



A R V E R S L A G 2 0 2 1
D R E N T H E C O L L E G E
E J A A R V E R S L A G 2
0 2 1 D R E N T H E C O L
L E G E J A A R V E R S L
A G 2 0 2 1 D R E N T H E
C O L L E G E J A A R V E
R S L A G 2 0 2 1 D R E N
T H E C O L L E G E J A A
R V E R S L A G 2 0 2 1
R E N T H E C O L L E G E
J A A R V E R S L A G 2
2 1 D R E N T H E C O L
L E G E J A A R V E R
G 2 0 2 1 D R E
O L L E G E
S L A G 2 0 2 1 D
H E C O L L E G E J
V E R S L A G 2
E N T H E C O L L
A A R V E R S L A G 2
1 D R E N T H E C O L L
G E J A A R V E R S L
2 0 2 1 D R E N T H E C O
L L E G E J A A R V E R S
L A G 2 0 2 1 D R E N T H
E C O L L E G E J A A R V
E R S L A G 2 0 2 1 D R E
N T H E C O L L E G E J A
A R V E R S L A G 2 0 2 1
D R E N T H E C O L L E G
E J A A R V E R S L A G 2
0 2 1 D R E N T H E C O L L E G E
L E G E J A A R V E R S L A G 2 0 2 1
A G 2 0 2 1 D R E N T H E
C O L L E G E J A A R V E

L A G 2 0 2 1 D R E N T H E C O L L
E G E J A A R V E R S L A G 2 0 2 1
D R E N T H E C O L L E G E J A A R
V E R S L A G 2 0 2 1 D R E N T H E
C O L L E G E J A A R V E R S L A G
2 0 2 1 D R E N T H E C O L L E G E
J A A R V E R S L A G 2 0 2 1 D R E
N T H E C O L L E G E J A A R V E R
S L A G 2 0 2 1 D R E N T H E C O L
L E G E J A A R V E R S L A G 2 0 2
1 D R E N T H E C O L L E G E J A A
R V E R S L A G 2 0 2 1 D R E N T H
E C O L L E G E J A A R V E R S L A
G 2 0 2 1 D R E N T H E C O L L E G
E J A A R V E R S L A G 2 0 2 1 D R
E N T H E C O L L E G E J A A R V E
R S L A G 2 0 2 1 D R E N T H E C O
L L E G E J A A R V E R S L A G 2 0

Voorwoord

In het voorwoord van ons vorige jaarverslag memoreerden we het bijzondere karakter van 2020: een jaar dat grotendeels gekleurd was door alle ervaringen met de corona pandemie. Op het moment dat we dat voorwoord schreven hadden we zicht op versoepelingen van de lockdown; we konden ons opmaken voor een prachtige, bijna maatregel-vrije zomer.

Vanuit dat optimistische beeld schreven we destijds "...We hopen dat we met z'n allen in 2021 een groots en opgelucht jaar kunnen beleven. Een jaar waarin we – voorzichtig – afscheid nemen van de pandemie..." We konden toen niet bevroeden wat het virus nog voor ons in petto had en dat ook 2021 weer voor een groot deel zou draaien om (de effecten van) de pandemie.

Door de ervaringen uit 2020 konden we snel schakelen; daar waar het onderwijs online moest, kon dat snel worden gerealiseerd. Niettemin heeft het een wissel getrokken op de inzet en energie van onze medewerkers en was het weer een aanslag op de mentale weerbaarheid van onze studenten. Het is steeds duidelijker geworden dat we een forse inhaalslag te maken hebben wat betreft het wegpoetsen van wat inmiddels hun 'leefachterstand' is gaan heten.

Wat waren we dus ook blij dat we in maart van dit jaar onze scholen weer 'gewoon' mochten openen voor onze studenten en onze medewerkers! Maar dat is een verhaal voor later.

Dit jaarverslag geeft gewoontegetrouw een beeld van de ontwikkelingen binnen Drenthe College en volgt daarbij de 4 strategische pijlers van de Strategische Koers 2019-2022 en toont daarmee de voortgang die we hierop hebben weten te realiseren.

Ook dit verslagjaar hebben we – ondanks corona – stappen gezet in de ontwikkeling van ons onderwijs. We hebben dat kunnen doen dankzij de enorme passie van onze collega's voor 'het onderwijs'; van docent tot administratief medewerker, van conciërge tot instructeur. Daarvoor is hier een groot woord van dank op zijn plaats.

Ook onze partners in de regio – bedrijven, instellingen, overheden – hebben ons in het verslagjaar weer met raad en daad ter zijde gestaan. Zij delen onze passie voor het opleiden van toekomstige professionals en nemen hun verantwoordelijkheid. Ook in een tijd waarin het hen soms ook niet voor de wind is gegaan. Diep respect en onze grote dank daarvoor.

Het jaar 2021 is ook het jaar waarin we met de collega's van Noorderpoort en Alfa-college de samenwerking hebben kunnen verdiepen. We zijn elkaar steeds vaker gaan opzoeken op gezamenlijke ingrijpende thema's zoals arbeidsmarkt- of demografische vraagstukken. Dat heeft geleid tot mooie resultaten – een aantal daarvan vindt u in dit jaarverslag terug – en het smaakt beslist naar meer.

Net als vorig jaar hebben we ook dit jaarverslag weer verrijkt met een aantal 'parels'; voorbeelden uit onze dagelijkse praktijk die liggen op het pad van onze strategische doelen. We bevelen die graag in uw aandacht aan; ze vervullen ons in ieder geval met gevoel van trots. Ze zijn getuige van de eerder genoemde passie voor het onderwijs.

We hopen dat deze parels in staat zijn om u, lezer, die trots en passie te laten ervaren. En we wensen u in die zin veel leesplezier.

Arwin Nimis
Voorzitter College van Bestuur

Mare Riemersma
Lid College van Bestuur

Inhoud

Voorwoord	3	7. Corona	75	Bijlage 1	146
Inhoud	5	Inleiding	75	Verantwoording Kwaliteitsagenda	146
1. Ons verhaal	7	Impact op het onderwijs	75	Bijlage 2	151
Een integraal verhaal over strategie en kwaliteit	7	Nationaal Programma Onderwijs	75	Nevenfuncties CvB en RvT	151
Onze visie en kernwaarden	7	8. Financiën	83	Bijlage 3	152
Strategische lijnen	8	8.1 Inleiding	83	Organogram	152
2. Iedereen is welkom	11	8.2 Financiële situatie op balansdatum	84	Bijlage 4	153
Inleiding	11	8.3 Financiële beschouwing	85	Kengetallen personeel	153
Passend onderwijs	11	8.4 Analyse resultaat 2021	86	Bijlage 5	156
Voorziening leermiddelen	13	8.5 Kerngegevens Drenthe College	91	Kengetallen studenten	156
Voortijdig schoolverlaters	14	9. Helderheid	93	Bijlage 6	157
Veilige leeromgeving voor iedereen	14	Nota Helderheid in de bekostiging van het BVE	93	IBP	157
Regio Assen	16	10. Continuïteitsparagraaf	95	Bijlage 7	158
Regio Emmen	17	10.1 Ontwikkeling studentenaantallen	95	Vertrouwenscommissie	158
Regio Meppel	21	10.2 Medewerkers	95	Bijlage 8	161
3. Uitdagende leeromgeving	23	10.3 Meerjarenbegroting 2021 – 2026	96	Organisatie 2022	162
Inleiding	23	10.4 Meerjarenbalans 2021 – 2026	99		
Onderwijsvernieuwing	23	10.5 Intern risicobeheersings- controlesysteem	100		
Onderwijsrendement en aanvullende kwaliteitsgegevens	23	10.6 Risicoparagraaf	101		
Onderwijskwaliteit	26	11. Governance	105		
Tevredenheid van studenten	28	11.1 Organisatie	105		
Regio Assen	29	11.2 Verklaring bevoegd gezag	106	Paarse Vrijdag	15
Regio Emmen	32	11.3 Verantwoording wijzigingen onderwijsaanbod	106	Welkomgesprekken	16
Regio Meppel	33	11.4 Uitzonderingen onderwijstijd	106	Expertise College Zorg & Welzijn	18
4. Partner in de regio	39	11.5 Numerus Fixus	106	De Oslopaal	29
Inleiding	39	11.6 Verslag van de Centrale Studentenraad	107	Smart Industry	30
Doorstroom mbo-hbo	39	11.7 Verslag van de Ondernemingsraad	108	Project Charity	33
Sterk Techniekonderwijs	41	11.8 Verslag van de Raad van Toezicht	110	Cliendo	35
Strategische samenwerking met Alfa-college en Noorderpoort	41	12. Jaarrekening	115	Green Business	37
Subsidie voor Hospitality Talent Hubs Drenthe	44	12.1 Grondslagen voor de jaarrekening	118	Sterk Techniekonderwijs	41
Drents Onderneming van het jaar	44	12.2 Toelichting Jaarrekening	123	Zorg en Sensortechnologie	43
Regio Assen	44	12.2.2 Toelichting staat van baten en lasten	132	Doorstroom mbo-hbo	47
Regio Emmen	45	12.3 WNT-verantwoording 2021	137	Blue zone Innovations	48
Regio Meppel	49	12.4 Gebeurtenissen na balansdatum	139	Waterstof in de Industrie	50
5. Meer dan een diploma	55	12.5 Statutaire regeling winstbestemming	139	Stichting Atelier Artisana	52
Inleiding	55	12.6 Voorstel bestemming exploitatiesaldo	140	Our Europe - Our jobs	54
Extra uitdagingen voor studenten	55	12.7 Gegevens over de rechtspersoon	140	Foreign Friends	55
Leven Lang Ontwikkelen	58	12.8 Vaststelling Jaarrekening	141	Sport en Bewegen on tour	56
Groenpluk tegengaan	62	12.9 Overige gegevens	142	Test je Leefstijl	56
Regio Assen	62			Nationale Zorgklas	59
Regio Emmen	62			Schoonheidsspecialiste Fleur	63
Regio Meppel	62			Menicon	64
6. Toekomstgerichte organisatie	67			Met z'n allen aan de kook	68
Medewerkers	67			Voorlichting op anderhalve meter	73
Leren en ontwikkelen	67			Meer individuele communicatie	74
Startende medewerkers	68			Onderwijs in corona-tijd	76
Vitaliteit	69			Toch stage	80
Mbo Connect van start	69				
Kengetallen medewerkers en ziekteverzuim	69				
Werken aan een toekomstgerichte organisatie	70				



1 Ons verhaal

Een integraal verhaal over strategie en kwaliteit

In het Bestuursakkoord mbo is afgesproken dat de instellingen een Kwaliteitsagenda opstellen voor de periode 2019-2022. Deze afspraken kwamen voor Drenthe College 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.

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 die ons hele onderwijs doordeseamen en die de aandacht krijgen die ze verdienen, als onderdeel van ons integrale (kwaliteits-)beleid of vanuit specifiek daartoe geformuleerde doelstellingen. Los van de geformuleerde doelstellingen beweegt Drenthe College mee met landelijke trends. Dit betekent dus dat waar het mogelijk is en waar het aansluit bij onze ambitie we in positieve zin extra initiatieven zullen ontplooiën.

Regionaal maatwerk

Drenthe College bedient drie regio's – Assen, Emmen en Meppel – die economisch en qua arbeidsmarkt nogal van elkaar verschillen. In de regio's spelen 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. De desbetreffende onderwijsteams hebben elk, uiteraard vanuit de overkoepelende visie en kernwaarden van Drenthe College, 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 zal steeds per regio verslag worden gedaan van de resultaten. Let wel: omdat het eigenaarschap lager in de organisatie 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

Onze wereld verandert; vraagstukken komen sneller op ons af, lijken ingrijpender van aard en zijn complexer. Ze hebben grote impact op onze regio; bestaande banen verdwijnen, nieuw werk komt ervoor in de plaats en om op de arbeidsmarkt actief te blijven zullen mensen zich gedurende hun loopbaan blijven scholen. Tegelijkertijd hebben we te maken met demografische ontwikkelingen: vergrijzing en ontgroening.

Als Drenthe College willen we het onderwijs bereikbaar houden in de regio en willen er zo aan bijdragen dat er een 'blijfklimaat' gaat ontstaan en versterkt wordt. Daarom werken we hard aan het continu verbeteren van de samenwerking in de keten; voorbeelden daarvan staan in dit jaarverslag. Dit streven naar samenwerking leidde dit verslagjaar tot eerst gesprekken met Terra die in april 2022 uitmondde in twee aparte bestuurlijke verkenningen. De eerste verkenning gaat over een samenwerking met Terra, mogelijk leidend tot een fusie. De tweede verkenning die in gezamenlijk met Terra en NHL Stenden is gestart behelst het onderzoeken van samenwerking op onderwijsinhoudelijke aspecten.

Daarnaast is de samenwerking met Alfa-college en Noorderpoort verstevigd. Samen hebben we meer slagkracht om voor steeds meer doelgroepen passende oplossingen te vinden binnen de bestaande financiële middelen om deze zo optimaal mogelijk in te zetten.

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 van elkaar en met elkaar en we hebben aandacht voor ieders talenten en mogelijkheden.

Het jaar 2021 was extra uitdagend omdat we opnieuw moesten inspelen op de gevolgen van de corona-pandemie. Net als in 2020 liep veel anders dan we hadden gewild. Tegelijkertijd hadden we

opnieuw te maken met lichte krimp en daarmee beschikten we over minder middelen en mensen. We ontwikkelden ons desondanks verder, op geleide 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 en medewerkers. 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. Bouwen aan een waardevolle toekomst 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.

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.

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 Loopbaan Oriëntatie Begeleiders (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. Iedereen is welkom

Inleiding

Bij Drenthe College is iedereen welkom, ongeacht kleur, gender of culturele achtergrond. Daarom zijn onze scholen open en wordt iedereen gezien en gehoord. Daarom zetten we ons in voor een veilige leeromgeving. En daarom krijgen alle studenten die bij ons onderwijs volgen, de begeleiding en zorg die nodig is; of het nu gaat om het onder de knie krijgen van de leerstof, 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 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. Daarmee leveren we een betekenisvolle bijdrage aan de dynamiek en ontwikkeling in ons werkgebied. 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 doen we eerst DC-breed verslag van de resultaten op het gebied van passend onderwijs voor studenten met een handicap of ernstige ziekte, de voorziening leermiddelen voor minima en voortijdig schoolverlaten. Vervolgens geven we per regio een overzicht van onze activiteiten en resultaten. Thema's binnen de strategische lijn Iedereen is welkom die in 2021 in iedere regio aandacht kregen, zijn:

- Flexibele instroom;
- Doorgaande leerlijnen;
- Individuele leerroutes;
- Onderwijs laten doorgaan bij verkeerde studiekeuze;
- De vormgeving van combinatietrajecten havo-mbo;
- Een ontwikkelingsgericht opleidingsaanbod dat aansluit bij de behoeften van de student;
- De invoering van eerstelijns studentbegeleiding: zorg bieden binnen de onderwijsteams door de Teamadviseurs Studentbegeleiding (TAS'sers);
- De ontwikkeling van LOB naar loopbaancoaching;
- Beschikbaar stellen van digitale leermiddelen voor online onderwijs tijdens de lockdowns;
- Verbeteren van 'kleine kwaliteit';
- Een veilige leeromgeving.

Passend onderwijs

We willen iedere jongere onderwijs bieden binnen de sociale omgeving van leeftijdgenoten, onderwijs dat aansluit bij ieders mogelijkheden en talenten. Maatwerk in de klas! Daarom maken we de omslag van Passend Onderwijs naar Passend Onderwijzen: begeleiding zoveel mogelijk als integraal onderdeel van het onderwijs.

Een ondersteuningsvraag kan voortkomen uit een lichamelijke beperking, chronische ziekte, leer- en/of gedragsproblemen of problemen in de omgeving van de student. Studenten die bij aanvang van de studie behoefte hebben aan ondersteuning, nodigen we uit voor een uitgebreidere intakeprocedure. Ze hebben een verdiepend gesprek met een teamadviseur en/of begeleidingsadviseur. Deze adviseur stelt in overleg met de studenten vast welke (extra) ondersteuning/begeleiding deze student, in deze groep met deze docenten nodig heeft. Dit wordt vastgelegd in een klassenplan. Dit klassenplan geeft de docenten handvatten voor het Passend Onderwijzen. Er kunnen regionale verschillen zijn in het proces om te komen tot Passend Onderwijzen.

Indien een onderwijsteam nog niet voldoende competenties in huis heeft om de gevraagde begeleiding te bieden of wanneer het een complexe ondersteuningsvraag betreft, worden het onderwijsteam en/of individuele docenten hierin ondersteund door de interne specialisten van het Begeleidings- en Adviesteam (BAT). Er zijn grenzen aan de ondersteuning die we kunnen bieden. Dat heeft te maken met de aard van de ondersteuningsbehoefte en/of de achtergrond van de student, in combinatie

met de gewenste opleiding. We streven naar maximale duidelijkheid over de verantwoordelijkheden, mogelijkheden en grenzen in studentbegeleiding. DC beslist, na uitvoerig overleg, voor iedere (potentiële) student met een extra ondersteuningsbehoefte of het mogelijk is om hem of haar te plaatsen en/of geplaatst te houden. Indien de benodigde ondersteuning niet geboden kan worden, dan 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 (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 daarmee een taak van iedere docent. De begeleiding is gericht op het totale leer- en ontwikkelingsproces van de student en is altijd maatwerk. Om afspraken over extra begeleiding vast te leggen, wordt gewerkt met studentplannen. De afspraken uit dit plan nemen we op 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 Begeleidings- en Adviesteam (BAT). Bij ernstige of structurele beperkingen of buitenschoolse problematiek verwijzen we door naar de derde lijn (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 of groepstrainingen, bijvoorbeeld studievaardigheden, assertiviteitstraining;
- 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

In bijzondere gevallen kan de gevraagde 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:

- Als er specifieke bekwaamheden worden vereist van docenten in verband met een visuele of auditieve handicap (bijvoorbeeld het beheersen van gebarentaal). Een doventolk is welkom in de lessen
- Studenten die aangewezen zijn op een ringleiding;
- Studenten die aangewezen zijn op allergeenvrije ruimten;
- Studenten die erg slechthorend of doof zijn, in combinatie met spraak/taalproblemen;
- Studenten die gedurende schooltijd noodzakelijke medisch handelingen moeten ondergaan, die niet op of door Drenthe College verzorgd (kunnen) worden.
- Studenten die ernstige gedragsproblemen vertonen, 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 studentbegeleiding voldoende mogelijkheden hebben om hem of haar te ondersteunen.

Financiële verantwoording

Voor het totaal aan ondersteuningsarrangementen binnen Drenthe College is globaal 2,6 miljoen euro gereserveerd. Hiervan wordt de zorgstructuur (1.672.000 euro), Sociaal Maatschappelijk Werk (SMW) (268.500 euro) en ondersteuning in het kader van passend onderwijs (718.200 euro) betaald. Inzet en activiteiten binnen de zorgstructuur kennen op inhoud echter een overlap met SMW en passend

onderwijs. Extra maatregelen ter voorkoming van voortijdig schoolverlaten (vsv) of plusvoorzieningen zijn hiertoe niet meegerekend.

Voorziening leermiddelen

De samenwerking met de andere ROC's in het noorden is voortgezet en de afspraak om de tegemoetkoming in de schoolkosten niet in te zetten voor concurrentie is gecontinueerd. Op basis van voorlichting door het ministerie van OCW is gezamenlijk het beleidsstuk voor het instellen van het Mbo-Studentenfonds geschreven. Deze regeling is op 1 augustus 2021 ingegaan en de tijdelijke voorziening is /wordt hierin opgenomen.

De Tijdelijke regeling voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen is op 1 augustus 2021 opgegaan in het Mbo-Studentenfonds. In 2021 zijn bij DC uitsluitend aanvragen gekomen vanuit doelgroep 3. Deze doelgroep is gericht op 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.

Tijdelijke voorziening leermiddelen voor studenten uit minimagezinnen

Tot 1 augustus 2021 konden studenten een beroep doen op de regeling Tijdelijke voorziening leermiddelen voor studenten uit minimagezinnen. Van 1 januari 2021 tot het moment dat de regeling stopte, kregen 29 studenten van Niveau 2 en 3 in totaal 5.147 euro uitgekeerd. De uitgekeerde bedragen per student variëren tussen 17,50 en 1.144 euro, met een gemiddelde van 178 euro voor boeken en licenties. Tot 1 augustus 2021 kregen we een aanvraag voor een laptop, voor een totaalbedrag van 387 euro.

In tegenstelling tot de verwachtingen waren er in dit pandemiejaar in totaal bijna 10 procent minder aanvragen. Wel zagen we vanaf 1 augustus iets meer dan een verdubbeling in het aantal aanvragen voor laptops ten opzichte van dezelfde periode in het vorige jaar. Per 1 augustus ging deze regeling op in het Mbo-Studentenfonds. Tussen 1 augustus en 31 december deden 115 studenten een beroep op ondersteuning vanuit dit nieuwe uitgebreidere fonds. Het totaalbedrag aan aanvragen bedroeg 64.299,46 euro, per student was dat 477 euro, waarvan 111 aanvragen voor boeken en licenties voor een gemiddeld bedrag van 395 euro. Hiervan waren 32 aanvragen voor laptops, voor een totaalbedrag 14.932 euro.

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. Zij laten Drenthe College het weten als een aanvrager tot de doelgroep behoort. Daarna zorgen wij voor de verdere afhandeling. Er zijn dit jaar geen aanvragen afgewezen. In 2021 hebben Leergeld Emmen en Leergeld Assen de inkomenscheck ook gedaan voor aanvragen uit gemeenten waar geen Stichting Leergeld is. Ouders/verzorgers en de deelnemers worden op de voorziening gewezen via 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.

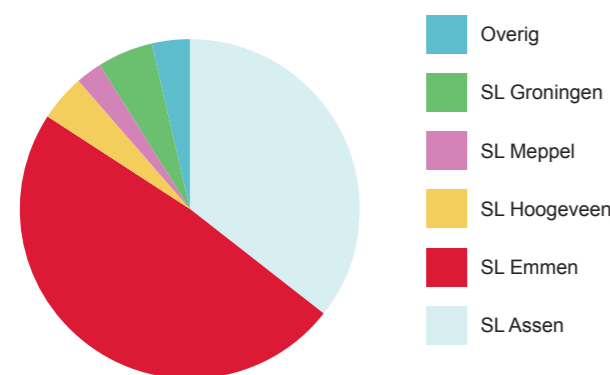
DC-regeling voor Entree en Niveau 2

DC heeft er voor gekozen om zelf de leermiddelen (boeken, licenties, bruikleen-laptops) voor alle Entree- en Niveau 2 studenten aan te schaffen; dit wordt bekostigd uit het opleidingsbudget uit de Tijdelijke voorziening leermiddelen voor studenten uit minimagezinnen / Mbo-Studentenfonds. Dit was nodig gezien het grote aantal aanvragen en de onmacht van een groot aantal ouders/verzorgers om een aanvraagformulier in te vullen. Deze aanpak werkt goed: alle studenten kunnen zo beschikken over leermiddelen, ongeacht hun achtergrond. Hier is een bedrag mee gemoeid van 56.043 euro. Ook voor een groot aantal Niveau 2- studenten hebben we met deze financiering schoolboeken en een bruikleenlaptop aangeschaft, inclusief licenties. Deze kosten werden gedragen door de ICT-afdeling van DC.

Inkomenschecks 2021

Inkomenscheck 2021 door	Aantal aanvragen	Hoogte vergoeding
SL Assen	41	22.292
SL Emmen	56	33.103
SL Hoogeveen	5	2.421
SL Meppel	3	851
SL Groningen	6	4.192
Overig	4	1.815
	115	64.674

Figuur 1: verdeling Inkomenschecks en hoogte vergoeding ▲



◀ Figuur 2: regionale verdeling aanvragen

Voortijdig schoolverlaters

Sinds schooljaar 2019-2020 gebruiken we de landelijke definitie van voortijdig schoolverlaters (vsv). In onderstaande tabel is te zien in hoeverre we op koers liggen om de door het ministerie van OCW gestelde norm te halen. Om onze cijfers in perspectief te zetten geven ook we het landelijk gemiddelde weer, om onze cijfers in perspectief te zetten. Percentages die boven de norm (streefpercentage) liggen, zijn rood weergegeven.

Landelijk en ook bij ons is een lichte stijging te zien van het aantal voortijdig schoolverlaters in mbo. Dat wordt deels veroorzaakt door corona: het uitvallen van fysieke lessen en het gebrek aan sociaal contact voor de studenten. Daarnaast heeft de uitval te maken met foute beroepskeuze of foute branchekeuze, en dit zien wij al een aantal jaar. Dat vraagt om inzet vanuit het mbo, vanuit het vo en vanuit de branche om dit te doen keren. Op onze locaties draaien verschillende programma's om uitval te voorkomen, waarover hieronder meer.

	2019-2020 (in nov definitieve cijfers)			2019-2020 (voorlopige cijfers)		
	Norm	DC	landelijk	Norm	DC	landelijk
Niveau 1	26,20%	19,90%	20,66%	26,40%	27,60%	25,90%
Niveau 2	8,45%	8,36%	8,66%	8,60%	10,29%	10,05%
Niveau 3	3,10%	3,81%	3,71%	3,20%	4,84%	3,93%
Niveau 4	2,55%	3,74%	2,91%	2,70%	3,59%	3,18%
Vavo	-	2,78%	8,89%	-	9,74%	0,90%
Gemiddeld		5,07%	4,59%			

Figuur 3: VSV-percentages. ▲

Voor Niveau 1 zien we een stijging. Dit heeft te maken heeft met een toename van multiprobleem studenten. Ook Niveau 2 geeft in 2020-2021 een stijging van vsv in vergelijking met voorgaande jaren en scoort iets boven de landelijke norm. We zien vooral BBL-studenten vaker voortijdig uitvallen. Dit komt door onder andere door geestelijke gezondheidsproblemen en school-gerelateerde problemen. Bij Niveau 3 en 4 ligt het percentage vsv boven de norm. Dit komt met name door psychosociale factoren bij de studenten zelf en in hun thuissituatie. Dit is een landelijk fenomeen. Het is niet onderzocht maar wel waarschijnlijk dat dit met de coronamaatregelen te maken heeft.

Veilige leeromgeving voor iedereen

Aanpak grensoverschrijdend gedrag

Sinds #metoo en The Voice staat dit thema, én het thema gender, overal nog nadrukkelijker op de agenda en zeker ook bij Drenthe College. Van hoog tot laag in de organisatie. We werken aan een sfeer van openheid. Grensoverschrijdend gedrag kan alleen de wereld uit als er veilig kan worden gemeld én als we ons er bewust van zijn. Kan iedereen zich werkelijk welkom voelen bij ons op school?

Daarom besteden we aandacht aan ongewenst gedrag en genderongelijkheid in al onze interne media: nieuwsbrieven, intranet en podcasts. HR heeft onderzoek gedaan naar de structuur van ons leerklimaat: is dat voldoende veilig voor iedereen, student en medewerker? Ongeacht cultuur, gender en afkomst? We hebben geconstateerd dat ons beleid met betrekking tot ongewenst gedrag een update behoeft en daar zijn we direct mee gestart. We besteden hier aandacht aan in onze burgerschapslessen, zoals gastlessen van mensen uit de LHBTI+ gemeenschap. Ook doen we mee aan landelijke acties om studenten en personeel bewust te maken van het belang dat 'iedereen er mag zijn'. Zo steunden we in november-december de campagne 'Orange the World'. Op onze locatie Cicero kon iedereen die dat wilde op de foto met het foambord 'Ik ben #medestander'. Zie ook het verslag van de vertrouwenscommissie in bijlage 7.

Vertrouwenscommissie

Meldingen op het gebied van ongewenst gedrag worden door de vertrouwenscommissie 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. Er zijn acht interne vertrouwenspersonen en sinds 2011 krijgt de commissie ondersteuning van twee externen.

In 2021 zijn waren er zeventien 17 'eerste gesprekken'. In 2020 waren dat er veertien, in 2019 35 en in 2018 47. In een aantal gevallen vonden vervolgesprekken plaats. De gesprekken werden aangevraagd door zowel studenten als medewerkers. De aanleiding betrof pesten, verbale agressie, psychosociale omstandigheden en/of behoefte aan informatie. .

Klachten

Drenthe College kent een Algemene Klachtenregeling voor klachten van studenten, ouders, medewerkers en externen. Dit jaar kwam het niet tot een formele klacht. Dit was mede het gevolg van het vroegtijdig inzetten van (pre-)mediation. Dat gebeurde in de regio's Assen en Meppel in drie

Paarse Vrijdag

Op 10 december kleurden, ter ere van Paarse Vrijdag, onze locaties paars. Er waren welkomstborden bij de ingangen, paarse boeketten bij de recepties, paarse armbandjes en paarse vrijdagkranten. De Centrale Studentenraad had alle studenten opgeroepen om iets paars aan te trekken. En sinds deze vrijdag wappert de progression-banier op al onze locaties.

In de Burgerschapslessen is aandacht besteed aan diversiteit en inclusiviteit. Bijzonder was de les van Burgerschapsdocent Bert de Vries aan de Ubbekingecamp in Emmen. Zijn klas – eerste jaar Business College – ging online in gesprek met Jessie; zij is transgender en is al enige tijd bezig met het transitietraject.

gevallen en in regio Emmen in twaalf gevallen. In het verslagjaar werden zes klachten op grond van het Reglement Commissie van Beroep voor de Examens ingediend. Deze klachten zijn naar volle tevredenheid van de klagers afgehandeld zodat de Commissie van Beroep voor de Examens niet in actie hoefde te komen.

Evenals in de voorgaande drie jaren werden er ook nu geen klachten over ongewenst gedrag ingediend. De conclusie: mede door adequaat optreden van medewerkers worden mogelijke klachten vroegtijdig aangepakt.

In het verslagjaar zijn twee bezwaren in het kader van de CAO-BVE/MBO ingediend, waarvan een bezwaar inmiddels weer is ingetrokken, nadat de bezwaarmaker en werkgever in goed overleg nader tot elkaar zijn gekomen en overeenstemming vonden.

Het jaarverslag van de klachtencommissie vindt u in de bijlage 8.

Regio Assen

We kennen de regio met haar specifieke kenmerken en voelen ons verantwoordelijk voor het duurzaam ontwikkelen van talent. We willen maximaal toegankelijk zijn voor iedereen die bij ons wil studeren. Samen met partijen in ons werkgebied dragen we bij 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.

Doorgaande leerlijn vo-mbo

Om de overstap van het vmbo naar het mbo makkelijk en laagdrempelig te maken, hebben we al jaren intensief contact met het Dr. Nassau College, Vincent van Gogh en het Terra College in Assen. In deze samenwerking werken we met name aan competentieontwikkeling en goede onderlinge relaties. Iedere opleiding geeft een andere invulling aan de samenwerking, maar overall werpt het vruchten af.

Voor het vo-profiel Horeca, Bakkerij en Recreatie (HBR) en de mbo-opleiding Kok en Gastvrouw/gastheer is er sinds 2020 een intensieve Horeca-samenwerking. We zijn bezig de opleidingen in elkaar te vlechten, met doorlopende/geïntegreerde leerroutes voor de Niveau's 2 en 3. We zitten in de fase van oriëntatie maar op sommige aspecten staat het een en ander vast, bijvoorbeeld dat vo-leerlingen al onderdelen van het mbo kunnen gaan uitvoeren (en afronden). Studenten ervaren minder overlap en behalen sneller het diploma. Daarnaast is er meer flexibiliteit voor studenten die meer uitdaging willen of juist langer de tijd nodig hebben voor onderdelen van de opleiding. Wanneer de leerroutes een feit zijn gaan de onderwijsteams samen onderwijs ontwikkelen en mogelijk samen aanbieden. Met het oog op krimp en huisvesting biedt dit kansen om het onderwijs efficiënt en betaalbaar binnen de regio te houden.

Flexibel instromen

Autonoom keuzes maken, dat begint met de mogelijkheid om te kunnen instromen op het moment dat je daar als student aan toe bent. Zo willen we ervoor zorgen dat gemotiveerde studenten niet hoeven te wachten op een nieuw schooljaar om te kunnen starten met een opleiding, met het risico dat hun motivatie in de tussentijd wegzakt.

Welkomgesprekken

"We begonnen ermee in de Entree-opleiding en hebben het verder uitgerold naar de intake voor Niveau 2. Maar als studenten doorstromen naar Niveau 2, kunnen we vooraf al inschatten wie extra aandacht nodig heeft. Mede daardoor kunnen studenten nu tussentijds van Entree naar Niveau 2 doorstromen", zegt opleidingsmanager Niveau 2 Jan-Marc Nieuwenkamp. "Het is niet de bedoeling van de Welkomgesprekken om studenten af te wijzen die nog niet in staat zijn om onderwijs te volgen. Maar het is wél nodig om echt grote problemen die het leren in de weg staan, eerst aan te pakken. Want we gunnen iedere student een reële kans op studiesucces. Het gaat om kwetsbare jongeren die vaak al veel teleurstellingen hebben moeten verwerken. In samenwerking met de hulpverlening onderzoeken we wat zij nodig hebben om zo snel mogelijk aan een opleiding te kunnen beginnen."

Kwetsbare doelgroepen

Ondersteuningsbehoefte in kaart brengen

Sinds schooljaar 2019-2020 houden we Welkomgesprekken. Dit is een verdiepend gesprek waarmee we de ondersteuningswensen van studenten in kaart brengen. Het gaat over aspecten van de persoonlijke situatie van de student. Is er bijvoorbeeld sprake van schulden- of verslavingsproblematiek? Aan de hand van dit gesprek formuleren we een individuele ondersteuningsbehoefte. Zo hebben we al bij de start van de opleiding in beeld welke studenten risico lopen op uitval. Ook kunnen we hiermee beter inschatten of een student 'leerbaar' is. De eerste resultaten wijzen erop dat we met deze aanpak meer studenten binnenboord houden.

Vavo

In 2021 heeft een aantal leerlingen die in het regulier onderwijs geen kans zagen examen te doen of een diploma te halen in het reguliere vo, de middelbare school afgemaakt bij DC Assen. In een veilige omgeving, met goede begeleiding waren veel potentiële uitvallers in staat een diploma te halen om de schoolloopbaan voort te zetten.

De School als Wijk

De School als Wijk is een gezamenlijk project met Vaart Welzijn in Assen. Het startte in 2019, is gericht op preventie en is verlengd tot 2025. Tot zomer 2021 was een jongerenwerker 20 uur per week aanwezig op een van onze locaties. Hij of zij bouwde op een informele manier aan een vertrouwensrelatie met studenten en kon zo vroegtijdig problemen signaleren. Vanaf de zomer 2021 worden ook studenten Maatschappelijke Zorg (MZ) hierbij betrokken, als stage. Dit alles zorgt ervoor dat we sneller extra ondersteuning kunnen inzetten of schakelen naar de hulpverlening. Tijdens de lockdowns was het noodzakelijk om dat anders te organiseren. De jongerenwerker heeft in die periodes vooral ingezet op het onderhouden van bestaande contacten met een wandelingetje, een Whatsapp-bericht of een huisbezoek. Toen beperkt onderwijs in de school weer mogelijk was, zochten jongerenwerker, school en andere partijen naar nieuwe vormen. De lockdown-periodes hebben zo geleid tot een aanpassing van de aanpak: minder outreachend en meer klassiek, door contact te leggen via de school.

Taalbeleid

In het kader van onze werkwijze 'Passend onderwijzen' geven we extra ondersteuning aan taalzwakke studenten. Een belangrijk uitgangspunt is dat we NT2-studenten niet als een aparte groep beschouwen maar als onderdeel van Entree. Zo stimuleren we de onderlinge contacten en samenwerking. NT2-studenten worden dus niet meer in een aparte klas geplaatst binnen Entree. We werken in ons taalbeleid nauw samen met onze partners in de regio zoals het Taalhuis in de gemeente Assen. Los hiervan constateren we dat veel NT2-studenten niet of maar moeilijk op niveau komen of moeite hebben om de leerstof te begrijpen. Dat bemoeilijkt het behalen van een diploma. Uit onze analyse blijkt dat het geven van alléén extra Nederlandse les niet de oplossing is. Dit pakken we in Assen aan met een Taalplan dat zich richt op NT2-studenten, op taalzwakke studenten én op docenten. Het plan voorziet in taalondersteuning in de reguliere lessen en dat blijkt te helpen: zo krijgen studenten vakjargon veel beter onder de knie. Met vsv-geld hebben we nieuw taalbeleid ontwikkeld dat hierop is geënt. Sinds 2020 hebben een aantal opleidingen het beleid al in praktijk kunnen brengen.

Regio Emmen

In de regio Emmen richten we ons op jongeren die initieel onderwijs volgen maar ook op mensen die andere vormen van praktijkgericht onderwijs zoeken. Het is onze maatschappelijke opdracht om iedereen die zich bij ons meldt een plek te bieden. We bieden ruimte en dagen uit tot zelfontplooiing in een veilige, professionele leeromgeving. Dat geldt ook voor onze medewerkers. We werken graag samen met bedrijven en instellingen in onze regio.

Doorgaande leerlijn vo-mbo

We streven naar doorgaande leerlijnen en een aantal opleidingen heeft die al. Dit zijn Horeca, Mobiliteit, Travel & Leisure en Bouw. Zij werken inhoudelijk samen met het vo, met name het Esdalcollege. In 2021 zijn op dit gebied nieuwe initiatieven gestart met het Hondsrug College, voornamelijk op het



Judith Bakker, docent en LOB'er:

**“IK HEB ZE CONTINU
ACHTER DE BROEK
GEZETEN”**

Judith Bakker: “We begonnen in februari 2021 met elf studenten tussen 18 en 28 jaar, ieder met een heel eigen verhaal. We hebben hier op het industrieterrein ons eigen schooltje, buiten het gewone schoolgebouw. Het is daardoor een relatief prikkelvrije omgeving. Studenten krijgen 's ochtends les, eerst van mij in de AVO-vakken en daarna van Merel of Geert in de facilitaire vakken. 's Middags gaan ze naar de overkant, naar de Emco. Daar doen ze dan hun eerste praktijklessen. We geven de lessen erg op maat, ze leren zelfstandig. Maar ze komen wel iedere dag naar school. Ook tijdens corona! Dat was voor deze groep studenten erg belangrijk.

Er waren momenten dat het fantastisch liep en er waren momenten dat er maar drie studenten in de klas zaten. Maar ik heb ze continu achter de broek gezeten, ik ben blijven sleuren, blijven bellen. Het is daarom maatwerk. Een studente vond de stage veel te spannend. Dus toen hebben we gezegd, 'Oké, dan doe je eerst wat meer AVO-vakken. En dan komt die stage later wel'. Dat vond ze heerlijk. En na 2 weken vroeg ze: “Wanneer mag ik op stage?”

Eén student kwam elke dag te laat. Ik heb hem iedere dag gebeld. En als hij eenmaal op school was, zei ik: 'Fijn dat je er bent'. Wij zijn een school. Je hoeft het nog niet te kunnen. We werken ernaartoe. En inmiddels komt hij gewoon iedere dag op tijd. En nu gaan de eersten op externe stage. Ze hebben er zin in! Snap je dat ik hier blij van word?”

Naerouz en Tjenise, klasgenoten:

**“Ik wil een diploma.
Ik wil werken”**

Naerouz gaat vanmiddag naar de Emco, haar stageplek maar vanochtend hadden ze eerst gewoon les. Over het verschil tussen 'naar' en 'na'. “Jullie taal is zo moeilijk! Vanmiddag moet ik eigenlijk bij de receptie zitten. Maar daar verveel ik me. Daarom ga ik vanmiddag in de kantine werken. Ik wil niet de hele tijd wachten. Ik wil iets doen. Ik ben 27. Ik wil een diploma. Ik wil werken. Gelukkig gaat het heel goed hier op school. Ik heb ontdekt dat ik koken erg leuk vind en dat ik het goed kan. Ik ben heel blij dat ik bij Emco les ga krijgen van de kok. En bovendien ga ik een koksopleiding volgen en bij Yankee Doodle aan de slag.”

Tjenise gaat vanmiddag met haar begeleider van Menso praten over haar stage: “Mijn huidige stageplek past niet bij mij. We gaan praten over wat wel zou passen bij mij en wat niet. En zij hebben heel veel contacten, dus dat is ideaal. De opleiding gaat in ieders eigen tempo. En lukt het niet, dan passen ze het aan. Ze zorgen ervoor dat het bij jou past. En ook de groep is leuk. We zitten hier allemaal om een reden. Iedereen heeft wel wat dingetjes meegemaakt. Daardoor is er een band met elkaar. Van Judith heb ik geleerd om de dingen van de positieve kant te bekijken. Zij zei: 'Laat het maar op je afkomen. Het komt meestal wel goed'. En dat klopt, ik heb al een aantal tinnen op zak!”

gebied van Techniek en ICT. Bij ICT zijn we met Hondsrug College en NHL Stenden begonnen met de IT-campus, waar we doorlopende leerlijnen vo-mbo-hbo ontwikkelen. Daarnaast ontwikkelen we met Terra College modules op het gebied van (dieren)zorg en ICT.

Flexibel instromen

We zetten vanuit Emmen voor heel DC de lijn uit voor het personaliseren van onderwijs. Als eerste stap willen we in 2024 per opleiding minimaal vier instroommomenten hebben. Het uiteindelijke doel is instroom op ieder moment. Dit betekent dat we het onderwijs in vijfweekse en tienweekse modules gaan aanbieden.

De studenten hebben in hoge mate zelf de regie over hun opleidingsproces en bepalen zelf hun studietempo. De opleiding ICT werkt met een structuurklas waarbinnen een theoretische en een praktische leerlijn worden aangeboden. In beide leerlijnen bieden we alle vaardigheden aan en toetsen deze. De praktijklijn werkt met taakkaarten met daarop een praktijkopdracht. De student maakt de opdracht volledig zelfstandig. Versnellen of vertragen gebeurt in overleg met de LOB'er. Student en LOB'er volgen de voortgang via de Elektronische Leeromgeving (ELO). Uit onder andere arena-discussies met studenten blijkt dat zij de structuurklas en het werken met taakkaarten bijzonder positief ervaren. De uitval is laag en doorstroom naar Niveau 3 en 4 stijgt.

Kwetsbare doelgroepen

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 Niveau 2-studenten op de arbeidsmarkt, na vertrek van school. Op die wijze probeert DC uitval uit de arbeidsmarkt te beperken.

D-Chance

Het traject D-Chance, dat we in 2020 startten voor studenten die vanaf januari aangeven te willen switchen, hebben we uitgebreid naar de eerste twintig weken van het schooljaar. Dit is bedoeld voor studenten die zich relatief laat aanmelden en onvoldoende beeld hebben welke beroepsopleiding bij hen past. In 2021 maakten er ongeveer dertig studenten gebruik van. QR-code naar verhaal vorig jaarverslag

Samen leren werkt

Samen met Menso (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. Dat kan een commercieel bedrijf zijn maar ook een instelling of bijvoorbeeld een ziekenhuis; heel breed. De opleiding is bedoeld voor mensen zonder startkwalificatie en met een afstand tot de arbeidsmarkt. We zijn in februari 2021 met elf studenten gestart. Na een jaar in uitvoering zijn door de deelnemers al mooie (persoonlijke) successen geboekt en wordt het traject verlengd.

Taalachterstand aanpakken

Nieuwkomers vinden hun weg in de samenleving. De beheersing van de taal is een struikelblok, ook op onze opleidingen. Taalachterstand is echter een breder verschijnsel. We hebben daarom een aantal docenten extra geschoold om taalproblematiek te herkennen en daarop te anticiperen.

Pilot Sprint-Entree gestopt

In 2020 begonnen we de Sprint-Entree, speciaal bedoeld voor studenten voor wie Entree een te laag niveau is maar die op basis van hun kwalificatie daar met hun opleiding moeten starten. In de Sprint-Entree combineerden we Niveau 1 en Niveau 2. We hebben de pilot niet voortgezet. De doelgroep was kleiner dan verwacht en het werken op deze twee niveaus bleek te complex waardoor we de vereiste kwaliteit niet konden waarmaken. Tenslotte zagen studenten het niet als een aantrekkelijke route.

Vavo

Het trekt relatief weinig studenten, maar toch is de vavo (sprint havo en –vwo) in onze regio van groot belang. In 2021 heeft een aantal leerlingen die in het regulier onderwijs geen kans zagen examen te

doen of een diploma te halen in het reguliere vo, hun middelbare school bij DC kunnen afmaken. In een veilige omgeving, met goede begeleiding waren veel potentiële uitvallers in staat een diploma te halen om de schoolloopbaan voort te zetten.

Kleine kwaliteit

Periodiek spreken teams expliciet met studenten, deelnemers en partners in de regio over de kwaliteit van het onderwijs en/of de kwaliteit van de samenwerking. Vaak gaat dat over de onderwijslogistiek, juiste en vroegtijdige communicatie en inzicht in de studievoortgang. Het intakeproces, de studentbegeleiding, de aanschaf van studiemateriaal en de samenwerking met de partners in de regio kregen in 2021 speciale aandacht. We bleken in coronatijd goed in staat om voldoende voorspelbaar en betrouwbaar te zijn – iets waar studenten, deelnemers en partners grote behoefte aan hebben. Onze informatievoorziening was goed op orde. Bijvoorbeeld: na een evaluatie hebben we nog meer ingestoken op uniformiteit én tegelijkertijd maatwerk voor studenten als het gaat om de start opleidingen en het aan te schaffen lesmateriaal. Het Infoteam kon op basis van aangereikte informatie uit de onderwijsteams veel vragen afhandelen. Verder hebben deelname aan interne en externe audits en themaonderzoeken van de Onderwijsinspectie een bijdrage geleverd aan het verder verbeteren van onze kleine kwaliteit.

Ontwikkeling van studentbegeleiding

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding loopt als een rode draad door de studieloopbaan van de student. Het is gericht op het ontwikkelen van een arbeidsidentiteit middels de vijf loopbaancompetenties: kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie loopbaanzelfsturing en netwerken. LOB zien wij vooral als het aangaan van de dialoog met de student. Vanuit oprechte verbinding en een gezonde dosis nieuwsgierigheid gaat de LOB'er met de student op zoek naar betekenisvolle situaties. Parallel aan het traject van onderwijsvernieuwing (zie hoofdstuk Uitdagende leeromgeving) krijgt de docent meer en meer de rol van betekenisgever/coach. Kijkend vanuit de leer- en ondersteuningsbehoefte van de student kiest de docent hoe hij of zij de student het beste kan coachen. In 2021 kozen we voor een LOP-scenario waarbinnen teams moeten gaan werken. Dit kenmerkt zich door een basisprogramma en biedt veel ruimte om studenten individueel te begeleiden. Om de beweging op gang te krijgen zijn interviews afgenomen en worden ontwikkeltrajecten aangeboden – al of niet ondersteund met de resultaten van de LOB-scan.

Regio Meppel

Doorgaande leerlijn vo-mbo

De regio Meppel is met rond 1.000 studenten een kleinschalige locatie. We hebben een relatief grote aantrekkingskracht op jongeren uit de wijde omgeving, veelal door de persoonlijke aandacht die we juist als kleinere locatie kunnen bieden. Onze school voelt vertrouwd. Dat versterken we door actief samen te werken met de vo-scholen in onze omgeving. Middelbare scholieren kennen onze docenten en ons gebouw. Op deze manier is onze school een vanzelfsprekende en laagdrempelige vervolgstap.

Flexibele instroom

Binnen de diverse opleidingen is er sprake geweest van flexibele instroom. Zo heeft het Horecateam voor vrijwel iedere student een passende oplossing bedacht gedurende het gehele schooljaar. Het team Business College heeft de uitdaging opgepakt om in het brede economische opleidingsaanbod meerdere instroommomenten én meer flexibiliteit te organiseren, door het inzetten van leereenheden. Op deze manier zorgen alle teams dat iedereen welkom is.

Kwetsbare doelgroepen

Kansklas

Vanuit het initiatief 'Kans op Toekomst' zijn we in september de Kansklas gestart. De Kansklas is bedoeld voor jongeren van 16 tot 27 jaar uit de regio Meppel, die dreigen uit te vallen uit het reguliere onderwijs of voortijdig de school hebben verlaten. De Kansklas biedt kansen maar gaat vooral om de uitdagingen waar iedere deelnemer voor staat. Dit vereist maatwerk en flexibiliteit van de betrokken collega's. We werken vanuit de overtuiging dat juist deze jongeren kansen verdienen. We bereiden ze voor op het volgen van een mbo-opleiding, zodat ze alsnog hun startkwalificatie voor de arbeidsmarkt halen. Ze volgen de vakken Nederlands, rekenen, Engels, burgerschap en sport op

hun eigen niveau. Naast de generieke vakken worden er wekelijks twee dagen gereserveerd voor stage en verzorgen we masterclasses. De jongeren krijgen een intensieve begeleiding in de vorm van individuele coaching, ze doen een beroepskeuzetest en we besteden aandacht aan samenwerken, zelfvertrouwen ontwikkelen, verantwoordelijkheid nemen, communiceren en assertief handelen. Aan het begin van het schooljaar zijn vier jongeren gestart, in december bestond de groep al uit vijftien studenten en we zien dit voorlopig flink toenemen.

Vavo

In een veilige omgeving, met goede begeleiding zijn veel potentiële uitvallers in staat een diploma te halen om de schoolloopbaan voort te zetten. In 2021 hebben 181 deelnemers die geen kans zagen om examen te doen of een diploma te halen in het reguliere vo, hun middelbare school bij DC Meppel afgemaakt. Dat zijn er dertien meer dan in 2020, maar nog steeds minder dan voor corona (274).

Zomerschool

Ook dit jaar hebben studenten van de opleiding Zorg en Welzijn voor het tweede jaar op rij de mogelijkheid gekregen om tijdens de zomervakantie studie- en stage-achterstanden in te halen. In totaal werden elf studenten intensief begeleid door vier docenten. Deze zomerbegeleiding heeft ook dit jaar weer studievertraging voorkomen en heeft zelfs geleid tot diploma's.

Nieuwkomers

Onze maatschappelijke opdracht om nieuwkomers te ondersteunen en te begeleiden naar een passende plek in de maatschappij heeft onze continue aandacht. We organiseren het samen met onze partners in de regio, waaronder de gemeenten en andere ROC's. We zien dat onze programma's voor het behalen van een Entree-diploma inburgeraars helpen om in te stromen in Niveau 2, bijvoorbeeld via een werktraject. Tegelijkertijd blijft de taalachterstand een probleem.

3. Uitdagende leeromgeving

Inleiding

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 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. Die zijn er ook tussen de opleidingen binnen de regio's. Thema's die in 2021 in iedere regio aandacht kregen, zijn:

- Hybride onderwijs;
- Internationalisering;
- Excellentie.

Voor we nader ingaan op de resultaten in de regio's, bespreken we eerst enkele belangrijke DC-brede onderwerpen: hoe we omgingen met de bijzondere uitdagingen van de coronapandemie, de onderwijsrendementen, hoe we de onderwijskwaliteit bewaken, de tevredenheid van studenten en internationalisering.

Onderwijsvernieuwing

In 2021 zijn we DC-breed gestart met het herijken van het onderwijs, vanuit de onderwijsvisie 2020-2025. Dit is een traject waarin onderwijsteams en ondersteunende diensten (met name HR en ICT) werken aan het realiseren van ambities op het gebied van instroom, flexibiliteit, maatwerk, passende begeleiding en werkvormen. Dit gebeurt in een goede mix van leren op school en leren in een praktijkomgeving binnen en buiten de school.

Uitgangspunten van het traject:

- Iedereen is op ieder moment welkom.
- Wij leren de student verantwoordelijkheid te nemen voor zijn eigen leerroute.
- Ons onderwijs is gepersonaliseerd.
- De docent is betekenisgever binnen de leerroute van de student.
- Wij integreren school en beroepspraktijk.
- Ontwikkelingen in de regio hebben een plek in ons onderwijs.
- Wij versterken de regio door het ontwikkelen van mensen en hun talenten.

Onderwijsrendement en aanvullende kwaliteitsgegevens

Jaarlijks brengen we het onderwijsrendement van de verschillende beroepsopleidingen en vavo in kaart. Dat doen we per regio en centraal. De gegevens van de Onderwijsinspectie dienen daarvoor als basis en worden aangevuld met eigen cijfers. Alle teams analyseren hun onderwijsrendement en nemen de bevindingen mee in verbeterprocessen. Op regionaal niveau is extra aandacht voor de eigen opleidingen met herhaaldelijk onvoldoende rendement.

Rendement mbo Entree

Voor Entree-opleidingen bekijkt de Onderwijsinspectie de onderwijsresultaten aan de hand van het percentage van de ingeschreven studenten op Niveau 1 dat een diploma behaalt en/of doorstroomt naar het volgende cursusjaar, en op basis van het percentage studenten dat (on)gediplomeerd de instelling verlaat. De inspectie hanteert geen normen voor de rendementen van Entree. Alleen relatief grote afwijkingen ten opzichte van het landelijke beeld zijn aanleiding voor een gesprek.

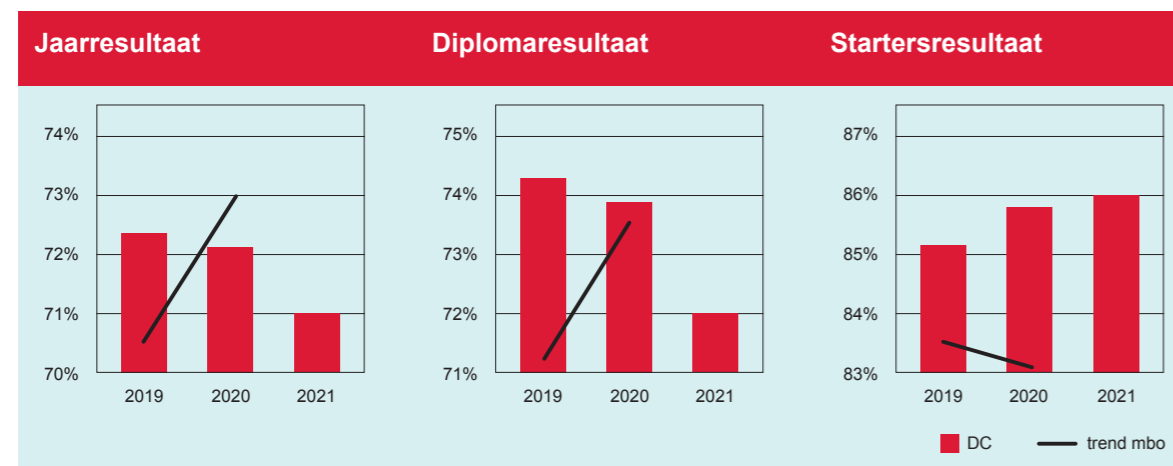
	Drenthe College			Landelijk	
	16-19	17-20	18-21*	16-19	17-20
N (aantal studenten ingeschreven op 1-10 betreffende jaar/drie jaren)	599	688	702		
% studenten ingeschreven op 1-10 betreffende jaar/drie jaren	2,5%	2,9%		3,0%	3,2%
% studenten dat nog in instelling is op 1-10 volgend jaar met diploma	28,5%	29,8%	30,9%	35%	35,6%
% studenten dat nog in instelling is op 1-10 volgend jaar zonder diploma	24,7%	27,6%	24%	15,7%	17,5%
% uit de instelling gestroomde studenten met diploma	19,7%	18,8%	20,9%	28,8%	27,7%
% uit de instelling gestroomde studenten zonder diploma	27%	23,8%	24,2%	20,5%	19,2%

* Drenthe College cijfers. Status 16 oktober 2021 ▲
 Figuur 4: Driejaarcijfers Entree-opleiding Drenthe College in vergelijking met landelijke cijfers

Uit de cijfers van Drenthe College over de jaren 2018-2021 blijkt dat de interne doorstroom toeneemt (percentage dat nog op 1 oktober volgend jaar met diploma bij ons binnen is). Het percentage studenten dat langer over hun opleiding doet neemt af (percentage dat nog in de instelling is op 1 oktober volgend jaar zonder diploma). Procentueel verlaten meer studenten Drenthe College met een diploma. Het percentage studenten dat Drenthe College zonder diploma verlaat blijft nagenoeg gelijk aan de periode 2017-2020.

Rendement mbo Niveaus 2-4

Bij mbo Niveau 2-4 wordt het rendement weergegeven door middel van jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat. Onderstaande grafieken geven een eenjarig gemiddelde weer. Wij scoorden in 2019 op alle drie de indicatoren boven het landelijk gemiddelde en in 2020 lagen diploma- en startersresultaat weer boven het landelijk gemiddelde. Voor 2021 zien we een lichte daling van het jaar- en diplomaresultaat. Het startersresultaat blijft gelijk.



Bron: Benchmark mbo mei 2021, aangevuld met voorlopige cijfers van Drenthe College over 2021 ▲
 Figuur 5: Jaar-, diploma en startersresultaat Drenthe College

Aanvullende kwaliteitsgegevens mbo

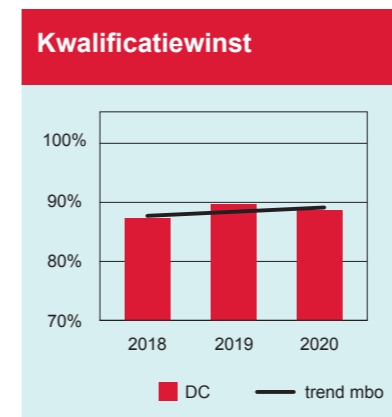
De Benchmark mbo geeft naast bovenstaande rendementen ook de aanvullende kwaliteitsgegevens Kwalificatiewinst en Opstroom aan. Met ingang van schooljaar 2017/2018 (Benchmark 2018) zijn de definities aangepast en daarna niet meer. Dat maakt dat de scores voor de jaren benoemd in het Strategisch Plan niet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

Kwalificatiewinst

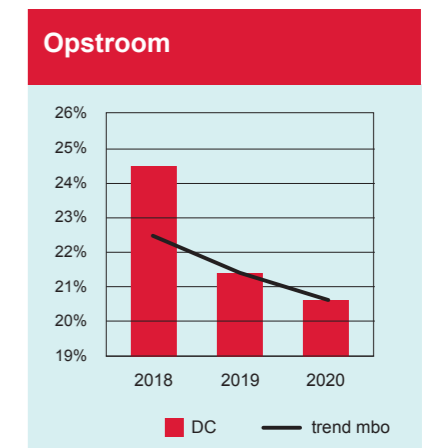
Kwalificatiewinst: het verschil tussen behaalde diplomaniveau in het mbo en het niveau van vooropleiding in het vo. Het percentage studenten dat Drenthe College verlaat met een diploma op het niveau dat op basis van hun vooropleiding verwacht mag worden, blijft nagenoeg gelijk over de jaren 2018-2020. Wij volgen hiermee de landelijke trend.

Opstroom

Er is sprake van opstroom wanneer een student het volgende jaar op een hoger mbo-niveau staat ingeschreven in de instelling dan het voorgaande jaar. Opstroom wordt berekend over de doorstroompopulatie. Alle studenten uit Niveau 2 en 3 met een inschrijving op 1 oktober binnen de eigen instelling behoren tot de populatie van deze indicator. Interne opstroom laat landelijk en bij Drenthe College een dalend beeld zien. In 2018 lag de interne opstroom binnen DC duidelijk boven het landelijk gemiddelde. In 2019 en 2020 scoort DC gelijk aan het landelijk gemiddelde.



Bron: Benchmark mbo mei 2021 ▲
 Figuur 6: Kwalificatiewinst bij Drenthe College



Bron: Benchmark mbo mei 2021 ▲
 Figuur 7: Opstroom bij Drenthe College

Onderwijsresultaten vavo

In het examenjaar 2020 (schooljaar 2019/2020) zijn geen centrale examens afgenomen. De inspectie heeft er voor gekozen om in het toezicht gebruik te blijven maken van de risico-inschattingen op basis van de opbrengsten van de drie voorgaande jaren. Dat betekent dat de indicatoren School Examen (SE)-cijfer minus CE-cijfer alle vakken 2017-2019 en Percentage voldoende voor het CE 2017-2019 zonder aanpassingen meegenomen zijn in het toezicht 2020. Het gemiddelde cijfer voor het Centraal Examen (CE) van alle vakken over de afgelopen drie jaren is komen te vervallen en is tijdelijk vervangen door de indicator SE-cijfer alle vakken 2018-2020. De gegevens over 2021 zijn in het najaar van 2022 bekend.

Opleiding	vavo havo	vavo vwo
2020	Niet gegeven	Niet gegeven
2019	260	38
2018	327	30

Figuur 8: Aantal deelnemers examen 2018-2020 ▲

Voor de beoordeling van de onderwijsresultaten van vavo hanteert de onderwijsinspectie drie indicatoren. Deze worden over de afgelopen drie jaren weergegeven. De gegevens over 2021 zijn in het najaar van 2022 bekend.

In het examenjaar 2020 hebben de leerlingen alleen schoolexamens gemaakt en zijn geen centrale examens afgenomen. De inspectie heeft er voor gekozen om het aantal deelnemers aan de examens 2017 tot en met 2020 te bepalen door het aantal kandidaten met de uitslag 'geslaagd', 'cum laude geslaagd', 'gezakt' en 'deelcertificaat' bij elkaar op te tellen. Er zijn geen aantallen op instellingsniveau gegeven.

- Het gemiddelde verschil tussen het cijfer van het schoolexamen (SE) en het cijfer van het centraal examen (CE) over de afgelopen drie jaren (2017 – 2019) van alle studenten van alle vakken die met een CE-examen zijn afgesloten. Bij de havo was dit verschil 0,05 en bij vwo 0,34 hetgeen voor beide opleidingen binnen de norm van maximaal 0,5 ligt.
- Het percentage voldoende voor het centraal examen (CE 2017-2019). Voor havo lag dit percentage op 73,14 procent en bij vwo op 71,31 procent, beide ruim boven de norm van minimaal 65 procent.
- Het percentage voldoende voor het SE van alle vakken 2018-2020 (tijdelijke indicator). De norm voor het driejaargemiddelde percentage voldoende SE is voor het toezicht op basis van de opbrengsten in 2018-2020 op 65 procent vastgesteld. Het percentage voldoende voor het schoolexamen (als driejaargemiddelde) ligt met 81,1 procent voor havo en met 88,9 procent voor vwo ruim boven de gestelde norm van 65 procent.

Op basis van bovenstaande indicatoren constateert de inspectie voor zowel voor havo als vwo geen risico's.

Keuzedelen

Elke opleiding heeft een aanbod van keuzedelen die kwalificaties aanvullen en/of verrijken. Er is een regio-aanbod en een DC-breed aanbod. Veel opleidingen hebben een keuzedelenblok op het rooster om de verbreding van het aanbod mogelijk te maken. Omdat we het belangrijk vinden dat elke student internationale ervaring op kan doen bieden alle regio's bijvoorbeeld het keuzedeel Internationaal II: werken in het buitenland aan.

Het DC-brede aanbod is maatwerk: met iedere student bespreken we of een keuzedeel bij zijn of haar opleiding, kwalificatie en toekomstige loopbaan past.

Ons beleid is dat iedere keuze is toegestaan is, mits het geen overlap heeft met de ingeschreven kwalificatie. Daarvoor voeren we een overlapcheck uit van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (S-BB). We evalueren keuzes van het jaar ervoor en betrekken studenten bij de vraag welke keuzedelen interessant en een aanvulling zijn voor hun toekomstige loopbaan.

BOL-studenten kiezen hun keuzedeel via een ingericht modulesysteem; rapportages zorgen voor de administratieve afhandeling.

Opleidingsteams kijken naar de mogelijkheid om keuzedelen gezamenlijk en opleiding overstijgend aan te bieden. Meer studenten die inschrijven voor een keuzedeel vergroot de kans dat een keuzedeel doorgaat.

Onderwijskwaliteit

Voor de borging van de (onderwijs-)kwaliteit worden verschillende instrumenten ingezet waaronder: interne audits, resultaten uit inspectiebezoeken, audits door het Kwaliteitsnetwerk mbo, tevredenheidsonderzoeken en zelfevaluaties. Indien nodig laten we externe onderzoeksbureaus gericht onderzoek uitvoeren waarvan de resultaten weer als input dienen voor de verdere verbetering van de (onderwijs)kwaliteit.

Examinering

In 2020 is het project Inrichting van de examenbureaus gecontinueerd. Processen en werkwijze voor examenbureaus en onderwijsteams worden helder omschreven; voor Economie & Dienstverlening en Techniek lopen er verbeterprocessen. De optimalisatie van de examenbureaus van Zorg & Welzijn,

en vavo staan gepland voor 2022. Onderwijsteams worden meegenomen in dit proces zodat zij zicht hebben op de eigen rol. Momenteel wordt een scholing voor de onderwijsteams ontwikkeld. Hiermee beginnen we in 2022.

Drenthe College heeft een extern adviseur de opdracht gegeven de examenorganisatie te evalueren, met als doel mogelijkheden te vinden voor verbetering en vereenvoudiging. Dit onderzoek heeft geleid tot verscheidene aanbevelingen waarvan de belangrijkste zijn: het aanscherpen van de visie op examinering, de versimpeling van de examenorganisatie door over te stappen naar één centrale examencommissie, het advies om belangrijke KPI's te definiëren en de monitoring en bijsturing te verbeteren. In september is hiervoor een procesteam ingericht. In september 2022 moet de nieuwe examenorganisatie er staan.

De coronacrisis had impact op de wijze van examinering. Onderwijsteams konden toestemming voor aangepaste examinering bij de examencommissies aanvragen. 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.

Drenthe College koopt nagenoeg alle examens in. Er wordt ingekocht bij gecertificeerde examenleveranciers. De opleiding Facilitair leidinggevende (crebo 25175) maakt voor de oudere cohorten nog gebruik van enkele eigen theorie-examens. Voor de nieuwere cohorten (vanaf cohort 2019) worden alle examens ingekocht. Bij enkele keuzedelen maken we gebruik van zelf geconstrueerde examens. Het betreft de keuzedelen: K0003 ARBO, kwaliteitszorg en hulpverlening niveau 2, K0087 Praktijkopleider, K0244 Supermarkt, K0030 Duurzaamheid C, K0225 Inspelen op innovaties (Niveau 3) en K0226 Inspelen op innovaties (Niveau 4).

De jaarverslagen van de verschillende examencommissies van Drenthe College worden in de Examenraad besproken. De Examenraad is het adviesorgaan voor het College van Bestuur op het gebied van examinering. 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 de overleggen van de examenraad.

Risicoanalyses en audits

In 2021 vond een instellingsdialoog plaats door het Kwaliteitsnetwerk mbo, waarbij de instelling zelf een eigen onderzoeksvraag formuleert. In 2018 waren we al begonnen met de beweging 'Teams aan Zet' (TAZ), waarmee we het eigenaarschap voor de kwaliteit van het onderwijs bij de teams die het onderwijs verzorgen willen leggen. De taakvolwassenheid van een team bestaat uit twee belangrijke elementen: organiserend vermogen en houding & gedrag. De afspraak is dat alle teams een scan doen om te kijken waar ze staan qua taakvolwassenheid/teamontwikkeling. Gelijktijdig ontstaat de vraag of het bewust werken aan de verbetering van de taakvolwassenheid van het team ook tot uitdagender en kwalitatief beter onderwijs leidt. DC wil weten in hoeverre TAZ leidt tot op een andere manier werken aan onderwijskwaliteit. De feedbacksessie van deze instellingsdialoog vindt in januari 2022 plaats.

Met ingang van schooljaar 2021-2022 maken alle onderwijsteams gebruik van de nieuw ontwikkelde formats Teamplan en Zelfevaluatie. Deze formats zijn hulpmiddelen die richting geven aan het proces van kijken naar de eigen teamambities, (regio-)kaders en geldende normen en doelen. Ze vormen de basis voor verdere verbetering en professionalisering.

De zelfevaluatie en het teamjaarplan zijn periodiek een gespreksthema tussen het team en de opleidingsmanager en tussen de opleidingsmanager en de regiodirectie. De resultaten dienen als input voor de inhoudelijke gesprekken over onderwijskwaliteit tussen CvB en (regio-)management. Verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn met deze werkwijze belegd daar waar het meeste invloed kan worden uitgeoefend op het resultaat. Een centrale risicoanalyse past niet bij deze ingezette beweging en is hiermee komen te vervallen.

Als gevolg van corona kwamen enkele interne audits te vervallen. In 2021 werd een audit kwaliteitsborging bij de opleiding Allround medewerker- en Expert IT Systems and Devices Niveau 3 en 4 in Assen en Emmen uitgevoerd. Het betrekken van het werkveld bij de evaluatie van de opleiding leeft

duidelijk bij het team; studenten worden betrokken bij de evaluatie van het onderwijs door middel van studentarena's. Het stellen van doelen en prioriteiten was een punt van aandacht.

Een integrale audit werd uitgevoerd bij de opleiding Sport & Bewegen in Emmen. Het betreft de opleidingen Coördinator Buurt, Onderwijs en Sport, Coördinator Sport- en Bewegingsagogie, Coördinator Sport, Bewegen en Gezondheid, Coördinator Sportinstructie, Training en Coaching (allen Niveau 4) en Sport- en Bewegingsleider (Niveau 3).

Team Sport & Bewegen is zelf organiserend en werkt vanuit een duidelijke visie op leren/onderwijs en didactisch/pedagogisch handelen. Het leren speelt zich voor een groot deel af in de praktijk; de examinering sluit hierop aan. Het team heeft een goede start gemaakt met het cyclisch werken aan kwaliteit; er is nog ruimte voor verbetering op dit gebied. Uitval (waaronder vsv) is een punt van aandacht.

Onderzoeken van de onderwijsinspectie

Drenthe College heeft aan verschillende thema-onderzoeken door de inspectie deelgenomen. In mei vond het thema-onderzoek 'De gevolgen van 16 maanden corona-crisis' bij twee opleidingen van Drenthe College plaats. Dit digitale onderzoek werd uitgevoerd bij de opleiding Technicus Engineering Crebo 25297, BOL, niveau 4 in Emmen (Basisonderzoek en de module afstandsonderwijs) en de opleiding Verzorgende IG Crebo 25491, BOL, niveau 3 in Meppel (Basisonderzoek en de verdiepende onderzoeken socialisatie en BPV). Het onderzoek had geen beoordelend karakter.

De inspecteurs gaven aan bij Drenthe College veel herkenning vanuit eerdere onderzoeken bij andere scholen te zien. Wel waren zij onder de indruk van de Drentse nuchterheid en praktische instelling van de studenten waarmee zij spraken. Daarnaast vonden ten aanzien van de effecten van Covid-19 ook op bestuursniveau verschillende gesprekken plaats met de inspectie.

In het najaar nam Drenthe College deel aan het onderzoek NPO 'Aanvullende bekostiging vavo ten behoeve van extra tijdvak eindexamen 2021', en 'Verkennd stelselonderzoek basisvaardigheden'. In de periode 2021–2023 voert de Inspectie van het Onderwijs een stelselonderzoek uit naar de sturing op en de kwaliteitszorg rondom het onderwijs in de basisvaardigheden (Nederlandse taal, rekenen/wiskunde en burgerschap). Voor Drenthe College werden bestuur en tien opleidingen geselecteerd voor deelname aan de verkennende fase van het onderzoek, dat uit het invullen van vragenlijsten bestond.

Tevredenheid van studenten

JOB-monitor

Elke twee jaar wordt met behulp van de JOB-monitor (JOB; Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs) onderzocht hoe tevreden mbo-studenten zijn over hun opleiding en school. Het laatste onderzoek is in 2020 uitgevoerd, waaruit blijkt dat de algemene tevredenheid van studenten van Drenthe College ten aanzien van school en opleiding gelijk is aan het landelijk gemiddelde. Studenten Entree geven school en opleiding de hoogste rapportcijfers; hun scores liggen duidelijk boven het landelijk gemiddelde. We willen ook zelf vinger aan de pols houden als het gaat om studenttevredenheid. Daarom krijgen studenten van ons tweemaal per jaar een korte vragenlijst waarmee we onze eigen KPI's meten. Bij de verantwoording van de kwaliteitsagenda DC wordt op de resultaten van deze metingen ingegaan. Om de JOB-monitor 2022 tevens als meting van deze KPI's te laten dienen hebben we zeven extra vragen toegevoegd.

Studenttevredenheid		
	Instelling	Opleiding
Totaal DC	6,5	6,8
Landelijke benchmark 2020	6,5	6,8
Entree	7,0	7,2
Economie & Dienstverlening	6,4	6,6
Techniek	6,6	6,8
Zorg & welzijn	6,5	6,8

Figuur 9: Studenttevredenheid in rapportcijfers op basis van JOB-Monitor 2020 ▲

Keuzegids

In mbo-land kijken we elk jaar uit naar de MBO-keuzegids. Een weging van inspectieoordelen, rapportages en de JOB-monitor (studenttevredenheid) leidt tot een ranking van opleidingen/scholen. Jaarlijks lukt het DC in alle branches te scoren met topopleidingen of opleidingen die onder de beste van Nederland worden geschaard. Geen reden om achterover te leunen overigens.

Naam	cijfer	Positie editie 2021	cijfer	Positie editie 2020	cijfer
Menso Alting	69,2	2	69,6	2	69,5
ROC Friese Poort	64,8	6	64,2	6	66,5
Landstede	62	24	59,5	8	66
Drenthe College	61	22	59,6	13	64
Noorderpoort	64,5	11	62,4	11	64,5
Alfa College	63,7	13	62,1	4	67,5
Friesland College	57,7	27	57,9	23	60,5
Deltion College	62,6	18	60,7	22	60,5

Figuur 10: Plaats Drenthe College in Keuzegids 2022 ten opzichte van noordelijke ROC's ▲

Regio Assen

Een uitdagende leeromgeving inspireert, laat (onvermoede) talenten tot bloei komen en dat is een uitstekende voedingsbodem voor de ontwikkeling van de nodige competenties. Wij ontwikkelen daarvoor hybride onderwijs en leren op de werkplek. In Assen werken we aan een leeromgeving waarin we de lessen op school verweven met leren in de praktijk, op de werkplek. Zo doet de student kennis op die hij/zij direct kan toepassen. Onze opleidingen zetten actief in op de verbinding van onderwijs en werkveld. Dat gebeurt in een vorm die past bij iedere branche en bij de samenwerking met de betreffende partners. 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. In 2021 konden mede door corona studenten van een aantal opleidingen de extra



De Oslopaal

De Oslopaal is dé plek om je telefoon of laptop op te laden en anderen te ontmoeten. Deze ontmoetingsplek bestaat uit een dak met zonnepanelen en zitjes en staat inmiddels bij een skatebaan in Assen, een plek waar veel jongeren komen. Techniekdocent Jan-Willem van Geffen zag'em staan tijdens een fietsvakantie in Noorwegen - Oslo om precies te zijn – en nam het idee mee naar DC. De afgelopen drie jaar hebben meerdere DC-studenten van Techniekcentrum Assen eraan gewerkt. Omdat het bouwwerk nogal groot is,

kon dat alleen buiten en daar was goed weer voor nodig. "Je kunt niet in de regen met een lasapparaat aan het werk." Het was een uitdagend project voor DC-studenten van de opleidingen Constructie en Elektrotechniek en studenten houtbewerking van de vmbo-school Vincent van Gogh in Assen. Ze kregen te maken met bedrijven die informatie en materialen aanleverden én ook met CEDEL, de organisatie die de paal op veiligheid heeft gekeurd. Alle partijen deden belangeloos mee.



Milan Reijmerink tweedejaars student Smart Industry:

“JE KUNT NIET IN JE EENTJE EEN ROBOT MAKEN”

Milan: “Onze eerste projectopdracht was het bouwen van een slimme robotauto. Ik bedacht dat we de auto konden leren rondkijken. En dat hij als hij licht zou zien er zelf op af zou gaan. We moesten dus een sensor ontwikkelen en die programmeren. Prachtig. Eerst werk je alles uit in de laptop. En dan zie je hem later rijden in real life! We deden veel zelf. Dus niet alleen het programmeerwerk maar ook bijvoorbeeld het soldeerwerk. Dat leren we dan ook. Het is daardoor een fijne mix van praktijk en theorie.

Veel onderwijs krijgen we in projectvorm. Meestal moet je dan in een groep werken aan een opdracht. We leren dus niet alleen technische vakken maar ook hoe je goed overleg voert en hoe je succesvol samenwerkt. In een projectgroep werken vind ik niet altijd fijn. Maar ik begrijp het wel. Het hoort erbij. Je kunt nu eenmaal niet in je eentje een robot maken.”

Thomas van der Wal, docent bij de opleiding Smart Industry:

“Denk er zelf over na”

“De opleiding is een cross-over van meerdere opleidingen: mechatronica, ICT, Installatietechniek en Bedrijfskunde. Bedrijven willen hun productieproces vaak smarter inrichten. Ze willen zo min mogelijk handen aan de lopende band. De werkgelegenheid verandert. Ze hebben minder mensen nodig in het productieproces en meer in de procesbewaking en -verbetering. Mensen die breed inzetbaar zijn. Die leiden wij op.

Onze studenten krijgen inzicht in het hele proces. Ze zijn per definitie nieuwsgierig. Anders begin je niet aan deze opleiding. Wij triggeren die nieuwsgierigheid. Wij laten ze voortdurend nadenken: hoe kun je dit verbeteren? Welke mogelijkheden zijn er? Wat zijn voordelen? Wat zijn nadelen? Denk er zelf over na. Daar hameren we op.

We werken veel met projectonderwijs. Die projecten krijgen we bijvoorbeeld van bedrijven hier in de TechHub. Daar gebeurt ook veel van ons onderwijs. Studenten doen hun projectwerk vaak in groepjes. Ik loop de hele dag rond en begeleid ze. En af en toe halen we ze bij elkaar voor een klassikale les. Dan is hun project op een punt dat ze toe zijn aan een bepaald onderdeel van de theorie. Zo leggen ze echt de verbinding tussen theorie en hun praktijk. Hybride leren. De werkplaats wordt klaslokaal. Het klaslokaal wordt onze werkplaats.”

praktijkopdrachten niet uitvoeren; gelukkig konden ze wel op stage. Bij Zorg & Welzijn, Techniek, Sport & Bewegen, HTV/Beveiliging en de economische opleidingen waren in 2021 ruim 500 studenten betrokken bij praktijkopdrachten al of niet in een innovatiewerkplaats.

Ondernemerschap

Schooljaar 2021-2022 is regio Assen gestart met het project Ondernemerschap. Studenten die dit willen, kunnen zich verdiepen in het worden van ondernemer. In dit project werken we samen met ondernemers uit de regio die het leuk vinden om onze studenten wegwijs te maken. Een van de bedrijven die participeren is warenhuis Vanderveen in Assen. In 2021 richtten we daar een inspiratieruimte Ondernemerschap in voor studenten. Ook studenten wier hart niet direct sneller gaat kloppen van ondernemerschap willen we betrekken bij het project. Dit wordt gedaan vanuit de visie dat ondernemend gedrag, zoals initiatief nemen, creativiteit en leiderschap belangrijke vaardigheden zijn voor elke toekomstige beroepsbeoefenaar, ongeacht het vakgebied.

Nieuwe opleiding Smart Industry

In schooljaar 2020-2021 zijn we gestart met een nieuwe Niveau 4 Techniekopleiding: Middenkaderfunctionaris Smart Industry. Een unieke opleiding waar studenten leren vanuit projecten waarin technologie, ICT en applicatieontwikkeling samenkomen. Studenten leren hoe zij slimme oplossingen kunnen ontwikkelen om productieprocessen te verbeteren, te versnellen en goedkoper te maken, bijvoorbeeld via sensoren, cloud computing, Industrial Internet Of Things en advanced human interfacing. In het werkveld is grote behoefte aan mensen die met deze nieuwe geavanceerde technologieën uit de voeten kunnen. De praktijklessen zijn ondergebracht in de TechHub in Assen, een gebouw waar onderwijs, overheid en het bedrijfsleven samenwerken op het gebied van technische innovaties en groei in de regio. Hier treffen onze studenten hbo-studenten, met wie ze samenwerken aan projecten. Deze praktijkgerichte vorm van onderwijs biedt ook kansen voor de verdere onderwijsvernieuwing binnen andere opleidingen. We begonnen met zeven studenten, inmiddels zijn het er veertien. Gezien de groeiende vraag naar personeel die technische innovaties kunnen begeleiden is het perspectief voor deze opleiding zeer gunstig!

Beveiliging Niveau 3

In september 2021 ging de opleiding Beveiliging Niveau 3 direct al met liefst dertien studenten van start. Daarmee hebben de Niveau 2-studenten nu een verwante doorstroom-opleiding; negen deden dat dan ook. Zij konden al wel doorstromen naar Handhaver Toezicht en Veiligheid Niveau 3 maar voor deze opleiding geldt een numerus fixus, dus kon niet iedereen die wilde er ook terecht. Bovendien beperkten de doorstromers de instroom vanuit het vo. Na Niveau 2 kunnen studenten de Niveau 3 opleiding in een jaar tot anderhalf jaar afronden. Dat geldt ook voor de reguliere instroom vo-studenten is het mogelijk om de beveiliging Niveau 3 opleiding versneld te doen. Het bedrijfsleven is nauw betrokken bij deze opleiding. Voor de betrokken bedrijven organiseerden we een bijeenkomst.

Regio Emmen

Om studenten succesvol te kunnen laten studeren is het van belang dat onderwijsteams en individuele docenten weten wat de student nodig heeft om zich verder te ontwikkelen. Daarbij moet de student worden uitgedaagd op een passend niveau. We stellen doelen en spreken beoogde resultaten af, in een proces waarbij de student steeds meer regie gaat voeren over zijn eigen ontwikkelproces en loopbaan.

Onderwijsvernieuwing

In de regio Emmen willen we de komende acht jaar een grotere flexibiliteit van het onderwijs realiseren. Nieuwe studenten moeten op meer momenten in het jaar kunnen starten. Zittende studenten moeten meer ruimte hebben om te verbreden, te verdiepen, te vertragen of juist te versnellen. Dat vraagt een cruciaal andere manier van het inrichten en uitvoeren van het onderwijs: initieel en secundair onderwijs willen we gemakkelijker aan elkaar kunnen verbinden. In de regio Emmen is de visievorming over de onderwijsontwikkeling eerder gestart dan in de andere regio's omdat we vanuit deze visie vooral ook de

vertaalslag willen maken naar de nieuwbouw die er gepland is. Deze onderwijsvisie is de aanzet geweest om te komen tot een DC-brede onderwijsvisie.

In 2021 hebben alle teams een flexscan ingevuld om beeld te krijgen in de mate van flexibiliteit en om de ambitie in kaart te brengen. Elk team werkt hier inmiddels volgens een passend scenario op basis van een ontwikkelplan aan. Leereenheden zijn de nieuwe bouwstenen voor ons onderwijs. Deze bieden een nauwe samenhang tussen theorie en praktijk, in zoveel mogelijk activerende werkvormen. In 2021 hebben we ongeveer vijftien workshops en kennis-café's georganiseerd zodat iedereen een goed beeld heeft van de ontwikkeling die we beogen, én om inspiratie op te doen. De benodigde expertise hebben we intern vrijgespeeld of extern ingehuurd.

Onderwijsvernieuwing krijgt ook vorm door te anticiperen op ontwikkelingen rond techniek en duurzaamheid. Of dat nu vorm krijgt in het toepassen van techniek in zorg- of veiligheidsopleidingen of in logistiek of techniekopleidingen. Veelal samen met bedrijven en organisaties in de regio worden nieuwe technologieën gebruikt en ontwikkeld. Denk daarbij aan de Zorg- en technologieacademie waarin scholen voor mbo en hbo, instellingen voor zorg, welzijn en wonen en gemeenten in Drenthe samenwerken. Ook het Practoraat Waterstof in de Industrie is een goed voorbeeld waarbij DC de eerste stappen zet om eigen ambities ten aanzien van innovatief onderwijs te verbinden aan de ambities van de Regiocampus in Emmen.

Theorie verbinden aan praktijk

In 2021 hebben de onderwijsteams – passend in de opleidingstrajecten – activiteiten ondernomen om theorie en praktijk aan elkaar te verbinden. Bijvoorbeeld door een competitieopdracht uit te schrijven over gastheerschap (Horeca) en Hackatons (in 'een snelkookpansituatie' vraagstukken oplossen) bij ICT en Techniekopleidingen. In het kader van Burgerschap werkten studenten Zorg en Welzijn om kunst- en cultuur thema's uit die ze presenteerden in het Atlas theater.

Regio Meppel

Business College

Onder het Business College van Regio Meppel vallen alle Niveau 3 en 4 opleidingen in de richtingen handel, ondernemen, zakelijke en facilitaire dienstverlening. Studenten worden breed opgeleid en werken in projecten samen met de verschillende opleidingsrichtingen, met als doel van elkaar te leren. Heel vaak gebeurt dat binnen de Regiocampus en zijn er bedrijven en organisaties bij betrokken. Het is een van de manieren waarbij we theorie en praktijk bij elkaar brengen. Een mooi voorbeeld hiervan is het project Charity, dat we in 2021 startten.

Praktijkleren

In 2021 gingen we verder met het praktijkleren bij de Noorderboog voor Niveau 2 en 3. Ook de fictieve revalidatieafdeling Het Ambacht hebben we verder ontwikkeld. Hier liggen zes 'patiënten' met allemaal een eigen casus met bijbehorende aandoeningen. Groepjes BOL-studenten zijn ieder verantwoordelijk voor een patiënt. Dit jaar maakten ze daarbij voor het eerst gebruik van het elektronisch cliëntendossier (ECD) Cliendo. Cliendo is een bestaand ECD-model dat ook door zorgprofessionals in het werkveld wordt gebruikt. DC is het eerste mbo dat een bestaand ECD toepast in het onderwijs. Op deze manier sluit het onderwijs nog beter aan op de beroepspraktijk.

Project Charity

Tweedejaarsstudenten van het Business College werken iedere donderdag in groepsverband aan concrete onderzoeksvragen van twaalf vrijwilligersorganisaties en bedrijven uit de regio. Dit gebeurt afwisselend in het Groene Café van het Ondernemerspunt - onderdeel van Regiocampus - en online via Teams. Ze geven de opdrachtgevers (on-)gevraagd advies, maar denken ook bijvoorbeeld mee in welke vorm research kan plaatsvinden. Ook beoordelen zij de eindpresentaties. Er wordt onderzoek gedaan voor Koel ICT, Podium Meppel, Rode Kruis, Samen Solidair, Sociaal jeugdwerk, Sportclub MSC, Stad & Esch, stichting Engelgaarde, Vriend Sport, Welzijn Mensenwerk, Winkeliersvereniging Meppel en stichting Schuldhulp Meppel.

“LEREN EN WERKEN MET CLIENDO”

Sil Winters (20) en Anouk Wildeboer (18) zijn derdejaars student Verpleegkunde. Ze leerden in skillslab 'het Ambacht' in het eerste jaar werken met elektronisch cliëntendossier Cliendo. Een aanrader. “We hadden iedere week twee uur les met Cliendo. We hadden als groepje de verantwoordelijkheid voor een cliënt met bepaalde ziektebeeld. Je vindt in dat dossier alles over je cliënt. Wie is hij, heeft hij kinderen, waar woont hij, wat mankeert hem, wat kan hij zelf en wat niet? Het complete plaatje.

Als we bij de start van de les zijn dossier in Cliendo openen, was er altijd wel iets veranderd in zijn toestand. Eerst waren dat vooral basisdingen. Dan zag je bijvoorbeeld smetplekken in de lies. Daar moest je dan wat mee. In de loop van de tijd werden de klachten complexer. Dan hoorde je bijvoorbeeld dat hij wat vaker duizelig is en flauwvalt en dat hij zich wat suf voelt. Waar denk je dan aan? Een verlaagde bloeddruk? Of gewoon te snel opstaan? Je doet wat controles en ja, je kijkt ook. Goed observeren is erg belangrijk. En vervolgens noteer je wat belangrijk is. Wat heb je gezien, wat zijn de bijzonderheden, wat zegt de cliënt, wat heb je gedaan en wat is het plan?

In het begin was het moeilijk. We kregen natuurlijk eerst wel wat uitleg maar daarna werden we in het diepe gegooid. We moesten zelf uitzoeken waar je de

dingen noteert. Had je vragen, dan hielp de docent. We oefenden in het Ambacht, het skillslab. De docent had de rol van arts. In die rol schreef zij in Cliendo ook bepaalde handelingen voor. Na de oefening las zij het dossier door en bespraken we dat in de klas. We hoorden dan niet onmiddellijk of het goed of fout was. Of het klopte. Dat moesten we eerst samen zelf onderzoeken.

Eenmaal op stage bleken die lessen erg waardevol. Waar wij werkten, gebruikte men een ander elektronisch cliëntendossier maar je weet hoe het in elkaar zit, je weet wat de anamnese is en hoe je een zorgplan opstelt en vastlegt. We hadden echt een voorsprong. Natuurlijk konden we ook nog dingen niet. Hoe gebruik je een elektronisch dossier bij een multidisciplinair overleg? Maar ja, we waren eerstejaars. Je kunt niet alles tegelijk leren.”

Heike van Zaal, docent-onderzoeker
Gezondheidszorg & Welzijn:

“Leren omgaan met moeilijke situaties”

“Het team Verpleegkunde wil graag betekenisvolle lessen geven. We willen studenten laten ervaren hoe het is om met mensen te werken die hun hulp nodig hebben. We willen onze studenten daarom heel goed voorbereiden op hun stage. We doen dat door simulatielessen in het Ambacht, ons skillslab. Al in het eerste jaar dagen we studenten uit: schrijf maar op, wat heb je geconstateerd bij je cliënt? Wat kan er aan de hand zijn? Wat is je doel? In Cliendo noteren ze het verpleegplan. En dan zie je onze studenten nu inderdaad een doel noteren volgens de regelen der kunst: “Bij mevrouw van der Wetering willen we bereiken dat mevrouw over tien dagen zelfstandig van bed kan komen en naar het toilet kan lopen en terug.”

Niet alleen tijdens de simulatieoefening leren ze veel. Ook na afloop. De kunst is om na de simulatie met elkaar dóór te praten. Om sámen op zoek te gaan naar antwoorden, om kritisch te zijn op elkaar en om naar elkaar te luisteren. Mijn rol is beslist veranderd. Meer coachend. Dat klinkt leuk maar als docent zit je nu eenmaal al snel op je praatstoel.

Onze studenten gaan na het eerste half jaar op school op stage. Tijdens terugkomdagen hoor ik inderdaad wel dat ze blij zijn dat we theorie en praktijk zo hebben geïntegreerd in de simulatielessen. Dat ze hebben leren omgaan met moeilijke situaties. Dat ze zorg hebben gedragen voor een simulatiepatiënt. Juist bij het uitspelen van een moeilijke situatie zijn ze vaak erg betrokken. Dan is het muisstil in de klas. Dan voel je de spanning. Dan zie je aan ze: “Dit is waar het om draait!”



PAREL.

CLIENDO

Green business

Duurzaamheid staat hoog op de agenda van Drenthe College. Van personeelsbeleid tot en met de koffiebekertjes in de kantines en zuinig omgaan met energie. Ook in het onderwijs is het een opkomend thema. In de laatste periode van het schooljaar 2020-2021 deden de eerstejaarsstudenten van het Business College mee aan het duurzaamheidsproject 'Green Business'. Ze verdiepen zich in alle aspecten van duurzaamheid. Ze ontwierpen bijvoorbeeld een bedrijfspagina van een door hen bedacht bedrijf, waarop ze beschreven hoe het bedrijf duurzaam functioneert. Om inspiratie op te doen en informatie te verzamelen volgden ze een aantal (digitale) workshops gevolgd, die verzorgd werden door bedrijven.



Arnoud Wonnink, docent bij het Business College in Meppel:

“DUURZAAMHEID ZIT IN ALLE ASPECTEN VAN ONDERNEMEN. DAT WILLEN WE ONZE STUDENTEN MEEGEVEN”

“Green Business is een jaarlijks terugkerend project voor eerstejaars business-studenten. Ze gaan eerst in groepjes een duurzaam bedrijf bedenken. Alles kan, alles mag. Ze houden een korte pitch. Daarna verdiepen ze zich in wat duurzaamheid concreet betekent voor hun bedrijf. Zoals het pand, dan denk je aan duurzame bouwmaterialen en hoe ga je zo zuinig mogelijk om met energie. Ze kijken bijvoorbeeld naar de omgeving, hoe zit het met parkeren en groen?”

Hoe zorg je ervoor dat je inkoop duurzaam is en waar heb je het dan over, wat is duurzaam personeelsbeleid? Alle aspecten van een bedrijf komen aan bod en continu stellen we de vraag: hoe doe je dit duurzaam? Ze worden op zoek

gestuurd en op internet is ontzettend veel te vinden. Maar we vonden dat er nog iets miste. Van achter een scherm is toch wel wat anders dan 'in het echt'. Dus twee-drie jaar geleden hebben we er voor het eerst excursies aan toegevoegd: een afvalverwerkingsbedrijf hier in Meppel. Daar krijgen ze uitleg over duurzame afvalverwerking en recycling. We gingen ook met ze kijken bij netwerkbeheerder Liander in Duiven. Liander heeft om een oud gebouw een nieuw pand neergezet dat volledig circulair gebouwd is en energieneutraal. Dit jaar gaan we naar de Floriade in Almere, dat duurzaamheid als thema heeft. Onze studenten gaan daar op pad met een app waardoor ze alle aspecten van duurzaamheid daar tegenkomen.

Toen we hier mee startten was mijn insteek: ik wil laten zien dat duurzaamheid big business is. Toen was dat een nieuwe invalshoek, aan duurzaamheid kleefde een geitenwollensokken-imago en ik moest

studenten er echt in meekrijgen. De jongeren van nu zien het belang van duurzaamheid gewoon. Ze hebben het meegekregen van hun ouders, op de basisschool en op het vmbo of de havo, ze hebben hun idealen. Hier op school gaat het om de praktische kant. Duurzaamheid zit in alles.

Nu het oorlog is in Oekraïne, moeten we een alternatief voor gas zoeken. Dat gaat iedereen aan. Bedrijven worden continu gevraagd om een slag in duurzaamheid te maken, daarom krijgen studenten dit jaar de opdracht om tijdens hun stage een duurzaamheidsscan te doen bij het stagebedrijf. Daar heeft dat bedrijf echt wat aan. Leuk om dit ook voor Drenthe College zelf te gaan doen!”

4. Partner in de regio

Inleiding

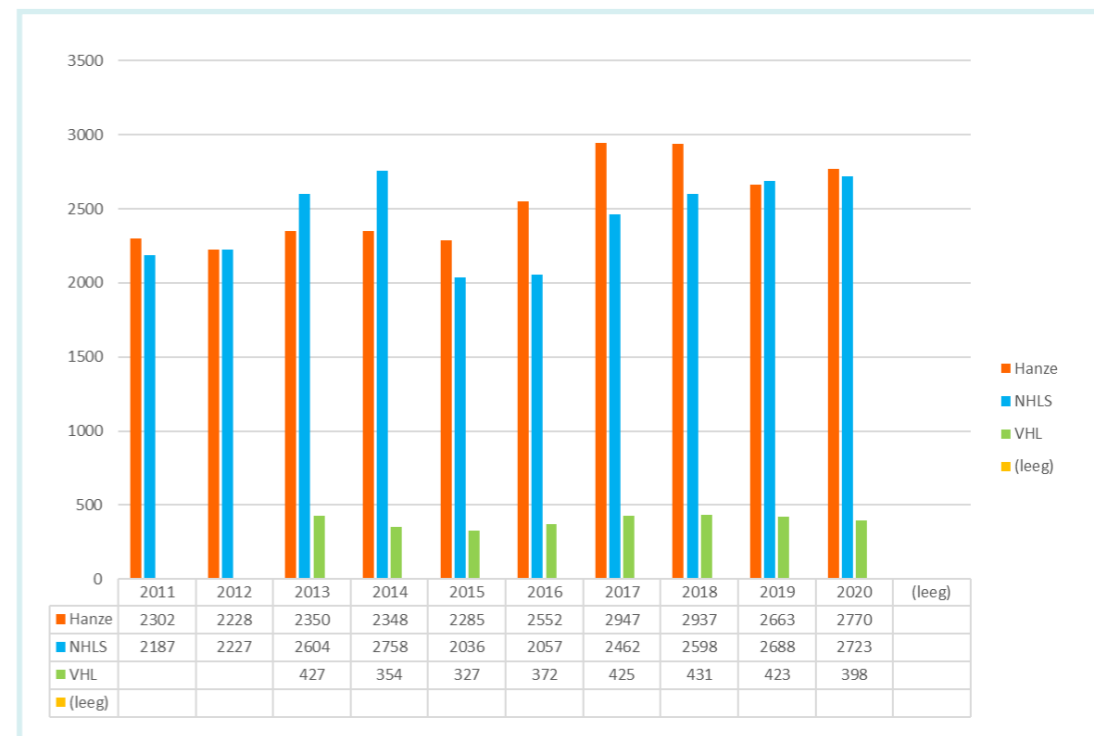
Vraagstukken en uitdagingen van bedrijven en maatschappelijke organisaties in de regio vormen het uitgangspunt van al onze opleidingen. Als het even kan ontwikkelen we onderwijs in co-creatie met werkveldpartners en op z'n minst doen we dat in een goede afstemming. Want wij leiden op voor de arbeidsmarkt 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 uitvallen. 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 uitstekend en bij een aantal opleidingen zeer hecht. Zo zorgen we voor een goede aansluiting op het vervolgonderwijs – altijd een risico voor uitval; studenten moeten zo weinig mogelijk drempels ervaren.

We bespreken hier eerst de doorstroom mbo-hbo. Vervolgens gaan we in op de resultaten in de regio's. Thema's binnen deze strategische lijn die in 2021 in iedere regio aandacht kregen, zijn:

- Hybride onderwijs vormgeven in co-creatie;
- Doorlopende leerlijnen.

Doorstroom mbo-hbo

In de tabel staat weergegeven welk percentage van de gediplomeerden op Niveau 4 dat op 1 oktober van het daaropvolgende schooljaar ingeschreven staat in het hbo. De doorstroom naar het hbo laat zowel landelijk als bij Drenthe College een dalende lijn zien. De daling bij Drenthe College is groter dan de landelijke daling.



Figuur 11: Uitstroom vanuit Drenthe College naar hbo-instellingen; ▲ de kleuren geven aan naar welke hbo-instellingen de DC-studenten zijn gegaan

In 2005 stroomde nog 42 procent van de gediplomeerden van Niveau 4 door naar het hbo. In 2016 daalde dit tot 35 procent maar daarna blijft het redelijk stabiel (Bron: CBS). Op basis van de gegevens van de gezamenlijke noordelijke hbo-instellingen blijkt dat het percentage uitval in het eerste leerjaar tussen 2014 en 2018 schommelt tussen de 31 en 35 procent. In 2019 is plotseling een scherpe daling

zichtbaar: 26 procent uitval in het eerste leerjaar. Vanaf het tweede leerjaar dalen de uitvalpercentages van 13 procent (2014) naar 4 procent (2019). Drenthe College zit op of iets boven het gemiddelde van de gezamenlijke noordelijke ROC's.

Of de ingezette daling van 2019 tijdelijk of blijvend is, moet de toekomst uitwijzen. We hopen het effect te zien van de doorstroomprogramma's die zijn ontwikkeld door de gezamenlijke noordelijke mbo's en hbo's, maar het is nog te vroeg om conclusies te trekken.

Doorstroomprogramma's

Drenthe College werkt in het kader van de doorstroom samen met acht mbo-instellingen en drie hbo-instellingen in Groningen, Friesland en Drenthe. Doel van de samenwerking is om de aansluiting te verbeteren en de uitval te verminderen. In 2016 zijn we met deze instellingen begonnen met de ontwikkeling van doorstroomprogramma's. In deze programma's stemmen we de opleidingsdomeinen van het mbo en de sectoren van het hbo op elkaar af. Inmiddels zijn er doorstroomprogramma's voor vrijwel alle sectoren.

Om het aanbod van doorstroomprogramma's te completeren heeft DC 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 worden onderdelen ervan) op de locatie van een hbo-instelling uitgevoerd. Ook bieden we binnen de opleidingen op Niveau 4 een doorstroomprogramma (doorstroomkeuzedeel) aan. Zo bieden enkele opleidingen een extra verdiepend niveau aan voor bijvoorbeeld wiskunde, Engels of natuurkunde.

Redenen voor uitval op het hbo

In de veroorzakers van uitval op het hbo is een verschil te zien tussen havo-scholieren en mbo-studenten. De voornaamste redenen voor uitval van studenten die van het mbo komen hebben te maken met het verschil in studievaardigheden (tempo, hoeveelheid lesstof, zelfstandig plannen, et cetera) 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.

Hbo-studenten met een mbo-achtergrond vallen in het eerste jaar hbo iets vaker uit dan havisten. Havisten switchen vaker. Maar met een beroepsopleiding is er een 'terugvaloptie' die waarde heeft in de maatschappij. Een havodiploma biedt dit niet. Na het eerste jaar ontloopt het studiesucces in het hbo van havisten en mbo'ers elkaar amper.

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 euro beschikbaar voor de periode 2018 – 2022. In 2021 is een

Activiteit uit projectplan OCW	Bestede subsidie 2021
B1 Experiment actieve keuzebegeleiding en persoonlijke coaching	18.600
C1 Samenwerken in projecten; leerwerkplaats Economie	10.730
C2b Docent ontwikkel teams (DOT's)	10.165
C2 Samenwerken in projecten	5.160
C3 Docent Ontwikkelteams (DOT's)	13.350
C3 Docent Ontwikkelteams (DOT's)	9.000
Leerwerkplaats Verpleging	2.400
PABO	1.630
Bestede subsidie 2021 totaal	71.035

Figuur 12: Activiteiten uit projectplan OCW ▲

bedrag van 71.035 euro uitgegeven (figuur 11). Ook de andere noordelijke partners hebben een aanvraag ingediend die is gehonoreerd. 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 om 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.

Sterk Techniekonderwijs

We willen dat onze techniekopleidingen (regio's Assen en Emmen) naadloos aansluiten bij de wensen van het bedrijfsleven in Drenthe. Tegelijkertijd moeten onze studenten breed inzetbaar zijn – we leiden ze niet op voor een specifiek bedrijf. Om optimaal in te kunnen blijven spelen op ontwikkelingen in de techniekbranche en om de kwaliteit van het techniekonderwijs continu te verbeteren, werken we aan een stevig netwerk van onderwijsinstellingen en bedrijven. Dat doen we sinds 2021 onder de naam Sterk Techniekonderwijs (STO). We zijn bezig met doorlopende leerroutes vo-mbo-hbo. Dat we nu STO hebben, helpt daarbij. Die leerroutes hebben we afgelopen jaar geformaliseerd in het examenreglement, en we hebben ervoor gezorgd dat het arbeidsrechtelijk goed geregeld is voor het docententeam. Dit hebben we mede aan het STO te danken. Ook het organiseren van techlabs is ingebracht via STO. We denken er nu over na hoe we die kunnen exploiteren voor mbo-studenten? Bieden ze mogelijkheden voor Leven Lang Ontwikkelen (LLO) in de techniek? Als we kunnen laten zien wat het oplevert, willen bedrijven investeren.

We werken ook samen als het gaat om mensen te interesseren voor de techniek. Daar moet je al heel jong mee beginnen: in het primair onderwijs, bij kinderen én hun ouders. In alle Drentse gemeenten werken we onder verschillende noemers aan 'techlabs', waar kinderen, ouders en leerkrachten op een leuke manier in aanraking komen met techniek.

Strategische samenwerking met Alfa-college en Noorderpoort

Samenwerken met andere mbo-instellingen in Noord-Nederland is essentieel. Niet alleen om een breed opleidingsaanbod te kunnen blijven garanderen in een situatie van teruglopende studentenaantallen maar ook om optimaal gebruik te kunnen maken van geldstromen voor het Noorden. Drenthe College, Alfa-college en Noorderpoort zijn een strategische samenwerking aangegaan. Samen boden wij in dit verslagjaar

Sterk Techniekonderwijs

Dick Huisman, projectleider Sterk Techniekonderwijs bij Drenthe College Assen: "Zo'n vier jaar geleden merkten we in de regio Assen een groeiende vraag naar mbo-afgestudeerden in de techniek. Maar we zagen ook dat er te weinig techniekstudenten kwamen om aan die vraag te voldoen. Hulp kwam vanuit de lokale politiek en ook vanuit het hbo, de Hanzehogeschool Groningen. Ook de techniekopleidingen bij de Hanze kregen te weinig aanwas, maar ze wilden wel hun vestiging in Assen houden – de TechHub. Daar richten ze zich nu meer op smart systems, ze geven er minoren en bovenbouw. Daarmee trekt de Hanze internationale studenten, maar instroom vanuit de regio is ook nodig. Daarom zijn we in de hele onderwijsketen begonnen met het stimuleren van interesse voor techniek. De samenwerking is heel goed. Doorlopende leerlijnen zijn essentieel om kinderen en jongeren te interesseren en te behouden voor techniek. Dat begint op de basisschool. We organiseren projecten waarbij leerlingen én hun ouders ermee in aanraking komen. We werken aan een doorlopende leerlijn met keuzedelen voor het vmbo. Sterk Techniekonderwijs in Drenthe staat: we zitten nu in de fase van borgen in klas 2 en 3 van het vmbo."

Toen ze aan vrienden moest uitleggen wat haar nieuwe baan inhoudt, vertelde Lieke Brons dat een practoraat praktijkgericht onderzoek doet. Dat hielp niet. Want mbo-studenten doen toch geen onderzoek? Dat misverstand moet uit de wereld. Mbo-studenten doen wel degelijk onderzoek: “Geweldig onderzoek en dicht op de praktijk. Wat wij vandaag leren kunnen we morgen toepassen. Direct, praktisch.”

Op 1 maart 2022 startte Lieke Brons als practor bij het gezamenlijke Practoraat Zorg en Technologie van Drenthe College, Alfa-college en Noorderpoort. Daarvoor werkte ze bij het Noorderpoort waar ze samen met docenten en de praktijk een aantal onderwijsprocessen onder de loep nam en opnieuw inrichtte. Haar nieuwe baan is haar op het lijf geschreven: “Ik heb de hbo-V gedaan en daarna een master Medische Sociologie. Ik ben altijd bezig geweest met innovatieve projecten, onderzoek en beleidsadvies binnen zorg en welzijn. Ik kan mijn kennis, ervaring en netwerk uit al die eerdere opdrachten goed gebruiken.

De frisse blik van jonge mensen

Ze geeft graag een voorbeeld. “Mijn voorganger Aad Oosterhof ontwikkelde zogenaamde verwonderteams. Die teams bestaan uit groepjes van twee studenten Zorg en twee studenten Techniek. Ze gaan bij instellingen op zoek naar dingen die beter kunnen. En dan blijkt plots dat als je er met de frisse blik van jonge mensen naar kijkt, er nog veel kansen liggen. Deuren die moeizaam open en dicht gaan. Een gang die 's nachts slecht verlicht is. Waarom? Wat kan er beter? En zo ja, hoe kunnen we dat slimmer en beter regelen? Zo hoorde een team hoe bewoners die 's nachts uit bed komen, soms wat verward zijn en gaan dwalen. Studenten Techniek bedachten een sensor die ervoor zorgt dat als bewoners 's nachts uit bed stappen, ze een vertrouwd muziekje krijgen te horen. De verwachting is dat zij zich zo minder vreemd in hun eigen kamer voelen waardoor ze niet gaan dwalen. Onze zorgstudenten onderzochten daarvoor de theorie over nachtelijk dwalen. Ze hebben dat onlangs gepresenteerd bij de instelling. Ik was daarbij. Prachtig hoe ze dat doen. En hoe ze elkaar en elkaars wereld leren kennen. Een verwonderteam uit het Alfa-college won zelfs de innovatieprijs van de V&VN, de beroepsvereniging voor verpleegkundigen en verzorgenden. Zij bedachten een project over het verlichten van looproutes.”

Het practoraat Zorg en Technologie is een initiatief van Alfa-college, Drenthe College en Noorderpoort. Een logische keuze want alle zorginstellingen in Noord-Nederland kampen met dezelfde problemen. Het practoraat is, samen met de Technologie & Zorg Academie Drenthe (TZA) en het project ZorgThuis van het Noorderpoort, een vervolg op het practoraat Zorg en (sensor) technologie dat Drenthe College samen met de Hanzehogeschool Groningen en een groot aantal zorginstellingen starten.



Lieke Brons, practor Zorg en Sensortechnologie:

**“WIJ IN HET MBO
DOEN GEWELDIG
ONDERZOEK”**

Bestendigen

Lieke heeft nog geen grootse veranderagenda. “Ik ben net bezig. Ik zal me in eerste instantie richten op het bestendigen van wat Drenthe College de afgelopen jaren op dit gebied tot stand bracht. En daarnaast zal ik optreden als linking pin tussen onderwijs, techniek en ICT en werkveld. Hoe kan zorgtechniek bijdragen aan oplossingen voor bestaande en toekomstige knelpunten in de zorg?

We werken bijvoorbeeld samen met het UMCG en de Hanzehogeschool Groningen. We kijken naar een manier van monitoren waarbij verpleegkundigen en verzorgenden in staat worden gesteld om onbegrepen gedrag vroegtijdig te herkennen en dit voor te zijn. Het aandeel van onze mbo-studenten gaat liggen in de ondersteuning bij implementatie en opschaling. En de kennis vanuit het onderzoek over de veranderde rol van verzorgende en verpleegkundige bij het interpreteren van data, nemen we mee in het onderwijs.”

programma's aan met financiering uit het Nationaal Programma Onderwijs, het Transition Fund en NL Leert Door. Deze hebben allen betrekking op Leven Lang Ontwikkelen. Meer over de inhoud van de gezamenlijke programma's in het hoofdstuk Meer dan een diploma. Het Noorden Leert Door was aanjager voor deze samenwerking (zie ook Meer dan een diploma).

Een andere mijlpaal in het kader van dit samenwerkingsverband is de aanstelling van een gemeenschappelijke practor voor het Practoraat Zorg en Technologie. Per 1 maart 2022 zal Lieke Brons deze functie gaan vervullen. Het Practoraat is ontstaan uit de Innovatiewerkplaats Zorg & (Sensor)technologie, die Drenthe College en de Hanzehogeschool Groningen samen met de Gemeente Assen, Interzorg, de Zorgzaak, Wilhelmina Ziekenhuis, Avics, VDL Wientjes en KWIC Healthcare .

Subsidie voor Hospitality Talent Hubs Drenthe

Het Regionaal Investerings Fonds (RIF) heeft subsidie toegekend aan de Hospitality Talent Hubs Drenthe. Met dit programma willen we de aansluiting van het onderwijs op vrijetijdssector verbeteren en de instroom en uitstroom van studenten verhogen, want er is een enorm tekort aan personeel. De Hospitality Talent Hub is een samenwerking van DC, Alfa-college, NHL Stenden, het vo, gemeenten en ruim 35 bedrijven in de vrijetijdssector in Drenthe en staat in nauwe verbinding met het RIF 'Gateway to Hospitality' van Noorderpoort. DC is initiatiefnemer en penvoerder.

De Hospitality Talent Hubs gaan we vormgeven in nauwe samenwerking met een grote diversiteit aan Drentse bedrijven. Hier krijgen onze studenten in de nabije toekomst onderwijs én doen ze praktijkervaring op. Onze inspiratie voor dit programma komt uit de nauwe samenwerking op hospitality-gebied met Hof van Saksen (Landal), waar dit al fantastisch loopt. Het succes van deze en de nieuwe hubs is te danken aan drie stevige pijlers: aantrekken en behoud van talent, vernieuwen van het onderwijs zodat het beter aansluit op de arbeidsmarkt en het ontwikkelen van goed leermeesterschap. De RIF-subsidie bedraagt 4.134.642 euro voor een looptijd van vier jaar. Tweederde wordt middels co-financiering wordt ingebracht door bedrijven en regionale overheden. Eenderde (ruim 1,3 miljoen euro) is als subsidie is toegekend door het ministerie van OCW.

Drents Onderneming van het jaar

Voor het tweede jaar op rij was Drenthe College gastheer van de nominatiebijeenkomst van de Drentse Onderneming van het Jaar van het jaar. Onze studenten van de opleidingen Horeca (Koks en Gastvrouw/-heer) en Beveiliging zorgden voor een goede uitvoering. Zeven prachtige Drentse ondernemingen streden voor een plekje in de finale: Boom, Fuhler Loon- en verhuurbedrijf, Harwig Installatietechniek, Moton Lubricants, Olba, Pandriks Bake Off en Spark Holland. Fuhler Loon- en verhuurbedrijf kreeg de titel.

Regio Assen

We onderhouden goede relaties met onze partners, zodat onze studenten in een goed gestructureerde praktijkomgeving competenties kunnen ontwikkelen. We werken intensief samen met het vo en hbo en ook met bedrijven, organisaties en overheden in onze omgeving. Deze samenwerking zien we als middel om ons onderwijs continu te verbeteren, uitdagend te maken en nauw te laten aansluiten op de arbeidsmarkt. Ons opleidingsportfolio is de afgelopen jaren ontwikkeld in nauwe samenwerking met het werkveld. De behoeften van de regionale bedrijven/instellingen en overheid zijn medebepalend voor ons aanbod.

Samenwerken met het hbo in het Wilhelmina Ziekenhuis Assen

De opleidingen Verpleegkunde van DC, Noorderpoort Gezondheidszorg Assen en de hbo-V van de Hanzehogeschool krijgen subsidie om te onderzoeken hoe de doorstroom mbo-hbo kan worden bevorderd. Dat onderzochten we in 2021 in de praktijk, met een pilot in het Wilhelmina Ziekenhuis Assen. Twee groepen van zes studenten (twee studenten van elke opleiding) werkten twintig weken aan concrete vraagstukken die het WZA aandroeg. Ze gingen aan de slag met de Design Thinking-methode en kregen daarbij coaching van docenten en ondersteuning van deskundigen. Na afloop hielden ze een presentatie in het WZA.

Sport- en beweegcampus: samenwerking met Alfa-college

Het Alfa-college Assen en regio Assen hebben afgesproken om in 2022-2023 de opleiding Sport en Bewegen gefaseerd samen aan te bieden, te starten met een gezamenlijke instroom van eerstejaars studenten. Daarmee start de Sport- en Beweegcampus Assen. De toekomstige campus biedt studenten een breed aanbod van opleidingen die aansluiten bij de arbeidsmarkt en bij de ambities van de regio Assen. De Sport- en Beweegcampus rekent op zo'n 250 BOL-studenten in verschillende profielen op Niveaus 2, 3 en 4. Er zal nauw worden samengewerkt met de wijken in Assen, sportverenigingen, fitnesscentra, zwembaden, (buiten-)sport- en recreatiebedrijven, welzijnsorganisaties, onderwijs en de kinderopvang uit de regio.

Regio Emmen

School en beroepspraktijk zijn bij ons nauw verweven. Ontwikkelingen in de regio hebben een plek in ons onderwijs en wij versterken de regio door het ontwikkelen van mensen en hun talenten. Wij zijn de logische opleidingspartner voor de vele mkb-bedrijven die 90 procent van de werkgelegenheid vormen in deze regio. Samen met andere onderwijsinstellingen, bedrijven, gemeente Emmen en de provincie werken we in de regio steeds nauwer samen. We maken bijvoorbeeld afspraken over belangrijke (gesubsidieerde) ontwikkelingen, leerlingstromen en we maken in toenemende mate gebruik van elkaars faciliteiten. Doorlopende leerlijnen staan bij alle betrokken partijen hoog op de agenda en wij vervullen daarin een centrale rol, ook als gesprekspartner voor het vo en hbo. Ook de ontwikkeling van de Regiocampus is een belangrijke samenwerking. In het verlengde hiervan hebben DC en NHL Stenden aangegeven meer en intensiever te willen samenwerken en de wens uitgesproken voor een gezamenlijke fysieke onderwijscampus.

Onderwijs- en Regiocampus

Op dit moment heeft de regio Emmen een veelheid aan locaties. Deze passen qua capaciteit en inrichting niet bij het mbo van de toekomst. Dat was al duidelijk in 2018 bij de regiovorming van Drenthe College. Na een verkenning rond (ver)nieuwbouw, waarbij in 2021 NHL Stenden aansloot, ligt er nu een gezamenlijk verkennend ontwikkelplan voor een Onderwijscampus. Locatie: het gebied tussen het ziekenhuis en de Angelsloërdijk in Emmen. De gemeente Emmen is in deze ontwikkeling een vanzelfsprekende partner. In 2022 wordt duidelijk of de plannen haalbaar zijn.

Nagenoeg gelijktijdig met deze verkenning hebben we ook de mogelijkheden voor een Regiocampus verkend. We streven naar een brede innovatie- en onderzoeksomgeving van onderwijsinstellingen als DC, NHL-Stenden en de RUG, bedrijven, gemeente Emmen en de provincie. Met als gezamenlijke ambitie: de regio te versterken.

We zien de Onderwijs- en Regiocampus als belangrijke aanjagers voor de ontwikkeling van de regio, het behoud van een voldoende breed onderwijs- en scholingsaanbod en voor behoud van opgeleide beroepskrachten voor de regio.

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:

- We ontwikkelen een doorstroomtraject Verpleging met NHL Stenden;
- Onze Zorgopleiding werkt samen en stemt af met Terra en Carmelcollege;
- De opleidingen Horeca en Travel & Leisure geven gastlessen bij het Esdal College;
- We participeren met mbo's in het buitenland en met RSG De Nieuwe Veste in onderzoek;
- Samen met vo-scholen organiseren we techniek excursies;
- DC, RSG Ter Apel, RSG De Nieuwe Veste en het vmbo in Emmen zoeken samenwerking als het gaat om het bieden van keuzevakken in het vmbo (ondernemen, sport en uiterlijke verzorging);
- We voeren gesprekken met het werkveld over een relevant aansluitend onderwijsportfolio.

“Drenthe College kreeg subsidie om de doorstroom van het mbo naar het hbo te verbeteren. We hebben al snel contact gezocht met Noorderpoort Assen. We hebben immers hetzelfde doel: we willen voor de regio Assen goede verpleegkundigen op Niveau 4 afleveren. En als onze studenten na hun opleiding doorgaan op het hbo, dan willen we ze goed voorbereiden op het eerste jaar.

José Drenth, docent Verpleegkunde bij Drenthe College:

“ZE KUNNEN ZOVEEL VAN ELKAAR LEREN!”

Onze studenten deden altijd al een onderzoek in hun laatste jaar. Maar eerlijk gezegd, dat is vaak wat plichtmatig. Dus toen dat doorstroomverhaal ging spelen dachten we: laten ze samen een onderzoek doen, hbo-studenten én mbo-studenten. Straks moeten ze ook met elkaar samenwerken. Hoe meer ze dat nu al doen, hoe beter het is. En ze kunnen zoveel van elkaar leren! Mbo'ers kunnen veel leren van de hbo'ers als het bijvoorbeeld gaat om het schrijven van een onderzoeksverslag. En omgekeerd kunnen hbo'ers veel leren van mbo'ers als het gaat om het bedenken van een praktische oplossing voor praktische problemen. We dachten, laten we het gewoon eens proberen. We hebben toen contact gezocht met Noorderpoort Assen en de hbo-V en zijn aan de slag gegaan. Doen.

Twee groepjes van zes studenten, vier mbo'ers en twee hbo'ers, gingen aan de slag met een actuele onderzoeksvraag van het Wilhelmina Ziekenhuis: hoe kunnen we de verpleegkundige overdracht vanuit zorginstellingen naar het ziekenhuis verbeteren? Zeker dementerende bewoners zijn in zo'n situatie vaak behoorlijk in de war. Daardoor is het voor verpleegkundigen moeilijk om vast te stellen welke verpleegkundige zorg deze patiënten nodig hebben. Na de presentatie van de resultaten waren alle betrokkenen enthousiast, de collega's bij de hbo-V, wij en natuurlijk de studenten. En het Wilhelmina Ziekenhuis was blij met de aanbevelingen. Dit was een pilot. Maar we gaan zeker door. In september beginnen we met de volgende groepen.”



Dinette van Timmeren, hogeschooldocent bij de Academie voor Verpleegkunde van de Hanzehogeschool Groningen:

“Je hebt docenten nodig die het avontuur willen aangaan”

“In de praktijk werk je natuurlijk ook nauw samen als mbo- en hbo-opgeleide verpleegkundigen, ook als het gaat om het verbeteren van de beroepspraktijk. Elk vanuit eigen kracht en mogelijkheden. De Academie voor Verpleegkunde wil onze studenten belangrijke vaardigheden aanreiken, zoals het tonen van verpleegkundig leiderschap en coachen. Hbo-studenten hebben meer in hun rugzak als het gaat om vinden en lezen van wetenschappelijke literatuur en het opzetten van een goed praktijkgericht onderzoek. Het is hun rol om daarin het voortouw te nemen.

Tijdens de pilot bleek dat we de verwachtingen daarover vooraf niet echt hebben uitgesproken. Gaandeweg werd duidelijk dat de mbo-studenten graag wilden doen wat de hbo-studenten ook deden. Jullie gaan interviewen? Wij willen dat ook! Het was dan ook echt een pilot voor ons. We hadden meer aandacht moeten besteden aan ‘wat brengt iedere student mee en hoe brengen we dat samen?’ Tegelijkertijd: we hebben als docententeam elke week de lessen voorbesproken. Je hebt bij zo'n pilot docenten nodig die het avontuur willen aangaan. Je moet per week bijsturen. Waar staan ze, waar gaan ze naartoe en wat hebben ze dus op dit moment nodig?

Ik denk zeker dat de doorstroming mbo-hbo door dit project makkelijker wordt. Mbo-studenten hebben gezien wat er op het hbo van je gevraagd wordt als het gaat om dat stukje verbeteren van de kwaliteit van de zorg. Een aantal studenten is echt gesterkt in het idee: ja, ik ga door.”

Start practoraat Waterstof in de Industrie

Met de aanstelling van Willem Hazenberg als practoor Waterstof in de Industrie zet Drenthe College de eerste stappen om een practoraat Energietransitie te starten. Het practoraat is onderdeel van de ambities van de Regiocampus Emmen (zie Partner in de regio). Energietransitie is een van de hoofdthema's van de kennisagenda van het Noorden. Er wordt samengewerkt met de provincie Drenthe, de gemeente Emmen, de Rijksuniversiteit Groningen, NHL Stenden, Alfa-college, Noorderpoort, de Dutch Tech Zone en het bedrijfsleven in de regio Emmen.

Najaar 2021 is begonnen met een eerste verkenning. Het practoraat heeft als opdracht onderzoek te doen naar de mogelijkheden voor waterstof als energiedrager in de industrie en welke kennis en vaardigheden mbo studenten zich hiervoor eigen dienen te maken. De onderzoeken worden in eerste instantie opgepakt met studenten van de opleiding Allround Operational Technicus (AOT), Werktuigbouw en Elektrotechniek opleidingen, alle in Emmen. Na deze Niveau 4 techniekopleidingen gaan we het practoraat uitbreiden naar alle andere technische opleidingen van DC.

Arbeidsmarktvragestukken

Drenthe College was en is op verschillende niveaus betrokken bij het zoeken en vinden van antwoorden op arbeidsmarktvragestukken. De regio participeerde in 2021 in trajecten met betrekking tot 'Perspectief op werk', de Arbeidsmarktregio Drenthe en het Regionaal MobiliteitsTeam. Samen met onderwijs en het regionale bedrijfsleven is gezocht en gewerkt aan meer duurzame positie van inwoners in de regio.

Leven lang ontwikkelen

In de regio Emmen zijn drie LLO-adviseurs actief om bedrijven, instellingen en gemeenten te helpen werknemers en cliënten een plek te bieden in een scholingstraject om de positie te verbeteren. Dat gebeurt in routes via de derde leerweg, volledige opleidingen, bijscholingen en nog andere routes. Investeren in mensen is investeren in het bedrijf en de ontwikkeling van de regio. De ontwikkeling naar een meer flexibel onderwijsaanbod moet die relatie verstevigen.

Rijnland instituut / Euregio

Het werkgebied van regio Emmen grenst aan Duitsland; wonen in Duitsland en werken in Nederland – en andersom – komt veel voor. Daarom participeren we in het Rijnland instituut. Deze samenwerking, maar ook onze contacten met Berufsschulen en werkgevers in Duitsland zorgen ervoor dat studenten relatief eenvoudig ervaring op kunnen doen in Duitsland. Het vraagt nog wel een inspanning studenten enthousiast te krijgen om die uitdaging aan te gaan.

Blue zone Innovations

In september startten we het Blue Zone Innovations-project. Hierin gaan ondernemers samenwerken met studenten van Alfa-college, NHL Stenden hogeschool en Drenthe College en dat doen ze in hybride werkplaatsen. Ze kijken naar bestaande vraagstukken en proberen aan de hand daarvan innovatieve producten en/of diensten voor de vrijetijdseconomie te ontwikkelen, met crossovers naar de gezondheidssector.

Deze zogenaamde hybride werkplaatsen moesten in 2021 nog worden ingericht. Ze komen in Exloo, Emmen, Coevorden, Hoogeveen, de gemeente Aa en Hunze en Hardenberg. Samen met NHL Stenden Hogeschool en Alfa-college zijn wij trekker in dit project. Hierin werken we nauw samen met het Rijnland instituut.



Strategische partners

Onze regio is in 2021 met enkele partners een meer strategische samenwerking aangegaan. Dit zijn Wildlands, Volker Wessels, Harwig, FC Emmen, Treant en Tangenborgh. Met deze organisaties was al een warm contact. Er is wederzijdse behoefte aan kennis en ervaring delen als het gaat om ontwikkelingen in de bedrijfsvoering, branche en HR.

Leerbedrijven DC

Interne leerbedrijven zijn belangrijk in ons onderwijs. Ze bieden BPV-plaatsen voor eigen en soms ook hbo-studenten. Opdrachten en projecten worden verkregen bij bedrijven en instellingen in de omgeving. De leerbedrijven AKaDeCe en DC-events bestaan al langere tijd. Nieuw is het leerbedrijf DC Marketing & Media. In februari 2021 kreeg dit een plek in de inspirerende omgeving van Growing Emmen, wat voor onze studenten een leerzame en uitdagende stageplek is. Bedrijven uit de regio kunnen bij DC Marketing en Media terecht voor vraagstukken op het gebied van marketing en communicatie.

Regio Meppel

In onze regio werken we van oudsher samen met heel wat partners uit het werkveld. Zo houden we vast aan onze rol in de Regiocampus waarin ook bedrijven, overheden, instellingen (zie ook Uitdagende leeromgeving) vertegenwoordigd zijn. We hebben ook een goede samenwerking met onderwijspartners.

Samenwerking met Terra MBO

Op zorgboerderijen werken mensen met een achtergrond in welzijn en dierverzorging nauw met elkaar samen. Logisch dus om al tijdens de opleiding kennis te maken met elkaars vakgebied. Zeker omdat nu al zo'n acht procent van onze studenten Welzijn stagelopen op een zorgboerderij. Dat is de achtergrond voor onze samenwerking met Terra MBO, die in november officieel startte met een interessante middag voor eerstejaars studenten Maatschappelijke Zorg van DC, en Paraveterinair en Dierverzorging van Terra MBO. De zorgboerderijen Refaja uit Echten, de Maargies hoeve uit Kallenkote en zorgboerderij Klein Rosinkhof uit Dwingeloo hadden een actieve bijdrage. De studenten hoorden wat zij met hun zorgboerderij willen bereiken en hoe zij dieren inzetten in combinatie met de zorgvraag van cliënten. Daarnaast gingen studenten met elkaar in gesprek over hun eigen opleiding. De groene scholen hebben al een keuzedeel zorg bij hun opleidingen, de welzijnsopleidingen nog niet. Daarom gaat DC een keuzedeel met titel 'Zorgpraktijk en inzet van dieren' aanvragen bij S-BB. Op dit moment zijn wij bezig dit keuzedeel te beschrijven. We hopen dat onze tweedejaars dit in schooljaar 2022-2023 kunnen volgen.

Samenwerking met Stad en Esch

Vorig jaar al startte de samenwerking met vo-school Stad en Esch en afgelopen schooljaar is deze voortgezet. Zo werken we aan verbetering van de doorstroom vo-mbo. Ook maken we meer en meer gebruik van elkaars kwaliteiten. De gezamenlijke huisvesting waardoor we in elkaars directe nabijheid zijn, vereenvoudigt ons streven naar samenwerking. In 2022 gaan we verder onderzoeken hoe wij elkaar, binnen de regio, kunnen versterken.

Waterstof is in een razend tempo big business aan het worden. De consument merkt het nog niet, maar koplopers in de industrie, universiteiten en hogescholen zitten volop in de ontwikkelfase en binnen zeer afzienbare tijd haakt het middelbaar beroepsonderwijs aan. Heel veel lijntjes komen samen bij Willem Hazenberg, senior consultant bij Stork. Voor het mbo is hij de landelijke trekker en dat doet hij als practor Waterstof in de Industrie, vanuit Drenthe College.

Eerst het waterstofonderwijs op poten, daarna praktijkgericht onderzoek rond waterstof, zoals onderhoudsconcepten, veiligheid en inspectie: dat is Willem's missie. "Waterstof als duurzame energiedrager is begonnen in de wetenschap en op de hbo's. Inmiddels weten we er heel veel van en is het tijd om de kennis te gaan toepassen in de samenleving. Daar heb je mbo'ers voor nodig. Die bedienen, monteren, inspecteren en onderhouden de installaties, die voeren reparaties uit. Dus die moet je nu gaan opleiden." Want het gaat snel. "We hebben nu in Nederland 1 megawatt elektrolyse, in het klimaatakkoord is afgesproken dat we voor 2030 4000 megawatt hebben maar de politiek praat nu al dat we dan naar 8000 megawatt productie moeten gaan. Dus we staan aan het begin van een mega opschaling." Het gaat om duizenden extra banen en zeker in Noord Nederland.

Hoe werkt dat nou precies, die waterstof? "Het is een gas dat je kunt omzetten naar elektriciteit zonder CO2-uitstoot. Want het is 'gewoon gemaakt van water'", lees je op internet. Hoe dan? Water blijkt uit waterstof en zuurstof te bestaan. Doormiddel van elektrolyse, simpel gezegd een proces waarbij je water onder stroom zet, kun je zuurstof en waterstof scheiden. Waterstof is een onschadelijk gas, en als je dat vervolgens weer in aanraking brengt met zuurstof, komt er energie vrij. Zonder uitstoot, het enige restproduct is water. Wanneer je voor de elektrolyse alleen groene energie gebruikt, zoals wind- of zonne-energie, dan is waterstof CO2-neutraal. (Bron: <https://www.voordewereldvanmorgen.nl/artikelen/hoe-werkt-waterstof>). Daarnaast kan je waterstof ook uit biomassa maken of afval, in dat geval spreek je over pyrolyse en plasmatechnologie.

We hebben met Willem afgesproken bij EnTranCe op de Zernike Campus in Groningen, een broedplaats voor bedrijven en onderzoekers. "Hier gaan we de mbo'ers trainen." Mbo-studenten van die werktuigbouw, elektrotechniek of AOT doen en zich willen specialiseren in waterstof, kunnen daar terecht. DC-techniekstudenten uit Emmen, maar ook studenten Automotive van Noorderpoort uit Groningen en studenten Bouw van Alfa-college uit Hoogeveen. "Met waterstof sluiten we aan bij bestaande speerpunten of ontwikkelingen in een regio. In Hoogeveen wordt een waterstofwijk gebouwd, met woningen die alleen energie krijgen uit waterstof. Groningen heeft sterke opleidingen op het gebied van mobiliteit en in Emmen is een sterke focus op industrie." Via hetzelfde principe wordt waterstof elders in het land in opleidingen gevlochten. Willem werkt met een landelijk team aan onderwijsmodules. Er is één overkoepelend thema: waterstof en veiligheid. "Dat moet in alle opleidingen terugkomen."

Daarnaast schrijft hij aan het curriculum Waterstof in de Industrie voor DC. "Komend schooljaar gaan we landelijk twintig docenten opleiden die echt voor waterstof willen gaan. Zij gaan vervolgens op hun eigen mbo's techniekdocenten bijscholen. Wat mij betreft kan Waterstof in de Industrie in schooljaar 2023-2024 in Emmen van start. Het begint als een Niveau 4-keuzemodule die we steeds breder kunnen inzetten."

Waarom moeten techniekstudenten zich in waterstof gaan verdiepen? Willem ziet het breder, zijn invalshoek is de complete energietransitie waar waterstof een onderdeel van is. "Het is zo'n kansrijk terrein, de komende jaren komen er 20.000 vacatures, alleen al in het Noorden! Als je wilt bijdragen aan een duurzame samenleving, dan is dit iets voor jou. En het is nog zo nieuw, hier valt echt wat te ontdekken en pionieren. Bedenk: de DC-studenten van nu zijn straks de allereerste lichting waterstoftechnici!"

Willem's onderwijshart is alvast aan het kloppen. "Ik werk graag met mensen samen die passie hebben. Ik wil mijn kennis graag doorgeven aan de volgende generatie. Ik zie in de industrie en bij EnTranCe heel veel dingen voorbij komen die zo leuk zijn om met studenten mee aan de slag te gaan. Ik kreeg net bijvoorbeeld de vraag van vliegveld Eelde, die hebben een Ground power Unit. Of we die kunnen ombouwen naar waterstof. Dit willen we oppakken met de Hanzehogeschool en de technici van Drenthe College. Mbo'ers dus."



Willem Hazenberg, practor Waterstof in de Industrie:

"GROENE WATERSTOF IS ZO NIEUW, ER VALT ECHT NOG WAT TE ONTDEKKEN, TE PIONIEREN"

Maartje van Wagensveld, oprichtster Stichting Atelier Artisan:

“LAAT ONS DAT VARKENTJE MAAR WASSEN, ZEIDEN ZE”

“Op een dag stonden Frank en Pien bij me op de stoep. Ze wilden graag weten of ze nog wat voor ons konden betekenen. Ze kwamen als geroepen. Want ja, we combineren eigenlijk twee heel verschillende activiteiten: het atelier en de webshop. Wij wilden daarom twee websites maken maar dat praatten zij uit ons hoofd. Probeer door storytelling die zaken te verbinden. En ook daarna verliep het proces uiterst professioneel. Ze stelden mij allerlei vragen

die me tot denken aanzetten. En in hun presentatie straalden ze uit: We weten wat we doen, laat ons dat varkentje maar wassen. Pien en Frank maken nu een doelgroepanalyse zodat we weten wie we voor ogen hebben. Daarnaast maken ze een content calendar zodat we gericht en bewust onze social media kunnen inzetten en ze maken een ‘overall marketingplan’. Nu is het even afwachten tot ze klaar zijn. Ik heb er alle vertrouwen in.”

Stichting Atelier Artisana biedt plek aan vrouwen met een vluchtelingen- of migratieachtergrond. Ze maken er tassen, sieraden en andere accessoires. Al doende verwerven ze zich de benodigde vaardigheden voor een mooie loopbaan in Nederland. Hun producten verkoopt Artisana in de webshop. Daar verkoopt Artisana ook accessoires die gemaakt zijn door vrouwen, werkzaam bij projecten elders op de wereld.

Frank van Loon en Pien Stel, studenten Marketing en Media:

“Wij zijn het bedrijf”

“We werken hier met z’n zessen: drie stagiaires uit jaar 1 en drie stagiaires uit jaar 3. Eigenlijk zijn we nog maar net echt opgestart. De eerste weken waren we vaak niet compleet door corona of iets anders. Dus de start was wat stroef maar nu gaat het goed. Wat het echt bijzonder maakt is dat we geen stagelopen bij een bedrijf. Nee, wij zijn het bedrijf. Dat is geweldig!
Zo tussen half 9 en 9 uur komen we binnen. We drinken een bakje koffie en nemen de dag door. Wie doet vandaag wat? Vaak lunchen we samen. En als het werk klaar is en het mooi weer, doen we met een gerust hart de deur ook nog wel eens een uurtje eerder dicht. Dan gaan we nog even naar het terras. Maar echt alleen als het werk af is. Je mag jezelf ook belonen.

Wij krijgen onze opdrachten op allerlei manieren. Door mond-tot-mondreclame hier in Growing Emmen. Dat mensen binnenlopen en zeggen: “Ik zit hier en hier mee. Hebben jullie nog ideeën?” En ook door eerdere opdrachten van eerdere studenten. Zoals voor Linda Meijer van 4GreenSupport. Zij organiseert binnenkort een groot event en wij maken daar een film van. We zijn nu ook aan de slag voor Atelier Artisana. Zij verkopen hier in Emmen accessoires, gemaakt door vrouwen met een vluchtelingen- of migratie-achtergrond. Ze willen meer naamsbekendheid en meer verkoop. Hun vraag aan ons was: help ons daarbij. We maken voor hun daarom een content calendar. Nu bedenken ze af en toe: ‘O ja, we moeten ook nog eens iets op Instagram zetten. Dat moet veel planmatiger. Social media zijn geen bijzaak meer tegenwoordig!

We zijn gewoon een goed team. Een mooie mix van jongens en meiden. Van verschillende leeftijden en jaren. En van verschillende manieren van denken. De een is wat bedrijfsmatiger, wat analytischer. De ander is wat impulsiever en creatiever. En we spreken elkaar aan als iemand zijn of haar afspraken niet nakomt. Uiteindelijk doen we het met z’n allen. Dat maakt ons sterk.”

Frank is derdejaars, Pien eerstejaars. Ze werken nu precies 2 maanden bij DC Marketing en Media, een erkend leerbedrijf van Drenthe College. De stage duurt 6 maanden.

5. Meer dan een diploma

Inleiding

We willen studenten opleiden tot wendbaar vakmanschap en ze tegelijkertijd vormen tot burgers die de vaardigheden hebben om actief deel te nemen aan de samenleving. We geven daarom aandacht aan hun persoonlijke ontwikkeling en ze krijgen kansen om al hun talenten te ontplooiën. Bij ons leren ze zorg te dragen voor anderen in de samenleving, zich in te zetten voor een rechtvaardig bestaan en een leefbare omgeving voor iedereen. In de jaren dat ze bij ons op school zitten, ontdekken ze wie ze zijn, leren ze respectvol met elkaar omgaan en eigen verantwoordelijkheid nemen en krijgen ze inzicht in hun rechten en plichten als burger. Onze studenten ontvangen kortom meer dan een diploma: ze groeien als persoon, ze verleggen grenzen en ze leren zichzelf kennen.

Iedere student komt met andere bagage bij ons binnen en we willen ervoor zorgen dat ze allemaal bij het verlaten van onze school 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.

Extra uitdagingen voor studenten

Studenten die een extra uitdaging willen, hebben ruime keus bij Drenthe College. Ze kunnen kennis en vaardigheden verdiepen in excellentietrajecten. Deze zijn veelal aan branches zijn verbonden. Zo kennen Horeca en Uiterlijke verzorging excellentietrajecten. Ook maken we studenten enthousiast

voor de Topacademie. DC waardeert de erkende talenten op sport-, kunst en cultuurgebied. We stimuleren hen om talentontwikkeling en studie te combineren.

Op het gebied van excellentie hebben de TopAcademie, Internationalisering en DC Fit de handen ineen geslagen voor het aanbieden van een coherent aanbod van wat nu heet: DC+. DC+ is de aanbieder van alle excellentie trajecten voor onze studenten. Het wordt komend jaar uitgebreid met activiteiten buiten het curriculum. Hierbij valt te denken aan de Studentenraad, Skills en overige excellentietrajecten binnen Drenthe College.

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. 21-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 bij het werken aan hun persoonlijke doelen. Uit de evaluaties kwam naar voren dat de studenten de inbreng van buddy's (oud-topstudenten als extra begeleiding) erg waardeerden. In 2021 zijn 23 studenten gestart met het succesvolle programma. In mei 2022 ronden ze het traject af. In navolging van de vorige editie is ook in 2021 een topacademiebubbel (passend binnen de toen geldende corona-regels; een werkweek van vijf dagen en vier nachten) met workshops en masterclasses geweest waarin de basis voor de persoonlijke ontwikkeling van de studenten is gelegd.



Our Europe - Our jobs

Twintig eerstejaarsstudenten Pedagogisch Werk in Meppel deden voor het vak Engels mee aan Our Europe – Our Jobs: een internationaal online project. Samen met studenten uit Frankrijk, België en Duitsland kwamen ze bijeen in een online community. Daar leerden ze elkaar kennen en spraken ze bijvoorbeeld over wat het toekomstige beroep in de verschillende landen inhoudt – alles natuurlijk in het Engels. De studenten ontwierpen een logo en maakten samen een eindproduct in de vorm van een presentatie over hun toekomstig beroep.



Foreign Friends

Samen met een school in Finland doen we het project Foreign Friends. Ons gezamenlijke doel is contacten leggen en op vriendschappelijke basis samenwerken. Het startte bij de docenten: ze wisselden foto's en filmpjes uit van de school, klaslokalen en leeromgeving. Dat groeide uit naar online bijeenkomsten met studenten en een gezamenlijk platform voor gemeenschappelijke lessen en lesmaterialen. De studenten gingen ook onderling met elkaar in gesprek om nieuws en studie-informatie te delen, en vrienden te maken. Zo leren ze van elkaar hoe het is om in Finland en in Nederland te studeren.

Internationalisering

Internationalisering wordt van steeds groter belang, ook binnen Drenthe College, want we willen studenten internationaal competent afleveren. Organisaties die internationalisering goed ingebed hebben in hun organisatie kunnen in aanmerking komen voor een accreditatie. Het agentschap Erasmus+ kende deze toe aan Drenthe College op 23 februari 2021. Dit hebben we in relatief korte tijd behaald, dankzij een groep enthousiaste medewerkers. Steeds meer studenten én docenten tonen belangstelling voor buitenlandervaring. In 2021 zijn we gestart met de voorbereiding van studiereizen naar Berlijn, Denemarken, Finland, Ierland en Malta. We hebben bezoeken gebracht aan Zweden, Finland en Malta.

In coronajaar 2021 waren er wederom weinig tot geen uitwisselingen. Wel kon een aantal studentenstages gelukkig doorgaan en startten we veel mooie projecten in het kader van internationalisering@home. Ondanks, of juist dankzij het feit dat studenten door corona niet altijd op buitenlandstage konden gaan, zijn er opnieuw veel aanvragen voor 2022. In Meppel namen het afgelopen jaar voor het vak Engels twintig eerstejaarsstudenten Pedagogisch Werk deel aan een internationaal project met Frankrijk, België en Duitsland! Er waren studiereizen voor collega's naar Finland, Zweden en Malta. Ook zijn er weer nieuwe aanvragen voor betekenisvolle KA 2 projecten.

Dit bewijst dat onder de studenten én collega's het besef groeit dat internationale ervaring voor iedereen mogelijk is en bovendien een prachtige aanvulling is op hun CV.

Ook zijn er weer nieuwe aanvragen voor betekenisvolle projecten gehonoreerd:

1. Capacitybuilding in VET, met als doel het onderwijs te verbeteren (in samenwerking met DC Moves);
2. EHTA – Education in Hydrogen Technologies Area, Techniek Emmen;
3. CoVe- Care about IT (in samenwerking met het Proctoraat Zorg & Techniek, en Noorderpoort).

Duurzaamheid wordt een belangrijk internationaal thema voor de komende jaren. We zoeken onder andere naar alternatieven voor vliegen. Mocht ander vervoer duurder uitvallen, dan compenseren we de deelnemers. Samen voor een mooiere wereld!

DC Fit

Een niet te onderschatten aspect van persoonlijke vorming is leefstijl en DC FIT is het DC-brede leefstijlprogramma. Hiermee bevorderen we de fitheid en gezondheid van studenten. In corona-tijd had dit een grote toegevoegde waarde. Voor studenten is het de afronding van het vak Vitaal Burgerschap. Ze krijgen les in vitaliteit en gezonde leefstijl - ze doen onder andere de test van 'Test je Leefstijl'. Leefstijldocenten verzorgen het lesprogramma.



Sport en Bewegen on tour

Tijdens de NOC*NSF Nationale Sportweek in september sloten drie studenten van de opleiding Sport en Bewegen Assen aan bij het initiatief van Drenthe Beweegt. Negen dagen lang reden ze als 'razende reporters' achter de bakfiets aan die door alle gemeenten van onze provincie ging. Iedere gemeente profileerde zich op het gebied van sport en bewegen. De studenten legden deze tour én alle hoogtepunten vast en posten vlogs op de Facebookpagina van Drenthe Beweegt.



Test je Leefstijl

Wat is mijn leefstijl op dit moment? Daar krijgen onze studenten zicht op als ze 'Test je Leefstijl' doen. Ze krijgen vragen over thema's als voeding, fitheid, alcohol- en drugsgebruik en beeldschermgedrag. De resultaten zorgen voor inzicht. Niet alleen bij de individuele student maar ook bij de opleidingen en het DC FIT-team. Die kunnen daardoor weer beter inspelen op wat studenten nodig hebben.

Test Je Leefstijl



Infographic

Peildatum: 4 juni 2021

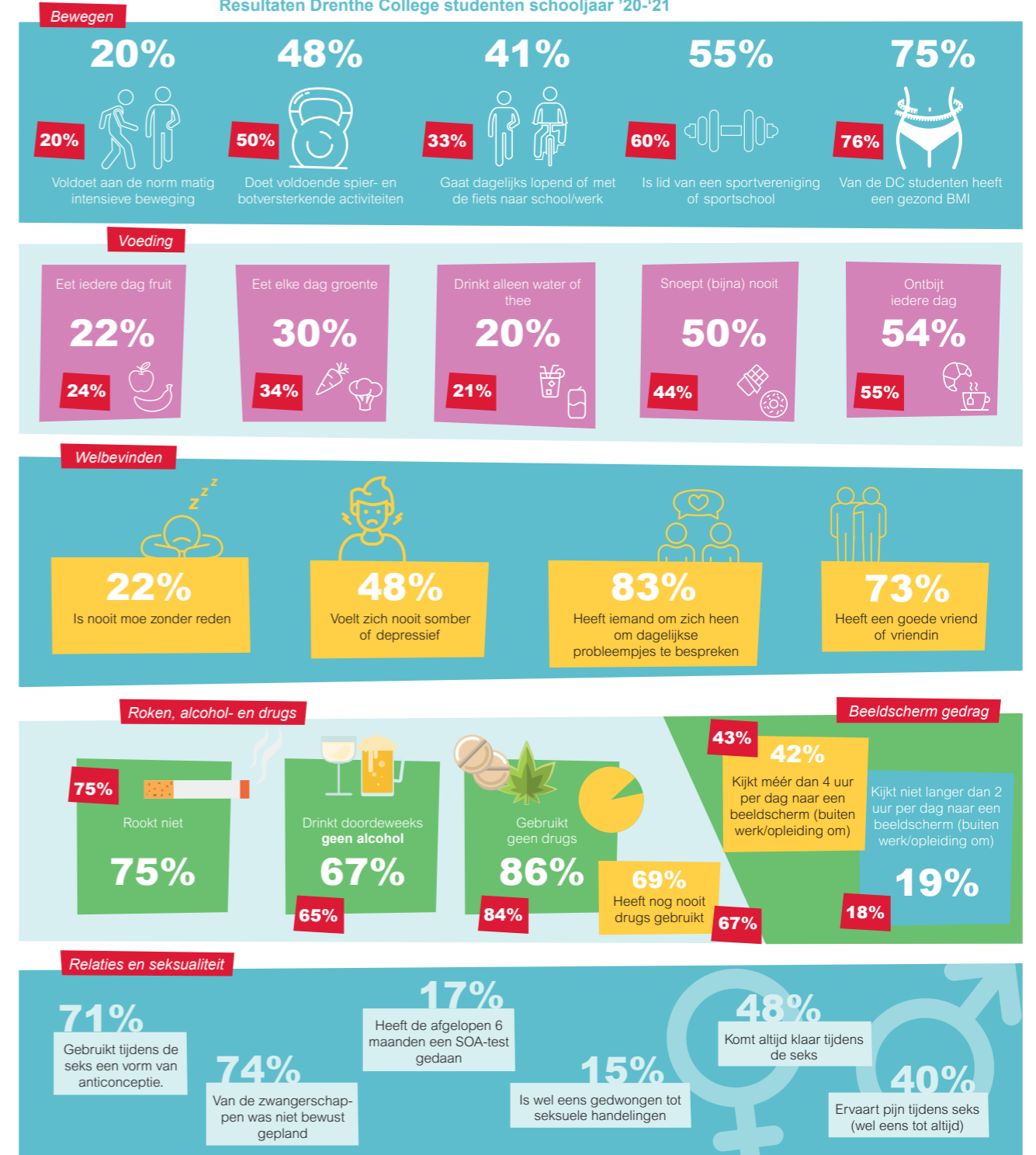
Aantal studenten die alle topics hebben afgerond: 802
Aantal studenten die 1 topic of meer hebben afgerond: 228

De test van Test je Leefstijl wordt jaarlijks afgenomen bij hoofdzakelijk 1e jaar BOL studenten



% Referentie = Landelijke MBO cijfers

Resultaten Drenthe College studenten schooljaar '20-'21



Figuur 13: Infographic gegevens DC Fit ▲



Norina Calkhoven, adviseur LLO bij Zorggroep Drenthe:

“SAMEN BESPREKEN WAT ZORGGROEP DRENTHE NU NODIG HEEFT”

“Door corona zaten we omhoog. Vandaar onze interesse in de Nationale Zorgklas (NZK), daardoor kon je nieuwe mensen zo snel mogelijk inzetten. De opleidingskosten en de loonkosten werden volledig gecompenseerd. Dat leek ons wel wat, maar wel op voorwaarde dat Drenthe College het moest doen, dat is onze hoofdaanbieder van onderwijs. We hoopten dat het echt kandidaten voor een baan in de zorg zouden zijn. Daarvoor moesten ze makkelijk kunnen doorstromen naar de mbo-opleiding Verzorgende IG en die verzorgt DC bij ons. Samen met DC hebben we gekeken hoe we deze mensen na het behalen van hun certificaat van de NZK een opleidingstraject konden aanbieden dat daar goed op aansloot.

Als de wiedeweerga gingen we mensen werven. Zeventien zij-instromers zijn gestart en daarvan hebben uiteindelijk dertien een certificaat gehaald. Negen doen nu een gepersonaliseerd traject

Verzorgende IG, als BBL'er. Ze zijn bij Zorggroep Drenthe in dienst, de opleiding doen ze bij DC. Alle nieuwe medewerkers hebben het NZK-certificaat als basis, maar de vooropleiding en loopbanen zijn

divers. In de opleiding bepaalt ieder zelf wat hij of zij aan leerstof nodig heeft. Iedereen moet wel alle kwalificaties halen en maakt dezelfde toetsen.

Zorggroep Drenthe heeft een lange relatie met DC. Er is vaak contact, de lijnen zijn kort, dat werkt erg prettig. Maandelijks zitten we om tafel met opleidingsmanager Bean Slotboom, met Gea Blomsma en met docenten. Dan praten we niet over individuele studenten maar over wat heeft Zorggroep Drenthe nu nodig. Langs een andere route, vanuit ons netwerk zijn we aan het kijken hoe we samen met het onderwijs kunnen komen tot opleidingen die nog meer aansluiten op de behoeften van het werkveld. DC is daar ook bij betrokken. Soms liggen werken en leren nog ver uit elkaar, we willen het dichter bij elkaar brengen.”

Hendriëtte Wijnholts, docent verpleegkunde bij Drenthe College:

“Een feestje om deze mensen les te geven”

“Vorig jaar heb ik als docent de training van de Nationale Zorgklas gedaan. Het ging om een training aan mensen die zich vrijwillig wilden inzetten voor de zorg tijdens corona. Ik moest daarvoor zelf ook op training, want hoe geef je een goede digitale les aan mensen die niet allemaal zo digitaal vaardig zijn? Maar het ging allemaal goed, de deelnemers waren erg gemotiveerd. Heel verschillend ook qua achtergrond: stewardessen, personeel uit de horeca en evenementenbranche, een gepensioneerd museumdirecteur... Maar corona duurde veel langer dan iedereen had gedacht, dus toen kwam het idee om een programma te maken als voorbereiding op de mbo Verzorgende IG.

Daar is Zorggroep Drenthe op in gesprongen en in september startte ik met een groep deelnemers een persoonsgericht traject. Een feestje om deze mensen les te geven omdat ze zeer gemotiveerd en enthousiast zijn. De praktijkopdrachten doen ze op hun werklocatie van Zorggroep Drenthe. Ik heb een fijn overleg met de praktijkexperts van daar, zodat we theorie en praktijk goed op elkaar kunnen afstemmen. Maandelijks heb ik een afstemming met onze opleidingsmanager, onze onderwijskundige en met Norina van Zorggroep Drenthe om te kijken hoe het gaat en bij te sturen. We functioneren als een goed werkend team. Als

deelnemers wat problemen hebben, komen we samen snel tot een goede oplossing. Deze aanpak is echt voor herhaling vatbaar.”

Heidi Tuin, BBL verzorgende IG bij Zorggroep Drenthe:

“Hier kan ik mezelf verder ontwikkelen”

Toen ze de vacature van Zorggroep Drenthe voor de Nationale Zorgklas zag staan, was ze verkocht. Heidi wilde al jaren de overstap naar de zorg maken. “Maar ik dacht: de arbeidsmarkt is alleen gericht op jongeren, maak ik nog wel kans? Kan ik nog overstappen op mijn leeftijd? Durf ik de zekerheid van een vaste baan los te laten? Ik was jaren assistent filiaalmanager bij de Etos geweest en had de stap naar een functie bij een apotheek al gezet. Het was nog niet helemaal wat ik wilde. Ik werkte er veel achter de schermen en ik wilde juist het contact met de mensen waarvoor ik het deed. Het bleef kriebelen en toen zag ik vorig jaar ineens die vacature van Zorggroep Drenthe voor de Nationale Zorgklas. Ik reageerde en werd aangenomen. In mijn klas was de jongste 21-22 jaar en de oudste 56.

Ik vergeet nooit mijn eerste dag, vorig jaar april. Ik ging met een collega op route en ik kwam bij een meneer van 99 jaar, die zelfstandig woonde. Dat was echt een andere wereld! Ik vond het heel bijzonder. Ik besepte toen dat ik in dit werk van echte betekenis kan zijn. De mensen die je bezoekt zijn allemaal kwetsbaar. Je geeft ze niet alleen de afgesproken zorg maar je houdt ook in de gaten hoe het met ze gaat. Gaat het wat minder, dan trek je bij de familie aan de bel of schakel je de huisarts in. Je moet constant scherp en alert zijn. Dit is de kant die ik op wil, dus ik ben ook het BBL-traject Verzorgende IG gaan doen.

Er zijn zoveel doorgroeimogelijkheden! Wanneer ik in december mijn diploma heb, kan ik bijvoorbeeld doorstromen naar doktersassistente of mbo verpleegkunde gaan doen. Ik ben 51 maar verzorgende IG hoeft niet mijn laatste baan te zijn. De opleiding smaakt naar meer. Ik kan mezelf verder ontwikkelen, mezelf uitdagen... ik word daar heel enthousiast van.”

In 2021 deden ongeveer 2.500 studenten mee, evenveel als in 2020. Door de lockdowns gingen de meeste sportlessen op school niet door. Wél organiseerden we weer beweegactiviteiten vanuit huis, waar mogelijk digitaal ondersteund. Studenten Sport & Bewegen maakten filmpjes, bijvoorbeeld over gezond en fit thuiswerken.

In 2020 zette DC de eerste stappen naar 'de gezonde school' en kwam er een Gezonde School-adviseur. In 2021 ondernamen we nieuwe acties. In het kader van de stimuleringsregeling Gezonde School is er in alle regio's extra aandacht besteed aan het thema Relaties & Seksualiteit. Waarbij we onder andere willen realiseren dat we op een goede manier werken aan relationele en seksuele vorming.

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. Door middel van voorlichting etc. stimuleert DC haar studenten om mee te doen aan de landelijke en internationale Skills Heroes. Daarnaast host DC Skills talents-wedstrijden voor vmbo-scholieren. Vanwege COVID-19 konden in 2021 zowel de landelijke als de internationale wedstrijden Skills Heroes niet doorgaan. We gaan in 2022 weer volop van start.

Leven Lang Ontwikkelen

DC Leven Lang Ontwikkelen maakt een groeispurt en is op weg om volwassen te worden. Voor het derde jaar op rij maken we onze makelaarsrol op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen waar. Werkenden en werkzoekenden vinden de weg naar DC voor een passende om- of bijscholing. We worden gezien als dé opleider voor bedrijven en instellingen in Drenthe, maar ook als dé partner voor bedrijven en organisaties in het kader van opleidingen en ontwikkeling. Het team adviseurs LLO staat in verbinding met de bedrijven, instellingen en gemeenten in de regio en UWV om de scholingsvraag op te halen, en om over trajecten en subsidies te adviseren. Opleidingsteams in Assen, Emmen en Meppel bundelen de krachten om passende trajecten te ontwikkelen en aan te bieden. Zo hebben we ons aanbod gedurende het kalenderjaar aangevuld met diverse cursussen voor een bredere doelgroep, individueel en in company. Naast maatwerktrajecten, brancheopleidingen en trajecten met Bewijs van Deelname ontwikkelden we een groot aantal trajecten die worden afgesloten met mbo-certificaten (beroepsonderdeel of keuzedeel, de zogenaamde derde leerweg). Verdiepend, verbredend of voorbereidend op een vervolg op de (BBL-) opleiding.

Organisatie

Extern werden we zichtbaarder met een eigen pagina op de website, meer zichtbaarheid op social media en meer verbinding met het bedrijfsleven. Intern door de inbedding van LLO in de bestaande interne processen alsmede aansluiting bij de opleidingsteams. Vanaf 1 januari 2022 krijgt het team de status van een zelfstandig zelfsturend team met een eigen budget. Daarnaast lanceert LLO een informatiepagina op intranet om de collega's beter te informeren over verschillende stappen en ontwikkelingen die worden gemaakt, intern en landelijk. De verbinding met de onderwijsteams wordt hierdoor nog meer versterkt, alle onderwijsteams worden nog meer betrokken bij LLO. Door het toegekende budget kunnen we trajecten blijven ontwikkelen en verzorgen, ook bij die opleidingen waar dat tot op heden in mindere mate mogelijk was. Tevens ontstaat er ruimte om in eigen beheer trajecten te ontwikkelen voor een opleidingsteam.

NL Leert Door en spin off

Een succes is onze deelname aan de subsidieregeling Nederland Leert Door. Hierdoor konden we bijscholing kosteloos of met een kleine bijdrage van de werkgever aanbieden. In totaal schoolden we 124 deelnemers uit verschillende branches bij.

NL Leert Door legde de basis voor een intensievere samenwerking met de ROC's in Noord Nederland, onder de naam 'Het Noorden Leert Door'. We realiseerden hiervoor de infrastructuur (in samenwerking met Scholingsalliantie.nl) en realiseerden ook een netwerk van onderwijs, arbeidsmarktregio's en VNO-NCW. We hebben de eerste tranche uitgevoerd.

Het succes van Het Noorden Leert Door bleef niet onopgemerkt, onze samenwerking is in een Kamerbrief genoemd als goed voorbeeld. Iets om trots op te zijn, zoals we ook trots zijn op deze samenwerking met VNO-NCW/MKB Noord en Noordelijke ROC's. Citaat uit de Kamerbrief: "Er is sprake van een laagdrempelig scholingsaanbod die gebaseerd is op de vraag uit de regio en waar deelnemers die nu al bijvoorbeeld werkzaam zijn in de zorg in staat zijn om hun vaardigheden up-to-date te houden. Bijna 750 deelnemers hebben zich ingeschreven voor een traject en inmiddels hebben ruim 500 deelnemers een traject afgerond met een certificaat."

Nationale Zorgklas

Ook dit jaar heeft corona ons (weer) laten ervaren hoe gestelde doelen opeens minder bereikbaar kunnen zijn. Het vroeg om nog sneller te schakelen/handelen, mee te bewegen en zoeken naar oplossingen om verschuivingen op de arbeidsmarkt te voorzien van een passend scholingsaanbod. Zo organiseerden we bijvoorbeeld voor Zorggroep Drenthe een traject om zij-instromers op te leiden die direct inzetbaar zijn in de zorginstelling. Via het programma van de Nationale Zorgklas kregen zij de mogelijkheid om zich te kwalificeren en verder om te scholen in een vervolg BBL-opleiding.

Online cursussen

De behoefte aan plaats onafhankelijk onderwijs door corona resulteerde in cursussen die volledig online gevolgd kunnen worden; soms moet een deelnemer voor een examenonderdeel fysiek aanwezig zijn op een schoollocatie. Een voorbeeld van zo'n waardevolle online cursus is Nederlands 3F voor de kinderopvang. De cursus is aangepast/herschreven naar de wensen vanuit de kinderopvangorganisaties (snel, kort, bondig, buiten werktijd en on-demand) en voldoet aan de eisen van de overheid welke leidend zijn voor de kinderopvangorganisaties.

Maatwerktrajecten

DC LLO organiseert voor verschillende bedrijven en organisaties maatwerktrajecten. Zo participeren we bijvoorbeeld in de bedrijfsvakschool VolkerWessels en zorgen we bij Menicon ervoor dat het personeel kan meegroeien met de ontwikkelingen.

De human capital-agenda van de techniek

Het vinden en behouden van geschoold en bekwaam personeel is ontzettend belangrijk in de techniekbranche. De ontwikkelingen in de sector gaan razendsnel en het onderwijs kan die niet altijd bijbenen. Om goed van elkaar op de hoogte te zijn organiseerde DC in Emmen op 29 oktober een Techniek Proeverij, als onderdeel van LLO. Maar liefst veertig belangstellenden van zo'n twintig technische bedrijven uit de regio waren aanwezig. Tijdens de bijeenkomst stonden er rondleidingen en demonstraties op het programma. Ook werden de aanwezigen geïnformeerd over onze technische opleidingen en de laatste ontwikkelingen/mogelijkheden op het gebied van volwassenenonderwijs en maatwerk. De bedrijven kregen een rondleiding langs onze technische locaties. Thema's als duurzame kunststoffen, energietransitie, robotica, elektro-, laboratorium-, warmte- en koudetechniek kwamen aan bod.

De Techniek Proeverij heeft geleid tot meer afspraken om gezamenlijk de onderwijsontwikkeling te bevorderen maar ook tot het gezamenlijk aanpakken van het tekort op de arbeidsmarkt en te onderzoeken wat we voor elkaar kunnen betekenen. En wellicht nog belangrijker: onderzoeken hoe bedrijven en onderwijs nog meer kunnen samenwerken op het gebied van scholing en het verhelpen van werkloosheid in de regio.

Subsidieregeling flexibel onderwijs derde leerweg binnen Welzijn

DC, OpStap en ROC Midden- Nederland ontvingen van het ministerie gezamenlijk een subsidie van 498.680 euro voor de ontwikkeling van flexibel onderwijs 'derde leerweg', oftewel in het kader van LLO. DC is penvoerder van dit project. De beoordelende commissie was zeer te spreken over de onderliggende onderwijsvisie en het ontwikkelen van het onderwijs in co-creatie met het werkveld. Ook is men erg te spreken over de wervingsstrategie, de professionalisering en de duurzame verankering.



Groenpluk tegengaan

Het tekort aan personeel is voor sommige branches nijpend. Bedrijven proberen studenten te interesseren voor een baan nog voor ze hun diploma hebben. Maar zodra het slechter gaat in de economie en de werkloosheid stijgt, komen mensen zonder diploma maar moeilijk aan het werk. Tijdens corona kwam dit nog eens extra scherp aan het licht in de horeca. Bedrijven trokken hun BBL-leerplekken terug en nieuwe studenten meldden zich niet aan voor opleidingen vanwege het onzekere perspectief op werk. Na de lockdown was de schaarste aan personeel alleen nog maar groter geworden. In het verslagjaar hebben we hier veelvuldig met bedrijven over gesproken. We willen onze studenten met een stevige basis de wereld in sturen. Dat is goed voor hun toekomst en ze zijn van meer waarde voor werkgevers. Bij de opening van het mbo schooljaar 2021-2022 kaartte CvB-lid Mare Riemersma dit thema aan bij koningin Maxima, samen met een student en docent.



Regio Assen

Dubbelkwalificatie PM OOS

Integrale Kindcentra hebben grote behoefte aan breed opgeleid personeel. Daarom zijn we dit schooljaar gestart met de opleiding: Pedagogisch medewerker onderwijs, opvang en sport (PM OOS). Studenten kunnen in drie jaar de opleiding Sport en Bewegen volgen in combinatie met Onderwijsassistent of Gespecialiseerd Medewerker. Ze behalen (minimaal) twee diploma's. De studenten kunnen bij IKC Het Sterrenschip stages lopen op alle drie de gebieden. Met deze opleiding bieden we ook iets extra's voor studenten die meer uitdaging kunnen gebruiken en die naast een goede pedagogische opleiding ook lekker in beweging en bezig willen zijn.

Masterclass economische opleidingen

Tweede Kamerlid Renske Leijten van de SP kwam naar Assen en ging met studenten in gesprek over de betekenis van vrijheid, democratie en actief burgerschap. Dit gebeurde in het kader van het Nationaal Gesprek over Vrijheid.

Regio Emmen

Emmen Portfolio-onderzoek

Het portfolio-onderzoek in de regio – waar in 2021 een oriëntatie op is gestart – gaat DC in 2022 helpen zicht te krijgen op de wijze waarop ze een bijdrage kan leveren aan de ontwikkeling van de regio. Met een maatschappelijk passend aanbod dat past bij het continuïteitsvraagstuk van DC zal hernieuwd gezocht worden naar aansluiting en afstemming met het aanpalend v(m)bo en hbo-onderwijs. Versterken van LLO-trajecten zal bedrijven en hun medewerkers helpen hun positie te verstevigen. Participatie in arbeidsmarktvoorstellen maken daar expliciet onderdeel van uit. Dit onderzoek is inmiddels verbreed naar de gehele organisatie om te komen tot een strategisch opleidingsportfolio dat past bij de wensen en eisen van de regio in de toekomst.

Skills Talents / Skills Heroes

Exploreren van talent kan prima door deel te nemen aan wedstrijden. Daarom organiseert DC in de regio Emmen skills-demonstraties voor Uiterlijke Verzorging. Daarnaast organiseren we Skills Talents voor vmbo-scholieren en stimuleren we deelname aan landelijke en internationale Skills Heroes. Ook in 2021 waren we met veel studenten in verschillende branches actief tijdens deze regionale en landelijke evenementen.

Regio Meppel

In voorgaande hoofdstukken is grotendeels al aan bod gekomen hoe wij als regio Meppel werken aan de pijler 'meer dan een diploma'. Zo speelt de Regiocampus hier een rol in, de samenwerking met de Noorderboog, maar ook de derde leerweg. Daarnaast hebben wij het afgelopen jaar het LLO-aanbod uitgebreid. Dit is ook beschreven in het hoofdstuk LLO.

Inspirerend onderwijs

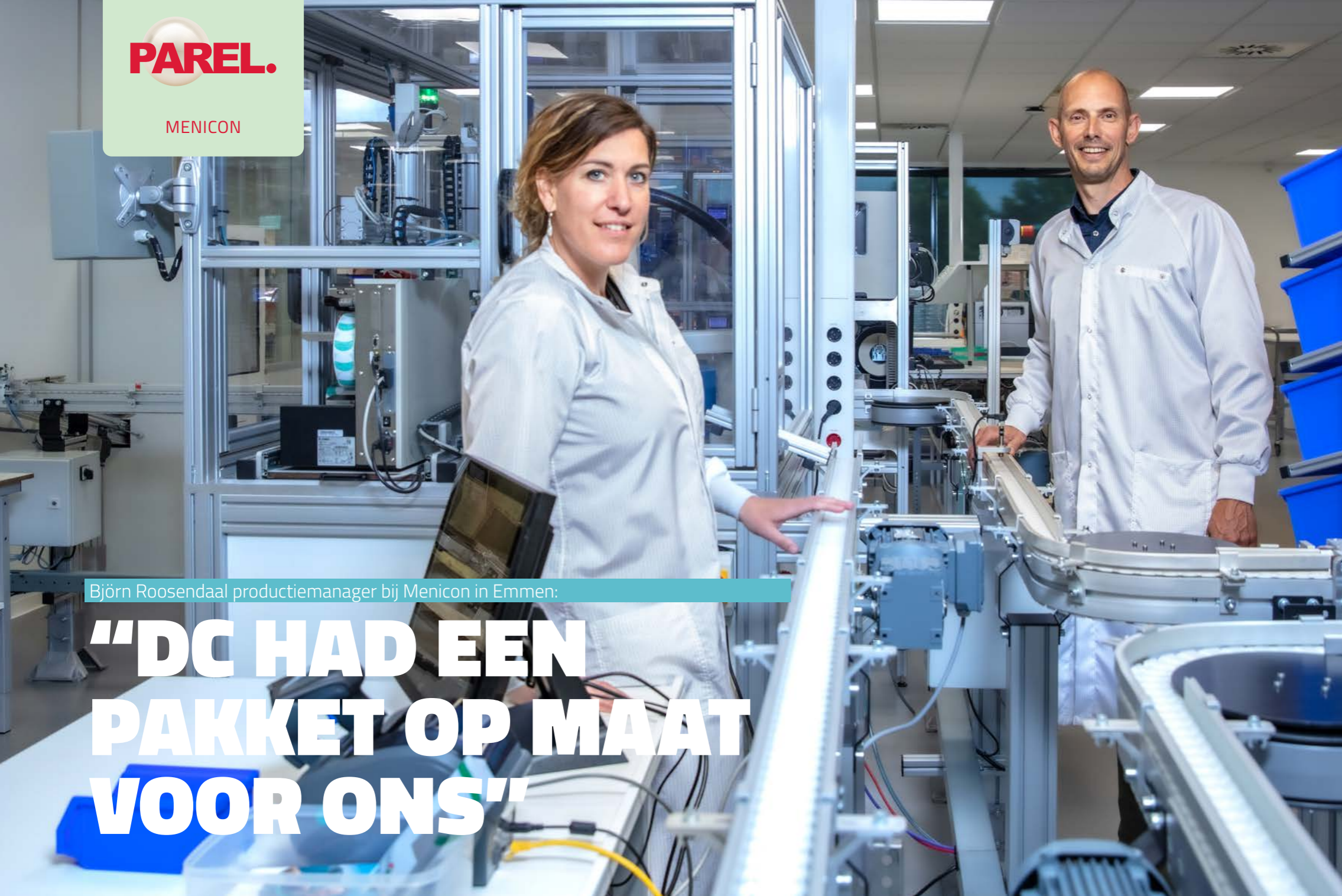
Afgelopen jaar heeft team Welzijn haar studenten in het kader van inspirerend onderwijs, meer kunnen bieden dan het standaard/gebruikelijke programma. Zo zijn de BPV-weken gebruikt voor verdiepende en verbredende workshops, gegeven door interne en externe docenten. Workshops als jongens versus meisjes, baby- en kindergebaren op de groep, voorlezen en zingen met gebaren passeerden de revue. Daarnaast kregen studenten de mogelijkheid extra certificaten te behalen: kinder-EHBO of reanimatie. Een pré als je aan het werk wilt binnen het werkveld pedagogisch werk.



Schoonheidsspecialiste Fleur visagist bij fotoshoot

Team Twins is een kweekvijver voor jong talent en daar zijn zij én wij trots op. Onze student Fleur Manning uit Ter Apel is zo'n talent. Tijdens de fotoshoot van Team Twins voor de Globalzoom was zij verantwoordelijk voor de make-up van de modellen. Fleur heeft bij Team Twins haar eerste grote opdracht mogen doen en de modellen voorzien van prachtige make-up die het totaalbeeld compleet maakte.

Fleur doet de opleiding Schoonheids-specialist bij DC in Emmen, waarbij visagie haar passie is. Ze gaat zeker haar dromen achterna, want na de opleiding wil ze haar talenten verder ontwikkelen als make-up artist. Haar toekomstvisie is om achter de schermen te werken bij televisie en fotoshoots, in combinatie met haar eigen salon. Een fantastisch voorbeeld van 'daag jezelf uit!'



Björn Roosendaal productiemanager bij Menicon in Emmen:

“DC HAD EEN PAKKET OP MAAT VOOR ONS”

“De komende jaren willen we ons proces verder automatiseren en robotiseren. Onze medewerkers in de productie moeten daarmee om kunnen gaan. We hebben al jaren contact met Drenthe College, dus hebben we deze vraag ook bij hen uitgezet. Het bleek dat zij een heel mooi online opleidingspakket hebben dat perfect bij ons past. Samen met Roelof, de docent, spraken we door welke ontwikkelingen er bij ons spelen. Samen bekeken we hun opleidingsmodules en selecteerden we de modules die het beste bij ons paste zodat we nu een opleiding op maat hebben van een half jaar, helemaal naar onze wensen.

De docent van Drenthe College komt op de woensdag- en donderdagmiddag bij ons op het bedrijf. Een vergaderruimte dient als leslokaal. Er zijn twee lesgroepen van vijf medewerkers. Die vonden het erg spannend in het begin, sommigen

waren twintig, dertig jaar niet naar school geweest. Daarom begonnen we met informatiesessies, wat houdt de opleiding in? Drenthe College was daar nauw bij betrokken en ook bij het bepalen van het startniveau van onze medewerkers – zij

kregen een assessment. De meesten zitten op mbo Niveau 3, een paar op Niveau 4 en een enkeling op Niveau 2. De eerste twee groepen volgden de opleiding op Niveau 3. In februari 2022 startte een groep op Niveau 3 en een groep op Niveau 4. Bij Niveau 4 is zelfstandigheid belangrijker. Roelof geeft deze medewerkers meer praktijkopdrachten en die voeren ze binnen het bedrijf uit. Het mooie is: we hebben ook echt wat aan hun resultaten.”

Menicon maakt contactlenzen. Het bedrijf in Emmen is onderdeel van een Japans concern: de derde contactlensproducent in de wereld. De opleiding is niet

verplicht, maar van de 65 medewerkers hebben 55 aangegeven dat ze het willen doen. Björn Roosendaal: “Dat is niet alleen belangrijk voor Menicon maar ook een meerwaarde voor de mensen zelf, je vergroot er je kansen op de arbeidsmarkt mee. Wie wil, kan van de mogelijkheid gebruik maken om verder te leren.”

Marjolein Borghuis, contactlenstechnicus en trainer bij Menicon:

“Bij DC zie je waarover je gelezen hebt... dan wordt het voor mij echt interessant”

“Het was een hele schok toen ik hoorde dat we weer naar school moesten. Leren was vroeger niet echt mijn ding, ik ben meer van de praktijk. Het was bovendien zo’n tijd geleden! Ik ben erover er over in gesprek gegaan en toen heb ik toch ja gezegd. Achteraf viel het me reuze mee, ik vond het juist ontzettend interessant. Je moest heel veel lezen en daarna maakte je een oefentoets. Als dat goed voelde, maakte je de officiële. Dat gaat allemaal online, maar wel in het leslokaal en met de docent erbij. Je kan alles vragen. Toetsuitslagen krijg je direct. Als je dingetjes over het hoofd ziet of je cijfer te laag vindt, kan je de toets opnieuw doen. Dat vond ik heel prettig.

Praktijklessen kregen we bij Drenthe College, dat was erg leuk. Daar zag je concreet waarover je gelezen had, dan wordt het voor mij pas echt interessant. Ik ben wel beetje technisch aangelegd. Ik ben altijd nieuwsgierig als er iets verandert in het productieproces, hoe dat dan gaat. Ik vind het ook interessant om te weten waar de handelingen die je verricht, eigenlijk toe dienen.

Ik ben nu klaar, ik heb mijn certificaat. In de productie is nog niet alles veranderd, dat gaat stap voor stap. Ik denk wel dat ik goed toegerust ben voor de veranderingen. Je werkt er met elkaar naar toe, je hebt het erover met elkaar. Als er updates zijn, word je op de hoogte gesteld. Je ziet het wanneer er naast je een nieuwe machine in elkaar gezet wordt. Wat gaat die precies doen, hoe werkt het, wat betekent het voor mijn werk? Dankzij de opleiding vallen de puzzelstukjes in elkaar.”

Ook konden studenten zich inschrijven voor de cursus Happy Kids Massage. Een cursus, waarbij ze de aangeleerde vaardigheden meteen op de groep kunnen uitvoeren. Happy Kids Massage is een vorm van onderlinge kindermassage met onder andere als doel rust en verbinding op de groep te realiseren. Vanuit het werkveld (tijdens de stagegesprekken) is naar voren komen, dat stagebedrijven het erg mooi vinden dat studenten deze kans krijgen. Er zijn er al diverse keren onderlinge kindermassages toegepast.

Color Run

The Color Run is een internationaal loopevenement over een parcours van vijf kilometer waarbij geen tijd wordt genoteerd. Het loopevenement kent geen winnaars of prijzen, lopers worden in diverse kleurpoeders ondergedompeld bij speciale kleurenzones langs het parcours. In Meppel startten we er in 2021-2022 mee, met een rondje om het schoolgebouw aan de Ambachtsweg. Plezier en op een sportieve manier kennismaken met klasgenoten en docenten stonden centraal. We werkten hierin samen met Meppel Actief & Gezond.

6. Toekomstgerichte organisatie

Medewerkers

Bij Drenthe College hebben we aandacht voor elkaar. Voor de studenten, maar ook voor de collega's. Zeker in tijden van corona, waarin de studenten ons extra hard nodig hadden, was het belangrijk dat collega's oog voor elkaar hielden. De HR visie 'Wij geloven dat je professionele bijdrage het verschil gaat maken' was meer dan ooit ons kompas. Dat is ons uitgangspunt. Zo bouwen we samen aan een waardevolle toekomst voor onze studenten, ook in tijden van corona. Vanuit deze visie hebben we drie lange termijn-doelen geformuleerd:

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

De HR doelen zijn opgesplitst in verschillende projecten en acties. Dit jaar lag de focus op leren en ontwikkelen, vitaliteit en strategische personeelsplanning. Voor vitaliteit hebben we gekozen omdat dit het fundament is van het werkvermogen van medewerkers. Met vitaliteit werken we aan de lichamelijke en mentale gezondheid van medewerkers om het werkplezier te vergroten en de werkdruk te verminderen.

Leren en ontwikkelen

Onze visie op leren en ontwikkelen is dat je vooral leert 'van elkaar en met elkaar' en 'op je werkplek'. Veel trainingen zijn dan ook incompany en maatwerk, toegesneden op de dagelijkse werkzaamheden binnen Drenthe College. De DC Academie is het centrale punt. Jaarlijks worden van hieruit de trainingen, leergangen en opleidingen verder uitgebreid, om het leren en de kennisdeling binnen de organisatie te stimuleren. Door corona verzorgden we een deel van de opleidingen digitaal; waar mogelijk waren de trainingen fysiek. De scholingsactiviteiten zijn onderverdeeld in de vijf ontwikkelthema's:

1. Vakdeskundigheid en professionalisering

Ieder jaar zijn er (online) workshops aan het eind van de schooldag: inspiratiesessies waar medewerkers zich voor kunnen inschrijven. Dit jaar waren dat er 39 en 350 mensen deden mee. Thema's van deze workshops waren onder andere: Lesson-up, studenten online motiveren, een eigen leerroute, Kunskapsskolan, MS Teams, Leren Faciliteren, Zakelijk tekenen, feedback, Excel boostersessie's, effectief vergaderen en deep democracy.

Ook startten we in 2021 met acht langlopende opleidingstrajecten. Dat gebeurde vanuit de behoefte om meer diepgang te creëren op een aantal thema's: leren faciliteren, pensioen in zicht, lesgeven aan anderstaligen, oplossingsgericht coachen, leren leren, wederkerig contact maken, examentraining TOA en werkplekbegeleiders.

Tot slot neemt Drenthe college deel aan het samenwerkingsverband Tech Savvy, hierin worden modules aangeboden die gericht zijn op digitale vaardigheden. Voor alle langlopende opleidingstrajecten waren er dit jaar in totaal 145 deelnemers.

Soort training	Aantal 2021	Aantal 2020	Deelnemers 2021	Deelnemers 2020
Inspiratiesessies	39	10	350	398
Opleidingstrajecten	8	5	145	93
Vitaliteit en loopbaan	8	4	89	65
Leiderschap	10	3	132	111
Totaal	65	22	716	667

Figuur 14: Ontwikkeling vakdeskundigheid en professionalisering ▲



Verklaring verschillen:

- Overall zie je dat er in 2021 meer trainingen zijn gegeven (+43 trainingen en opleidingen). En dat er meer deelnemers zijn (+49). Er wordt door DC Academie steeds meer ingestoken op maatwerk en leereffectiviteit. Hierdoor is het aantal trainingen verdrievoudigd, het aantal deelnemers gestegen en gelijktijdig de grootte van de groepen kleiner geworden.
- Daarnaast heeft DC Academie dit jaar ingestoken op meer opleidingstrajecten om belangrijke strategische thema's meer uit te diepen (+3). Nieuwe opleidingen zijn o.a. Leren Leren en Plannen, werkplekbegeleider en oplossingsgericht coachen.

2. Teamleren

Naast individuele scholing is het belangrijk om samen met je team te leren en te ontwikkelen. Dit gebeurt in het kader van 'Teams aan zet'. Alle teams vullen tweejaarlijks een teamscan in. Afgelopen jaar deden negen teams dat. Op basis van de teamscan kan een team de eigen mate van taakvolwassenheid vaststellen en een team-ontwikkelplan opstellen. De methodiek LeerKRACHT is effectief gebleken om stappen te zetten in het vergroten van de taakvolwassenheid als team. Drieëntwintig teams binnen DC werken met deze methode; daarin worden ze begeleid door interne coaches.

Tot slot hebben zestien teams een training gekregen over AVG in het onderwijs. Dit jaar zeer actueel door het digitaal lesgeven.

3. Leiderschap

In de snel veranderende omgeving waarin Drenthe College opereert is de leidinggevende een essentiële schakel. In 2020 begonnen we een tweejarig management development-programma. Dit MD-programma is gebaseerd op het leiderschapsprofiel van DC met daarin onze zes belangrijke leiderschapswaarden. Het programma is een maatwerk-traject. Het is bijzonder omdat het zich concentreert op 'learning by doing', én er aandacht is voor zowel het gezamenlijke als het individuele leerproces. In 2021 waren er twee skills-lab trainingen, een retraite om over het afgelopen jaar te reflecteren en een tweedaagse Samen Bouwen-dag over de nieuwe DC-cultuur. Tot slot waren er sparring partner-gesprekken met de individuele leidinggevendenden. Daarnaast zijn leidinggevendenden getraind in werken met het nieuwe AFAS systeem. En hebben een deel van de leidinggevendenden alsnog de training 'Verbeterd functioneren gevolgd'. Het betrof vijf trainingen en in totaal 52 deelnemers.

4. Startende medewerkers

Als Drenthe College willen we nieuwe collega's een warm welkom geven zodat ze een fijne start hebben in hun nieuwe baan. Ook in coronatijd. Net als andere jaren organiseerden we twee startersdagen aan het begin van het nieuwe schooljaar (48 deelnemers). Nieuwe collega's krijgen een buddy die hen inwerkt en praktische vragen kan beantwoorden. Er is een 'Wegwijs bij DC'-pagina op intranet met alle relevante informatie. Na drie maanden krijgen de nieuwe collega's een uitnodiging voor een van de regiolunches met hun regiodirecteur.

5. Vitaliteit

Docenten moesten door de lockdowns en quarantaines continu switchen van online naar fysiek

Met z'n allen aan de kook

Bij Drenthe College hebben we de traditie dat we de landelijke Dag van de Leraar (5 oktober) breder trekken en hebben omgeturnd tot Dag van de Medewerker. Elk jaar verrast Drenthe College alle medewerkers en vrijwilligers met een attentie. Zo ook dit jaar; en wel met een hele bijzondere. Ivan Atanasov, docent Kok in Emmen, bedacht een heerlijk recept met typisch Hollandse groenten en samen met onze partner Sligro-Emmen en de hulp van veel studenten uit Emmen zijn bijna 1.100 food-boxen samengesteld en verdeeld. Het bleek een schot in de roos. Veel posts op Social Media tonen aan dat er in veel van de collega's stiekem ook een kok schuilt of tenminste iemand die zichzelf daartoe wil uitdagen.

onderwijs of een combinatie. Dat had nogal wat invloed op hun welbevinden. Ook voor veel onderwijsondersteuners was thuiswerken niet altijd even prettig en het was soms lastiger om binding met de organisatie te voelen.

DC Vitaal

In 2021 zetten we de projectgroep DC Vitaal op. Deze heeft vooral korte termijn acties uitgezet op het gebied van welzijn van medewerkers. In de perioden van lockdown en extra coronamaatregelen waren er acties om medewerkers een hart onder de riem te steken, zoals gesprekken met een interne/ externe coach en stoelmassages. Daarnaast organiseerden we 'DC ommetjes': meer dan tweehonderd collega's deden eraan mee en je kon er wat mee winnen. In de Nationale Vitaliteitsweek deelden we vele kilo's gratis fruit uit aan medewerkers en studenten. In 2022 zullen, naast de ludieke acties, de doelstellingen voor de lange termijn meer centraal komen te staan, zodat we duurzaam inzetten op vitaliteit van onze medewerkers.

Vitaliteit en loopbaan

DC Vitaal organiseert in samenwerking met DC Academie diverse workshops in het kader van vitaliteit. De workshops zijn met name gericht op het vergroten van de fysieke en mentale welzijn van onze medewerkers, zoals yoga, mediteren, mindfulness, stoelmassage en 'Je inbox naar nul'. In 2021 organiseerden we acht workshops; in totaal waren er 89 deelnemers.

Mbo Connect van start

Drenthe College heeft een driejarig contract met BVmbo. Daarmee kunnen collega's van Drenthe College gebruik maken van de site Mbo Connect en van alle diensten die op dit platform worden aangeboden. De BVmbo is de Beroepsvereniging voor opleiders in het mbo. Deze stelt zich ten doel om het vakmanschap van de opleiders te bevorderen en zo bij te dragen aan een goed middelbaar beroepsonderwijs.

Kengetallen medewerkers en ziekteverzuim

Er is in 2021 sprake van een lichte stijging van het aantal medewerkers (+7) en fte's (+11) ten opzichte van 2020. We hebben extra geïnvesteerd in personeel vanuit diverse additionele middelen, bijvoorbeeld om leer-/leefachterstanden bij studenten aan te pakken die door de pandemie waren ontstaan. We namen een voorschot op het vertrek van een grote groep bijna pensioengerechtigde medewerkers; een groep die deels vervangen zal moeten worden door jonge instromers, die nu reeds kunnen worden ingewerkt voor een kwalitatief goede overdracht. De verwachting is dat deze stijging tijdelijk is, gezien de voorziene daling in studentaantallen. Net als vorig jaar werkt 68 procent van de medewerkers in het primaire proces (docenten).

Drenthe College heeft een relatief oud personeelsbestand: 21 procent van medewerkers is 60 jaar en ouder. De gemiddelde leeftijd is 48 jaar, een jaar jonger dan vorig jaar. De afgelopen jaren stroomden veel medewerkers uit wegens pensioen. Deze uitstroom zal de komende jaren doorzetten. De uitstroom van oudere medewerkers betekent dat we extra aandacht hebben voor het behoud van kennis. Het biedt kansen: een verjonging van ons personeelsbestand.

De effecten van het gewijzigde aanstellingsbeleid, met als doel medewerkers op een eerder moment aan Drenthe College als werkgever te binden, zijn ook in 2021 zichtbaar. Er zijn in 2021 nog slechts 10 inleenmedewerkers. Alle overige medewerkers zijn in dienst bij Drenthe College.

Het aantal voltijd medewerkers in vaste dienst daalde verder naar 21 procent (in 2020 was dit nog 28 procent). Vrouwen werken iets minder voltijd, maar met name meer mannen gingen in deeltijd werken, of werden op een deeltijdfunctie aangenomen. In 2021 werkte 60 procent van de mannen voltijds, in 2020 was dat nog 42 procent.

De man/vrouw verhouding veranderde in 2021: van 64 procent vrouw en 36 procent man, naar 58 procent vrouw en 42 procent man in 2021. Eenenvijftig procent van leidinggevendenden is vrouw en dat is een lichte stijging ten opzichte van vorig jaar (49 procent vrouw). Binnen het centrale managementteam zijn er door wisselingen in het team minder vrouwen werkzaam. In 2020 was dat 33 procent (50 procent in 2019).

verhouding vrouw / man	2021		2020	
	vrouw	man	vrouw	man
centraal managementteam	33%	67%	33%	67%
leidinggevenden werkvloer	56%	43%	53%	47%
totaal leidinggevende functies	51%	49%	49%	51%
verhouding vrouw / man DC alle functies	58%	42%	64%	36%

Figuur 15: Verhouding vrouw / man in personeelsbestand ▲

In de afgelopen drie jaren is het aandeel LC docenten vrijwel gelijk gebleven. Tegelijkertijd zijn er ook LC docenten uitgestroomd. De instroom van LC medewerkers was beperkt. Tegelijkertijd zagen we veel LB docenten instromen vanwege de NPO-gelden. Diverse docenten zijn doorgestroomd naar LC maar het effect daarvan zie je daarom niet terug in de verhouding tussen het aandeel LB en LC docenten. De wens is om meer docenten LB te laten doorstromen naar LC. Samen met de ondernemingsraad kijken we hoe we dit kunnen vormgeven.

Participatiebanen

DC wil een werkgever zijn waar medewerkers met een participatiebaan terecht kunnen. In 2020 zagen we een daling in het aantal participatiebanen van acht naar vier. In 2021 is dit aantal weer gestegen naar acht.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim laat een stagnatie in de dalende lijn zien. In 2021 was het ziekteverzuim 5,4 procent. Dit is 0,4 procent hoger dan de norm (5 procent), en 0,2 procent hoger dan vorig jaar (5,2 procent). Gezien de effecten van corona, is het begrijpelijk dat het ziekteverzuim dit jaar hoger ligt. Over de langere termijn zien we wel een dalende trend. In 2018 was het verzuimpercentage nog 6,7 procent, 1,3 procent hoger dan nu.

De resultaten van de herziene aanpak op ziekteverzuim, waarin meer aandacht is voor preventie en zorgvuldige begeleiding bij ziektegevallen, zetten zich dus voort. We zien daarnaast in 2021 een ongekend lage meldingsfrequentie van rond de 0,5, wat betekent dat de gemiddelde medewerker zich een half keer per jaar ziek meldt.

Het grootste deel van het verzuimcijfer wordt dan ook bepaald door het langdurig verzuim (langer dan 6 weken): wanneer iemand zich ziek meldt, is deze gemiddeld langer ziek dan 6 weken. Mogelijk heeft de pandemie hier invloed op gehad; men meldt zich pas ziek als het niet anders meer kan, om collega's niet tot last te zijn. Maar heeft iemand te lang doorgewerkt, dan is een langere hersteltijd nodig. Preventie en vroeg signaleren blijven dan ook belangrijk. Het ziekteverzuim is in lijn met de landelijke ziekteverzuimcijfers, die (t/m het tweede kwartaal) rond de 4,8 procent lagen. Landelijk zijn de verzuimcijfers iets hoger, rond de vijf procent (bron CBS).

De verwachting is dat het verzuimpercentage weer zal dalen door een nieuw inzetbaarheidsbeleid en nieuwe dienstverleners op het gebied van verzuimbegeleiding (sinds mei 2021), en het einde van de pandemie.

Werken aan een toekomstgerichte organisatie

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 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.

In 2021 is er een onderzoek uitgevoerd met als hoofdvraag "Op welke manier kan de dienstverlening van Drenthe College geoptimaliseerd worden?" Het onderzoek bestond uit drie deelvragen:

- 1) 'Wat is de huidige situatie met betrekking tot de dienstverlening?'
- 2) 'Wat is de gewenste situatie met betrekking tot de dienstverlening?'
- 3) 'Wat zijn de knelpunten tussen de huidige situatie en de gewenste situatie?'

Dimensie	Gemiddelde score	Gewenste score
Betrouwbaarheid	5,4	6,2
Responsiviteit	5,7	6,3
Zekerheid	6,1	6,4
Empathie	5,7	6,4
Uitstraling	5,8	6,4

Figuur 16: Gemiddelde score op huidige en gewenste situatie door onderwijsteams (7 puntsschaal) ▲

De dienstverlening kan verder geoptimaliseerd worden door in eerste instantie meer eenheid en duidelijkheid te creëren bij het leveren van de diensten. Dit is te realiseren door het proces van dienstverlening opnieuw in te richten. Hiermee moet er duidelijkheid gecreëerd worden voor zowel de diensten als de onderwijsteams over de te volgen route voor het plaatsen en afhandelen van een melding. Daarbij is het van belang om inzicht te creëren in de taken die de ondersteunende diensten uitvoeren. Op dit moment weten de onderwijsteams niet goed wie er wat doet en welke melding waarheen moet. Door een duidelijk overzicht te maken van het proces en van de taken, is te voorkomen dat de onderwijsteams van het kastje naar de muur worden gestuurd. Ook is het van belang om een eenduidige visie/doelstellingen met betrekking tot de dienstverlening te ontwerpen. Op dit moment is er een document wat omschrijft wat excellente dienstverlening is en wat dit betekent voor Drenthe College. Dit is een goede opzet en vertrekpunt. Het is van belang om dit uit te laten dragen door alle ondersteunende diensten. In 2022 willen we hier verder vervolg aan geven.

Marketing en Public Relations (MPR)

In 2021 heeft MPR sterk ingezet op online marketing en digitalisering. Accountable werken werd via online marketing en de inzet van PortalPlus voor werving een mooie graadmeter voor de hele organisatie op het vlak van instroom. Ook lag er een belangrijke focus op het verhogen van de effectiviteit en vindbaarheid van de website (SEO/SEA). Open huizen en meeloopdagen moesten vanwege coronamaatregelen (vaak ad hoc) anders georganiseerd worden. Het keuzetraject van de studiekeuzer werd deels een digitale kennismaking en deels een fysieke. Locatiebezoeken waren omgeven door veiligheidsmaatregelen. Het zal duidelijk zijn dat dit veel flexibiliteit en creativiteit van de medewerkers MPR én de organisatie heeft gevergd. Het meetbare resultaat, waarbij helder werd dat nagenoeg alle uitstromers vo uit de provincie Drenthe deelnamen aan één of meer wervingsactiviteiten, was een bevestiging van de gemaakte keuzes.

Het team heeft de noodzaak tot verandering en aanpassing vanuit de coronamaatregelen omarmd. We zetten duurzaam in op de professionalisering van de gehele afdeling vanuit een gestructureerde wijze van werken. In 2021 hebben we voor onze werkzaamheden een Product Diensten Catalogus MPR (PDC) ontwikkeld vanuit een heldere portefeuillevordering. Het toewijzen van de rol van coördinator aan één van de communicatieadviseur heeft hier een zeer positieve bijdrage aan geleverd. Ook het aanstellen van een nieuwe adviseur online marketing en het door ontwikkelen van team voorlichting waren van groot belang. Team MPR is vanuit een voornamelijk regionale benadering van het werk naar een Drenthe College brede focus gegroeid. Vanuit deze DC brede focus blijft de aandacht voor specifieke regio's maar ontstond er meer ruimte om vanuit een brede scope door te ontwikkelen, hiervan profiteert de hele organisatie.

Onderwijsbeleid, kwaliteit en ICT (O&I)

O&K

Het team Onderwijsbeleid en Kwaliteit heeft zich 2021 ingezet voor de interne positionering, profilering en professionalisering. Zo hebben we allereerst een eigen Product Diensten Catalogus (PDC) opgesteld waarin staat beschreven waarom we bestaan en wat de organisatie van ons kan verwachten. Daarnaast gingen we voortvarend verder met het beschrijven van onze eigen processen binnen de procesorganisatie. Dat gebeurde los van het feit dat ons team de leiding heeft bij de inrichting en implementatie van de procesorganisatie. Ook zijn we als team gekomen tot een waardenmanifest dat inzichtelijk maakt wat we als team belangrijk vinden en hoe we in onze dienstverlening handelen richting de organisatie.

Ook is de inrichting van de procesorganisatie DC-breed voortvarend verder opgepakt. Het management is ingelicht over de achtergronden en wat men van elkaar kan verwachten. Ook de portefeuilleverdeling op basis van het MORA-model (landelijk vastgestelde proces-architectuur) is definitief ingericht. In het kader van de verdere invoering van het strategisch plan kregen we de opdracht voor implementatie van de onderwijsvisie en in het verlengde daarvan die van van de onderwijsvernieuwing. Aan dat laatste werden de NPO-projecten toegevoegd. Een projectleider is aangenomen voor de coördinatie. De DigiCoaches haakten aan om met name de digitale didactische kant van de ontwikkelingen te kunnen ondersteunen.

We brachten het aantal DigiCoaches op peil, zodat iedere opleiding nu kan beschikken over ondersteuning bij het ontwikkelen van blended learning. Zij werkten verder aan hun professionalisering via een cursus van de Open Universiteit. Iedere regio heeft een structuur gekregen voor digitale ondersteuning van de onderwijsteams. Hiervoor zetten we DigiXperts in. De ingezette ondersteuningsactiviteiten van 2020 zijn gecontinueerd en uitgebreid.

In 2021 hebben we gewerkt aan versterking van het team de examensecretarissen. Dit gebeurde door een (her-)scholing gericht op de inhoud van examinering en op teamvorming. Kennis werd opgefrist en er ontstonden inzichten om het eigen werkproces beter in te richten.

ICT

De werkzaamheden van de dienst ICT stonden in 2021 in het kader van teamontwikkeling. We maken de slag van op beheer gerichte dienstverlening naar regievoering. Ook de gevolgen van de coronamaatregelen voor de organisatie en grote security dreigingen kregen volop aandacht. Ten aanzien van de teamontwikkeling zijn verschillende acties in gang gezet. Dit heeft geleid tot de vorming van een subteam Informatiemanagement binnen ICT en daarnaast zijn verschillende rollen onderkend en ingevuld zoals die van functioneel beheer en de rol van security officer. Ook zijn er diverse projecten gestart, waarmee aan de digitale transformatie en verdere professionalisering inhoud is gegeven.

Security

Het onderwerp Informatiebeveiliging en Privacy (afgekort tot IBP) staat steeds prominenter op onze agenda. In het onderwijs worden steeds meer gegevens bijgehouden en we realiseren ons hoe belangrijk het is om op een goede en veilige manier met deze informatie om te gaan. Dit geldt zeker voor alle persoonsgegevens die Drenthe College beheert. Ook in 2021 namen we weer deel aan de Benchmark Informatiebeveiliging en Privacy. De scores hierin laten voor Drenthe College een stijgende lijn zien. Opleidingsteams kregen in 2021 de gelegenheid een workshop 'AVG in de klas' te volgen via de DC Academie.

Sinds 2020 is er wekelijks structureel overleg over informatiebeveiliging en privacy. In dit overleg is de FG aangesloten om de invoering van het nieuwe NBA kader goed te kunnen ondersteunen. Drenthe College gaat in 2022 over op het toetsingskader van de NBA (Nederlands Bondgenootschap voor Accountants) en heeft in 2021 als proef hiervoor ook dit Toetsingskader ingevuld om hiermee ervaring op te doen. We dalen hierdoor iets in volwassenheidsniveau in vergelijking met het oude toetsingskader, hetgeen ook de verwachting was. Dit kader vereist een stevige betrokkenheid van het senior management. Alle leidinggevendenden krijgen in 2022 een scholing NBA. In bijlage 6 staat het jaarverslag IBP.

Arbo

We zijn in 2021 via een aanbesteding overgegaan van een arbodienst naar een bedrijfsarts die beter aansluit bij de visie die wij hebben op duurzame inzetbaarheid.

Facilities, Finance & Control en Onderwijs Ondersteunende Diensten

Dat we veel administratieve processen aan het optimaliseren zijn, is goed merkbaar in de organisatie. De informatievoorziening is daardoor tijdiger en kwalitatief beter. Het leidde tevens tot actualisering van het strategisch huisvestingsplan en dat is nodig want er zal volop worden geïnvesteerd in duurzaamheid van de gebouwen. We brachten de huisvestingssituatie per regio in kaart, rekening houdend met de verwachte krimp van studenten. Ook vernieuwden we het begrotingsproces. Jaarlijks passen we de kaderbrief aan op actuele ontwikkelingen. De aanpak van corona en de coronagelden hadden een grote impact op het lopende jaar en dit is vertaald in de begroting.

We zetten ook in op het optimaliseren van de onderwijsondersteunende processen. Bij het herinrichten van de processen op het gebied van studentenadministratie, planning en roostering en het examenbureau bleek de beweging naar meer centrale aansturing niet goed te passen bij de decentrale inbedding van de onderwijsondersteuning in de organisatie. Om die reden is gekozen om de onderwijsondersteunende processen organisatorisch onder te brengen bij de dienst Facilities, Finance & Control en OOD.

Voorlichting op anderhalve meter

Iedereen weet: de keuze van een vervolgopleiding is voor veel v(mb)o leerlingen een belangrijk moment: waar ga je de komende jaren van je studieloopbaan doorbrengen. Dat vergt onderzoek: je gaat eens op de sites van de diverse ROC's kijken, je krijgt informatie van je eigen mentor en je bezoekt de diverse open dagen.

Door corona was dat laatste niet vanzelfsprekend in 2021. Bij Drenthe College zijn we niet bij de pakken neer gaan zitten. Op basis van de ervaringen uit 2020 hebben we dit jaar weer een Open Huis weten te organiseren dat zowel paste binnen de coronamaatregelen én dat de studiekiezer de mogelijkheid bood om op locatie voorlichting te krijgen en in gesprek te gaan met DC-docent of LOB'er.

Voorlichting op afspraak en op anderhalve meter; kleine groepen en strenge naleving van de coronamaatregelen. Weliswaar niet zo gezellig als het Open Huis-oude-stijl, maar wél een aanpak die door de studiekiezers enorm gewaardeerd werd.



Meer individuele communicatie

Een LOB'er: "Mijn doelgroep is al zeer gevoelig voor wisselingen en missen vaak al structuur. Een pandemie met alle impact, regels en wijzigingen had voor velen grote gevolgen. Helaas is onze doelgroep moeilijk online te bereiken, faciliteiten zijn thuis vaak niet op orde en op tijd klaar zitten voor een online les is helemaal lastig. Het meest motiveerde mij een student die wel online in de les was, maar intussen lopend op weg was naar het station. De grootste uitdaging was het om iedere student vast te houden in zijn leerproces en om de stage voort te zetten als de winkel ineens dicht gaat. Er is meer individuele communicatie met studenten nodig geweest, ook in het weekend werd advies gevraagd over de regels bij gezondheidsklachten en een positieve zelftest, waardoor je als docent eigenlijk constant 'aan stond'."

7. Corona

Inleiding

Sinds voorjaar 2020 heeft de coronapandemie ingrijpende gevolgen voor het dagelijks leven van mensen, en daarmee ook voor het onderwijs. Het mbo zich kenmerkt zich door veel contactmomenten en leren in de praktijk, maar werd in de nieuwe werkelijkheid deels ook afstandsonderwijs. Voor studenten maar ook onderwijspersoneel was dat een enorme opgave.

Bij de aanvang van de pandemie wisten we in zeer korte tijd het onderwijs van fysieke lessen om te zetten naar een verantwoord digitaal lesprogramma. De voorlichting voor afgestudeerde vmbo-leerlingen was corona-proof, onderwijsteams zochten creatieve oplossingen voor bijvoorbeeld de diploma uitreiking. Ondanks al die inzet had corona een uitwerking op het sociale leven van onze studenten en medewerkers en op de werkdruk in het onderwijs.

Ook in 2021 werden we ermee geconfronteerd, waardoor het onderwijs een aantal keer moest schakelen. Daardoor bleef de werkdruk onverminderd hoog.

Impact op het onderwijs

De gevolgen van corona zijn niet beperkt tot één specifiek onderdeel van ons onderwijs. Zo zien we onder andere dat nieuwe studenten uit het vmbo binnenstromen met een verschillende startpositie, dat het vinden van stageplekken in bepaalde branches lastiger is vanwege verplichte sluitingen en dat het niet eenvoudig is om de motivatie van studenten op elk moment hoog te houden als het sociale leven grotendeel stil ligt. Ook ervaren we logistieke uitdagingen bij het verkleinen van de groepsgrootte bij bijvoorbeeld praktijklessen, zien we dat niet alle studenten een thuissituatie hebben waar digitaal onderwijs en zelfstudie vanzelfsprekend is en zien we dat enkele docenten wat hulp nodig hebben bij het geven van onderwijs in digitale vorm.

Kortom een brede range aan uitdagingen met verschillen per opleiding en zelfs per student die allemaal aandacht vragen om elke student zo goed mogelijk te begeleiden naar het diploma en daarmee bij te dragen aan een waardevolle toekomst.

Nationaal Programma Onderwijs

Al in een vroeg stadium van de pandemie stelde het kabinet scholen middels aparte corona-subsidieregelingen in staat om specifieke problematiek als gevolg van corona tegen te gaan.

Subsidieregelingen zijn specifiek en tijdelijk van aard. Bij het voortduren van de pandemie werd duidelijk dat problematiek als gevolg van corona divers was en niet binnen een kortstondige periode opgelost kan zijn; dat maakt subsidieregelingen niet het meest ideaal. Het Nationaal Plan Onderwijs (NPO) werd een feit. De Rijksoverheid stelde landelijk 8,5 miljard euro beschikbaar aan scholen om op basis van de eigen situatie in de komende jaren de coronaproblematiek aan te pakken.

Het NPO is de paraplu waaronder verschillende specifieke maatregelen van het Rijk vallen, grofweg zijn er drie categorieën:

- Middelen vanuit subsidieregelingen;
- Middelen met een meer vrije besteding;
- Middelen ter compensatie van gederfde inkomsten/verhoogde kosten.

In 2021 ontving Drenthe College vanuit het NPO financiële steun vanuit subsidieregelingen 'Inhaal en ondersteuningsprogramma's', 'Extra hulp voor de klas' en 'Extra begeleiding en nazorg' met elk een eigen verantwoording zoals beschreven in de afzonderlijke subsidieregelingen. Daarnaast ontvingen we financiële middelen onder de noemer 'Extra begeleiding, student devices' waarbij de besteding op basis van een inventarisatie rondom specifieke problematiek meer door de school zelf vorm gegeven kan worden. Tot slot ontvingen we financiële compensatie voor de landelijke maatregel tot halvering van les- en cursusgeld en verhoogde instroom in 2021.

Frank Schulting haalde in coronatijd zijn Niveau 3 horeca-diploma:

“BIJNA HELE OPLEIDING ONLINE GEDAAN”

“Nu zat ik ineens lessen te volgen achter een computerscherm. Dat was wel even wennen. Ik moest zorgen dat ik mijn kop erbij hield, ik raak snel afgeleid als ik achter de computer zit. Ook het toetsen ging online. Dan kreeg je een link van de docent, zoveel tijd om hem in te vullen. Camera aan, zodat de docent kon zien dat je niet spiekte. Ach, het ging allemaal wel. Ik ben wat ouder, ik miste het sociale contact met de medestudenten niet heel erg maar jammer was het wel. Zo’n schoolomgeving doet ook wel wat.

Van praktijklessen kwam niet veel. Ik was BBL’er in het Atlas Theater van Wildlands – ook lange tijden dicht natuurlijk. Af en toe nam mijn leermeester wat dingetjes met me door. Toen kwam de vraag van de afdeling Planten en Dieren of ik in hun dieetkeuken wilde komen werken. Koken voor dieren, dat was weer eens iets heel anders! Waarom ook niet, dacht ik. Het was wel vroeg beginnen, om 7 uur ‘s morgens, heel anders dan in de horeca. Ik maakte eten voor zieke makaki’s. Heel veel groente en fruit koken zodat het wat zachter werd en dan in blokjes snijden. Geen zout, geen kruiden. Ik werk al vier jaar bij Wildlands en ik wist echt niet wat de dieren allemaal te eten krijgen. Ik leerde dat daar een heel verhaal achter zit over voedingswaarde en dat heeft me op een denkspoor gezet. Wat zit er in het voedsel dat wij mensen eten? Wat heeft dat voor invloed op ons lichaam? Ik heb nu wel mijn diploma maar voel me nog niet uitgeleerd.

Kort voordat de examens waren, mocht de school weer open. Dan merk je gelijk dat je routine mist. Hoe werkt het ook alweer, dacht ik vaak. Ik vond vooral de planning lastig. We moesten een vijfgangenmenu koken, wat bereid je voor, wat moet wanneer... Maar ik zat er snel weer in.”

Frank werkt inmiddels weer in de keuken van het Atlas Theater. “Ik wil nog wat papertjes halen en dan mijn eigen zaak beginnen.” Zijn droom: een eigen American bbq-restaurant in de buurt van Emmen.

In deze paragraaf laten we zien wat we met de middelen gedaan en bereikt hebben, op inhoud rapporteren we integraal aangezien alle verschillende onderdelen elkaar overlappen. Financieel trekken we de onderdelen uit elkaar in het tweede deel van de paragraaf.

Een 1-op-1 causaal verband tussen activiteiten en het eindresultaat is lastig te leggen, daarvoor zijn onderwijs en leren te complex. Bovendien worden extra acties vaak gecombineerd met bestaande initiatieven. Hoewel er volop aandacht is voor de individuele student en maatwerk geboden wordt, kunnen niet alle individuele activiteiten benoemd worden

Plan van aanpak Drenthe College

Heel wat scholen wachtten met het maken van plannen tot het moment dat het NPO concreet genoeg was. Drenthe College koos ervoor om op basis van de beste inschatting van de financiële impact in een vroeg stadium, met goedkeuring van de medezeggenschap (OR en CSR), te starten met integrale planvorming.

In aansluiting op onze strategische pijlers stelden we een aantal speerpunten op:

1. Iedereen is welkom

Extra aandacht kan voor elke student anders zijn, direct vanaf het moment van binnenkomst of op een ander moment in het onderwijsproces. We hebben extra aandacht voor begeleiding en ondersteuning van nieuwe binnenkomende en aanwezige studenten, we intensiveren de LOB, zorgen voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's ten behoeve van het voorkomen/oplossen van achterstanden en op school bieden we leervoorzieningen voor kwetsbare studenten. Niet alleen een plek maar ook middelen.

2. Een uitdagende leeromgeving

Studenten geven aan voordeel te zien in een deel van het onderwijs online. We willen daarom digitaal 'het goede' behouden en ontwikkelen digitale didactiek door curricula te verrijken of dat samen te doen binnen de branches met andere opleidingen. We professionaliseren en ondersteunen docenten bij het (ontwikkelen van) digitaal onderwijs.

3. Meer dan een diploma

School is een ontmoetings- en ontwikkelplek voor studenten. We kijken naar mogelijkheden om extra activiteiten te ondernemen die bijdragen aan mentale welbevinden en sociale ontwikkeling van studenten; samen dingen kunnen doen, samen leren, samen werken en samen leven. Daarnaast willen we bewustwording vergroten door op school aandacht te hebben op inhoudelijke thema's rondom welbevinden.

4. Partner in de regio

Praktijkervaring is een belangrijk onderdeel van het mbo. We zetten in op extra begeleiding van studenten bij stages, of hulp bij het zoeken van stages/BBL plekken in samenwerking met onze partners in de regio. We volgen uitstromende studenten om jeugdwerkloosheid te voorkomen en stemmen daarover af met alle betrokken externe organisaties.

Deze speerpunten stelden onze onderwijsteams in de gelegenheid om een inschatting te maken van de meest effectieve aanpak. Maatwerk was nodig, want bij de kappersopleiding was de problematiek vanwege sluiting van kapperszaken van andere aard dan bij de zorgopleidingen, die te maken kregen met de vraag naar extra handen in de zorg. Bijgestaan door een team van interne experts konden de onderwijsteams plannen indienen. Na goedkeuring werden de teams gefaciliteerd om deze uit te voeren. Plannen zijn voor een schooljaar goedgekeurd, in ons systeem monitoren we de voortgang en houden we resultaten bij.

Parallel aan het proces rondom de exacte invulling van maatregelen naar activiteiten is in april via interne besluitvorming de interne verdeling van middelen en maatregelen geaccordeerd. In september 2021 diende Drenthe College haar bestedingsplan NPO in bij het ministerie van OCW. In dit plan maken we inzichtelijk hoe we gekomen zijn tot besluitvorming rondom de besteding van middelen voor de geconstateerde problematiek en hebben we onze maatregelen vertaald naar de vier verschillende thema's uit het bestuursakkoord NPO. Daar hebben we een eigen thema toegevoegd: het goede behouden.

Uitvoering plannen

Doordat we vroegtijdig begonnen met de planvorming konden we in 2021 al veel doen. Maar ook bij de uitvoering van plannen speelde corona ons parten. Onderwijsprogramma's hadden door de derde en vierde golf aandacht nodig, fysieke activiteiten konden niet altijd doorgaan, onderwijspersoneel zat verplicht in quarantaine of ziek thuis. Ondanks het grillige verloop van de pandemie liggen we redelijk op schema ten opzichte van het ingediende bestedingsplan.

We zien dat het onderwijspersoneel zich tot het uiterste inzet en dat maatregelen als extra examentraining, extra inhaallessen, praktijkoefeningen en opdrachten zijn vruchten afwerpen. Daardoor weten meer studenten alsnog hun diploma te behalen, of achterstanden weg te werken. Ruim 2.400 studenten hebben een extra aanbod ontvangen, zowel Entree, vavo als BBL en BOL studenten. Voor studenten die niet over de juiste apparatuur beschikken zijn op elke locatie student devices aanwezig zodat ze toch online lessen kunnen volgen, in 2021 hebben we 250 extra devices beschikbaar gesteld.

De pandemie trekt een wissel op het sociaal welbevinden en daarmee de motivatie van studenten. Door het thuisonderwijs ontbreekt dagelijkse structuur. In LOB-lessen was hiervoor extra aandacht. De ondersteuning vanuit de zorgstructuur is opgehoogd zodat we studenten beter in beeld konden houden. Ook ondernemen opleidingen binnen de mogelijkheden groepsactiviteiten waarbij zowel het sociale als het vakinhoudelijke aspect aandacht kreeg. Een deel van de geplande activiteiten in het najaar moest helaas -vanwege corona- toch uitgesteld worden.

We ontwikkelden een training Leren Leren voor onze docenten, waarin zij praktische tips en trucs krijgen hoe op didactisch en pedagogisch vlak studenten te helpen bij plannen, organiseren en zichzelf motiveren. De resultaten zijn succesvol bij studenten en docenten, om die reden wordt de training in 2022 doorontwikkeld naar een module voor het mbo.

Lessen trekken

Voor alle extra activiteiten in het onderwijs is extra personele inzet nodig. Het afgelopen jaar heeft dat geresulteerd in ruim 22 fte meer personele inzet. Hoewel de vraag er wel is, is de capaciteit er niet altijd in de volle omvang of niet beschikbaar in specifieke branches: extra onderwijspersoneel is niet altijd makkelijk te vinden. Gebleken is dat het sneller en effectiever is om eigen personeel een uitbreiding in inzet en taken te geven dan om vacatures te stellen. Het proces van vacaturestellen duurt langer en we constateren dat een veelheid aan vacatures ten gevolge van krapte op de arbeidsmarkt niet opgevuld kan worden.

Het blijft zaak goede afwegingen te maken bij de personele capaciteit. In sommige gevallen betekent het dat we de ene activiteit wel maar de andere niet of minder kunnen uitvoeren. We hebben goede ervaringen met de inzet van onderwijsassistenten: zij hebben gezorgd voor extra begeleiding aan de studenten en docenten ondersteund met bijvoorbeeld voorbereiden van de lessen, of het klaarzetten van materiaal.

Een leerpunt is dat een facultatief extra lesaanbod niet betekent dat altijd alle studenten met een achterstand het programma volgen. Gebleken is dat vooral in het eerste leerjaar studenten niet altijd het nut goed inschatten maar dat herhaaldelijk adviseren en individueel aanspreken helpt. Periodiek ondernemen we kwalitatieve interventies; op basis van enquêtes onder betrokken studenten houden we zicht op de uitwerking van de maatregelen.

Stages

Een mbo-opleiding zonder een stagecomponent is geen volwaardige beroepsopleiding. In 2021 hebben veel bedrijven te maken gehad met lockdowns of teruglopende klandizie. We waarderen de inzet van onze regionale BPV-bedrijven om alle zeilen bij te zetten onze studenten een plek te bieden. Daar waar dat niet is gelukt hebben studenten, binnen de gestelde kaders vervangende opdrachten moeten uitvoeren om te kunnen voldoen aan de kwalificatie-eisen. Ook wordt de verbondenheid en de betrokkenheid met de regio zichtbaar.

Aanpak jeugdwerkloosheid

Ook de aanpak van de werkloosheid onder jongeren is onderdeel van het NPO. Wij hebben ingezet op stagematching: we besteden extra tijd in het zoeken van passende stageplekken met mogelijkheden voor duurzaam werk. Ook zetten we in op extra begeleiding van jongeren met een migratieachtergrond. Dat doen we bijvoorbeeld door hen extra lessen specifieke vaktaal te geven maar ook door lessen waarin we aandacht besteden aan de cultuur op de werkvloer, zodat studenten beter voorbereid zijn op de praktijk. Binnen de totale aanpak van extra begeleiding rondom beroepspraktijkvorming gaat het hier om een specifieke doelgroep, weten we uit ervaring. We wilden vaart maken en in dat proces hebben we er helaas niet altijd aan gedacht studentgegevens te registreren, in 2021 hebben we in ieder geval minimaal vijftig studenten extra ondersteund richting een stageplek in het kader van jeugdwerkloosheid.

Voorkomen jeugdwerkloosheid

Vanaf 2021 bieden we nazorg aan gediplomeerde schoolverlaters met een verhoogde kans op jeugdwerkloosheid. De school stemt daarvoor af met alle relevante en gespecialiseerde organisaties zoals UWV, RMC, gemeente, GGD, etc. Voorafgaand aan de diplomering voeren we met alle studenten een exit-gesprek. Later bellen we gediplomeerde schoolverlaters hoe zij terecht gekomen zijn. In 2021 waren dat er honderd; met dertig studenten hadden we een gesprek en/of we verwezen hen door. In 2022 wordt de aanpak rondom nazorg verder geoptimaliseerd en verbreed.

Na de diplomering kunnen studenten de school altijd benaderen met vragen. Dat heeft voordelen: we zijn bekend met de situatie van de student en kunnen zo nodig makkelijk naar de juiste organisatie doorverwijzen.

Toch stage

Melissa Brand (21) is student aan de opleiding Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker. Zij liep achterstanden op nadat ze vorig jaar was geswitcht van mbo-opleiding en door de maatregelen haar schoolopdrachten op stage niet kon afmaken. "Deze zomer heb ik mijn stage

bij Kindcentrum 'Het Stadskwartier' in Meppel kunnen afronden. Iedere maandag en dinsdag liep ik stage bij de kinderopvang en had ik wekelijks contact met een docent. Echt super dat dit zomerprogramma er is, want hierdoor ben ik toch overgegaan naar het derde leerjaar."



Doorgaan op de ingeslagen weg

Terugkijkend zien we dat de door ons benoemde speerpunten nog steeds actueel zijn. Het oorspronkelijke plan is nog steeds van waarde. De aanpak helpt de onderwijsteams om op basis van specifieke problematiek eigen plannen te maken: voor schooljaar 2022-2023 stellen we onderwijsteams opnieuw in de gelegenheid te kijken naar de meest effectieve aanpak voor maatwerk.

Naast de acties vanuit de onderwijsteams leggen we in 2022 nog meer het accent op het mentale welbevinden en de sociale ontwikkeling van studenten, want als je niet goed in je vel zit lukt studeren ook minder goed. In samenwerking met DC Vitaal en DC Fit gaan we in 2022 een leefstijlcoach aanstellen die studenten in kleine groepjes gaat begeleiden en inzicht geeft in de mogelijkheden om aan je leefstijl te werken. Daarnaast willen we in alle regio's workshops, inspiratiesessies en challenges voor studenten aanbieden.

We verbreden en verdiepen de succesvolle training voor docenten om studenten te leren meer structuur aan te brengen, te leren organiseren en zichzelf te motiveren; juist omdat de vaardigheden als zelfsturing tevens waardevol zijn in het dagelijks leven. In 2022 ontwikkelen we daarvoor een mbo-module. We blijven inzetten op extra LOB voor studenten, stemmen DC breed af over de aanpak en evalueren de inhoud van lessen periodiek.

Bestedingen 2021 en planning 2022-2023

In onderstaande tabel geven we op thema's de hoogte van de bestedingen weer in 2021 en de geplande uitgaven voor 2022 en 2023. Het oorspronkelijke plan hebben we iets bij moeten stellen omdat een deel van de geplande activiteiten in het najaar vanwege de vierde golf niet kon plaatsvinden, maar ook omdat we niet voor alle extra activiteiten in dezelfde omvang extra personeel hebben gevonden.

Thema	2021 Realisatie	2022 begroot	2023 begroot
1. Soepele in- en doorstroom	1.232.553	1.150.000	375.000
2. Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	596.309	555.000	20.000
3. Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	254.447	120.000	40.000
6. Aanpak jeugdwerkloosheid	71.809	200.000	100.000
Eigen prioriteit n.a.v. inventarisatie	507.182	475.000	365.000
Totaal	2.662.300	2.500.000	900.000

Figuur 17: besteding en gepland uitgaven corona-enveloppe ▲

8. Financiën

De hoofdstukken 8 tot en met 10 geven inzicht in de financiële positie van Drenthe College. Dit verslag is gebaseerd op de jaarrekening 2021. 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 12: Jaarrekening).

8.1 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 blijken de 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 2021 is met een positief resultaat afgesloten. Vooral de hogere rijksbijdragen en de lagere lasten voor huisvesting en overige lasten leiden tot dit positieve resultaat. Daarnaast zien we minder baten bij de overige overheidsbijdragen en de baten in opdracht van derden en we zien hogere personeelslasten. Het totale bedrijfsresultaat voor Drenthe College komt daarmee op € 5,4 miljoen. In paragraaf 8.4 is een nadere analyse van het resultaat van Drenthe College opgenomen.

Corona

Sinds voorjaar 2020 heeft de coronapandemie ingrijpende gevolgen voor het dagelijks leven van mensen, en daarmee ook voor het onderwijs. Het mbo kenmerkt zich door veel contactmomenten en leren in de praktijk, maar werd in de nieuwe werkelijkheid deels ook afstandsonderwijs. Voor studenten maar ook onderwijspersoneel was dat een enorme opgave.

Bij de aanvang van de pandemie wisten we in zeer korte tijd het onderwijs van fysieke lessen om te zetten naar een verantwoord digitaal lesprogramma. De voorlichting voor afgestudeerde vmbo-leerlingen was corona-proof en onderwijsteams zochten creatieve oplossingen voor bijvoorbeeld de diploma uitreiking. Ondanks al die inzet had corona een uitwerking op het sociale leven van onze studenten en medewerkers en op de werkdruk in het onderwijs.

Ook in 2021 werden we ermee geconfronteerd, waardoor het onderwijs een aantal keer moest schakelen. Daardoor bleef de werkdruk onverminderd hoog.

In 2021 zijn er extra middelen (Inhaal- en ondersteuningsprogramma's corona) ter beschikking gesteld om mbo-instellingen in staat te stellen de effecten van de corona-pandemie te bestrijden.

Deze middelen werden verstrekt via een aantal regelingen:

- Inhaal – en ondersteuning;
- Aanpak jeugdwerkloosheid;
- Extra hulp voor de klas.

Aan deze regelingen is een verantwoordingsverplichting gekoppeld.

De regeling 'Aanpak jeugdwerkloosheid' loopt nog door in 2022.

De overige regelingen komen te vervallen.

In 2022 ontvangen de mbo-instellingen de extra middelen, voor Drenthe College circa € 2,5 miljoen, niet meer in de vorm van regelingen, maar als een toevoeging aan de lumpsum (reguliere Rijksbijdrage). Voor zover nu bekend vervallen deze extra middelen in 2023.

Versnellingsagenda

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. In het boekjaar 2021 was een bedrag van € 1,1 miljoen aan uitgaven gereserveerd voor deze versnellingsagenda.

Bestemmingsreserve

Het positieve resultaat over 2021 wordt toegevoegd aan een nieuwe bestemmingsreserve. Deze reserve zal worden aangewend voor strategische projecten in het kader van een toekomstbestendig DC. Onder de noemer 'Change' wordt gewerkt aan één programma 'Toekomstgericht DC'. Hiermee creëren we ook ruimte om de doelstellingen van het nieuwe strategisch plan te realiseren.

Activiteiten

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

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling. De meerjarenbegroting is geactualiseerd, waarbij zoveel mogelijk rekening is gehouden met de gevolgen van corona. Hierbij is naar onze mening geen sprake van materiële onzekerheid over de continuïteit.

8.2 Financiële situatie op balansdatum

Gang van zaken gedurende het verslagjaar

Het jaarresultaat (inclusief versnellingsagenda) over het kalenderjaar 2021 bedraagt € 5,4 miljoen positief en valt hiermee veel hoger uit dan voor 2021 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 zien we lagere lasten als effect van de corona pandemie maar ook extra en hogere rijksbijdragen (lumpsum) én extra overige rijksbijdragen. In paragraaf 8.4 is een analyse opgenomen van de gerealiseerde cijfers 2021 ten opzichte van de begroting 2021. De vergelijking van de gerealiseerde cijfers 2021 ten opzichte van de gerealiseerde cijfers 2020 is opgenomen in Hoofdstuk 12, paragraaf 2.2.

Vanuit de begroting 2021 zijn budgetten aan regio's en diensten toegekend en per maand is informatie verstrekt over de uitputting van deze budgetten. De financiële voortgang en de voortgang in de te behalen resultaten is in de loop van het jaar aan de orde geweest in resultaat gesprekken en beheers gesprekken die het College van Bestuur voert met de directeuren van de regio's en managers van de ondersteunende diensten.

Eigen Vermogen

Het totaal aan eigen vermogen van Drenthe College ultimo 2021 bedraagt € 29 miljoen. De solvabiliteitsratio (ratio I: eigen vermogen/balanstotaal) in 2021 is 61,3 procent (2020: 55,4). Het ministerie van OCW hanteert voor de solvabiliteit een andere ratio, namelijk eigen vermogen + voorzieningen/balanstotaal. Deze solvabiliteitsratio bedraagt voor Drenthe College in 2021 70,1 procent (2020: 64,8 procent). De signaleringgrens 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 8.5.

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	28.987.171
Privaat Eigen Vermogen	593.856
	-
Feitelijk Eigen Vermogen	28.393.315
Normatief Eigen Vermogen	52.680.921
	-
Mogelijk bovenmatig Eigen Vermogen	€ 0
<i>Ratio Eigen Vermogen: 0,54</i>	

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 treasurystatuut. 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 treasurystatuut Drenthe College is dan ook op enkele onderdelen geactualiseerd. Drenthe College heeft geen beleggingen en derivaten. In hoofdstuk 12, 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, diplomatieën, enz.).

8.3 Financiële beschouwing

Bekostiging beroepsonderwijs

In de bekostiging van het mbo wordt gewerkt met een landelijk macrobudget, dat verdeeld wordt over de instellingen (vanaf 2021 zowel ROC's als AOC's) op basis van factoren als het aantal studenten en het aantal diploma's. In het verdeelmodel worden daarnaast de volgende criteria toegepast:

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

Entree

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

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

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

Diplomabekostiging

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

Prijsfactoren

Om te zorgen dat middelen bij de daarvoor bestemde opleidingen terechtkomen, worden prijsfactoren gehanteerd. Onder andere voor opleidingen in de technische sector wordt een hogere prijsfactor gehanteerd. Bij Entreeopleidingen zijn de prijsfactoren afgeschaft, omdat deze opleidingen zo algemeen van aard zijn dat er qua bekostiging geen onderscheid nodig is.

Educatiegelden

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

Inkomsten

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

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

Uitgaven

De uitgaven bestaan voor het grootste gedeelte uit personele lasten. Hierin zijn alle primaire en secundaire personele lasten opgenomen. De materiële lasten vormen de andere post. Deze overige uitgaven bestaan uit diverse posten zoals automatisering, kantoor- en bureaubenodigheden, leermiddelen, licenties/contributies etc. Tot de huisvestingslasten behoort ook de volledige afschrijvingscomponent van de gebouwen en inventaris.

8.4 Analyse resultaat 2021

Toelichting realisatiecijfers 2021 ten opzichte van begroting 2021

Algemeen

De begroting 2021 van Drenthe College kwam uit op een sluitend resultaat. Sinds het kalenderjaar 2018 worden alle wijzigingen op de begroting verwerkt door middel van een forecast. Dit instrument wordt gebruikt voor (bij)sturing.

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

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

In de toelichting wordt nader ingegaan op de afwijkingen tussen de begroting 2021 en realisatie over 2021. De vergelijking tussen de realisatie van 2021 en de realisatie van 2020 is opgenomen in hoofdstuk 12, paragraaf 2.2.

3.1 Rijksbijdrage OCW

De Rijksbijdrage is in 2021 per saldo € 5,4 miljoen hoger dan begroot. De extra middelen komen uit de verhoging van het macrobudget voor het mbo in verband met de gestegen studentenaantallen door corona. Bij Drenthe College is overigens geen sprake van stijging van het aantal studenten. Daarnaast is het macrobudget bijgesteld voor loon- en prijsontwikkeling.

De overige subsidies van OCW zijn ook hoger dan begroot. Dit betreft aanvullende middelen ontvangen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) met als thema's inhaal- ondersteuningsprogramma, extra hulp voor de klas en aanpak werkloosheid.

Specificatie:

	Realisatie	Begroting
Rijksbijdrage OCW:	€ 60.960.919	57.998.600
Kwaliteitsmiddelen OCW:		
Investeringsbudget kwaliteitsafspraken	- 800.000	800.000
Kwaliteitsafspraken MBO 2019-2022	- 7.005.115	6.888.300
Overige subsidies OCW:		
VSV	- 185.285	55.600
Studieverlof	- 60.464	29.900
Zij instroom	- 126.361	115.500
MBO Investeringsfonds	- 52.324	0
Minimafonds	- 125.125	150.000
Doorstroming mbo-hbo	- 81.475	55.600
Inhaal- en ondersteuning	- 649.600	384.900
Compensatie inburgering	- 206.882	0
Extra hulp voor de klas	- 1.587.100	0
Aanpak jeugdwerkloosheid	- 56.000	0
Investeringssubsidie OCW:	- 32.737	30.000
	€ 71.929.388	66.508.400

3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies

In totaal zien we hier een onderschrijding ad € 0,2 miljoen. De realisatie van de WEB bijdragen 2021 van gemeenten zijn iets hoger 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 lager 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. Voor het schooljaar 2021-2022 is het collegegeld voor alle studenten gehalveerd vanwege de corona pandemie. In 2021 waren de cursusgelden begroot als negatieve post onder de Rijksbijdragen.

3.4 Baten werk in opdracht van derden

De totale opbrengst van werk voor derden bedraagt € 1,5 miljoen. Per saldo is dit € 0,3 miljoen lager dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door lagere inkomsten op cursussen in het kader van inburgering en de vo-bijdragen (€ 0,1 miljoen) en € 0,2 miljoen op overige contracten. De lagere inkomsten inburgering van 2019-2020 zijn in 2021 deels (€ 0,2 miljoen) gecompenseerd door OCW. Deze zijn terug te vinden onder de 'overige subsidies OCW'.

3.5 Overige baten

De overige baten zijn € 0,8 miljoen hoger dan begroot. Detacheringsinkomsten (€ 0,2 miljoen) en overige inkomsten (€ 0,6 miljoen); o.a. pro rata tegoeden van de belastingdienst en diverse projectopbrengsten.

4.1 Personele lasten

Bedragen (in €)	REALISATIE 2021	BEGROTING 2021	2020
Loonkosten	51.406.869	49.844.000	48.257.610
Totaal lonen en salarissen	51.406.869	49.844.000	48.257.610
Loonkosten flexibel personeel	2.086.020	2.304.300	3.227.038
Detacheringskosten	550.746	38.000	635.418
Totaal personeel niet in loondienst	2.636.767	2.342.300	3.862.456
Dotaties/vrijval personele voorzieningen	1.125.554	540.000	1.314.961
Overige personeelslasten	2.234.451	2.890.500	2.485.616
Af: uitkeringen	-362.056	-208.100	-544.464
Totaal personele lasten	57.041.585	55.408.700	55.376.179
FTE's gemiddeld			
Aanstelling	531,2	521,5	550,8
Tijdelijk	151,8	161,3	109,1
Inleen	10,9	10,7	23,4
Totaal	693,9	693,5	683,3
FTEs op peildatum 31 december			
Aanstelling	525,2		541,0
Tijdelijk	186,5		133,7
Inleen	15,2		10,2
Totaal	726,9		684,9

De totaal begrote inzet 2021 (vast én flexibel) is 693,5 fte. De werkelijke inzet op peildatum 31 december is 726,9 fte. De totale personeelslasten laten ten opzichte van de begroting een overschrijding zien van € 1,6 miljoen.

Gemiddeld aantal werknemers:

Gedurende het jaar 2021 hebben 1112 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:

	2021	2020
Management/directie	8,9	8,3
Onderwijzend personeel	442,0	393,5
Overige medewerkers	243,0	281,5

Door re-classificatie zien we in 2021 een verschuiving van overige medewerkers naar onderwijzend personeel. Dit betreft de onderwijsinstructeurs.

Lonen en Salarissen

Op lonen en salarissen is € 1,6 miljoen overschreden.

De loonkostenstijging is het gevolg van de nieuwe CAO, die per 1 juli 2021 is ingegaan. Per 1 juli 2021 zijn de salarissen structureel verhoogd met 1,6 procent. Daarnaast hebben medewerkers, die op 1 juli in dienst waren, in juli een éénmalige uitkering van € 500,- bruto per FTE ontvangen. In de begroting 2021 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 0,2 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 € 0,2 miljoen lager dan begroot. De detacheringslasten zijn € 0,5 miljoen hoger. 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 2021 gemiddeld 24 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 2021 per saldo € 0,6 miljoen extra gedoteerd in het kader van de seniorenregeling 1, WW voorziening, jubileumvoorziening en een aantal opgestelde vaststellingsovereenkomsten.

Overige personeelslasten

De overige personeelslasten (reiskosten, scholing, personele fricties, verplichting verlofdagen en overige vergoedingen) zijn € 0,7 miljoen lager dan begroot. De uitgaven voor scholing (€ 0,7 miljoen) bedragen 1,2 procent van de totale loonsom.

Uitkeringen

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

4.2 Afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn in 2021 € 0,2 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 € 0,4 miljoen lager dan begroot. Een lichte overschrijding op de administratie- en beheerlasten en een onderschrijding op inventaris, apparatuur en leermiddelen en de overige lasten.

5 Financiële baten en lasten

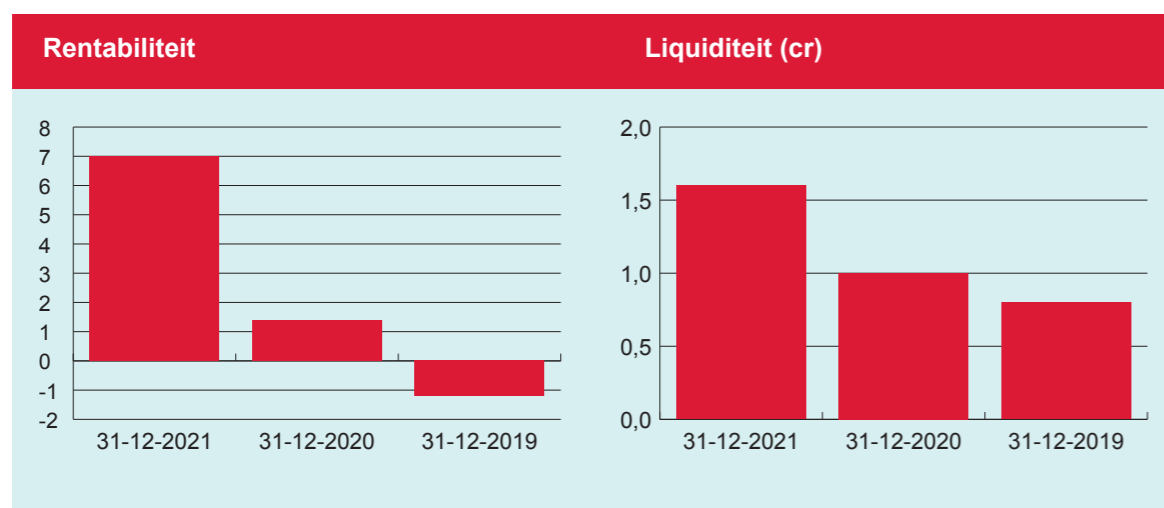
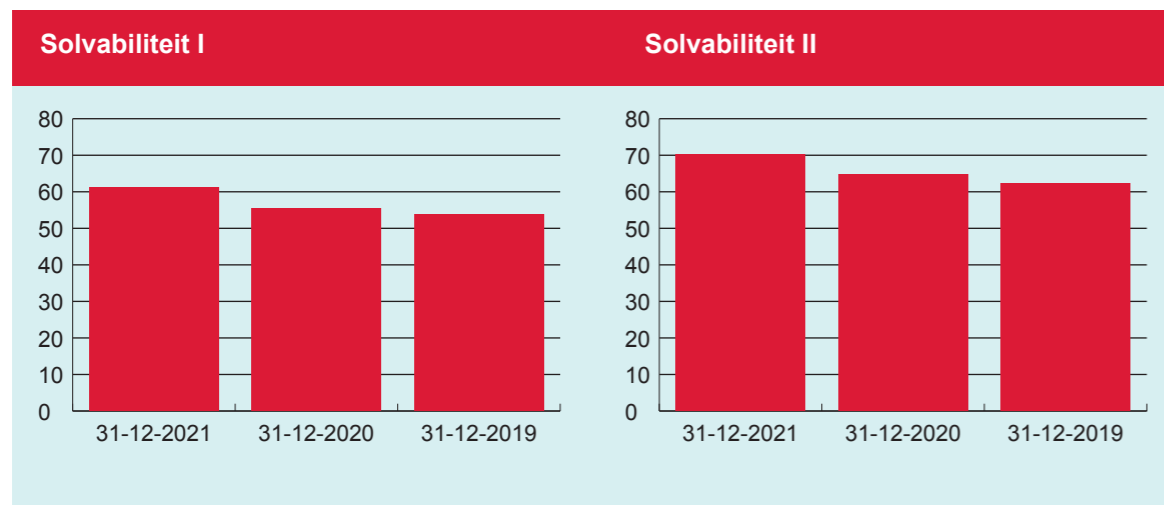
De rentelasten zijn een fractie hoger dan begroot en in 2021 zijn er negatieve rentebaten over de spaartegoeden.

8.5 Kerngegevens Drenthe College

Kengetallen	2021	2020
FINANCIËN		
Resultaat bedrijfsvoering (* € 1.000)	5.374	999
Totale baten (* € 1.000)	77.111	71.410
Solvabiliteit I (eigen vermogen in % van balanstotaal)	61,3%	55,4%
Solvabiliteit II (eigen vermogen + voorzieningen in % van balanstotaal)	70,1%	64,8%
Liquiditeit (current ratio) (verhouding vlottende activa t.o.v. kortlopende schulden)	1,6	1,0
Rentabiliteit (exploitatiesaldo in % van totale baten)	7,0%	1,4%
Huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschrijvingen / totale lasten)	9,8%	10,1%
Weerstandsvermogen (eigen vermogen / totale baten)	38%	33%
Investeringen in materiële vaste activa (* € 1.000)	1.512	2.436
PERSONEEL		
Aantal medewerkers in fte op peildatum (ultimo jaar)	727	685

Specificatie bekostigingsgegevens (T-2)

	2020			2019		
	DC	NL	Aandeel DC	DC	NL	Aandeel DC
A	Entrée					
1	Deelnemerswaarde (basis)	240,5		197,2		
2	Correctiefactor 1-2-telling	1,00		1,00		
3	Gecorrigeerde deelnemerswaarde	240,50	13.745,8	197,19	13.472,2	1,464%
4	Rijksbijdrage Entrée in €	3.009.400	172.000.000	2.312.600	158.000.000	
B	Beroepsopleidingen (niveau 2 t/m 4)					
1	Deelnemerswaarde (basis)	7.551,14		7.599,03		
2	Correctiefactor 1-2-telling	1,00		1,00		
3	Budgetfactor deelnemerswaarde	0,80		0,80		
4	Gecorrigeerde deelnemerswaarde	6.040,91	403.073,0	6.205,66	403.277,6	1,539%
5	Diplomawaarde	6.974		6.967		
6	Budgetfactor diplomawaarde	0,20		0,20		
7	Gecorrigeerde diplomawaarde	1.394,80	85.818,0	1.393,40	84.765,6	1,644%
8	Totaal deelnemerswaarde + diplomawaarde	7.435,71	488.891,0	7.599,06	488.043,2	1,557%
9	Rijksbijdrage beroepsopleidingen in €	55.356.600	3.639.646.000	53.254.100	3.420.200.000	
C	Totaal Entrée + Beroepsopleidingen	58.366.000	3.811.646.000	55.566.700	3.578.200.000	1,553%
D	Gehandicaptenbeleid	970.700	63.400.000	962.600	62.000.000	
E	Totaal rijksbijdrage	59.336.700	3.875.046.000	56.529.300	3.640.200.000	



Onder solvabiliteit I wordt het Eigen Vermogen als percentage van Totaal Vermogen verstaan, de norm is 30 procent. Het solvabiliteitspercentage per 31 december 2021 komt uit op 61,3 procent, een stijging van 5,9 procent ten opzichte van 31 december 2020.

Onder solvabiliteit II wordt het totaal van het Eigen Vermogen + Voorzieningen als percentage van Totaal Vermogen verstaan. Het solvabiliteitspercentage per ultimo 2021 komt uit op 70,1 procent, een stijging van 5,3 procent ten opzichte van 31 december 2020.

De rentabiliteit, het netto resultaat uitgedrukt als percentage van de totale baten, is ten opzichte van 2020 als gevolg van het forse positieve exploitatiesaldo met 5,6 procent gestegen en ligt op het niveau van 7 procent.

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 2021 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.

9. Helderheid

Nota Helderheid in de bekostiging van het BVE

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

1. Uitbesteding

Drenthe College kent in 2021 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 voegt in 2022 de afdeling Leven Lang Ontwikkelen (LLO) toe aan het organisatieschema. Binnen deze afdeling LLO wordt toegezien op de toepassing van de met ingang van 2022 geldende nieuwe beleidsregel:

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

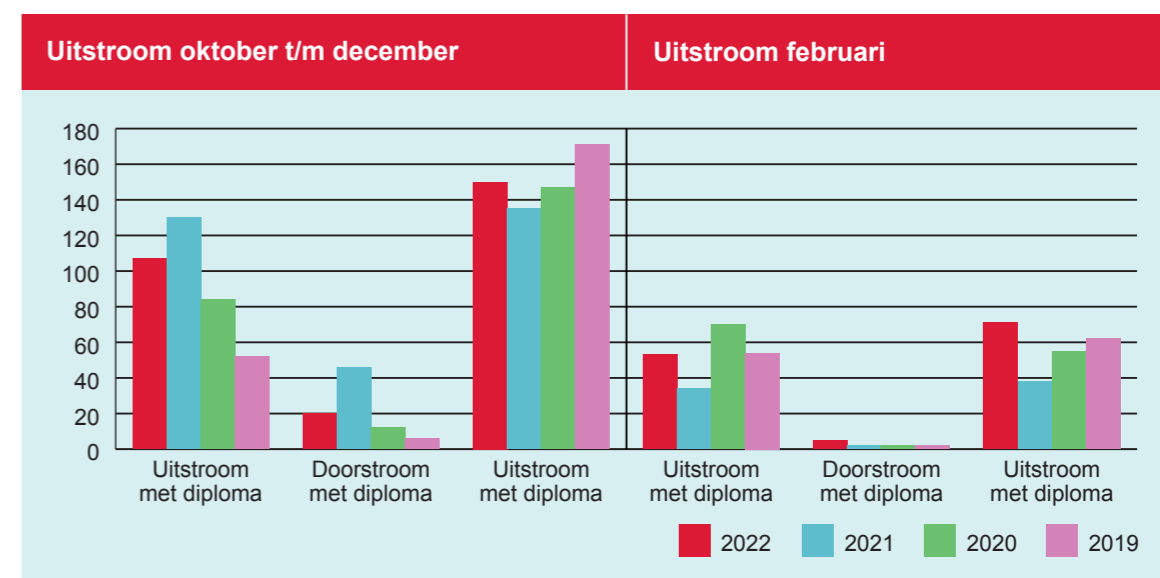
Drenthe College kent geen eigen fonds voor les- en cursusgeld. De opleidingen zijn zodanig opgezet dat minimaal moet worden voldaan aan de 850 uren-norm. Via interne audits wordt er op toegezien of de geldende uren norm wordt gehaald. Voor het verlenen van vrijstellingen in het kader van Eerder Verworven 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

Studenten worden in alle gevallen ingeschreven en voor bekostiging in aanmerking gebracht voor de opleiding die op dat moment daadwerkelijk wordt gevolgd. Het is niet te voorkomen dat studenten tussentijds van opleiding veranderen. In deze gevallen wordt intern aan alle administratieve verplichtingen voldaan.



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 2021 en 1 februari 2022) zijn in totaal 277 studenten veranderd van opleiding (vorig jaar 241).

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 2021 staan 338 studenten (2020: 350) met een buitenlandse nationaliteit ingeschreven voor een opleiding bij Drenthe College.

10. 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 wijze waarop) en het moment van bouwen hangt mede af van deze risico's.

10.1 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 14 procent in 2026 t.o.v. 2021.
- 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.
- Het is mogelijk dat vanwege corona sommige studenten langer zullen verblijven binnen Drenthe College. Dit zijn studenten die a.g.v. de pandemie langer over hun studie doen. Op de langere termijn zal de uitkomst vanuit de MBO planningstool de beste voorspelling zijn.

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 70/30 naar 74/26 in 2026. Dit is een conjunctuurgevoelige ratio, die zich ook door de impact van mondiale ontwikkelingen lastig laat voorspellen.

Kengetallen ontwikkeling studenten						
Peildatum 1-10-	2021	2022	2023	2024	2025	2026
BOL	5.414	5.343	5.286	5.283	5.268	5.211
BBL	2.277	2.237	2.123	1.984	1.906	1.858
Totaal	7.691	7.580	7.409	7.267	7.174	7.069
Tijddeelnemers	6.325	6.238	6.135	6.077	6.030	5.954
% BOL	70%	70%	71%	73%	73%	74%
% BBL	30%	30%	29%	27%	27%	26%

De dalende trend van de studentenaantallen binnen Drenthe College zal zich naar verwachting de komende jaren voortzetten. In 2030 zal het aantal studenten (gewogen) circa 10 procent lager zijn dan in 2021. De verhouding tussen BOL en BBL zal naar verwachting de komende jaren gaan veranderen.

10.2 Medewerkers

De exploitatielasten van Drenthe College bestaan voor het grootste deel (gemiddeld 78 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 huidig personeelsbestand is zodanig dat 48,8 procent van onze medewerkers zich in de leeftijdscategorie van 50 jaar en ouder bevindt.

In totaliteit zal de formatie in de periode 2021 tot en met 2026 met 80,0 fte teruglopen. Als gevolg van het vervallen van corona-subsidies is met name de benodigde 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 2021-2026 is op basis van leeftijd de verwachting dat 88 fte uitstroomt door pensionering, waarvan 52 fte OP en 36 fte OBP. De ervaring leert dat jaarlijks 10-12 fte via natuurlijk verloop of om andere redenen Drenthe College verlaat. Hiernaast is ook sprake van een flexibele schil van 24 procent in 2021. Ook dit biedt ruimte om de reductie van personeel te realiseren. We verwachten dat door de krimp en het toekomstgericht maken van de organisatie de OBP ratio de komende jaren stijgt om daarna weer te dalen. Anders gezegd: minder studenten en hetzelfde moeten doen leidt tot meer OBP. En investeren in de organisatie ('change') zoals het digitaliseren van processen leidt tijdelijk tot meer functies en taken met name in OBP. Terwijl we op hetzelfde moment de teams vragen zich aan te passen aan de verwachte dalende instroom. Dat leidt dus tot relatief minder docenten is de verwachting.

Kwantitatief lijkt de reductie van fte's haalbaar, dit laat echter onverlet dat er een risico bestaat op kwalitatieve frictie.

Kengetallen personeel	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Ontwikkeling personele bezetting DC						
Management / directie	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9
Onderwijzend personeel	442,0	442,6	413,2	406,0	392,9	390,4
Overige medewerkers	243,0	243,4	227,2	223,2	216,0	214,6
Personele bezetting (aantal fte)	693,9	694,9	649,3	638,1	617,8	613,9

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.

10.3 Meerjarenbegroting 2021 – 2026

De totale inkomsten van Drenthe College dalen in de periode van 2021-2026 van € 77,1 miljoen in 2021 naar € 66,1 miljoen in 2026. Een daling van € 11 miljoen.

De rijksbijdrage daalt met € 11 miljoen van € 71,9 miljoen in 2021 naar € 60,9 miljoen in 2026. Dit wordt veroorzaakt door:

- Daling studentenaantallen en daardoor daling reguliere Rijksbijdrage;
- Vervallen aanvullende corona-subsidie.

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.

We gaan er vanaf 2021 vanuit dat het te innen cursusgeld gelijk zal zijn aan de inhouding op de Rijksbijdrage.

De baten vanuit werk in opdracht van derden laten de komende jaren een stijging zien van 1,4 miljoen in 2021 naar 1,8 miljoen in 2026. Onder andere de volgende trends zijn zichtbaar:

- De inkomsten uit contracten WI (Wet Inburgering) zijn in de begroting 2022 geraamd op € 672.000. Drenthe College doet in 2022 mee aan de aanbestedingen maar verwacht niet dat dit leidt tot nieuwe contracten. Om die reden wordt er vanaf 2024 geen omzet meer verwacht.

Meerjarenbegroting Drenthe College (x € 1.000)						
Baten	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Rijksbijdrage OC&W	71.929	68.565	64.040	63.184	61.524	60.932
Overige overheidsbijdragen en subsidies	883	900	850	800	750	700
College-, cursus- en/of examengelden	570	1.059	1.059	1.059	1.059	1.059
Baten werk in opdracht van derden	1.454	1.735	1.535	1.364	1.562	1.799
Overige baten	2.274	1.676	1.666	1.662	1.660	1.655
TOTAAL BATEN	77.111	73.934	69.150	68.070	66.555	66.145
Lasten	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Personeelslasten	57.042	56.992	53.049	52.145	50.524	50.212
Afschrijvingen	4.050	4.041	4.347	4.528	4.394	4.859
Huisvestingslasten	4.882	5.097	4.689	4.640	4.566	4.139
Overige lasten	5.665	7.754	6.841	5.790	6.555	7.375
TOTAAL LASTEN	71.639	73.884	68.926	67.103	66.039	66.584
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	5.472	50	224	967	516	-439
Saldo financiële bedrijfsvoering	-98	-50	-200	-348	-516	-504
Resultaat sloop / verkoop panden	0	0	-23	-619	0	943
TOTAAL RESULTAAT	5.374	0	0	0	0	0
Versnellingsagenda	-	-1.125	-	-	-	-
TOTAAL RESULTAAT INCL VERSNELLINGSAGENDA	5.374	-1.125	0	0	0	0
Bestemmingsreserve	-	-2.000	-1.000	-1.000	-1.374	-

- Voor de VO bijdragen educatie is uitgegaan van een stabiele omzet van € 375.00 in lijn met de begroting 2022.
- Voor overige contracten wordt, als resultaat van de inspanningen vanuit Leven Lang Ontwikkelen, een omzetstijging nagestreefd. De begrote omzet voor 2022 is € 686.900. Voor de jaren daarna gaan we uit van een jaarlijkse omzetstijging van 20 procent.

Voor wat betreft de overige baten verwachten we in de jaren 2022 tot en met 2026 een redelijk gelijkblijvend beeld van circa € 1,6 miljoen.

Personele lasten

Jaarlijks wordt circa 78 procent van de geraamde inkomsten uitgegeven aan personeel. De loonkosten zijn gebaseerd op de in paragraaf 8.2. geschetste formatie-ontwikkeling.

De overige personele kosten fluctueren mee met de verwachte formatieomvang. Er is geen indexering voor loonontwikkeling toegepast.

Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten voor 2021 t/m 2026 zijn berekend op basis van de staat van activa per 31-12-2021 en de investeringsbegroting voor 2022 en verder. Voor de jaren 2023-2026 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

In de periode 2024-2026 zal naar verwachting de nieuwbouw in Emmen plaatsvinden. De huidige panden Van Schaikweg Emmen, Veldlaan Emmen en Anna Paulownalaan Emmen zullen worden afgestoten en vervangen door nieuwbouw. Dit is als volgt opgenomen:

- Investeringen:
 - fase 1 € 20,5 miljoen;
 - fase 2 € 24,6 miljoen.
- Totale investering € 45,1 miljoen
- Vanaf het moment van ingebruikname fase 1 vervallen de lasten van het huidige pand aan de Van Schaikweg.
- Bij ingebruikname van fase 2 worden de panden Veldlaan en Anna Paulownalaan afgestoten.
- Verdere aanname is dat er in de regio's Assen en Meppel geen wijzigingen in de huisvestingssituatie zullen optreden.

Deze aannames zijn doorgerekend 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

De geplande nieuwbouw in Emmen leidt tot mutaties in het gebouwenbestand van Drenthe College. Volgens het uitgewerkte scenario A zal het huidige pand aan de Van Schaikweg worden gesloopt en wordt op dit terrein de nieuwbouw gerealiseerd.

In de continuïteitsparagraaf is de cijfermatige uitwerking van scenario A opgenomen.

Scenario B is nieuwbouw huisvesting samen met NHL Stenden op een nieuw terrein nabij het Treant ziekenhuis te Emmen. Concretisering van dit scenario zal vertraging opleveren ten opzichte van scenario A. Dit scenario wordt momenteel verder uitgewerkt. Onze inschatting is dat dit scenario een vergelijkbaar effect op de exploitatiecijfers van Drenthe College zal hebben. Per saldo verwachten we geen grote mutaties ten opzichte van het oorspronkelijke plan. De inschatting van de hoogte van de verkoop van de panden blijft in beide scenario's hetzelfde. Een extra investering in de huidige locaties zal nodig zijn om een langere tijd te overbruggen. Dit wordt bekostigd uit lagere exploitatie lasten (m.n. afschrijvingslasten) van de huidige panden.

Versnellingsagenda

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. In deze meerjarenbegroting is voor 2022 nog een bedrag van € 1,125 miljoen aan uitgaven gereserveerd t.l.v. de versnellingsagenda.

Bestemmingsreserve

Vanuit het positieve resultaat over 2021 is een bestemmingsreserve gevormd. De hoogte van deze reserve is € 5,374 miljoen. Vanaf 2023 zullen de kosten van het programma 'Change' ten laste van deze bestemmingsreserve worden gebracht. Onder het programma 'Change' zijn met name projecten ondergebracht voor onderwijsvernieuwing en toekomstgerichte organisatie. In 2022 zal naar

verwachting € 2 miljoen van de bestemmingsreserve worden besteed, in 2023 en 2024 € 1 miljoen en in 2025 € 1,374 miljoen.

10.4 Meerjarenbalans 2021 – 2026 (x € 1.000)

Meerjarenbalans 2021-2026 (x € 1.000)						
Activa	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Immateriële vaste activa	49	18	6	1	1	1
Materiële vaste activa	26.617	27.507	25.648	43.506	66.237	60.422
Financiële vaste activa	-	-	-	-	-	-
Totaal vaste activa	26.666	27.525	25.654	43.507	66.238	60.423
Voorraden	-	-	-	-	-	-
Vorderingen	2.591	2.591	2.591	2.591	2.591	2.591
Effecten	-	-	-	-	-	1
Liquide middelen	18.029	13.786	28.357	21.075	15.099	10.373
Totaal vlottende activa	20.620	16.377	30.948	23.666	17.690	12.965
Totaal activa	47.286	43.902	56.602	67.173	83.928	73.388
Passiva	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Algemene Reserve	23.613	23.613	22.488	22.488	22.488	22.488
Bestemmingsreserves	5.374	3.374	2.374	1.374	-	-
Exploitatiesaldo	-	1.125-	-	-	-	-
Totaal Eigen Vermogen	28.987	25.862	24.862	23.862	22.488	22.488
Voorzieningen	4.165	4.165	4.165	4.165	4.165	4.165
Langlopende schulden	1.279	1.020	14.161	25.442	38.733	32.784
Kortlopende schulden	12.855	12.855	13.414	13.704	18.542	13.950
Totaal passiva	47.286	43.902	56.602	67.173	83.928	73.387

Hierboven is de balans weergegeven behorend bij de meerjarenbegroting 2022-2026.

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 € 26,6 miljoen in 2021 naar € 60,4 miljoen in 2026. In 2026 vindt de desinvestering vanuit de verkoop van de panden Veldlaan en Anna Paulownalaan plaats. Voorziene boekwaarde per 1-1-2026: € 3,5 miljoen. Verwachte verkoopprijs: € 4,4 miljoen.

De langlopende schulden nemen toe van € 1,3 miljoen in 2021 naar € 32,8 miljoen in 2026. Vanaf 2026 wordt er jaarlijks € 1,3 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 (= verplichting vanuit de aangegane financiering).

Tot en met 2026 laten de kengetallen het volgende beeld zien:

- De solvabiliteit neemt, mede door de nieuwbouw, af van 70 procent in 2021 naar 36 procent in 2026. De signaleringsgrens van het ministerie van OCW is 30 procent.
- De liquiditeit daalt van 1,6 in 2021, naar 0,9 in 2026. De norm voor de liquiditeit is 0,5 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.

10.5 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 (meerjaren)begroting. De concretisering van en operationalisering van met name de strategische doelen worden hierin uitgewerkt. Er zal daarbij niet alleen gekeken worden naar euro's en studentenaantallen, maar ook naar wat Drenthe College 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 directeurs 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 directeurs en tussen directeurs en OM/diensthoud. 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 elk jaar maakt de opleidingsmanager 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.

10.6 Risicoparagraaf

Corona

De uitbraak van corona eind februari 2020 heeft een enorme impact op ons allemaal. De wereldwijde pandemie leidt tot ongekende omstandigheden. De effecten van deze crisis op de lange termijn ontwikkelingen zijn op dit moment nog niet duidelijk. Dit alles legt een zware druk op de organisatie en het personeel. Zowel onderwijskundig als voor de bedrijfsvoering. In dit stadium zijn de financiële gevolgen voor onze bedrijfsactiviteiten beheersbaar. De Rijksoverheid heeft ook voor de onderwijssector substantiële steunmaatregelen (NPO) toegekend.

Wij zullen het beleid en het advies van de diverse nationale instellingen blijven volgen en zullen tegelijkertijd ons uiterste best doen om onze activiteiten zo goed en veilig mogelijk voort te zetten zonder daarbij de gezondheid van onze medewerkers en studenten in gevaar te brengen.

De belangrijkste mogelijke risico's 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 (incidenteel): er zijn 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 corona een materieel negatief effect zullen hebben op onze financiële conditie of liquiditeit. Het toepassen van de continuïteitsveronderstelling is derhalve passend.

Marktwerking Educatie

Gemeenten zetten WEB gelden en inburgeringstrajecten via openbare aanbesteding in de markt. Er is geen sprake meer van gedwongen winkelnering bij ROC's zoals Drenthe College. Het blijft moeilijk in te schatten welk budget de gemeenten uiteindelijk beschikbaar zullen stellen bij Drenthe College. Een grote omzetzakking leidt tot problemen bij de inzet van medewerkers op deze activiteiten. Hetzelfde geldt voor afname van de inburgeringstrajecten, die vanaf 2019 zichtbaar is. Dit hangt samen met het aantal mensen dat van buiten Europa naar Nederland komt.

Krimp van de organisatie

Drenthe College heeft te maken met structurele krimp van studentenaantallen. 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 'Change'. Een generiek doel bij alle projecten is om Drenthe College klaar te stomen voor de toekomst. Financiering voor deze projecten wordt gehaald uit de te vormen bestemmingsreserve. Het tijdig aanpassen van de organisatie, met name kleinere staf/ondersteuning, is een risico. Inzicht in verloop/pensionering en kwaliteit van de formatie wordt inzichtelijk gemaakt via het Strategisch Personeelsplan (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 als gevolg van minder studenten. Tegelijkertijd zien we groei bij de, met name, stedelijke ROC's. Het landelijk OCW budget wordt toegekend op basis van een verdeelmodel (marktaandeel). Drenthe College houdt rekening met een extra tegenvaller van de Rijksbijdrage door groei van andere ROC's.

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 december 2021 bedraagt de flexibele schil 28 procent, mede door tijdelijke inzet m.b.t. de corona gelden. In de afgelopen jaren is de beweging ingezet om aanstellingen

via het uitzendbureau 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. Het voorgaande laat onverlet dat er een risico bestaat op kwalitatieve frictie. De strategische personeelsplanning zal handvatten moeten bieden om dat risico te voorkomen.

Loonkostenontwikkeling

Bij de berekening van de loonkosten voor 2022 en verder is geen rekening gehouden met een stijging van de loonkosten. Aannee is dat eventuele loonstijgingen vanuit CAO afspraken worden gecompenseerd door extra rijksbijdragen.

Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2019 – 2022

Op basis van de regeling kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022 ontvangt Drenthe College aanvullende bekostiging ten behoeve van activiteiten die erop gericht zijn de kwaliteit te verhogen. De aanvullende bekostiging bestaat uit een investeringsbudget (vast deel) en een resultaatafhankelijk budget. Voorwaardelijk voor de uitkering van het resultaatafhankelijke deel zijn de uitkomsten van de mid-term- en eind-review. Hierbij wordt getoetst of Drenthe College de geformuleerde doelen van de ingediende kwaliteitsagenda heeft gerealiseerd. De mid-term review is afgerond waarbij een positief oordeel is afgegeven. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting is de aanname gedaan dat Drenthe College ook positief wordt beoordeeld in de eind-review. Een negatieve beoordeling kan er toe leiden dat het resultaatafhankelijke deel (totaal € 3,2 mln.) niet, of maar ten dele, wordt verstrekt. Het resultaatafhankelijke deel op basis van deze eind-term review zal in 2023 worden beschikt. Onder de aanname dat Drenthe College een vordering op het ministerie van OCW mag opnemen in de jaarrekening 2022, zijn deze middelen (€ 3,2 mln.) meegenomen in de begroting 2022. Het ministerie van OCW is van mening dat deze middelen in de jaarrekening 2023 moeten worden opgenomen, in lijn met de beschikking. Over de precieze verwerking in de jaarrekeningen vindt nog nader overleg plaats.

Nieuwbouw Emmen

Drenthe College is voornemens om nieuwbouw te plegen voor de regio Emmen. Het is een zeer omvangrijk project met een geschat investeringsvolume van € 46 mln. Bestaande panden worden verkocht en voor de nieuwbouw zijn er twee scenario's. Bouwen op onze eigen locatie Van Schaikweg 98 of bouwen op locatie Zorgcampus bij Treant. Hierbij wordt nauwe samenwerking gezocht met NHL-Stenden. Door KPMG is het businessplan Campus Emmen opgesteld, d.d. 19 januari 2022. Hierin is een risicoparagraaf opgenomen waarin de belangrijkste geïdentificeerde risico's voor het realiseren van Campus Emmen zijn beschreven. Waar mogelijk zijn ook de beheersmaatregelen weergegeven.

Investeringen duurzaamheid Anne de Vriesstraat

Onlangs is door de EU de klimaatdoelstelling voor 2030 aangescherpt naar 55 procent 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 aankomen, welke vragen om een duurzaam maar ook duurder alternatief om te kunnen voldoen aan de klimaatdoelstelling. Het gaat hierbij om ca. €4 miljoen extra bovenop het reguliere onderhoud tot en met 2030. Dit betreft de volgende investeringen:

- Vervanging CV ketels door een warmtepomp en/of wko incl. lage temperatuur convectie: Geraamd op €1,5 miljoen;
- Vervangen bestaande luchtbehandeling door een CO2 gestuurd systeem v.z.v. warmteterugwinning en de mogelijkheid om te koelen: Geraamd op €2,5 miljoen.

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.

11. Governance

11.1 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, Finance & Control en HRM. Ook is er een afdeling Bestuur ondersteuning. Een organogram vindt u in bijlage 3.

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 vijf leden. Vanaf september 2020 telde de RvT zes leden, een tijdelijke uitbreiding waarmee de RvT de continuïteit wil versterken gegeven het vertrek in 2020 van één lid en nog eens twee leden in 2021. 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 opgenomen in bijlage 2.

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 onderwijsteams wordt gebruikt.

Het Breed Managementteam

Het Managementteam (BMT) wordt gevormd door alle leidinggevenden van Drenthe College. Het BMT komt minimaal vier keer per jaar bij elkaar en wordt dan over actuele aangelegenheden geïnformeerd door het CvB. Het BMT levert in deze bijeenkomsten 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 zestien 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.

11.2 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 Goed Bestuur**
Drenthe College voldoet aan alle eisen die de Branchecode Goed Bestuur – zoals vastgesteld per 24 november 2020 - stelt.

11.3 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 2021 hebben de volgende wijzigingen plaatsgevonden:

- Start opleiding Eerste Autotechnicus (25244), Niveau 3 – Regio Emmen per 1-8-2022

11.4 Uitzonderingen onderwijstijd

Met ingang van schooljaar 2014-2015 geldt een wettelijke minimum-urennorm. Het gaat daarbij vooral om de zogenaamde begeleide onderwijstijd. Er zijn afwijkingen van de urennorm mogelijk. Daarbij gaat het in 2021 om begeleide onderwijstijd die volledige aan het eerste cohort is gegeven:

- **Dienstverlening**
 - Helpende Zorg en Welzijn (25498) – BOL
 - Medewerker facilitaire dienst (25499) – BOL
 - Medewerker Sport en Recreatie (25500) – BOL
- **Verzorgende IG (25656) – BOL**
- **Maatschappelijke Zorg 3 en 4**
 - Begeleider gehandicaptenzorg (25475) – BOL
 - Begeleider specifieke doelgroepen (25476) – BOL
 - Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg (25477) – BOL
 - Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen (25478) – BOL
- **Pedagogisch Werk 3 en 4**
 - Pedagogisch Medewerker Kinderopvang (25697) – BOL
 - Gespecialiseerd pedagogisch Medewerker (25698) – BOL
 - Onderwijsassistent (25698) – BOL
- **Mbo Verpleegkundige (25655) – BOL**

11.5 Numerus Fixus

Voor de instroom voor schooljaar 2021-2022 hanteerde Drenthe College voor twee opleidingen een beperkt aantal plaatsen, namelijk Handhaver Toezicht en Veiligheid (HTV) en Mediavormgeving. Voor de opleiding Handhaver Toezicht en Veiligheid (HTV) zijn te weinig stageplaatsen beschikbaar. Om die reden hebben de noordelijke mbo-scholen gezamenlijk besloten om een maximum te stellen aan het aantal studenten HTV. Voor de opleiding Mediavormgeving (MV) is de factor van macrodoelmatigheid

(maximum aantal landelijke plaatsen) de overweging om de NF-status toe te kennen. De mbo-scholen in Noord Nederland hebben in het bestuurlijk overleg daarbinnen zelf een verdeling over de instellingen aangebracht.

Drenthe College hanteert de plaatsingsmethode 'loting', omdat we op die manier kandidaten het recht geven zich tot 1 april (volgens de Wet op Toelatingsrecht) te kunnen aanmelden. Door niet eerder dan 1 april te loten creëert Drenthe College een zo lang mogelijke periode voor kandidaten om zich goed voorbereid aan te melden voor een (of meerdere) opleiding(en). Deze plaatsingsmethode faciliteert gelijke kansen het meest. We hebben hier onder andere voor gekozen omdat het past bij de strategische pijler 'iedereen is welkom' en het speerpunt 'gelijke kansen'.

11.6 Verslag van de Centrale Studentenraad

De Centrale Studentenraad bestond in 2021 uit zestien leden (de leden van de drie deelraden Assen (zes), Emmen (vijf) en Meppel (vijf) tezamen). Met ingang van oktober 2013 zijn deze deelraden ingesteld. Zij konden ook in dit verslagjaar weer regionale zaken met de regiodirecteuren bespreken. De Centrale Studentenraad heeft zes keer met het College van Bestuur vergaderd, waarvan een keer op informele wijze, waarbij met name de corona-situatie werd besproken. Twee keer werd vergaderd met de Raad van Toezicht, waarvan de najaarsvergadering in een open gesprek in Bakkeveen. De najaarsvergadering met de OR werd ingevuld met een gezamenlijke informele kennismakingsbijeenkomst van nieuwe CSR en OR leden. De laatste gezamenlijke decembervergadering stond zoals te doen gebruikelijk (ex art. 8a.1.6. Wet educatie beroepsonderwijs) in het teken van het instemmingsrecht hoofdlijnen jaarlijkse begroting. De Centrale Studentenraad bespreekt in deze overleggen zaken die het hele Drenthe College aangaan.

Samenstelling

De samenstelling van de drie deelraden en daarmee van de Centrale Studentenraad is, na de werving van nieuwe leden veranderd. Voor het eerst met ingang van dit verslagjaar vonden er, bij wijze van experiment, na de succesvol verlopen werving(en) geen verkiezingen plaats. De werving is meer dan voorheen een permanent aandachtspunt van de regio begeleiders geworden, zodat ontstane vacatures sneller dan voorheen vervuld (kunnen) worden en verkiezingen niet meer behoeven te worden afgewacht. Vertrokken in dit verslagjaar zijn de leden: A. Bulthuis, M. Louwerse, B-J. Oldenburger, J. Schepers, J. Veringa, F. van der Vet, E. Asselman, S. Grupstra, K. Heeling, S. Ypez Miranda en E. Tournier.

De samenstelling van de Centrale Studentenraad na de zomer is:

Emmen: M. Fidder, R. de Graaf, B. Haak (voorzitter Emmen en CSR), A. Kusters en J. Meerkerk-de Winter (vicevoorzitter); Assen: T.J. van Heugten (vicevoorzitter CSR), L. van de Konijnenburg en J. Telkamp; Meppel: S. van de Berg (voorzitter Meppel), N. Boes (vicevoorzitter en secretaris Meppel) en A.J. Kroeze.

Financiële commissie: S. van de Berg, A. Kroeze en J. Meerkerk-de Winter.

Pr-commissie: M. Fidder.

De Deelraden worden ondersteund door een begeleider: J. Olsder (tot 1 september 2021) en M. Abbes (vanaf 1 september 2021) (Assen), L. Mous (tot 1 april 2021) en M. de Vries (vanaf 1 april 2021), (Emmen) en L. Stougie (tot 1 juni 2021, i.v.m. verlof) en R. Kikkert (vanaf 1 juni 2021) (Meppel). De Centrale Studentenraad werd ondersteund door J.H.A. Hazelhoff. De leden kunnen in aanmerking komen voor een vrijstelling van de inspanningsverplichting voor de dimensies 2.1 tot en met 2.3 van Burgerschap. Voorts ontvangen zij een financiële vergoeding voor de bijgewoonde formele overleggen met het College van Bestuur, de Raad van Toezicht en de Ondernemingsraad, worden zij in de gelegenheid gesteld adequate scholing op het gebied van de medezeggenschap en Studentenraad te volgen. Bij het beëindigen van het lidmaatschap van de deelraad/Centrale Studentenraad krijgen zij een getuigschrift.

Onderwerpen

In 2021 heeft de CSR onder meer de volgende punten besproken:

Instemming

- Voor het schooljaar 2021-2022 een numerus fixus voor de opleidingen HTV en Mediavormgever;
- Instemming met het jaarverslag CSR t.b.v. het jaarverslag van DC;
- Invoering van het Knaeck-systeem;
- Diverse coronagerelateerde maatregelen;
- Regeling Schoolkosten;
- Mbo Studentenfonds;
- Nationaal Programma Onderwijs;
- Nieuwe Regeling Afspraken Regio SR's en CSR;
- Wijziging Wettelijke documenten;
- Het examenreglement;
- BOT Zorg en Welzijn;
- Hoofdlijnen Jaarlijkse Begroting.

Advies

- Plan van aanpak Studentambassadeurs;
- Plan van aanpak JOB Monitor.

Algemeen

- Kwaliteits-versnellingsagenda;
- Ontwikkeling Onderwijsvisie;
- Keuzegids 2021;
- JOB gerelateerde onderwerpen;
- Nieuwbouw Campus Emmen;
- Samenwerking op terrein Sport & Beweging in Regio Assen.

Een vertegenwoordiger vanuit de Centrale Studentenraad neemt deel in de stuurgroep nieuwbouw campus Emmen en participeert in de Regiegroep Covid 19.

Bryan Haak, Voorzitter CSR Drenthe College

11.7 Verslag van de Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad telt dertien leden. In 2021 bestond de OR uit de volgende leden: Marco de Hoop (voorzitter; Emmen/ EDI), Karin Stoffers (vicevoorzitter; Assen/ Zorg/ Welzijn), Dita Wiersma (secretaris; Emmen/ Techniek), Jennie de Boer (Assen/ DC-Start), Henk Hendriksen (Meppel/ EDI), Doedie Steenge (Emmen/ OBP), Jan Paul Pietersma, (Assen/ EDI), Albert Stevens, (Assen/ OBP), Frank Schuring (Emmen/ Techniek), Roline Segaar (Emmen/ EDI), Jannes Jan Mulder (Assen/ EDI), Rob Klaassen (Emmen/ Techniek) en Robert de Boer (Meppel/ OBP). In juni van dit jaar zijn er verkiezingen geweest omdat een aantal leden aan het einde van de zittingstermijn zat of om persoonlijke redenen de OR verliet. De OR heeft een professioneel bureau Inkesta ingehuurd bij de ondersteuning van het verkiezingsproces.

De volgende leden nemen vanaf september 2021 zitting in de OR: Rob Klaassen (voorzitter: Emmen/ Techniek), Karin Stoffers (vicevoorzitter; Assen/ Zorg/ Welzijn), Dita Wiersma (secretaris; Emmen/ Techniek), Jennie de Boer (Assen/ DC-Start), Doedie Steenge (Emmen/ OBP), Frank Schuring (Emmen/Techniek), Marjan van der Meer (Assen/ Zorg/ Welzijn), Henk van der Laan (Assen, EDI), Jan van het Hoge (Meppel,Horeca), Gea Blomsma (OBP Assen), Anne Kerst Mulder (Emmen, Zorg& Welzijn), Jan Profijt (Meppel, OBP), Elze Doelman (Emmen, Zorg& Welzijn, Dienstverlening).

De OR kent commissies op de volgende terreinen: Financiën, HRM en Communicatie en Onderwijs. Deze commissies voeren indien gewenst gesprekken met managers, projectleiders en externe

deskundigen. De HR-commissie overlegt regelmatig met het hoofd HR. De financiële commissie werkt in nauw contact met Wynand Platzer (manager Facilities, Finance & Control).

De OR voert wekelijks overleg, zo mogelijk op verschillende locaties van Drenthe College, maar vanwege de coronamaatregelen vond het overleg vaak via Teams plaats. In 2021 was er zes keer een formeel overleg met het College van Bestuur en zes keer een informeel overleg met het Dagelijks Bestuur. Tevens heeft er een artikel 24-overleg plaatsgevonden met het CvB, de Raad van Toezicht en de OR. De OR heeft een overleg met de Studentenraad en het CvB gehad, ook heeft een informele bijeenkomst plaatsgevonden. Er is regelmatig contact met de vakbonden, ook heeft een formeel overleg plaatsgevonden tussen OR, CvB en de vakbonden.

Via de Nieuwsflits, die digitaal verspreid wordt naar alle personeelsleden, wordt de achterban op de hoogte gehouden van de laatste ontwikkelingen. Tevens gebruikt de OR de Nieuwsflits als vraagbaak om te peilen wat de mening van de achterban is betreffende bepaalde thema's. Personeelsleden nemen regelmatig contact op met de OR met vragen en opmerkingen. De OR probeert zo goed mogelijk vragen en opmerkingen van het personeel af te handelen, adviseert of verwijst personeelsleden door, met in achtname van het algemeen belang van Drenthe College.

De OR neemt deel aan een trainingstraject met het CvB, er hebben diverse bijeenkomsten plaatsgevonden; dit traject wordt voortgezet in 2022. Het doel is om op professionele wijze te leren samenwerken en de processen efficiënt in te richten.

De Ondernemingsraad heeft in 2021 gebruik gemaakt van zijn instemmingsrecht en heeft instemming gegeven op:

- Hoofdlijnen Begroting;
- Dienstverlener verzuim DC;
- Inzet NPO-middelen;
- Coronarichtlijnen 6/11;
- Functiereeks conciërges en administratie.

De Ondernemingsraad heeft een positief advies gegeven t.a.v.:

- Profiel lid RvT Onderwijs.

Extern onderhoudt de OR contacten met de Ondernemingsraden van noordelijke ROC's. Tevens is de OR aangesloten bij het landelijk Platform OR voor het mbo. Ook nemen OR-leden regelmatig deel aan voorlichtingsavonden voor mbo-OR georganiseerd door de AOb in het kader van bijscholing c.q. deskundigheidsbevordering.

De coronacrisis: de OR is door Mare Riemersma regelmatig op de hoogte gebracht van het DC-beleid aangaande de te nemen maatregelen.

Rob Klaassen
voorzitter Ondernemingsraad

Dita Wiersma
secretaris Ondernemingsraad

11.8 Verslag van de Raad van Toezicht

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

Visie op toezicht

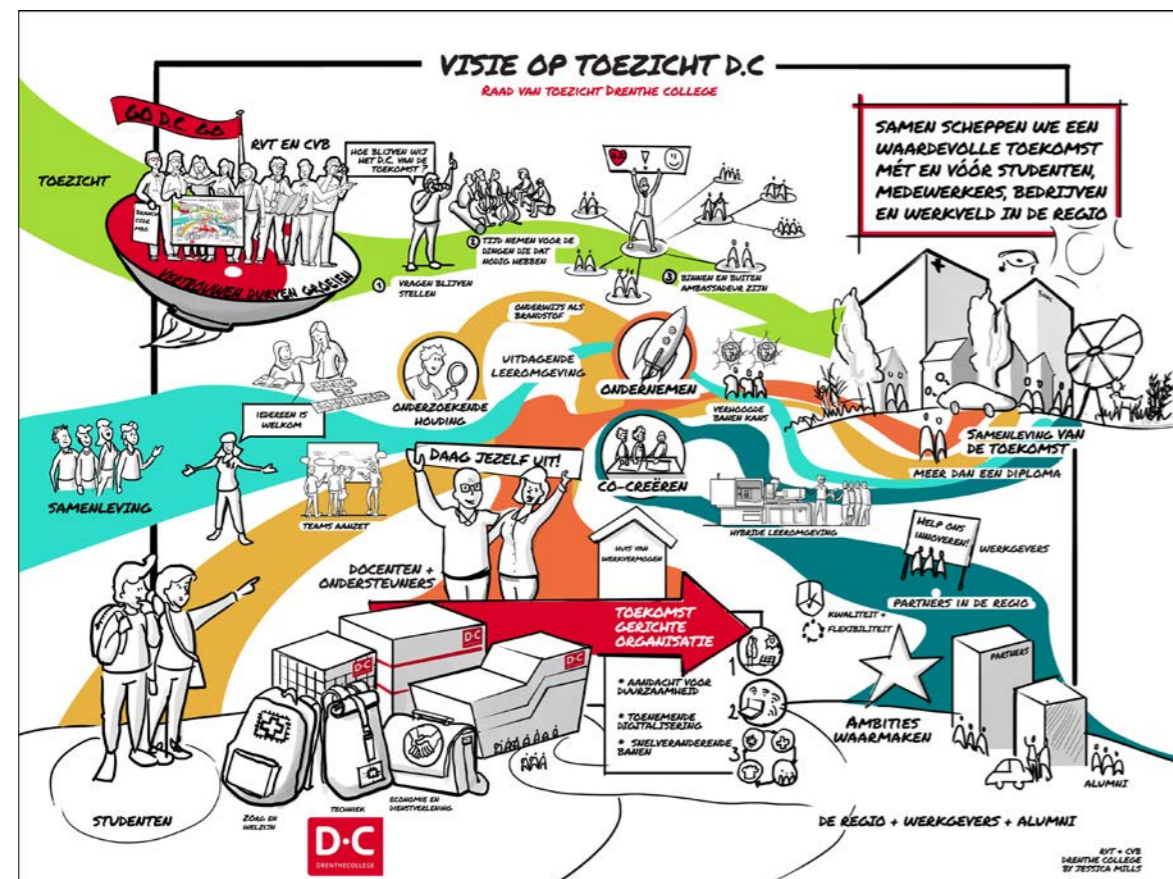
De Raad van Toezicht steunt Drenthe College in zijn opdracht om bij te dragen aan een waardevolle toekomst voor studenten, medewerkers, bedrijven en partners in de regio.

Dat gebeurt door:

- uit te dagen continu te werken aan Drenthe College van de toekomst;
- toezicht te houden op basis van de uitgangspunten vertrouwen, durven en groeien;
- rolvast te zijn met diepgang (tijd te wijden aan de dingen die dat nodig hebben);
- binnen en buiten te fungeren als ambassadeur van Drenthe College;
- de Branchecode Goed Bestuur in het mbo toe te passen.

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

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



Uitgangspunten

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

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

Commissies

De leden van de Raad van Toezicht zijn allen lid van een commissie. Deze commissies bespreken meerdere keren per jaar relevante onderwerpen ter advisering van de Raad van Toezicht 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, mevrouw Hadders (t/m 31-3-2021) en mevrouw Luitjen-Lub 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 de heer De Waard en mevrouw De Visser (t/m 31-3-2021) en mevrouw Geerdink (vanaf 1-4-2021) en heeft een voorbereidende taak met betrekking tot:

- periodieke financiële rapportages;
- de jaarrekening en de begroting;
- de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen;
- financiële informatieverschaffing;
- 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 nam op 1 april 2021 afscheid van voorzitter Janneke Hadders. Zij werd opgevolgd door Dick de Waard, die al zitting had in de RvT. Per 1 april 2021 nam de Raad van Toezicht ook afscheid van Astrid de Visser. Met het eerdere aantreden van Jeroen Oversier (directeur van Hogeschool Rotterdam), Anneke Luitjen-Lub (lid van het dagelijks bestuur van de NVAO) in 2020, is met het aantreden van Paulien Geerdink per 1 april 2021 de Raad van Toezicht op volle sterkte.

Bijeenkomsten

In 2021 heeft de RvT conform het reglement zeven keer regulier vergaderd. Voorafgaand aan de reguliere vergaderingen hebben de leden een vooroverleg waarbij noch het CvB noch de bestuurssecretaris aanwezig zijn. De agenda van de vergaderingen van de RvT wordt grotendeels bepaald door activiteiten en rapportages zoals die zijn opgenomen in de planning- & controlcyclus, waarin naast financiën ook onderwijskundige, facilitaire en organisatorische (waaronder huisvesting en personele) aspecten van Drenthe College centraal staan. De vergaderingen hebben eenmaal fysiek plaatsgevonden. Na maart 2020 hebben alle vergaderingen online plaats gevonden. Naast de reguliere vergaderingen heeft de RvT meerdere keren informeel overleg gehad met het CvB.

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, openingen, et cetera. In 2020 is dit na maart 2020 beperkt gebleven tot online samenkomsten.

Zelfevaluatie

De RvT heeft onder begeleiding van een externe adviseur in 2021 een zelfevaluatie gehouden die bestond uit individuele vragenlijsten die door alle leden zijn ingevuld. Dit heeft geresulteerd in een eindverslag met daarin een goed beeld over het functioneren van de RvT in 2020 en enkele punten van aandacht voor 2021.

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.

“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.”

Huisvesting Emmen

De RvT heeft meerdere malen gesproken over de mogelijk nieuwe huisvesting in Emmen. Er is daarbij de richting gekozen om samen met de NHL Stenden en de gemeente Emmen te bezien of samenwerking op een fysiek campusterrein naast het huidige pand aan de van Schaiklaan mogelijk is. Dat leidt enerzijds tot kansen in het onderwijs (doorlopende leerroutes) en het nog aantrekkelijker maken daarvan, maar ook tot samenwerking qua faciliteiten. De RvT heeft dat besproken met het CvB in relatie tot de hele huisvesting van Drenthe College en de onderliggende financieringsvraag.

Overige thema's

In 2021 heeft de RvT goedkeuring gegeven aan de jaarrekening en het jaarverslag 2020, de begroting 2021 en de meerjarenbegroting 2021-2024. De RvT heeft de meerjarenbegroting in haar geheel goedgekeurd. 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 met we over de hele linie kleiner worden (personeel, huisvesting etc.). De RvT heeft in dit kader meegedacht over de strategische samenwerking met Alfa-college en Noorderpoort en met het Terra College. In het kader van corona besprak de RvT niet alleen de gevolgen van de maatregelen voor het onderwijs met het CvB maar ook het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), NL Leert Door/ Het Noorden Leert Door. Daarnaast stonden ook zaken als een veilig leerklimaat, de relaties met het werkveld en de Versnellingsagenda op de agenda.

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

12. Jaarrekening

A.1.1. Balans per 31 december 2021 (na resultaatbestemming)

		31 december 2021 (in €)		31 december 2020 (in €)	
1	Activa				
	Vaste activa				
1.1	Immateriële vaste activa	49.019		89.435	
1.2	Materiële vaste activa	26.616.842		29.125.277	
	<u>Totaal vaste activa</u>		26.665.861		29.214.712
	Vlottende activa				
1.5	Vorderingen	2.590.506		2.220.497	
1.7	Liquide middelen	18.028.905		11.157.046	
	<u>Totaal vlottende activa</u>		20.619.412		13.377.543
	<u>Totaal activa</u>		47.285.273		42.592.255
2	Passiva				
2.1	Eigen vermogen	28.987.171		23.612.988	
2.2	Voorzieningen	4.165.120		3.999.578	
2.3	Langlopende schulden	1.279.323		1.538.572	
2.4	Kortlopende schulden	12.853.658		13.441.117	
	<u>Totaal passiva</u>		47.285.273		42.592.255

A.1.2. STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2021

Bedragen (in €)		Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	71.929.388	66.508.400	66.397.928
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	882.893	1.035.800	1.007.611
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	570.360	0	1.136.434
3.4	Baten werk in opdracht van derden	1.453.938	1.798.500	1.153.471
3.5	Overige baten	2.274.297	1.486.600	1.714.090
	Totaal baten	77.110.876	70.829.300	71.409.535
4	Lasten			
4.1	Personele lasten	57.041.585	55.408.700	55.376.178
4.2	Afschrijvingen	4.050.416	4.225.100	4.166.273
4.3	Huisvestingslasten	4.882.241	5.121.300	4.827.906
4.4	Overige lasten	5.664.451	6.017.800	5.984.526
	Totaal lasten	71.638.692	70.772.900	70.354.884
	Saldo baten en lasten	5.472.183	56.400	1.054.651
5	Financiële baten en lasten	-98.000	-56.400	-56.139
	Totaal resultaat	5.374.183	0	998.512

A.1.3. KASSTROOMOVERZICHT 2021

Kasstroomoverzicht 2020 (x € 1.000)		2021 in €	2020 in €
	Kasstroom uit operationele activiteiten		
	Saldo van baten en lasten	5.472	1.055
	Aanpassingen voor:		
4.2	Afschrijvingen	4.050	4.166
	Mutaties voorzieningen	166	377
	Veranderingen in vlottende middelen:		
1.5	Vorderingen*	-370	959
2.4	Schulden* / **	-825	-890
	Kasstroom uit bedrijfsoperaties		8.493
5.1	Ontvangen interest	0	0
5.5	Betaalde interest	-98	-56
	Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		8.395
	Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
1.1	Investeringsactiviteiten		
	Investeringsactiviteiten		
1.1	Investeringsactiviteiten immateriële vaste activa	0	-33
1.2	Investeringsactiviteiten materiële vaste activa**	-1.273	-2.062
	Desinvesteringen in immateriële vaste activa	0	0
	Desinvesteringen in materiële vaste activa**	10	245
	Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-1.264
	Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
2.3	Financieringsactiviteiten		
2.3	Nieuw opgenomen leningen	0	0
2.3	Aflossing langlopende schulden	-259	-259
	Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-259
1.7	Mutatie liquide middelen		6.872
			3.502

*= inclusief overlopende rentebaten en lasten

12.1 Grondslagen voor de jaarrekening

12.1.1 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.

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 vervaardigingsprijs 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%

De gebouwen en terreinen zijn gewaardeerd tegen historische kostprijs minus de afschrijvingen. De boekwaarde van de gebouwen en terreinen bedraagt per 31 december 2021 respectievelijk € 16.842.377 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.

Vlottende 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 2021.

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. Conform de resultaatsbestemming is in 2021 een nieuwe bestemmingsreserve gevormd. Deze reserve zal worden 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 blijf kans, 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.

12.1.2 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 bate 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 2021 110,2 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 ontvangsten 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.

12.2 Toelichting Jaarrekening

12.2.1 Toelichting balans (in €)

De verzekerde geïndexeerde (vervangings-)waarde van gebouwen en inventaris bedraagt € 103.443.000. De WOZ waarde (peildatum januari 2020) van de panden in eigendom bedraagt € 22.975.000.

Vaste activa	aanschafprijs	afschrijvingen cumulatief 1-1-2021	boekwaarde 01-01-2021	investeringen	des-investeringen	overige mutaties	afschrijvingen	aanschafprijs	afschrijving cumulatief 12-2021	boekwaarde 31-12-2021
1.1										
Immateriële vaste activa										
1.1.1 Concessies, vergunningen en rechten van intellectuele eigendom	1.168.811	1.079.378	89.433	433	0	0	40.847	1.169.244	1.120.225	49.019
1.1.2										
Immateriële vaste activa	1.168.811	1.079.378	89.433	433	0	0	40.847	1.169.244	1.120.225	49.019
Vaste activa										
1.2										
Materiële vaste activa										
1.2.1 Gebouwen en terreinen	61.204.523	42.519.334	18.685.189	292.977	0	0	2.135.789	61.497.500	44.655.123	16.842.377
1.2.1.1 Gebouwen	6.162.467	1.840.069	4.322.398	0	0	0	0	6.162.467	1.840.069	4.322.398
1.2.1.2 Terreinen	15.905.489	11.479.542	4.425.947	571.244	-17.883	17.364	955.175	16.476.214	12.434.717	4.041.496
1.2.2 Inventaris en apparatuur	12.446.014	11.408.687	1.037.327	318.917	0	0	762.800	12.764.931	12.171.487	593.444
1.2.2.1 Inventaris	3.117.827	2.736.232	381.595	83.663	0	0	138.368	3.201.490	2.874.600	326.890
1.2.2.2 Hardware	127.970	102.410	25.560	0	0	0	9.756	127.970	112.166	15.804
1.2.2.3 Implementatie	229.900	0	229.900	244.533	0	0	0	474.433	0	474.433
1.2.2.4 Andere vaste bedrijfsmiddelen	17.364	0	17.364	0	0	-17.364	0	0	0	0
1.2.3 Auto's	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.2.3.1										
1.2.4 In uitvoering en vooruitbetalingen	229.900	0	229.900	244.533	0	0	0	474.433	0	474.433
1.2.4.1 Gebouwen in aanbouw	17.364	0	17.364	0	0	-17.364	0	0	0	0
1.2.4.2 Vooruitbetalingen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.2.5 Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	99.211.554	70.086.274	29.125.280	1.511.335	-17.883	-	4.001.890	100.705.006	74.088.164	26.616.842

VLOTTENDE ACTIVA

1.5		Vorderingen	31 december 2021	31 december 2020
1.5.1	Debiteuren		721.911	324.560
1.5.2	Vorderingen DUO		0	53.300
1.5.4	Belastingen		0	0
1.5.5	Studenten/deelnemers/cursisten		489.137	584.767
1.5.6	Overige overheden		102.821	5.119
1.5.7	Overige vorderingen		128.819	91.859
1.5.8	Overlopende activa		1.212.156	1.226.449
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid		-64.337	-65.557
	Vorderingen		2.590.506	2.220.497
1.5.9.1	Stand per per 1 januari		65.557	74.844
1.5.9.2	Onttrekking		-1.220	-9.287
	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid		64.337	65.557

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 € 0,4 miljoen gestegen. Een daling zien we bij vorderingen op studenten (1.5.5; € 0,1 miljoen) en bij de overlopende activa en vorderingen op DUO (1.5.2 & 1.5.8; € 0,1 miljoen). Daarnaast zien we een stijging bij overige overheden (1.5.6; € 0,1 miljoen) en instanties en bedrijven (1.5.1 & 1.5.7; € 0,4 miljoen)

Per ultimo maart 2022 is op de posten Debiteuren (1.5.1) en overige overheden (1.5.6) € 0,8 miljoen ontvangen. Per ultimo maart 2022 is op de post Vorderingen op studenten (1.5.5) € 0,3 miljoen ontvangen. Overlopende Activa (1.5.8) bestaat uit diverse vooruitbetaalde kosten zoals licenties e.d. Alle vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

1.7		Liquide middelen	31 december 2021	31 december 2020
1.7.1	Kasmiddelen		5.117	6.537
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen		17.985.371	11.115.163
1.7.4	Overige (kruisposten)		38.418	35.345
	Liquide middelen		18.028.906	11.157.045

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 1-1-2021	Bestemming resultaat 2021	Saldo per 31-12-2021	Saldo per 1-1-2020	Bestemming resultaat 2020	Saldo per 31-12-2020
2.1.1	Algemene reserve	23.019.132	0	23.019.132	22.020.620	998.512	23.019.132
2.1.2	Bestemmingsreserve (privaat)	593.856	0	593.856	593.856	0	593.856
2.1.3	Bestemmingsreserve Change	0	5.374.182	5.374.182	0	0	0
	Eigen vermogen	23.612.988	5.374.182	28.987.170	22.614.476	998.512	23.612.988

Toelichting:

Drenthe College heeft over het verslagjaar 2021 een positief resultaat behaald van € 5.374.182. Conform resultaatsbestemming wordt dit resultaat toegevoegd aan een nieuwe bestemmingsreserve: 'Change'. 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 2021 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:

In het boekjaar 2021 is een nieuwe reserve gevormd. Deze reserve zal worden 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.

2.2	VOORZIENINGEN	Saldo per 1-1-2021	Dotaties	Onttrekking	Vrijval	Rente toevoeging	Saldo per 31-12-2021	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
2.2.1	Personeel	474.279	329.209	-439.445	0	0	364.043	364.043	0
2.2.2	(B)WW	634.117	320.000	-117.602	-467.476	0	369.039	157.105	211.934
2.2.3	Seniorenverlof	2.407.303	852.458	-346.332	0	18.606	2.932.035	484.888	2.447.147
2.2.4	Jubileumgratificaties	483.879	40.250	-56.633	0	32.507	500.003	37.442	462.561
	Voorzieningen	3.999.578	1.541.917	-960.012	-467.476	51.113	4.165.120	1.043.477	3.121.642

Van de voorzieningen is:

< 1 jaar	€ 1.043.477
1-5 jaar	€ 2.098.177
> 5 jaar	€ 1.023.465

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 2021 € 364.043.

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 2021 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 2021 is een bedrag ad € 467.476 vrijgevallen. Het saldo van de voorziening (B)WW komt hiermee op € 369.039.

Rubriek 2.2.3 Voorziening seniorenverlof

De werknemer heeft recht op seniorenverlof indien hij voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de werknemer is 57 jaar of ouder;
- de werknemer is direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof gedurende ten minste 5 jaren aaneengesloten in dienst bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van deze cao;
- de werknemer heeft een werktijdfactor van ten minste 0,4 bij de werkgever.

De werknemer, die voldoet aan de gestelde voorwaarden, heeft bij een normbetrekking recht op 170 uur verlof per cursusjaar. Het recht op verlof ontstaat op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt tot aan de pensioendatum.

Tot heden hebben zich 77 medewerkers gemeld voor deze regeling. Ultimo 2021 is in het kader van deze voorziening op basis van de nieuwe instroom in 2021 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 - na rentetoevoeging - hiermee per ultimo 2021 uit op € 2.932.035.

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 2021 is in het kader van een herziene berekening naast de regulier begrote dotatie een beperkte extra dotatie gedaan (€ 250,-). De voorziening jubileumgratificaties per ultimo 2021 komt - na rentetoevoeging - uit op € 500.003.

Rubriek 2.3 LANGLOPENDE SCHULDEN

De aflossingsverplichting 2021 voor de langlopende leningen bedraagt € 259.249. Deze zijn opgenomen onder de kortlopende schulden.

2.3.3 Kredietinstellingen	Schuldrest 1-1-2021	Aflossing 2021	Saldo 31-12-2021	Looptijd < 1 jaar	Looptijd > 1 jaar	Looptijd > 5 jaar	Rentevoet	Looptijd tot
Rabobank 3028968495	937.096	163.008	774.088	163.008	652.032	122.056	variabel	30-09-2027
OKF-lening ING 673712583	601.478	96.241	505.237	96.241	384.965	120.272	1,75%	01-03-2028
Langlopende schulden	1.538.574	259.249	1.279.325	259.249	1.036.997	242.328		

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 € 937.096. 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. De lening bij de ING is de lening in het kader van de OKF-operatie ad € 601.478. Deze lening is overgenomen van de rechtsvoorgangers van Drenthe College en op deze lening is geen pandrecht van toepassing.

Rubriek 2.4 KORTLOPENDE SCHULDEN

2.4	Kortlopende schulden	31 december 2021	31 december 2020
2.4.1	Kredietinstellingen	259.249	259.249
2.4.2	Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen OHW	1.617.385	1.832.232
2.4.3	Crediteuren	1.369.642	2.211.726
2.4.7	Belastingen en premies Soc. Verz.	2.384.299	2.109.794
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	765.143	657.222
2.4.9	Overige kortlopende schulden	438.284	300.761
2.4.10	Overlopende Passiva	6.019.656	6.070.134
	Kortlopende schulden	12.853.658	13.441.118
	Uitsplitsing		
2.4.7.1	Loonheffing	2.360.802	2.123.597
2.4.7.2	Omzetbelasting	23.497	-13.803
	Belastingen en premies Soc. Verz.	2.384.299	2.109.794
2.4.10.1	Vooruitontvangen college- en lesgeld		0
2.4.10.2	Vooruitontvangen OCW geoormerkt	809.278	1.356.157
	Vooruitontvangen OCW	208.259	402.493
2.4.10.3	Vooruitontvangen investeringssubsidies	1.862.191	1.226.384
2.4.10.4	Vooruitontvangen Gemeenten	179.647	146.461
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	2.805.046	2.696.093
2.4.10.8	Overige	155.234	242.545
	Overlopende passiva	6.019.656	6.070.133

- De aflossingsverplichting 2021 op de langlopende schulden bedraagt € 259.249 (zie 2.3).
- Vooruit gefactureerde- en ontvangen termijnen OHW betreft contracten en projecten.
- De post Crediteuren loopt af in het eerste kwartaal 2021.
- Belastingen en pensioenpremies zijn betaald in januari 2021.
- De Overige kortlopende schulden bestaan uit diverse leerling fondsen en nog te betalen laste Onder de Overlopende passiva is opgenomen:
 - Vakantiegeld verplichting € 1,8 miljoen.
 - Verplichting verlofdagen OBP € 1 miljoen: Conform richtlijnen verslaglegging jaarrekening onderwijsinstellingen zijn de restsaldi van verlofdagen van het OBP van het ene naar het volgende kalenderjaar als verplichting opgenomen.

2.5 DOELSUBSIDIES OCW (MODEL G)

Toelichting van een aantal doelsubsidies vindt u in het jaarverslag

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond	
			J	N
Studieverlof BVE 2020	1090559-1	22-09-2020	J	
Studieverlof BVE 2020	1095394-1	20-11-2020	J	
Studieverlof BVE 2020	1101971-1	21-12-2020	J	
Studieverlof BVE 2021	1177587-1	23-08-2021	J	
Studieverlof BVE 2021	1166165-1	27-07-2021	N	
Instructeurs MBO	1176931-1	19-08-2021	N	
Zij-instroom 2020	1088629-1	04-08-2020	J	
Zij-instroom 2020	1089808-1	24-08-2020	J	
Zij-instroom 2020	1102734-1	30-11-2020	N	
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	N	
Zij-instroom 2021	1180541-1	21-09-2021	N	
Zij-instroom 2021	1183584-1	22-10-2021	N	
Voorziening leermiddelen minimegezin 2019	1003914-1	20-08-2019	J	
Voorziening leermiddelen minimegezin 2020	1088133-1	28-07-2020	N	
Inhaal en ondersteuningsprogramma's	IOP-40872-overige educatie	10-07-2020	J	
Inhaal en ondersteuningsprogramma's	IOP-40872-MBO	02-07-2020	J	
Inhaal en ondersteuningsprogramma's	IOP2-40872-MBO	16-10-2020	J	
Inhaal en ondersteuningsprogramma's	IOP2-40872-OE	16-10-2020	J	
Inhaal en ondersteuningsprogramma's	IOP2-40872-VAVO	16-10-2020	J	
Inhaal en ondersteuningsprogramma's	IOP4-40872-VAVO	09-06-2021	J	
Inhaal en ondersteuningsprogramma's	IOP4-40872-MBO	09-06-2021	J	
Inhaal en ondersteuningsprogramma's	IOP4-40872-OE	09-06-2021	J	
Extra hulp voor de klas	EHK21066	05-08-2021	J	
Extra hulp voor de klas	EHK20133	30-03-2021	J	
Extra begeleiding en nazorg MBO	EBEN21046	31-03-2021	J	

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.

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

Omschrijving	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidie t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari vorig verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
€	€	€	€	€	€	€	€	€
Totaal		0	0	0	0	0	0	0
G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar								
Omschrijving	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidie t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari vorig verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
€	€	€	€	€	€	€	€	€
VSV 2017-2020 Regio 7	14-11-16	487.170	487.170	487.170	11.868	0	0	11.868
VSV 2017-2020 Regio 8	14-11-16	1.097.360	1.097.360	1.097.360	26.072	0	0	26.072
VSV 2017-2020 Regio 9	14-11-16	661.510	661.510	661.510	1.820	0	0	1.820
VSV 2020-2024 RMC regio 7 NM	15-09-20	477.172	119.293	119.293	0	119.293	88.466	150.120
VSV 2020-2024 RMC regio 8 ZO	08-10-20	1.087.368	271.842	271.842	0	271.842	149.500	394.184
VSV 2020-2024 RMC regio 9 ZW	30-09-20	651.512	162.878	162.878	0	162.878	100.541	225.215
Taalen Rekenen MBO 2014	16-12-13	800.775	800.775	800.775	29.194	0	11.148	18.046
Doorstroom MBO-HBO	15-03-2018	199.936	199.936	199.936	40.791	0	31.540	9.251
Doorstroom MBO-HBO	20-11-2018	164.240	164.240	164.240	58.908	0	49.935	8.973
RIF 18032 Gas 2.0	23-10-2018	2.000.000	1.300.000	1.300.000	171.661	400.000	676.068	-104.407
RIF16039 Practoraat	20-10-2016	675.897	675.897	675.897	0	0	0	0
RIF21016 Hospitality	21-10-2021	1.378.214	0	0	0	344.554	0	15.068
Flexibilisering	20-07-2021	498.680	0	0	0	299.208	73.637	344.554
Totaal		€ 10.179.834	€ 5.940.901	€ 6.525.274	€ 909.395	€ 1.597.775	€ 1.180.835	€ 1.326.335

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 2021 gehuurd via meerjarige contracten van derden:

Meerjarige verplichtingen uit huurovereenkomsten	Verhuurder	Expiratiedatum	Verlengingstermijn	Huurlast < 1 jaar	Huurlast 1 - 4 jaar	Huurlast > 5 jaar
Stadionplein 5, Emmen	De Boer Vastgoed / New Dutch Estate	31-07-22	opgezegd per 31 juli	248.387	0	0
Atlantis 2, Emmen	Vereniging Opleidingen Bouw	1-11-22	per jaar	12.753	0	0
Vledderstraat 3d, Meppel	Gemeente Meppel	1-08-22	per jaar	35.980	0	0
Ambachtsweg 2, Meppel	Woonconcept onroerend goed BV	1-08-24	per 5 jaar	580.031	918.382	0
Ezingerweg 58, Meppel	Woonconcept onroerend goed BV	1-07-24	per 5 jaar	91.616	137.424	0
De Haar 17, Assen	L.J. Kreeft	1-08-34	per 5 jaar	399.130	1.596.519	3.026.735
Aziëweg, Assen	Savantis	1-08-26	per 5 jaar	175.088	627.398	0
Stationsplein 1, Steenwijk	Gemeente Steenwijkerland	1-01-23	per jaar	12.948	0	0
van Schaikweg 94, Emmen	Stenden Hogeschool	1-08-25	per jaar	130.192	336.330	0
Industrieweg, Assen	Hanze Hogeschool	1-09-24	per 5 jaar	12.502	20.837	0
				1.698.627	3.636.890	3.026.735
Meerjarige overige verplichtingen		Expiratiedatum	Verlengingstermijn	Verplichting < 1 jaar	Verplichting > 1 jaar	Verplichting > 5 jaar
Konica Minolta		1-05-24	2 x 1 jaar	55.238	128.888	0

Operational lease

De voorzitter van het College van Bestuur – de heer Nimis - heeft de beschikking over een leaseauto via MHC Mobility. De verplichting loopt tot 5 oktober 2025 en bedraagt € 39.354,- inclusief btw. Ook mevrouw Riemersma-Diephuis - lid College van Bestuur – heeft de beschikking over een leaseauto via MHC Mobility. Deze verplichting loopt tot 1 mei 2023 en bedraagt € 11.169,- inclusief btw. De afdeling ICT beschikt over een lease bestelauto via MHC Mobility. Deze verplichting loopt tot 30 januari 2025 en bedraagt 23.434,- inclusief BTW.

12.2.2 Toelichting staat van baten en lasten (in €)

BATEN

Baten		2021	Begroting 2021	2020
3.1	Rijksbijdragen			
3.1.1	Rijksbijdrage OCW	60.960.919	57.998.600	57.600.646
	Kwaliteitsafspraken OCW	7.005.115	6.888.300	6.720.377
	Overige subsidies OCW	3.163.353	821.500	1.176.905
	Toerekening investeringssubsidies	800.000	800.000	900.000
3.1.2	Overige subsidies OCW	10.968.468	8.509.800	8.797.282
	Rijksbijdragen	71.929.388	66.508.400	66.397.928
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen en subsidies	786.389	707.000	750.904
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	96.504	328.800	256.707
	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	882.893	1.035.800	1.007.611
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden			
3.3.2	Cursusgelden sector BVE	570.360	0	1.136.434
	College-, cursus-, les- en examengelden	570.360	0	1.136.434
3.4	Baten werk in opdracht van derden			
3.4.1	Contractonderwijs	565.179	805.900	390.260
3.4.1.1	Contracten t.b.v. inburgeringsvoorzieningen	577.514	622.000	383.553
3.4.3	Overige baten werk in opdracht van derden	311.245	370.600	379.658
	Baten werk in opdracht van derden	1.453.938	1.798.500	1.153.471
3.5	Overige baten			
3.5.1	Verhuur	66.847	63.100	70.709
3.5.2	Detachering personeel	671.883	433.000	434.001
3.5.6	Overig	1.535.567	990.500	1.209.381
	Overige baten	2.274.298	1.486.600	1.714.091

Rubriek 3.1 Rijksbijdragen

De reguliere rijksbijdrage is fors hoger (€ 3.360.723) dan in 2020. De extra middelen komen uit de verhoging van het macrobudget voor het MBO in verband met de gestegen studentenaantallen door Corona. Bij Drenthe College is overigens geen sprake van stijging van het aantal studenten. Daarnaast is het macrobudget bijgesteld voor loon- en prijsontwikkeling.

Voor Kwaliteitsafspraken is daardoor € 284.738 meer ontvangen dan in 2020 en de overige subsidies van OCW zijn ook hoger dan in 2020 (in totaliteit € 1.986.448). Dit betreft aanvullende middelen ontvangen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) met als thema's inhaal- ondersteuningsprogramma, extra hulp voor de klas en aanpak werkloosheid. De investeringssubsidies betreffen doorgeschoven kwaliteitsmiddelen vanuit 2020.

De WEB bijdragen van Gemeenten zijn hoger (€ 35.485) dan in 2020. De overige overheidssubsidies zijn lager (diverse projecten en de regeling vaccinaties hepatitis van het ministerie VWS); € 160.203.

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

Het cursusgeld voor BBL studenten wordt door het ministerie van OCW gekort op de rijksbijdrage (€ 1.120.926) op basis van studentenaantallen (t-2). Drenthe College factureert op basis van de studentenaantallen van lopend cursusjaar (t). Voor 2021: € 570.360. Dit is fors lager dan in 2020 (€ 1.136.434). Dit is het gevolg van de halvering van de cursusgelden 2021-2022, een van de Corona maatregelen in 2021. Een deel hiervan (€ 207.000) wordt gecompenseerd middels extra rijksbijdrage (NPO middelen). De overige bijdragen van studenten vinden we in 2021 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 2021 hoger dan in 2020. In 2021 zien we een toename van het aantal contracten op het gebied van Inburgering (€ 193.961 hoger) en Contractonderwijs (€ 174.919 hoger) De overige baten werk voor derden zijn € 68.413 lager.

Rubriek 3.5 Overige baten

De opbrengsten voor verhuur zijn gedaald met € 3.682 ten opzichte van 2020. De opbrengst voor detachering personeel is hoger (€ 237.882) vanwege een stijging van het aantal uit-detacheringen. Ook de opbrengst overige baten is hoger (€ 326.186), voornamelijk vanwege hogere projectgelden.

Specificatie Overige baten (3.5.6)

	2021	2020
Kantines & drukkerij	0	30.556
Studentenbijdragen	367.606	368.734
Projecten/samenwerkingstrajecten	692.613	317.894
Verkoop terrein Sleedoorn	0	159.406
Overig	475.348	332.791
	1.535.567	1.209.381

LASTEN

Lasten		2021	Begroting 2021	2020
4.1	Personele lasten			
4.1.1	Lonen en salarissen	51.406.869	49.844.000	48.257.610
4.1.2	Overige personele lasten	5.996.772	5.772.800	7.663.032
4.1.3	Af: uitkeringen	-362.056	-208.100	-544.464
	Personele lasten	57.041.585	55.408.700	55.376.178
	Uitsplitsing			
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	39.022.270	49.844.000	37.265.896
4.1.1.2	Sociale lasten	5.917.075	0	5.326.360
4.1.1.3	Pensioenpremies	6.467.525	0	5.715.161
	Lonen en salarissen	51.406.869	49.844.000	48.307.417
4.1.2.1	Dotaties/vrijval personele voorzieningen	1.125.554	540.000	1.314.961
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	2.636.767	2.342.300	3.862.455
4.1.2.3	Overig	2.234.451	2.890.500	2.485.616
	Overige personele lasten	5.996.772	5.772.800	7.663.032
4.2	Afschrijvingen			
4.2.1	Immateriële vaste activa	40.847	41.400	35.675
4.2.2	Materiële vaste activa	4.009.569	4.183.700	4.130.598
	Afschrijvingen	4.050.416	4.225.100	4.166.273
4.3	Huisvestingslasten			
4.3.1	Huur	2.231.994	2.427.500	2.317.775
4.3.2	Verzekeringen	69.930	0	54.780
4.3.3	Onderhoud	452.263	432.300	480.187
4.3.4	Energie en water	645.449	678.700	505.586
4.3.5	Schoonmaakkosten	1.015.156	1.083.000	988.003
4.3.6	Heffingen	232.549	315.000	233.658
4.3.8	Overige	234.899	184.800	247.917
	Huisvestingslasten	4.882.242	5.121.300	4.827.906
4.4	Overige lasten			
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	3.626.442	3.730.500	3.775.521
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.908.431	2.127.300	1.880.366
4.4.4	Overige lasten	129.578	160.000	328.640
	Overige lasten	5.664.452	6.017.800	5.984.527
5	Financiële baten en lasten			
5.1	Rentebaten	-48.941	-30.000	-23.399
5.5	Rentelasten	-49.059	-26.400	-32.740
	Financiële baten en lasten	-98.000	-56.400	-56.139
6	Belastingen	0	0	0

Rubriek 4.1 Personele lasten

In 2021 zien we hogere lonen en salarissen. Een loonkostenstijging als gevolg van de nieuwe CAO, die per 1 juli 2021 is ingegaan ligt hieraan ten grondslag. Per 1 juli 2021 zijn de salarissen structureel verhoogd met 1,6 procent. Daarnaast hebben medewerkers een éénmalige uitkering van € 500,- bruto per FTE ontvangen.

Gemiddeld aantal werknemers:

Gedurende het jaar 2021 hebben 1112 mensen op enig moment werkzaamheden verricht op basis van een vast, tijdelijk of payroll-contract bij het Drenthe College. Hiervan waren 0 werknemers werkzaam buiten Nederland (2020: 0).

Aantallen medewerkers naar personeelsgroep per jaar in fte's

	2021	2020
Management/directie	8,9	8,3
Onderwijzend personeel	442,0	393,5
Overige medewerkers	243,0	281,5

Door re-classificatie zien we in 2021 een verschuiving van overige medewerkers naar onderwijzend personeel. Dit betreft de onderwijsinstructeurs.

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

Eind 2021 is de vaste formatie met 15,8 fte gedaald ten opzichte van eind 2020. De tijdelijke formatie is met 52,8 fte fors toegenomen ten opzichte van 31 december 2020 vanwege de tijdelijk beschikbare extra middelen, en de formatie inleenpersoneel is met 5 fte toegenomen. 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 2021 gesaldeerd tot een extra dotatie (naast de regulier begrote dotatie) ad € 585.554 (zie toelichting voorzieningen). De uitgaven voor lief- en leed/werkkosten, scholing en re-integratie/frictie/WW zijn gestegen en alle overige personeelslasten gedaald.

Specificatie overige personeelslasten (4.1.2.3)

	2021	2020
Reis- en verblijfkosten	534.801	685.942
Dotatie verlofdagen	48.853	387.226
Lief- en leed/werkkosten	428.205	242.074
Scholing	699.131	488.691
Re-integratie/frictie/WW	232.584	223.788
Overige vergoedingen	290.878	457.895
	2.234.451	2.485.616

Rubriek 4.2 Afschrijvingen

In 2021 is minder geïnvesteerd dan begroot, dit leidt tot een lagere afschrijvingslast ad € 115.857.

Rubriek 4.3 Huisvestingslasten

De Huisvestingslasten laten een stijging zien voor wat betreft verzekeringen, energie en schoonmaakkosten. Huur, onderhoud, heffingen en overige huisvestingslasten zijn lager, voornamelijk als gevolg van de corona pandemie.

Specificatie overige huisvestingslasten (4.3.8)		
	2021	2020
Beveiligingsmiddelen- en apparatuur	53.678	48.959
Klein inventaris	26.152	0
Ledigen containers	51.334	54.097
Huur lockers	17.253	50.976
Tuinonderhoud	61.632	62.933
Verhuiskosten	24.740	30.795
Overige lasten	110	157
	234.899	247.917

Rubriek 4.4 Overige lasten

De Administratie- en beheers lasten zijn per ultimo 2021 € 192.423 lager dan in 2020. We zien vooral Lagere lasten voor kantoorbenodigdheden, catering, representatie en huur kopieermachines. Bij kosten voor Inventaris, apparatuur en leermiddelen zien we iets hogere lasten, vooral bij externe legitimering, keuzevakken en overige activiteiten.

De accountantshonoraria 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 2021, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

Specificatie honorarium		
	2021	2020
Onderzoek jaarrekening	92.601	77.440
Andere controleopdrachten	14.520	29.161
Fiscale adviezen	0	4.018
Andere niet-controlediensten	0	0
	107.121	110.619

Rubriek 5 Financiële baten en lasten

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

12.3 WNT-verantwoording 2021

De WNT is van toepassing op Drenthe College. Het voor Drenthe College toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 € 177.000,- 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).

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling:

Gegevens 2021 (bedragen x € 1)		A.Nimis	M. Riemersma
Functiegegevens	Voorzitter CVB	Lid CVB	
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 – 31/12	1/1 – 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>	€ 163.656	€ 159.005	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 177.000	€ 177.000	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	
Bezoldiging	€ 163.656	€ 159.005	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	

Gegevens 2020 (bedragen x € 1)		A.Nimis	M. Riemersma
Functiegegevens	Voorzitter CVB	Lid CVB	
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/4 – 31/12	1/1 – 31/12	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0	
Dienstbetrekking?	ja	ja	
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	100.799	122.962	
Beloningen betaalbaar op termijn	15.576	20.588	
<i>Subtotaal</i>	116.376	143.550	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	127.732	170.000	
Bezoldiging	116.376	143.550	

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen:

Gegevens 2021 (bedragen x € 1)			
	W.M.Hadders	A.O. de Visser	D.A. de Waard
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid - Voorzitter
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 – 31/3	1/1 – 31/3	1/1 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	2.500	1.875	9.375
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	6.547	4.364	24.368
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	2.500	1.875	9.375
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 2020 (bedragen x € 1)			
	W.M.Hadders	A.O. de Visser	D.A. de Waard
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	10.000	7.500	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.500	17.000	17.000

Gegevens 2021 (bedragen x € 1)			
	M.C. Boom	R.E van Zuidam	A. Luijten - Lub
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31-12
Bezoldiging			
Bezoldiging	7.500	7.500	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.700	17.700	17.700
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	7.500	7.500	7.500
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2020 (bedragen x € 1)			
	M.C. Boom	R.E van Zuidam	A. Luijten - Lub
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/9 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	7.500	7.500	2.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.000	17.000	5.667

Gegevens 2021 (bedragen x € 1)		J. Oversier	P.W. Geerdink
Functiegegevens		Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021		1/1 – 31/12	1/4 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging		7.500	5.625
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		17.700	13.336
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging		7.500	5.625
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021 (bedragen x € 1)		J. Oversier	
Functiegegevens		Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2020		1/9 – 31/12	
Bezoldiging			
Bezoldiging		2.500	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		5.667	

12.4 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.

12.5 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.

12.6 Voorstel bestemming van het exploitatiesaldo

Resultaat 2021:	€ 5.374.183
Mutatie bestemmingsreserve:	
Toevoegen aan Change agenda (nieuw)	€ 5.374.183
Per saldo toe te voegen aan de Algemene Reserve van Drenthe College	- 0
	€ 5.374.183

12.7 Gegevens over de rechtspersoon

Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Drenthe

Statutaire vestigingsplaats:

Stadionplein 5

7825 SG 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

12.8 Vaststelling Jaarrekening

De jaarrekening is vastgesteld op 8 juni 2022.

A. Nimis Voorzitter College van Bestuur

M. Riemersma Lid College van Bestuur

De jaarrekening is goedgekeurd door de voltallige Raad van Toezicht op 8 juni 2022.

D. de Waard Voorzitter Raad van Toezicht

M.C. Boom lid

R. E. van Zuidam lid

J. Oversier lid

P.W. Geerdink lid

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 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 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 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 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 2021.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2021;
- de staat van baten en lasten over 2021; 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 2021 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.

Z5Z6T2P5DA7M-527684680-61

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 2021 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. Dat betreft alle informatie in het jaarverslag anders dan 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 2021 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 2021 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 2021.

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 2021.

Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Drenthe - Z5Z6T2P5DA7M-527684680-61

Pagina 2 van 4

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, 28 juni 2022
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 2021, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Bijlage 1

Verantwoording Kwaliteitsagenda

Inleiding

Drenthe College werkt vanuit één integraal Strategisch Plan dat ook onze Kwaliteitsagenda behelst. Met onze ambities, die zijn uitgewerkt in vier strategische lijnen, komen we in de volle breedte tegemoet aan de vraagstukken die horen bij de landelijke speerpunten. Om dit te staven en beoordeling op deze punten te vergemakkelijken, lichten we de voortgang en resultaten ten aanzien van de landelijk afgesproken speerpunten in dit hieronder specifiek uit. Op deze wijze rapporteren we met dit jaarverslag 2021 van Drenthe College formeel en conform de landelijke vereisten over onze Kwaliteitsagenda.

We noemen de landelijke speerpunten voor de volledigheid nogmaals:

1. Jongeren en (jong) volwassenen in een kwetsbare positie;
2. Gelijke kansen in het onderwijs voor iedereen;
3. Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst.

Hoe wij via onze strategische lijnen invulling geven aan deze landelijke speerpunten uit de regeling Kwaliteitsafspraken MBO 2019-2022, is in de onderstaande matrix in beeld gebracht. Onze strategische lijnen dienen in de rest van dit jaarverslag als structuur, maar in dit hoofdstuk 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 ▲

Om zinvol te kunnen sturen op deze speerpunten en om te kunnen verantwoorden welke voortgang we boeken, hebben we zeven doelstellingen geformuleerd die met elkaar invulling geven aan de speerpunten. Het zijn de in onze ogen belangrijkste elementen van uitstekend beroepsonderwijs en daarmee de belangrijkste indicatoren voor ons succes.

Deze doelstellingen hebben we vertaald naar KPI's waarmee we kunnen beoordelen of onze activiteiten en inspanningen het gewenste effect hebben. We zetten in op halfjaarlijkse meting omdat we een jaarlijks meetmoment onvoldoende vinden. Door tweemaal per jaar te meten, kunnen we sneller en meer proactief acteren als we zien dat ontwikkelingen dat vragen. We voeren aan de hand van onze KPI's tweemaal per jaar onder alle studenten tevredenheidsmetingen uit. Deze feedback van studenten stellen we tussentijds beschikbaar aan de teams die daarmee nog gericht kunnen werken aan verbeteringen. De resultaten zijn uiteraard ook onderwerp van gesprek tussen directie en CvB.

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	●	●	●

Resultaten KPI-metingen

Speerpunt 1: Jongeren en (jong-)volwassenen in een kwetsbare positie

Bij Drenthe College is iedereen welkom, ongeacht kleur, gender of culturele achtergrond. Daarom zijn onze scholen open en wordt iedereen gezien en gehoord. Daarom zetten we ons in voor een veilige leeromgeving. En daarom krijgen alle studenten die bij ons onderwijs volgen, de begeleiding en zorg die nodig is; of het nu gaat om het onder de knie krijgen van de leerstof, 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 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. Daarmee leveren we een betekenisvolle bijdrage aan de dynamiek en ontwikkeling in ons werkgebied. 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.

Een greep uit de activiteiten en resultaten 2021

- Sinds schooljaar 2019-2020 houden we Welkomgesprekken. Dit is een verdiepend gesprek waarmee we de ondersteuningswensen van studenten in kaart brengen. Het gaat over aspecten van de persoonlijke situatie van de student. Is er bijvoorbeeld sprake van schulden- of verslavingsproblematiek? Aan de hand van dit gesprek formuleren we een individuele ondersteuningsbehoefte. Zo hebben we al bij de start van de opleiding in beeld welke studenten risico lopen op uitval. Ook kunnen we hiermee beter inschatten of een student 'leerbaar' is. De eerste resultaten wijzen erop dat we met deze aanpak meer studenten binnenboord houden.
- In Regio Emmen is samen met partners in onze regio het traject 'Samen leren werkt' gestart. Het gaat om een mbo-2 opleiding Facilitair medewerker die in het werkveld wordt gevolgd. Dat kan een commercieel bedrijf zijn maar ook een instelling of bijvoorbeeld een ziekenhuis; heel breed. De opleiding is bedoeld voor mensen zonder startkwalificatie en met een afstand tot de arbeidsmarkt. We zijn in februari 2021 met elf studenten gestart. Na een jaar in uitvoering te zijn al mooie (persoonlijke) successen geboekt door de deelnemers en wordt het traject verlengd.
- Nieuwkomers vinden hun weg in de samenleving. De beheersing van de taal is een struikelblok, ook op onze opleidingen. Taalachterstand is echter een breder verschijnsel. We hebben daarom een aantal docenten extra geschoold om taalproblematiek te herkennen en daarop te anticiperen.

Reflectie van CvB

Vanwege de oververtegenwoordiging van kwetsbare groepen in Drenthe heeft DC vanzelfsprekend extra aandacht voor kwetsbare jongeren en (jong)volwassenen. Met onze partners organiseren we in de regio een integraal, sluitend vangnet voor jongeren in een kwetsbare positie. Ook in 2021 geldt

KPI	2018	Landelijk JOB '18	Doel DC '20	Landelijk JOB '20	JOB DC '20	Meting 1 voor corona	Meting 1 tijdens corona	Meting 2 Dec 2020	Meting Mei 2021	2022 2022
Iedereen is welkom	7,2	7,0	7,4	6,4	6,5	7,1	6,1	6,6	6,6	7,6
Tevredenheid LOB	5,8	5,8	6,2	5,8	5,8	6,3	5,7	6,2	6,2	6,4
Kleine kwaliteit										
Een uitdagende leeromgeving	6,5	6,5	6,7	6,0	6,2	6,8	5,9	6,8	6,6	6,9
Uitdagende didactische concepten in het reguliere onderwijsproces										
Tevredenheid opleiding	7,2	7,1	7,3	6,7	6,8	7,2	6,2	6,9	6,8	7,4
Partner in de regio										
Co-creatie onderwijs met bedrijven en instellingen										
Merkbare										
Meer dan een diploma										
Merkbare										
Een toekomstgerichte organisatie	MTO19: 7,5			7,5						7,5

dat een deel van het jaar ons onderwijs door corona noodgedwongen in hybride vorm heeft plaatsgevonden. We hebben daarin al eerder gemerkt dat het afstandsonderwijs de begeleiding van studenten bemoeilijkt. De corona-crisis heeft een andere kwetsbaarheid meegebracht voor onze studenten dan we normaal gesproken gewend waren oog voor te hebben. Die kwetsbaarheid wordt zichtbaar nu onze studenten fysiek bij ons in de school zijn. Dat maakt dat we zorg hebben dat deze 'leefachterstand' van onze studenten, langer doorwerkt en de effecten van de corona-crisis op onze studenten nu pas echt in beeld komen. Daar houden we nadrukkelijk oog voor. In de eerste jaren van onze strategische periode is stevig geïnvesteerd in het inrichten van de regionale zorgstructuren. Nu deze basis is gelegd zien we dat er in de regio's verschillende effectieve initiatieven ontstaan vanuit een gedeelde visie, maar passend bij de dynamiek en kleur van de regio.

Speerpunt 2: Gelijke kansen in het onderwijs voor iedereen

We willen studenten opleiden tot wendbaar vakmanschap en ze tegelijkertijd vormen tot burgers die de vaardigheden hebben om actief deel te nemen aan de samenleving. We geven daarom aandacht aan hun persoonlijke ontwikkeling en ze krijgen kansen om al hun talenten te ontplooiën. Bij ons leren ze zorg te dragen voor anderen in de samenleving, zich in te zetten voor een rechtvaardig bestaan en een leefbare omgeving voor iedereen. In de jaren dat ze bij ons op school zitten, ontdekken ze wie ze zijn, leren ze respectvol met elkaar omgaan en eigen verantwoordelijkheid nemen en krijgen ze inzicht in hun rechten en plichten als burger.

Onze studenten ontvangen kortom meer dan een diploma: ze groeien als persoon, ze verleggen grenzen en ze leren zichzelf kennen. Iedere student komt met andere bagage bij ons binnen en we willen ervoor zorgen dat ze allemaal bij het verlaten van onze school 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.

Een greep uit de activiteiten en resultaten 2020

- DC heeft er voor gekozen om zelf de leermiddelen (boeken, licenties, bruikleen-laptops) voor alle 161 Entree-studenten aan te schaffen. Dit was nodig gezien het grote aantal aanvragen voor de hiervoor bestemde middelen en de onmacht van een groot aantal ouders/verzorgers om een aanvraagformulier in te vullen. Deze aanpak werkt goed: alle studenten kunnen zo beschikken over leermiddelen, ongeacht hun achtergrond.
- Ook voor een groot aantal Niveau 2- studenten hebben we met deze financiering schoolboeken en een bruikleenlaptop aangeschaft, inclusief licenties.
- We willen iedere jongere onderwijs bieden binnen de sociale omgeving van leeftijdgenoten, onderwijs dat aansluit bij ieders mogelijkheden en talenten. Maatwerk in de klas. Daarom maken we de omslag van Passend Onderwijs naar Passend Onderwijzen: begeleiding zoveel mogelijk als integraal onderdeel van het onderwijs.
- Vanuit het initiatief 'Kans op Toekomst' zijn we in september de Kansklass gestart. De Kansklass is bedoeld voor jongeren van 16 tot 27 jaar uit de regio Meppel, die dreigen uit te vallen uit het reguliere onderwijs of voortijdig de school hebben verlaten. De Kansklass biedt kansen maar gaat vooral om de uitdagingen waar iedere deelnemer voor staat. Dit vereist maatwerk en flexibiliteit van de betrokken collega's. We werken vanuit de overtuiging dat juist deze jongeren kansen verdienen.

Reflectie van CvB

In de eerste jaren van onze strategische periode is stevig geïnvesteerd in het verbeteren van processen zoals aanmelding en intake om op beter zicht te krijgen op de startpositie van onze studenten. We merken dat de het effect hiervan zich in 2021 doorzet. Door verbeterde aanmelding en intake van onze studenten hebben we scherper zicht op de startpositie van onze studenten om daar met onze zorgstructuur passend op aan te sluiten.

Ten aanzien van de opgave om onze studenten zoveel mogelijk gelijke kansen te bieden ongeacht hun startpositie, dagen we onszelf uit. Activiteiten die tot op heden werden aangeboden als excellentie-programma bieden studenten een dusdanig waardevolle leerervaring dat ze niet alleen voor onze 'excellente' studenten toegankelijk zouden moeten zijn, maar de norm in ons onderwijs. In 2021 is een start gemaakt om deze activiteiten met een geïntegreerde aanpak aan te bieden en breder toegankelijk te maken voor een grotere groep studenten. Dit borgen we zoveel mogelijk in de nieuwe onderwijsvisie.

Speerpunt 3: Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst

Vraagstukken en uitdagingen van bedrijven en maatschappelijke organisaties in de regio vormen het uitgangspunt van al onze opleidingen. 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 uitvallen.

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 uitstekend en bij een aantal opleidingen zeer hecht. Zo zorgen we voor een goede aansluiting op het vervolgonderwijs – altijd een risico voor uitval; studenten moeten zo weinig mogelijk drempels ervaren.

Een greep uit de activiteiten en resultaten 2020

- Schooljaar 2021-2022 is regio Assen gestart met het project Ondernemerschap. Studenten die dit willen, kunnen zich verdiepen in het worden van ondernemer. In dit project werken we samen met ondernemers uit de regio die het leuk vinden om onze studenten wegwijs te maken. Een van de bedrijven die participeren is warenhuis Vanderveen in Assen. In 2021 richtten we daar een inspiratieruimte Ondernemerschap in voor studenten. Ook studenten wier hart niet direct sneller gaat kloppen van ondernemerschap willen we betrekken bij het project, vanuit de visie dat ondernemend gedrag, zoals initiatief nemen, creativiteit en leiderschap belangrijke vaardigheden zijn voor elke toekomstige beroepsbeoefenaar, ongeacht het vakgebied.

- In 2021 zijn we DC-breed gestart met het herijken van het onderwijs, vanuit de onderwijsvisie 2020-2025. Dit is een traject waarin onderwijsteams en ondersteunende diensten (met name HR en ICT) werken aan het realiseren van ambities op het gebied van instroom, flexibiliteit, maatwerk, passende begeleiding en werkvormen, in een goede mix van leren op school en leren in een praktijkomgeving binnen en buiten de school.

Reflectie van het CvB

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, alumni-beleid inclusief cross-overs en LLO. Nadat de regio's na de kanteling naar de regiostructuur in 2018 deze onderwijsprincipes in hun eigen onderwijsvisie hebben vorm gegeven, zijn deze visies in 2021 weer dicht bij elkaar gebracht om de onderwijsvernieuwing vanuit een gezamenlijk kader verder te brengen. Daarin is nadrukkelijk ook een plek voor de lessen die we geleerd hebben over flexibel en digitaal onderwijs in coronatijd om die ten gunste van ons onderwijs in de toekomst te behouden.

Er wordt structureel vanuit de samenwerking met ROC's en hogescholen gewerkt aan de mogelijkheden om door te stromen binnen het mbo en naar het hbo. In 2021 is stevig ingezet op het versterken van deze routes door strategische samenwerkingen aan te gaan met de hogescholen in onze regio's door bijvoorbeeld het aanbod van AD's uit te breiden. Ook elkaars fysieke nabijheid draagt bij aan het verkleinen van de stap naar het hbo. De gezamenlijke nieuwbouw-voornemens met NHL-Stenden in Emmen en de gezamenlijke huisvesting met Hanzehogeschool in de TechHub Assen, zijn hier prachtige voorbeelden van. Zo willen we onze studenten de kans geven om zich optimaal te ontwikkelen. We hopen dat de komende jaren terug te zien in een stijgende lijn in het succes van onze studenten in het hbo.

We hebben als Drenthe College in 2021 een duidelijke voortrekkersrol genomen om in Noordelijk verband te komen tot een Noordelijke kennisagenda (KANN). De gedachte hierachter is om vanuit een meer strategische inhoudelijke agenda onze regio economisch te versterken. Een viertal transitie staan hier in centraal (digitalisering – circulair – duurzaam – positieve gezondheid). Als kennisinstellingen dragen we gezamenlijk bij aan deze transitie, via een stevige kennisinfrastructuur met sterke doorlopende leerroutes van mbo tot wo. Deze transitie geven we meer en meer een concrete plek in ons onderwijs. Daar ligt nadrukkelijk ook het perspectief voor onze studenten, om bij te dragen aan die transitie. Dat gaat verder dan voorbereid te raken op de arbeidsmarkt van de toekomst, maar betekent voor onze studenten dat zij die toekomst zelf vormgeven, of beter nog, die toekomst zelf zijn.

Verantwoording inzet kwaliteitsmiddelen op hoofdlijnen			
Pijler	besteding	begroot budget	verschil
Iedereen is welkom	2.617.350	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

Bijlage 2

Nevenfuncties CvB en RvT

College van Bestuur

Arwin Nimis

Voorzitter Oranjevereniging Prins-Willem Alexander te Sauwerd
Lid Bestuur Stichting Dorpshuis Ubbegaheem

Mare Riemersma

Bestuurslid Aletta Jacobs Stichting, Groningen tot september 2021
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

Anneke Luijten -Lub

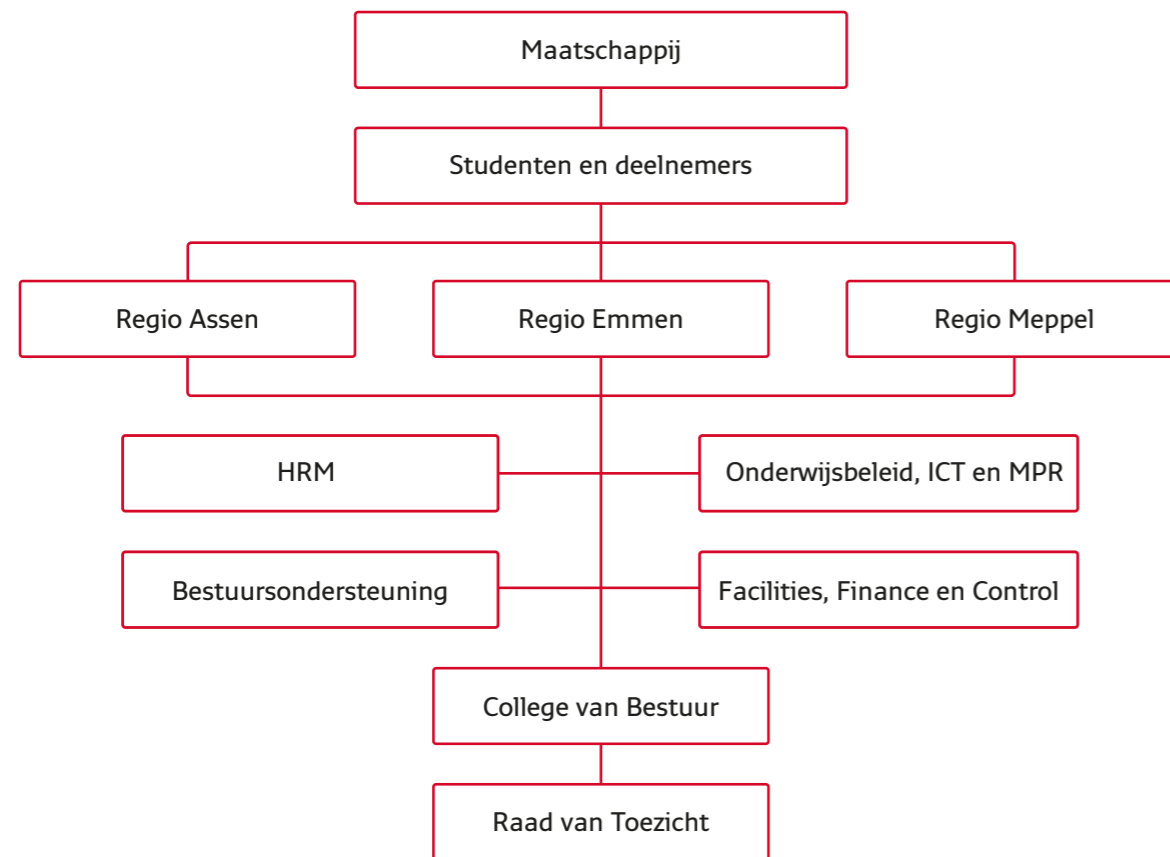
Lid dagelijks bestuur NVAO (Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie)
Lid Klankbordgroep Nationaal Coördinatiepunt NLQF

Paulien Geerdink

Lid van de Raad van Toezicht van ROC Wilhelmina Ziekenhuis Assen
Lid van de Raad van Toezicht van Stichting Nationaal Gevangenis museum Veenhuizen
Lid van de Eerste kamer der Staten-Generaal
Bestuurslid Stichting Liszt Concours
Bestuurslid Henk de By Fonds
Bestuurslid 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 de het bestuur van de Nederlandse Groep der Interparlementaire Unie
Lid van de Interparlementaire Commissie van de Nederlandse Taalunie

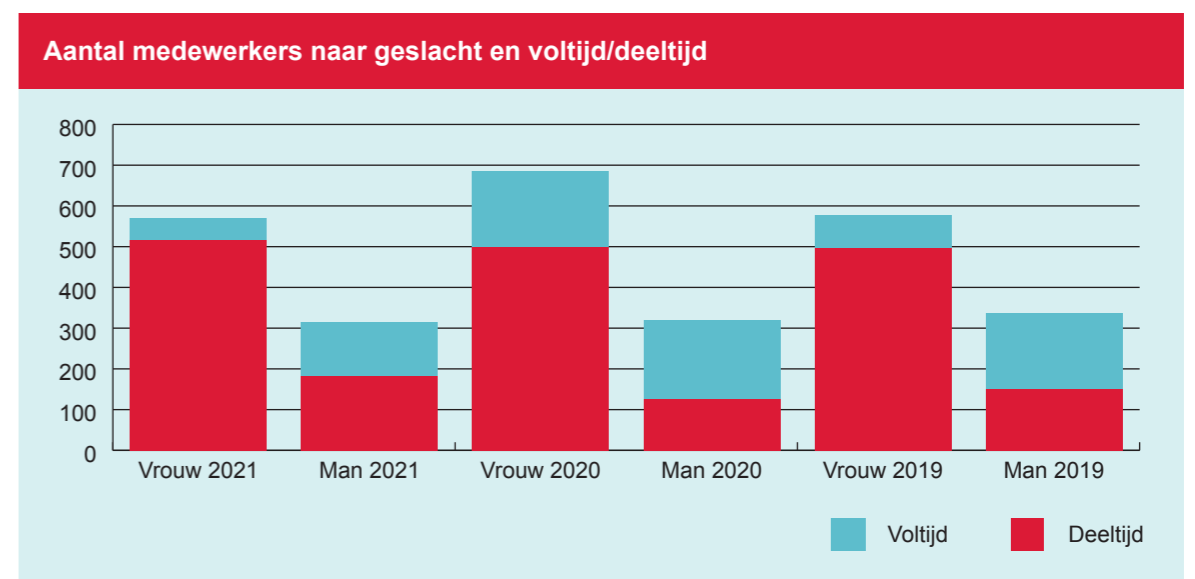
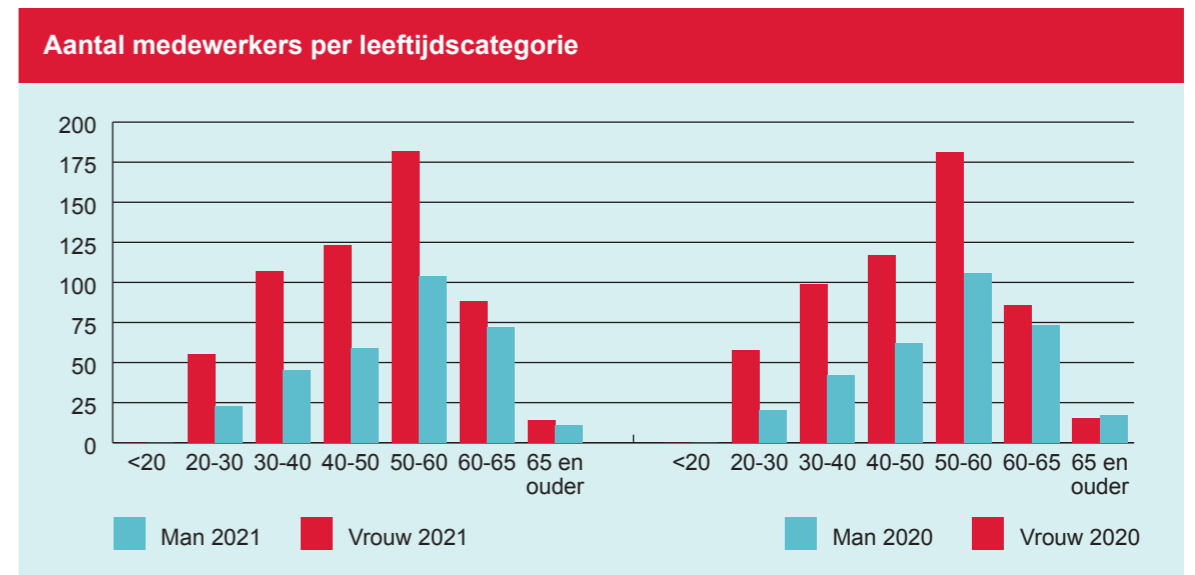
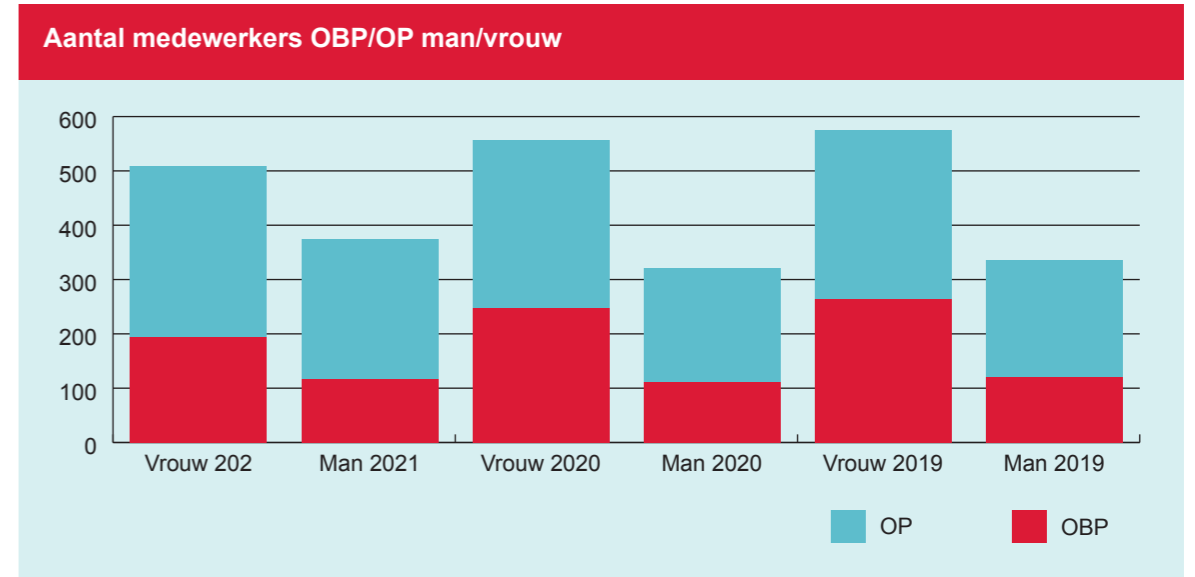
Bijlage 3

Organogram

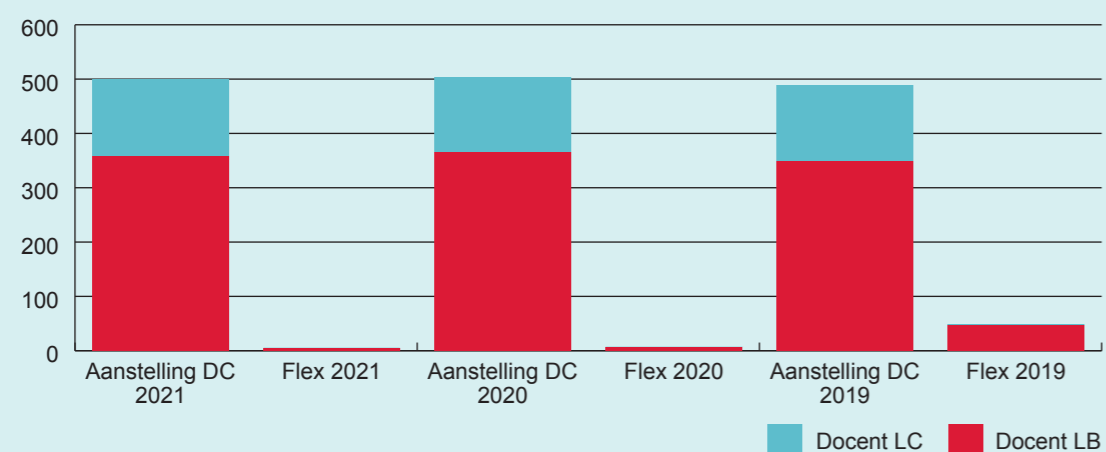


Bijlage 4

Kengetallen personeel



Aantal medewerkers in functie docent LB en LC



Aantal medewerkers vast/tijdelijk/inleen

	2021	2020	2019
Vaste aanstellingen	675	688	711
Tijdelijke aanstellingen	197	176	127
Inleen	11	12	74
TOTAAL	883	876	912

Aantal medewerkers per functieschaal

	2021			2020			2019		
	Aanstelling	Flex	Eindtotaal	Aanstelling	Flex	Eindtotaal	Aanstelling	Flex	Eindtotaal
Overhead									
Participatiebanen	8		8	4		4	8	0	8
02	6		6	6		6	7	0	7
03	1		1	1		1	2	0	2
04	37	1	38	23	9	32	31	2	33
05	63		63	62	1	63	59	2	61
06	30		30	27		27	35	0	35
07	5		5	10		10	10	0	10
08	7		7	9	1	10	17	3	20
09	8		8	6		6	10	0	10
10	63	1	64	59	1	60	37	5	42
11	21		21	24		24	20	1	21
12	30	2	32	31		31	34	4	38
13	2		2	2		2	1	1	2
14	5		5	5		5	5	0	5
CvB	2		2	2		2	2	0	2
Subtotaal	288	4	292	271	12	283	278	18	296
Primair proces									
<= 11	74	1	75	74	2	76	70	7	77
12 + 13	0		0	4		4	6	0	6
B	386	5	391	347	7	354	324	48	372
C	130		130	153		153	157	1	158
D	0		0	1		1	2	0	2
LIO	3		3	5		5	1	0	1
Subtotaal	593	6	599	584	9	593	560	56	616
TOTAAL	881	10	891	855	21	876	838	74	912

Bijlage 5

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 2019	1 oktober 2020	1 oktober 2021
Niveau 1	250	251	205
Niveau 2	1.274	1.335	1.313
Niveau 3	2.283	2.215	2.174
Niveau 4	3.964	3.996	3.990
Totaal	7.771	7.797	7.682

Leerweg	1 oktober 2019	1 oktober 2020	1 oktober 2021
BBL	2.296	2.234	2.271
BOL	5.476	5.563	5.411
Totaal	7.772	7.797	7.682

Geslacht	1 oktober 2019	1 oktober 2020	1 oktober 2021
Man	3.687	3.830	3.759
Vrouw	4.083	3.966	3.921
Onbekend	1	1	2
Totaal	7.771	7.797	7.682

Regio	1 oktober 2019	1 oktober 2020	1 oktober 2021
Assen	2.492	2.610	2.562
Emmen	4.248	4.214	4.156
Meppel	1.031	973	964
Totaal	7.771	7.797	7.682

	1 oktober 2019	1 oktober 2020	1 oktober 2021
Inburgering	230	199	241
VAVO	282	175	221

Bijlage 6

IBP

Informatie Beveiliging en Privacy Drenthe College

Het onderwerp Informatiebeveiliging en Privacy (afgekort tot IBP) komt steeds prominenter op de agenda van Drenthe College. In het onderwijs worden steeds meer gegevens bijgehouden en Drenthe College realiseert zich hoe belangrijk het is om op een goede en veilige manier met deze informatie om te gaan. Dit geldt zeker voor alle persoonsgegevens die Drenthe College beheert. Ook in 2021 heeft Drenthe College weer deelgenomen aan de Benchmark Informatiebeveiliging en Privacy. Drenthe College komt met de volwassenheidsscore heel dichtbij het landelijk gemiddelde van 2.8 Op een schaal van 1-5 .

Opleidingsteams hebben in 2021 de gelegenheid gehad een workshop AVG in de klas kunnen volgen via de DC Academie.

Drenthe College gaat in 2022 over op het toetsingskader van de NBA (Nederlands Bondgenootschap voor Accountants) en heeft als proef hiervoor ook dit Toetsingskader ingevuld om hiermee ervaring op te doen. Drenthe College daalt hierdoor iets in volwassenheidsniveau in vergelijking met het oude toetsingskader, hetgeen ook de verwachting was. Dit kader vereist een stevige betrokkenheid van het senior management.

Alle leidinggevenden zullen m.b.t. het NBA kader worden geschoold in 2022.

In 2022 zal een uitgebreide risico analyse worden uitgevoerd waaruit aanbevelingen zullen worden gedaan m.b.t. informatie risicomanagement raamwerk Drenthe College op de onderdelen : Interne audits, DPIA's kernapplicaties, Technische weerbaarheid, Decentrale audits, Leverancierstoetsing en Cyberdreigingsbeeld. Alle leidinggevenden zullen hiervoor worden geschoold.

Naar aanleiding van de risico's die naar voren komen zal een roadmap 2022 -2024 worden gemaakt in de volgorde van de NBA domeinen:

Governance, Organisation, Risk management, Human Resources, Configuration Management Incident/ Problem Management, Change management, System Development, Data Management, Identity & Access Management (Extra: Toegang tot ons netwerk door relaties) Security Management, Physical Security, Computer Operations, Business Continuity Management Supply Chain Management.

Bijlage 7

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. Dit laatste geschiedt met name wanneer een medewerker van Drenthe College betrokken is. Medewerkers kunnen rechtstreeks contact zoeken met de externe vertrouwenspersonen.

Medewerkers worden altijd door de interne vertrouwenspersoon gewezen op de mogelijkheid met de externe vertrouwenspersonen contact te zoeken. Dit om het zo veilig mogelijk te maken voor de school. De commissie bestaat uit acht interne vertrouwenspersonen. Een interne vertrouwenspersoon is verbonden aan één 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.

Kees Richters is voorzitter van de interne vertrouwenspersonen; secretaris is Marco van der Veen. In 2021 hebben drie laatst aangenomen interne vertrouwenspersonen (tijdelijk) hun werkzaamheden neergelegd waardoor de commissie afgelopen jaar uit vijf mensen bestond. Er is in het jaar meerdere keren een vacature uitgezet met weinig respons. Hopelijk is er met behulp van de regiodirectie begin 2022 meer animo.

Informatieverstrekking

Meldingen van ongewenst gedrag of verzoeken om een gesprek in bredere zin bereiken de vertrouwenspersonen persoonlijk, per e-mail of telefonisch. De interne vertrouwenspersonen maken zich bekend o.a. via de brochure "Sommige geintjes kunnen niet", die te verkrijgen bij de recepties van de locaties. Hierin wordt ongewenst gedrag benoemd en uitgelegd wat de vertrouwenspersoon in deze situaties kan betekenen. Op het inlegvel bij de brochure 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. Deze brochures worden veelal uitgereikt in de eerstejaars groepen aan het begin van een schooljaar.

Verder staat op de portal voor medewerkers en de portal voor studenten informatie over de vertrouwenscommissie en haar taak. De portal heeft een tegel "Vertrouwenspersonen" waar informatie is te vinden. Hier staat ook een PowerPointpresentatie over de vertrouwenspersoon in DC en er is een filmpje waarin de taken van de vertrouwenspersoon worden benoemd. De PowerPointpresentatie en het filmpje worden bij veel eerstejaars groepen ingezet bij de lob-lessen. Deze PowerPointpresentatie is inmiddels vernieuwd en geüpdatet.

Meldingen

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

In 16 situaties was de melder degene die voor zichzelf het gesprek aanvraagde; dit betrof zowel medewerkers als studenten.

In 12 situaties vroeg de medewerker een gesprek voor zichzelf aan; in 1 situatie trad de medewerker op als derde, die signaleerde.

In 4 situaties vroeg de student een gesprek voor zichzelf aan.

In 6 situaties was een eerste of informerend gesprek; in 5 situaties ging het over de psychosociale verhouding.

In 8 situaties ging het gesprek over een andere medewerker, in 3 situaties om een docent en in 6 situaties over een student.

Waarover gingen deze 'eerste' gesprekken?

Pesten	3
Fysieke agressie	0
Verbale agressie	3
Seksuele intimidatie	0
Ongewenste intimiteit	0
Discriminatie	0
Internet/ sociale media	0
Gesprek/informatieverstrekking	6
Psychosociale omstandigheden	3

Ter vergelijking

In 2020 hebben de interne vertrouwenspersonen in 14 'eerste gesprekken' gevoerd n.a.v. een persoonlijke melding, een e-mail of een telefonische melding. Dit betrof zowel medewerkers als studenten. In 12 situaties vonden de gesprekken plaats op verzoek van de betrokkene. In 8 situaties vroeg een medewerker een gesprek aan en in 4 situaties een student. In 5 situaties was het ongewenst gedrag gericht tegen een student, in 3 situaties tegen een docent, in 4 situaties tegen een andere medewerker en in 2 situaties tegen een ander persoon (bijv. in het stagebedrijf).

Het aantal situaties waarin gesprekken werden gevoerd of melding werd gedaan komt redelijk overeen per locatie. Ook de reden van de melding is redelijk gelijk. Op enkele locaties werden vooral gesprekken gevoerd waarin informatie verstrekt werd of om een mogelijke klacht jegens een student of werknemer weg te nemen, op andere locaties was de aanleiding voor het contact met de vertrouwenspersoon vooral gebaseerd op problemen op het gebied van psychosociale verhoudingen.

Aantal (verschillende) gesprekken per locatie

Locatie	Aantal gesprekken
Meppel (CK)	2
Van Schaikweg/Stadionplein	Geen IV
Assen (KR)	4
Ubbekingecamp (MV)	3
Assen (MB)	4
Veldlaan (TW)	4

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.

Op 2 locaties in Emmen is de vertrouwenspersoon weggefallen door ziekte of andere taken/ werkzaamheden. Daarnaast is nog een andere vertrouwenspersoon tijdelijk weg waardoor er grotendeels in 2021 maar 2 vertrouwenspersonen actief waren in regio Emmen.

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.

Het GIMD is een aantal keren betrokken geweest bij casussen op het gebied van functioneringsbeoordeling en pest gedrag. Het advies vanuit het GIMD is om aan de voorkant te gaan zitten op thematieken en trainingen om het onderwerp aan de orde te stellen zodat de drempel van bespreekbaarheid van sociaal onveilig gedrag en bejegening lager komt te liggen. De houding van werknemers (intercollegiaal) en in bijzondere mate managers (de lijn) is hierin cruciaal.

Overleg

De vertrouwenscommissie is in 2021 zeven 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. Er is dit jaar vooral gekeken naar onze positie en het invullen van de vacature ruimte. Er is contact gelegd met collega's die introductiedagen organiseren om onze rol als interne vertrouwenscommissie bij nieuwe collega's kenbaar te maken. Daarnaast hebben we als interne vertrouwenscommissie 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.

In het voorjaar van 2021 heeft ook het jaarlijks overleg met de voorzitter van het College van Bestuur plaatsgevonden. Dit was een digitale bijeenkomst waarin de interne vertrouwenscommissie kennis heeft gemaakt met de nieuwe contactpersoon voor de commissie.

Professionalisering

Een nieuwe vertrouwenspersoon volgt de Basiscursus Vertrouwenwerk. Jaarlijks volgen de vertrouwenspersonen scholing. Continuering van scholing bij de interne vertrouwenspersonen wordt sterk aanbevolen om professionaliteit te onderhouden en te handhaven.

In 2021 heeft de interne vertrouwenscommissie een aantal keer geprobeerd om een bijscholing te volgen. Een aantal leden hebben een digitale bijeenkomst gevolgd en binnenkort in het voorjaar van 2022 is er een fysieke bijscholing gepland. Door de pandemie zijn de scholingsmomenten steeds verschoven en uiteindelijk geannuleerd.

Conclusie

De interne vertrouwenspersonen nemen, blijkens de meldingen en gevoerde gesprekken, een belangrijke plaats in de organisatie als het gaat om bevordering van veiligheid. Door de pandemie zijn er veel minder fysieke contactmomenten geweest in 2021. Dit is zeker terug te zien in de cijfers.

Bijlage 8

Klachten

Overzicht klachten en geschillenprocedures en huishoudelijk reglement

DC kent een Algemene Klachtenregeling voor klachten van studenten, ouders, medewerkers en externen. Gelet op de specifieke regelgeving in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) en de CAO zijn het Reglement Commissie van Beroep voor de Examens en het Reglement Interne Geschillencommissie evenzeer van kracht. Tenslotte bestaat het Reglement Ongewenst Gedrag. Ten behoeve van de commissie bestaat er een Huishoudelijk Reglement.

Ingediende klachten

Werden in 2018 nog 35 klachten op grond van de Algemene Klachtenregeling ingediend (in 2017: 25), net als in 2019 en 2020 kwam het ook in dit verslagjaar in geen enkel geval tot een formele klacht. Dit was mede het gevolg van het vroegtijdig inzetten in de regio Assen in 3 gevallen, in de regio Emmen in 12 gevallen en in de regio Meppel in 3 gevallen van het instrument van (pre) mediation. In het verslagjaar werden zes klachten op grond van het Reglement Commissie van Beroep voor de Examens ingediend. In 2019 en 2021 werden geen klachten ingediend (in 2018 waren dit zes klachten). Deze klachten zijn naar volle tevredenheid van de klagers afgehandeld zodat de Commissie van Beroep voor de Examens zich hier niet mee bezig behoeft te houden. Evenals in de voorgaande drie jaren werden er ook nu geen klachten over ongewenst gedrag ingediend.

Geconcludeerd kan worden dat mede ten gevolge van adequaat optreden van medewerkers mogelijke klachten zelf, naar tevredenheid van de klagers en vroegtijdig zijn afgehandeld zodat er in het verslagjaar nimmer tot een formele klacht op basis van de genoemde regelingen werd gekomen.

Interne Geschillencommissie in het kader van de CAO-BVE/MBO

In het verslagjaar zijn twee bezwaren in het kader van de CAO-BVE/MBO ingediend, waarvan een bezwaar inmiddels weer is ingetrokken, nadat de bezwaarmaker en werkgever in goed overleg nader tot elkaar zijn gekomen en overeenstemming vonden. Teneinde tot een gezamenlijke behandeling met nog mogelijk andere te verwachten in te dienen bezwaren op het terrein van functiewijzigingen is besloten de behandeling van het gehandhaafde bezwaar niet meer in dit verslagjaar, maar in het komend kalenderjaar te behandelen.

Samenstelling Commissies

De Onafhankelijke Klachtencommissie van DC is ontstaan als gevolg van het in de WEB wettelijk verankerd klachtrecht (vanaf 1 augustus 2017). De Commissie van Beroep voor de Examens is mede ingesteld conform de bepalingen van de WEB. Tenslotte bestaat in het kader van de CAO-BVE/MBO de Interne Geschillencommissie.

De drie hiervoor genoemde onafhankelijke commissies bestonden tot medio 2021 uit de volgende externe leden:

- mevrouw T. Slagman-Bootsma (voorzitter)
- mevrouw mr. S. Sminck (id)
- de heer mr. drs. J.A. van 't Slot (lid)
- mevrouw mr. M.H.H. Hermans MPM (plaatsvervangend lid)
- mevrouw mr. A. Verstegen (plaatsvervangend lid).

Nu, met uitzondering van mr Verstegen, de voorzitter, de leden en het plaatsvervangend lid Hermans in het verslagjaar allen aftredend zijn, is met het Noorderpoort College afgesproken om met ingang van het komend jaar een commissie samen te stellen, welke voor wat betreft de personele bemensing gelijk in samenstelling zal worden.

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 Koeboom

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., J. 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 & Commercie, 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 & Commercie, Leisure & Hospitality, Sport en Beweging, 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 & Commercie, Horeca, Zakelijke dienstverlening, Zorg & Welzijn

Vledderstraat 3d, 7941 LC Meppel; Basisvaardigheden, Entree, Inburgering

Steenwijk

Stationsplein 1, 8331 GM Steenwijk; Basisvaardigheden, Entree, Inburgering

Verklarende woordenlijst

AO/IC	Administratieve organisatie en interne controle
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
BBL	Beroepsbegeleidende leerweg
BHV	Bedrijfshulpverlening
BOL	Beroepsopleidende leerweg
BPV	Beroepspraktijkvorming
Bron	Basisregister onderwijs
BTO	Bedrijfstakoverleg
BVE	Beroepsvolwasseneneducatie
Bvo	Bruto vloeroppervlak
BW	Burgerlijk Wetboek
CE	Centraal examen
CMT	Centraal management team
Crebo	Centraal register beroepsopleidingen
CvB	College van bestuur
DC	Drenthe College
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
EDI	Economie & Dienstverlening
FPU	Flexibel pensioen en uittreden
Fte	Fulltime equivalent
Hbo	Hoger beroepsonderwijs
IBP	Informatiebeveiliging en privacy
JOB	Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs
LGF	Leerling Gebonden Financiering
LLO	Leven lang ontwikkelen
LOB	Loopbaanoriëntatie en begeleiding
Mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
MT	Managementteam
MZ/VZ	Maatschappelijke Zorg/Verzorgende
OBP	Onderwijsondersteunend beheerspersoneel
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OKF	Omkering kapitaaldienst financiering
OP	Onderwijzend personeel
OR	Ondernemingsraad
PWC	PricewaterhouseCoopers
ROC	Regionaal opleidingscentrum
RvT	Raad van toezicht
SE	School examen
SMW	Schoolmaatschappelijk werk
SR	Studentenraad
Vavo	Voortgezet algemeen volwassenenonderwijs
Vmbo	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
VO	Voortgezet onderwijs
WEB	Wet Educatie en Beroepsonderwijs
WEV	Wet Evenredige Vertegenwoordiging
WMEB	Wet Medezeggenschap Educatie en Beroepsonderwijs
WNT	Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector
WOPT	Wet Openbaarmaking Publieke Topinkomens
WW	Werkloosheidswet
ZAT	Zorgadviesteam
Z&W	Zorg & Welzijn

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 2022

