studenten, overheden en inwoners werken samen aan deze uitdagingen. Zoals het vergroenen van de chemie, het zoeken naar nieuwe energiebronnen voor de industrie, oplossingen vinden voor het personeelstekorten, en de toepassing van hightech materialen in de maakindustrie. Zo leveren we een bijdrage aan een slimme en duurzame toekomst voor een vitale regio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gezondheid werken samen met BuurtSportcoaches waarin ze helpen met het verbeteren van gezondheid in de wijk. 	
<p>In 2019 is het plan van aanpak ontwikkeld voor de verduurzaming van het CIV DC Tech. In 2020 is gestart met de uitrol van het plan.</p> <p>In 2020 hebben we een samenwerkingsverband met bedrijven in de techniek sector, waarmee we werken aan een aanpak voor een betere in-en doorstroom van onze technische studenten.</p>		<p>DC Tech is uitgebreid met nieuwe partners en zijn we actief bezig met de verduurzaming van het CIV.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Er is een plan van aanpak ontwikkeld. De verduurzaming van DC Tech als CIV vindt daarmee plaats in de RIF's Gas 2.0 & Skills4Future. Hierin wordt samengewerkt met verschillende thematische clusters van bedrijven en partners, zowel op het gebied van energietransitie en groene chemie als in de maakindustrie. Er worden goede stappen gezet in het daarbinnen onderwijskundig innoveren en verbinden van verschillende opleidingen • Het proctoraat Waterstof in de Industrie is begin 2022 gestart met als doel 'het verspreiden van kennis en innovatie, en opleiden tot innovatief vakmanschap'. 	

				<p>Inmiddels zijn practoor Willem Hazenberg, docent-onderzoekers, studenten, docenten uit mbo en hbo en partners in het bedrijfsleven van start gegaan. Practoor 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 waterstoffafel, een cursusboek en een trainde-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.</p>	
Meppel					
<p>In 2019 wordt het Servicestation geïntegreerd in het ondernemerspunt (Regiocampus) zonder verlies van capaciteit of intensiteit van projecten.</p> <p>In 2020 heeft de DC Conceptstore een duidelijke en vernieuwde propositie waarbinnen onderwijs duurzaam vorm krijgt en tegelijkertijd maatschappelijke verbindingen tot stand komen.</p>		<p>DC Meppel is een actieve drager van het ondernemerspunt (Regiocampus).</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Regiocampus is een coöperatie waarin onderwijs, gemeentes, zorginstellingen en bedrijven samenwerken; het voorzitterschap berust bij DC Meppel. De coöperatie brengt studenten in contact met het werkveld. Studenten gaan aan de slag met vraagstukken uit het werkveld. De Regiocampus draagt zo bij aan innovatief onderwijs voor de regio. De regiocampus is voor DC Meppel een belangrijk samenwerkingsverband. Het biedt ons de kans om samen te werken met vo, mbo en hbo. Maar ook om delen van ons onderwijs te verbinden met het werkveld, bijvoorbeeld door samen onderwijs te ontwikkelen. • Regiodirecteur Meppel is vanuit deze nauwe betrokkenheid bij Regiocampus voorzitter geworden van de Regiocampus. 	
<p>Algemene doelbehaling resultaat 2022: Ondanks dat ons onderwijs in 2020 maar beperkt tot niet heeft kunnen plaatsvinden in deze innovatieve omgevingen, zien we dat in alle regio's dat het op innovatieve wijze samen werken met het werkveld meer en meer gemeengoed wordt. Dat zien we terug in veel initiatieven zoals hierboven benoemd. De komende periode investeren we in het uitbouwen en het borgen van deze initiatieven onder andere door de gedeelde uitgangspunten van hybride leren als integraal onderdeel van onze DC-brede onderwijsvisie momenteel verder uit te bouwen.</p>					

Resultaten 2022

In 2022: Ons opleidingsportfolio is op maat gemaakt voor de bedrijven en de context in de regio. Ons aanbod is tegelijkertijd relevant voor studenten, die we voor de regio willen behouden.

Maatregelen

2020	Status	2022	Status	(Merkbare) resultaten	Verklaring in geval van afwijking
<p>In 2019 is een plan van aanpak ontwikkeld over een vraag gestuurde samenstelling van het portfolio.</p> <p>In 2020 gaat elke regio in beraad over de samenstelling van het portfolio en maakt hierover keuzes.</p>		<p>In 2022 heeft DC in elke regio een flexibel portfolio waarmee ze adequaat kan inspelen op de behoeftes in de markt.</p>		<p>Er is een centrale analyse gemaakt van de mate waarin onze huidige opleidingenportfolio aansluit bij de vraag van onze regio. De analyse laat op regio niveau zien in welke sectoren groei verwacht wordt en wat noemenswaardige demografische ontwikkelingen zijn. Corona brengt in deze analyse wel een grote onvoorspelbaarheid met zich mee. Overall inzichten uit de centrale analyse:</p> <p>Dat is het startpunt voor strategische portfoliobepaling in de regio's om het aanbod voor nu en in de toekomst te blijven aansluiten op de vraag van onze regio. Daarin zijn de contacten met partners in onze regio de basis en is dit doorlopend onderwerp van gesprek.</p>	<p>In onze maatregelen hebben we een duidelijke volgorde gekozen om eerst een plan van aanpak te ontwikkelen voor het komen tot vraaggestuurde samenstelling van het portfolio om vervolgens als regio's te komen tot keuzes.</p> <p>Er is vanuit het plan van aanpak gekozen om allereerst een centrale, DC-brede analyse te maken van onze omgeving waarbij we valide gegevens beschikbaar hebben die als vertrekpunt kunnen dienen in een verdere regionale aanpak.</p> <p>Deze centrale analyse is eind 2020 opgeleverd. Dat betekent dat we voor de zomer 2021, later dan gepland, een slag maken naar regionale portfolio-keuzes en een vraag gestuurde samenstelling van het portfolio.</p>
<p>In 2019 is in elke regio (in samenwerking met partners) een plan van aanpak ontwikkeld op het gebied van techniek, bijvoorbeeld met betrekking tot duurzaamheid, nieuwe opleidingen op entree en niveau 2 of flexibele trajecten.</p> <p>In 2020 is gestart met de uitrol van het plan.</p>		<p>In 2022 is de samenwerking tussen de technische opleidingen en de technische bedrijven in de regio's verbeterd en vergroot.</p>		<p>Alle regio's hebben zichtbaar en merkbare ontwikkelingen op het ontwikkelen van samenwerkingen op het gebied van techniek, duurzaamheid, digitalisering en andere relevante ontwikkelingen. In alle regio's zijn we om te beginnen partner in Sterk Techniekonderwijs. In de plannen voor Sterk Techniekonderwijs is een duidelijke aanpak geformuleerd.</p> <p>Regionaal zien we inzet op innovatief techniekonderwijs in bijvoorbeeld de betrokkenheid bij de Techhub in Assen waar digitalisering, sensortechnologie en smart industry in samenwerking met het bedrijfsleven vorm krijgt in</p>	

				<p>ons onderwijs en waar ingezet wordt op een leerlijn van VO naar niveau 2,3,4 en het HBO.</p> <p>In regio Emmen is onze DC Tech de verbindende schakel tussen het technische beroepsonderwijs en het innovatief bedrijfsleven waarbij met name groene chemie en energietransitie het accent krijgen.</p> <p>In Meppel waar het economisch profiel minder zwaar op techniek ligt wordt de mogelijkheid verkend van het ontwikkelen en aanbieden van Niveau 2 techniek.</p>	
--	--	--	--	---	--

Algemene doelbehaling resultaat 2022: Het komen tot een opleidingsportfolio dat op maat gemaakt is voor de regio, begint bij een zorgvuldige analyse van hoe we als instelling in ons brede bedieningsgebied onze maatschappelijke opdracht willen invullen. Er is een centrale analyse gemaakt van de mate waarin onze huidige opleidingenportfolio aansluit bij de vraag van onze regio. De analyse laat op regio niveau zien in welke sectoren groei verwacht wordt en wat noemenswaardige demografische ontwikkelingen zijn. Deze centrale analyse is de basis van waaruit onze 3 regio's komen tot meer regionale strategische portfoliokeuzes en die af te stemmen op wat de regio vraagt, wat studenten uitdaagt en behoudt voor de regio en die de brede regio blijven voorzien van een toekomstbestendig mbo-onderwijs.

Resultaten 2022					
<p>In 2022: DC is de uitvoerder en heeft de makelaarsrol op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen op mbo-niveau in de regio. Wij bieden opleidingstrajecten op maat aan, die naadloos aansluiten op de behoeftes van werknemers. Zo bieden wij naast het mbo-examen een veelheid van certificaten aan, die direct waarde bieden aan de student/werknemer en het bedrijf.</p>					
Maatregelen					
2020	Status	2022	Status	(Merkbare) resultaten	Verklaring in geval van afwijking
<p>In 2019 is in elke regio een verkenning opgesteld, die inzicht geeft in de kansen voor DC in de LLO markt. In 2019 is er een DC brede visie op LLO op basis van de verkenningen.</p> <p>In 2020 is de uitrol gestart op basis van de visie en de verkenningen.</p>		<p>In 2022 hebben we een ruim en gevarieerd aanbod LLO, passend bij de behoefte van de regio. Elke sector biedt modules aan voor werkende alumni en zittende werknemers van bedrijven/instellingen (nascholing, bijscholing).</p>		<p>Met Leven Lang Ontwikkelen draagt DC bij aan het verbeteren en behouden van vakken en vaardigheden van volwassenen in de regio. Onze praktijkgerichte aanpak maakt het mogelijk om deze opleidingen naast het werk te volgen.</p> <p><i>Organisatie</i> Als regionale partner is DC 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.</p> <p>Per 1 januari 2022 is het team van LLO zelfstandig en zelfsturend en heeft het een eigen budget. Het team is de proactieve schakel tussen het werkveld cq. '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.</p> <p><i>Aanbod</i> Voor de kinderopvang heeft DC het aanbod van open inschrijvingen uitgebreid met vier nieuwe trajecten. Deelnemers krijgen de mogelijkheid om een mbo-certificaat te halen, ongeacht tijd en locatie. Door de flexibiliteit en</p>	<p>Corona had gelukkig maar een klein deel van het jaar impact op onze LLO-activiteiten. We zagen een stijgende lijn in het aantal trajecten en deelnemers. 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.</p>

			<p>relevantie van het aanbod kunnen zij zich in hun eigen tempo en op hun eigen manier ontwikkelen. Zo willen we de drempel verlagen om aan een opleiding deel te nemen. De certificaten voldoen aan de eisen die aan werknemers in deze sector worden gesteld.</p> <p>Nieuw is ook het voorschakeltraject Zorg. Daarin kunnen deelnemers onderzoeken of zij 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. We verwachten dat het voorschakeltraject resulteert in minder uitval, omdat deelnemers beter voorbereid en begeleid worden.</p> <p><i>Subsidies</i> Het aantal subsidies om mensen te stimuleren volwassenenonderwijs te volgen, neemt toe. De invoering van het STAP-budget in maart 2022 heeft een grote impact, aangezien het de individuele belastingaftrek voor scholing vervangt. Voor de burger en onze organisatie. Het vraagt veel van de interne organisatie.</p> <p>In 2021 ontving LLO een subsidie van Nederland leert Door. Deze droeg bij aan de verdere bij- en omscholing van werkenden en werkzoekenden in Noord-Nederland. De resultaten van deze</p>	
			<p>subsidie waren zeer positief en zorgden voor een verdere uitrol van onze LLO-activiteiten. Om deze reden heeft het samenwerkingsverband 'Het Noorden Leert Door' besloten om in 2022 opnieuw een aanvraag in te dienen. Helaas werden we daarvoor uitgeloot. Wél werken VNO-NCW MKB Noord, alle acht noordelijke mbo-instellingen en de noordelijke arbeidsmarktregio's samen om de inwoners van Friesland, Groningen en Drenthe laagdrempelig toegang te bieden tot de beschikbare subsidieregelingen en passend mbo-opleidingsaanbod voor volwassenen. 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.</p> <p>De samenwerking binnen DNA is geïntensiveerd om in de toekomst nog beter te kunnen inspelen op de behoeften van onze deelnemers. Er zijn uitgangspunten opgesteld om deze samenwerking verder te concretiseren. Ambitie van DNA is een financieel gezonde LLO-opleider (DNA) worden met zoveel mogelijk maatschappelijke impact in de regio.</p>	
<p>Algemene doelbehaling resultaat 2022: Het afgelopen jaar is stevig geïnvesteerd in het ontwikkelen van LLO als een volwassen onderdeel van in ons onderwijs aanbod. Zowel onderwijsinhoudelijk is daarin een stevige slag geslagen maar organisatorisch worden er stevige stappen gezet om de infrastructuur hiervoor goed in te richten. We zien dat in alle regio's vorm krijgen waarin er regionale strategische partnerships ontstaan. De samenwerking binnen DNA is geïntensiveerd om in de toekomst nog beter te kunnen inspelen op de behoeften van onze deelnemers. Er zijn uitgangspunten opgesteld om deze samenwerking verder te concretiseren. Ambitie van DNA is een financieel gezonde LLO-opleider (DNA) worden met zoveel mogelijk maatschappelijke impact in de regio.</p>				

EEN TOEKOMSTGERICHTE ORGANISATIE

Resultaten 2022					
<p>In 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werken de diensten professioneel en groeperen ze zich in expertteams. • Is er één servicedesk voor heel Drenthe College waar (potentiele) studenten, medewerkers, ouders, en externe klant terecht kunnen voor al hun vragen, behoeftes en problemen. De servicedesk is 52 weken per jaar bereikbaar en we streven naar een reactie én een oplossing binnen 48 uur. • Zijn processen zoveel mogelijk lean ingericht en gedigitaliseerd. Daaronder vallen ook processen die deel uitmaken van of raken aan de OOD diensten in de regio. • Zijn de centrale en decentrale dienstverlening goed op elkaar afgestemd. • Is er een DC Academie die de strategische koers van DC faciliteert met een continue programma gericht op vertrouwen groeien, durven. Met de DC Academie worden medewerkers geïnspireerd en gefaciliteerd in hun persoonlijke ontwikkeling en ontwikkeling als team binnen Drenthe College. DC Academie gaat vertrouwen, durven, groeien in haar leerprogramma's laten terugkomen. Bijvoorbeeld in het management development programma. • Werkt informatiemanagement als brug tussen ICT en onderwijs en heeft haar plek onafhankelijk van ICT in de organisatie. • Zijn de diensten katalysator geweest voor een duurzaam DC. 					
Maatregelen					
2020	Status	2022	Status	(Merkbare) resultaten	Verklaring in geval van afwijking
<p>Van iedere dienst is in 2019 een visie en plan van aanpak ontwikkeld op het lean maken van de processen.</p> <p>Alle diensten hebben minimaal 50% van de processen lean ingericht.</p>		<p>Alle diensten hebben 90% van de bestaande en nieuwe processen lean ingericht.</p>		<p>Er is toegewerkt naar een organisatie-brede inrichting van de procesorganisatie. Dat betekent dat naast de primaire onderwijsprocessen, de diensten een integraal onderdeel uitmaken van onze MORA-procesarchitectuur. Zowel voor onze primaire onderwijsprocessen als voor onze ondersteunende processen in de diensten zijn eenduidige proceseigenaren toegewezen op directieniveau. Er zijn DC-brede uitgangspunten geformuleerd voor de inrichting van processen waarin de principes van LEAN de basis vormen.</p> <p>Per proces-portefeuille zijn prioriteiten gesteld in welke volgorde processen geoptimaliseerd worden. Voor de Diensten is met de implementatie van AFAS een grote slag geslagen in de optimalisatie van processen met name in de HR en financiële processen. Daarnaast is er grote slag gemaakt in het optimaliseren van de Onderwijs Ondersteunende Diensten (OOD) waarmee de processen studentadministratie, examenbureau en planning en roosteren zijn geoptimaliseerd. Er is bij benadering daarmee een optimalisatie-slag gerealiseerd in de helft van onze ondersteunende processen.</p>	

				Er is overkoepeld sterk geïnvesteerd in het inrichten van de procesorganisatie, het ontwikkelen van interne procesdeskundigheid via meerdere belts (green - & black belt) en er wordt toegewerkt naar een structureel aanbod via de DC Academie voor Lean-trajecten	
Er ligt in 2019 een plan van aanpak voor een gezamenlijke servicedesk.		Er is een servicedesk opgezet als centraal aanspreekpunt voor alle diensten		Er is een nieuwe centrale service-desk ontwikkeld en ingericht waarbij er 1 digitaal punt is waar alle vragen en ondersteuningsverzoeken gemeld kunnen worden om aan de achterkant efficiënt door de juiste dienst opgepakt te worden. Gelijktijdig is de interne portal vernieuwd waarmee een stevige impuls is gegeven aan de interne informatievoorziening	
Er ligt een plan van aanpak voor een doorlopende dialoog met de regio's t.b.v. continue verbetering van de organisatie en een 0-meting voor de klanttevredenheid interne dienstverlening. Centrale en decentrale dienstverlening wordt op elkaar afgestemd door een doorlopende dialoog tussen de diensten en de regio's.		We zijn een service verlenende organisatie met een goed beeld van haar klanten. Klanttevredenheid 1,0 punt boven de nulmeting.		Volgens het model van HRM waarin dedicated adviseurs werken voor specifieke regio's, zijn dienst MPR, O&I en FFC volgens eenzelfde structuur ingericht. Daarnaast is een DMT (diensten MT) met managers en hoofden van de diensten ingericht om tot meer afgestemde en integrale dienstverlening naar de organisatie te komen.	Er is vooraf geen plan van aanpak ontwikkeld om te komen tot een doorlopende dialoog tussen de diensten en de regio's. Desalniettemin is er stevig geïnvesteerd via hiernaast opgenomen resultaten/activiteiten in de verbetering van onze dienstverlening en het gesprek tussen diensten en het onderwijs. Al werkende weg is de planmatige aanpak wel zichtbaar geworden in de teamplannen waar alle diensten in hierover ook specifieke verbeteractiviteiten opnemen. Deze teamplannen hebben binnen alle diensten dezelfde vorm waardoor er meer eenheid ontstaat in de wijze waarop we werken aan het integraal verbeteren van onze dienstverlening en het met meer eenheid aanbieden van onze dienstverlening richting de organisatie.
Developmentprogramma gereed voor alle expertteams op gebied van adviseren.	Niet afgerond	Wij adviseren vanuit een multidisciplinair expertteam.		De nieuwe structuur voor alle diensten waarin er wordt gewerkt in expertteams en adviseurs zijn toegewezen aan specifieke regio's, werpt vruchten af. Het periodiek aanschuiven van adviseurs vanuit de diensten bij het onderwijs met als expliciet doel om met elkaar in gesprek te blijven over actuele ontwikkelingen in de	.

			<p>regio, draagt bij aan de vindbaarheid, de verbinding en de aansluiting tussen diensten en de regio's/het onderwijs.</p> <p>Vanuit een development-programma is er vanuit de gezamenlijke diensten geïnvesteerd in de professionalisering van alle adviseurs om vanuit 1 visie op advisering te werken.</p>	
<p>Pilots gestart voor onderdelen van de DC Academie.</p> <p>Coalities hebben de beweging 'teams aan zet' in wisselende samenstellingen gefaciliteerd.</p>	Afgerond	Er is een DC Academie die de strategische koers van DC faciliteert.	<p>Continue aandacht voor professionalisering en ontwikkeling van kennis, vaardigheden en gedrag is een must voor onze medewerkers. Dit faciliteren en stimuleren we in de DC Academie.</p> <p>Professionalisering is belangrijk om de kwaliteit van het onderwijs te blijven borgen. Via de portal van de DC Academie vinden alle medewerkers een uitgebreid scholingsaanbod. Het grote aanbod aan trainingen, inspiratiesessies en workshops heeft geleid tot een breed programma voor individuele professionalisering. Passend bij de eigen professionaliseringsvraag kon iedere docent,</p>	

			<p>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.</p> <p>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. Het advies development-programma voor adviseurs en het traject voor onderwijsondersteunend personeel om op klantgerichtheid en digitale vaardigheden te trainen zijn hier voorbeelden van.</p> <p>De groei in deelname aan scholingsactiviteiten en het gestructureerd meten van tevredenheid over het aanbod heeft de DC Academie gebracht tot een meer thematische indeling</p>	
--	--	--	---	--

				<p>van activiteiten die past bij waar DC de komende jaren op investeert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vakdeskundigheid en professionalisering • Vitaliteit en loopbaan • Teamleren • Leiderschap • Startende medewerkers <p>De beweging teams aan zet is wordt meer en meer op een samenhangende wijze gefaciliteerd. Alle teams vullen tweejaarlijks een teamscan in om op basis daarvan inzicht te krijgen in de mate waarin het team taakvolwassen is en daarin ontwikkelt. Op basis van deze scan wordt een teamontwikkelplan opgesteld.</p> <p>Instrumenten om de teams aan zet-beweging te stimuleren wordt meer geïntegreerd in bestaande instrumenten zoals de formats voor zelfevaluaties en teamplannen en het aanbod van de DC Academie. Daarmee is de beweging logischer en meer herkenbaar voor teams.</p>	
--	--	--	--	--	--

<p>Afbakening begrip duurzaamheid en wat dit betekent voor DC gereed in 2019.</p> <p>Opstellen Duurzaamheidsplan met daarin parallelle uitvoering fase 1 in 2020.</p>	Niet volledig afgerond	Realisatie duurzaamheidsagenda.			<p>Duurzaamheid als thema prominenter op de agenda van DC en eenduidig belegd bij dienst FFC. Ondanks dat een centraal duurzaamheidsplan nog ontbreekt zien we duurzaamheid wel nadrukkelijker terug in onze activiteiten.</p>
---	------------------------	---------------------------------	--	--	--

BETROKKENHEID STUDENTEN

De betrokkenheid van onze studenten bij de totstandkoming van onze kwaliteitsagenda is aan het begin van deze rapportage kort beschreven. Ook gaandeweg de realisatie van onze kwaliteitsagenda zijn we actief in gesprek gebleven met onze studenten om te blijven toetsen of onze inspanningen het juiste effect hebben. Daarin zien we onderscheid tussen de formele route waarin meer expliciet met studenten gesproken is over onze ambities, en een informele route, waar via meer impliciet waardevolle inzichten tot ons kwamen die we hebben meegenomen in de uitvoering van onze activiteiten. De formele route waarin we expliciet met onze studenten spreken over onze kwaliteitsagenda is via de studentenraad. Maandelijks spreekt de centrale studentenraad met het College van bestuur over de strategische ambities en de mate waarin de studenten voldoende merken van onze ambities. Daarnaast is eerder gestart met het organiseren van pizza-sessies waar informeel met de centrale studentenraad is gesproken over hoe we gezamenlijke beelden bij onze strategische ambities nog beter bij elkaar kunnen brengen. We merken dat de centrale studentenraad onze koers onderschrijft, ons terug geeft dat ze merkbaar effect zien, maar ook voorbeelden teruggeven waar we extra aandacht moeten geven. Denk daarbij aan bijvoorbeeld het blijven investeren in state-of-the-art praktijkmateriaal dat aansluit bij materiaal dat in het

De route waarop meer impliciet input van onze studenten ophalen over onze kwaliteitsagenda is via de KPI-metingen. De KPI's zijn de vertaling van onze kwaliteitsagenda. De KPI's zijn teruggebracht tot een set vragen die zijn oorsprong grotendeels vindt in de JOB-enquête. Zoals eerder in deze rapportage beschreven is er tweemaal per jaar een enquête uitgezet onder alle studenten waarin gelegenheid is geboden om op de KPI's terugkoppeling te geven. LOB-ers ondersteunden studenten bij het invullen van de enquête waardoor de respons goed is (20-25%) en we een goed beeld krijgen van hoe studenten vinden dat we het doen.

Belangrijk daarin dat we niet alleen op instellingsniveau een goed idee hebben waar we staan, juist op opleidings- en teamniveau koppelen we de resultaten terug in onze organisatie. Via een speciaal ingericht dashboard kunnen teams daarmee inzien hoe ze scoren op de KPI's op basis van directe feedback van studenten. Daarmee kunnen teams gericht verbeteracties inzetten op basis van feedback van studenten op de KPI's van onze kwaliteitsagenda.

BETROKKENHEID DOCENTEN

Zoals eerder in deze rapportage toegelicht is de kwaliteitsagenda nadrukkelijk een optelsom van plannen zoals die in de regio zijn ontwikkeld. De centrale lijn daarin is de basis voor onze kwaliteitsagenda. In dat proces zijn medewerkersbijeenkomsten georganiseerd om tot een gezamenlijke gedragen visie te komen. Met de start van de kwaliteitsagenda, is toegewerkt naar een nieuwe kwaliteitscyclus (PDCA) die in 2019 is geïntroduceerd. Daarin wordt er van onderop de professionele dialoog georganiseerd over bredere thema's. De doelstellingen, resultaten en maatregelen krijgen in deze cyclus een prominente plek waardoor ze via de gesprekscyclus een terugkerend onderwerp van gesprek zijn tussen docenten onderling, teams in de regio en de regio's met het CvB.

Om naast de formele gesprekscyclus het informele gesprek te organiseren over onze strategische ambities uit de kwaliteitsagenda en daarin constant de brug te maken tussen strategie en dagdagelijkse onderwijspraktijk, is een periodiek informeel vragenuurtje met het CvB georganiseerd en een PoDCast om het gesprek in de organisatie op gang te houden over hoe we zorgen dat onze strategische plannen blijven aansluiten bij de praktijk in onze school.

Het leeuwendeel van onze kwaliteitsagenda wordt vanzelfsprekend gerealiseerd in de regio's waar door teams wordt gewerkt aan de regioplannen die de onderliggers zijn voor onze strategische agenda. Op regioniveau wordt in elke regio in iedere periode (4 keer per jaar) een dagdeel georganiseerd voor alle medewerkers. Daarin staan de regioplannen, de basis voor onze kwaliteitsagenda, centraal en wordt in verschillende werkvormen het gesprek onderling georganiseerd over de strategische koers, soms impliciet, soms expliciet of aan de hand van een actueel thema. De bijeenkomsten hebben als doel gehad om te informeren en informatie op te halen en worden door veel medewerkers als waardevol ervaren. Door de afwisselende werkvormen is er veel ruimte om ontwikkelingen en innovaties vanuit de teams te delen met andere teams. Veel thema's uit de kwaliteitsagenda hebben uiteindelijk een

plek gevonden in onze onderwijsvisie OnderWegWijs. Van hybride onderwijs tot flexibilisering, van LOB en begeleiding tot digitalisering. Onze onderwijsvisie is een brede ontwikkelagenda voor onderwijsvernieuwing waar organisatie-breed aan wordt gewerkt. In de ontwikkeling van deze onderwijsvisie is uitgebreid input opgehaald vanuit het onderwijs en is de input vanuit het onderwijs geborgd in een klankbordgroep die gaandeweg de onderwijsvernieuwing zorgt voor de verbinding tussen beleid en de praktijk in onze scholen.

BETROKKENHEID PARTNERS

In de totstandkoming van onze kwaliteitsagenda, is zorgvuldig aandacht besteed aan een analyse van onze omgeving en het gesprek met onze partners in de regio om te onderzoeken hoe we in onze strategische ambities zo goed mogelijk kunnen aansluiten bij de vraagstukken uit onze omgeving. In de volgorde waarin onze kwaliteitsagenda is opgebouwd is dat gestart met sessies in de regio.

De gemene deler uit onze drie regio's zijn de basis van onze strategische ambitie die in een centrale stakeholders-bijeenkomst nogmaals is getoetst. Door de betrokkenheid van onze partners een plek te geven in onze 'merkbare' KPI – cocreatie met bedrijfsleven en instellingen, hebben we geborgd dat we gedurende de realisatie van onze kwaliteitsagenda oog blijven houden voor de samenwerking met onze partners. Gedurende de looptijd van de kwaliteitsagenda zijn terugkerend stakeholder-bijeenkomsten georganiseerd waarin in de regio's met stakeholders is opgehaald of we de juiste dingen doen of dat ontwikkelingen in de regio om bijsturing vroegen. We zien en merken dat dat effect heeft en de voorbeelden die in het bijgevoegde DCollage magazine zijn opgenomen geven daar blijk van.

We kiezen daarin nadrukkelijk voor kwaliteit boven kwantiteit. Vanaf 2020 zijn we daarom ons meer gaan toeleggen op strategische partnerships in de regio. Meerjarige afspraken met belangrijke partners in onze regio's waarin we een gezamenlijke ambitie uitspreken over bijvoorbeeld het samen vormgeven van voldoende stageplaatsen, BBL-plekken, bijscholingsvraagstukken in kader van LLO en de samenwerking op innovatievraagstukken. We zien die partnerships nu ook in de regio's ontstaan in verschillende gedaantes (Technologie & Zorg Academie, bedrijfsvakschool VolkerWessels, Practoraat Waterstof in de Industrie, GreenWise Campus etc.).

Naast deze samenwerking op inhoud, willen we het gesprek blijven organiseren met onze partners over onze strategische koers en doorlopend toetsen of we op de juiste weg zijn. Het logische moment dat daarvoor was gekozen was de CVI-conferentie in april 2020 in Emmen waar DC gastheer zou zijn. Tijdens de CVI-conferentie zou hiervoor een grote stakeholders-bijeenkomst georganiseerd worden. Door Corona is de conferentie tot nadere orde opgeschoven. Mocht de conferentie niet tijdig genoeg kunnen plaatsvinden om tussentijds stakeholders op deze wijze te bevragen, zullen we alternatieve vormen gaan verkennen.

VERANTWOORDING OP HOOFDLIJNEN VAN INZET MIDDELEN

In onze kwaliteitsagenda is een indicatieve begroting opgenomen waarin de verdeling van middelen is weergegeven over de strategische lijnen van DC. In deze rapportage zijn de landelijke speerpunten als uitgangspunt genomen, om de bijdrage van onze maatregelen daaraan zo concreet en helder mogelijk in beeld te brengen. De strategische lijnen zijn daarin zoveel mogelijk buiten beschouwing gelaten en op activiteitsniveau is daarin een vertaalslag gemaakt van onze strategische lijnen naar de landelijke speerpunten.

Op activiteitsniveau is deze vertaalslag goed te maken. Het maken van die vertaalslag op financieel niveau daarentegen zou tot een minder overzichtelijk beeld leiden. We hechten er aan een transparant inzicht te geven in de inzet van middelen en daarom is in het onderstaande overzicht de oorspronkelijke verdeling van middelen over onze strategische lijnen aangehouden.

In onze kwaliteitsagenda is een matrix opgenomen (zie ook onderstaand) hoe onze strategische lijnen invulling geven aan de landelijke speerpunten. In onze paragraaf 'Financiën' in de kwaliteitsagenda leggen we daarin uit hoe daarmee het leeuwendeel (indicatief 80%) van de kwaliteitsmiddelen besteed wordt aan activiteiten die een directe bijdrage leveren aan de landelijke speerpunten, waarmee wordt voldaan aan de norm uit de regeling kwaliteitsafspraken die minimaal een derde deel voorschrijft.

De activiteiten die minder directe bijdrage leveren worden daarin buiten beschouwen gelaten (Toekomstgerichte organisatie, kleine kwaliteit en OOD/Lean). Bovenstaande realisatie laat zien dat slechts een kleine 8% van het budget besteed is aan deze indirecte activiteiten en dat ruim 90% is ingezet voor activiteiten die een directe bijdrage leveren aan de landelijke speerpunten

	Jongeren in kwetsbare positie	Gelijke kansen	Vorbereiden op de arbeidsmarkt van morgen
Iedereen is welkom	●	●	●
Uitdagende leeromgeving		●	●
Partner in de regio	●		●
Meer dan een diploma	●	●	●

Matrix relatie strategische doelstellingen & landelijke speerpunten ▲

Overzicht realisatie middelen

Verantwoording op hoofdlijnen 2022

2022	Pijler	Besteding	Begroot budget	Verschil
	Een uitdagende leeromgeving	2.433.700	1.858.200	575.500
	Iedereen is welkom	2.823.900	3.132.000	-308.100
	Meer dan een diploma	454.100	1.253.000	-798.900
	Partner in de regio	959.200	637.000	322.200
	Toekomstgerichte organisatie	844.300	645.000	199.300
	Niveau 2	1.438.500	1.438.500	0
	Eindtotaal	8.963.700	8.963.700	-

Totaal verantwoord (zie overzicht kwal.middelen 2019-2022)

8.963.668

2021	Pijler	Besteding	Begroot budget	Verschil
	Iedereen is welkom	2.617.351	1.728.000	889.351
	Een uitdagende leeromgeving	1.976.355	2.913.000	-936.645
	Partner in de regio	944.281	1.166.000	-221.720
	Meer dan een diploma	499.106	593.000	-93.894
	Toekomstgerichte organisatie	530.855	600.000	-69.145
	Eindtotaal	6.567.947	7.000.000	-432.053

aandeel Toekomstgerichte organisatie (< 20%)

8,08%

8,08%

2020	Pijler	Besteding	Begroot budget	Verschil
	Iedereen is welkom	2.701.812	878.000	1.823.812
	Een uitdagende leeromgeving	2.018.337	2.913.000	-894.663
	Partner in de regio	1.010.939	1.166.000	-155.061
	Meer dan een diploma	482.665	593.000	-110.335
	Toekomstgerichte organisatie	512.694	450.000	62.694
	Eindtotaal	6.726.447	6.000.000	726.447

Toelichting

We zien op hoofdlijnen dat er een afwijking is in de wijze waarop middelen in over de looptijd van de kwaliteitsperiode zijn ingezet over de strategische lijnen. Die zien we met name in een overbesteding in 'Iedereen is welkom' en een onderbesteding in 'uitdagende leeromgeving'. De besteding van middelen voor de strategische lijnen 'Partner in de regio' en 'Meer dan een diploma' wijkt in grote lijnen minder af van de indicatieve begroting.

We herkennen de afwijking. Voor de overbesteding op 'Iedereen is welkom' vinden een logische verklaring in waar onze voornaamste inzet heeft gelegen in 2020 en 2021. We zien dat corona een grote impact heeft op onze studenten en ons onderwijs. De plotse overschakeling van onderwijs in de fysieke veilige omgeving van onze school naar een digitale omgeving maakte de afstand tussen onze docenten en onze studenten voelbaar groter. De snelheid waarmee docenten noodgedwongen voor hun lesmethode, maar vooral ook de persoonlijke begeleiding en zorg voor onze studenten moesten terugvallen op digitale tools, ging logischerwijs gepaard met onwennigheid. Ondanks de inzet om dat zo goed mogelijk te ondersteunen, heeft die plotselinge omschakeling geen goed gedaan aan de wijze waarop we studenten konden begeleiden en ondersteunen.

Dat zagen we in mei 2020 terug in de eerste KPI-metingen waarin we expliciet hebben gemeten hoe de tevredenheid van studenten was vóór corona en tijdens corona. Dat signaal van onze studenten hebben ter harte genomen en extra ingezet op de wijze waarop we ook op afstand onze studenten beter kunnen begeleiden. We zien dat die inzet vruchten afwierp omdat we in onze tweede metingen in december 2020, weer een stijgende lijn zien in de tevredenheid van onze studenten. Naast de begeleiding en zorg op afstand heeft de corona-situatie merkbaar meer inzet gevraagd om ook studenten in een kwetsbare thuissituatie of in een andere kwetsbare situatie, een veilige plek te geven binnen onze scholen.

De onderbesteding op de strategische lijn 'Een uitdagende leeromgeving' lijkt op het eerste oog verrassend vanwege de digitaliserings-ambities binnen die lijn en de digitaliseringsslag die is gemaakt als gevolg van de corona-crisis. We zien echter dat de snelheid waarmee ons onderwijs noodgedwongen moest omschakelen naar digitale omgeving, niet tegemoet kwam aan de zorgvuldigheid waarmee we vanuit onze kwaliteitsagenda gestructureerd wilden werken aan onderwijsvernieuwing met digitalisering als hefboom. Dat betekent niet dat we niet blijvend onder de indruk zijn van de veerkracht waarmee we deze omschakeling hebben weten te realiseren. Het betekent wel dat we momenteel extra aandacht hebben voor hoe 'het goede' behouden van wat we geleerd hebben, dat borgen in onze organisatie en digitalisering inzetten om meer gestructureerd te werken aan onderwijsvernieuwing. Die beweging is vanaf 2021 en 2022 volop ingezet met de implementatie van onze onderwijsvisie 'OnderWegWijs'.

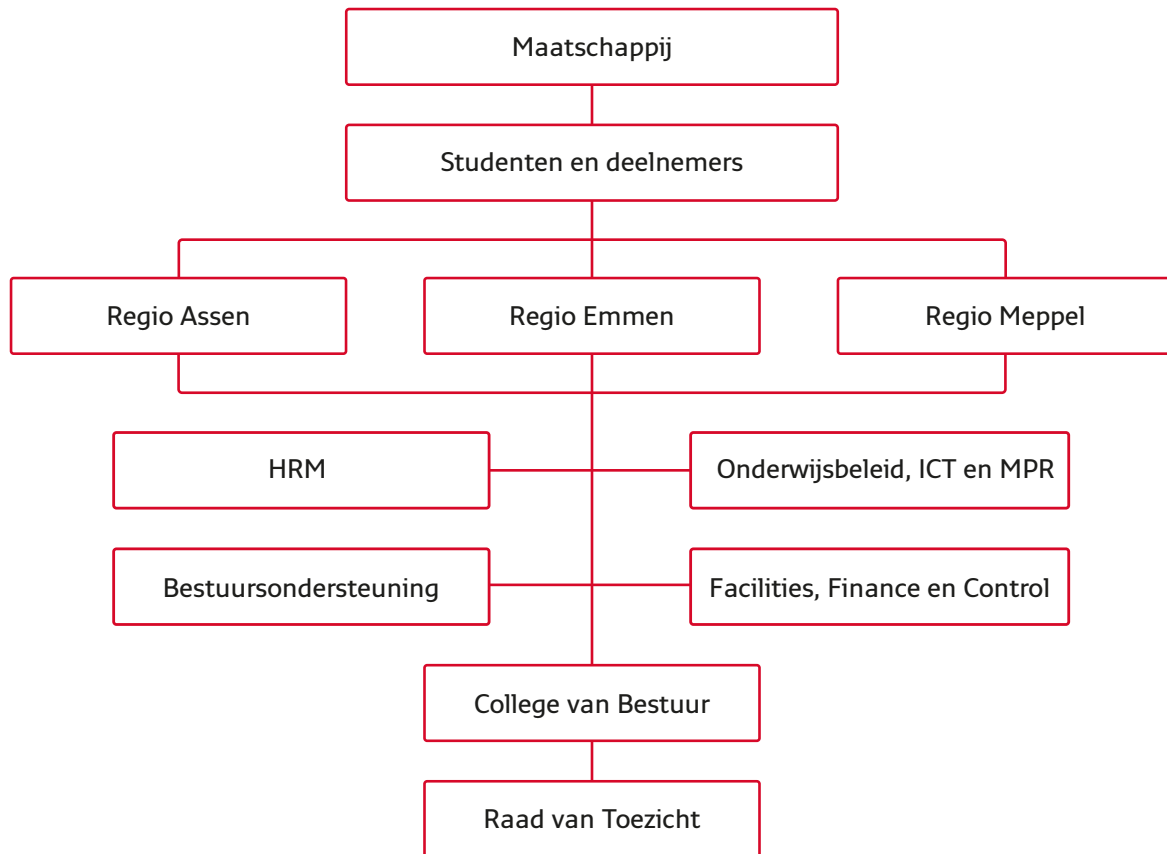
Een andere verklaring voor de onderbesteding op 'Uitdagende leeromgeving' is de prominente plek die samenwerking met het werkveld daarin inneemt. Zoals verwacht zien we dat de bestedingen in 2021 en 2022 hierin corrigeren en dat vanaf het moment dat daar weer mogelijkheid toe was, onze inspanningen op de samenwerkingen met het werkveld en het daarmee komen tot 'uitdagende leeromgevingen', volop vormkrijgen. Dat zien we terug in de begroting.

Wat opvalt in de financiële verantwoording op hoofdlijnen is dat er structureel meer is besteed dan begroot. Een groot deel hiervan is apart in beeld gebracht en betreft additionele middelen die via de kwaliteitsgelden beschikbaar zijn gekomen voor Niveau 2. Deze middelen zijn via de reguliere bekostiging additioneel gealloceerd aan niveau 2 opleidingen en daar doelmatig besteed.

Een andere aanleiding dat de bestedingen hoger uitvallen is omdat de daadwerkelijk ontvangen kwaliteitsmiddelen hoger zijn dan destijds verwacht onder andere door loon- en prijsontwikkelingen. De financiële verantwoording is gebaseerd op daadwerkelijk ontvangen kwaliteitsgelden.

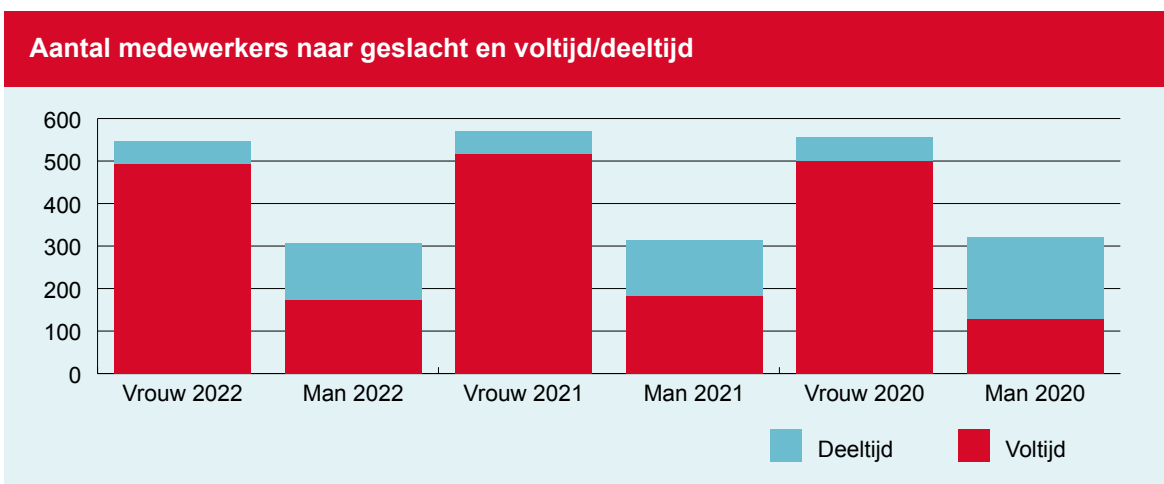
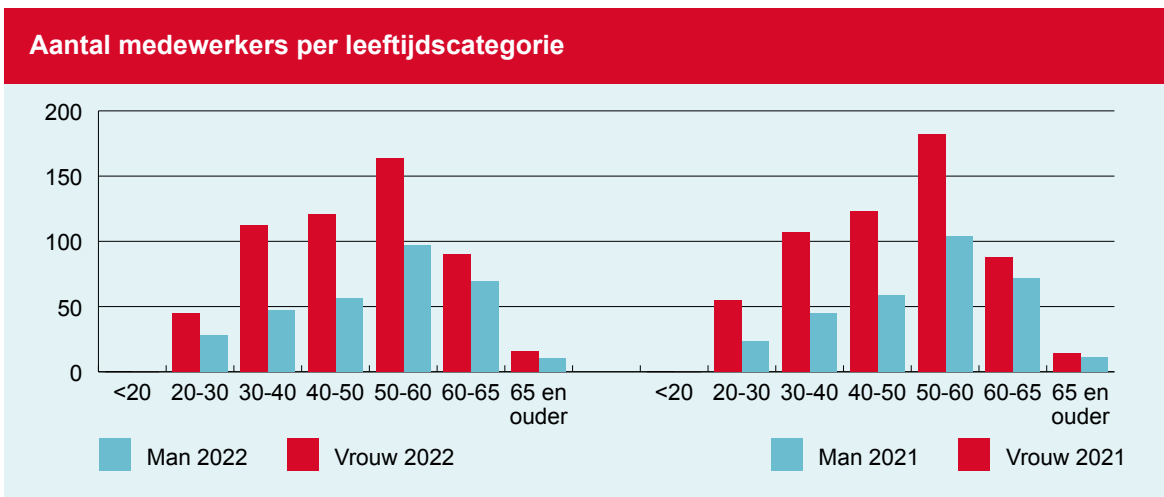
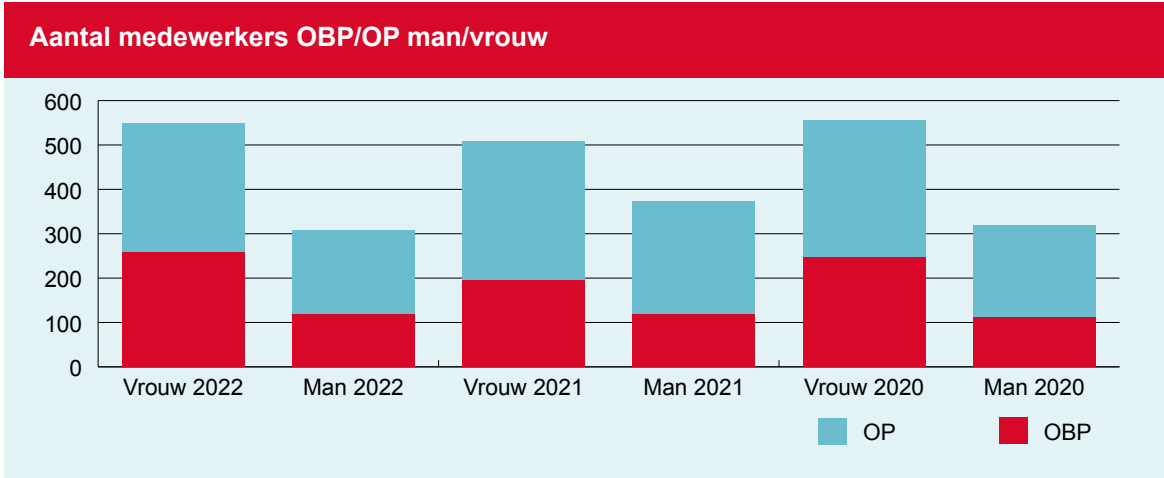
Bijlage 2

Organogram



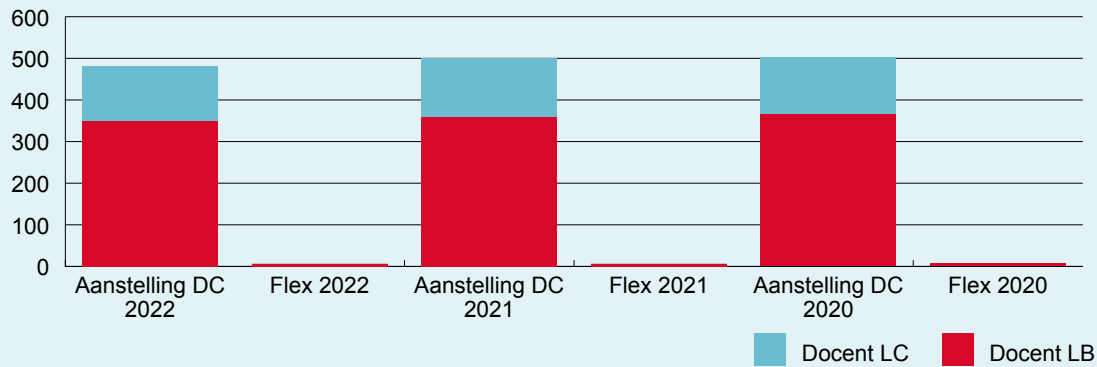
Bijlage 3

Kengetallen personeel



(Bron: Afas 20-1-2023)

Aantal medewerkers in functie docent LB en LC



(Bron: Afas 20-1-2023)

Aantal medewerkers per functieschaal

Overhead	2022			2021			2020		
	Aanstelling	Flex	Eindtotaal	Aanstelling	Flex	Eindtotaal	Aanstelling	Flex	Eindtotaal
Participatiebanen	3		3	3		3	4		4
02	6	0	6	6		6	6		6
03	1	0	1	1		1	1		1
04	38	0	38	37	1	38	23	9	32
05	70	1	71	63		63	62	1	63
06	29	0	29	30		30	27		27
07	16	0	16	5		5	10		10
08	13	0	13	7		7	9	1	10
09	12	0	12	8		8	6		6
10	59	0	59	63	1	64	59	1	60
11	47	0	47	21		21	24		24
12	35	1	36	30	2	32	31		31
13	2	0	2	2		2	2		2
14	5	0	5	5		5	5		5
CvB	2	0	2	2		2	2		2
Subtotaal	335	2	337	283	4	284	271	12	283
Primair proces									
<= 11	55	1	56	74	1	75	74	2	76
12 + 13	0	0	0	0		0	4		4
B	349	5	354	386	5	391	347	7	354
C	132	0	132	130		130	153		153
D	0	0	0	0		0	1		1
LIO	0	0	0	3		3	5		5
Subtotaal	536	6	542	593	6	599	584	9	593
TOTAAL	871	8	879	876	10	883	855	21	876

(Bron: Afas 20-1-2023) LET OP dit is geen jaargemiddelde, maar de stand per december 2022.

Aantal medewerkers vast/tijdelijk/inleen

	2022	2021	2020
Vaste aanstellingen	630	675	688
Tijdelijke aanstellingen	216	197	176
Inleen	9	11	12
Totaal	855	883	876

(Bron: Afas 20-1-2023)

Doorstroom

Doorstroom in 2022	7 instructeurs bevorderd van schaal 7 naar schaal 8
	2 instructeurs zijn bevorderd naar de functie van docent, schaal LB
	10 OBP medewerkers zijn bevorderd naar een hogere schaal
	6 medewerkers zijn overgestapt van OP naar OBP
Doorstroom LB - LC in 2022	14 docenten zijn bevorderd van schaal LB naar schaal LC

(Bron: Afas 20-1-2023)

Instroom en uitstroom

Instroom 2022	115, waarvan 65 OP en 50 OBP
Uitstroom 2022	134, waarvan 92 OP en 52 OBP

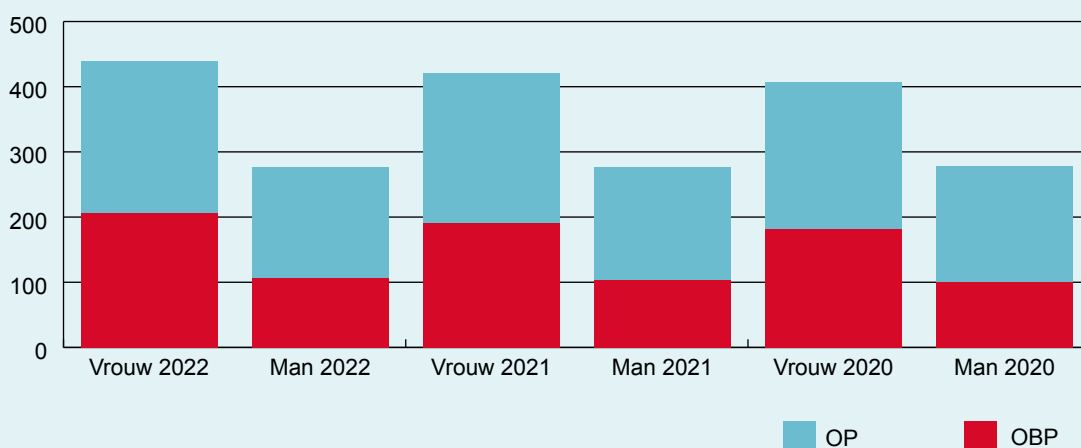
(Bron: Power BI 20-1-2023)

Reden uitstroom medewerkers

Reden	2022
Einde tijdelijk dienstverband	68
Keuzepensioen	11
Pensioen	1
Loopbaanswitch	25
Ontslag medewerker	10
Overlijden	2
VSO met wederzijds goedvinden	13
Overig	4
Eindtotaal	134

(Bron: Afas 2-2-2023)

Aantal fte gemiddeld op jaarbasis aanstelling OBP/OP man/vrouw



(Bron: Afas 20-1-2023)

Aantal FTE 's naar geslacht en voltijd/deeltijd 2022

Categorie	Vrouw	Man	Eindtotaal
Deeltijd	383,8	140,8	525
Voltijd	55,3	136,2	192
Eindtotaal	439	277	717
Aandeel voltijd	13%	49%	27%
Aandeel deeltijd	87%	51%	73%

(Bron: Afas 2-2-2023)

Aantal FTE 's in functie docent LB en LC 2022

Functie	Aanstelling DC	Flex	Eindtotaal
Docent LB	256	22	278
Docent LC	119	4	123
Eindtotaal	375	26	401

(Bron: Afas 2-2-2023)

Aantal FTE 's vast/tijdelijk/inleen 2022

Vaste aanstellingen	534
Tijdelijke aanstellingen	148
Inleen	35
Totaal	717

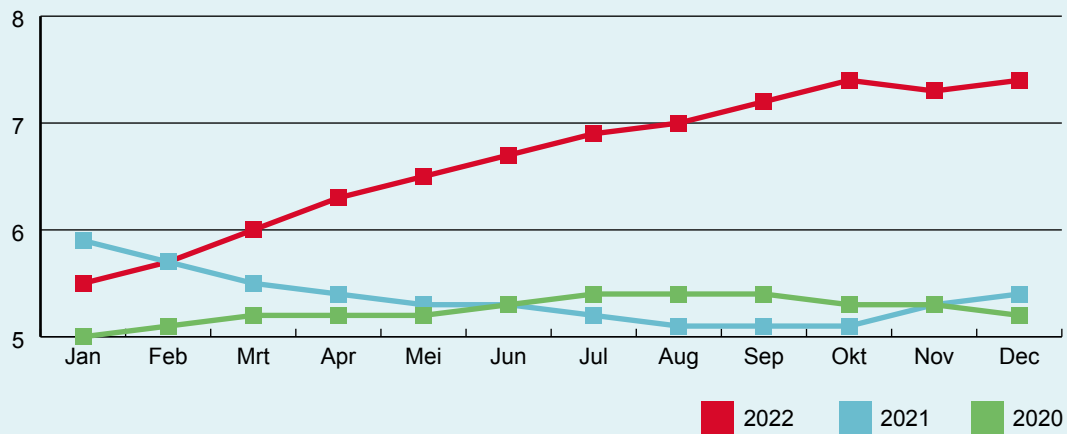
(Bron: Afas 2-2-2023)

Reden uitstroom medewerkers in FTE 's 2022

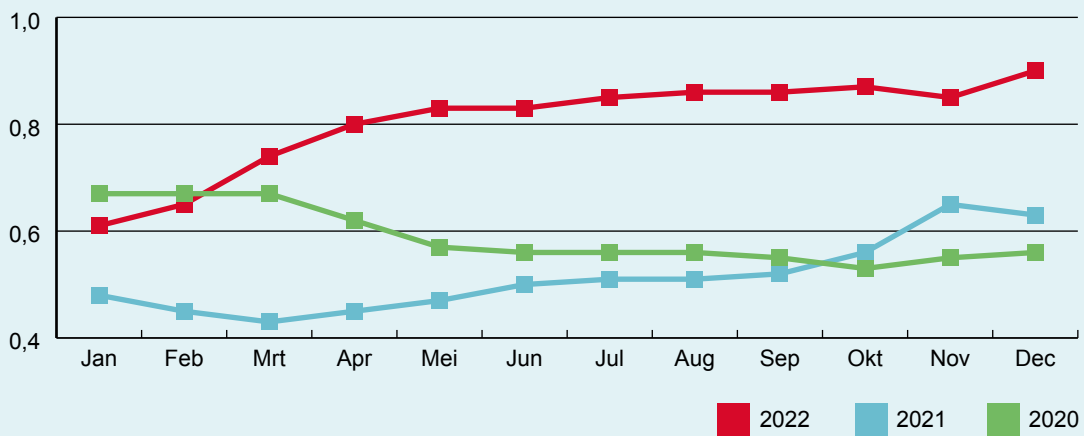
Einde tijdelijk dienstverband	29
Keuzepensioen	8
Pensioen	1
Loopbaanswitch	15
Ontslag medewerker	8
Overlijden	1
VSO met wederzijds goedvinden	10
Overig	3
Eindtotaal	76

(Bron: Afas 2-2-2023)

Netto voortschrijdend verzuimpercentage (verzuim tot 1 jaar)



Voortschrijdende verzuimfrequentie



Bron 2022: Power BI d.d. 19-1-2023

Deelname seniorenregeling

	2022	2021	2020
Aantal deelnemers seniorenregeling	110,5	130	160
Gemiddeld aantal FTE op jaarbasis deelname Seniorenregeling	13,8	13,2	16,4
Aantal FTE's deelname Seniorenregeling december	13,0	12	14,5

Bron: Afas 20-1-2023

Wet inzake evenredige vertegenwoordiging leidinggevende functies

	2022		2021		2020	
	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man
verhouding vrouw / man						
centraal managementteam	35%	65%	33%	67%	33%	67%
leidinggevenden werkvloer	62%	38%	56%	43%	53%	47%
totaal leidinggevende functies	56%	44%	51%	49%	49%	51%
verhouding vrouw / man DC alle functies	64%	36%	58%	42%	64%	36%

(Bron: Afas 20-1-2023)

Bijlage 4

Kengetallen studenten

Op 1 oktober 2021 staan er 7.682 studenten ingeschreven voor een beroepsopleiding (inclusief Entree). Dit is een daling ten opzichte van 1 oktober 2020 (-115).

Het aantal studenten dat een BOL opleiding volgt daalt met 152, terwijl bij de BBL studenten een stijging zichtbaar is (+37).

De vavo laat als gevolg van corona een enorme daling zien op 1 okt 21.

Meer vo studenten zijn geslaagd in schooljaar 19-20.

Niveau			
	1 oktober 2020	1 oktober 2021	1 oktober 2022
Niveau 1	251	204	207
Niveau 2	1.335	1.313	1.247
Niveau 3	2.214	2.171	2.075
Niveau 4	3.996	3.991	3.949
Totaal	7.796	7.679	7.478

Leerweg			
	1 oktober 2020	1 oktober 2021	1 oktober 2022
BBL	2.233	2.266	2.525
BOL	5.563	5.413	4.953
Totaal	7.796	7.679	7.478

Geslacht			
	1 oktober 2020	1 oktober 2021	1 oktober 2022
Man	3.830	3.755	3.618
Vrouw	3.965	3.922	3.857
Onbekend	1	2	3
Totaal	7.796	7.679	7.478

Regio			
	1 oktober 2020	1 oktober 2021	1 oktober 2022
Assen	2.615	2.557	2.535
Emmen	4.209	4.154	4.003
Meppel	972	968	940
Totaal	7.796	7.679	7.478

	1 oktober 2020	1 oktober 2021	1 oktober 2022
Inburgering	199	241	243
VAVO	175	221	201

Bijlage 5

Jaarverslag IBP

Inleiding

Drenthe College wil een betrouwbare organisatie zijn voor zijn medewerkers en studenten. Om onze taken goed uit te kunnen voeren hebben wij veel gegevens nodig. Deze gegevens gaan vaak over onze medewerkers, studenten en zijn vaak zeer vertrouwelijk. Ook zijn wij afhankelijk van de beschikbaarheid van onze gegevens. Veel van onze onderwijs processen kunnen niet plaatsvinden als onze gegevens, notities etc. niet beschikbaar zijn. Onderwijs digitaliseert steeds verder en maakt steeds meer gebruik van applicaties om verschillende vormen van onderwijs te kunnen realiseren. Informatiemanagement en informatiebeveiliging wordt steeds belangrijker om goede besluiten te nemen. Als de gegevens gemanipuleerd of verminkt zijn, maken wij mogelijk verkeerde beslissingen. Naar aanleiding van recente beveiligingsincidenten wordt er door het ministerie van OCW op aangedrongen om de basis op orde te brengen en voor te bereiden op een cyberaanval. Dit overigens in de wetenschap dat geen enkel systeem waterdicht is en dus niet alles is te voorkomen. Daarom investeren wij al jaren in het verbeteren van onze informatiebeveiligingsmaatregelen. In cybersecurity moet de lat continue verhoogd worden. Beveiligingsmaatregelen die dit jaar voldoen, doen dat volgend jaar misschien niet meer.

Daarom meten we ieder jaar of we nog voldoen aan de basisbeveiligingseisen volgens het NBA Toetsingskader en vergelijken deze met landelijk met andere ROC's. Wij hebben in 2022 een aantal belangrijke besluiten genomen en verbeteringen doorgevoerd. Daardoor kunnen we over het algemeen de basis voldoende op orde hebben.

In dit jaarverslag bekijken we eerst een aantal onderwerpen die rond informatiebeveiliging in 2022 speelden. Dit zijn onderwerpen die speciale aandacht kregen. (Implementatie NBA toetsingskader, bewustwording, scholing, CSIRT, SOC, SIEM en Pentesten). We gebruiken hierbij het NBA toetsingskader en geven het volwassenheidsniveau aan op een schaal van 1 tot 5 en hebben een start gemaakt met de IBP-Roadmap.

Los van dit jaarverslag over de algemene informatiebeveiligingsmaatregelen doen we dit jaar mee aan de nulmeting NBA toetsingskader waaraan alle ROC's in Nederland dit jaar gaan deelnemen. Landelijk wordt via Cyberveiligheid MBO naar deze nulmeting gekeken en waarbij mbo's hulp kunnen krijgen de Cyberveiligheid beter te borgen in hun organisatie. OCW stelt hiervoor een subsidie beschikbaar van 24 miljoen voor een periode van 5 jaar. Er is een ambitie op volwassenheidsniveau uit gesproken om in Q4 2023 op niveau 3 te zitten.

Er is in 2022 goed geïnvesteerd in menselijke- en de technische weerbaarheid bij Drenthe College:

Menselijke weerbaarheid

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 2022 zijn er diverse bewustwordingstraining uitgevoerd (AVG in de klas). Alle docenten doen verplicht mee aan deze training. Na evaluatie gaan we een besluit nemen hoe we bewustwording structureel kunnen maken en ook voor de medewerkers van de ondersteunende teams.

- Het CVB / CMT is dit jaar geschoold in het NBA toetsingskader en de governance is goed geregeld. Hierna is besloten te gaan werken met domeineigenaren op de 16 domeinen uit dit toetsingskader. We hebben een roadmap gemaakt die gezien moet worden als een gids wat we per jaar willen realiseren om de risico's die we lopen als organisatie zoveel mogelijk te mitigeren. Deze roadmap wordt elk jaar bijgesteld.

- De hele ICT afdeling heeft een scholing gehad m.b.t. het NBA toetsingskader.
- Het CVB / CMT heeft in 2022 een cybercrisis oefening gedaan waarbij gesimuleerd is dat Drenthe College was gehackt.
- DC zag geen kans mee te doen aan de OZON crisis oefening i.v.m. de capaciteit bij de ICT afdeling. In gesprekken met de domeineigenaren kan opgemerkt worden dat men het lastig vindt sturing te geven m.b.t. hun eigenaarschap en daar de grip op te houden. Belangrijk daarbij is dat Het CVB / CMT één keer in de zes weken op de hoogte wordt gehouden m.b.t. belangrijke onderwerpen en zo nodig prioriteiten gaat stellen samen met de actoren als iets niet naar wens verloopt. Deze trend is nu ingezet. Er is een teams omgeving gebouwd waarin de statements uit het NBA toetsingskader staan en waar het bewijsmateriaal voor het behaalde volwassenheidsniveau is opgeslagen.

Technische weerbaarheid

Het is belangrijk de technische weerbaarheid op orde te krijgen. Het CVB heeft budget vrijgemaakt om mee te doen met SOC- SIEM van Surf. Veel van de technische weerbaarheid heeft vertraging op gelopen. Binnen de dienst ICT zijn maatregelen genomen om de technische weerbaarheid op korte termijn op niveau te krijgen. (zie ook onderstaande planning)

Preventie (voorkomen)

- Offline back up (31-03-2023 gerealiseerd);
- (Pentest en Vulnerability scan) (01-10-2023 gerealiseerd);
- Patchmanagement;
- Segmentering (Deels gerealiseerd project loopt nog);
- Encryptie;
- MFA (Multi-Factor Authenticatie) (Wordt na verwachting 31-12-2022 gerealiseerd);
- Uitvoering DPIA voor itslearning.

Detectie (7x24 monitoren)

- SOC-SIEM (Security Operations Center (SOC) en;
- Security Information & Event Management (SIEM)).

Respons (reageren)

- Externe Incident respons ondersteuning.

Gemiddelde score NBA-Toetsingskader (Nulmeting)

Vanaf 2021 hanteert het HO en mbo onderwijs het NBA Volwassenheidsmodel Informatiebeveiliging. Dit model is onderdeel van het door Drenthe College gehanteerde Informatie risicomangement framework. Deze risico analyse 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.

Roadmap IBP Drenthe College 2022,2023 en 2024 in volgorde van prioriteit:

NBA domeinen	2022												2023				2024
	Jan.	Feb.	Mrt.	Apr.	Mei	Juni	Juli	Aug.	Sept	Okt.	Nov.	Dec.	Jan.	Feb.	Mrt.	Q2-4	Q1-4
01 Governance <i>Extra: Decentrale IBP assessments</i>	Documenten afgerond	Decentrale IBP assessments		Architectuur						Internal Audit				Decentrale IBP assessments		External audit	External audit
04 Human Resources	Management Training				Training medewerkers m.b.v. e-learning tool (Privacy Bekwaam)			Beleid			Training nieuwe medewerkers en awareness campagne						
11 Security Management	Inventarisatie	Implementatie en testen															
14 Business Continuity Management	Beleid, implementatie en testen																
15 Supply Chain Management	Beleid, implementatie en testen																
10 Identity & Access Management	Beleid en implementatie																
<i>Extra: Toegang tot ons netwerk door relaties</i>	Beleid en implementatie																
02 Organisation						Eigenaarschap											
08 System Development ②													Beleid en implementatie				
09 Data Management ②													Beleid en implementatie				
05 Configuration Management ①													Beleid en implementatie				
06 Incident/Problem Management ①													Beleid en implementatie				
07 Change management ③													Beleid en implementatie				
12 Physical Security ①													Beleid en implementatie				
03 Risk management																	DPIA's
13 Computer Operations																	Beleid

Drenthe College heeft zich als doel gesteld in Q4 2023 gemiddeld een 3 te scoren op volwassenheidsniveau van het NBA-Toetsingskader.

- Drenthe College scoorde in 2021 gemiddeld een 1,5
- Drenthe College scoorde begin 2022 op de nulmeting gemiddeld een 1,8

Score Nulmeting NBA toetsingskader:

Domein	Score 2022	Q4 2023	Domeineigenaar	Groen vol. Rood onvol.	
1. Bestuur (Governance)	2,8	3,8	CVB		
2. Organisatie (Organisation)	2,5	3,5	CVB		
3. Risicobeheer (Risk Management)	2,0	3,0	CVB		
4. Personeelsbeheer (Human Resources)	2,3	3,0	HR		
5. Configuratiebeheer (Configuration Management)	1,5	3,0	ICT		
6. Incident/probleembeheer (Incident/Problem Management)	2,0	3,0	ICT		
7. Wijzigingsbeheer (Change Management)	1,2	3,0	ICT		
8. Systeemontwikkeling (System Development)	1,7	3,0	SA en PA		
9. Gegevensbeheer (Data Management)	2,2	3,0	SA en PA		
10. Identiteits- en toegangsbeheer (Identity & Access Management)	1,6	3,0	SA en PA		
11. Beveiligingsbeheer (Security Management)	1,6	3,0	CVB		
12. Fysieke beveiliging (Physical Security)	2,0	3,0	Facilitair		
13. IT operatie (Computer Operations)	1,0	3,0	ICT		
14. Bedrijfscontinuïteitbeheer (Business Continuity Management)	1,5	3,0	Facilitair		
14. Kettenbeheer (Supply Chain Management)	1,5	3,0	Inkoop		

Wat doen we goed:

- Op de domeinen Governance en Human Resources die ook prioriteit hebben liggen we op koers en scoren we voldoende.
- Ook de domeinen Organisation, Riskmanagement, Datamanagement, Incident Problem Management, en Physical Security scoren voldoende ook al had dit niet de prioriteit in de roadmap IBP DC

Waar lopen we risico:

- In de Domeinen Security, Business Continuity, Identity Access Management en Supply Chain Management scoren we nog onvoldoende terwijl dit wel prioriteit had in de roadmap IBP DC.
- De domeinen Configuration Management, Change Management, System Development, Computer Operation scoren ook onvoldoende maar hadden geen prioriteit in de roadmap IBP DC.

Het CVB heeft financieel gefaciliteerd zaken op security gebied mogelijk te maken in 2022, echter laat in de uitvoering door de ICT afdeling op zich wachten. Eén van de oorzaken is de capaciteit van de ICT afdeling en prioritering van ICT projecten. De prioritering ICT projecten is reeds ingezet en het CVB/CMT wordt eens in de 6 weken bijgepraat over de stand van zaken.

Drenthe College kan wel quick wins realiseren en snel tot hogere volwassenheidsscores komen als bovenstaande oorzaken worden aangepakt.

De stap om werkzaamheden/procedures etc. op papier uit te schrijven en minder afhankelijk te zijn van de medewerker is door onderbezetting bij ICT nog niet gelukt. (door vastleggen borgen we de kennis) In Supply Chain Management zullen veel zaken landelijk worden opgepakt (DPIA's op AFAS en Magister worden Landelijk opgepakt)

Drenthe College heeft zelf een DPIA uitgevoerd op het LMS leer management systeem Itslearning waar in februari 2023 een pilot mee wordt gestart in Meppel.

De onderbezetting bij de dienst ICT wordt op dit moment opgelost en er lijken in 2023 meer medewerkers beschikbaar te komen om uitstaande vacatures te vervullen. Ook de medewerkers met langdurige ziekte lijken voorzichtig het ICT team weer te komen versterken.

Datalekken en Security incidenten

Er zijn in 2022 geen meldingen van datalekken gedaan bij de autoriteit persoonsgegevens. Register datalekken en security incidenten.

Samenwerking ICT en IBP

Drenthe College gaat naar alle waarschijnlijkheid fuseren met het Terra College. In deze verkenningfase 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 2022

- Drenthe College heeft de Governance goed op orde.
- Het commitment van CVB/CMT om te werken met het NBA toetsingskader en een Roadmap IBP was dit jaar belangrijk
- Drenthe College scoort goed door te investeren in de menselijke weerbaarheid. Leidinggevenden weten waar ze verantwoordelijk voor zijn m.b.t. Informatiebeveiliging en Privacy. Docententeams zijn zich meer bewust van de AVG in hun dagelijkse praktijk.
- Het implementeren van het NBA toetsingskader in de organisatie is goed op gang maar blijft aandacht vragen in combinatie met het inrichten van een procesgerichte organisatie.
- Het is in deze tijd (van arbeidsmarkt krapte) moeilijk ICT vacatures te vervullen.
- Door prioritering van ICT projecten zal op korte termijn de technische weerbaarheid op niveau komen.
- Door fusie met Terra College en samenwerking DNA is een kans de dienstverlening ICT en IBP op nog hoger niveau te tillen.

Vooruitblik en aanbevelingen naar 2023

Privacy Officer, IBP functionaris en Functionaris voor Gegevensbescherming gaat in 2023 met pensioen. Er is een vacature opgesteld voor deze functies en een geschikte kandidaat is reeds gevonden. 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.

- Privacy Officer, IBP functionaris en Functionaris voor Gegevensbescherming die in 2023 met pensioen gaat zal de nieuwe medewerkers kennis laten maken met de organisatie en inwerken;
- Drenthe College doet mee met de Benchmark IBP;
- 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.);
- Er wordt gewerkt aan een integraal bedrijfscontinuïteitsplan met een ICT scenario;
- Drenthe College gaat in 2023 mee doen met de Nozon oefening. Hier wordt crisisoefening nagebootst waarbij de bedrijfscontinuïteit kan worden getest;

In maart en april 2023 worden decentrale assessments gedaan bij alle afdelingen van Drenthe College op naleving van de AVG.

Bijlage 6

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 inmiddels weer uit acht interne vertrouwenspersonen. Eind maart zijn er twee nieuwe collega's in dienst getreden binnen de interne vertrouwenscommissie, te weten Paul van der Zee (locatie Van Schaikweg 94, 98 en Atlantis) en Sonja van der Meulen (locatie Anna Paulownalaan). Een interne vertrouwenspersoon is verbonden aan een of meerdere locaties van Drenthe College. 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 2022 zijn er twee nieuwe vertrouwenspersonen aangenomen in de commissie die beide interne vertrouwenspersonen hebben de cursus 'Een stevige basis' van Stichting School en Veiligheid gevolgd. 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. Dit zal verder gaan in 2023.

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 dezelfde tegel 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.

Meldingen

In het schooljaar 2022 zijn 25 eerste gesprekken gevoerd (2018: 47, 2019: 35, 2020: 14 en 2021: 17) 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 16 situaties was de melder degene die voor zichzelf het gesprek aanvroeg; dit betrof zowel medewerkers als studenten.
- In 13 situaties vroeg de medewerker een gesprek voor zichzelf aan; in 1 situatie trad de medewerker op als derde, die signaleerde.
- In 10 situaties vroeg de student een gesprek voor zichzelf aan.
- Er zijn 25 eerste of informerende gesprekken geweest; in 9 situaties ging het over de psychosociale verhouding. Zie tabel hieronder over de aanleidingen.

Waarover gingen deze 'eerste' gesprekken?

Pesten	0
Fysieke agressie	1
Verbale agressie	2
Seksuele intimidatie	3
Ongewenste intimiteit	2
Discriminatie	3
Internet/ sociale media	0
Gesprek/ informatieverstrekking	5
Psychosociale omstandigheden	9

Ter vergelijking:

In 2021 hebben de interne vertrouwenspersonen in 17 eerste gesprekken gevoerd n.a.v. een persoonlijke melding, een e-mail of een telefonische melding. Dit betrof zowel medewerkers als studenten. In 16 situaties vonden de gesprekken plaats op verzoek van de betrokkene. In 12 situaties vroeg een medewerker een gesprek aan voor zichzelf en 1 keer voor een ander. In 4 situaties een student.

Het aantal (verschillende) gesprekken per locatie:

Locatie	Aantal gesprekken
Meppel (CK)	6 en 1 Assen
Van Schaikweg (MV en PZ)	0
Stadionplein tot augustus 22 (MV)	1
Assen (KR)	4
Ubbekingecamp (MV)	2
Assen (MB)	3
Veldlaan (TW)	6 en 1 Meppel
Assen (AW)	0

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. Er zijn per september 2022 drie interne vertrouwenspersonen actief in Assen. Dit om de toekomstige uit dienst treden op te vangen en in te werken.

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 zal er een kennismakingsgesprek plaatsvinden met Drenthe College en de nieuwe externe vertrouwenspersoon.

In 2022 zijn er 11 meldingen geweest bij het GIMD en hierbij heeft het GIMD 2 meldingen juridisch ondersteund/geadviseerd. Verder is er uit de gegevens gebleken dat er binnen onze organisatie intercollegiaal (zowel horizontaal als verticaal) grensoverschrijdend gedrag plaats vindt. Dit is waarschijnlijk het topje van de ijsberg waardoor er, volgens het GIMD, conclusies getrokken kunnen worden dat het

vaker plaatsvindt. Verder is er ook sociale onveiligheid geconstateerd binnen een team waarover 5 meldingen zijn binnen gekomen bij het GIMD. Hierop is actie ondernomen en zijn er op verzoek van het GIMD adviezen verstrekt over de aanpak van deze situatie.

Het GIMD schrijft dan ook het volgende advies; aan de voorkant werken aan deskundigheidsbevordering, bespreekbaar maken van gedrag, thematische benadering van normen en waarden; velden creëren waar dit soort uitwisseling kan plaatsvinden intercollegiaal, zowel verticaal (in hiërarchie) als horizontaal (intercollegiaal).

Later in het jaar (medio Maart 2023) zal het CVB een jaarbericht ontvangen met conclusies, adviezen en algemene informatie als het gaat om het bevorderen van sociaal veilig gedrag binnen de organisatie.

Overleg

De vertrouwenscommissie is in 2022 acht keer bijeengekomen. Tijdens deze vergaderingen is de actualiteit besproken, zijn voorvallen uit het werk gedeeld en een aantal malen vond intervisie plaats. Vast agendapunt van het overleg is het “Rondje locaties” waarbij de lopende zaken worden besproken. Dit jaar is er een digitale update gedaan met onze signaleringslijsten, PowerPointpresentatie en de flyer die digitaal en hard copy te verkrijgen is met de contactgegevens van de commissie. Ook op de tegel op de Portal is een update geweest met het toevoegen van de flyer die gelijk zichtbaar is zijn ook de gegevens van de externe vertrouwenspersoon in één oogopslag zichtbaar.

In het voorjaar van 2022 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”.

Professionalisering

Een nieuwe vertrouwenspersoon volgt 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 2022 heeft de interne vertrouwenscommissie twee gezamenlijke bijscholingsmomenten gehad en twee externe bijscholingsmogelijkheden. De gezamenlijke bijscholingsmomenten vonden plaats in het voor- en najaar. Beide bijscholingsmomenten zijn ingevuld door het GIMD en gingen over het “opfrissen van het vertrouwenswerk” en “omgaan met leiding”. De externe bijeenkomsten waren bijscholingen gepland door Stichting School en Veiligheid en een gezamenlijke bijscholing met alle noordelijke ROC's, georganiseerd door ROC Friese Poort. Het thema van deze bijscholing was het bevorderen van gewenst gedrag.

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 2022

Raad van Toezicht

De heer Dick de Waard (voorzitter per 1 april 2021)
Mevrouw Janneke Hadders (voorzitter, afgetreden per 1 april 2021)
Mevrouw Astrid de Visser (afgetreden per 1 april 2021)
Mevrouw Paulien Geerdink (aangetreden per 1 april 2021)
Mevrouw Anneke Luijten - Lub (aftredend per 1 april 2022)
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 Jenke Lorijn
Emmen – de heer Gerard Eilert (directeur) en de heer Mike Roozeboom (adjunct directeur)
Meppel – de heer Silvester Koehoorn

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), 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), 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

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

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

Stadionplein 5, 7825 SG Emmen; Inburgering

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

Steenwijk

Stationsplein 1, 8331 GM Steenwijk; Basisvaardigheden, Entree, Inburgering

Verklarende woordenlijst

AD Associate Degree
AO/IC Administratieve organisatie en interne controle
ASS Autismespectrum Stoornissen
AVG Algemene Verordening Gegevensbescherming
BAT Begeleiding en adviesteam
BBG Beoordeling, beloning en governance (commissie van RvT)
BBL Beroepsbegeleidende leerweg
BHV Bedrijfshulpverlening
BOL Beroepsopleidende leerweg
BPV Beroepspraktijkvorming
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
DC Drenthe College
DNA Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college
DOT Docent Ontwikkelteams
DPO Digitaal platform onderwijs
DUO Dienst Uitvoering Onderwijs
FER Fusie effect rapportage
FPU Flexibel pensioen en uittreden
FTE Fulltime equivalent
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
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
PWC PricewaterhouseCoopers
RIO Registratie instellingen en opleidingen
RMC 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
Vavo Voortgezet algemeen volwassenenonderwijs
Vmbo Voorbereidend 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

Communicatie en PR Drenthe College

Concept en tekst De Schrijfprofs en Marketing en PR Drenthe College

Fotografie

Caroline Penris (m.u.v. fotografie pagina's 45 en 46)

Vormgeving en druk

Centrale Repro Drenthe College

Assen, juni 2023

