

D·C

DRENTHECOLLEGE

DRENTHE COLLEGE JAARVERSLAG 2019

daag jezelf uit

Voorwoord

We kijken terug op een mooi en vruchtbaar jaar: een jaar waarin veel veranderingen zoals die in de voorgaande periode zijn ingezet, gestalte kregen en effecten zichtbaar werden. Een jaar waarop we met trots mogen terugkijken naar de wijze waarop we gezamenlijk gingen bouwen aan een waardevolle toekomst voor onze studenten en onze regio, terwijl we gelijktijdig stevige stappen hebben gezet om dat in de toekomst ook te kunnen blijven doen.

Waar organisatieveranderingen in de praktijk soms ten koste kunnen gaan van aandacht en focus op de primaire opdracht, hebben we laten zien dat we onze bedoeling niet uit het oog verliezen en onze stijgende lijn weten te handhaven. Zo heeft de Inspectie recentelijk de onderwijskwaliteit weer beoordeeld met een voldoende. In de MBO Keuzegids 2019 heeft Drenthe College een hele mooie sprong vooruit gemaakt. Die beweging zetten we voort. In de MBO Keuzegids 2020 hebben we onze Topopleidingen gehandhaafd (23), en hebben meerdere van onze opleidingen de positie als beste van Nederland weten te verkrijgen en te behouden. Bovendien zijn we in de eindoordelen binnen vrijwel alle opleidingscategorieën gestegen.

Een grote component daarin is de tevredenheid van onze studenten over Drenthe College als geheel, onze begeleiding en ons onderwijs in het bijzonder. Al met al een positieve flow, die zeker wordt gesterkt door een trendbreuk in het aantal nieuwe aanmeldingen. Na jaren van krimp stijgt het aantal studenten (met een grote component BBL) licht.

Het afgelopen jaar is er niet stilgezeten. De overgang van sectoren naar regio's is succesvol gebleken, maar heeft ook energie gekost. Vooral voor het management zijn omstandigheden en verhoudingen ingrijpend gewijzigd. De staf had vooral te maken met de achterkant van die verandering. Systemen, administratie en andere dienstverlening moesten worden omgezet naar de nieuwe situatie, terwijl de winkel openbleef. Daarnaast is er met 'Teams aan zet' een beweging in gang gezet, die een grote invloed heeft op hoe de organisatie zich verder ontwikkelt.

Dat we daarmee de juiste koers hebben gekozen, zien we terug in het medewerkersonderzoek waarvan de resultaten begin 2019 beschikbaar kwamen. Met een gemiddeld resultaat van 7,5 op basis van een bovengemiddelde respons (79,2 procent), is de tevredenheid van onze medewerkers op het niveau dat we gedurende onze strategische periode in ieder geval willen handhaven. Een resultaat waar we met z'n allen trots op mogen zijn en dat ons het vertrouwen geeft om de koers in 2020 met kracht en energie verder voort te zetten.

Tegelijkertijd ondervonden we in 2019 voor het eerst aan den lijve de effecten van krimpende budgetten. Deze omstandigheden – die vanaf 2020 door de krimp zullen bestendigen – maken dat op een andere manier naar opties moet worden gekeken. Die toekomstgerichtheid is voor Drenthe College snel een belangrijk thema geworden. Net als voor de andere mbo-instellingen in Noord-Nederland (en elders) geldt dat de naderende krimp dwingt tot het beschouwen van de eigen positionering. Een toekomstverkenning leert ons dat dat we in de huidige vorm in ons speelveld kwetsbaar zijn.

Onze ambitie moet – ondanks goede resultaten – om die reden eerder omhoog dan omlaag om voorop te kunnen lopen. In alle gevallen geldt dat we onszelf uitdagen om vanuit eigen kracht de toekomst tegemoet te treden om onze opdracht in de regio te blijven vervullen. Waar we in de afgelopen jaren stevige stappen hebben gezet om de basis op orde te krijgen, komt er meer en meer nadruk te liggen op 'de basis verbeteren' en 'onderwijsvernieuwing'. Met de versnellingsagenda die eind 2019 is opgesteld wordt de komende vier jaren een extra impuls gegeven om deze slag versneld te maken om zo onze positie te versterken. Onze werkwoorden: vertrouwen, durven en groeien helpen ons om daar invulling aan te geven.

In 2020 draagt Albert Bruins Slot per 1 maart 2020 zijn rol als voorzitter College van Bestuur vanwege pensionering over aan Arwin Nimis die per 1 april 2020 start. Het verslagjaar heeft onder zijn gedeelde verantwoordelijkheid met Mare Riemersma plaatsgevonden. Bij het vertrek van Albert konden we op basis van het bovenstaande vanuit een goede startsituatie vooruit kijken naar een van jaar dat in het teken staat van verbeteren en versnellen.

Slechts een maand later bij de start van Arwin, zag de wereld er ingrijpend anders uit. Niemand had kunnen vermoeden dat in enkele weken tijd, COVID-19 zo abrupt kon ingrijpen op de wereld in zijn geheel en op onze maatschappij dichterbij huis. Halverwege Op het moment van schrijven hebben we in deze korte tijd, die langer voelt, kunnen ervaren dat de essentiële functies van onze maatschappij, rusten op het vakmanschap van het MBO. We hebben de veerkracht van het MBO gezien door onze studenten in razendsnel tempo digitaal op afstand te blijven begeleiden, veilig volgens planning te examineren om met meer dan een diploma op zak de zomervakantie in te gaan of veilig te blijven werken en leren in de zorg of andere vitale beroepen. Een inspanning en prestatie van formaat die trots maakt, maar die de zorg niet wegneemt. De zorg over en voor studenten in kwetsbare thuissituaties waarvoor we als school een veilige omgeving bieden, de economische zorg voor onze regio en bedrijven in onze regio waarmee we dag in dag uit samenwerken, en de zorg voor economische impact als gevolg van de Corona-crisis die nog voor ons ligt.

Dat doet een nóg dringender beroep op ons om samen met onze partners; bedrijven, instellingen en overheden, ons extra in te zetten voor een waardevolle toekomst van onze regio, maar vooral ook van onze studenten. Deze uitdaging pakken we met vertrouwen aan, maar we realiseren ons dat we dat alleen kunnen met iedereen waarmee we dag in dag uit dankbaar samenwerken aan onze bedoeling: het bijdragen aan een waardevolle toekomst van onze studneten en de regio!

Arwin Nimis
Voorzitter College van Bestuur

Mare Riemersma
Lid College van Bestuur

Leeswijzer

Met het jaarverslag 2019 legt Drenthe College verantwoording af over het gevoerde beleid en de bereikte resultaten. Het verslag is geschreven voor studenten en ouders, medewerkers, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en Commissie Kwaliteitsafspraken MBO, de provincie Drenthe, gemeenten, bedrijven en instellingen in de provincie Drenthe en scholen in het voortgezet onderwijs en het hoger beroepsonderwijs.

Omdat we met dit jaarverslag verantwoording afleggen over het eerste jaar van onze strategische periode 2019-2022, met onze kwaliteitsagenda als sturingsdocument, hebben we ervoor gekozen om de strategische lijnen uit onze kwaliteitsagenda grotendeels als leidraad te gebruiken voor dit verslag. Omdat plannen uit onze regio's Assen, Meppel en Emmen het fundament zijn van onze kwaliteitsagenda, wordt per strategisch lijn teruggekoppeld hoe deze ambities per regio invulling hebben gekregen. Zo zijn onze strategische doelstellingen duidelijk herkenbaar in onze verslaglegging en hopen we een scherp beeld te schetsen van hoe we gaandeweg werken aan onze opdracht.

Mocht u delen uit dit verslag willen lezen, dan hebben we hieronder een aantal interessante onderwerpen voor u op een rijtje gezet.

Studenten en ouders

In hoofdstuk 4 'Iedereen is welkom' leest u onder andere over de begeleiding en ondersteuning van studenten bij de start op onze instelling en gedurende de opleiding. In hoofdstuk 5 'Uitdagende leeromgeving' en hoofdstuk 7 'Meer dan een diploma' leest u onder andere over de kwaliteit van ons onderwijs, de resultaten van ons onderwijs en de tevredenheid van onze studenten en schetsen we hoe we door uitdagende onderwijs te bieden onze studenten meer mee geven dan alleen een diploma.

Medewerkers

Voor de ontwikkelingen binnen ons strategisch beleid op hoofdlijnen verwijzen we graag naar hoofdstuk 3. De ontwikkelingen binnen onze strategische pijlers zijn te lezen in de hoofdstukken 4,5,6 en 7 waarin we per strategische lijn de belangrijkste ontwikkelingen uit de regio's beschrijven. Hoofdstuk 8 gaat in op 'De Toekomstgerichte organisatie' waarin onder andere in wordt gegaan op organisatieontwikkelingen binnen DC, personeelsbeleid, resultaten van de DC Academie en het medewerkersonderzoek. het verslag van de Ondernemingsraad is opgenomen in hoofdstuk 1.4.

Bedrijven en instellingen

In hoofdstuk 6 'Partner in de regio' leest u onze inspanningen om invulling te geven aan onze rol als ontwikkelpartner in onze regio en gaan we in op onze samenwerkingen. De kwaliteit van het onderwijs (voor zowel de reguliere mbo-studenten als volwassenen) beschrijven we in hoofdstuk 5 'Uitdagende leeromgeving' en in hoofdstuk 7 'Meer dan een diploma'.

Gemeenten, provincie, het ministerie van OCW en CKMBO

In het eerste hoofdstuk gaan we onder andere in op onze organisatie en de governance. De kwaliteit van het onderwijs beschrijven we in hoofdstuk 5 'Uitdagende leeromgeving' en in hoofdstuk 7 'Meer dan een diploma'. In hoofdstuk 6 'Partner in de regio' leest u over onze regionale samenwerkingen.

In hoofdstuk 3 leest u over onze strategische lijnen en de wijze waarop wij via onze strategische KPI's en de permanente dialoog met onze medewerkers en studenten, koers houden op onze ambities. Onze strategische lijnen zijn het zwaartepunt van dit jaarverslag dat zich daarmee laat lezen als een integrale terugkoppeling op de voortgang van onze kwaliteitsagenda. Daarmee wijken we in vorm af maar komen we op inhoud tegemoet komen aan de verantwoordingswensen van de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO (CKMBO).

Contact

Heeft u vragen over het jaarverslag of wilt u meer informatie over Drenthe College dan kunt u bellen met het gratis nummer 0800 88 12345 of mailen naar info@drenthecollege.nl.

Inhoudsopgave

Voorwoord	3	9. Continuïteitsparagraaf 2020-2022	51
Leeswijzer	5	9.1 Ontwikkeling deelnemersaantallen	51
Inhoudsopgave	7	9.2 Personeel	51
		9.3 Meerjarenbegroting 2019 - 2022	53
1. Profiel Drenthe College	9	9.4 Meerjarenbalans 2019 - 2022 (x € 1.000)	55
1.1 Verklaring bevoegd gezag	9	9.5 Intern risicobeheersings- controlesysteem	56
1.2 Organisatie Drenthe College	9	9.6 Risicoparagraaf	58
1.3 Verslag van de Studentenraad	10	9.7 Raad van Toezicht	60
1.4 Verslag Ondernemingsraad	11		
1.5 Verslag van de Raad van Toezicht	12	10. Financiën	61
		10.1 jaarrekening	61
2. Ons verhaal	17	10.2 Inleiding	64
2.1 Onze strategie	17	10.3 Financiële situatie op balansdatum	64
		10.4 Financiële beschouwing	65
3. Strategische lijnen	19	10.5 Analyse resultaat 2019	66
		10.6 Kerngegevens Drenthe College	70
4. Iedereen is welkom	25	10.7 Grondslagen voor de Jaarrekening	73
4.1 De regio's	25	10.7.1 Waarderingsgrondslagen van de activa en passiva	73
4.2 Instroom- en toelatingsbeleid	26	10.7.2 Resultaatbepaling	76
4.3 Passend onderwijs	27	10.8 Toelichting Jaarrekening	77
4.4 Voortijdig schoolverlaten	29	10.8.1 Toelichting balans (in €)	77
4.6 Tijdelijke regeling voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen	30	10.8.2 Toelichting staat van baten en lasten (in €)	87
4.7 Vertrouwenscommissie	31	10.9 A.1.8 WNT-verantwoording 2019 Drenthe College	92
4.8 Klachten	31	10.10 Overige gegevens	95
		10.11 Gegevens over de rechtspersoon	99
5. Een uitdagende leeromgeving	33	10.12 Nota helderheid in de bekostiging van het BVE	100
5.1 De regio's	33	10.13 Vaststelling jaarrekening	101
5.2 Tevredenheid van studenten	34	Bijlage 1	103
5.3 Kwaliteitszorg	34	Toelichting	
5.4 Onderwijsinspectie	35	Jaarplan DC Centraal 2019-2020	
5.5 Excellentie programma	36	Verbeteren en vernieuwen	
5.6 Internationalisering	36	Bijlage 2	105
		Functies en nevenfuncties CvB en RvT	
6. Partner in de regio	39	Bijlage 3	106
6.1 De regio's	39	Organogram	
		Bijlage 4	107
7. Meer dan een diploma	41	Besteding subsidies	
7.2 Examinering	41	Bijlage 5	108
7.3 Jaar- en diplomaresultaat	42	Kengetallen personeel	
7.3 Doorstroom mbo-hbo	44	Bijlage 6	111
		Ziekteverzuim	
8. Toekomstgerichte organisatie	45	Bijlage 7	112
8.1 De regio's	45	Studentenaantallen	
8.2 De diensten	45		
8.3 Kengetallen en ziekteverzuim	49	Organisatie Drenthe College 2020	114
8.4 Tevredenheid medewerkers	49		

1. Profiel Drenthe College

1.1 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. De wettelijke vereisten definieert Drenthe College als alle relevante onderwijswet- en regelgeving. Hierbij verklaren wij dat Drenthe College al het mogelijke doet om daaraan te voldoen. Hieronder volgt een verbijzondering op een aantal punten:

- **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 in dat alle opleidingen voldoen aan de eisen van onderwijstijd.
- **Examinering** - De examinering verloopt conform geldende regelgeving en kwaliteitseisen.
- **Helderheid** - Drenthe College voldoet in de uitvoering van het onderwijs aan de uitgangspunten die daarvoor in de notitie Helderheid zijn gesteld.
- **Branchecode** - Drenthe College voldoet aan alle eisen die de branchecode stelt.

Uitzonderingen onderwijstijd

Met ingang van het schooljaar 2014 - 2015 is er een nieuwe regeling voor de onderwijstijd in het mbo van kracht: de Wet Modernisering Bekostiging Beroepsonderwijs. Vanaf dat schooljaar geldt een minimum-urennorm. Het gaat daarbij vooral om de zogenaamde begeleide onderwijstijd. Met de inwerkingtreding van de wet heeft de minister echter een afwijking van de urennorm mogelijk gemaakt.

In 2019 - 2020 hebben bij Drenthe College zeven afwijkingen van de onderwijstijd plaatsgevonden:

- Dienstverlening niveau 2
- Maatschappelijke Zorg niveau 3 / Verzorgende IG niveau 3
- Maatschappelijke Zorg niveau 4
- Verpleegkunde niveau 4
- Pedagogisch werk niveau 3 en 4
- Autotechnicus niveau 2 cohort 2019
- Motorfietstechnicus niveau 2 cohort 2019

1.2 Organisatie Drenthe College

Drenthe College is een Stichting. De officiële naam is ROC Drenthe College. Onder deze stichting vallen alle activiteiten. Drenthe College kent geen andere (neven)stichtingen. Drenthe College heeft formeel bij één partij onderwijs uitbesteed. Stichting Samenwerkingsverband Praktijkopleidingen Stukadoren Noorden des Lands (STUC Nood Nederland) verzorgt in dat kader voor de noordelijke provincies de opleidingen Schilderen en Stukadoren.

Drenthe College kent drie regio's, te weten: Assen, Emmen en Meppel. Daarnaast heeft de instelling een drietal stafdiensten: Dienst Onderwijs & ICT (inclusief Marketing & PR per 1-1-2020) en Dienst Facilitair, Finance & Control en HRM (organogram bijlage 3)

De besturing van Drenthe College

De Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) houdt toezicht op het College van Bestuur, fungeert als klankbord en vervult de werkgeversfunctie voor het College. De Raad 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. In de Branchecode goed bestuur in het mbo en de statuten is bepaald dat de zittingsperiode van een lid van de Raad vier jaar is. Daarna kan een lid nog een keer worden herbenoemd. De maximale zittingsperiode is acht jaar.

Het College van Bestuur

Het College van Bestuur (CvB) bestaat uit een voorzitter en een lid. Er is sprake van een collegiaal bestuur. Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor de gehele organisatie. De voorzitter en het lid hebben een taakverdeling afgesproken. Het CvB vergadert iedere week met als doel onderlinge afstemming te bereiken en besluiten te nemen over aangelegenheden die het Centraal Management Team (nog) niet raken.

Voor nevenfuncties van de leden van de RvT en het CvB verwijzen we naar 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 Managementteam

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

De Ondernemingsraad

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

De Studentenraad

De Studentenraad van Drenthe College heeft vijftien leden (de leden van de drie deelraden). De deelraden zijn regionaal georganiseerd rond de locaties in Assen, Emmen en Meppel. De deelraden hebben periodiek overleg (minimaal om de tien weken) met de verantwoordelijke regiodirecteur. Minimaal twee keer per jaar heeft de voorzitter van het College van Bestuur overleg met de voltallige Studentenraad. De Studentenraad heeft ook twee keer per jaar overleg met de Ondernemingsraad en een keer per jaar met de Raad van Toezicht.

1.3 Verslag van de Studentenraad

De Studentenraad bestond in 2019 uit vijftien leden. Zes leden uit de regio Assen, vijf uit Emmen en vier uit Meppel. De Studentenraad heeft vijf keer met het College van Bestuur vergaderd, twee keer met de Raad van Toezicht en drie keer met de Ondernemingsraad. De Studentenraad bespreekt in deze vergaderingen zaken die de hele school raken.

In 2019 heeft de Studentenraad instemming gegeven ten aanzien van:

- De notitie Schoolkostenbeleid Drenthe College 2019
- Het instellen van een numerus fixus voor de opleidingen Mediavormgever (Emmen), Motorfietstechniek (Assen) en Handhaver toezicht en veiligheid (Assen)
- De aanvraag uitzondering begeleide onderwijstijd voor de opleidingen Zorg en Welzijn (cohort 2019) en Auto- en motorfietstechnicus (cohort 2019)
- Wijzigingen in de onderwijsovereenkomst, de BPV-overeenkomst, het Studentenstatuut en het Zwangerschapsprotocol schooljaar 2019 - 2020
- De hoofdlijnen van de jaarlijkse begroting

Daarnaast heeft de Studentenraad onder andere gesproken over:

- De resultaten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek 2019
- Het onderzoek van de Onderwijsinspectie naar de staat van de instelling
- Commissie Scheffer over de Kwaliteitsagenda Drenthe College
- Keuzegids mbo 2019
- De realisatie van rookvrije schoolpleinen en -terreinen per 1 augustus 2020

In 2019 is een vertegenwoordiging van de Studentenraad betrokken geweest bij de sollicitatieprocedure voor de functie van voorzitter van het College van Bestuur.

Alisha Bulthuis, Voorzitter Studentenraad

1.4 Verslag Ondernemingsraad

De OR heeft dertien leden. In juni 2019 zijn er reguliere verkiezingen gehouden (einde zittingstermijnen) en per 1 september 2019 bestaat de OR uit de volgende leden: Jan Hazelhoff (voorzitter; Emmen/ EDI), Marco de Hoop (vicevoorzitter, Emmen/ EDI), Dita Wiersma, herkozen (secretaris; Emmen/ Techniek), Jennie de Boer (Assen/ DC-Start), Henk Hendriksen (Meppel/ EDI), Doedi Steenge-Sijken (Emmen/ OBP), Jan Paul Pietersma, herkozen (Assen/ EDI), Albert Stevens, herkozen (Assen/ OBP), Karin Stoffers (Assen/ Zorg& Welzijn), Frank Schuring (Emmen/ Techniek), Roline Segaar (Emmen/ EDI) en Jannes Jan Mulder (Assen/ EDI). In Meppel is de vacature OBP open blijven staan.

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. Een lid van de HRM-commissie had zitting in de commissie aanbesteding arbo, twee leden in de werkgroep duurzame Inzetbaarheid en een lid in de commissie aanbesteding catering. Daarnaast hebben OR-leden zitting genomen in diverse selectiecommissies (onder andere voor de functie lid College van Bestuur).

De OR voert wekelijks overleg, zo mogelijk op verschillende locaties van Drenthe College. In 2019 heeft tussen de OR en het College van Bestuur negen keer een formeel overleg plaatsgevonden en negen keer een informeel overleg met het dagelijks bestuur. Tevens heeft er twee keer een artikel 24-overleg plaatsgevonden met het CvB en de RvT. Drie keer is er overleg geweest met de Studentenraad en het CvB.

De Ondernemingsraad heeft in 2019 gebruik gemaakt van haar instemmingsrecht en heeft instemming gegeven op:

- Arboarts op locatie
- Aanstellingsbeleid Drenthe College
- Protocol onvoldoende functioneren
- Huis van Werkvermogen
- Beleid startende docenten
- Declaratie en vergoedingen beleid
- Functiebouwwerk ICT
- Hoofdlijnen Begroting
- Functieprofiel preventiemedewerker

De OR heeft een positief advies gegeven ten aanzien van:

- Principebesluit huisvesting Emmen
- Functieprofiel voorzitter CvB
- Herijking afdeling ICT
- Meerjarenbegroting
- Maraps

Naast bovengenoemde onderwerpen, waarop de OR advies en instemming heeft uitgebracht, zijn in het formeel overleg met het CvB de volgende zaken aan de orde gekomen:

- Waardevolle toekomst Drenthe College
- Allocatiebedragen onderwijsteams
- Stand van zaken financiën Drenthe College
- Notitie coalitie zorg inclusief financiële bijlage
- Facilitering leden Ondernemingsraad (art. 17,8 en 22 WOR)
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek
- Communicatie Drenthe College (manager MPR)
- Procedure benoeming preventiemedewerker

- Jaarrekening en jaarverslag 2018
- Maraps
- Accountantsverslag 2018
- Kaderbrief 2020
- Adviesrapport herijking afdeling ICT

Extern onderhoudt de OR contacten met de Ondernemingsraden van de noordelijke ROC's. Hiervoor komen de raden viermaal per jaar bijeen om informatie en kennis uit te wisselen. Tevens is de OR aangesloten bij het landelijk Platform OR voor het mbo. Bij de landelijke tweedaagse zijn tien OR-leden aanwezig geweest in het kader van deskundigheidsbevordering. Ook nemen de leden regelmatig deel aan voorlichtingsavonden voor MBO-OR georganiseerd door de AOb in het kader van bijscholing en deskundigheidsbevordering. Enkele leden hebben scholing gevolgd gerelateerd aan de taak die zij hebben in een commissie.

Marco de Hoop
Voorzitter Ondernemingsraad

Dita Wiersma
Secretaris Ondernemingsraad

1.5 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.

De Raad van Toezicht bestond in 2019 uit zes leden, te weten: Mevrouw Janneke Hadders (voorzitter), mevrouw Astrid-Odile De Visser, mevrouw Gerry Geitz, de heer Dick De Waard, de heer Mas Boom en de heer Rutger Van Zuidam.

Commissies 2019

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 en mevrouw Hadders en richt zich op:

- De benoeming van leden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur
- Het functioneren van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur
- De arbeidsvoorwaarden en de beloning van het College van Bestuur en de honorering van de Raad van Toezicht
- De evaluatie van het eigen functioneren van de Raad van Toezicht
- Toezicht op goed en maatschappelijk verantwoord bestuur

Auditcommissie

De auditcommissie bestaat uit de heer De Waard en mevrouw De Visser 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 informatievervalsing
- Naleving van de aanbevelingen van de externe accountant
- Evaluatie en benoeming van de externe accountant
- Belangrijke investeringen

Commissie onderwijskwaliteit

De commissie onderwijskwaliteit bestaat uit mevrouw Geitz 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.

Benoeming voorzitter College van Bestuur

De Raad van Toezicht heeft 19 december 2019 de heer Nimis benoemd als voorzitter van het College van Bestuur. Samen met mevrouw Riemersma-Diephuis vormt de heer Nimis vanaf 1 april 2020 het College van Bestuur van Drenthe College. De Raad van Toezicht is ervan overtuigd dat met deze benoeming de bestuurlijke continuïteit van Drenthe College voor de komende jaren op uitstekende wijze is gewaarborgd.

Bijeenkomsten

In 2019 heeft de Raad van Toezicht zes keer vergaderd. Voorafgaand aan de reguliere vergaderingen hebben de leden een vooroverleg waarbij noch het College van Bestuur noch de bestuurssecretaris aanwezig zijn. De agenda van de vergaderingen van de Raad van Toezicht 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.

Informatiebronnen

De Raad van Toezicht krijgt zijn informatie in de eerste plaats van het College van Bestuur. De Raad vindt het belangrijk om de informatie ook via andere bronnen te verkrijgen en hiermee tegenspraak te organiseren zoals genoemd in de branchecode. Twee keer per jaar vindt daarom overleg plaats met de Ondernemingsraad, de Studentenraad en de leden van het Centraal Managementteam. Daarnaast legt de Raad van Toezicht werkbezoeken af bij (onderwijs)teams en is een vertegenwoordiging van de Raad aanwezig bij evenementen, openingen, et cetera. De Raad van Toezicht bracht in 2019 een bezoek aan diverse locaties in Emmen als voorbereiding op het nemen van besluiten over de huisvesting.

Zelfevaluatie

De Raad heeft onder begeleiding van een externe adviseur in 2019 een zelfevaluatie gehouden die gebaseerd was op interviews met de leden. Dit heeft geresulteerd in een aantal vragen die als input dienen voor het gesprek binnen de Raad en de ontwikkeling van een toezichtvisie die past bij de beweging van Teams aan zet, de besturingsfilosofie en de strategische doelen. Dit heeft tot de volgende uitkomst geleid:

Toezichtvisie:

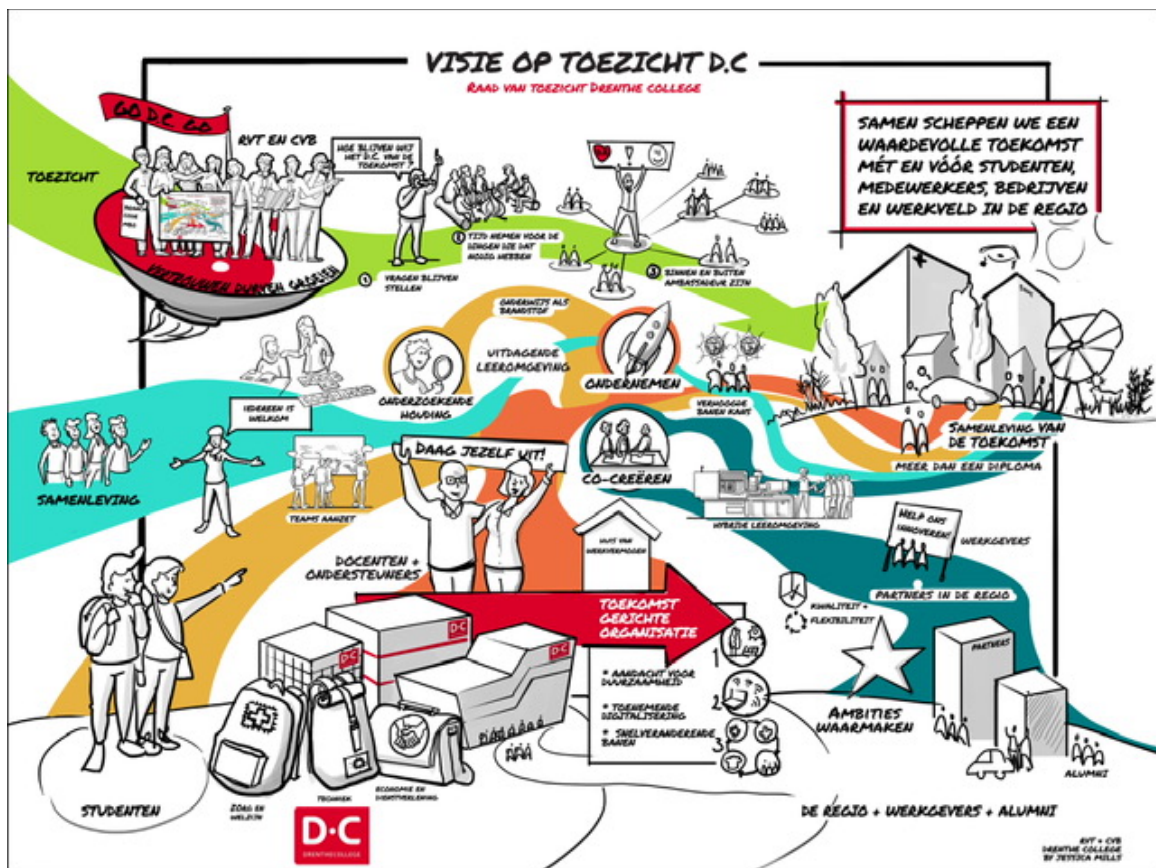
Wij steunen Drenthe College in zijn opdracht om bij te dragen aan een waardevolle toekomst voor studenten, medewerkers, bedrijven en partners in de regio.

Dat doen wij 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 Drenthe College ambassadeur te zijn
- De Branchecode goed bestuur in het mbo toe te passen

Deze toezichtvisie zal als leidraad dienen voor besluiten en de jaarlijkse zelfevaluatie van de Raad van Toezicht. De Raad heeft drie hoofdtaken waarbij elk lid vanuit zijn of haar rol expertise aanbrengt. 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 van Drenthe College in eigen netwerken



Uitleg bij de infographic:

Turkoois: De samenleving - Iedereen is welkom bij Drenthe College. Ook mensen die moeite hebben met leren lezen en schrijven van de Nederlandse taal. Zij worden binnen Drenthe College in een uitdagende leeromgeving aangemoedigd om te vertrouwen, te durven en te groeien. Dit leidt tot een verhoogde kans op een baan.

Geel: De student - Van voortgezet onderwijs naar mbo en hbo: de student wordt aangemoedigd om zichzelf uit te dagen, zich te ontplooiën, een onderzoekende houding aan te nemen en onderneemt zelf initiatieven om te blijven co-creëren met docenten, medestudenten en met toekomstige werkgevers in de regio in een hybride leeromgeving. De studenten krijgen meer dan alleen een diploma, het is een mindshift om een leven lang te blijven leren en een maatschappelijke bijdrage te leveren in de samenleving van de toekomst.

Orange-rood: De docenten en ondersteuners - Ook de medewerkers van Drenthe College worden uitgedaagd om onderzoekend en ondernemend te zijn. Zij werken binnen een toekomstgerichte organisatie die studenten uitdagen en voorbereiden op de snel veranderende arbeidsmarkt. De mogelijkheden van het Huis van Werkvermogen geven hiervoor een praktische richting aan (duurzame inzetbaarheid). De medewerkers komen uit de regio en werken samen met de regio.

Donkerblauw: Alumni en werkgevers in en uit de Regio - Drenthe College werkt actief samen met werkgevers en alumni uit de regio aan maatschappelijke regionale vraagstukken. Ook is er plek binnen Drenthe College voor de werknemers uit de regio om zich verder te ontwikkelen. Zo wordt de samenleving van de toekomst de samenleving van vandaag.

Onderkant en rechter bovenhoek van de schets: De wereld en de samenleving van de toekomst - Hier staat de student centraal. De student die zijn weg binnen Drenthe College vindt, zich ontplooiert en die vervolgens maatschappelijke waarde meebrengt en toevoegt in samenwerking en partnerschap.

Externe accountant

In 2019 heeft de auditcommissie tijdens twee vergaderingen met de accountant (PWC) gesproken en aansluitend heeft ook de voltallige Raad van Toezicht met de accountant overleg gehad.

Overige thema's Raad van Toezicht

In 2019 heeft de Raad van Toezicht goedkeuring gegeven aan de jaarrekening en het jaarverslag 2018, de begroting 2020 en de meerjarenbegroting 2020-2023. In 2019 zijn onder meer het kwaliteitsplan, de regioplannen, huisvesting Emmen, werving nieuwe voorzitter CvB, strategische/toekomstige uitdagingen Drenthe College en de versnellingsagenda aan de orde geweest.

Bij alle besluiten neemt de Raad 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.
- De Raad van Toezicht houdt toezicht op het waarborgen van de grondslag en het doel van Drenthe College, zoals verwoord in de statuten.
- De Raad van Toezicht ziet toe op naleving van de wet- en regelgeving en de Branchecode goed bestuur in het mbo.
- De Raad 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.

Tenslotte

De Raad van Toezicht is van mening dat met de geformuleerde toezichtvisie en de werkwijze (in subcommissies en de voltallige Raad) een goede bijdrage geleverd kan worden aan de strategische doelen van Drenthe College.

Janneke Hadders

Voorzitter Raad van Toezicht

2. Ons verhaal

Door jezelf uit te dagen bouw je aan een waardevolle toekomst. Daarom dagen wij als Drenthe College onze studenten, partners en elkaar uit om grenzen te verleggen. Dit doen we door aandacht te hebben voor talenten en mogelijkheden. Waarbij we leren van elkaar en met elkaar. Voor studenten zorgen we dat ze zich gehoord en gezien voelen. We bieden studenten goede persoonlijke begeleiding en uitdagend onderwijs. Zo ontdekken zij wat voor hen van waarde is en hoe zij van waarde willen zijn. Nu en in de toekomst.

Onze medewerkers zijn bevlogen en betrokken. Want iedere student verdient inspirerende docenten. Samen zorgen we daarom voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs. De mensen voor de klas en ook de teams van professionals en deskundigen er omheen.

Samen met bedrijven, instellingen en de regio zien en benutten we kansen. Goed inspelen op een snel veranderende arbeidsmarkt. Het hoofd bieden aan de gevolgen van vergrijzing en krimp. Potentieel ontsluiten bij kwetsbare groepen in de samenleving. Onze organisatie richten we daarom in met een sterke focus op de regio. Zo zijn we een partner die weet wat er leeft én nodig is in de regio's in Drenthe. Als uitgangspunten gebruiken we bij onze ambities de werkwoorden vertrouwen, durven en groeien. De manier om onszelf en anderen uit te dagen en bij te dragen aan een waardevolle toekomst voor Drenthe.

2.1 Onze strategie

Onze visie

Onderwijs met ruimte om te groeien vanuit je eigen passie en talent is een belangrijke pijler voor een waardevolle en betekenisvolle toekomst.

Onze bedoeling

Bouwen aan een waardevolle toekomst doe je door jezelf uit te dagen. Daarom dagen we studenten, onszelf en partners uit om grenzen te verleggen. Zo ontdek je wat van waarde is. Voor jezelf en voor jouw omgeving. En hoe je zelf van waarde wilt zijn. Nu en in de toekomst.

Onze werkwoorden

In plaats van kernwaarden kiezen we bewust voor werkwoorden. Die geven aan wat we belangrijk vinden, maar vooral dat we hier iedere dag aan en mee werken. Dit hebben we samengevat in de werkwoorden: vertrouwen, durven, groeien.



Vertrouwen betekent voor ons: je veilig kunnen voelen, jezelf kunnen zijn, zien en gehoord worden, gekend worden. Het houdt ook in dat interne en externe stakeholders op ons kunnen vertrouwen.

Durven betekent voor ons: de moed hebben om nieuwe dingen te doen, verkennen en willen experimenteren, lef tonen, ondernemen en grenzen verleggen en het vertrouwen hebben om een uitdaging aan te gaan.

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.

Een waardevolle toekomst; één sturingsdocument

Op basis van het Bestuursakkoord MBO is afgesproken dat de instellingen een Kwaliteitsagenda opstellen voor de periode van 2019 - 2022. Deze afspraken kwamen op het moment dat de kanteling naar een regiostructuur (per 1 januari 2018) was afgerond en het vorige strategisch plan afliep. De filosofie rond teams aan zet is zichtbaar. De belofte aan de student staat centraal, waarbij het eigenaarschap duidelijk is verdeeld over de onderwijsteams, de regio's en de diensten. Zij hebben elk een eigen plan, waarvoor zij garant staan. We werken allemaal aan een waardevolle toekomst voor de student en de regio: het CvB is daarin een verbindende factor. Dit is ook wat het ministerie van OCW vraagt: op een ambitieuze manier met partners inspelen op belangrijke en actuele vragen in het werkgebied.

Drenthe College heeft dan ook besloten om te werken met één nieuw sturingsdocument: het Strategisch Plan DC 2019 - 2022. De Kwaliteitsagenda valt inhoudelijk één op één samen met dit plan en voldoet aan alle eisen die daaraan gesteld worden.

Een beweging van onderop: onderwijsteams, regio's, diensten en centraal

Omdat de onderwijsteams direct bijdragen aan een waardevolle toekomst, zijn ze in de nieuwe filosofie verantwoordelijk voor het hele traject: van intake tot diploma. Teams maken geen strategische plannen maar formuleren een onderwijsvisie en teamplan met eigen keuzes over alle onderwijszaken. Ze krijgen daarvoor de middelen en informatie die ze daarbij nodig hebben.

Op basis van de regio-opdracht formuleren de regio's eigen plannen, die zijn afgestemd met studenten, bedrijven en instellingen in het werkgebied. Een regioplan is geen afgeleide van een centraal strategisch plan. Eerder andersom. Vanuit hetzelfde startpunt (bijdragen aan een waardevolle toekomst) verschillen de plannen qua ambities en maatregelen. Zo kan er adequaat ingespeeld worden op ontwikkelingen in de regio.

De stafdiensten hebben een gezamenlijk plan waarbij vanuit dezelfde opdracht wordt gewerkt: Een toekomstgerichte organisatie. Daarbij zal hun dienstverlening verschuiven van het bedienen van hoofdzakelijk het management naar het direct bedienen van teams. Sommige vormen van dienstverlening worden juist minder responsief: we voeren processen integraal, digitaal, eenvoudig en efficiënt uit.

Uit de regioplannen zijn vier strategische lijnen gedestilleerd die de basis vormen voor de strategische koers van Drenthe College. Dit is nadrukkelijk de volgorde waarin van onderop de Kwaliteitsagenda als sturingsdocument is opgebouwd. Dat betekent tegelijkertijd dat de realisatie van de Kwaliteitsagenda logischerwijs plaatsvindt in de regio's, de diensten en de onderwijsteams. Het rapporteren over gerealiseerde doelstellingen uit onze Kwaliteitsagenda is dan ook grotendeels een optelsom van gerealiseerde doelstellingen in de regio's en de diensten.

3. Strategische lijnen

Wij zien onze bijdrage de komende jaren langs vier lijnen.

1. Iedereen is welkom

Bij Drenthe College is iedereen welkom. Daarom zijn onze scholen open en wordt iedereen gezien en gehoord. We bieden uitstekende begeleiding aan iedereen die bij ons onderwijs volgt. Ook aan de kwetsbare groepen voor wie we een uitdaging zien in Drenthe. Wij leveren extra energie om ook hen mee te kunnen laten doen. Zo ontwikkelen én behouden we alle talenten bij Drenthe College en weten we (toekomstige) werknemers aan onze regio te binden. In het bijzonder zijn we er voor mensen die willen toetreden tot de arbeidsmarkt. Want iedereen kan zich ontwikkelen en op zijn eigen manier bijdragen aan de toekomst van de regio.

2. Een uitdagende leeromgeving

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

3. Partner in de regio

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

4. Meer dan een diploma

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

Toekomstgerichte organisatie

In de regio's werken we hard aan onze ambities voor de toekomst. Een belangrijke rol daarbij hebben onze ondersteunende diensten. Snel veranderende beroepen, toenemende digitalisering en aandacht voor duurzaamheid vragen om een wendbare organisatie. De kwaliteit en flexibiliteit van de diensten zijn voor onze regio's medebepalend voor het kunnen waarmaken van ambities. De komende jaren investeren we dan ook sterk in de professionele ontwikkeling van medewerkers. Dat doen we vanuit de visie dat onze gezamenlijke inzet (van docenten en ondersteuners) bepalend is voor de kwaliteit van het onderwijs. Daarin maakt de professional het verschil.

We zetten in op digitalisering, om processen eenvoudiger te maken en op adequate informatievoorziening. Zo zijn we wendbaar en werken we (kosten)efficiënt aan de vraag vanuit de regio. De ondersteunde diensten willen een katalysator zijn voor duurzaam doen en denken. Dat geldt niet alleen voor facilitaire zaken maar bijvoorbeeld ook voor HR-beleid.

Landelijke speerpunten

In de Regeling Kwaliteitsafspraken worden de drie landelijke speerpunten geëxpliciteerd. De drie landelijke speerpunten zijn niet als kapstok voor het Strategisch Plan gebruikt, en dus ook niet voor de Kwaliteitsagenda. Zij komen soms expliciet (jongeren in een kwetsbare positie onder pijler 1) en soms in meer impliciete vorm terug. Wel kunnen we stellen dat zij inhoudelijk het zwaartepunt vormen van de Strategische koers van Drenthe College de komende jaren.

Jongeren in een kwetsbare positie

De (begeleiding van) jongeren in een kwetsbare positie gaat over kwetsbare groepen in de samenleving. Hoe geeft Drenthe College die groepen met een diploma een duurzame plek op de arbeidsmarkt, en daarmee uiteindelijk economische zelfstandigheid? Dit speerpunt heeft kwalitatief goed onderwijs met uitstekende begeleiding als hoofdmoot en komt terug in onze eerste strategische pijler. Na jaren van nadruk op het voorkomen van uitval van zittende studenten, verschuift het naar het opnemen van deze groepen, die in Drenthe zijn oververtegenwoordigd: iedereen is welkom.

We bieden iedereen een veilige omgeving, bieden steun door middel van uitstekende Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB), blijven voortijdig schoolverlaten voorkomen en hebben extra aandacht voor kwetsbare groepen als entree, niveau 2 en inburgeraars. Ook in de derde en de vierde strategische pijler werken we aan dit speerpunt. Door onderwijs in samenwerking met bedrijven en instellingen aan te bieden, de instroom vanaf het vmbo te versoepelen en ons opleidingsaanbod aan te passen, maar ook door studenten vaardigheden mee te geven waar ze hun hele leven baat bij hebben.

Gelijke kansen

Het speerpunt 'gelijke kansen in het onderwijs' draait vooral om vaardigheden. Verschillende soorten vaardigheden studenten nodig hebben om zo hoog mogelijk te reiken initieel, maar die hen ook in staat stellen later zelf hun loopbaan te blijven vormgeven. Een goede doorstroom organiseren via een goede aansluiting, vooral bij de overgangen in het onderwijs. Een goede intake en begeleiding is een adequaat middel. Een middel waarin we volop investeren in de eerste strategische pijler.

Gelijke kansen komen aan bod in de tweede strategische pijler waarin we de student uitdagen met uitdagende leervormen, internationale ervaringen of excellentietrajecten om er zo veel mogelijk uit te halen. In de derde pijler werken we expliciet aan succesvolle instroom vanuit het vmbo en doorstroom in de hele kolom vo-mbo-hbo. In de vierde pijler bieden we meer dan een diploma: via 21ste-eeuwse vaardigheden maken we studenten klaar voor een toekomst waarin wendbaarheid blijvend nodig zal zijn.

De arbeidsmarkt van de toekomst

Dit derde speerpunt draait om een opleidingsportfolio dat is toegesneden op het betreffende werkgebied. Onderwijs met een zinvolle praktijkcomponent, hybride leervormen en mogelijkheden voor excellerende studenten. Dit komt bij Drenthe College – hoe kan het als mbo-instelling eigenlijk ook anders – in alle vier de strategische pijlers voor. In alle regio's wordt – op basis van de lokale omstandigheden – gekeken naar het portfolio, wordt intensief samengewerkt met het bedrijfsleven en zetten we in op excellentieprogramma's. De aansluiting met de regio is zelfs wat dit Strategisch Plan echt wezenlijk anders maakt, dan voorgaande jaren.

In de eerste strategische pijler wordt extra aandacht gegeven aan de arbeidsmarktkansen van kwetsbare groepen. In de tweede pijler maken we internationalisering, skills wedstrijden en excellentieprogramma's toegankelijk voor al onze studenten. In de derde pijler geven we het onderwijs vorm met bedrijven en instellingen, aan de hand van echte – en daarmee actuele - praktijkopdrachten. In de vierde strategische pijler ligt het zwaartepunt voor wat betreft dit speerpunt: we werken aan een portfolio op maat voor de regio, leiden op voor een volwaardige deelname aan de maatschappij en zijn makelaar in een leven lang ontwikkelen.

Wel betekent onze organisatiefilosofie, dat de verschijningsvorm van de Kwaliteitsagenda soms afwijkt van gebruikelijk. Hierdoor zijn in de Kwaliteitsagenda soms verschillen tussen regio's te zien. We vragen immers van teams en regio's om in te spelen op hun lokale omstandigheden, de behoeften van hun partners en hun studenten. En we verwachten dat de diensten daar weer op maat op inspelen. Dat betekent onherroepelijk dat er verschillen ontstaan. Als eigenaarschap lager in de organisatie komt te liggen, ontstaan verschillen in inrichting, maar ook in ambities en gekozen oplossingen. Onderstaande matrix laat zien hoe via de realisatie van onze strategische pijlers, in voldoende mate invulling gegeven wordt aan de landelijke speerpunten van de regeling Kwaliteitsafspraken 2019-2022.

	Jongeren in kwetsbare positie	Gelijke kansen in het onderwijs	Voorbereiden arbeidsmarkt v/d toekomst
Iedereen is welkom	x	x	x
Uitdagende leeromgeving		x	x
Partner in de regio	x		x
Meer dan een diploma	x	x	x

Tabel 1 Matrix invulling landelijke speerpunten

Strategische Kritieke Prestatie-indicatoren (KPI's)

We willen concreet af te rekenen zijn op wat we hebben bedacht, wat we hebben gedaan en wat dat heeft opgeleverd. Daarom leggen we verantwoording af over onze strategische KPI's die terug te brengen zijn tot de strategische koers met vier lijnen en het dienstenplan, en die de koers in onze ogen adequaat uitdrukken. Met de KPI's hieronder geven we aan dat deze thema's de komende jaren onze expliciete aandacht hebben. Ze zijn dan ook de basis voor de kwaliteitscyclus die in 2019 is ontwikkeld om adequaat op deze indicatoren te kunnen sturen. De lijst met KPI's is expres beperkt van omvang. Dit omdat het onmogelijk is om het oog te houden op veel meer onderwerpen tegelijk. In deze strategische indicatoren is onderscheid te herkennen tussen meetbare en merkbare KPI's.

Sommige zaken kunnen we meten, sommige zaken zijn überhaupt niet zinvol om te meten. Dit geldt bijvoorbeeld voor 'Co-creatie onderwijs met bedrijven en instellingen'. Dit valt slecht te meten: dat is bij uitstek iets met een kwalitatieve waarde. Liever vertellen we welke contacten we hebben gelegd, welke onderwijsteams we hebben gestimuleerd en wat daarvan de zichtbare resultaten waren. Deze indicator is dus vooral 'merkbaar'. Toch kan het de functie als KPI goed vervullen. We kunnen er immers mee sturen en we kunnen er verantwoording over afleggen. Zij het 'narratief'. In de terugkoppeling van resultaten als uitwerking van de regioplannen die verderop in dit jaarverslag te lezen zijn, zijn tal van voorbeelden die illustratief zijn voor de resultaten op deze 'merkbaar' KPI's.

KPI	DC 2018	Landelijk	2020	2022
Iedereen is welkom				
Tevredenheid LOB	7,2	7,0	7,4	7,6
Kleine kwaliteit	5,8	5,8	6,2	6,4
Een uitdagende leeromgeving				
Uitdagende didactische concepten in het reguliere onderwijsproces	6,5	6,45	6,7	6,9
Tevredenheid opleiding	7,2	7,1	7,3	7,4
Partner in de regio				
Co-creatie onderwijs met bedrijven en instellingen	-	-	Merkbaar	Merkbaar
Meer dan een diploma				
Meer dan diploma	-	-	Merkbaar	Merkbaar
Een toekomstgerichte organisatie				
Tevredenheid medewerkers	MTO19: 7,5		7,5	7,5

Tabel 2 Kritieke prestatie-indicatoren

Meten en sturen op strategische KPI's

Ten behoeve van het verantwoordingskarakter van de KPI's meten we de tevredenheid uit bovenstaande lijst ook 'officieel'. We nemen een cijfer met een formele status (JOB, KTO, MTO) als uitgangspunt. Vervolgens meten we periodiek de tevredenheid bij alle studenten. Dat doen we – naast alle eventuele informele momenten – met een gecertificeerd bureau, zodat we kunnen verantwoorden dat het meten volgens de regelen der kunst is gedaan en dat resultaten valide en representatief zijn.

Voor de meting van de vier strategische KPI's van de pijlers 'Iedereen is welkom' en 'Een uitdagende leeromgeving' is hiervoor in het verslagjaar de systematiek van meten ingericht en aanbesteed. Deze strategische KPI's meten de tevredenheid van studenten ten aanzien van een aantal specifieke onderwerpen. De meeste vragen op het gebied van studenttevredenheid zijn direct afkomstig uit de JOB-monitor. JOB-monitor 2018 is als nulmeting gebruikt. In een tweetal gevallen heeft Drenthe College een extra vraag toegevoegd.

Het tevredenheidsonderzoek loopt gedurende de vier jaar van de planperiode. Tweemaal per jaar worden deze specifieke onderwerpen via een enquête onder alle studenten gemeten. De uitkomsten van deze metingen worden gerapporteerd op teamniveau, regio-niveau en DC-niveau, zijn instelling- en branche-breed.

Op teamniveau wordt gerapporteerd op basis van opleiding, studiejaar en regio. De rapportages zijn instelling- en branche breed. De rapportages zijn bruikbaar voor zowel het onderwijsteam, het hoger management als het CvB. Alle resultaten zijn onderling te vergelijken en te analyseren. De uitkomsten en cijfers vormen daarmee een goede basis voor een gesprek met een afgebakend (onderwijs)team, zodat deze teams met de rapportage tot specifieke verbeteracties kunnen komen.

Daarnaast wordt elk jaar, aan het eind van studiejaar, een eindrapportage opgeleverd waarin alle uitkomsten van de tussentijdse metingen (opgeteld) worden meegenomen. In de eindrapportage wordt geanalyseerd welke trends, verschillen en overeenkomsten naar voren komen.

	periode	2019	2020	2021	2022
JOB	december-februari	x		x	
Eigen meting	mei		x	x	x
	november		x		x

Tabel 3

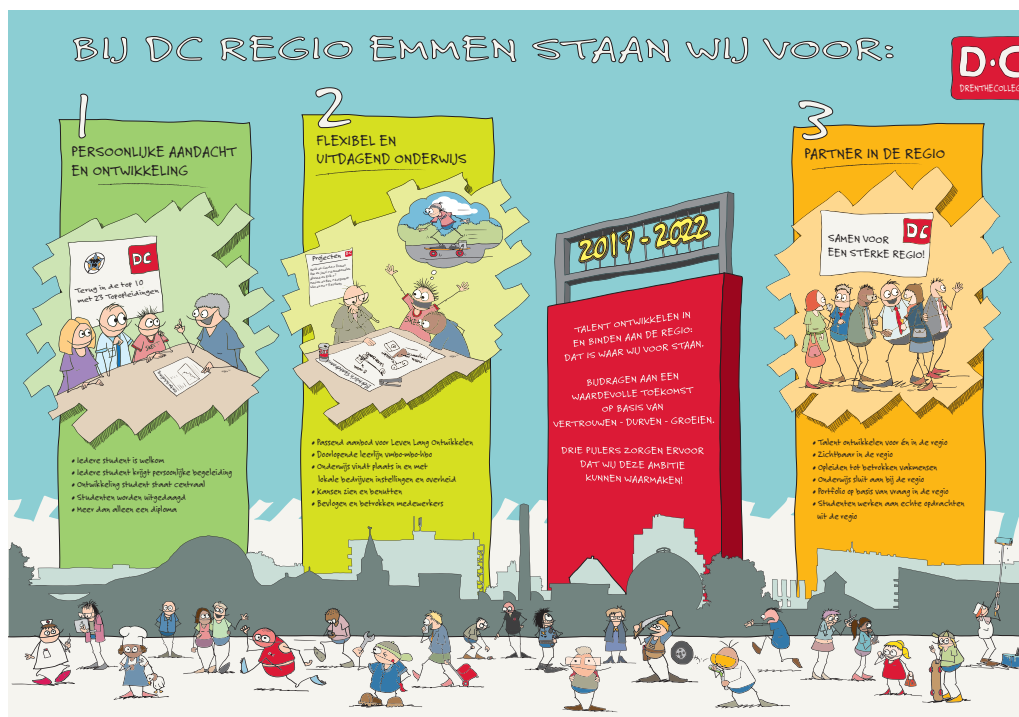
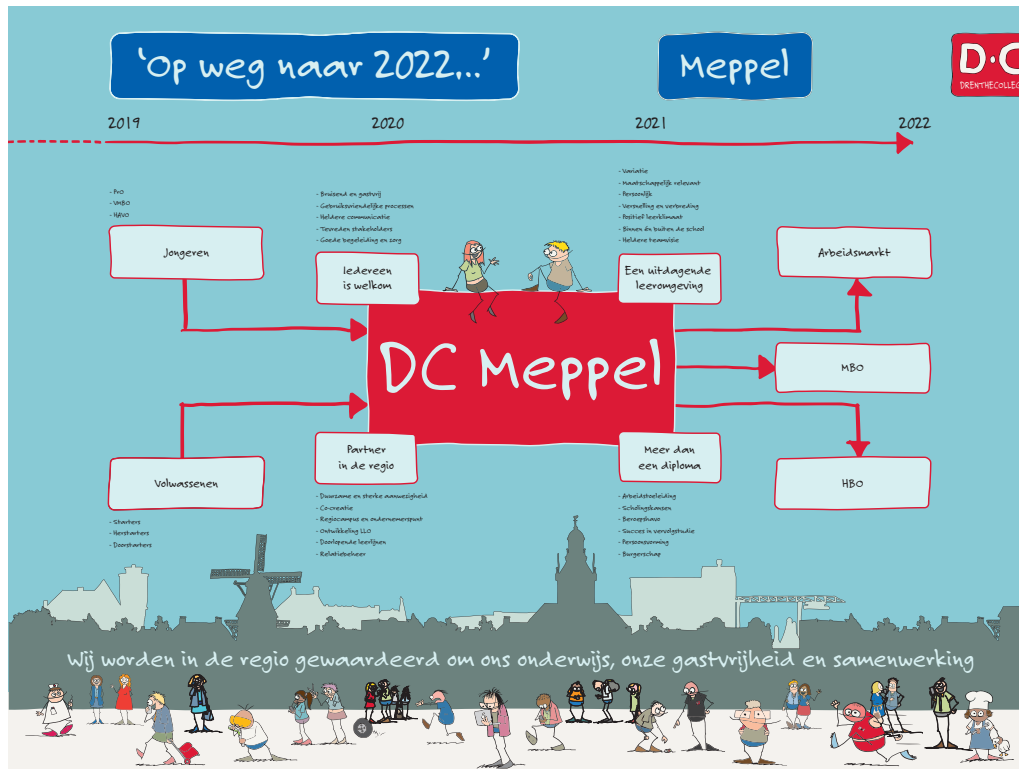
Betrokkenheid studenten

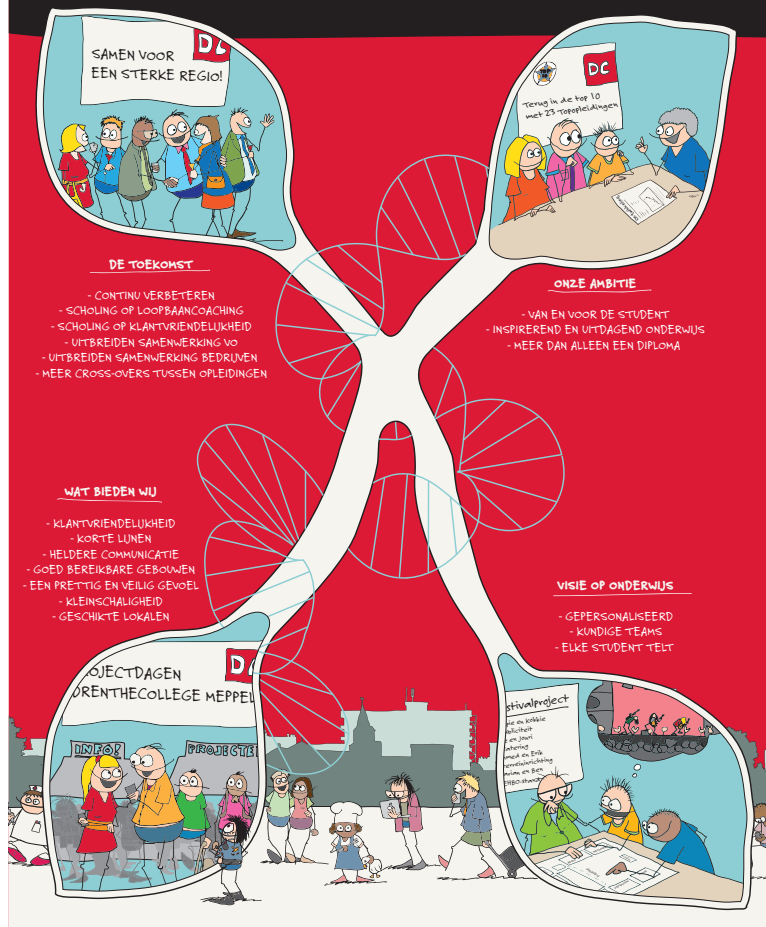
Om tot een gedragen plan te komen zijn studenten, docenten en partners uit de regio actief betrokken bij de totstandkoming van het Strategisch Plan DC 2019 - 2022. Voor de Studentenraad geldt dat ze bij de totstandkoming ook een formele rol hebben gehad. Die betrokkenheid in het aanloopproces is belangrijk, maar veel belangrijker nog is de blijvende dialoog met studenten gedurende de uitvoering van onze plannen. Juist dan worden keuzes gemaakt om binnen de kaders die je samen hebt bepaald invulling te geven aan de doelstellingen. Daarom is het van belang met elkaar te blijven toetsen of we de juiste keuzes maken.

In de beginfase van de planperiode, zo ook in 2019, hebben deze sessies het karakter om de strategische lijnen gezamenlijk te laden door te spreken over wat we precies verstaan onder ambities die we hebben geformuleerd. Wat betekent het precies als we zeggen dat iedereen welkom is en hoe moet dat tot uiting komen in wat we dagelijks doen? Welke beelden hebben we bij uitdagend onderwijs precies en hoe kunnen innovatieve samenwerkingen als partner in de regio nog meer uitdagende leerervaringen creëren voor jou als student? Al dit soort vragen helpen om samen onze strategische lijnen te laden en gezamenlijk gedurende de looptijd van de planperiode met elkaar te blijven toetsen of we de juiste keuzes blijven maken. In de bijlage 10 is ter illustratie de opbrengst van de sessie met de Centrale Studentenraad over de pijler 'Een uitdagende leeromgeving' opgenomen.

Betrokkenheid docenten

Zoals eerder toegelicht is de strategische koers nadrukkelijk een beweging van onderop. Vanuit de bedoeling, bijdragen aan een waardevolle toekomst, en de regio-opdracht zijn regio's tot regioplannen gekomen. Vanuit deze plannen zijn vervolgens de vier strategische lijnen gedestilleerd die de basis vormen voor de strategische koers van Drenthe College. In de totstandkoming van de regioplannen zijn in alle regio's medewerkersbijeenkomsten georganiseerd om tot een gezamenlijk gedragen regioplan te komen dat aansluit bij het karakter van de DC-regio en de opgave van de regio die zij bedienen. Deze zijn vertaald naar visuele cartoons die verspreid over de regio de team-ruimtes sieren en op die manier helpen om te blijven refereren bij het gezamenlijk invulling geven aan de regio-ambities.





Betrokkenheid partners

Het is niet voor niks dat onze ambitie om een gewaardeerde partner in de regio te zijn als één van de strategische lijnen een prominente plek heeft in onze kwaliteitsagenda. Het succesvol invulling geven aan onze opgave bestaat bij de gratie van een vruchtbare samenwerking met onze partners. De kanteling van een sectorale naar een regionale structuur binnen het Drenthe College heeft de afgelopen jaren geleid tot een nog sterkere verankering het Drenthe College in de regionale context en de samenwerking met onze partners in de regio.

Dat maakte het dan ook vanzelfsprekend om in de totstandkoming van onze kwaliteitsagenda, de input van bedrijven, instellingen en regionale overheden actief op te halen en in gesprek te gaan hoe zij onze rol de komende jaren zien in de gezamenlijke uitdagingen die er liggen. Per regio zijn stakeholdersbijeenkomsten georganiseerd om dit gesprek te organiseren. De rijke opbrengst heeft een plek gekregen in de regioplannen en de organisatie-brede lijn is de basis voor de strategische lijn 'Partner in de regio'.

4. Iedereen is welkom

Bij Drenthe College is iedereen welkom. Daarom zijn onze scholen open en wordt iedereen gezien en gehoord. We bieden uitstekende begeleiding aan iedereen die bij ons onderwijs volgt. Ook aan de kwetsbare groepen voor wie we een uitdaging zien in Drenthe. Wij leveren extra energie om ook hen mee te kunnen laten doen. Zo ontwikkelen én behouden we alle talenten bij Drenthe College en weten we (toekomstige) werknemers aan onze regio te binden. In het bijzonder zijn we er voor mensen die willen toetreden tot de arbeidsmarkt. Want iedereen kan zich ontwikkelen en op zijn eigen manier bijdragen aan de toekomst van de regio.

4.1 De regio's

Assen

Iedereen is welkom is in de regio Assen het centrale criterium waarin we vorm en inhoud geven aan een maximale toegankelijkheid voor iedereen die bij Drenthe College wil studeren. We kennen de regio met haar specifieke kenmerken en voelen ons verantwoordelijk voor het duurzaam ontwikkelen van talent. Samen met partijen in ons werkgebied leveren we een bijdrage aan de inclusieve samenleving waarin iedereen een kans krijgt op een volwaardige en uitdagende (leer-)plek. In 2019 is onder andere gewerkt aan:

- Het realiseren en uitbouwen van in- en doorstroomtrajecten vmbo-mbo samen met de regionale vmbo-scholen
- Het inrichten en uitvoeren van pilots maatwerk en gepersonaliseerd leren
- De vormgeving van combinatie trajecten havo-mbo
- Het realiseren van naar buiten gericht hulpaanbod binnen de schoolmuren (school als wijk)
- Het mogelijk maken van tussentijdse instroom op niveau 1, doorstroom naar niveau 2 en het op elkaar afstemmen van andere mbo-niveaus
- Zij-instroomtrajecten binnen Zorg en Welzijn in het kader van leven lang ontwikkelen
- De planvorming van een ontwikkelingsgericht-portfolio dat aansluit bij de behoeften van de student
- De onderwijsvisie CARS. Onderwijs waarin de student zijn Competenties kan ontwikkelen, zowel in de praktijk als op school. De student kan Autonomoos keuzes maken, over bijvoorbeeld wat hij wil leren, op welk moment, het studietempo en de manier of plek van leren. Daarnaast vormt de Relatie met docenten, medestudenten en het werkveld een belangrijk onderdeel en is Structuur het fundament van deze visie
- De invoering van de uitgangspunten eerstelijnsstudentbegeleiding, gekoppeld aan de doorontwikkeling van LOB naar loopbaancoaching als integraal kenmerk van het onderwijsaanbod

Emmen

In de regio Emmen richten we ons op studenten die initieel onderwijs volgen. Het is onze verantwoordelijkheid maximaal toegankelijk te zijn voor iedereen die bij Drenthe College wil studeren. In het kader van leven lang ontwikkelen verbinden we ons ook aan partners die kandidaten hebben voor studietrajecten buiten het initiële onderwijs. We maken maximaal gebruik van de mogelijkheden binnen de mbo-regelgeving om studenten te werven en ze voor lange tijd te behouden en te begeleiden in hun persoonlijke ontwikkeling. In dit kader wordt in Emmen onder andere gewerkt aan:

- Het opnemen van eerstelijns studentbegeleiding in de onderwijsteams
- Het versterken van LOB
- De start van D-Chance als intern heroriëntatietraject voor switchers en potentiële uitvallers
- Het maken van afspraken met vo en hbo op zowel opleidings- als brancheniveau over instroom en inhoudelijke afstemming
- Organisatorische en onderwijskundige planvorming met betrekking tot een regionale aanpak voor niveau 2
- Het in positie brengen van de accountmanagers en het ontwikkelen van alumnibeleid

Meppel

In 2019 - 2020 zet de regio Meppel in op het ontwikkelen van een visie en het organiseren van cultuurimpulsen richting een gastvrije en bruisende school. In 2019 heeft dit geresulteerd in het organiseren van verschillende sessies voor alle medewerkers binnen de regio om zich hier op te bezinnen. Omdat het thema gastvrijheid ook binnen de regio een grote rol speelt, is dit breder getrokken. Dit heeft geleid tot een project in samenwerking met Windesheim waarbinnen studenten een hospitality-spel hebben ontwikkeld voor ondernemers in de binnenstad. Een van de besluiten is dat de werkgroep positive action een centrale rol gaat spelen en studenten een grotere rol krijgen. Het jaardoel om de ouderbetrokkenheid te versterken is doorgeschoven naar 2020.

Om de processen optimaal en klantvriendelijk in te richten zijn deze in de regio Meppel in kaart gebracht. Dit heeft geresulteerd in efficiëntere processen en een constructief vervolg van het implementeren van het examenbureau. Het proces rondom de BPV-overeenkomst bleek, met name in de BBL, een uitdaging te zijn die breed binnen Drenthe College aandacht vereist. Tegelijkertijd is in het voorjaar een actieplan opgesteld dat moet resulteren in een aangescherpt proces. In 2019 is in de regio Meppel de planningscyclus geoptimaliseerd en afgerond.

De zorgstructuur in de regio is direct bij de aanvang van schooljaar 2019 - 2020 geïmplementeerd en gereduceerd qua omvang. Ieder team heeft een eerstelijnszorgdeskundige. Tegelijkertijd heeft dit ook duidelijk gemaakt dat een aangepast aanbod van zorg en begeleiding een vereiste is. Rondom de informatievoorziening richting potentiële studenten blijkt de vernieuwde opzet van de open dagen succesvol te zijn. Voor het meelopen van vo-scholieren is een ander digitaal platform vereist. Daarnaast willen we in de regio inzetten op samenwerking met vo-scholen.

4.2 Instroom- en toelatingsbeleid

In 2018 is de Wet Vervroegde Aanmelding en Toelating voor het MBO in werking getreden. Drenthe College hanteert deze wet als basis voor het instroom- en toelatingsbeleid. Dit betekent dat aspirant-studenten die zich op uiterlijk 1 april aanmelden en aan een aantal door het ministerie vastgestelde voorwaarden voldoen, recht hebben op plaatsing in de opleiding van de eerste voorkeur. Bij tijdige aanmelding hebben de aspirant-studenten recht op een studiekeuzeadviesgesprek.

Voor toelating tot een mbo-opleiding is een vmbo-diploma vereist of een overgangsbewijs van klas 3 naar klas 4 (of hoger) van de havo passend bij het niveau van de vooropleiding. Het ministerie van OCW stelt jaarlijks een lijst van opleidingen vast waarvoor aanvullende eisen gesteld mogen worden. Zo kunnen er eisen gesteld worden ten aanzien van de fysieke geschiktheid voor chauffeursopleidingen, praktische bedrevenheid in bewegingsactiviteiten voor de opleiding Sport en Bewegen en creatieve en artistieke aanleg bij de opleiding Mediavormgeving.

Bij zeer hoge uitzondering kan het bevoegd gezag besluiten om kandidaat-studenten te weigeren tot een opleiding op niveau 2, 3 of 4. Studenten die niet voldoen aan de toelatingseisen kunnen worden ingeschreven bij een Entreeopleiding.

Intakeprocedure

Alle studenten die zich aanmelden bij Drenthe College nemen deel aan de intakeprocedure. Deze procedure bestaat uit het invullen van de Startmeter (om de student te leren kennen) en een kennismakingsgesprek. Bij twijfel of de gekozen opleiding geschikt is, bestaat de mogelijkheid om door middel van een verlengde intake een studiekeuzecheck uit te voeren. Hierdoor kan de student met meer zekerheid bepalen of de juiste keuze wordt gemaakt of dat een andere opleiding een betere optie is. Een student die aan de toelatingsvoorwaarden voldoet, behoudt echter het recht om toegelaten te worden tot de opleiding van de eerste voorkeur, ongeacht de uitkomsten van de verlengde intake.

Mbo-instellingen moeten zorgen voor toegankelijk onderwijs, ook voor moeilijke doelgroepen. Als uit de intake kan worden afgeleid dat de student wegens persoonlijke factoren, ziekte of handicap de opleiding naar verwachting niet kan afmaken binnen de gestelde opleidingsduur, treft Drenthe College naar redelijkheid maatregelen die het mogelijk maken de opleiding te volgen en af te ronden.

Centrale commissie voor bijzondere toelating

In de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) wordt voorzien in de mogelijkheid om kandidaat-studenten die wettelijk niet toelaatbaar zijn na een toelatingsonderzoek alsnog toe te laten. De wet geeft aan dat het bevoegd gezag het nemen van de beslissing over de toelating kan opdragen aan een door haar in te stellen toelatingscommissie. Binnen Drenthe College is de centrale commissie voor Bijzondere Toelating geïnstalleerd. Deze commissie neemt aanmeldingen van kandidaten die niet aan de toelatingsvoorwaarden voldoen, in behandeling en beoordeelt en besluit over het wel of niet verlenen van een zogenoemde vrijstelling van de vooropleidingseis voor de gewenste opleiding.

Kandidaten met deze vrijstelling, mogen deelnemen aan de intakeprocedure van de opleiding. De toelatingsprocedure is in eerste instantie gericht op personen van achttien jaar en ouder die als gevolg van verschillende omstandigheden geen diploma hebben behaald of die het ooit behaalde diploma niet kunnen overleggen. Er vindt een toelatingsonderzoek plaats om te bepalen of ze in staat zijn om een opleiding op niveau 2, 3 of 4 te volgen en succesvol af te ronden. Een student die jonger is dan achttien jaar wordt zo mogelijk terugverwezen naar het vmbo. Als terugkeer geen optie is, wordt de student bij uitzondering toegelaten als ongediplomeerde instromer in een Entreeopleiding.

In 2019 zijn 125 verzoeken tot vrijstellingen aangevraagd; 47 verzoeken zijn gehonoreerd en elf zijn afgewezen. De overige aanvragers hebben zich tijdens het onderzoekstraject om verschillende redenen teruggetrokken of zijn verwezen naar de Entreeopleiding.

4.3 Passend onderwijs

In 2019 heeft het College van Bestuur de opdracht gegeven om in de vorm van een coalitie te onderzoeken of de bestaande zorgstructuur van het Drenthe College nog voldoende aansluit bij onze huidige en toekomstige studenten en voldoet aan de verwachtingen van onze interne en externe stakeholders.

Uit alle informatie die verzameld is door de coalitieleden is gebleken dat er een verbeterslag in studentbegeleiding gemaakt kan worden. Vanuit de visie op studentbegeleiding is een uitvoeringsadvies gegeven welke aansluit bij de uitkomsten 'teams aan zet' doordat onderwijsteams de 1e lijn, ondersteunt door een teamadviseur studentbegeleiding begeleiding van de student zelf kunnen vormgeven en uitvoeren ; begeleiding in en door het onderwijs. Wanneer een onderwijsteam nog niet over de juiste competenties beschikt of wanneer het een complexe ondersteuningsvraag betreft, wordt hierin ondersteunt door de 2e lijn adviseurs (intern specialisten). Naast de begeleiding van studenten kunnen ook docenten individueel of in teamverband ondersteunt worden door adviseurs uit de 1e of 2e lijn.

Door deze verandering in de structuur van de (student)begeleiding maakt Drenthe College de omslag van Passend Onderwijs naar Passend Onderwijzen.

Daarnaast wordt door een duidelijke rol en taakomschrijving van 1e en 2e lijn adviseurs aan interne en externe stakeholders duidelijkheid gegeven over de verantwoordelijkheden, mogelijkheden en grenzen in studentbegeleiding binnen het Drenthe College.

Drenthe College zal, na uitvoerig overleg, voor iedere (potentiële) student met een beperking beslissen of het mogelijk is om hem of haar te plaatsen en/of geplaatst te houden. Afhankelijk van de aard van de beperking en de gewenste opleiding zijn er namelijk grenzen aan de ondersteuning die Drenthe College kan bieden. Indien de benodigde ondersteuning niet geboden kan worden, dan kan het voorkomen dat een student niet kan worden geplaatst. Er zal dan gezamenlijk gekeken worden welke school wel kan voldoen aan de ondersteuningsbehoefte.

Een ondersteuningsvraag kan voortkomen uit een beperking (visueel, auditief of fysiek). Het kan ook zijn dat er sprake is van een chronische ziekte, gedragsproblemen of problemen in de omgeving van de student (bijvoorbeeld de thuissituatie). Deze studenten worden uitgenodigd voor een uitgebreidere intakeprocedure en hebben een verdiepend gesprek met een studentadviseur. Samen wordt gekeken welke ondersteuning de student nodig heeft en hoe deze geboden kan worden.

Voor ondersteuning binnen de school hanteert Drenthe College 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

Grenzen aan de ondersteuning

In een aantal bijzondere gevallen kan de gevraagde ondersteuning een onevenredige inspanning vragen waardoor plaatsing niet mogelijk is. Het gaat dan bijvoorbeeld om:

- Studenten die niet voldoen aan de plaatsingscriteria van de opleiding
- Specifieke bekwaamheden van docenten in verband met een visuele of auditieve handicap (bijvoorbeeld gebarentaal). Een doventolk is welkom in de lessen
- Studenten die aangewezen zijn op een ringleiding
- Studenten die aangewezen zijn op allergeenvrije ruimtes
- Studenten die erg slechthorendheid of doof zijn in combinatie met spraak- en/of taalproblemen
- Studenten met ernstige gedragsproblemen. Bijvoorbeeld extreem agressief gedrag waardoor de veiligheid en of het welbevinden van anderen in gevaar komt
- Studenten die gedurende de schooltijd noodzakelijke medisch behandelingen moeten ondergaan, die niet op of door Drenthe College verzorgd (kunnen) worden

Voor studenten die langdurig ziek zijn en daardoor geen reële kans hebben op het behalen van een diploma wordt per opleiding bekeken of het docententeam en de studentenadviseurs voldoende mogelijkheden hebben om de student te ondersteunen.

Inrichting van de ondersteuning

De ondersteuning die wordt bekostigd uit 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
- Trajectbegeleiding op school en tijdens de BPV
- Extra begeleiding door een externe persoon of organisatie

De studentenadviseur bespreekt welke ondersteuningsvraag de student heeft en welke begeleiding geboden kan worden. Samen met de student (en eventueel de ouders of begeleiders) wordt een ondersteuningsplan opgesteld. De afspraken uit dit plan worden opgenomen in de onderwijsovereenkomst. Na tien en twintig weken vinden er evaluaties plaats.

Omvang ondersteuning

Er wordt niet met arrangementen gewerkt binnen Drenthe College. Elke ondersteuningsvraag wordt besproken als maatwerktraject voor de student. Afhankelijk van de ondersteuningsvraag van de student wordt bepaald wie de extra begeleiding en ondersteuning gaat geven.

In kalenderjaar 2019 was de verdeling als volgt:

	Aantallen studenten
Uitsluitend interne begeleiding	413
Uitsluitend externe begeleiding	107
Zowel interne als externe begeleiding	78
Niet duidelijk	2
Totaal	600

Tabel 4 Interne en externe ondersteuning

Financiële verantwoording

In totaal is aan ondersteuningsarrangementen binnen Drenthe College globaal 2,6 miljoen euro gereserveerd. Hiervan wordt de zorgstructuur (€ 1.670.000), SMW (€ 269.500) en ondersteuning in het kader van passend onderwijs (€ 722.000) 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 of plusvoorzieningen zijn hierin niet meegenomen.

4.4 Voortijdig schoolverlaten

Na jaren van daling van het aantal voortijdig schoolverlaters (VSV) stijgt sinds schooljaar 2015 - 2016 landelijk het aantal schoolverlaters. Drenthe College werkt nauw samen met scholen en organisaties in de regio om voortijdige uitval te voorkomen. Desondanks is ook binnen Drenthe College een stijgende trend te zien, die vergelijkbaar is met de landelijke cijfers.

Het percentage studenten dat de school voortijdig verlaat, gaat van 4,79 procent in 2016 - 2017 naar (voorlopig) 5,52 procent in 2018 - 2019. De stijging heeft meerdere oorzaken. Allereerst zorgt een aantrekkelijke economie dat het bedrijfsleven sterk aan jongeren trekt. Hierdoor stroomt een hoger percentage studenten zonder startkwalificatie uit. Ten tweede constateren we een toename van zogenaamde multiproblematiek onder jongeren. Dit zorgt ervoor dat het in veel gevallen beter is om de student tijdelijk buiten de opleiding te plaatsen en te laten deelnemen aan een traject. Zo kan er eerst aan de problemen gewerkt worden om op een later moment de schoolloopbaan voort te zetten. Tot slot zien we bij Drenthe College de uitval op niveau 2 toenemen terwijl er een afname is te constateren binnen de opleidingen op niveau 1. De oorzaak hiervan ligt in de stijgende doorstroom van niveau 1 naar niveau 2. Niveau 1 studenten die doorstromen naar niveau 2 hebben een grotere kans om voortijdig uit te vallen.

In onderstaande tabel zijn de cijfers over de afgelopen drie schooljaren per niveau weergegeven.

	2016-2017			2017-2018			2018-2019 (voorlopig)		
	Norm	DC	landelijk	Norm	DC	landelijk	Norm	DC	landelijk
nivo 1	27,50%	40,20%	26,70%	27,50%	19,59%	23,28%	26,40%	20,00%	23,22%
nivo 2	9,50%	8,82%	8,93%	9,40%	10,35%	9,48%	8,60%	11,28%	10,01%
nivo 3	3,60%	2,71%	3,44%	3,50%	4,08%	3,88%	3,20%	3,92%	4,17%
nivo 4	2,75%	3,02%	2,93%	2,75%	3,04%	3,35%	2,70%	3,77%	3,49%
Gemiddeld		4,79%	4,71%		5,01%	5,10%		5,52%	5,35%

Tabel 5 VSV-percentages over de laatste drie schooljaren

Bovenstaande tabel laat de trend zien waarin de VSV-cijfers van het Drenthe College zich de afgelopen drie schooljaren ontwikkelen waarin ook zichtbaar is hoe deze trend zich verhoudt tot de landelijke trend en de norm. Daarin zien we dat hoewel de VSV-cijfers zich niet ten positieve ontwikkelen, de ontwikkeling binnen het Drenthe College op instellingsniveau dezelfde trend laat zien als landelijk. Tegelijkertijd zien we op de verschillende niveaus wel afwijkingen ten opzichte de landelijke trend en de norm. Daarin is het vermoeden dat het landelijke beleid zich door vertaald naar de resultaten. De invoering van taal en rekenen, het toelatingsrecht maar ook de toenemende multidisciplinaire problematiek bij jongeren hebben merkbaar invloed op onze inspanningen en resultaten. Ook onze eigen beleidskeuzes hebben effect. Het actief stimuleren van opstroom van niveau 1 naar niveau 2 is daar een illustratief voorbeeld van.

4.5 Uitval voorkomen

Het voorkomen van voortijdig schoolverlaten is een gezamenlijke taak van onder andere scholen, gemeentes, zorg- en hulpverleningsinstanties. De provincie Drenthe is opgedeeld in drie zogenaamde Regionale Meld- en Coördinatiepunten (RMC's). Binnen het RMC werken alle regionale partijen samen met als doel een sluitend vangnet voor jongeren in een kwetsbare positie en het voorkomen van uitval. In elke RMC-regio is een analyse uitgevoerd waarbij de specifieke problematiek en de redenen van uitval zijn onderzocht. Deze analyse is de basis voor een gerichte regionale aanpak.

De overheid wil het voortijdig schoolverlaten binnen het mbo terugdringen naar twintigduizend studenten in 2021. Sinds 2012 is het mogelijk om per RMC-regio subsidie aan te vragen voor gerichte (gezamenlijke) activiteiten om uitval te voorkomen. Drenthe College is penvoerder namens de scholen en verantwoordt de besteding van de middelen. In 2019 is ruim vijfhonderdduizend euro besteed in de drie RMC-regio's.

Projectnaam	Kosten
Kosten contactschool	€ 57.000
VSV NM 1 route onderwijs	€ 2.800
VSV NM 2 Intergrip Drenthe VO-MBO	€ 8.200
VSV NM 3 Groningen	€ 15.000
VSV ZO 1 route onderwijs	€ 144.600
VSV ZO intergrip Drenthe VO-MBO	€ 8.200
VSV ZO 4 Plusvoorziening (thuiszitters)	€ 114.800
VSV ZW 1 Uitstroomprofiel onderwijs	€ 37.700
VSV ZW 3 Plusvoorziening Hoogeveen	€ 54.300
VSV ZW 4 Plusvoorziening Meppel	€ 58.000
totaal	€ 500.600

Tabel 6 VSV projecten RMC-regio's Drenthe 2019

De subsidie wordt onder andere besteed aan warme overdracht tussen vo en mbo. Met behulp van het programma Intergrip zijn alle jongeren in beeld die het vo gaan verlaten en door moeten stromen in een vervolgopleiding. RMC-medewerkers van de gemeente en de scholen kunnen met dit programma controleren of jongeren tussen de wal en het schip dreigen te raken. Daarnaast wordt de subsidie besteed aan schoolmaatschappelijk werk. Deze medewerkers zorgen voor een laagdrempelige ingang voor jongeren met specifieke problematiek. Subsidie als middel voor een gezamenlijke aanpak tussen partijen in de regio blijkt succesvol. In 2021 - 2024 treedt een nieuwe subsidieperiode in.

4.6 Tijdelijke regeling voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen

In 2019 zijn 133 aanvragen voor de tijdelijke voorziening leermiddelen gehonoreerd. In totaal is 65.288 euro uitgekeerd. Voor 219 studenten van de Entree-opleidingen is een uitzondering gemaakt. Voor deze studenten zijn alle boeken en licenties door Drenthe College aangeschaft (64.255 euro). In totaal is 129.543 euro aan middelen uit deze tijdelijke regeling ingezet.

Voor de meeste aanvragen deden de Stichtingen Leergeld de inkomenscheck. In 2019 hebben Leergeld Emmen en Leergeld Assen dat ook gedaan voor aanvragen uit gemeentes waar geen stichting actief is. De Stichtingen Leergeld behandelen in eerste instantie de aanvragen en doen de inkomenscheck. De uitkomsten hiervan geven zij door aan Drenthe College. Drenthe College verzorgt de verdere afhandeling.

Inkomenscheck 2019 door	Aantal aanvragen	Hoogte vergoeding
SL Assen	21	€ 11.918
SL Emmen	76	€ 34.096
SL Friesland	3	€ 529
SL Hoogeveen	4	€ 3.256
SL Meppel	4	€ 1.906
SL Westerkwartier	5	€ 2.727
SL Groningen	15	€ 8.725
De Wolden	2	€ 1.175
Overig	3	€ 956
Totaal	133	€ 65.288

Tabel 7 Aanvragen tijdelijke voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen

4.7 Vertrouwenscommissie

Taken en samenstelling

Voor de sociale veiligheid is binnen Drenthe College een vertrouwenscommissie actief. De commissie bestaat uit acht interne vertrouwenspersonen. Een interne vertrouwenspersoon is verbonden aan één of meerdere locaties van Drenthe College. De vertrouwenscommissie wordt sinds 2011 ondersteund door twee externe vertrouwenspersonen.

Meldingen 2019

In 2019 hebben er 35 eerste gesprekken plaatsgevonden (in 2018 lag dit aantal op 47). In 26 situaties was de melder degene die voor zichzelf het gesprek aanvroeg; dit betrof zowel medewerkers als studenten. In veertien situaties vroeg de medewerker een gesprek aan voor zichzelf. In drie situaties trad de medewerker op als signalerende derde. In twaalf situaties vroeg de student een gesprek aan voor zichzelf. In drie gevallen vroegen de ouders een gesprek aan. In vijftien situaties was het ongewenste gedrag gericht tegen een student en in zes situaties tegen een docent. In twaalf gevallen was het ongewenste gedrag gericht tegen een andere medewerker en in drie situaties tegen een ander persoon (bijvoorbeeld binnen het BPV-bedrijf).

4.8 Klachten

Overzicht klachten en geschillenprocedures en huishoudelijk reglement

Drenthe College kent een algemene klachtenregeling voor klachten van studenten, ouders, medewerkers en externen. Gelet op de specifieke regelgeving in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs 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), in dit verslagjaar kwam het in geen enkel geval tot een formele klacht. Dit was mede het gevolg van het vroegtijdig inzetten van mediation. In 2019 zijn evenmin klachten op grond van het reglement commissie van beroep voor de examens ingediend. In 2018 werden nog zes klachten op grond van dit reglement ingediend en in 2017 twee. Evenals in de voorgaande twee jaren werden er ook nu geen klachten over ongewenst gedrag ingediend. Aangezien het in geen enkel geval tot een formele klacht heeft geleid, kan geconcludeerd worden dat mogelijke klachten in een vroegtijdig stadium en naar tevredenheid zijn afgehandeld.

Interne geschillencommissie in het kader van de cao mbo

In 2019 hebben twee medewerkers een bezwaar ingediend tegen de inschaling als instructeur. In 2018 is geen enkel bezwaar ingediend. Beide bezwaren in 2019 zijn als ongegrond beoordeeld door de interne geschillencommissie.

Samenstelling commissies

De onafhankelijke klachtencommissie van Drenthe College 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 mbo de interne geschillencommissie.

5. Een uitdagende leeromgeving

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

5.1 De regio's

Assen

Drenthe College Assen koerst op een leeromgeving die praktijkgericht en hybride onderwijs mogelijk maakt. Een omgeving waarin leren binnen school verweven wordt met leren op de werkplek. De student moet kennis kunnen opdoen maar het ook direct kunnen gebruiken in de praktijk. In Assen hebben we de ambitie dat alle studenten in 2022 minimaal drie praktijkopdrachten uitvoeren, waarvan één in een innovatiewerkplaats. Voorbeelden van dergelijke hybride onderwijsvormen zijn bijvoorbeeld:

- Deelname aan Morocco Dessert Challenge vanuit het TT Instituut in samenwerking met de opleiding Sport en Beweging
- Expertise College: intensieve samenwerking met Visio
- Multilevel horeca-opleidingen binnen Hof van Saksen
- De school, maar ook instellingen uit de omgeving kunnen evenementen en sportactiviteiten laten organiseren door Bureau Sport van de opleiding Sport en Bewegen
- In samenwerking met het Martini Ziekenhuis en Wilhelmina Ziekenhuis voeren studenten onderzoek uit in het ziekenhuis.
- Practoraat Zorg en (sensor)technologie
- Leerafdelingen pedagogisch werk en onderwijsassistent
- Start crossover Techniek opleiding Smart Industry
- Evenementen Assen door opleidingen Beveiliging en HTV

Emmen

Studenten binden en boeien is cruciaal voor het studiesucces en de (studie-)loopbaan van de student. In de regio Emmen werken we onder andere aan:

- ICT-opleidingen met een meer persoonsgericht studiemodel
- Regio relevante crossovers
- In het kader van hybride leren wordt gewerkt in leerpleinen en wordt wijkleren toegepast
- Het samenvoegen van curricula om vanuit een breder competentieperspectief op te leiden
- Opleiden binnen en buiten de muren van de school waar we op zoek gaan naar echte opdrachten en projecten in samenwerking met het bedrijfsleven
- Het ontwikkelen van een passend Entree-traject voor meer getalenteerde schoolverlaters

In de regio zijn we op zoek naar optimalisatie tussen diverse werkvormen en omgevingen waarin studenten leren. Deze veranderingen vragen aandacht voor de competenties van docenten en instructeurs. Samen met HRM wordt hier aandacht aan besteed.

De fysieke plaats van leren is vooral afhankelijk van de leerweg. Voor BOL-studenten geldt dat dit in de eerste fase van de opleiding vooral in een veilige, gecontroleerde en sociale omgeving binnen de school plaatsvindt.

Meppel

In de regio Meppel maken, ontwikkelen en evalueren we het onderwijs vanuit een heldere visie.

In 2019 is hier op ingezet op de volgende manieren:

- Het gebruik van een format teamplan waarbij teams zelf hun ontwikkelrichting kiezen maar waarin ook is gestuurd op het maken van een scholingsplan per team
- Blijvende stimulans om Leerkracht te gebruiken als team
- Kennisdeling via workshops
- Inzet van Praktijk Experts om versneld tot co-creatie van het onderwijs te komen
- Geïntensiveerde samenwerking met de regiocampus en het ondernemerspunt waarbinnen onze studenten samen met die van andere mbo- en hbo-instellingen werken aan projecten.

5.2 Tevredenheid van studenten

Drenthe College neemt deel aan de tweejaarlijkse landelijke JOB-monitor voor het meten van de tevredenheid van onze studenten. Sinds de vorige JOB-monitor is de inhoud van de landelijke vragenlijst geoptimaliseerd om respons te verhogen en kwalitatief te verbeteren. In december 2019 is de JOB-monitor wederom opgegaan voor studenten. In het tweede kwartaal van 2020 zullen de resultaten van de JOB-monitor beschikbaar zijn. Naast de deelname aan de tweejaarlijkse JOB-monitor, is een selectie van vragen uit de JOB-monitor de basis voor metingen van onze strategische KPI's. Aan de hand van deze vragen worden gedurende de strategische planperiode onze studenten periodiek bevraagd om ook tussentijds grip te houden op de effecten van onze inspanningen op de tevredenheid van onze studenten. In hoofdstuk 3 is dieper ingegaan op de wijze waarop we aan de hand van de JOB-monitor tussentijds meten op onze strategische KPI's.

5.3 Kwaliteitszorg

Een belangrijk element in de filosofie van Drenthe College zijn de regioplannen. Op basis van hun opdracht formuleren de regio's eigen plannen. Deze plannen zijn afgestemd met studenten en bedrijven en instellingen in het werkgebied. Een regioplan is geen afgeleide van het strategische plan. Eerder andersom. Wel is het uitgangspunt van de regio's dezelfde belofte, namelijk: bijdragen aan een waardevolle toekomst.

Uit de regioplannen zijn vier strategische lijnen gedestilleerd, die de basis vormen voor de strategische koers van Drenthe College. Het bovenliggende strategisch vierjarenplan beschrijft de gezamenlijke doelen in de vorm van kritieke prestatie-indicatoren. Deze indicatoren vormen de basis voor de gesprekken tussen het CvB en het regio- en dienstenmanagement, waarmee een koppeling met de planning- en controlcyclus (P&C-cyclus) wordt gemaakt. Het centrale management stelt jaarlijks de prioriteiten vast die hun weerklank vinden in de regioplannen. Met ingang van 2017 wordt voor de jaar- en regioplannen de A3-systematiek gehanteerd. Op teamniveau is deze systematiek niet doorgevoerd. De teams stellen op basis van de regioplannen een eigen plan op.

Drenthe College is van mening dat naast het opstellen van bovenstaande kwaliteitsdocumenten het gesprek hierover van even groot belang is. Om de gesprekken beter af te kunnen stemmen op de inhoud van het strategische plan is de bestaande P&C-cyclus geoptimaliseerd. De cyclus en de gespreksonderwerpen voor de verschillende functieniveaus zijn dusdanig aangepast dat er een geïntegreerd geheel is ontstaan waarbij de gespreksonderdelen op het gebied van financiën, HRM en onderwijskwaliteit beter tot hun recht komen.

Om goed zicht te houden op de (onderwijs)kwaliteit worden risicoanalyses, interne audits, onderzoeken van de Onderwijsinspectie en audits van het Kwaliteitsnetwerk mbo uitgevoerd.

Ten behoeve van de jaarlijkse risicoanalyse worden rendementen, tevredenheidsonderzoeken, jaarverslagen van de examencommissies, onderzoeken van de Inspectie, ziekteverzuim en klachten per opleiding op een rij gezet ter beoordeling van eventuele risico's voor de kwaliteit van het onderwijs in een bepaald team. Deze analyse vormt onder meer de basis voor de planning van interne audits.

Integrale audits

De integrale audits vonden plaats bij de opleidingen: Schilder niveau 2 in Assen, Helpende zorg en welzijn niveau 2 in Meppel en Medewerker ICT niveau 2 in Emmen. De opleidingen werden als voldoende beoordeeld. Op onderdelen bleek bij deze opleidingen vooral het proces van kwaliteitszorg voor verbetering vatbaar.

Audit kwaliteitsborging

Bij de opleiding Pedagogisch medewerker/Onderwijsassistent in Emmen werd een audit kwaliteitsborging uitgevoerd. De borging van de processen is een aandachtspunt voor dit team. Een tweede thema-audit kwam te vervallen als gevolg van een herindeling van het team en de opleidingen.

Audit bindend studieadvies (BSA)

Bij Handel en dienstverlening niveau 2 in Emmen werd een audit BSA uitgevoerd. De conclusie van het onderzoek is dat het besluit tot bindend studieadvies op een zeer zorgvuldige wijze wordt genomen.

5.4 Onderwijsinspectie

De Onderwijsinspectie voerde van 14 januari tot en met 6 februari 2019 binnen Drenthe College een onderzoek uit naar de staat van de instelling. Al eerder vond het startgesprek met het CvB plaats. Het vernieuwde onderzoekskader biedt de mogelijkheid om de Inspectie te verzoeken om een onderzoek uit te voeren bij opleidingen die naar de mening van het CvB goed zijn. Drenthe College heeft hiervoor de BOL-opleiding Verpleegkundige niveau 4 in Assen voorgedragen. Daarnaast heeft de Inspectie een vijftal opleidingen onderzocht.

Tijdens de onderzoeken is onder andere gesproken met coalitieleiders, studenten, de Studentenraad, de Ondernemingsraad, docenten, het management, het CvB en de RvT. Als onderdeel van het onderzoek is er ook een financiële risicoanalyse uitgevoerd. Het onderzoek bij Entree (Nederlandse taal alfabetisering 1F) werd verschoven naar 20 en 21 juni 2019 omdat voor deze periode de eerste studenten werden gediplomeerd (een voorwaarde voor het onderzoek).

Verpleegkunde

Met genoegen constateert Drenthe College dat de Inspectie het positieve beeld van de opleiding Verpleegkundige in Assen deelt en deze opleiding als goed beoordeelt. De beroepspraktijkvorming, kwaliteitsborging examinering en diplomering, kwaliteitscultuur en verantwoording en dialoog zijn goed. De overige onderdelen krijgen een voldoende.

Zelfstandig werkend kok

De opleiding Zelfstandig werkend kok wordt, naast voldoende op alle overige onderzochte onderdelen, met een goed gewaardeerd op verantwoording en dialoog. De Inspectie bestempelde het interne veranderproces om meer eigenaarschap laag in de teams te leggen als zorgvuldig en positief en constateert dat de kwaliteitszorg effectief is. Communicatie over bestuurlijk handelen, het onderwijs en de financiën worden als open, actief en professioneel beschreven en worden met een goed gewaardeerd. Ook de financiële positie van het bestuur is in orde.

Travel en hospitality

In het onderzoek naar risico's kreeg de BOL-opleiding Travel en hospitality (niveau 3) in Emmen een onvoldoende. De beroepspraktijkvorming binnen de opleiding werd als goed beoordeeld. Het studiesucces kreeg echter een onvoldoende. De overige onderdelen waren wel voldoende. De nieuwe gegevens over het studiesucces voldeden aan de norm, waarmee de Inspectie in september de opleiding weer als voldoende beoordeelde.

Autotechnicus

Bij de BOL-opleiding Autotechnicus (niveau 2) in Emmen zorgt de intensieve samenwerking tussen het team en de praktijkbedrijven ervoor dat het onderdeel beroepspraktijkvorming als goed wordt beoordeeld. Behalve kwaliteitsborging voor de examinering en diplomering krijgen alle overige onderzochte onderdelen een voldoende. De procedure en de uitvoering van de verzuimregistratie voldoen aan de eisen.

Applicatie- en mediaontwikkelaar

De BOL-opleiding Applicatie- en mediaontwikkelaar (niveau 4) in Assen heeft de afgelopen jaren een vernieuwend onderwijsconcept ontwikkeld, afgestemd op de studenten. De Inspectie waardeert de wijze waarop het team de studenten begeleidt en stimuleert in hun persoonlijke ontwikkeling en beoordeelt dit onderdeel als goed. Het proces om de examinering aan te laten sluiten bij het vernieuwde onderwijsconcept was ten tijde van het onderzoek nog niet geheel afgerond. De opleiding constateerde zelf dat voor enkele studenten, die het opleidingsprogramma versneld hadden doorlopen, het examineringsproces nog niet aan alle vereisten had voldaan. Bij de opleiding kregen de standaarden examinering en diplomering en kwaliteitszorg een onvoldoende.

Nederlandse taal alfabetisering

Bij Entree (Nederlandse taal alfabetisering 1F) beoordeelt de Inspectie de kwaliteit van de opleiding en de kwaliteitszorg met een voldoende. De kwaliteitsborging voor examinering en diplomering is van bovengemiddelde kwaliteit.

Themaonderzoek kleine mbo-instellingen

In mei 2019 heeft Drenthe College deelgenomen aan een themaonderzoek naar de positie en toekomst van kleine mbo-instellingen. Drenthe College heeft hiervoor een vragenlijst ingevuld gevolgd door een verdiepend gesprek met de Inspectie.

5.5 Excellentie programma

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

De mbo-instellingen hebben de handen ineengeslagen om samen een excellentietraject te ontwikkelen waarin de student de regie heeft. In het voortraject (2018 - 2019) hebben studenten tijdens sessies kunnen meedenken over de inhoud, de visie en de vorm van het programma. Op basis van deze sessies is uiteindelijk het definitieve excellentieprogramma ontworpen.

Het uitgangspunt is dat er veel arbeidspotentie aanwezig is in de drie noordelijke provincies. Veel studenten worden echter gedwongen om na de diplomering te verhuizen naar andere delen van het land. De studenten die betrokken zijn bij de ontwikkeling van dit programma geven aan dat ze zich willen concentreren op thema's als: duurzaamheid, meer bedrijvigheid in het noorden en meer onderlinge verbondenheid tussen mbo-studenten.

Studenten maken in het excellentietraject een definitieve keuze voor een van de thema's en zetten vervolgens hun persoonlijke en vakspecifieke vaardigheden in om tot een gezamenlijk geformuleerd eindresultaat te komen. Dit eindresultaat moet niet alleen zorgen voor een krachtige eigen ontwikkeling maar moet ook een impuls geven aan een (of meerdere) thema's. De werving en selectie van studenten heeft inmiddels plaatsgevonden en op 12 februari 2020 is het programma van start gegaan.

Excellente peercoaching

Excellente peercoaching is een verdiepend excellentieprogramma voor oud deelnemers van één van de excellentieprogramma's binnen Drenthe College waarin peers wordt geleerd om nieuwe excellentiestudenten te coachen en te begeleiden volgens drie pijlers:

- stimuleren van academische competenties;
- bieden van (gebonden) vrijheid;
- creëren van een honeurs leergemeenschap (ook wel community genoemd).

Het doel van het programma is:

- Als peer leren te coachen op excellentievaardigheden en deze vaardigheden in te zetten binnen bestaande excellentieprogramma's.
- Ontdekken van specifieke leerwensen en eigenschappen van excellente studenten en de studenten aanzetten tot het nemen van eigen regie op persoonlijke en vakspecifieke leerdoelen die specifiek zijn voor deze groep studenten.

Deelnemers van dit programma hebben eerder deelgenomen aan het centrale excellentie-programma de TopAcademie of aan excellentie-activiteiten die georganiseerd zijn vanuit de regio's.

5.6 Internationalisering

Drenthe College vindt het belangrijk dat studenten opgeleid worden om te participeren in een internationale context en dat ook medewerkers zich bewust zijn van deze context. Middels een Erasmus+ subsidie (148.957 euro) kan Drenthe College tot en met juli 2021 studenten en medewerkers buitenlandse ervaring op laten doen. In 2019 hebben elf medewerkers van Drenthe College gebruik gemaakt van deze mogelijkheid. Drenthe College heeft in 2019 ook buitenlandse studenten en collega's mogen ontvangen. Daarnaast worden buitenlandse collega's in staat gesteld om mee te lopen met medewerkers van Drenthe College en kunnen buitenlandse studenten stage lopen bij bedrijven in de Drentse regio.

In 2019 zijn de contacten met buitenlandse scholen onderhouden en geïntensiveerd en heeft Drenthe College deelgenomen aan de Efvet-conferentie en seminars van Erasmus+. Drenthe College participeert daarnaast in een aantal samenwerkingsprojecten met verschillende internationale partners waarin kennis wordt uitgewisseld op het gebied van onderwijsvernieuwing. Deze kennis wordt gedeeld met scholen en bedrijven in de regio.

Studenten en medewerkers van Drenthe College worden in de gelegenheid gesteld om kennis en ervaring op te doen in het buitenland. Voor alle studenten is het keuzedeel Internationaal 2, werken in het buitenland beschikbaar. Deze bijeenkomsten worden het hele jaar door aangeboden. Ook binnen het vak burgerschap worden studenten voorbereid op internationale mobiliteit. Binnen verschillende opleidingen worden buitenlandse excursies aangeboden. Naast korte excursies lopen individuele studenten voor een langere periode stage in het buitenland. In 2019 zijn 109 studenten op stage geweest in het buitenland.

De komende jaren is de ambitie om de deelname aan internationaliseringsactiviteiten sterk te doen groeien. In 2022 is het streven dat internationalisering een stevige inbedding heeft binnen het Drenthe College en dat het voor iedere student en medewerker mogelijk is om een internationale ervaring op te doen. DC stelt als doel dat in 2022 minimaal zes procent van de studenten een internationale mobiliteit op doet. Op dit moment is dat twee procent.

Land	2019
Duitsland	32
Malta	15
Oostenrijk	14
Spanje	10
Frankrijk	9
België	6
Suriname	5
Mallorca	4
Rondreis Europa	3
Groot-Brittannië	2
Verenigd Koninkrijk	2
Bonaire	2
Zweden	1
Tsjechië	1
Curaçao	1
Italië	1
Ierland	1
Eindtotaal	109

Tabel 8 Stages in het buitenland

6. Partner in de regio

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

6.1 De regio's

Assen

Regio Assen heeft in 2019 ingezet op de samenwerking met de partners. Bestaande contacten met het bedrijfsleven en overheden zijn aangehaald en uitgebreid op verschillende terreinen. Zo is er onder andere gewerkt aan:

- Samen innoveren met het bedrijfsleven, de gemeente Assen en de Hanzehogeschool binnen het project Techhub Assen
- Expertise College: diepgaande samenwerking tussen de school en Visio
- Een actieve samenwerkingsrol met regionale partners als UWV, RMC en WPDA
- Techniek Academie Assen in samenwerking met Ondernemend Assen
- RIF Gas 2.0 met mbo, gemeenten, provincie en bedrijfsleven
- De samenwerking met vo-instellingen als: dr. Nassau College, Vincent van Gogh, Terra en Stellingwerf
- De deelname aan sterk techniekonderwijs samen met po, vo, mbo en bedrijfsleven
- Het VVT-plan Drenthe samen met mbo- en hbo-instellingen, Zorgplein Noord en Netwerk ZON

Emmen

Drenthe College Emmen wil de logische partner in de regio zijn. Binnen onderwijs, overheid en ondernemingen zijn we op zowel tactisch als strategisch niveau een volwaardige gesprekspartner. Het werkveld rond inburgering en NT2 blijft vooralsnog een ingewikkeld en kwetsbaar aandachtsgebied. Met gemeentelijke uitvoeringsinstanties wordt gewerkt aan trajecten in de derde leerweg waaronder praktijkleren met praktijkverklaring.

De relatie met het onderwijs in de regio is op strategisch niveau versterkt. Dat is vooral in de gemeente Emmen het geval. Er worden afspraken gemaakt over belangrijke (gesubsidieerde) ontwikkelingen, leerlingstromen, doorlopende leerroutes en er wordt gebruikgemaakt van elkaars faciliteiten. Doorlopende leerlijnen zijn door alle betrokken partijen hoog op de agenda geplaatst. Drenthe College Emmen heeft daarin een centrale rol in de regio.

De relatie met ondernemingen wordt, naast de beroepspraktijkvorming, vooral vormgegeven in regionale samenwerkingsverbanden op brancheniveau. Vooral binnen de techniek- en de zorgsector denken we mee en werken we aan oplossingen voor regionale arbeidsmarktproblemen. In dit perspectief merken we dat de inzet van accountmanagers zijn vruchten afwerpt en dat de ontwikkeling van trajecten Leven Lang Ontwikkelen (LLO) op maat een steeds sterker wordende troef is.

Meppel

Meppel zet in op de ontwikkeling van onderwijs in co-creatie met externe partners. Zo is in het kader van LLO binnen de context van de Regiocampus samen met Deltion College en Noorderboog een BBL-praktijkroute ontwikkeld waarin 56 deelnemers zijn gestart. Vijftig procent van de deelnemers is afkomstig van Drenthe College. Vanuit de Regiocampus is eveneens samen met Deltion College de Horeca Academie ontwikkeld in de Weerribben. Een ander voorbeeld van onderwijs buiten de schoolmuren is de ontwikkeling van een bijscholingsmodule gericht op het werken met baby's binnen de muren van de kinderopvang. Binnen de context van het brede niveau 2 aanbod wordt in samenwerking met Stad en Esch de mogelijkheid onderzocht om een brede technische opleiding aan te bieden.

De regio Meppel wil duurzaam en zelfstandig kunnen functioneren in en voor het werkgebied. Naast reguliere voorlichtingsactiviteiten op vo-scholen wil Meppel een hechtere samenwerking met het vo die ertoe leidt dat scholieren bekend zijn met docenten en het gebouw van Drenthe College. Op deze manier wordt onze school een logische vervolgstap. De economische beroepshavo in combinatie met een vergaande verbreding van het economische onderwijs heeft een unieke propositie opgeleverd die aan lijkt te sluiten bij de behoeften van een deel van de doelgroep. Landelijk is businesscollege Meppel het meest gevorderd in de zoektocht naar breed economisch onderwijs.

De eerste fase van het proces om te komen tot een breed georganiseerd aanbod van opleidingen op niveau 2 en Entree-onderwijs is afgerond en heeft geresulteerd in het besluit om hier een vervolg aan te geven. Binnen die context zal in 2020 een excellentietraject gericht op Defensie worden ontwikkeld en zal samen met docenten gewerkt worden aan de concretisering en invulling van de brede focus.

7. Meer dan een diploma

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

7.1 De regio's

Assen

Drenthe College Assen wil diploma's waarde meegeven die verder gaat dan het diploma zelf. Een waarde die een succesvol vervolg van de loopbaan nog meer mogelijkheden biedt. Tijdens de opleiding krijgt de student meerdere mogelijkheden aangeboden om succeservaringen op te doen. Ervaringen die bijdragen aan de persoonlijke groei. Om dit te realiseren bieden we in Assen:

- Excellentietrajecten, deelname aan de TOP Academie, het aanbod van extra keuzedelen en deelname aan vakwedstrijden
- Beroepshavo waarmee de mbo-opleiding aangevuld kan worden met havo-certificaten
- De mogelijkheid om extra certificaten te halen (EHBO, MFA en VVE)
- Internationalisering (waaronder buitenlandse stages)
- Excursies, werkweken en evenementen
- Masterclasses
- De mogelijkheid om studenten (als vrijwilliger) deel te laten nemen aan voorlichtingsactiviteiten
- Peercoachrollen
- Deelname aan de Studententraad

Emmen

In de regio Emmen zijn we ons bewust van het feit dat we onderdeel uitmaken van wereld om ons heen. Van iedere medewerker en student verwachten we dat de rol van burger naar behoren en passend binnen de maatschappelijke normen en waarden wordt ingevuld. Dit komt naar voren in de lessen Burgerschap en LOB. We verwachten van studenten en medewerkers een voorbeeldrol die past bij een veilige leer- en werkomgeving zowel binnen de school als bij onze partners.

Meppel

In de regio Meppel zijn we experts op het gebied van arbeidstoeleiding en scholing van kwetsbare doelgroepen. In Steenwijkerland heeft dit geresulteerd in een verstevigde ketenaanpak en in Meppel zijn we in gesprek met de gemeente. De doelen gerelateerd aan de doorstroom richting een eigen techniekopleiding en de doorstroom vanuit de inburgering zijn in hoge mate verbonden aan de ontwikkeling van een breed aanbod op niveau 2.

De economische beroepshavo is in schooljaar 2019 - 2020 gestart met zeventien deelnemers vanuit de verschillende economische opleidingen op niveau 4. De intentie om dit ook op te starten voor de welzijnsopleidingen is in 2019 uitgesproken. Binnen het ondernemerspunt werken studenten in toenemende mate samen met hbo-studenten aan gezamenlijke projecten. Naar aanleiding van de evaluatie van het jaarplan is geconcludeerd dat dit doel alleen meetbaar is over meerdere jaren. Het effect wordt dus vooral beoordeeld op basis van de implementatie van deelaspecten.

7.2 Examinering

Het implementatietraject van de nieuwe examenorganisatie werd in 2019 afgerond met de inrichting van de Examenraad en een Kwaliteitscommissie. De Examenraad adviseert het CvB op het gebied van examinering en bestaat uit een vertegenwoordiging van onderwijs, management, examencommissies en centraal beleid. De Kwaliteitscommissie voert in opdracht van de Examenraad steekproeven uit binnen Drenthe College. In 2019 lag de focus op een verdere professionalisering en zijn alle vaststellingsadviescommissies geschoold. Daarnaast is er een begin gemaakt met de scholing van de onderwijsteams en is gestart om de processen binnen de onderwijsondersteunende diensten, waaronder het examenbureau, te optimaliseren. Eind schooljaar 2019 - 2020 moeten de resultaten hiervan zichtbaar zijn.

Drenthe College heeft de afgelopen jaren sterk ingezet op de inkoop van examens. Nagenoeg alle examens worden ingekocht. Hiermee sluiten we aan bij de collectieve afspraken tussen de MBO Raad en de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO). De opleiding Facilitair leidinggevende (25175) maakt enkele theorie-examens zelf. Van de examens Nederlandse taal, alfabetisering 1F (code 5601) zijn op basis van de eindtermen de beoordelingsformulieren aangepast.

De inkoop van exameninstrumenten zorgt voor een aantal knelpunten. Zo zijn niet alle ingekochte examens van voldoende kwaliteit. Ook feedback hierover naar de examenleverancier wordt door een aantal nog onvoldoende opgepakt. Daarnaast is ook de verwerkingstijd lang. Bij de praktijkexamens van de zorgopleidingen is soms onvoldoende aandacht voor kennisaspecten en ligt de focus sterk op gedragsbeoordelingen. Daarnaast is voor sommige opleidingen slechts één examenleverancier. Wat de keuze beperkt maakt.

Verantwoording keuzedelen

Bij het goed- of afkeuren van een door de student gekozen keuzedeel volgt Drenthe College de lijn dat iedere keuze toegestaan is. Daarbij voert Drenthe College wel een zogenaamde overlapcheck uit. In deze check wordt vastgesteld of het door de student gekozen deel daadwerkelijk een nieuw en extra opleidingsonderdeel vormt of dat het keuzedeel eigenlijk al deel uitmaakt van het reguliere opleidingsprogramma (ondoelmatige overlap). In het laatste geval wordt geen toestemming gegeven voor het gekozen keuzedeel. Verder geldt dat de keuze van een student niet wordt gehonoreerd bij een te laag deelnemersaantal of als dit leidt tot problemen in de onderwijsplanning.

7.3 Jaar- en diplomaresultaat

Rendement mbo niveau 1 (Entree)

Bij het bepalen van het onderwijsresultaat van de Entree-opleidingen wordt het aantal ingeschreven studenten dat een diploma op niveau 1 behaalt of doorstroomt naar het volgende cursusjaar afgezet tegen het aantal studenten dat de instelling (on)gediplomeerd verlaat.

Cijfers Entree

Indicatoren	Drenthe College		Landelijk	
	14-17	15-18	14-17	15-18
N (aantal studenten ingeschreven op 1-10 betreffende jaar)	481	486	2,8	2,8
Studenten nog op de instelling op 1-10 volgend jaar met diploma	30,1	29,2	30,4	33,3
Studenten nog op de instelling op 1-10 volgend jaar zonder diploma	14,8	20,6	13,4	14,2
Uitstroom studenten met diploma	22,9	21,6	34,0	31,0
Uitstroom studenten zonder diploma	32,2	28,6	22,2	21,5

Tabel 9 Rendement Entree in procenten

Het percentage studenten dat bij Drenthe College (zonder diploma) langer dan een jaar ingeschreven staat in een Entree-opleiding is over de periode 2015 - 2018 duidelijk toegenomen ten opzichte van 2014 - 2017 en ligt boven het landelijk gemiddelde van 14,2 procent. Het percentage studenten dat Drenthe College verlaat zonder diploma is over de periode 2015 - 2018 afgenomen maar ligt met 28,6 procent duidelijk boven de landelijke norm van 21,5 procent. Het percentage studenten dat volgend jaar nog met diploma ingeschreven staat en het percentage studenten dat de instelling verlaat met een diploma is licht afgenomen en ligt onder het landelijke gemiddelde.

Rendement mbo-opleidingen niveau 2 tot en met 4

Bij mbo-opleidingen op niveau 2, 3 en 4 wordt het rendement weergegeven door middel van een drietal indicatoren.

Het diplomaresultaat

Het diplomaresultaat is het percentage studenten dat met een diploma de school verlaat.

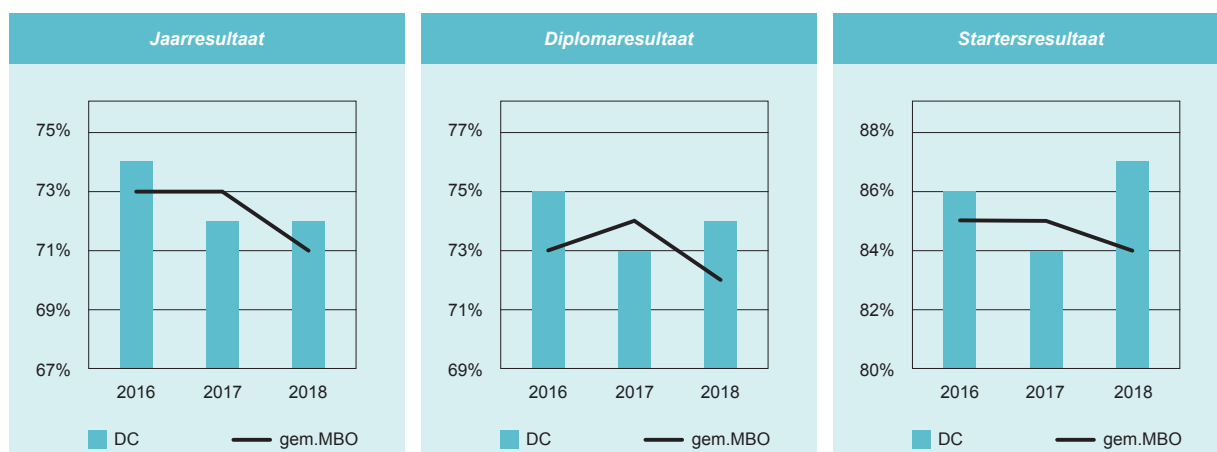
Het jaarresultaat

Het jaarresultaat is het percentage gediplomeerde studenten dat de school verlaat of doorstroomt.

Het startersresultaat

Het startersresultaat is het aandeel nieuwe instromers in een bepaald jaar dat in het eerste jaar een diploma haalt en uitstroomt of het volgend jaar nog op de instelling studeert.

Evenals 2016 ligt de score van Drenthe College in 2018 op alle drie de indicatoren boven het landelijk gemiddelde mbo.



Bron: Benchmark mbo, juni 2019

Rendement vavo

Voor de beoordeling van de onderwijsresultaten van vavo hanteert de Onderwijsinspectie drie indicatoren:

- Het gemiddelde cijfer voor het centraal examen (CE) van alle vakken over de afgelopen drie jaren (2016 - 2018). Bij Drenthe College lag het gemiddelde CE-cijfer bij havo op 6,18 en bij vwo op 6,17. Beide liggen boven de norm van 6,0.
- Het gemiddelde verschil tussen het cijfer van het schoolexamen (SE) en het cijfer van het centraal examen over de afgelopen drie jaren van alle leerlingen van alle vakken die met een CE-examen zijn afgesloten. Dit verschil mag maximaal 0,5 zijn. Bij de havo was dit verschil 0,03 en bij vwo 0,31 hetgeen voor beide opleidingen binnen de norm van 0,5 ligt.
- Het percentage voldoende voor het centraal examen, waarbij de norm op 65 procent ligt. Voor havo lag dit percentage op 74,4 procent en bij vwo op 76 procent, beide liggen boven de norm.

7.3 Doorstroom mbo-hbo

Ruim veertig procent van de gediplomeerde studenten op niveau 4 stroomt door naar een hbo-opleiding. Vergelijken met 2018 is de doorstroom naar het hbo in 2019 nagenoeg gelijk gebleven. 51,2 procent van de studenten kiest voor een opleiding van de Hanzehogeschool. 20,4 procent gaat naar de NHL/Stenden, eenzelfde percentage stroomt in bij Windesheim, 1,9 procent gaat naar Saxion en 4,2 procent kiest voor een andere hogeschool (bron: DUO). Uitval of verandering van opleiding is in de propedeusefase het grootst, zo'n 33 procent. Ongeveer 22 procent van de doorstromers valt uit en elf procent verandert van opleiding. Deze landelijke cijfers zijn eveneens van toepassing op Drenthe College. Opvallend is dat de uitval van gediplomeerde havisten en mbo'ers sinds enkele jaren nagenoeg gelijk is.

Reden van uitval

De redenen van uitval tussen havo-scholieren en mbo-studenten verschillen wel. De voornaamste redenen waarom mbo-studenten uitvallen hebben enerzijds 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.

Doorstroomprogramma

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

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

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

Subsidiegelden

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 – 2021. In 2019 is een bedrag van 99.700 euro uitgegeven (bijlage 4). 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 de samenwerking tussen docenten van beide instellingen in docentontwikkelteams. In deze teams wordt onder andere gewerkt aan een betere afstemming van de curricula, nieuw lesmateriaal en het opzetten van projecten voor zowel mbo- als hbo-studenten.

8. Toekomstgerichte organisatie

De regio's staan voor een grote uitdaging. Onze kwaliteit en flexibiliteit zullen voor de regio's mede bepalend zijn voor het kunnen waarmaken van hun ambities. Met eenvoudig ingerichte processen en een adequate informatievoorziening zijn we wendbaar en kunnen we (kosten) efficiënt aanbieden waar regio's om vragen. Dit betekent dat we nauw samenwerken met de regio's om te zorgen dat onze diensten aansluiten op hun behoeftes. De diensten willen een katalysator zijn voor duurzaam doen en denken binnen Drenthe College. Niet alleen als het gaat om facilitaire zaken, maar bijvoorbeeld ook op het gebied van personeelsbeleid.

8.1 De regio's

Assen

Het A3-jaarplan van de regio Assen is gebaseerd op het jaarplan van Drenthe College. Dit plan geeft samen met de kalender voor bedrijfsvoering vorm en inhoud aan de agenda van het regiomanagement. In de loop van het jaar zijn binnen het management portefeuilles vastgesteld die sturing moeten geven aan gerichte acties die voortkomen uit het regiojaarplan. Het managementteam werkt aan een jaarlijks teamontwikkelingsplan waarin ontwikkeling en beleidsdoelen aan elkaar worden gekoppeld. In een aantal teams wordt gewerkt aan zelfsturing (pilots). Assen monitort de kwaliteit aan de hand van vastgestelde KPI's. Om de kwaliteit op alle niveaus te verbeteren, wordt deelgenomen aan audits en onderzoeken onder studenten en partners in de regio.

Emmen

In de regio Emmen vormen de kalender voor bedrijfsvoering en het A3-jaarplan de basis van het handelen. De dagelijkse bedrijfsvoering en de veranderagenda worden zoveel als mogelijk gescheiden om beide zo effectief mogelijk te kunnen managen. Vanuit de regio faciliteren we de examencommissies om examenprocessen in teams voldoende te kunnen borgen. Door te participeren in overlegstructuren met HR, O&I en Financiën dragen we bij aan een betere dienstverlening voor zowel studenten als medewerkers. Onderwijs is mensenwerk. De dynamiek in onze omgeving en organisatie vraagt specifieke aandacht voor het personeel. Daarom hebben we aandacht voor vraagstukken die op HR-gebied spelen. Emmen monitort de kwaliteit aan de hand van vastgestelde KPI's. Daarnaast wordt er in de regio deelgenomen aan audits en worden onderzoeken uitgezet onder studenten en partners. Zo kan de kwaliteit op zowel team- als schoolniveau worden verbeterd.

Meppel

Regio Meppel heeft in het jaarplan 2019 doelen opgenomen gericht op de betaalbaarheid van BBL-trajecten, het stimuleren van teamontwikkeling (teams aan zet) en het ontwikkelen van een LLO-strategie. Daarnaast is via een aangescherpte begrotingscyclus naar de bestaande processen en deelbegrotingen gekeken. Hoewel het ziekteverzuim goed in beeld is, is hier nog niet het gewenste resultaat bereikt. Daarnaast is een lichte daling van het aantal gewogen studenten opgetreden. Ondanks een substantiële vermindering van de inkomsten is dit opgevangen met het aangescherpte proces. Daarnaast is een halvering van het begrote tekort gerealiseerd. Het aantal fte binnen de regio is van ongeveer 114 gedaald naar honderd.

8.2 De diensten

In het dienstenplan 'De toekomstgerichte organisatie' beschrijven de ondersteunende centrale diensten hun gezamenlijke ambities. De ondersteunde diensten van het Drenthe College maken het mogelijk dat de regio's hun ambities kunnen waarmaken door te zorgen voor lean processen, optimale digitale ondersteuning, transparante informatievoorziening, flexibele systemen en een duurzaam personeelsbeleid. De ontwikkeling van de regionale Onderwijs Ondersteunende Diensten (OOD) met betrekking tot het verbeteren van de kleine kwaliteit (niet onderwijs inhoudelijke zaken waar de student wel direct mee in aanraking komt) maakt onderdeel uit van de regioplannen. Het lean maken van de processen rondom de OOD valt onder de verantwoordelijkheid van de centrale diensteneigenaren.

De komende jaren is de opgave om de dienstverlening sterk te verbeteren. Dit betekent enerzijds dat we ervoor zorgen dat we onze huidige dienstverlening blijven uitvoeren en optimaliseren op het huidige niveau en anderzijds dat we mensen, processen en diensten toekomstgericht en wendbaarder maken.

MPR

MPR heeft dit verslagjaar vanuit een meer centrale samenwerking ingezet op het hervormen van de werving zodat deze past in het keuzeproces van onze toekomstige student. De nieuwe “Studentreis” is naar aanleiding van een grootschalig onderzoek samengesteld op basis van de stappen Oriënteren, Ontdekken, Ervaren en Kiezen.

Ter ondersteuning van dit proces is gewerkt aan optimalisatie van de on- en offline communicatiekanalen waarbij onze nieuwe website een opvallende factor is. We kozen DC breed voor een eenduidige en heldere communicatie vanuit de eigen huisstijl. Daarnaast is er toegewerkt naar een mooie manier van rapporteren om marketingresultaten te meten en hierop te kunnen anticiperen. De goede en uitgebreide samenwerking onderling, met andere afdelingen in de regio's én met onze collega- en toeleverende scholen biedt een mooie basis voor het doorontwikkelen van de ingezette bewegingen.

Onderwijs & ICT

Onderwijs & ICT heeft in het afgelopen jaar stevig geïnvesteerd in de verdere integratie van de ICT en Onderwijsbeleid vanuit de visie dat de integratie van deze bedrijfsfuncties van cruciaal belang is om met oog op de toenemende rol van digitalisering, onderwijsinnovatie te kunnen ondersteunen en te versnellen. Dat geldt niet alleen voor onderwijsinnovatie op zichzelf, maar ook voor het ondersteunen van de bedrijfsvoering met adequate informatievoorziening, efficiënt ingerichte processen en systemen.

In dat kader is er een stevige slag gemaakt in het inrichten van een IT Governance die het Drenthe College in staat stelt om ICT meer en meer in lijn te brengen met het primair proces. (Business-IT alignment). Vanuit de IT Governance wordt het besluitvormingsproces over besluiten die zich bevinden op het snijvlak van ICT en onderwijs vanuit verschillende disciplines voorbereid en ondersteund.

Daarnaast is er geïnvesteerd in de inrichting van de procesorganisatie van het Drenthe College. Om permanent te kunnen verbeteren als organisatie in het noodzakelijk om meer grip te organiseren op processen om adequaat te reageren op veranderingen die op je af komen, en om veranderingen zelf te kunnen initiëren. De procesorganisatie beledt eigenaarschap over processen op de juiste plaats in de organisatie en draagt daarmee bij aan de slagkracht om te verbeteren. Deze inrichting van de procesorganisatie verloopt volgens het principe ‘werkendeweg’. Zo leren we hoe we werken in een procesorganisatie, door processen waar zich optimalisatie-kansen voordoen, op een procesmatige wijze te verbeteren. Zo zijn er bijvoorbeeld stevige stappen gezet in de optimalisatie van OOD-processen.

Finance & Control

Naar aanleiding van de implementatie van AFAS zijn bedrijfsvoeringsprocessen op gebied van financiën, salarisadministratie en planning & control geoptimaliseerd en gedigitaliseerd. Een aantal organisatieontwikkelingen gaven aanleiding tot een fundamentele herijking van zowel de bestaande P&C-cyclus als het kwaliteitsbeleid. In het verslagjaar is daarom toegewerkt naar een integrale kwaliteitscyclus die in lijn van de besturingsfilosofie zodanig is opgebouwd dat die zowel de voormalige P&C als het huidige Kwaliteitsbeleid omvat. De Kwaliteitscyclus faciliteert daarmee de professionele dialoog. Gesprekken gaan over alle belangrijke thema's, waarbij wordt gezorgd dat tussen de juiste mensen, op het juiste moment over de juiste onderwerpen spreken.

In de implementatie van de nieuwe kwaliteitscyclus is een stevige stap gezet om de organisatie te ondersteunen met de juiste management - & stuurinformatie om op alle niveaus in de organisatie op basis van de juiste informatie te kunnen besluiten, te kunnen besturen en te kunnen verantwoorden.

HRM

Medewerkers Drenthe College

Onze medewerkers bepalen het succes van Drenthe College. Dit geldt voor docenten en voor professionals in de ondersteunende diensten. Met z'n allen bouwen we aan een waardevolle toekomst voor studenten. De HR-visie van Drenthe College is daarom: Professionals maken het verschil! Bij Drenthe College realiseren we ons dat we alleen hele tevreden studenten krijgen, als daar een bevoegen en betrokken (onderwijs)team met deskundigen omheen staat. Om deze ambitie te realiseren zijn er vijf HR-thema's vastgesteld waar we ons de komende jaren op gaan richten. In de volgende paragrafen worden deze vijf thema's uitgelegd.

Leren en ontwikkelen

Met de werkwoorden vertrouwen, durven, groeien geven we aan hoeveel waarde Drenthe College hecht aan scholing en ontwikkeling van medewerkers. Een leven lang leren geldt niet alleen voor de studenten, maar zeker voor onze medewerkers. Onze visie op leren en ontwikkelen is dat je vooral leert van elkaar, met elkaar en leert op de werkplek. Leren van en met elkaar gekoppeld aan de visie, missie, waarden en doelen is het basisprincipe van een continu lerende en zichzelf verbeterende organisatie. Ons streven is om het leren zodanig te organiseren dat collectief leren onderdeel is van de dagelijks routine.

In 2019 is de DC Academie opgericht. De DC Academie heeft als doel om medewerkers te verbinden, te inspireren en kennisdelen te stimuleren door trainingen te verzorgen. In 2019 is de DC Academie gestart met een aantal leerinitiatieven om leren en kennisdeling in de organisatie verder te stimuleren. De scholingsactiviteiten zijn onderverdeeld in de vijf ontwikkelthema's waar de DC Academie de komende jaren in gaat investeren:

- Vakdeskundigheid en professionalisering: workshop Microsoft Teams in de klas (26 deelnemers), training Examinering Nederlands (21 deelnemers), basiscursus Excel (22 deelnemers), workshop Learning tools (zeven deelnemers), training Microsoft Teams en Classnote (71 deelnemers), Leergang LOB werkt! (28 deelnemers), workshop Autisme in het mbo (65 deelnemers), workshop Inspirerend Onderwijs (10) en leergang PDG/PDA (veertien deelnemers).
- Teamleren: workshop Ontdek je talent (22 teams), coaching leerKRACHT (vijf teams).
- Leiderschap: workshop Ontwikkel dialoog voor leidinggevend (zeventien deelnemers).
- Startende medewerkers: Startersdag (33 deelnemers).
- Vitaliteit en loopbaan: Toekomstgesprekken in kader van subsidieregeling loopbaanadvies 45-plussers (negentien deelnemers), pensioenvoorlichting (zestig deelnemers), pensioengesprek (43 deelnemers).
- Algemeen: daarnaast is het jaarlijkse Kennisfestival 'DC Groeit' georganiseerd voor alle medewerkers. Voor medewerkers waren op het festival inspirerende workshops, sprekers en lezingen te volgen over uiteenlopende onderwijsthema's.

In het kader van elkaar en met elkaar leren is bij veel trainingen gekozen voor interne trainers of co-trainers. Hiermee kunnen we interne expertise en kennis optimaal benutten en borgen.

Naast individuele scholing komt er binnen Drenthe College steeds meer nadruk te liggen op leren in teams en teamontwikkeling. Bij Drenthe College hebben nagenoeg alle teams een teamscan ingevuld. Op basis van deze scan kan het team de eigen mate van taakvolwassenheid vaststellen en wordt een teamontwikkelplan opgesteld. De komende jaren zullen alle teams nogmaals de scan invullen als peilstok voor de ontwikkeling van de taakvolwassenheid. Daarnaast zal er aanbod ontwikkeld worden waarmee teams stappen kunnen zetten in hun eigen teamontwikkeling.

Ontwikkel dialoog

Eind 2018 is Drenthe College gestart met de ontwikkel dialoog als vervanging van de functionerings- en beoordelingscyclus. In de ontwikkel dialoog vormen de talenten en de drijfveren van de medewerkers de basis voor het gesprek tussen medewerker en de leidinggevende. In tegenstelling tot het functionerings- of ontwikkelgesprek ligt de verantwoordelijkheid voor het initiëren van de dialoog bij de medewerker. Zo kunnen medewerkers zelf regie voeren over hun eigen inzet op basis van hun talenten en loopbaanwensen. In 2019 zijn de leidinggevend getraind in het voeren van een ontwikkel dialoog (kick-off meeting en een gesprekstaining). Daarnaast zijn 22 teams getraind in de principes van de talentgerichte benadering van de ontwikkel dialoog in de workshop Ontdek je talent. Eind 2019 is 45 procent van de ontwikkel dialoogen afgerond. In 2020 zal deze systematiek geëvalueerd worden en wordt de gesprekscyclus op basis van de aanbevelingen verder doorontwikkeld.

Duurzame inzetbaarheid

Binnen Drenthe College is 24 procent van de medewerkers ouder dan zestig jaar. Duurzame inzetbaarheid blijft om deze reden een belangrijk thema voor de organisatie. Conform de cao is er in 2020 een werkdrukplan voor duurzame inzetbaarheid opgesteld. In de aanpak van duurzame inzetbaarheid staat het eigen-regiemodel van medewerkers centraal. In 2019 is Drenthe College gestart met de methodiek van het Huis van Werkvermogen als basis voor duurzame inzetbaarheid.

In het Huis van Werkvermogen wordt de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers bekeken vanuit: fysieke en mentale fitheid, talenten, drijfveren en ontwikkeling. Deze thema's vormen als het ware de etages van het huis waarover de medewerker en de leidinggevende in gesprek gaan. Deze thema's zijn in werkgroepen ontworpen en zullen in 2020 geïntegreerd worden in de ontwikkeldialoog. Duurzame inzetbaarheid zal daarmee integraal onderdeel worden van de jaarlijkse gesprekscyclus. Daarnaast zullen deze thema's ook verweven worden in het onderzoek onder de medewerkers. Zo kunnen we naast de individuele dialoog ook op organisatie- en teamniveau het gesprek over duurzame inzetbaarheid voeren.

In het kader van duurzame inzetbaarheid zijn in het najaar van 2019 twee activiteiten ingezet om medewerkers te stimuleren zelf na te denken over hun loopbaan en toekomst. Ten eerste is een pensioencampagne opgestart met als boodschap: 'er is meer mogelijk met je pensioen dan je denkt'. Hiervoor zijn in drie regio's pop-up stores van het ABP ingericht, waar medewerkers met pensioenvragen terecht konden. Daarnaast was er de mogelijkheid om een voorlichting bij te wonen en om een individuele afspraak met een pensioenspecialist te maken. Vooral van de pensioenvoorlichting en de afspraak met pensioenspecialist is veel gebruikgemaakt. Daarnaast heeft Drenthe College deelname aan de subsidieregeling 45+ gefacilieerd door dit intern te promoten en loopbaancoaches uit de regio te benaderen.

Toekomstbestendige functies

Met de vele ontwikkelingen in het onderwijs en de wens voor een meer wendbare organisatie is het van groot belang dat het functiehuis meebeweegt en toekomstbestendig wordt gemaakt. In 2019 is de nieuwe functiereeks voor instructeurs en de ICT-afdeling succesvol ingevoerd. Daarnaast is in 2019 een inventarisatie gemaakt van de vereisten voor het toekomstbestendig maken van de functiereeks van docenten. Op basis hiervan zal in 2020 een voorstel worden gedaan voor de herziene functiereeks van docenten.

Werving, selectie en aanstelling

Het is van belang dat Drenthe College bekwame docenten heeft die beschikken over een passende lesbevoegdheid. In 2018 is het beleid ten aanzien van de benoembaarheidsvereisten en de kwaliteitseisen aangescherpt. Daarbij is ook het proces indiensttreding van zij-instromers nader bekeken, waarbij Drenthe College strakker monitort dat nieuwe docenten tijdig voldoen aan de juiste kwalificaties. In 2020 wordt het aangescherpte aanstellingsbeleid verder geïmplementeerd.

Voor medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt wil Drenthe College een partner in de regio zijn. In 2019 heeft Drenthe College geïnventariseerd welke functies (of delen ervan) het meest in aanmerking komen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij wordt ook gekeken welke mogelijkheden er zijn voor jobcarving om daarmee werkzaamheden te realiseren passend voor de doelgroep. Hierbij is ook gekeken hoe oud-studenten, behorend tot de doelgroep, ingezet kunnen worden. Tot slot is Drenthe College bezig de contacten te intensiveren met regionale partners als UWV, gemeentes en jobcoaches. Op dit moment heeft Drenthe College zes medewerkers werkzaam in een participatiebaan.

HR-informatie en -systemen

Drenthe College heeft gekozen om over te stappen op een nieuw HR-personeelssysteem met meer mogelijkheden voor digitale selfservice. Ook de facturering en inkoop zullen in dit systeem ondergebracht worden. In 2019 is de aanbestedingsfase afgerond. De huidige HR-processen zijn in kaart gebracht en waar mogelijk geoptimaliseerd om de dienstverlening aan de organisatie te verbeteren. In 2020 zal het HR-systeem gefaseerd worden uitgerold.

8.3 Kengetallen en ziekteverzuim

Er is in 2019 sprake van een daling van het aantal fte ten opzichte van 2018 (minus twintig fte). Dit is conform planning en in lijn met het dalende aantal studenten bij Drenthe College. Daarnaast zijn in 2019 de effecten zichtbaar van het gewijzigde aanstellingsbeleid (in 2017). Dit beleid heeft als doel om medewerkers eerder aan Drenthe College te binden door middel van een contract. Het aantal medewerkers met een vast of tijdelijk contract is licht gedaald met zes medewerkers. In 2019 is bovendien aanzienlijk minder gebruik gemaakt van de inleen van personeel. In 2018 werden er 156 medewerkers ingeleend, eind 2019 lag dit aantal op 74.

Het aantal fulltime medewerkers (in dienst) is gedaald van 34 procent in 2018 naar 29 procent in 2019. De man-vrouwverhouding is het afgelopen jaar gelijk gebleven (37 procent man tegenover 63 procent vrouw). De jongere generatie mannelijke docenten maakt overigens vaker de keuze om in deeltijd te werken. In 2018 werkte 39 procent van de mannen in deeltijd. Een jaar later is dit gestegen naar 45 procent.

Drenthe College heeft een relatief oud personeelsbestand. 24 procent van de medewerkers is zestig jaar of ouder en 41 procent van de medewerkers is ouder dan 55. De gemiddelde leeftijd is 49 jaar. De afgelopen jaren heeft Drenthe College een flinke uitstroom gezien als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Deze uitstroom zal de komende jaren doorzetten. Deze uitstroom biedt mogelijkheden voor verjonging van het personeelsbestand. Meer kengetallen zijn te vinden in bijlage 7.

Ziekteverzuim

Drenthe College hanteert, conform de afspraken binnen de BVE-sector, als ziekteverzuimnorm:

- Het voortschrijdende netto verzuimpercentage is lager dan vijf procent
- De voortschrijdende verzuimfrequentie is lager dan 1,0

Om grip te houden op het ziekteverzuim is de afgelopen jaren sterk ingezet op een herziene aanpak. Hiervoor zijn de werkprocessen geoptimaliseerd om sneller zicht te krijgen op de oorzaken van het verzuim. Daarnaast is er een interne verzuimspecialist aanwezig voor een actuele monitoring van verzuimtrajecten en wordt in samenwerking met de arbodienst meer aandacht besteed aan preventie. In 2019 is binnen Drenthe College een pilot gestart met een laagdrempelig spreekuur van een arbo-arts op locatie.

De intensieve inzet op het terugdringen van ziekteverzuim in 2019 heeft zijn vruchten afgeworpen. Het ziekteverzuim is het afgelopen jaar gedaald van 6,7 procent (2018) naar 5,4 procent (2019). De verzuimfrequentie komt gemiddeld uit op 0,71 (een lichte daling ten opzichte van 2018). Het verzuim ontwikkelt zich naar de gewenste norm van vijf procent. In 2020 zal het ziekteverzuim blijvend gemonitord worden om de dalende lijn te continueren. Meer informatie over ziekteverzuim vindt u in bijlage 8.

8.4 Tevredenheid medewerkers

December 2018 is het medewerkersonderzoek gestart (uitgevoerd door Effectory). De resultaten van dit onderzoek zijn begin 2019 gepresenteerd. Het medewerkersonderzoek rapporteert op vier hoofdthema's: bevlogenheid, betrokkenheid, tevredenheid en werkgeverschap. In onderstaande tabel staan de gegevens van het onderzoek dat is afgerond in 2019, het vorige onderzoek (2015) en de mbo-benchmark.

Thema	2019	2015	benchmark
Bevlogenheid	7,7	7,5	7,4
Betrokkenheid	7,7	7,7	7,4
Tevredenheid	7,3	7,3	6,9
Werkgeverschap	7,2	7,1	6,9

Tabel 10 Medewerkersonderzoek 2019 en 2015 (inclusief benchmark)

Positief is dat de respons sterk is verbeterd ten opzichte van het vorige onderzoek én ten opzichte van de landelijke benchmark. De respons ligt op 79,2 procent. Bij het vorige onderzoek was dat 62,8 procent en in de benchmark is het 74,2 procent. Dat is een heel mooi resultaat en zorgt ervoor dat we als Drenthe College beter kunnen begrijpen wat aandachtspunten zijn voor de organisatie en de teams.

De uitkomsten van het onderzoek zijn met alle teams besproken. Per team is er zowel een teamrapport als een analyse opgesteld. In die laatste worden voorstellen voor verbeteringen gedaan. Afgesproken is dat teams op basis van de rapportage en de analyse gaan vaststellen waar ze de komende periode aan gaan werken. Deze verbeteracties zijn vastgelegd in de teamplannen. De uitslag van het medewerkersonderzoek dient ook als strategische KPI voor de pijler 'Toekomstgerichte organisatie'. Met het gemiddelde resultaat van 7,5 is deze tevredenheid van onze medewerkers op het niveau gebracht dat we gedurende de planperiode in ieder geval willen handhaven. De uitslag van het onderzoek is opgenomen in het overzicht van strategische KPI's.

Het gevoerde beleid gericht op beheersing van uitgaven inzake uitkeringen na ontslag

Drenthe College heeft de begeleiding van de re-integratie van medewerkers belegd bij Randstad en Vinna.

9. Continuïteitsparagraaf Drenthe College 2020-2022

In het kader van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs (RJO) wordt in deze continuïteitsparagraaf drie jaren vooruit gekeken naar ontwikkelingen van beleid en organisatie en de financiële gevolgen hiervan voor zowel de exploitatie als vermogenspositie.

9.1 Ontwikkeling deelnemersaantallen

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

- Demografische ontwikkeling in het verzorgingsgebied van Drenthe College laat vanaf 2019 een daling zien van het aantal vijftien- tot twintigjarigen. Naar verwachting is deze daling groter dan de landelijke trend.
- Het aantal jongeren dat naar het vmbo gaat is de afgelopen jaren gedaald. Naar verwachting zal deze trend zich de komende jaren doorzetten. Dit zal hoogstwaarschijnlijk een negatief effect hebben op de instroom in het mbo.

Overige aannames

- Aandeel vijftien- tot twintigjarigen dat voor een opleiding bij Drenthe College kiest zal de komende jaren dalen.
- Verhouding BOL-BBL groeit toe naar circa 72/28. Dit is een conjunctuurgevoelige ratio. Door het aantrekken van de economie is doorgaans een stijging van het aantal BBL-ers zichtbaar.
- Aantal deelnemers twintigplus blijft in de komende jaren stabiel.

Kengetallen ontwikkeling deelnemers Peildatum 1-10-	2019	2020	2021	2022
BOL	5.478	5.382	5.326	5.211
BBL	2.334	2.335	2.164	2.035
Totaal	7.812	7.717	7.490	7.246
Tijddeelnemers	6.412	6.316	6.192	6.025
% BOL	70%	70%	71%	72%
% BBL	30%	30%	29%	28%

Tabel 11 Ontwikkeling deelnemersaantallen Drenthe College

De ontwikkeling van de deelnemersaantallen van Drenthe College laten een dalende trend zien, die zich de komende jaren voort zal zetten. In 2030 zal het aantal deelnemers circa 20 procent lager zijn dan in 2018. Naar verwachting zal in de komende jaren sprake zijn van een daling van BOL deelnemers, in tegenstelling tot een stabiel blijvend aantal BBL deelnemers.

9.2 Personeel

De exploitatielasten van Drenthe College bestaan voor het grootste deel (gemiddeld 77 procent) uit personele lasten. De ontwikkelingen zoals hierboven geschetst vragen met het oog op personeel om een strategische aanpak, waarbij de formatie kan meebewegen met de markt.

De leeftijdsopbouw van het huidige personeelsbestand is zodanig dat 40 procent van het personeel zich in de leeftijdscategorie van 55 jaar en ouder bevindt.

Op basis van leeftijd is de verwachting dat in de periode 2019-2023 71 fte uitstroomt door pensionering. De ervaring leert dat jaarlijks 10-12 fte via natuurlijk verloop om andere redenen Drenthe College verlaat.

Er is beleid ingezet om de flexibele formatie binnen Drenthe College naar beneden te brengen. Dit zal moeten aansluiten op de strategische personeelsplanning. Ultimo 2019 bedraagt de flexibele schil 20 procent.

Kengetallen personeel	2019
<i>Ontwikkeling personele bezetting DC</i>	
Management / directie	30,7
Onderwijzend personeel	454,2
Overige medewerkers	201,8
<i>Personele bezetting (aantal fte)</i>	<i>686,7</i>

Tabel 12

Het gemiddeld aantal FTE zal teruglopen van 686,7 in 2018 naar 639,8 in 2023.

De verdeling van de personele bezetting in de komende jaren, is afhankelijk van de strategische personeelsplanning en de uitkomst van de toekomstgerichte organisatie.

De krimp in de formatie kan, bij terughoudend aannamebeleid, opgevangen worden door natuurlijk verloop en uitstroom als gevolg van pensionering.

In de periode 2020-2023 stroomt 71 fte uit door pensionering, waarvan 45 fte OP en 26 fte OBP.

De verwachte uitstroom op basis van pensionering in de komende jaren, evenals natuurlijk verloop, flexibele schil en het verlagen van ziekteverzuim (en daarmee ziektevervanging), kan worden aangewend om de verwachte krimp als gevolg van demografische ontwikkelingen op te vangen.

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

9.3 Meerjarenbegroting 2019 - 2022

Meerjarenbegroting Drenthe College (x € 1.000)				
Baten	2019	2020	2021	2022
Rijksbijdrage OC&W	65.355	64.333	63.001	62.199
Overige overheidsbijdragen en subsidies	1.460	1.126	1.076	1.026
College-, cursus- en/of examengelden	1.737	1.581	1.572	1.559
Baten werk in opdracht van derden	1.906	1.818	1.953	2.053
Overige baten	1.128	1.074	1.074	1.074
TOTAAL BATEN	71.586	69.931	68.675	67.911
Lasten	2019	2020	2021	2022
Personeelslasten	55.627	53.275	52.143	51.513
Afschrijvingen	4.161	4.333	4.264	3.962
Huisvestingslasten	5.156	5.210	5.210	5.210
Overige lasten	7.433	7.100	6.846	6.816
TOTAAL LASTEN	72.377	69.918	68.464	67.501
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	-790	13	211	410
Saldo financiële bedrijfsvoering	-64	-13	-12	-10
Saldo buitengewone baten en lasten	0	-1.125	-1.125	-1.125
TOTAAL RESULTAAT	-855	-1.125	-925	-725

Tabel 13

De totale inkomsten van Drenthe College dalen in de periode van 2019 -2022 van € 71,6 miljoen in 2019 naar € 67,9 miljoen in 2022.

De rijksbijdrage daalt met € 3,2 miljoen van € 65,4 miljoen in 2019 naar € 62,2 miljoen in 2022.

Deze daling wordt veroorzaakt door:

- daling marktaandeel Drenthe College
- overgangsmaatregel om herverdeeeffecten als gevolg van het afschaffen van het cascade-model geleidelijk te laten verlopen
- harmonisatie van bekostiging van AOC's en ROC's

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

Naar verwachting nemen de overige overheidsbijdragen vanaf 2020 jaarlijks af tot € 1,0 miljoen in 2022. Deze daling wordt veroorzaakt door afname van de gemeentelijke bijdragen (WEB-middelen) als gevolg van verdere invoering van de vrije marktwerking.

In lijn met de daling van de verwachte deelnemersaantallen, nemen de deelnemersbijdragen af van € 1,7 miljoen in 2019 naar € 1,6 miljoen in 2022.

De baten vanuit werk in opdracht van derden laten de komende jaren de volgende trends zien:

- De inkomsten uit contracten WI (Wet Inburgering) zijn in de begroting 2020 geraamd op € 765.000. Voor de jaren daarna is uitgegaan van een stabiele omzet van € 800.000.
- Voor overige contracten wordt, als resultaat van de inspanningen vanuit Leven Lang Ontwikkelen, een omzetstijging nagestreefd. We begroten een omzet uit overige contracten van € 526.500 in 2020. Voor de jaren daarna is uitgegaan van een jaarlijkse stijging van € 100.000.

Per saldo wordt een stijging verwacht. Van € 1,9 miljoen in 2019 naar € 2,1 miljoen in 2022.

Aan overige baten wordt jaarlijks € 1,1 miljoen ontvangen.

Personele lasten

- Jaarlijks wordt circa 77 procent van de geraamde inkomsten uitgegeven aan personeel
- De loonkosten zijn gebaseerd op de in paragraaf 8.2. geschetste formatie-ontwikkeling
- De verhouding vast versus tijdelijk / inleen ontwikkelt zich in de komende jaren naar 85 procent vast en 15 procent tijdelijk / inleen
- De overige personele kosten fluctueren mee met de verwachte formatieomvang
- Er is geen indexering voor loonontwikkeling toegepast

Afschrijvingslasten

- De afschrijvingslasten voor 2019 t/m 2022 zijn berekend op basis van de Staat van activa per ultimo 2018
- Hieraan zijn de afschrijvingslasten behorend bij een jaarlijks investeringsniveau van € 2,5 miljoen (0,7 miljoen ICT + 1,8 miljoen onderhoud en inventaris) toegevoegd

Huisvestinglasten

In de meerjarenbegroting is niet voorzien in mutaties van de te gebruiken panden. Voor de jaren 2020 t/m 2022 is uitgegaan van een stabiel niveau aan huisvestingslasten.

Nieuwbouw Emmen

Na het opstellen van de meerjarenbegroting is een principebesluit genomen over een investering van 40 miljoen euro t.b.v. nieuwbouw in de regio Emmen. Het is de bedoeling dat er in het schooljaar 2024-2025 een nieuw gebouw staat op de plek van de huidige technieklocatie aan de Van Schaikweg 98. Dat betekent dat in principe vier andere locaties worden verlaten. Het gaat om de panden aan de Anna Paulownalaan, Ubbekingekamp, Emmalaan en Veldlaan.

Het nieuwe pand wordt gebouwd met de verwachte daling van studentenaantallen in het vizier. De financiële effecten zijn vertaald in de cijfers van Drenthe College. Door concentratie van huisvesting (vermindering m²) en afstoot van oude panden zijn de exploitatielasten niet hoger dan de huidige situatie.

Na het huidige schooljaar wordt er een zogeheten hoofdbesluit genomen. Dan moet er antwoord gegeven zijn op vragen over de te verlaten locaties en de omvang van de praktijkruimtes die Drenthe College gaat bouwen. Een jaar later moet er een eindbesluit worden genomen, als de definitieve bouwoffertes op tafel liggen.

Overige lasten

De overige lasten bestaan uit:

- Leermiddelen
- Administratie- en beheerlasten
- Overige materiële lasten

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

Saldo buitengewone baten en lasten (Versnellingsagenda)

Drenthe College is voornemens voor de periode 2020-2023 ten laste van het eigen vermogen een budget t.b.v. de versnellingsagenda ter hoogte van € 4,5 miljoen (€ 1,125 miljoen per jaar) te vormen. Deze versnellingsagenda is bedoeld om een extra impuls te geven aan onderwijsvernieuwing. Thema's waarop aanvullend zal worden geïnvesteerd zijn: digitale organisatie, docent en instructeur van de toekomst, nieuwbouw Emmen, vernieuwen onderwijs (gepersonaliseerd leren, maatwerk, modulair) en Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Een nadere onderbouwing en de verdeling van het budget over de verschillende onderdelen worden in een separaat plan opgenomen.

9.4 Meerjarenbalans 2019 - 2022 (x € 1.000)

Meerjarenbalans 2019-2022 (x € 1.000)				
<i>Activa</i>	2019	2020	2021	2022
Immateriële vaste activa	92	92	92	92
Materiële vaste activa	31.099	29.486	27.872	26.410
Financiële vaste activa	-	-	-	-
Totaal vaste activa	31.191	29.578	27.964	26.502
Voorraden	-	-	-	-
Vorderingen	3.179	3.179	3.179	3.179
Effecten	-	-	-	-
Liquide middelen	7.655	7.625	8.055	8.533
Totaal vlottende activa	10.834	10.804	11.234	11.712
Totaal activa	42.025	40.382	39.198	38.214
<i>Passiva</i>	2019	2020	2021	2022
Algemene Reserve	23.469	22.614	21.489	20.564
Bestemmingsreserves	-	-	-	-
Overige reserves / fondsen	-	-	-	-
Exploitatiesaldo	855-	1.125-	925-	725-
Totaal Eigen Vermogen	22.614	21.489	20.564	19.839
Voorzieningen	3.623	3.623	3.623	3.623
Langlopende schulden	1.798	1.539	1.280	1.020
Kortlopende schulden	13.990	13.731	13.731	13.731
Totaal passiva	42.025	40.382	39.198	38.214

Tabel 14

Hierboven is de balans weergegeven behorend bij de meerjarenbegroting 2019-2022. Aan het eigen vermogen wordt het jaarlijkse exploitatiesaldo toegevoegd. Bij de vaste activa is vanaf 2020 rekening gehouden met een jaarlijks investeringsniveau van € 2,5 miljoen. Langlopende schulden nemen conform het aflossingsschema af. In de meerjarenbegroting is geen rekening gehouden met het resultaat op eventuele verkoop van panden.

De algemene reserves laat de komende jaren een daling zien. Deze reserves zullen o.a. gebruikt worden voor:

- Opvangen negatief resultaat 2019
- Versnellingsagenda (investeringsniveau in innovaties en digitalisering)
- Nieuwbouw Emmen
- Buffer voor verwachte daling studentenaantallen

Financiële kengetallen	2019	2020	2021	2022
Resultaat bedrijfsvoering (* € 1.000)	855-	1.125-	925-	725-
Totale baten (* € 1.000)	71.586	69.931	68.675	67.911
Rentabiliteit	-1,2%	-1,6%	-1,3%	-1,1%
Omzet private activiteiten als% totale omzet	2,7%	2,6%	2,8%	3,0%
Solvabiliteit (eigen vermogen in % van balanstotaal)	54%	53%	52%	52%
Liquiditeit (verhouding vlottende activa t.o.v. kortlopende schulden)	0,77	0,79	0,82	0,85

Tabel 15

Op de middellange termijn, tot en met 2022, laten alle kengetallen een gezond beeld zien. De solvabiliteit neemt weliswaar af van 54 procent in 2019 naar 52 procent in 2022, maar blijft ruim boven de signaleringsnorm van 30 procent.

De liquiditeit blijft de komende jaren rond de 0,8. De norm voor de liquiditeit is 0,5 of hoger. Er is geen reden om nieuwe leningen aan te trekken. Het beleid is erop gericht de organisatie en middelen zo in te richten dat de daling van studenten vanaf 2019 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.

9.5 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.

Nieuwe kwaliteitscyclus

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.

Een aantal organisatieontwikkelingen (regionalisering, TAZ, besturingsfilosofie etc.) gaven aanleiding tot een fundamentele herijking van zowel de bestaande P&C-cyclus als het kwaliteitsbeleid. De ambitie is nu om de Kwaliteitscyclus integraal in te steken: zodanig dat die zowel de voormalige P&C als het huidige Kwaliteitsbeleid omvat. De Kwaliteitscyclus faciliteert daarmee de professionele dialoog. Gesprekken gaan over alle belangrijke thema's, waarbij we zorgen dat tussen de juiste mensen, op het juiste moment over de juiste onderwerpen wordt gepraat. Startpunt is het onderwijs in de klas, dat we actief verbinden aan meer managerial thema's, zoals financiën enzovoorts. Alleen die zaken, die we van fundamenteel belang vinden. 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

Binnen de Kwaliteitscyclus zijn de volgende niveaus te herkennen; Teams, Regio/Dienst, CvB (en RvT). Bij een niveau hoort een eigenstandige verantwoordelijkheid: een mandaat om bepaalde beslissingen te mogen nemen. De RvT heeft een status aparte, aangezien zij als gremium alleen dienen om verantwoording (Rekening) aan af te leggen. Ze maken in die zin niet direct deel uit van de cyclus. De gesprekken die vanuit de cyclus gevoerd worden kennen een opwaartse volgordelijkheid. Dat wil zeggen dat voorafgaande aan T-gesprekken op centraal niveau, de gespreksrondes vooraf starten tussen managers en teams, en directeuren en managers. De gesprekken worden dus gevoerd van onderop en dienen ook zodanig ingericht te worden goed aangesloten wordt 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. Als er naar gehandeld kan worden dus. Ook de beschikbaarheid van informatie in de periode van het jaar kleurt het desbetreffende gesprek. Als de onderwijsresultaten in oktober beschikbaar zijn, zal het Triaal-gesprek

(T-gesprek) dat in die periode als zwaartepunt hebben. Als in mei de forecast van belang is, zal het T-gesprek in mei een financiële focus hebben. 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.

T-gesprekken

De T-gesprekken zijn voormalige Q-gesprekken, die plaatsvinden tussen CvB en directeuren, en tussen directeuren 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. Zoals hierboven genoemd gaan deze primair over:

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

Risicoanalyses

Elk jaar wordt een inschatting gemaakt van de voornaamste risico's op het gebied van onderwijskwaliteit voor heel DC: door de afdeling O&I. Eveneens elk jaar maakt de opleidingsmanager een risicoanalyse voor de teams waar hij/zij (integraal voor verantwoordelijkheid 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.

COVID-19

In verband met het tegengaan van de verspreiding van het coronavirus heeft het kabinet besloten m.i.v. 16 maart 2020 alle scholen te sluiten. Deze maatregel geldt in ieder geval tot 6 mei 2020.

Voor Drenthe College betekent dit dat er geen fysieke lessen meer worden gegeven en vanaf 18 maart de lessen online doorgang vinden. De noordelijke ROC's nemen omtrent de aanpak van het COVID-19 collectieve maatregelen om de mogelijke negatieve gevolgen van de uitbraak te beperken. De genomen maatregelen door Drenthe College zijn:

- Geen (of minimale) aanwezigheid in de gebouwen;
 - Studenten zijn niet fysiek aanwezig in onze gebouwen.
Uitzondering: het faciliteren van studenten die thuis geen gebruik maken van afstandslernen en dus een beroep willen doen op de leer- en ICT faciliteiten van de school.
 - Medewerkers wordt verzocht hun aanwezigheid in gebouwen tot een minimum te beperken en waar mogelijk thuis te werken.
Uitzondering: de voorbereiding op en de uitvoering van (praktijk)examens.
- Onderwijs op afstand - Om zoveel mogelijk te voorkomen dat studenten vertraging oplopen, wordt het onderwijs online verzorgd. De nadruk zal allereerst liggen op studenten die hun diploma dit jaar willen behalen. Onderwijsteams houden hiermee rekening in het maken van een alternatief onderwijsprogramma en het stellen van prioriteiten.
- Stage - Voor stages geldt dat we aansluiten bij het beleid van de instellingen en bedrijven. Eventuele begeleiding vindt plaats op afstand.

- Examinering
 - Alle fysieke examens in groepen en gebouwen worden met ingang van 25 maart opgeschort tenminste t/m 6 april 2020. Dit geldt ook voor de VAVO examens.*
In uitzonderlijke gevallen – dus als het echt niet anders kan en zonder dat we de student daartoe verplichten – kan examinering op kleine schaal plaatsvinden in het schoolgebouw.
 - Kleinschalige praktijkexamens op bpv-locaties kunnen indien mogelijk doorgaan met inachtneming van de richtlijnen van het RIVM.
 - Zoveel mogelijk online examineren (of op een andere wijze op afstand afnemen)
 - We blijven prioriteit geven aan de studenten die voor 1 oktober gaan diplomeren.

*Generiek: Mondelinge (taal)examens

Beroepsgericht en keuzedelen: mondelinge (taal)examens, assessments en eindgesprekken

- Aanmeldingen nieuwe studenten
De aanmelddatum voor toelatingsrecht tot een opleiding is verplaatst van 1 april 2020 naar 1 mei 2020. Ook is de Numerus Fixus uitgesteld tot een nader te bepalen datum. Hierdoor is besloten dat voor volgend schooljaar iedereen welkom is. Dit houdt in dat studenten zonder kennismakingsgesprek worden toegelaten tot de opleiding, mits zij beschikken over de juiste vooropleiding.
Met studenten die zich aanmelden voor een Entree opleiding zal voor de start van de opleiding telefonisch contact opgenomen worden. In een later stadium zullen groepskenismakingsrondes worden gehouden.
- Online voorlichting potentiële studenten
Er is een online gespreksmogelijkheid ingericht voor potentiële studenten die nog geen keuze gemaakt hebben. Ook is het mogelijk om met een student in gesprek te gaan via Sociale Media.

Door de uitbraak van het Covid-19 virus en de maatregelen die zowel het kabinet als ook Drenthe College heeft moeten nemen, bestaat de kans dat de inkomsten uit contractactiviteiten zullen afnemen. Ook is het mogelijk dat door gewijzigde toelatingsaspecten (geen kennismakingsgesprekken) er meer uitstroom van studenten plaatsvindt in het schooljaar 2020-2021. Doordat BBL-studenten in sommige gevallen hun stage niet volledig kunnen afronden of bedrijven in financiële problemen komen, bestaat de kans dat deze studenten mogelijk studievertraging oplopen?

Bovengenoemde aspecten vormen geen materiele onzekerheid die ernstige twijfel kan doen bestaan over het vermogen van Drenthe College om haar activiteiten voort te zetten. Er is sprake van een gezonde liquiditeit waarmee de huidige activiteiten kunnen worden gefinancierd en verplichtingen kunnen worden nagekomen.

Hoewel onzeker, is Drenthe College op dit moment niet van mening dat de gevolgen van het Covid-19-virus een materieel negatief effect zullen hebben op onze financiële conditie of liquiditeit. Het toepassen van de continuïteitsveronderstelling is derhalve passend.

9.6 Risicoparagraaf

Door de verwachte structurele krimp van studentenaantallen bij Drenthe College zal de rijksbijdrage de komende jaren dalen. Dit maakt het lastiger om de voorgenomen ambities zoals opgenomen in het strategisch plan 2019 – 2022 te behalen. Vanaf 2019 is al zichtbaar dat additionele middelen fors afnemen ten opzichte van voorgaande jaren. De middelen zoals begroot in 2020 zijn grotendeels nodig voor het reguliere onderwijs en de bijbehorende bedrijfsvoering. Vernieuwing/innovatie van het onderwijs en aanpassing van de organisatie zal dus veel meer met huidige medewerkers en bestaande capaciteit moeten worden gerealiseerd. Deze zaken verhogen het risicoprofiel van onze instelling.

Daarnaast geldt in algemene zin dat Drenthe College financieel gezond is en het meerjarenperspectief ruimte biedt om eventuele tegenvallers op te vangen. De solvabiliteit is > 50 %. Een vast onderdeel van de resultaats- en beheersgesprekken is het bespreken van de mogelijke risico's en beheersmaatregelen voor Drenthe College. Vanuit een brede scope wordt aandacht geschonken aan risicomangement. Eventuele belemmeringen om geformuleerde doelen te bereiken worden nader besproken. Als zich concrete zaken aandienen worden er beheersmaatregelen getroffen.

Marktwerving Educatie

Gemeenten zetten WEB gelden 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 omzetsdaling 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

Het kleiner worden van de organisatie zal op alle terreinen merkbaar zijn. Het aantal personeelsleden daalt evenals materiële budgetten voor onderwijs, ICT-ondersteuning en huisvesting. Drenthe College is gestart om dit planmatig voor de verschillende disciplines (maar wel integraal) op te pakken. Hierbij is de uitdaging om de kwaliteit op peil te houden en de doelen van het strategisch plan te behalen.

Ontwikkeling van de bekostiging

Het risico bestaat dat de bekostiging lager uitpakt dan verwacht door onder andere een negatievere ontwikkeling van het landelijk budget OCW, een lager marktaandeel door groei bij andere ROC's of door wijzigingen in samenstelling van bekostigingsparameters.

Middels de MBO-planningstool, die als best-practice wordt gezien binnen de sector, en demografische ontwikkelingen van het CBS stellen wij jaarlijks onze (meerjarige) studentenprognoses op. In deze prognoses gaan we uit van een conservatief scenario. Het risico hierbij is desondanks dat de prognoses in de praktijk teveel af zullen wijken. Het blijft lastig voorspellen hoe de studentenaantallen zich gaan ontwikkelen, met name voor BBL-studenten en verschuivingen tussen BOL en BBL.

Het marktaandeel van Drenthe College daalt de komende jaren 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.

Wijzigingen in de samenstelling van bekostigingsparameters (studentenaantallen, inschrijving opleiding studenten, verschuiving BOL – BBL, aantal diploma's) kunnen ertoe leiden dat Drenthe College niet de volledige rijksbijdrage ontvangt waar op gerekend wordt. In nauwe samenwerking met studentenadministratie wordt gestreefd naar een goede monitoring van bekostigingsrelevante gegevens.

Mogelijk gevolgen van Covid-19

Zoals toegelicht in paragraaf 8.5 en bij de paragraaf over Gebeurtenissen na balansdatum] in de jaarrekening hebben de Covid-19-uitbraak en maatregelen die door diverse overheden naar aanleiding daarvan zijn genomen om het virus in te perken beperkte impact op de activiteiten van Drenthe College. Naast de reeds bekende effecten leidt de macro-economische onzekerheid tot verstoring van de economische activiteit en is het onbekend wat de eventuele gevolgen op langere termijn voor de activiteiten van Drenthe College zijn. De schaal en duur van deze pandemie blijven onzeker, maar zullen naar verwachting verdere gevolgen hebben voor onze bedrijfsactiviteiten. De belangrijkste risico's die voortvloeien uit de huidige onzekere situatie inzake Covid-19 zijn:

- Bijzondere waardeverminderingen: Drenthe College gaat in het kader van nieuwbouw Emmen een drietal panden verkopen. Het is onzeker wat de Covid uitbraak doet met de waarde van de panden. Volgens bedrijfs-makelaars zal de invloed gering zijn.
- Overheidssteun: er is een regeling voor het onderwijs – inhaal en ondersteuningsprogramma. Onderzocht wordt of Drenthe College hiervoor in aanmerking komt.
- 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 (privaceregels en voorkoming oneigenlijk gebruik van de systemen) zijn op orde, maar zullen extra worden gecheckt.
- Continuïteit (zie paragraaf 8.5): Hoewel onzeker, is Drenthe College op dit moment niet van mening dat de gevolgen van het Covid-19-virus een materieel negatief effect zullen hebben op onze financiële conditie of liquiditeit. Het toepassen van de continuïteitsveronderstelling is derhalve passend.

9.7 Raad van Toezicht

In 2019 heeft de Auditcommissie de Jaarrekening 2018, de Managementletter 2019 en de Begroting 2020 kritisch en gedetailleerd besproken ter voorbereiding op de bespreking in de Raad van Toezicht en het gesprek met de accountant. Verder heeft de commissie zich onder andere gericht op de nieuwe kwaliteitscyclus. Er is een termijnagenda opgesteld om specifieke onderwerpen zoals voorkoming fraude, aanpak interne controle werkzaamheden etc. te bespreken in de auditcommissie. De commissie Onderwijskwaliteit verdiept zich in de wijze waarop Drenthe College de kwaliteit van het onderwijs bewaakt en ontwikkelt. De commissie bespreekt resultaten van enquêtes, audits en de rapporten van de Inspectie van het onderwijs. Op basis van deze stukken doet de commissie ook suggesties voor verbetering.

10. Financiën

10.1 jaarrekening

A.1.1. BALANS PER 31 DECEMBER 2019

(na resultaatbestemming)

	31 december 2019 (in €)	31 december 2018 (in €)
1	Activa	
	<i>Vaste activa</i>	
1.1	Immateriële vaste activa 92.058	104.502
1.2	Materiële vaste activa 31.098.690	32.850.475
	Totaal vaste activa 31.190.748	32.954.977
	<i>Vlottende activa</i>	
1.5	Vorderingen 3.179.211	4.375.079
1.7	Liquide middelen 7.655.477	9.924.863
	Totaal vlottende activa 10.834.688	14.299.942
	Totaal activa 42.025.437	47.254.919
2	Passiva	
2.1	Eigen vermogen 22.614.476	23.469.162
2.2	Voorzieningen 3.622.716	3.753.630
2.3	Langlopende schulden 1.797.821	2.057.071
2.4	Kortlopende schulden 13.990.423	17.975.056
	Totaal passiva 42.025.437	47.254.919

Tabel 16

A.1.2. STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2019

	Bedragen (in €)	REALISATIE 2019	BEGROTING 2019	REALISATIE 2018
3	<i>Baten</i>			
3.1	Rijksbijdragen	65.355.333	62.513.300	66.230.634
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.459.741	878.000	1.256.198
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	1.737.216	1.410.600	1.569.726
3.4	Baten werk in opdracht van derden	1.906.190	2.849.100	2.987.667
3.5	Overige baten	1.127.936	916.200	1.712.990
	<i>Totaal baten</i>	<i>71.586.418</i>	<i>68.567.200</i>	<i>73.757.215</i>
4	<i>Lasten</i>			
4.1	Personele lasten	55.626.816	53.631.200	56.992.219
4.2	Afschrijvingen	4.161.177	3.952.600	3.667.504
4.3	Huisvestingslasten	5.155.953	5.048.900	4.991.751
4.4	Overige lasten	7.432.878	6.863.200	7.958.931
	<i>Totaal lasten</i>	<i>72.376.823</i>	<i>69.495.900</i>	<i>73.610.405</i>
	<i>Saldo baten en lasten</i>	<i>-790.406</i>	<i>-928.700</i>	<i>146.810</i>
5	Financiële baten en lasten	-64.280	-71.300	-67.860
	Totaal resultaat	-854.685	-1.000.000	78.950

Tabel 17

A.1.3. KASSTROOMOVERZICHT 2019

Kasstroomoverzicht 2019 (x € 1.000)		2019 in €	2018 in €
<i>Kasstroom uit operationele activiteiten</i>			
	Saldo van baten en lasten	-790	147
Aanpassingen voor:			
4.2	Afschrijvingen	4.161	3.668
	Mutaties voorzieningen	-131	993
Veranderingen in vlottende middelen:			
1.5	Vorderingen*	1.196	-1.514
2.4	Schulden* / **	-2.981	-374
	Kasstroom uit bedrijfsoperaties	1.455	2.920
5.1	Ontvangen interest	0	0
5.5	Betaalde interest	-64	-69
		-64	-69
	Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	1.391	2.850
<i>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</i>			
1.1	Investeringen immateriële vaste activa	-20	-88
1.2	Investeringen materiële vaste activa**	-1.956	-2.727
	Desinvesteringen in immateriële vaste activa	0	0
	Desinvesteringen in materiële vaste activa**	0	701
	Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.976	-2.114
<i>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</i>			
2.3	Nieuw opgenomen leningen	0	0
2.3	Aflossing langlopende schulden	-1.685	0
	Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-1.685	0
1.7	Mutatie liquide middelen	-2.269	736

*= inclusief overlopende rentebaten en lasten

**= inclusief boekwinst activa en investeringen betaald in 2019

Tabel 18

10.2 Inleiding

Voor u ligt de jaarrekening van Stichting ROC Drenthe College (hierna: 'Drenthe College') van het jaar 2019. De jaarrekening is de financiële aanvulling op het jaarverslag. 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 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 en de begroting wordt gegeven en het kasstroomoverzicht. Verder wordt in de jaarrekening ingegaan op niet uit de balans blijvende 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 2019 is met een negatief resultaat afgesloten. De extra baten, onder andere rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen- en subsidies, college-, cursus-, les- en examengelden en overige baten wegen niet op tegen de extra personele lasten, huisvestingslasten en overige lasten. Daarnaast waren ook de baten in het kader van werk voor derden lager. Het totale bedrijfsresultaat voor Drenthe College komt daarmee op € 0,9 miljoen negatief.

In paragraaf 9.5 is een nadere analyse van het resultaat van Drenthe College opgenomen.

Activiteiten

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

Continuïteit

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een continuïteitsveronderstelling.

De gevolgen van COVID-19 zijn hierbij in acht genomen en nader in de jaarrekening toegelicht bij 'Gebeurtenissen na balansdatum'. Hierbij is naar onze mening geen sprake van materiële onzekerheid over de continuïteit.

10.3 Financiële situatie op balansdatum

Gang van zaken gedurende het verslagjaar

Het jaarresultaat over het kalenderjaar 2019 bedraagt € 0,9 miljoen negatief en valt hiermee positiever uit dan voor 2019 was begroot. De oorzaken die ten grondslag hebben gelegen aan dit resultaat hebben deels een incidenteel karakter, onder andere betreft dit een extra dotatie aan de personele voorziening. Daarnaast is een deel van de kwaliteitsmiddelen niet toegerekend aan het boekjaar 2019. Deze kwaliteitsmiddelen zullen worden besteed in 2020. In paragraaf 9.5 is een analyse opgenomen van de gerealiseerde cijfers 2019 ten opzichte van de begroting 2019. De vergelijking van de gerealiseerde cijfers 2019 ten opzichte van de gerealiseerde cijfers 2018 is opgenomen in paragraaf 9.8.2.

Vanuit de begroting 2019 zijn budgetten aan sectoren 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 directeurs van de regio's en ondersteunende diensten.

Eigen Vermogen

Het totaal aan eigen vermogen van het Drenthe College ultimo 2019 bedraagt € 22,6 miljoen. De solvabiliteitsratio (ratio I: eigen vermogen / balanstotaal) in 2019 is 53,7% (2018: 49,7%).

Het Ministerie van OCW hanteert voor de solvabiliteit een andere ratio, namelijk eigen vermogen + voorzieningen / balanstotaal. Deze solvabiliteitsratio bedraagt voor het Drenthe College in 2019 62,5% (2018: 57,6%). De signaleringsgrens voor het Ministerie van OCW op basis van deze ratio is 30%. Bij een lagere ratio komt de instelling onder verscherpt toezicht te staan.

Overige kengetallen zijn opgenomen in paragraaf 9.6.

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen (WNT)

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

Treasury

Drenthe College voldoet aan de OCW-regeling "beleggen, lenen en derivaten 2016". Deze regeling verplicht, in artikel 3, tot het vastleggen op hoofdlijnen van de administratieve organisatie/interne controle van de treasury-functie. Drenthe College heeft genoemde zaken vastgelegd in een treasury statuut. 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).

Investeringsbeleid

De investeringen in gebouwen zijn gedaan op basis van het (meerjaren) 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 (deelnemersdossiers op orde, diplomatellingen, enz.).

10.4 Financiële beschouwing

Bekostiging beroepsonderwijs

Als gevolg van maatregelen zoals het verkorten en intensiveren van mbo-opleidingen is de bekostigingssystematiek in het mbo gewijzigd. Deze systematiek is ingevoerd per 1 januari 2015. In de bekostiging van het mbo wordt gewerkt met een landelijk macrobudget, dat verdeeld wordt over de instellingen (vanaf 2019 zowel ROC's als AOC's) op basis van factoren als het aantal studenten en het aantal diploma's. In het verdeelmodel worden daarnaast de volgende criteria toegepast:

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

Entree

Voor de entreeopleidingen wordt een apart budget verdeeld over de instellingen. Het landelijk budget wordt verdeeld over de instellingen naar rato van het aantal deelnemers. 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 geoormerkt.

Diplomabekostiging

In het model wordt de bekostigingswaarde van een diploma gecorrigeerd met de waarde van een eventueel eerder behaald diploma. Bijvoorbeeld: een diploma op niveau 3 van een deelnemer (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 wetswijziging 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 leerlingaantallen en diploma's. Daarnaast zijn er nog diverse doelsubsidies die in de loop van het jaar worden ontvangen en die vaak aan een door de subsidieverlener bepaald doel moeten worden besteed.

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

Uitgaven

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

10.5 Analyse resultaat 2019

Bedragen x € 1.000	REALISATIE 2019	BEGROTING 2019	REALISATIE 2018
Rijksbijdragen	65.355	62.513	66.231
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.460	878	1.256
College-, cursus-, les- en examengelden	1.737	1.411	1.570
Baten werk in opdracht van derden	1.906	2.849	2.988
Overige baten	1.128	916	1.713
Totaal baten	71.587	68.567	73.758
Personele lasten	55.627	53.631	56.992
Afschrijvingen	4.161	3.953	3.668
Huisvestingslasten	5.156	5.049	4.992
Overige lasten	7.433	6.863	7.959
Totaal lasten	72.377	69.496	73.611
Saldo baten en lasten	-790	-929	147
Financiële baten en lasten	-64	-71	-68
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-855	-1.000	79

Tabel 19

Toelichting realisatiecijfers 2019 ten opzichte van begroting 2019

Algemeen

De begroting van Drenthe College kwam uit op een resultaat van € 1 miljoen negatief. 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 €) (in mln euro)	Voordelig	Nadelig	Vershil
Rijksbijdragen	2,8		2,8
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	0,6		0,6
College-, cursus-, les- en examengelden	0,3		0,3
Baten werk in opdracht van derden		0,9	-0,9
Overige baten	0,2		0,2
Personele lasten		2,0	-2,0
Afschrijvingen		0,2	-0,2
Huisvestingslasten		0,1	-0,1
Overige lasten		0,6	-0,6
Financiële baten en lasten		0,0	0,0
Exploitatieresultaat	4,0	3,8	0,1

Tabel 20

In de toelichting wordt nader ingegaan op de afwijkingen tussen de begroting 2019 en realisatie over 2019. De vergelijking tussen de realisatie van 2019 en de realisatie van 2018 is opgenomen in paragraaf 9.8.2.

Rijksbijdrage OCW

De rijksbijdrage is in 2019 per saldo € 2,8 miljoen hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door enerzijds extra ontvangen en bestede middelen voor de reguliere rijksbijdrage, de kwaliteits-afspraken mbo, VSV middelen, lerarenbeurs en MBO Investeringsfonds. Aan de andere kant zien we minder bestede middelen dan begroot voor doorstroming MBO-HBO en het Minimafonds.

Specificatie:

2019	€
Rijksbijdrage OCW	1.642.743
Kwaliteitsmiddelen OCW	
CFI Investeringsbudget kwaliteitsafspr	773.200
CFI Kwaliteitsafspraken MBO 2019-2022	36.827
Overige subsidies OCW	
VSV	277.368
Lerarenbeurs/Zijinstroom	17.969
MBO Investeringsfonds	122.900
Minimafonds	-9.855
Doorstroming mbo-hbo	-30.268
Investeringssubsidie OCW	11.148
	2.842.033

Tabel 21

Overige overheidsbijdragen en subsidies

De realisatie van de WEB bijdragen 2019 van Gemeenten is € 0,6 miljoen hoger dan begroot. Dat is inclusief de vrijval van Educatiegelden voorgaande boekjaren (€ 0,3 miljoen). De middelen in het kader van de 'subsidieregeling vaccinatie stageplaatsen zorg' van het Ministerie van VWS evenals de diverse subsidies van overige overheidsinstanties zijn conform begroting.

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. Door de stijging van het aantal BBL deelnemers is in 2019 € 0,3 miljoen meer ontvangen. De overige aan de deelnemer in rekening gebrachte (school) kosten zijn gerelateerd aan de uitgaven voor leermiddelen in 2019 en zijn conform begroting.

Baten werk in opdracht van derden

De totale opbrengst van werk voor derden bedraagt € 1,9 miljoen. Per saldo is dit € 0,9 miljoen lager dan begroot. Dit wordt enerzijds veroorzaakt door lagere inkomsten (€ 1 miljoen) op cursussen in het kader van inburgering en de VO bijdragen, anderzijds zien we op overige contracten meer baten dan begroot (€ 0,1 miljoen).

Overige baten

De overige baten zijn € 0,2 miljoen hoger dan begroot. Dit komt voornamelijk door hogere detacheringsinkomsten (€ 0,5 miljoen). De overige posten zijn lager dan begroot (€0,3 miljoen).

Personele lasten

Bedragen (in €)	REALISATIE 2019	BEGROTING 2019	REALISATIE 2018
Loonkosten	45.151.503	43.528.500	42.895.358
Seniorenregeling (bapo)	666.854	819.100	857.278
Totaal lonen en salarissen	45.818.356	44.347.600	43.752.636
Loonkosten flexibel personeel	6.070.944	6.005.700	8.062.789
Detachingskosten	1.087.625	302.900	1.184.598
Gastdocenten	4.118	13.800	8.601
Totaal personeel niet in loondienst	7.162.688	6.322.400	9.255.988
Dotaties/vrijval personele voorzieningen	849.229	390.000	1.618.512
Overige personeelslasten	2.198.331	2.619.100	2.587.800
Af: uitkeringen	-401.789	-47.900	-222.717
Totaal personele lasten	55.626.816	53.631.200	56.992.219
FTE's gemiddeld			
Aanstelling	536,8	528,5	535,9
Tijdelijk	92,0	93,4	92,4
Inleen	57,8	59,3	81,3
Totaal	686,6	681,2	709,6
FTEs op peildatum 31 december			
Aanstelling	536,2		546,0
Tijdelijk	95,8		94,9
Inleen	41,0		83,4
Totaal	673,0		724,3

Table 22

De totaal begrote inzet 2019 (vast én flexibel) is 681,2 fte. De werkelijke inzet op peildatum 31 december is 673 fte. De totale personeelslasten laten ten opzichte van de begroting een overschrijding zien van € 2 miljoen.

Gemiddeld aantal werknemers

Gedurende het jaar 2019 hebben 1121 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 (2018: 0).

Aantallen medewerkers naar personeelsgroep per jaar:	2019	2018
Direct onderwijsondersteunend personeel	176	165
Indirect onderwijsondersteunend personeel	134	139
Directie en management	20	22
Onderwijspersoneel	791	830
	1121	1156

Tabel 23

Lonen en Salarissen

Op lonen en salarissen is € 1,5 miljoen overschreden. Dit is inclusief een opbrengst van € 0,5 miljoen inzake een vordering op het UWV voor gemaakte transitiekosten voor langdurig zieken.

In de begroting 2019 is geen rekening gehouden met de loonontwikkeling voortkomende uit CAO afspraken. Wel zijn bij het opstellen van de Managementrapportage van het derde kwartaal de volgende aannames gedaan:

- Loonontwikkeling wordt gecompenseerd door extra rijksbijdragen
- Berekening loonkostenstijging:

Stijging pensioenpremies / sociale lasten	€ 650.000
Structurele loonstijging per juni 2019 (2,3 procent)	€ 580.200
Eenmalige uitkering januari 2020 (t.l.v. boekjaar 2019)	€ 382.900
- De inzet die hoort bij de post lonen en salarissen (aanstelling + tijdelijk) is 6,9 fte hoger dan begroot.
- De post lonen en salarissen bevat ook uitkeringen in verband met vaststellingsovereenkomsten die niet meegenomen waren in de voorziening (ca 500 K)

Loonkosten personeel niet in loondienst

De lasten van de inzet van flexibel personeel (tijdelijk personeel in dienst van Drenthe College en inleen) zijn € 0,1 miljoen hoger dan begroot. De detacheringslasten zijn € 0,8 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 2019 gemiddeld 22 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 2019 per saldo € 0,6 miljoen extra gedoteerd in het kader van de seniorenregeling 1, WW voorziening en een aantal in december opgestelde vaststellingsovereenkomsten.

Overige personeelslasten

De overige personeelslasten (reiskosten, scholing, personele fricties en overige vergoedingen) zijn € 0,4 miljoen lager dan begroot. De uitgaven voor scholing (€ 0,6 miljoen) bedragen 1 procent van de totale loonsom.

Uitkeringen

De ontvangen uitkeringen (€ 0,4 miljoen hoger dan begroot) bestaan uit WAO uitkeringen en diverse loonkosten subsidies (o.a. levensloop).

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn in 2019 € 0,2 miljoen hoger 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.

Huisvestingslasten

De gerealiseerde huisvestingslasten zijn € 0,1 miljoen hoger dan begroot. We zien hogere lasten voor klein onderhoud, energie en overige huisvestingslasten (0,2 miljoen) en lagere lasten (€ 0,1 miljoen op onder andere schoonmaak, heffingen, verzekeringen en huren).

Overige lasten

De uitgaven op deze post zijn € 0,6 miljoen hoger dan begroot. Een overschrijding op de administratieve en beheerlasten ad € 0,1 miljoen en een overschrijding op inventaris, apparatuur en leermiddelen (€ 0,5 miljoen) en de overige lasten (€ 0,1 miljoen).

Financiële baten en lasten

De rentelasten zijn een fractie lager dan begroot door een verlaging van het rentepercentage van langlopende leningen. De rentebaten zijn nihil.

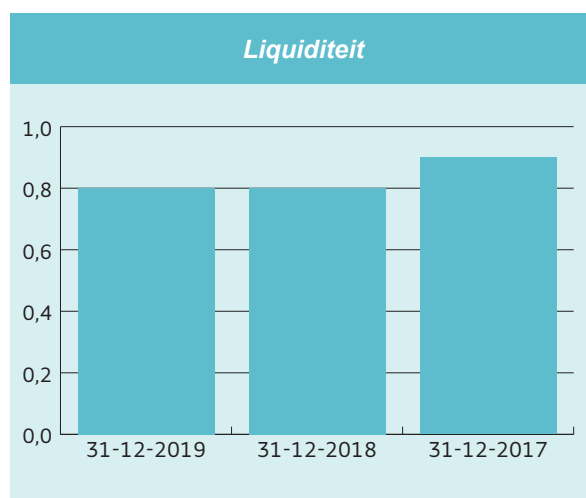
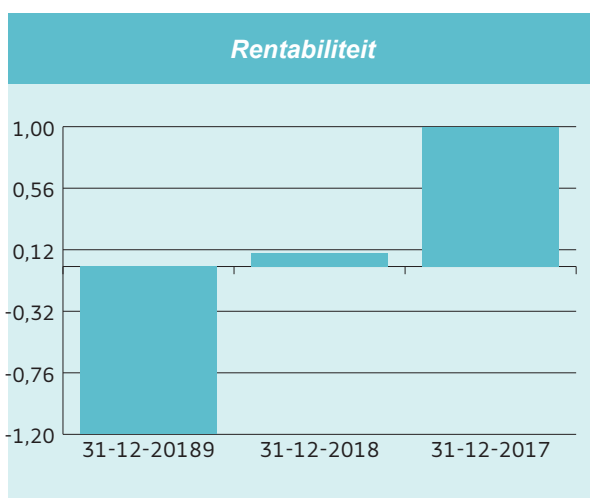
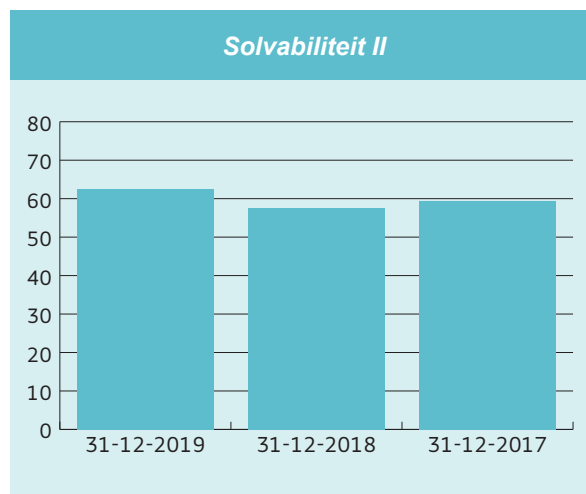
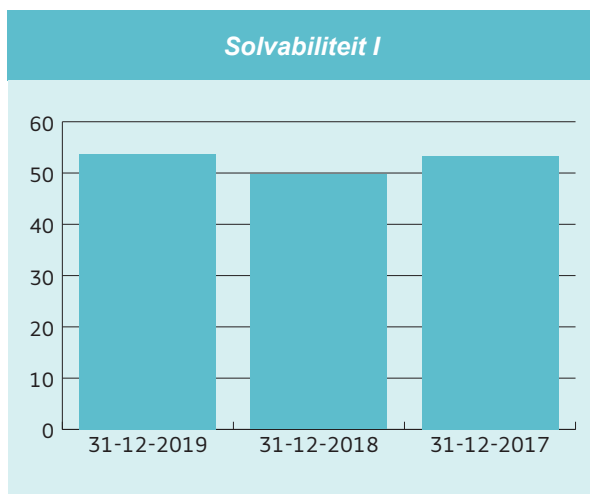
10.6 Kerngegevens Drenthe College

Kengetallen Financiën	2019	2018
Resultaat bedrijfsvoering (* € 1.000)	-855	79
Totale baten (* € 1.000)	71.587	73.757
Solvabiliteit I (eigen vermogen in % van balanstotaal)	53,8%	49,7%
Solvabiliteit II (eigen vermogen + voorzieningen in % van balanstotaal)	62,4%	57,6%
Liquiditeit (current ratio) (verhouding vlottende activa t.o.v. kortlopende schulden)	0,8	0,8
Rentabiliteit (exploitatiesaldo in % van totale baten)	-1,2%	0,1%
Huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschrijvingen / totale lasten)	13,0%	11,7%
Weerstandvermogen (eigen vermogen / totale baten)	32%	32%
Investeringen in materiële vaste activa (* € 1.000)	2.397	4.725
Kengetallen personeel		
Aantal medewerkers in fte op peildatum (ultimo jaar)	673	724

Tabel 24

Specificatie bekostigingsgegevens (T-2)	2019			2018		
	DC	NL	Aandeel DC	DC	NL	Aandeel DC
Entrée						
Deelnemerswaarde (basis)	125,0			149,7		
Correctiefactor 1-2-telling	1,04			1,00		
Gecorrigeerde deelnemerswaarde	130,21	11.978,7	1,087%	149,7	11.014,4	1,359%
Rijksbijdrage in €	1.478.300	136.000.000		1.614.000	118.750.000	
Beroepsopleidingen (niveau 2 t/m 4)						
Deelnemerswaarde (basis)	8.250,26			8.302,8		
Correctiefactor 1-2-telling	0,98			0,98		
Budgetfactor deelnemerswaarde	0,80			0,80		
Gecorrigeerde deelnemerswaarde	6.492,10	403.603,4	1,609%	6.522,94	376.804,8	1,731%
Diplomawaarde	6.849			6.958		
Budgetfactor diplomawaarde	0,20			0,20		
Gecorrigeerde diplomawaarde	1.369,80	87.593,2	1,564%	1.391,60	77.674,0	1,792%
Totaal deelnemerswaarde + diplomawaarde	7.861,90	491.196,6	1,601%	7.914,54	454.478,8	1,741%
Rijksbijdrage in €	53.474.600	3.341.000.000		52.743.400	3.028.700.000	
Totaal Entrée + Beroepsopleidingen	54.952.900	3.477.000.000	1,580%	54.357.400	3.147.450.000	1,727%
Gehandicaptenbeleid	948.300	60.000.000		922.000	53.400.000	
<i>Totaal rijksbijdrage</i>	<i>55.901.200</i>	<i>3.537.000.000</i>		<i>55.279.400</i>	<i>3.200.850.000</i>	

Tabel 25



Onder solvabiliteit I wordt het Eigen Vermogen als percentage van Totaal Vermogen verstaan, de norm is 30 procent. Het solvabiliteitspercentage per 31 december 2019 komt uit op 53,7 procent, een stijging van 4 procent ten opzichte van 31 december 2018.

Onder solvabiliteit II wordt het totaal van het Eigen Vermogen + Voorzieningen als percentage van Totaal Vermogen verstaan. Het solvabiliteitspercentage per ultimo 2019 komt uit op 62,5 procent, een stijging van 4,9 procent ten opzichte van 31 december 2018.

De rentabiliteit, het netto resultaat uitgedrukt als percentage van de totale baten, is ten opzichte van 2018 als gevolg van het negatieve exploitatiesaldo met 1.3 procent gedaald en ligt op het niveau van -1,2 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 2019 0,8 en wordt voor een groot deel beïnvloed door het relatief hoge bedrag aan nog te besteden middelen van OCW.

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

10.7 Grondslagen voor de Jaarrekening

10.7.1 Waarderingsgrondslagen van de activa en passiva

De jaarrekening is opgesteld conform de “Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs”. Vanaf het verslagjaar 2008 gelden voor de inrichting van de jaarrekening de inrichtingsvereisten van boek 2, titel 9 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.

De gevolgen van COVID-19 zijn hierbij in acht genomen en nader in de jaarrekening toegelicht bij 'Gebeurtenissen na balansdatum'. Hierbij is naar onze mening geen sprake van materiële onzekerheid over de continuïteit.

Stelsel- en schattingswijzigingen

In 2019 hebben zich geen stelsel- en schattingswijzigingen voorgedaan.

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 renterisico's, kredietrisico's en liquiditeitsrisico's. Deze betreffende instrumenten zijn in de balans opgenomen en de reële waarde benadert de boekwaarde. Drenthe College beschikt over een rentecap die op pagina 24 is toegelicht. De instelling past hedge accounting toe.

Activa

De waardering van de (im)materiële vaste activa geschiedt op basis van verkrijgingprijs of vervaardigingprijs onder aftrek van toegepaste afschrijvingen. Er wordt rekening gehouden met bijzondere waardeverminderingen. Afschrijving vindt maandelijks plaats op basis van de geschatte levensduur. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is geen voorziening voor groot onderhoud gevormd. Deze 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%
Uitbreidingen	20	5%
Verbouwingen	10	10%
Verbouwingen	5	20%
Schilderen buiten	7	14,3%
Schilderen binnen	5	20%
Inventaris	10	10%
Audiovisuele middelen & apparatuur	5	20%
Software/implementatie	4	25%
Computerapparatuur	3	33,3%
Bedrijfsauto's	5	20%

Tabel 26

De gebouwen en terreinen zijn gewaardeerd tegen historische kostprijs minus de afschrijvingen. De boekwaarde van de gebouwen en terreinen bedraagt per 31 december 2019 respectievelijk € 20.205.880 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 kasgeld, 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 2019.

Bestemmingsreserves

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid waarbij de beperking door het College van Bestuur is aangebracht. Het betreft een reserve inzake de Huisdrukkerij met als doel het opvangen van eventuele exploitatietekorten en een in 2004 gevormde reserve in het kader van de scheiding van private en publieke gelden.

Vorzieningen

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 drietal van deze voorzieningen getroffen; voorziening WW & personeel, een voorziening seniorenverlof en een voorziening jubileumgratificaties. De voorziening WW & personeel is 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 twee procent (2018: twee 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. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld. In 2015 heeft Drenthe College een financieel derivaat ('cap') aangekocht wat tot doel heeft de opwaartse renterisico's op een aangetrokken lening af te dekken (zie pagina 82).

Operationele leasing

Bij Drenthe College zijn er twee leasecontracten waarbij de voor- en nadelen die aan de eigendom verbonden zijn, niet bij Drenthe College ligt. 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 geoormerkte 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.

10.7.2 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 basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze bestedingen betrekking hebben op een specifiek doel en sprake is van bestedingsverplichtingen, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord. Indien toegekende gelden betrekking hebben op een specifiek doel, maar geen sprake is van bestedingsverplichtingen, worden de ontvangen gelden als baten verantwoord in het jaar waarop de gelden betrekking hebben, tenzij toerekening naar schooljaar plaats vindt (i.p.v. kalenderjaar) of tenzij sprake is van een concreet bestedingsplan voor de periode na balansdatum

Deelnemersbijdragen

De deelnemersbijdragen, bestaande uit cursus-, les- en examengelden, 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.

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 per 31 december 97,8 procent (kritische ondergrens is 90 procent). Volgens de Pensioenwet moet een pensioenfonds buffers aanhouden om de pensioenen in de toekomst te betalen.

Afschrijvingen

Op (im)materiële vaste activa, behoudens terreinen, wordt afgeschreven op basis van de verkrijgings-/vervaardigingsprijs. Afschrijvingen vinden plaats volgens de lineaire methode op basis van de geschatte gebruiksduur.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Kasstromen in vreemde valuta zijn omgerekend tegen een geschatte gemiddelde koers. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Onder de investeringen in materiële vaste activa zijn alleen opgenomen de investeringen waarvoor in 2019 geldmiddelen zijn opgeofferd.

10.8 Toelichting Jaarrekening

10.8.1 Toelichting balans (in €)

Vaste activa	aanschafprijs	afschrijvingen cumulatief 01-01-2019	boekwaarde 1-1-2019	investeringen	des- investeringen	overige mutaties	afschrijvingen	aanschafprijs	afschrijving cumulatief 31-12-2019	boekwaarde 31-12-2019
1.1 Immateriële vaste activa										
1.1.2 Concessies, vergunningen en rechten van intellectuele eigendom	1.115.822	1.011.320	104.502	19.938	0	0	32.383	1.135.760	1.043.703	92.058
<i>Immateriële vaste activa</i>	<i>1.115.822</i>	<i>1.011.320</i>	<i>104.502</i>	<i>19.938</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>32.383</i>	<i>1.135.760</i>	<i>1.043.703</i>	<i>92.058</i>
1.2 Materiële vaste activa										
1.2.1 Gebouwen en terreinen										
1.2.1.1 Gebouwen	59.950.976	37.944.683	22.006.293	496.533	0	0	2.296.947	60.447.509	40.241.630	20.205.880
1.2.1.2 Terreinen	6.162.467	1.840.069	4.322.398	0	0	0	0	6.162.467	1.840.069	4.322.398
1.2.2 Inventaris en apparatuur										
1.2.2.1 Inventaris	12.108.079	8.636.099	3.471.980	641.266	0	0	602.014	12.749.345	9.238.113	3.511.232
1.2.2.2 Apparatuur	1.806.667	1.095.158	711.509	590.156	0	0	229.252	2.396.823	1.324.410	1.072.413
1.2.2.3 Hardware	11.562.599	9.712.699	1.849.900	491.632	0	0	891.043	12.054.231	10.603.742	1.450.489
1.2.2.5 Implementatie	2.725.322	2.517.240	208.082	2.532	0	0	95.349	2.727.854	2.612.589	115.265
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen										
1.2.3.1 Auto's	120.651	80.933	39.718	12.100	0	0	14.190	132.751	95.123	37.628
1.2.4 In uitvoering en vooruitbetalingen										
1.2.4.1 Gebouwen in aanbouw	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.2.4.2 Vooruitbetalingen	0	0	0	142.792	0	0	0	142.792	0	142.792
1.2.5 Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa	240.594	0	240.594	0	0	0	0	240.594	0	240.594
<i>Materiële vaste activa</i>	<i>94.677.355</i>	<i>61.826.881</i>	<i>32.850.474</i>	<i>2.377.011</i>	<i>-</i>	<i>0</i>	<i>4.128.795</i>	<i>97.054.366</i>	<i>65.955.676</i>	<i>31.098.690</i>

Tabel 27

De verzekerde geïndexeerde (vervangings)waarde van gebouwen en inventaris bedraagt € 101.056.301. De WOZ waarde (peildatum januari 2019) van de panden bedraagt € 24.666.000.

Onder 'Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa' zijn de boekwaarden van de niet meer in gebruik zijnde panden opgenomen. De boekwaarde bestaat alleen nog uit de waarde van het terrein waarop het gebouw staat of stond. Hier is het terrein aan de Sleedoorn in opgenomen. Dit terrein is in het voorjaar van 2020 verkocht en de gerealiseerde boekwinst bedraagt € 159.406.

Vlottende Activa

1.5	VORDERINGEN	31 december 2019	31 december 2018
1.5.1	Debiteuren	178.138	800.031
1.5.4	Belastingen	0	0
1.5.5	Studenten/deelnemers/cursisten	735.521	871.907
1.5.6	Overige overheden	67.203	528.843
1.5.7	Overige vorderingen	1.232.969	1.427.575
1.5.8	Overlopende activa	1.040.226	824.039
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-74.844	-77.316
	Vorderingen	3.179.211	4.375.079
1.5.9.1	Stand per per 1 januari	77.316	95.025
1.5.9.2	Onttrekking	-2.472	-17.709
	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	74.844	77.316

Tabel 28

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 € 1,1 miljoen gedaald. Diverse opdrachtgevers ten opzichte van 2018; onder andere instanties en bedrijven (1.5.1; € 0,6 miljoen), studenten (1.5.5; € 0,1 miljoen) en Gemeenten (1.5.6; € 0,4 miljoen). Deze laatste voornamelijk vanwege het feit dat er eerder gefactureerd en betaald is gedurende het boekjaar 2019. Onder de Overige vorderingen vinden we de terug te ontvangen transitie vergoedingen van het UWV (In totaal € 1,2 miljoen).

Per ultimo maart 2020 is op de posten Debiteuren (1.5.1) en overige overheden (1.5.6) € 0,2 miljoen ontvangen. Per ultimo maart 2020 is op de post Vorderingen op deelnemers (1.5.5) € 0,5 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 2019	31 december 2018
1.7.1	Kasmiddelen	12.346	7.635
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	7.628.324	9.900.829
1.7.4	Overige (kruisposten)	14.807	16.400
	Liquide middelen	7.655.477	9.924.863

Tabel 29

De liquide middelen zijn voornamelijk door de afname van de kortlopende schulden afgenomen in 2019 (zie kasstroomoverzicht). De liquide middelen staan ter vrije beschikking van Drenthe College.

Passiva

2.1	EIGEN VERMOGEN	Saldo per 1-1-2019	Bestemming resultaat 2019	Overige mutaties	Saldo per 31-12-2019	Saldo per 1-1-2018	Bestemming resultaat 2018	Overige mutaties	Saldo per 31-12-2018
2.1.1	Algemene reserve	22.875.306	-854.685	0	22.020.620	22.144.025	78.950	652.331	22.875.306
2.1.2	Bestemmingsreserve	0	0	0	0	652.331	0	-652.331	0
2.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	593.856	0	0	593.856	0	0	0	0
	<i>Eigen vermogen</i>	<i>23.469.162</i>	<i>-854.685</i>	<i>0</i>	<i>22.614.476</i>	<i>22.796.356</i>	<i>78.950</i>	<i>0</i>	<i>22.875.306</i>

Tabel 30

Toelichting:

Drenthe College heeft over het verslagjaar 2019 een negatief resultaat behaald van € 854.685. Dit wordt ten laste gebracht van de Algemene reserve. Dit voorstel is reeds in de jaarrekening verwerkt. Het Eigen vermogen is daarmee afgenomen met het resultaat over 2019. De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, waarbij de beperking door het bestuur is aangebracht. Hieronder volgt, voor zover nodig, een nadere uitleg van de rubrieken.

Rubriek 2.1.3 Bestemmingsreserve private gelden:

In het kader van de scheiding van private en publieke gelden is in 2004 de Bestemmingsreserve Private gelden gevormd. In 2019 zijn er geen toevoegingen of onttrekkingen. Deze reserve wordt buiten het publieke domein gehouden om eventuele negatieve resultaten op private activiteiten te kunnen afdekken.

2.2	VOORZIENINGEN	Saldo per 1-1-2019	Dotaties	Onttrekking	Vrijval	Saldo per 31-12-2019	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
2.2.1	WW & personeel	1.233.245	834.444	-804.407	-70.215	1.193.068	759.559	433.508
2.2.2	Seniorenverlof	2.109.976	77.987	-159.858	0	2.028.105	199.260	1.828.845
2.2.3	Jubileumgratificaties	410.409	40.000	-15.478	-33.387	401.544	9.107	392.437
	<i>Voorzieningen</i>	<i>3.753.630</i>	<i>952.431</i>	<i>-979.743</i>	<i>-103.602</i>	<i>3.622.716</i>	<i>967.926</i>	<i>2.654.790</i>

Van de voorzieningen is:

< 1 jaar	€ 967.926
1-5 jaar	€ 991.882
> 5 jaar	€ 1.662.908

Tabel 31

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 WW & personeel

Drenthe College kent reeds vanaf zijn oprichting een voorziening voor aanspraken voor in rekening te brengen werkloosheidsuitkeringen. Drenthe College dient als instelling binnen de BVE-sector bij te dragen aan de uitkeringslasten van iedere medewerker die een werkloosheidsuitkering ontvangt op grond van de beëindiging of vermindering van zijn benoeming.

De aanspraken binnen Drenthe College betreffen drie verschillende periodes en bijbehorende regimes:

1. 100 procent collectiviteit

01-01-1997 tot 01-08-1998

Op basis van de verdeelsleutel van de relatieve omvang van Drenthe College binnen de BVE-sector (aandeel bekostigde deelnemers en diploma's) betaalt Drenthe College mee aan de totale lasten van de sector voor deze aanspraken. Gezien de leeftijd van deze groep uitkeringsgerechtigden gaat het aandeel van deze component in de komende jaren afnemen.

2. 60 % Drenthe College en 40 % collectiviteit

01-08-1998 tot 01-07-2006

De groep van oud-medewerkers van Drenthe College die een werkloosheidsuitkering ontvangen op basis van de regeling uit deze periode is bekend. De lengte van deze uitkering is ongewis.

3. 100 % Drenthe College

01-07-2006 tot heden

Inschatting van de kosten voor de werkloosheidsuitkeringen is lastig. Deze is nu gebaseerd op de huidige maximale uitkeringslasten van de huidige en oud-medewerkers van Drenthe College vanaf 1-7-2006.

Een aantal oud medewerkers van Drenthe College - onder andere van DC Start - ontvangen sinds 2012 een bovenwettelijke uitkering. Indien men werkzaam is bij een BVE-instelling kan men bij ontslag, op basis van bepaalde voorwaarden, recht hebben op een bovenwettelijke WW-uitkering bovenop de WW-uitkering tot maximaal de pensioengerechtigde leeftijd.

Ultimo 2019 is in het kader van een herziene berekening voor WW/BWWW uitkeringen en de opgestelde vaststellingsovereenkomsten naast de regulier begrote dotatie een extra dotatie gedaan ad € 514.844. Het saldo van de voorziening WW & personeel komt hiermee op € 1.193.068.

Rubriek 2.2.2 Voorziening seniorenverlof

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

- a. de werknemer is 57 jaar of ouder;
- b. de werknemer is direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof gedurende ten minste vijf jaren aaneengesloten in dienst bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van deze cao;
- c. 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 40 medewerkers gemeld voor deze regeling. Ultimo 2019 is in het kader van deze voorziening op basis van de nieuwe instroom in 2019 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. Er is een inschatting gemaakt voor de deelnamekans op basis van de werkelijke instroom in de afgelopen jaren. Het saldo van de voorziening seniorenverlof komt hiermee per ultimo 2019 uit op € 2.028.105.

Rubriek 2.2.3 Voorziening jubileumgratificatie

Personeelsleden 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% vakantie-uitkering die netto mag worden uitbetaald.

Gehanteerde uitgangspunten:

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

De reguliere dotatie van € 40.000 is ten laste gebracht van het resultaat 2019. Het saldo van de voorziening jubileumgratificaties per ultimo 2019 komt uit op € 401.544.

Rubriek 2.3 Langlopende schulden

2.3.3 Kredietinstellingen	Schuldrest 1-1-2019	Aflossing 2019	Saldo 31-12-2019	Looptijd < 1 jaar	Looptijd > 1 jaar	Looptijd > 5 jaar	Rentevoet	Looptijd tot
Rabobank 3028968495	1.263.112	163.008	1.100.104	163.008	652.032	448.072	variabel	30-09-2027
Rabobank 3028968037	1.426.120	1.426.120	0	0	0	0		
OKF-lening ING 673712583	793.960	96.241	697.719	96.241	384.965	312.754	1,75%	01-03-2028
<i>Langlopende schulden</i>	<i>3.483.192</i>	<i>1.685.369</i>	<i>1.797.823</i>	<i>259.249</i>	<i>1.036.997</i>	<i>760.826</i>		

Tabel 32

De aflossingsverplichting 2020 voor de langlopende leningen bedraagt € 259.249. Deze zijn opgenomen onder de kortlopende schulden.

Rabobank

Voor de financiering van het pand aan de Anne de Vriesstraat in Assen zijn in 2002 een aantal leningen afgesloten. Het saldo van de resterende lening bedraagt € 1.263.112. Op deze lening is geen pandrecht van toepassing. Om de opwaartse renterisico's op de lening af te dekken is een financieel derivaat ('cap') aangekocht. De 'cap' is in 2019 niet geëffectueerd in de zin dat de spilrente hoger ligt dan de marktrente.

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 € 793.960. 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 2019	31 december 2018
2.4.1	Kredietinstellingen	259.249	1.685.369
2.4.2	Vooruitgefactureerde en - ontvangen termijnen OHW	1.355.903	1.236.185
2.4.3	Crediteuren	2.123.520	4.285.700
2.4.7	Belastingen en premies Soc. Verz.	2.149.902	2.178.372
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	624.462	588.048
2.4.9	Overige kortlopende schulden	821.511	635.698
2.4.10	Overlopende Passiva	6.655.876	7.365.684
	Kortlopende schulden	13.990.423	17.975.056
	Uitsplitsing		
2.4.7.1	Loonheffing	2.084.054	2.126.255
2.4.7.2	Omzetbelasting	65.848	52.117
	Belastingen en premies Soc. Verz.	2.149.902	2.178.372
2.4.10.1	Vooruitontvangen college- en les gelden	92.932	115.498
2.4.10.2	Vooruitontvangen OCW geormerkt	1.927.871	1.615.790
	Vooruitontvangen OCW	2.128.084	2.776.483
2.4.10.3	Vooruitontvangen investeringssubsidies	99.551	125.641
2.4.10.4	Vooruitontvangen Gemeenten	47.891	467.813
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	2.234.034	2.225.450
2.4.10.8	Overige	125.511	39.009
	Overlopende passiva	6.655.876	7.365.684

Tabel 33

- De aflossingsverplichting 2020 op de langlopende schulden bedraagt € 259.249 (zie 2.3).
- Vooruit gefactureerde- en ontvangen termijnen OHW betreft contracten en projecten.
- De post Crediteuren loopt volledig af in januari 2019.
- Belastingen en pensioenpremies zijn betaald in januari 2019.
- De Overige kortlopende schulden bestaan uit diverse leerling fondsen en nog te betalen lasten.
- Onder de Overlopende passiva vinden we:
 - Vakantiegeld verplichting € 1,5 miljoen en bindingstoelage € 0,1 miljoen
 - Verplichting verlofdagen OBP € 0,6 miljoen: Conform richtlijnen verslaglegging jaarrekening onderwijsinstellingen zijn de restsaldi van verlofdagen van het OBP van het ene naar het volgende kalenderjaar als verplichting opgenomen.
 - Een deel van de besteding/uitvoering kwaliteitsmiddelen is doorgeschoven naar schooljaar 2020-2021. Het innoveren van het onderwijs en de implementatie hiervan vraagt op enkele gebieden een langere doorlooptijd. Hier is bewust voor gekozen zodat het effect voor het onderwijs het grootst zal blijven. De planning is iets opgeschoven ten opzichte van het oorspronkelijke plan maar de besteding vindt op afzienbare tijd plaats.

2.5 DOELSUBSIDIES OCW (MODEL G)

Toelichting van een aantal doelsubsidies vindt u in het jaarverslag

G1 Verantwoording van subsidies waarvan het eventuele overschot wordt toegevoegd aan de lump sum		de prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidie beschikking		nog niet geheel afgerond					
Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum							
Studieverlof BVE 2018	928251-1	20-09-18	X						
Studieverlof BVE 2018	933745-1	20-11-18	X						
Studieverlof BVE 2019	1006037-1	20-09-19	X						
Studieverlof BVE 2019	1009737-1	22-10-19	X						
Voorziening leermiddelen minimagezinnen 2017	849868-1	22-08-17	X						
Voorziening leermiddelen minimagezinnen 2018	926419-2	21-08-18	X						
Voorziening leermiddelen minimagezinnen 2019	1003914-1	20-08-19	X						
Tel mee met Taal	MBO/999166	26-07-18	X						
G2 Verantwoording van subsidies die volledig aan het dfoel / activiteit moeten worden besteed met verrekening van het eventuele overschot									
G2.A. Aflopend per ultimo verslag jaar									
Omschrijving	Toewijzing	Bedrag van de toewijzing	Subsidie-ontvangsten t/m verslagjaar	Overige ontvangsten in verslagjaar	Eigen bijdrage in verslagjaar	Totale kosten per 31-12-2019	Saldo per 31-12-2019		
		€	€	€	€	€	€		
		€	€	€	€	€	€		
G2.B. Doorlopend tot in een volgend verslagjaar									
Omschrijving	Toewijzing	Bedrag van de toewijzing	Ontvangsten per 1-1-2019	Subsidie-ontvangsten in verslagjaar	Overige ontvangsten in verslagjaar	Eigen bijdrage in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten per 31-12-2019	Saldo per 31-12-2019
		€	€	€	€	€	€	€	€
VSV 2017-2020 Regio 7	OND/OBD-2016/17736U	14-11-16	487.170	365.377	121.793	0	38.311	245.480	241.690
VSV 2017-2020 Regio 8	OND/OBD-2016/17735U	14-11-16	1.097.360	823.020	274.340	0	295.409	702.410	394.950
VSV 2017-2020 Regio 9	OND/OBD-2016/17734U	14-11-16	661.510	496.132	165.378	0	166.839	496.664	164.846
Taal en Rekenen MBO 2014	592012-2	16-12-13	800.775	800.775	0	0	11.148	760.433	40.342
Doorstroom MBO-HBO	DHBO18043	15-03-18	199.936	199.936	0	0	62.734	87.458	112.478
Doorstroom MBO-HBO	DHBO19016	20-11-18	164.240	41.060	123.180	0	36.999	36.999	127.241
RIF 18032 Gas 2.0	1429822	23-10-18	2.000.000	500.000	400.000	272.558	488.158	595.427	577.131
RIF/16039 Practoraat	1088327-1	20-10-16	675.987	439.333	135.179	90.000	265.244	1.635.799	159.923
Totaal			€ 6.086.978	€ 3.665.633	€ 1.219.870	€ 362.558	€ 1.590.001	€ 4.560.670	€ 1.818.601

Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen

Vordering

In 1991 is door het Ministerie van OCW bij de invoering van de lumpsum systematiek een kasschuifmanoeuvre verricht, waarbij de instituten de vergoeding voor de loonheffing en pensioenpremies misliepen. Voor de betreffende fusiepartners is dit bedrag in de jaarrekening 1994 of 1995 afgeboekt. De vordering op het Ministerie van OCW, die dus niet meer in de balans zichtbaar is, blijft wel bestaan:

oud-00OP	€ 251.025
oud-23HZ	€ 193.837
oud-18HW	€ 141.809
oud-20MB	PM

Het bedrag van de vordering van het Dag/Avond College Drenthe (20MB) is ingeschat op € 113.445. De financiële administratie werd gedaan door de gemeente Emmen en het exacte bedrag van de vordering kon niet meer worden achterhaald. Volgens de correspondentie rond de invoering van de regelgeving destijds zal het Rijk bij opheffing van de school deze vordering afwikkelen. Bij de ROC-vorming is tot nu toe gebleken dat het Rijk fusie niet ziet als het opheffen van de oude scholen. Men is tot nu toe niet genegen deze vorderingen op titel van fusie af te wikkelen.

Zakelijke zekerheden

Drenthe College is aangesloten bij de stichting Waarborgfonds BVE. Het waarborgfonds stelt zich borg ten gunste van geldgevers van geldleningen die voor huisvesting worden verstrekt aan BVE-instellingen. Drenthe College heeft 2 geldleningen 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 € 80 miljoen op jaarbasis.

Huurovereenkomsten

De volgende panden worden op 31 december 2019 gehuurd via meerjarige contracten van derden:

Meerjarige verplichtingen uit huurovereenkomsten	Verhuurder	Expiratie-datum	Verlengings-termijn	Huurlast < 1 jaar	Huurlast > 1 jaar	Huurlast > 5 jaar
Stadionplein 5, Emmen	De Boer Vastgoed / New Dutch Estate	1-08-24	per 5 jaar	413.036	1.480.044	0
Atlantis 2, Emmen	Vereniging Opleidingen Bouw	1-11-21	per jaar	14.336	11.946	0
Vliedderstraat 3d, Meppel	Gemeente Meppel	1-08-21	per 1,5 jaar	42.448	24.761	0
Ambachtsweg 2, Meppel	Woonconcept onroerend goed BV	1-08-24	per 5 jaar	558.077	1.999.777	0
Ezingerweg 58, Meppel	Woonconcept onroerend goed BV	1-07-24	per 5 jaar	88.148	308.519	0
Kruisstraat 18, Meppel	Egbert Volks Exploitatiemaatschappij B.V.	1-03-20	per jaar	11.250	0	0
De Haar 17, Assen	L.J. Kreeft	1-08-34	per 5 jaar	297.612	1.190.448	2.852.115
Aziëweg, Assen	Savantis	1-08-26	per 5 jaar	168.324	673.294	266.512
Stationsplein 1, Steenwijk	Gemeente Steenwijkerland	1-01-21	per jaar	12.707	0	0
Emmalaan 25, Emmen	Hondsrug College	1-08-20	per jaar	72.240	0	0
van Schaikweg 94, Emmen	Stenden Hogeschool	1-08-25	per jaar	125.390	501.561	73.144
Industrieweg, Assen	Hanze Hogeschool	1-09-24	per 5 jaar	12.704	46.583	0
				1.816.271	6.236.934	3.191.772
Meerjarige overige verplichtingen		Expiratie-datum	Verlengings-termijn	Verplichting < 1 jaar	Verplichting > 1 jaar	Verplichting > 5 jaar
Konica Minolta		1-05-24	2 x 1 jaar	55.238	184.126	0

Tabel 35

Operational lease

De voorzitter van het College van Bestuur - de heer Bruins Slot - heeft de beschikking over een leaseauto via Hitachi Capital Mobility. De verplichting loopt tot 5 oktober 2020 en bedraagt € 10.230,- inclusief btw.

Deze auto wordt in april 2020 overgenomen door de nieuwe voorzitter van het College van Bestuur, de heer Nimis. Ook mevrouw Riemersma-Diephuis - lid College van Bestuur - heeft de beschikking over een leaseauto (elektrisch) via Hitachi Capital Mobility. Deze verplichting loopt tot 1 mei 2023 en bedraagt € 28.580,- inclusief btw.

Rente CAP Rabobank

In 2013 heeft Drenthe College een financieel derivaat ('cap') aangekocht wat tot doel heeft de opwaartse renterisico's op een aangetrokken lening af te dekken. De afgesloten cap heeft een directe hedgerelatie met de onderliggende lening zowel in bedrag als in looptijd. De cap is derhalve niet speculatief van aard. Drenthe College heeft geen financiële verplichtingen met betrekking tot deze cap. De cap is in 2019 niet geëffectueerd in de zin dat de spilrente hoger ligt dan de marktrente. De cap loopt af per 1 januari 2020.

10.8.2 Toelichting staat van baten en lasten (in €)

Baten

Baten	2019	Begroting 2019	2018
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdrage OCW	56.858.043	55.215.300	58.855.403
Kwaliteitsafspraken OCW	6.941.027	6.131.000	5.789.474
Overige subsidies OCW	1.545.115	1.167.000	1.569.490
Toerekening investeringsubsidies	11.148	0	16.267
3.1.2 Overige subsidies OCW	8.497.290	7.298.000	7.375.231
Rijksbijdragen	65.355.333	62.513.300	66.230.634
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	1.160.808	638.000	867.706
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	298.934	240.000	388.492
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.459.741	878.000	1.256.198
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden			
3.3.2 Cursusgelden sector BVE	1.215.017	900.000	1.013.692
3.3.5 Examengelden	522.199	510.600	556.034
College-, cursus-, les- en examengelden	1.737.216	1.410.600	1.569.726
3.4 Baten werk in opdracht van derden			
3.4.1 Contractonderwijs	526.889	460.400	503.109
3.4.1.1 Contracten t.b.v. inburgeringsvoorzieningen	787.700	1.667.500	1.896.313
3.4.3 Overige baten werk in opdracht van derden	591.602	721.200	588.245
Baten werk in opdracht van derden	1.906.190	2.849.100	2.987.667
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur	108.678	84.500	210.216
3.5.2 Detachering personeel	453.597	429.100	411.567
3.5.6 Overig	565.662	402.600	1.091.207
Overige baten	1.127.937	916.200	1.712.990

Tabel 36

Rubriek 3.1 Rijksbijdragen

De reguliere rijksbijdrage is lager (€ 1.997.360) dan in 2018. Daarnaast zijn er extra middelen ingezet voor Kwaliteitsafspraken (totaal € 1.151.553). Van de kwaliteits- en excellentie middelen wordt een groot deel nog in 2020 besteed. De overige subsidies van OCW liggen gemiddeld iets lager dan in 2018 (in totaliteit € 24.375).

Rubriek 3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies

De WEB bijdragen van Gemeenten zijn hoger (€ 293.102) dan in 2018. Dit komt door de vrijval van WEB gelden uit voorgaande jaren (€ 343.031). De overige overheidssubsidies zijn lager (diverse projecten en de regeling vaccinaties hepatitis van het Ministerie VWS); € 89.559.

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

In 2019 zijn minder schoolkosten (materialen, excursies en buitenschoolse activiteiten) gefactureerd (€ 33.835). Het cursusgeld voor BBL deelnemers wordt door het Ministerie van OCW gekort op de rijksbijdrage (€ 882.582) op basis van deelnemersaantallen (t-2). Drenthe College factureert op basis van de deelnemersaantallen van lopend cursusjaar (t). Voor 2019: € 1.215.017. Dit is € 201.325 hoger dan in 2018.

Rubriek 3.4 Baten werk in opdracht van derden

De opbrengst baten werk voor derden is in 2019 fors lager dan in 2018. De grootste daling (€ 1.108.614) zien we bij de inburgeringstrajecten. De overige baten werk voor derden zijn iets hoger dan in 2018 (€ 27.137).

Rubriek 3.5 Overige baten

De opbrengsten voor verhuur zijn gedaald met € 101.538 en de opbrengsten van detacheringen zijn gestegen met € 42.030. De overige baten zijn gedaald met € 525.545.

Specificatie Overige baten (3.5.6)	
Kantines & Drukkerij	€ 41.104
Projecten/samenwerkingstrajecten	€ 201.286
Correctie voorgaande boekjaren	€ 165.580
Overig	€ 157.692
	€ 565.662

Tabel 37

Lasten

Lasten	2019	Begroting 2019	2018
4.1			
Personele lasten			
4.1.1. Lonen en salarissen	45.818.356	44.347.600	43.752.636
4.1.2. Overige personele lasten	10.210.248	9.331.500	13.462.300
4.1.3. Af: uitkeringen	-401.789	-47.900	-222.717
Personele lasten	55.626.816	53.631.200	56.992.219
Uitsplitsing			
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	35.079.777	44.249.700	33.941.787
4.1.1.2 Sociale lasten	5.171.715	0	4.722.616
4.1.1.3 Pensioenpremies	5.566.865	0	5.088.233
Lonen en salarissen	45.818.356	44.249.700	43.752.636
4.1.2.1 Dotaties/vrijval personele voorzieningen	849.229	390.000	1.618.512
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	7.162.688	6.322.400	9.255.988
4.1.2.3 Overig	2.198.331	2.619.100	2.587.800
Overige personele lasten	10.210.248	9.331.500	13.462.300
4.2			
Afschrijvingen			
4.2.1 Immateriële vaste activa	32.383	39.900	16.898
4.2.2 Materiële vaste activa	4.128.795	3.912.700	3.650.606
Afschrijvingen	4.161.177	3.952.600	3.667.504
4.3			
Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur	2.361.386	2.394.500	2.324.613
4.3.2 Verzekeringen	39.756	50.000	39.156
4.3.3 Onderhoud	552.247	458.500	524.120
4.3.4 Energie en water	670.909	601.500	616.858
4.3.5 Schoonmaakkosten	1.099.168	1.130.700	1.044.115
4.3.6 Heffingen	219.260	232.500	209.363
4.3.8 Overige	213.226	181.200	233.525
Huisvestingslasten	5.155.954	5.048.900	4.991.750
4.4			
Overige lasten			
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	3.612.417	3.535.100	3.995.734
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	3.102.258	2.593.700	3.346.825
4.4.3 Dotatie overige voorzieningen	0	0	0
4.4.4 Overige	718.202	734.300	616.372
Overige lasten	7.432.879	6.863.100	7.958.931
5			
Financiële baten en lasten			
5.1 Rentebaten	0	3.700	13
5.5 Rentelasten	-64.280	-75.000	-67.875
Financiële baten en lasten	-64.280	-71.300	-67.862
6			
Belastingen	0	0	0

Tabel 38

Rubriek 4.1 Personele lasten

In 2019 zien we hogere lonen en salarissen. Eind 2019 is de vaste formatie met 9,8 fte gedaald ten opzichte van eind 2018. De tijdelijke formatie is met 0,9 fte toegenomen ten opzichte van 31 december 2018. De formatie inleenpersoneel is fors afgenomen (-42,4 fte). De daling van het aantal fte's is vooral in de laatste 5 maanden van het jaar in gang gezet. 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 2019 tot een extra dotatie (naast de regulier begrote dotatie) ad € 562.831 (zie pagina 80). Daarnaast zijn de uitgaven voor re-integratie, frictie en WW gestegen en alle overige personeelslasten gedaald.

Specificatie overige personeelslasten (4.1.2.3)	
Reis- en verblijfkosten	€ 966.528
Dotatie verlofdagen	€ 51.230
Lief- en leed personeel	€ 201.716
Scholing	€ 583.763
Re-integratie/frictie/WW	€ 274.002
Overige vergoedingen	€ 121.093
	€ 2.198.332

Tabel 39

Rubriek 4.2 Afschrijvingen

We zien lagere investeringen in 2019. In december 2018 is er voor 1,4 miljoen geïnvesteerd in vervanging van de infrastructuur en hardware voor het serverpark. Dit betreft vooral hardware; de afschrijvingstermijn daarvan is 3 jaar. Door de aanschaf in december is het effect op de afschrijvingslast voor 2018 gering geweest. In 2019 geeft dit een forse afschrijvingslast zoals het ook in de komende jaren nog zal doen.

Rubriek 4.3 Huisvestingslasten

De Huisvestingslasten laten een stijging zien voor wat betreft huur, klein onderhoud, energie, schoonmaak en heffingen. De overige huisvestingslasten zijn gedaald.

Specificatie overige huisvestingslasten (4.3.8)	
Beveiliging etc.	€ 51.665
Ledigen containers	€ 69.080
Dienst & werkkleding	€ 22.204
Huur lockers	€ 48.024
Klein inventaris	€ 12.964
Verhuiskosten	€ 9.289
	€ 213.226

Tabel 40

Rubriek 4.4 Overige lasten

De Administratie- en beheers lasten zijn per ultimo 2019 lager dan in 2018. Dit zien we onder andere bij de kosten voor advies, PR, contributies, telefoon en vergaderen. De kosten voor Arbo en verzekeringen (reizen, stages) zijn echter hoger. De kosten voor Inventaris, apparatuur en leermiddelen waren in 2019 ook lager dan in 2018, onder andere door lagere lasten met betrekking tot servicecontracten hardware, dataverbindingen en lesmaterialen.

Accountantshonoraria (4.1.1)

De accountantshonoraria betreffen de werkzaamheden die bij Drenthe College zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en onafhankelijke externe 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 2019, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht. In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountantshonoraria ten laste van het resultaat gebracht:

Specificatie honorarium	2019	2018
Onderzoek jaarrekening	€ 69.179	€ 71.125
Andere controleopdrachten	€ 16.480	€ 14.654
Fiscale adviezen	€ 0	€ 0
Andere niet-controlediensten	€ 42.110	€ 4.537
	€ 127.771	€ 90.316

Tabel 41

Deze specificatie betreft enkel de honoraria van PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Specificatie Overige lasten (4.4.4)	
Personeelskantines	€ 504.472
Drukkerij	€ 213.730
	€ 718.202

Tabel 42

Rubriek 5 Financiële baten en lasten

Daling van te betalen rente percentages op langlopende leningen en spaarrekeningen zorgt voor minder rentelasten en baten.

Gebeurtenissen na balansdatum

De uitbraak van COVID-19 (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 op globaal en nationaal niveau 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.

- Alle scholen zijn als gevolg van de aangescherpte (overheids)maatregelen vanaf 16 maart gesloten. Het onderwijs is sindsdien op afstand verzorgd en inmiddels worden versoepelende maatregelen onderzocht en eventueel ingepast. Het protocol/ leidraad die door de sectorraad wordt verstrekt is voor ons daarin leidend in goede afstemming met de medezeggenschapsraad.
- Het onderwijs wordt digitaal verzorgd, met alle daar aan gerelateerde aanpassingen en investeringen.
- Geplande stages kunnen niet worden aangevangen, waardoor alternatieve lesprogramma's moeten worden opgezet of studies worden uitgesteld.
- Alle zakelijke en leerling/studenten reizen zijn tijdelijk verboden.
- Alle medewerkers werken zoveel mogelijk vanuit huis, zolang als dit kan.

We zijn ons ervan bewust dat dit verre van optimaal is, maar is op dit moment het maximaal haalbare.

De impact op de instelling is groot, zowel voor de leerlingen/ studenten, ouders als medewerkers. In dit stadium zijn de financiële gevolgen voor onze bedrijfsactiviteiten beperkt (over de eerste maanden van 2020 tot het moment van het opstellen van deze jaarrekening is het effect op ons resultaat beperkt van omvang). 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 leerlingen/studenten in gevaar te brengen.

Gezien de snelheid en onduidelijkheid van de ontwikkelingen rondom deze crisis is het niet mogelijk om de toekomstige financiële gevolgen op dit moment betrouwbaar te kwantificeren. Dit is onder andere afhankelijk van de duur, de ontwikkeling van de verspreiding van het virus en maatregelen vanuit het kabinet. Op basis van de beschikbare informatie verwacht de instelling op korte termijn geen continuïteitsrisico. De liquiditeits- en solvabiliteitspositie is solide genoeg gezien de omvang van de 1e geldstroommiddelen van de totale baten.

De financiële impact van COVID-19 is derhalve voor de totale baten, het resultaat en liquiditeit op de korte termijn zeer beperkt. Hierbij is geen sprake van een materiële onzekerheid omtrent de continuïteit.

10.9 A.1.8 WNT-verantwoording 2019 Drenthe College

De WNT is van toepassing op Drenthe College. Het voor Drenthe College toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2019 € 164.000 op basis van Klasseindeling E. Complexiteitspunten per criterium bedraagt voor het 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 2019 bedragen x € 1	A.H. Bruins Slot	M. Riemersma
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,8333	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 119.199	€ 115.882
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 16.979	€ 19.226
<i>Subtotaal</i>	€ 136.178	€ 135.108
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 136.772	€ 164.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	€ 136.178	€ 135.108
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 2018 bedragen x € 1	A.H. Bruins Slot	M. Riemersma
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 – 31/12	1/5 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	139.079	72.258
Beloningen betaalbaar op termijn	18.837	11.889
<i>Subtotaal</i>	157.916	84.147
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	158.000	105.333
Bezoldiging	157.916	84.147

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2019 bedragen x € 1	W.M. Hadders	A.O. de Visser	D.A. de Waard
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	10.000	7.500	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.600	16.400	16.400
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	10.000	7.500	7.500
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 2018 bedragen x € 1	W.M. Hadders	A.O. de Visser	D.A. de Waard
Functiegegevens	lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	7.500	7.500	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	15.800	15.800	15.800

Gegevens 2019 bedragen x € 1	M.C. Boom	G. Geitz	R.E. van Zuidam
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	30/1 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	7.500	7.500	5.625
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	16.400	16.400	15.097
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	7.500	7.500	5.625
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.

10.10 Overige gegevens



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 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Drenthe te Emmen gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag 2019 opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Drenthe op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2019;
- de staat van baten en lasten over 2019; 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 2019 vallen.

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

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Drenthe, zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assuranceopdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

6CK2QN23ZJF4-389569521-67

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V., Newtonlaan 205, 3584 BH Utrecht, Postbus 85096,
3508 AB Utrecht
T: 088 792 00 30, F: 088 792 95 08, www.pwc.nl

*PwC' is het merk waaronder PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. (KvK 34180285), PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs N.V. (KvK 34180284), PricewaterhouseCoopers Advisory N.V. (KvK 34180287), PricewaterhouseCoopers Compliance Services B.V. (KvK 51414406), PricewaterhouseCoopers Pensions, Actuarial & Insurance Services B.V. (KvK 54226368), PricewaterhouseCoopers B.V. (KvK 34180289) en andere vennootschappen handelen en diensten verlenen. Op deze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing, waarin onder meer aansprakelijkheidsvoorwaarden zijn opgenomen. Op leveringen aan deze vennootschappen zijn algemene inkoopvoorwaarden van toepassing. Op www.pwc.nl treft u meer informatie over deze vennootschappen, waaronder deze algemene (inkoop)voorwaarden die ook zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam.

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

COVID-19-toelichting

Wij wijzen op de toelichting in paragraaf 10.7.1 op pagina 73 in de jaarrekening en de gebeurtenissen na balansdatum waarin de raad van bestuur de mogelijke invloed en gevolgen van het coronavirus (Covid-19) op de stichting en op de omgeving waarin de stichting opereert alsmede de genomen en geplande maatregelen om met deze gebeurtenissen en omstandigheden om te gaan heeft beschreven. In deze toelichting is ook beschreven dat er nog steeds onzekerheden bestaan en dat het daarom op dit moment redelijkerwijs niet goed mogelijk is om de toekomstige effecten in te schatten. Ons oordeel is niet aangepast met betrekking tot de aangelegenheid.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub j Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag 2019 opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag 2019 andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag (1 Profiel Drenthe College, 2 Ons verhaal, 3 Strategische lijnen, 4 Iedereen is welkom, 5 Een uitdagende leeromgeving, 6 Partner in de regio, 7 Meer dan een diploma, 8 Toekomstgerichte organisatie, 9 Continuïteitsparagraaf 2020-2022);
- de overige gegevens;
- bijlagen Jaarrekening (Bijlage 1 Toelichting, Bijlage 2 (Neven-) functies CvB en RvT, Bijlage 3 Organogram, Bijlage 4 Besteding subsidies, Bijlage 5 Kengetallen personeel, Bijlage 6 Ziekteverzuim, Bijlage 7 Studentenaantallen).

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

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

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

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



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

Utrecht, 4 juni 2020
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Origineel is getekend door drs. L.R. Streefkerk 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 2019, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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

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

- Het bevoegd gezag stelt jaarlijks een jaarrekening vast over het afgelopen jaar.
- 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 deelnemers 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.
- Het resultaat van het jaar waarop de jaarrekening betrekking heeft wordt verrekend met de algemene reserve van de instelling.

10.11 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

10.12 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 2019 geen overeenkomsten aangaande uitbesteding.

2. Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Drenthe College investeert geen publieke middelen in private activiteiten.

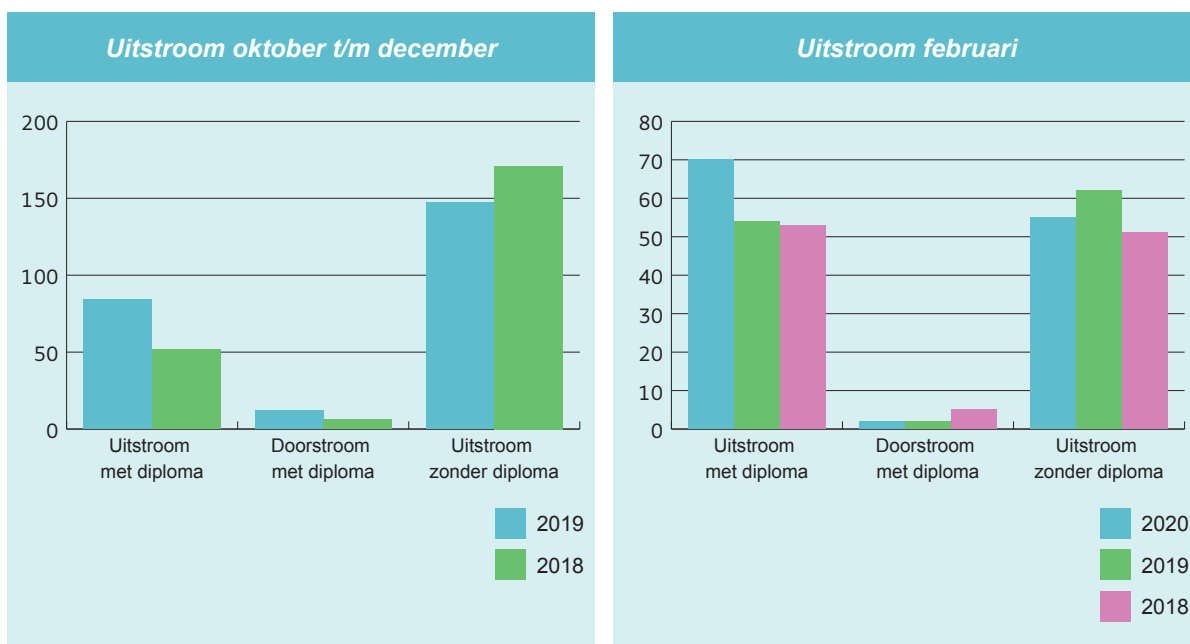
3. Het verlenen van vrijstellingen

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

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

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

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



6. Deelnemers die tijdens het schooljaar veranderen van opleiding

Deelnemers 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 deelnemers tussentijds van opleiding veranderen. Op basis van de twee tel data (1 oktober 2019 en 1 februari 2020) zijn in totaal 179 deelnemers veranderd van opleiding (vorig jaar 154).

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 deelnemers en onderwijs in het buitenland

Per 1 oktober 2019 staan 316 deelnemers (2019: 261) met een buitenlandse nationaliteit ingeschreven voor een opleiding bij Drenthe College.

10.13 Vaststelling jaarrekening

De jaarrekening is vastgesteld op 4 juni 2020.

A. Nimis Voorzitter College van Bestuur



M. Riemersma Lid College van Bestuur



De jaarrekening is goedgekeurd door de voltallige Raad van Toezicht op 4 juni 2020.

W.M. Hadders Voorzitter Raad van Toezicht



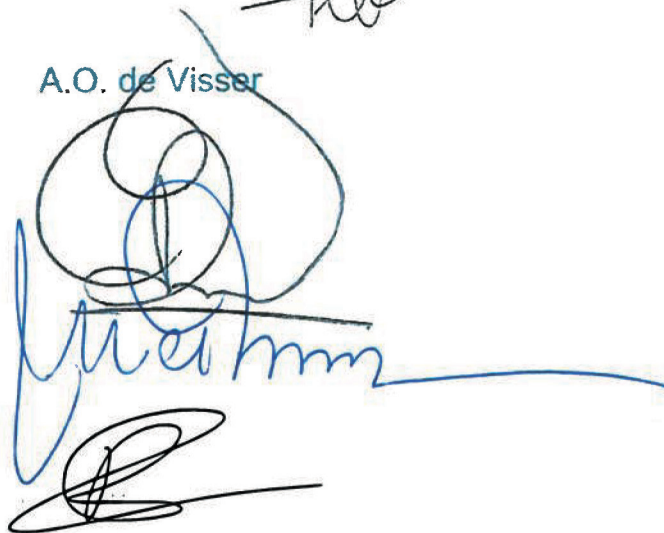
A.O. de Visser lid

A.O. de Visser

D.A. de Waard lid

M.C. Boom lid

R. E. van Zuidam lid



Bijlage 1

Toelichting

Werken aan een betere conditie van de organisatie lukt alleen als alle onderdelen op zichzelf en in samenhang in orde zijn. Het INK-managementmodel biedt een leidraad om aan de organisatie als geheel te werken. Dit, met het doel de prestaties te behalen die in de ogen van belanghebbenden en binnen de context van de ontwikkelingen in de maatschappij, nodig zijn. En die tevens passen bij wat de organisatie zelf als ambitie heeft neergezet en passend acht.

De activiteiten zijn overzichtelijk geordend in vijf organisatiegebieden, de resultaten voor alle betrokkenen in vier resultaatgebieden. De verbinding tussen wat het WERKbedrijf doet (de organisatiegebieden) en wat dat oplevert (de resultaatgebieden) is de basis voor ontwikkeling, verbetering en succes. Het tiende aandachtsgebied 'Verbeteren en vernieuwen' gaat erover hoe het WERKbedrijf op basis van de ervaringen en prestaties naar nieuwe mogelijkheden zoekt om doelen te behalen. De samenhang tussen de tien aandachtsgebieden is heel belangrijk.

Resultaten

Bestuur en financiers

Vanuit hun verantwoordelijkheid, visie en belangen geven zij kaders en stellen zij financiën ter beschikking. Zij beoordelen de totale prestaties van de organisatie. Met een nadruk op de strategische doelstellingen, rendement op geïnvesteerd vermogen en kwaliteit van het management.

Klanten en partners

Het oordeel van klanten en partners over de kwaliteit van producten, diensten en de samenwerking kan doorslaggevend zijn voor de continuïteit van de organisatie. Inzicht in voorkeuren, trends, tevredenheid en loyaliteit werpt vruchten af.

Medewerkers

In hoeverre biedt de organisatie toegevoegde waarde aan medewerkers? Wat vinden zij van beloning, ontwikkeling, uitdaging, samenwerking en motivatie? Wordt dit gemeten en zijn er doelstellingen bepaald? En wordt er daadwerkelijk iets gedaan met de uitkomst van onderzoeken?

Maatschappij

Elke organisatie levert niet alleen diensten aan (leden van) de maatschappij, maar maakt daar ook deel van uit. Het is daarom noodzakelijk dat een organisatie zich rekenschap geeft van haar medeverantwoordelijkheid voor de omgeving, het milieu, de maatschappij. In dit aandachtsgebied wordt ook gemeten wat de inspanningen op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) hebben opgeleverd.

Organisatie

Management van processen

De manier waarop de organisatie in het verlengde van strategie en beleid haar processen identificeert, ontwerpt, beheerst en - waar nodig - verbetert of vernieuwt. De effectiviteit voor in- en externe klanten is een belangrijke graadmeter voor succes. Management van processen omvat tevens aandacht voor de specifieke eisen en mogelijkheden van de professional.

Strategie en beleid

De manier waarop de onderneming haar visie en missie vertaalt naar ambities en te behalen resultaten voor alle groepen belanghebbenden. Hier is de concretisering in beleid, plannen en budgetten. Basis is de interne en externe oriëntatie die aan de strategie ten grondslag ligt. De wijze van communicatie in en buiten de organisatie.

Management van medewerkers

De manier waarop de organisatie in het licht van de visie en missie de kennis en inzet van de medewerkers maximaal benut. Het inspireert en erkenning, respect en waardering geeft voor hun inzet, behaalde resultaten en bijdragen aan verbetering en vernieuwing.

Management van middelen

De manier waarop de organisatie ervoor zorgt dat de middelen beschikbaar zijn die de realisatie van de strategie vergt. De manier waarop middelen worden aangewend om de activiteiten efficiënt en effectief uit te voeren. Daarbij gaat het om geld, kennis, technologie, materialen en diensten.

Leiderschap

De manier waarop de leiding uw organisatie op koers houdt en inspireert tot voortdurende verbetering. Door het definiëren van de bestaansredenen en de unieke kracht van de organisatie. Met een visie op de toekomstige ontwikkelingen en uw eigen leerervaringen die in dialoog met belanghebbenden wordt gevormd.

Verbeteren en vernieuwen

Verbeteren en vernieuwen is een continu proces. Net zoals het werken aan uw conditie. Door veranderingen in de omgeving wordt voortdurend een beroep op het aanpassingsvermogen van uw organisatie gedaan. Inspiratie en ideeën komen onder andere voort uit de metingen in de resultaatgebieden, maar ook uit de oriëntatie op externe ontwikkelingen en uw eigen leerervaringen.

De kunst is die beweging te verkrijgen die de organisatie daadwerkelijk nodig heeft om de ambities te realiseren... of in conditie te blijven. Veel hangt af van de noodzaak, het leiderschap, de cultuur en zij die de verandering begeleiden. En veranderen is niet een zuiver rationeel proces; het komt ook aan op het op de juiste manier aanspreken - inspireren en mobiliseren - van mensen. Aandacht voor het samenspel, voor de drijfveren, visie en de ruimte van mensen binnen de organisatie is een cruciale factor voor succes. Naast de rationele, analytische en lineaire invalshoek spelen veranderkundige inzichten, emotie en intuïtie een belangrijke rol. Deze dimensie heeft het INK - naast de Plan-Do-Check-Act-cyclus - opgenomen en samengevat in de aspecten Inspireren, Mobiliseren, Waarderen en Reflecteren.

Onze bedoeling
Bijdragen aan een waardevolle toekomst.

Visie
Onderwijs met ruimte om te groeien vanuit je eigen passie en talent is een belangrijke pijler voor een waardevolle en betekenisvolle toekomst.

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

Overige speerpunten:
 ■ Een toekomstgerichte en wendbare organisatie

1. Leiderschap

- De primaire onderwijsprocessen zijn verdeeld onder de regiodirecteuren.
- De besturende en ondersteunende processen zijn verdeeld onder de dienstenmanagers.
- De vier onderwijssectoren waar DC op richt zijn verdeeld onder de regiodirecteuren.
- Teams aan zet: de onderwijsteams zijn verantwoordelijk voor het onderwijs binnen één of meer crebo's.
- Opleidingsmanager is integraal verantwoordelijk voor één of meer crebo's.
- Coalities hebben de beweging 'teams aan zet' gefaciliteerd.

2. Strategie en beleid
Processen

- In 2020 meten we continue de belangrijkste facetten van de van de kleine kwaliteit en is er sprake van continue verbeteren.

Pilots/projecten

- Regionale pilots hybride leren

Producten/portfolio

- Iedere regio heeft visie op studentbegeleiding
- Er is een programma (samen met lokale overheden en partners) opgestart waarin deelnemers via een werktraject de kans krijgen een Entree diploma te halen.
- DC-brede visie op LLO
- Visie ontwikkeld op docent van de toekomst en sturing hierop vanuit het management.
- Regio initiatieven tav samenwerking bedrijven mbt echte opdrachten studenten

Plannen

- Afbakening begrip 'duurzaamheid' + opstellen plan
- Van iedere dienst is in 2019 een visie en plan van aanpak ontwikkeld op het lean maken van de processen.
- Er ligt in 2019 een plan van aanpak voor een gezamenlijke servicedesk.
- PvA doorlopende dialoog met regio over doorlopende verbetering
- In 2019 is het plan van aanpak opgesteld voor de regionale aanpak niveau 2.
- In 2019 is in elke regio een actieplan kleine kwaliteit opgesteld. In 2019 is het 'laaghangend fruit' van de kleine kwaliteit verbeterd.
- DC maakt in 2019 een plan voor de inventarisatie van de digitale vaardigheden van medewerkers
- In 2019 zijn op het gebied van hybride leren zijn in alle drie regio's plannen van aanpak geformuleerd.
- Plan Burgerschap per regio
- Plan v aanpak Vraaggestuurde en regionale keuze tav portfoliot

3. Management van medewerkers
Processen

- Huis van werkvermogen

Pilots/projecten

- Pilots gestart voor onderdelen van de DC Academie.
- In 2019 wordt gestart met een scholing van docenten die excellentieprogramma's verzorgen: een leergang excellentie 2019- 2022.
- Testen effecten 'Docent van de Toekomst' in pilots

Producten/portfolio

- Samen met HR zijn docenten geschoold zodat de digitale vaardigheden verbeteren.
- Developmentprogramma gereed voor alle expertteams op gebied van adviseren.

Plannen

- In 2019 is het plan van aanpak voor de ontwikkeling van 'Docent vd Toekomst' opgesteld.

4. Management van middelen
Pilots/projecten

- Inventariseren lean trajecten, wensen (interne) klanten en wensen softwarepakketten.

Product/portfolio

- We zetten ICT in om het onderwijs te vernieuwen

Plannen

- Er ligt een plan van aanpak voor de uitrol van de nieuwe software pakketten.

5. Management van processen
Processen

- Monitoren belangrijkste facetten van kleine kwaliteit
- Studentprocessen zijn verbeterd
- Processen rond kennismaking, aanmelding, en inschrijving verbeterd
- Proces en resultaat rond instroom inburgeraars naar niv 2,3,4 verbeterd
- Alle diensten hebben 50% van de processen lean ingericht
- een 0-meting voor de klanttevredenheid interne dienstverlening.

Pilots/projecten

- Uitvoer pilot op basis van plan regionale aanpak niveau 2
- Invoering beleid rond VSV (oa effectieve leertijd) ingevoerd in de hele school, met regionale uitwerking
- In 2020 zijn bestaande excellentie programma's geborgd
- In 2020 is het project 'Succesvolle doorstroom mbo hbo' uitgevoerd.
- Start uitvoer regionale plannen 21ste eeuw bekwaamheden student
- Uitrol regionale plannen LLO
- Uitrol plan nieuwe opleiding entree, niveau 2 of flexibele trajecten

Producten/portfolio

- Actief aanbod NT1, NT2
- Ieder team binnen iedere regio heeft een duidelijke visie op leerlingbegeleiding en werkt aan continue verbetering vanuit het perspectief van de student.
- Borging deelname aan skills-wedstrijden
- Opdoen internationale ervaring
- Ruim aanbod keuzedelen

Plannen

- In 2019 is in elke regio een plan van aanpak opgesteld voor soepele doorlopende leerlijnen vanuit vo-mbo (alle niveaus) en uitvoeren + evaluatie pilots

6. Klanten en partners

- Tevredenheid LOB: van een 7,2 naar een 7,4
- Kleine kwaliteit: Van een 5,8 naar een 6,2
- Uitdagende didactische concepten in het reguliere onderwijsproces: van een 6,5 naar een 6,7
- Tevredenheid opleiding: van een 7,2 naar een 7,3
- Aanbod keuzedelen op DC-niveau inzichtelijk
- 3% van de studenten doet internationale ervaring op
- Co-creatie onderwijs met bedrijven en instellingen (Merkbaar)
- Meer dan een diploma (merkbaar)
- Interne klanttevredenheid 1,0 punt boven de nulmeting.

7. Medewerkers

- Verhouding OP/OBP in vier jaar van 68/32 naar 70/30
- Tevredenheid medewerkers is in 2020 gelijk aan MTO 2019: 7,5
- Vergroting persoonlijk leiderschap
- Ziekteverzuim: maximaal 6%
- Deelnemers regulier DC Academie stijging 100% tov 2019 (330 dln.) met gemiddeld gewogen eindcijfer 8>
- Afgenomen teamscans met terugkoppeling door DC Academie 20 van 69 in 2020
- Huis v. Werkvermogen in alle regio's geïntroduceerd

8. Maatschappij

- Realisatie duurzaamheidsplan DC
- In 2019 is in elke regio een verkenning opgesteld, die inzicht geeft in de kansen voor DC in de LLO markt
- Er is een programma (samen met lokale overheden en partners) opgestart waarin deelnemers via een werktraject de kans krijgen een Entree diploma te halen.

9. Bestuur en financiers
Governance

College van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht en doet dit cf. branchecode goed bestuur in het mbo

Besturingsfilosofie (wijze van besturen)

Het College van bestuur bestuurt langs de lijnen van de DC Kadern

- Conform missie, visie en strategie DC. Dit is dus inclusief het Kwaliteitsplan 2019-2022
- Binnen wet en regelgeving
- Rekening houdend met het gegeven dat ook zij deel uitmaken van het grotere geheel
- Binnen vastgestelde budget (zie ook financieel)

Regionale besturing

- Eindverantwoordelijkheid bij regiodirectie

Financieel

- Uitgangspunt is dat begrotingsresultaat en jaareindeverwachting wordt gehaald

Studiesucces binnen (landelijke) norm

(Kwalificatiewinst, VSV, Interne opstroom, Passende plaatsing, JR, DR, SR, Doorstromsucces op hbo (eerste jr))



Bijlage 2

Functies en nevenfuncties CvB en RvT

College van Bestuur

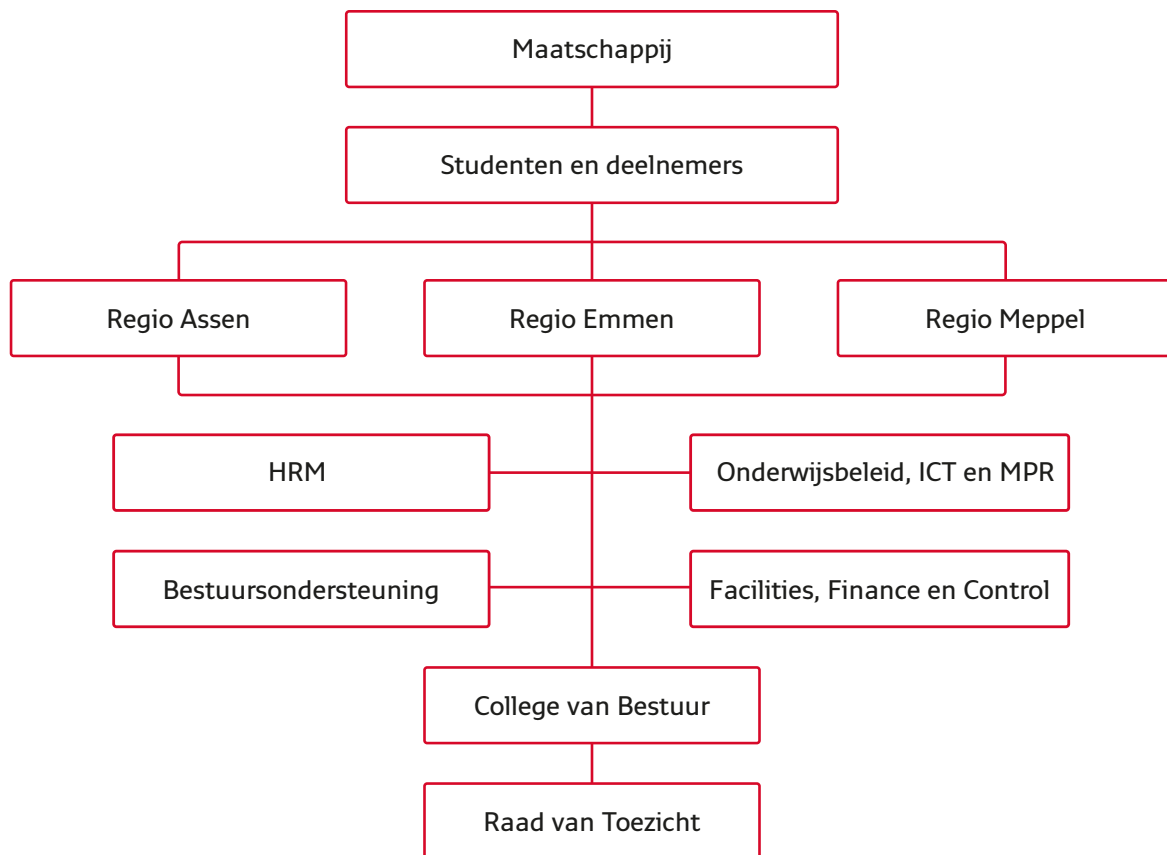
Albert Bruins Slot	Lid RVC GvB Amsterdam Lid Economic Board Noord-Nederland Board member Dutch Techzone Bestuurslid VNO-NCW Drenthe
Mare Riemersma	Bestuurslid Aletta Jacobs Stichting, Groningen Bestuurslid Stichting Kwaliteitsnetwerk MBO Bestuurslid Huis de B Groningen

Raad van Toezicht

Janneke Hadders	Directeur Dacom Farm Intelligence BV Bestuurslid AgroConnect Ledenraad Kamer van Koophandel Noord Nederland
Astrid-Odile de Visser	Raad van Bestuur Interzorg Noord Nederland Bestuurslid Ondernemers Fonds Assen Bestuurslid St. AssenvoorAssen/De Asser Uitdaging
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 Zorgpartners Friesland 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 Voorzitter 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
Gerry Geitz	Directeur R&D Onderwijs en Onderzoek en Lector Sustainable Educational Concepts in Higher Education NHL- Stenden Hogeschool Lid bestuur Vereniging voor onderwijsresearch, divisie Leren en Instructie Lid bestuur Vereniging van Lectoren Lid raad van toezicht de Nieuwe Veste, Coevorden/Hardenberg
Rutger van Zuidam	Oprichter/directeur van Odyssey.org/DutchChain.com

Bijlage 3

Organogram



Bijlage 4

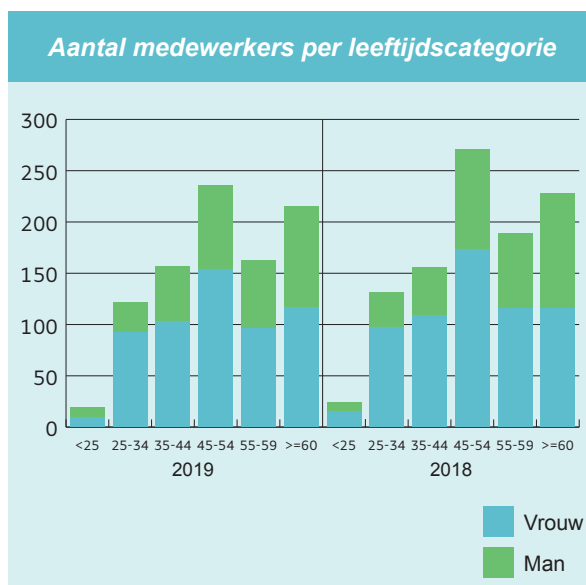
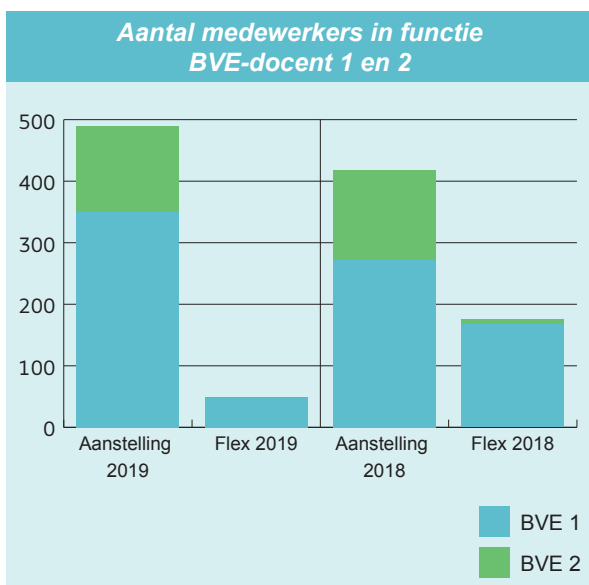
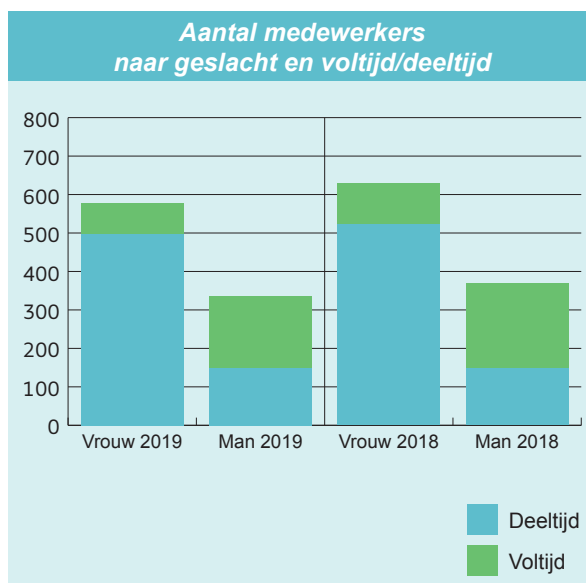
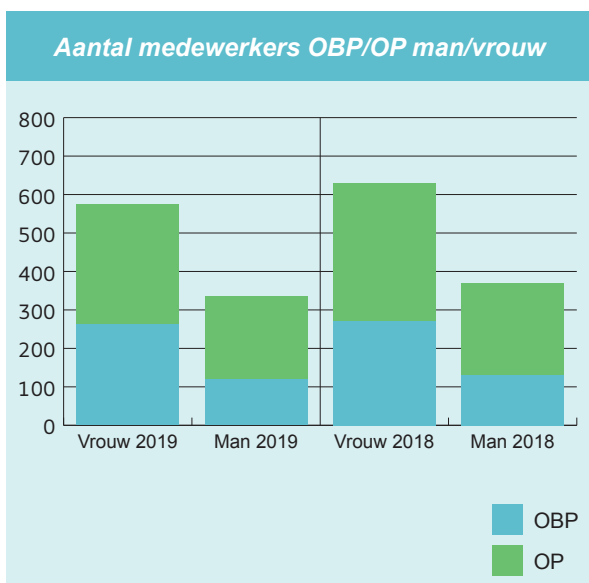
Besteding subsidies

Verbetering aansluiting mbo-hbo

Activiteit	Bestede middelen 2019
A1 Verbeterplan voortgekomen uit verbetertrajecten	10.900
A2 Verbetertrajecten	4.600
B1 Experiment actieve keuzebegeleiding en persoonlijke coaching	13.200
B1 Studievaardig naar het hbo	0
C1 Samenwerken in projecten; leerwerkplaats Economie	0
C1a Keuzedeel Voorbereiding op hbo Economie (HG)	1.500
C1b Keuzedeel Voorbereiding op hbo Economie (NHL Stenden)	0
C1c Keuzedeel Voorbereiding op hbo Engineering & Built Environment	3.500
C1d Keuzedeel Voorbereiding op hbo Sportstudie	0
C1e Keuzedeel Voorbereiding op hbo Sociale opleidingen	5.500
C1f Keuzedeel Voorbereiding op hbo Wiskunde voor de techniek	4.900
C2 Samenwerken in projecten	12.500
C2a Docent ontwikkel teams (DOT's)	7.700
C2b Docent ontwikkel teams (DOT's)	4.200
C3 Docent Ontwikkelteams (DOT's)	20.400
C4 Excellentieprogramma Engels	0
Coördinatie	10.800
Totaal bestede subsidie 2019	99.700

Bijlage 5

Kengetallen personeel



Aantal medewerkers per functieschaal

Overhead	2019 Aanstelling	Flex	Eindtotaal	2018 Aanstelling	Flex	Eindtotaal
Participatiebanen	8	0	8	5	0	5
02	7	0	7	8	0	8
03	2	0	2	2	0	2
04	31	2	33	32	2	34
05	59	2	61	60	3	63
06	35	0	35	36	0	36
07	10	0	10	11	2	13
08	17	3	20	19	4	23
09	10	0	10	11	0	11
10	37	5	42	32	8	40
11	20	1	21	19	1	20
12	34	4	38	40	4	44
13	1	1	2	1	1	2
14	5	0	5	8	0	8
16						
CvB	2	0	2	2	0	2
Subtotaal	278	18	296	286	25	311
Primair proces						
<= 11	70	7	77	70	24	94
12 + 13	6	0	6	6	0	6
B	324	48	372	309	102	411
C	157	1	158	169	5	174
D	2	0	2	2	0	2
LIO	1	0	1	2	0	2
Subtotaal	560	56	616	558	131	689
Totaal	838	74	912	844	156	1000

Aantal medewerkers vast/tijdelijk/inleen

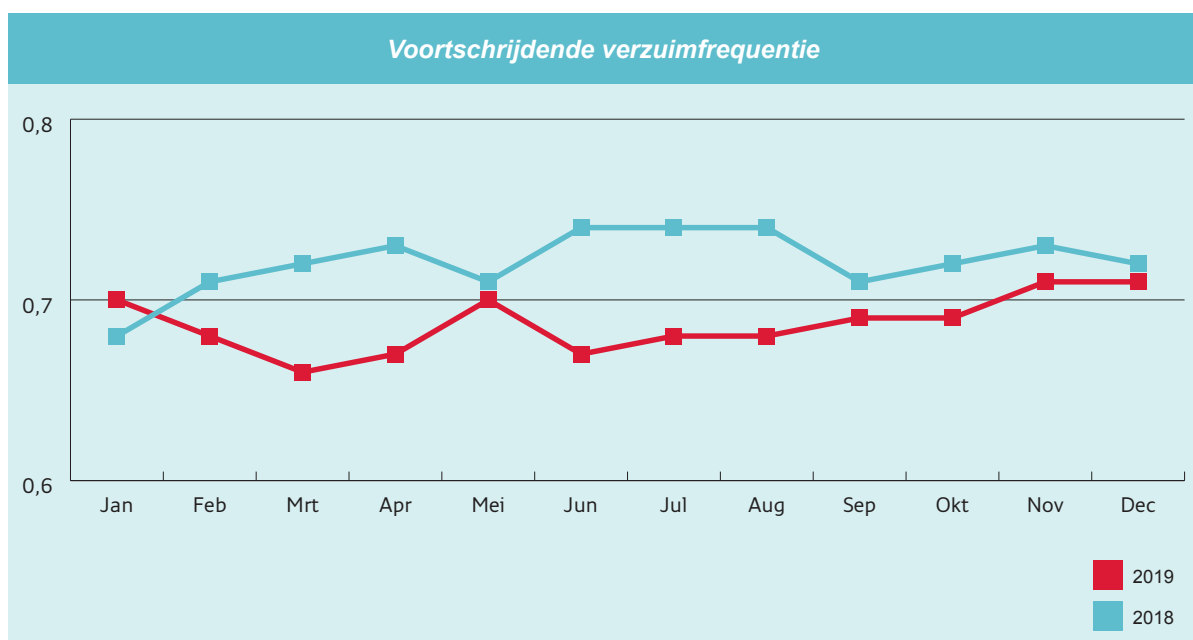
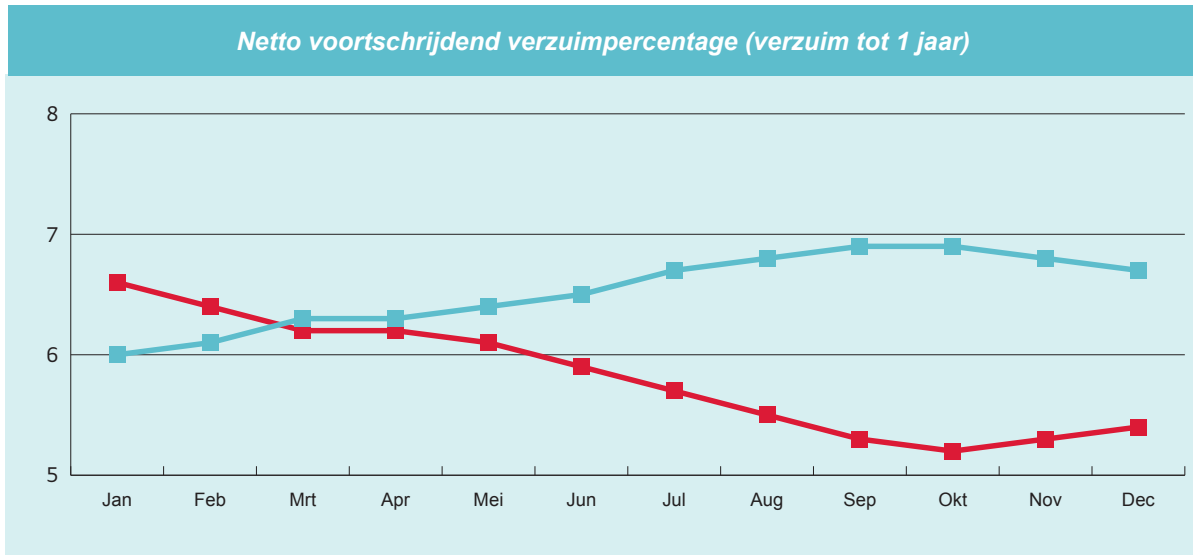
Vaste aanstellingen	711	725	705
Tijdelijke aanstellingen	127	119	113
Inleen	74	156	153
Totaal	912	1000	971

Aantal medewerkers vast/tijdelijk/inleen			
Vaste aanstellingen	711	725	705
Tijdelijke aanstellingen	127	119	113
Inleen	74	156	153
Totaal	912	1000	971

Leidinggevende functies	Vrouw	Man	totaal
Verhouding vrouw/man CMT	50%	50%	100%
Verhouding vrouw/man overig	45%	55%	100%
Verhouding vrouw/man totaal lg-functies	46%	54%	100%

Bijlage 6

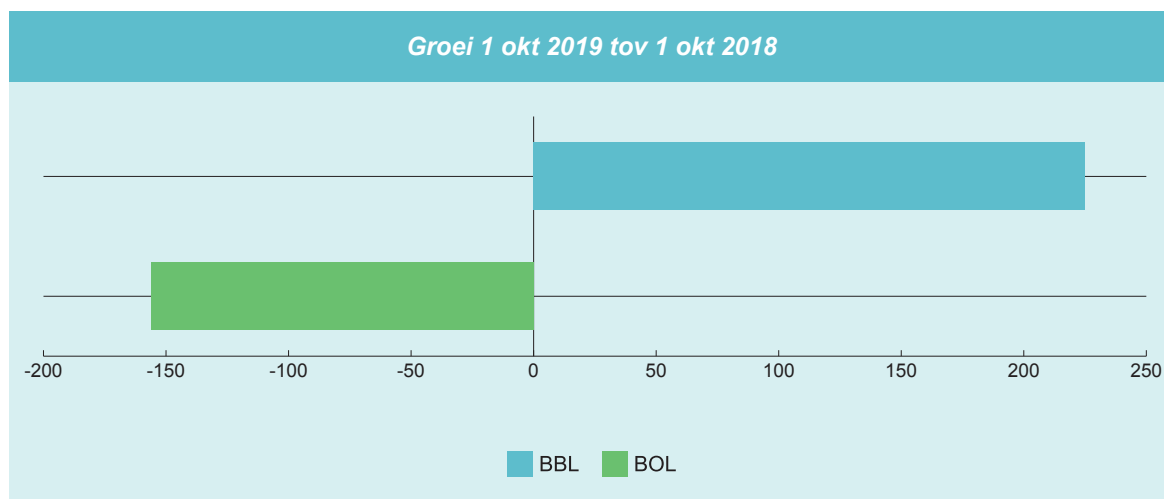
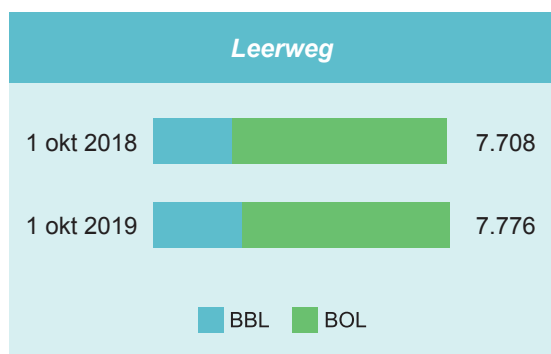
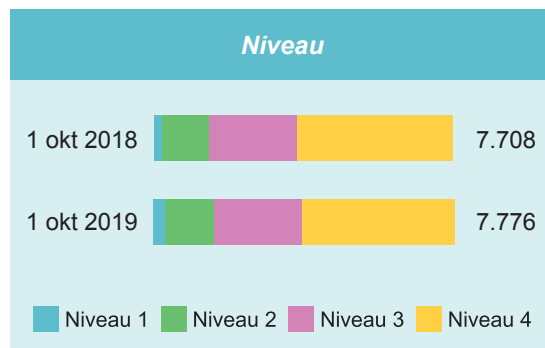
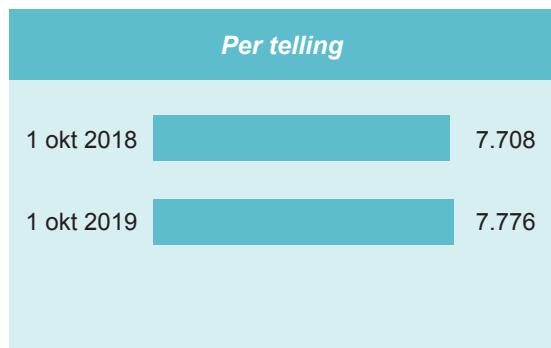
Ziekteverzuim



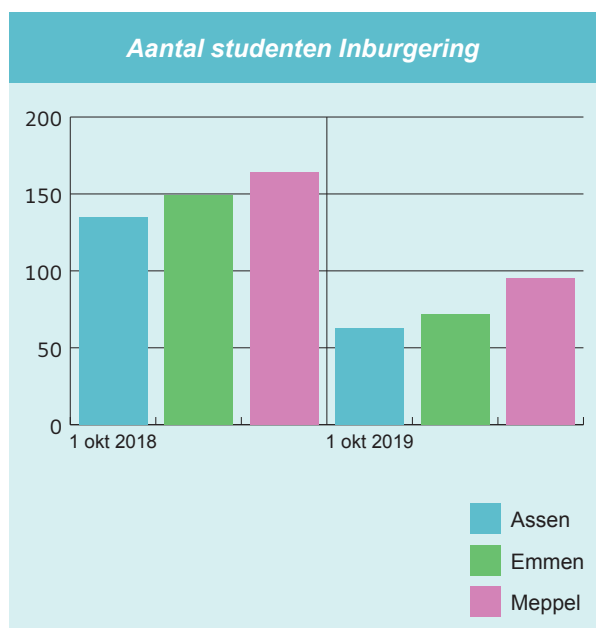
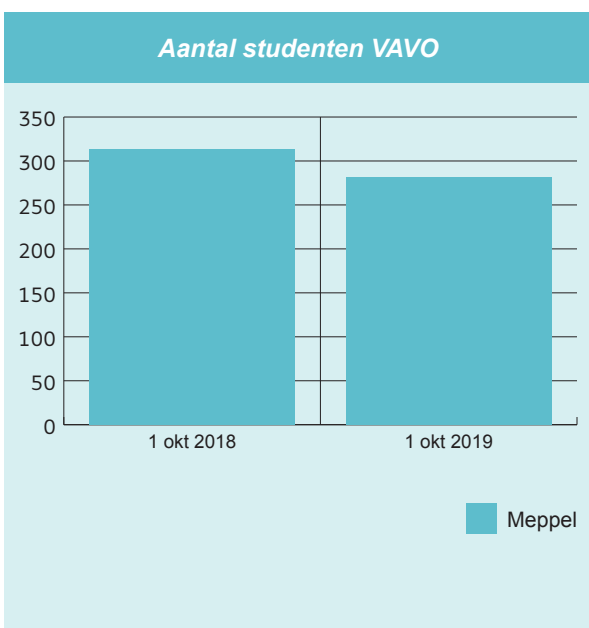
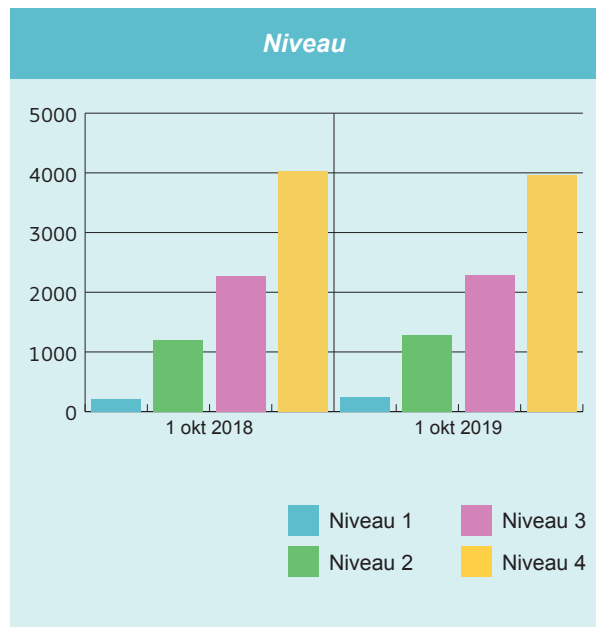
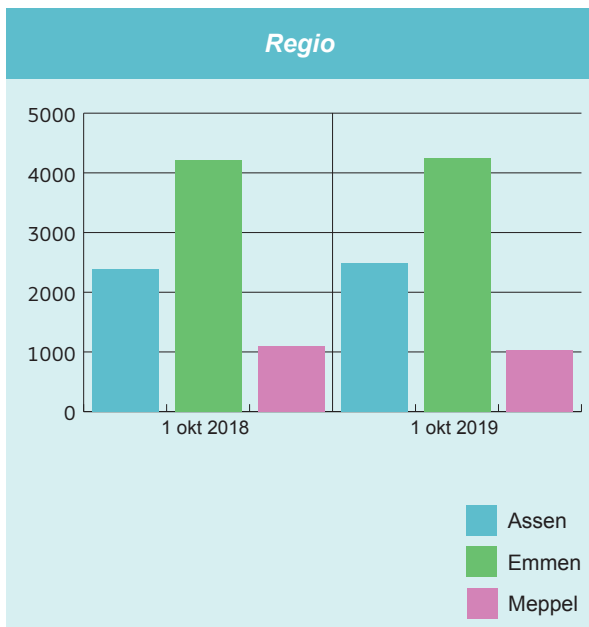
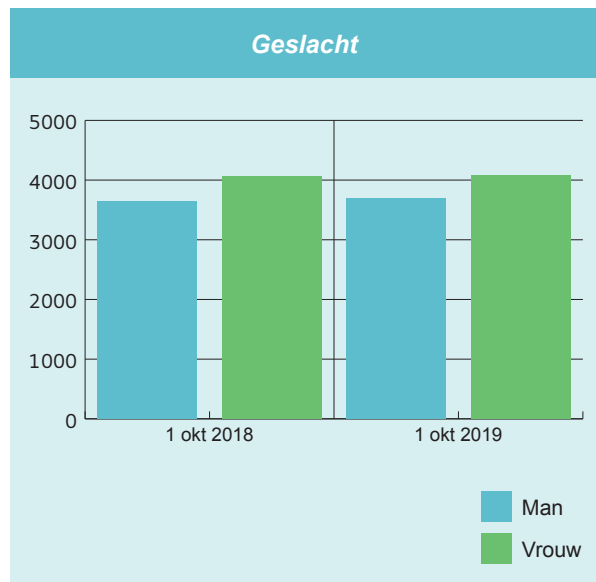
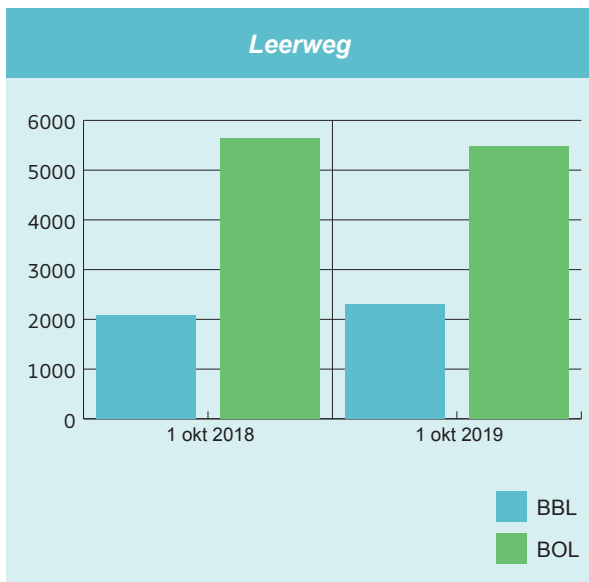
Bijlage 7

Studentenaantallen

Aantal bekostigde studenten



In absolute laat het aantal bekostigde studenten een stijging zien (+68) ten opzichte van 1 oktober 2018. Het aantal studenten in een voltijdsopleiding (BOL) neemt af (-156) terwijl de aantallen in de deeltijdsopleiding (BBL) verder doorstijgt. Het aantal Inburgeraars dat zijn Inburgeringscursus en/of-examen doet laat een verder daling zien (-218).



Organisatie Drenthe College 2020

Raad van Toezicht

Mevrouw Janneke Hadders (voorzitter)
Mevrouw Astrid-Odile de Visser
De heer Dick de Waard
De heer Mas Boom
Mevrouw Gerry Geitz
De heer Rutger van Zuidam

College van Bestuur

Voorzitter - de heer Albert Bruins Slot (per 1 april 2020: de heer Arwin Nimis)
Lid - mevrouw Mare Riemersma - Diephuis

Regiodirecteuren

Assen - mevrouw Jenske Lorijn
Emmen - mevrouw Renate Renkema
Meppel - de heer Silvester Koehoorn

Dienstenmanagers

Dienst Onderwijs & ICT - de heer Han Numan (per 1 september 2019)
Dienst Facilitair, Finance & Control - de heer Wynand Platzter
Dienst HRM - Mevrouw Diewerke Bosker (a.i.)

Ondernemingsraad (per 1 september 2019)

Marco de Hoop (voorzitter)
Karin Stoffers (vicevoorzitter)
Dita Wiersma (secretaris)
Roline Segaar
Frank Schuring
Jannes Jan Mulder
Albert Stevens
Doedie Steenge
Henk Hendriksen
Jan Paul Pietersma
Jennie de Boer

Studentenraad

Dagelijks bestuur:

Alisha Bulthuis (voorzitter)
Lola Alberts (vicevoorzitter en secretaris)

Deelraden:

Assen

Lola Alberts (voorzitter)
Arco Buist
Sander Grupstra (secretaris)
Wesley Coers
Rick Helder

Emmen

Alisha Bulthuis (voorzitter)
Mike Louwerse
Youri Hemelrijk
Bert-Jan Oldenburger
Jasper Schepers (secretaris)
Falco van der Vet

Meppel

Ephrem Been (Voorzitter)
Jessica Reinink
Esther Tournier
Vacature

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 en Commerce, Horeca, Inburgering, Vavo, Zakelijke dienstverlening, Zorg & Welzijn

Aziëweg 2, 9407 TG Assen; Techniek (schilderen en stukadoeren); Werktuigbouw, elektro- en installatietechniek

De Haar 17, 9405 TE Assen; TT-Instituut (auto- en motorfietstechniek)

Emmen

Anna Paulownalaan 1, 7822 JJ Emmen; Basisvaardigheden, Entree, Vavo, Techniek

Atlantis 2, 7821 AX Emmen; Techniek

Emmalaan 25-26, 7822 JB Emmen; Haar- en schoonheidsverzorging

Stadionplein 5, 7825 SG Emmen; Inburgering

Ubbekingecamp 1, 7824 EH Emmen; Business College, Handel en Commerce, Leisure en Hospitality, Sport en Bewegen, Toerisme en 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 en Commerce, Horeca, Zakelijke dienstverlening, Zorg & Welzijn

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

Steenwijk

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

Verklarende woordenlijst

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 Axel Kolthof

Vormgeving en druk

Centrale Repro Drenthe College

Assen, juni 2020

