



Echt contact

Sociaal jaarverslag | **2022**

deltion
college

Colofon

Het sociaal jaarverslag 2022 is een uitgave van het Deltion College, dienst Mens & Organisatie (M&O).

Coördinatie en hoofdredactie

Eline Berghuis (Marketing & Communicatie)

Redactie en teksten

Diverse Deltioncollega's

Fotografie

Jeroen Keep

Vormgeving

Martijn ter Heide (Marketing & Communicatie)

Vragen, opmerkingen, tips?

Mail ze naar: eberghuis@deltion.nl

Sociaal jaarverslag 2022

Deltion College

Inhoudsopgave	4
Écht contact	5
Door Thea Koster	
Contact is je kracht	7
Roseanne Meijer	
Sociaal dier	10
Erik Jansen	
Statistieken & cijfers	14
Inzetbaarheid in een sterk veranderende organisatie	22
Trudy Damkot	
Elkaar écht zien en horen	24
Marije Rouw	
Bewogen jaar	28
Berrie Schimmel	
Uit de organisatie met o.a.:	32
Werken met een arbeidsbeperking	37
Uitkomsten medewerkersonderzoek	40

Écht contact

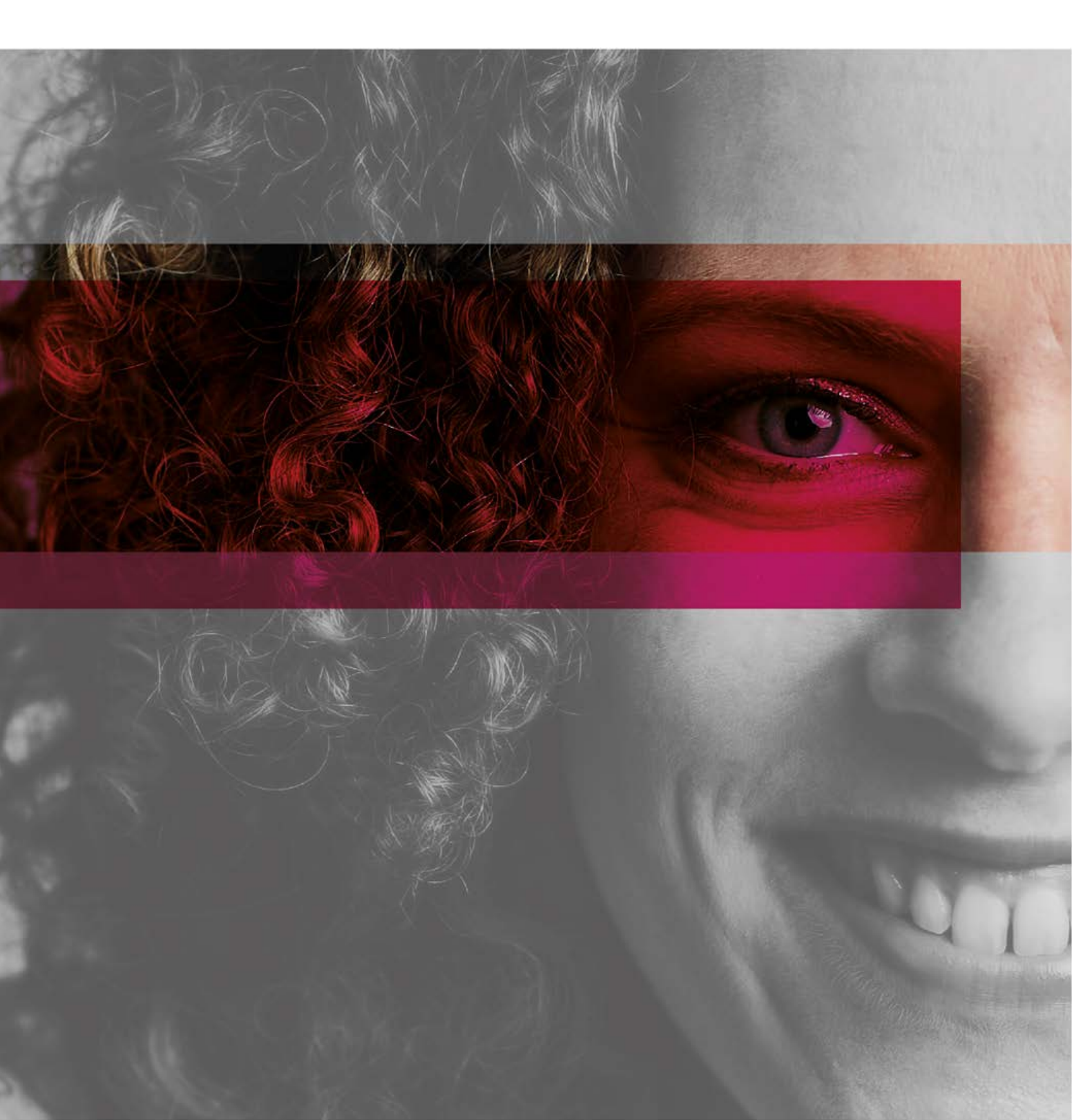
‘Echt contact’. Een basisbehoefte voor heel veel mensen. In ieder geval voor mij persoonlijk. En dat gaat verder dan praten over het weer en koetjes en kalfjes. Echt oog hebben voor elkaar. De afgelopen jaren is er een steeds digitalere samenleving ontstaan. Begin 2022 gaven we zelfs nog afstandsonderwijs. Maar ook nu corona echt naar de achtergrond is verdwenen, doen we nog steeds veel online. Het is dan ook niet meer weg te denken uit ons werkend bestaan. Het is soms ook efficiënt en prettig werken, het scheelt reistijd en je kunt nóg meer oppakken in korte tijd. Maar de oprechte aandacht voor elkaar en het onderlinge contact staan wel wat onder druk. Via een scherm pik je minder signalen op hoe het écht gaat met de ander. Dat terwijl een moment van écht contact hebben het verschil kan maken. Iemand alleen even iets langer aankijken, een goed gesprek voeren. Of een schouderklop. Oprechte interesse. Het zorgt voor meer verbinding en begrip.

Door tijdsdruk wordt hier vaak minder in geïnvesteerd. Terwijl het zo ontzettend belangrijk is. In het medewerkersonderzoek dat in 2022 gehouden is, kwam naar voren dat Deltion nog steeds hoog scoort op bevologenheid en betrokkenheid. We staan wederom in de top van roc’s als goede werkgever. Maar tussen de regels door lezen we ook dat we best veel hebben gevraagd van onze medewerkers. De afgelopen jaren hebben de nieuwe ontwikkelingen energie gegeven, máár hebben ze ook heel veel energie gekost. De grenzen van flexibiliteit lijken dan ook in zicht te komen. We moeten er met elkaar voor waken dat die grens echt bereikt wordt. Dus vraag eens iets vaker hoe het écht is met je collega, probeer signalen op te pikken. Maar laat ook zelf iets eerder weten wat er speelt.

Dus niet alleen ‘gezellige praat’, maar vertel het eerlijke verhaal. Moeilijke gesprekken voeren hoort ook bij écht contact. Heb oog voor elkaar.



Thea Koster
Voorzitter College van Bestuur



Contact is je kracht

Vanaf oktober 2021 is Roseanne Meijer (29) gaan werken aan de Social Hub, dé fysieke ontmoetingsplek op Deltion voor studenten. Roseanne gaat in september trouwen met Jochem en heeft een dochter, Julia. Was ze eerst vooral bezig met ideevorming, nu zit ze veel meer in het organiseren van concrete acties voor studenten. Op 1 februari 2022 is de Social Hub écht gestart op de campus. Eigenlijk een heel mooi natuurlijk moment, tegelijkertijd met de herstart van het fysieke onderwijs op de campus.

‘Alles ging langzamerhand weer open. Weer terug naar ‘normaal’, maar wat is normaal? Voor mij persoonlijk was 2022 wel een jaar van ‘opnieuw wennen’. Wennen om weer volop contact te hebben met elkaar. Hoe verhoud je je tot de ander? Ik heb mezelf ook wel vaak de vraag gesteld, ‘Wat vind ik er eigenlijk van?’ Het ‘drie kussen’ geven en elkaar de hand schudden, in no time was het weer normaal. Contact vind ik heel erg belangrijk, maar die drie kussen hoeft van mij niet zo. Ik heb mij er over verbaasd hoe snel het weer ingeburgerd is. De coronatijd was toch best onzeker. Opeens was alles anders, dat was best verwarrend.’

Het was dus even wennen voor je?

‘Ik ben een nogal creatief, extravert en hoog-gevoelig persoon en ik ga er graag op uit. En opeens kon dat niet meer zomaar. Dat was lastig voor me. Vooral het idee dingen te missen vond ik vervelend. En toen het in de loop van 2022 weer wél allemaal kon, was dat ook weer wennen. Het was continu balanceren voor me. Opnieuw ontdekken wat prettig werkt voor mij. Achteraf gezien was de verplichte (sociale) pauze door de coronatijd best comfortabel. Wat minder prikkels. Ik durf nu ook wel te zeggen dat ik bijvoorbeeld niet zo goed ben in verjaardagen. Niemand verwacht dit van mij omdat ik juist zo sociaal (en extravert) ben en overkom. Dat is mijn kracht, maar in sommige gevallen (zoals verjaardagen) kost het me ook energie, het sociaal zijn. Als tegenhanger vind ik het dan ook heerlijk om te klussen in huis. Het hele proces van alleen iets doen, uit je hoofd en bezig zijn met iets maken. Maar misschien is dit ook wel gekomen omdat mijn privé-situatie is veranderd. Ik ben moeder van een prachtige dochter van drie jaar die zich anders ontwikkelt. En dat vraagt zorg en aandacht. Ik moet vaker een keuze maken. Waar gaat mijn energie naar toe?’

Hoe maak je die keuzes?

'Ik moet vaker opladen. En moet goed met de beschikbare tijd omgaan. Werk versus privé, sociaal versus mezelf. Echt durven kiezen en plannen. Het werken voor de Social Hub is fantastisch en waardevol. Maar ook intensief. Toen ik nog docent was, vond ik contact met de student al erg belangrijk, maar had ik er vaak te weinig tijd voor en daar baalde ik zo nu en dan echt van. Bij de Social Hub draait het juist om 'echt contact' hebben met de student. De student echt zien, even wat drinken met de student, een spelletje spelen, vragen naar zijn nieuwe kapsel, vragen waarom ze wat somber kijkt, het verhaal van de student horen. Maar ik ben geen hulpverlener, daar ligt mijn expertise ook niet. Zodra ik merk dat er meer aan de hand is, help ik ze op weg naar de juiste persoon die ze verder kan helpen. Het is ook een stukje zelfbescherming, ik absorbeer alles en wil het niet allemaal meenemen naar huis. Contact kan voor mij ook een blik zijn, een complimentje, er is (ver)binding.

“Jij kunt het verschil maken in de dag van een ander, wees je daar bewust van!”

'Gewoon hoi' zeggen doet al heel veel, het werkt aanstekelijk en is fijn. Ik gebruik ook veel humor. Grapjes maken met studenten, met collega's. Het samen lachen is zo belangrijk. Voor jezelf én de ander! Ik wil in mijn leven vriendelijk en aardig zijn. Een moment van écht contact door diegene alleen even aan te kijken kan al een wereld van verschil maken. Het gevoel dat je ertoe doet. Jij kunt het verschil maken in de dag van een ander, wees je daar bewust van! Contact is je kracht.'

Roseanne Meijer (29)

Coördinator Social Hub

werkt 3,5 jaar bij Deltion





Sociaal dier

Vanaf 2019 werkt Erik Jansen (52) voor het college Economie & Ondernemen bij Deltion. Erik is getrouwd met Sigrid (ook Deltion) en heeft vier zonen. Hoe Erik bij Deltion kwam werken, is kenmerkend voor de docent marketing en communicatie. Makkelijk in contact leggen, zeer betrokken en een vlotte babbel. Je zou Erik ook maar zo achter de bar kunnen aantreffen. Dat doet Erik zo nu en dan ook echt bij vriendin Elles van café De Hete Brij in Zwolle.

‘Ik kom uit het bedrijfsleven, maar wilde wat anders. Het onderwijs leek mij interessant. Het veelzijdige van het lesgeven, de verschillende studenten met hun eigen verhaal. Maar ik had nog geen opleiding tot docent. Ik ben op eigen initiatief, zonder aanstelling, begonnen met de pdg-opleiding. Toen er een vacature voor twee dagen als docent communicatie open stond, heb ik de opleidingsmanager benaderd met de vraag of ik een tien-minuten pitch mocht houden. En die kans kreeg ik. Natuurlijk moest ik ook mijn Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (pdg) afronden. En na het gesprek kreeg ik eerst nog een stapel gemaakte toetsen mee met de vraag, ‘Denk jij dat je dit kunt geven?’. Geen probleem, ik had immers de opleiding communicatie afgerond.

Inmiddels heb ik mijn pdg op zak en ben ik erg blij dat ik docent ben én dat we weer ‘normaal lesgeven’ in plaats van online.’

Digitaal lesgeven is dus niks voor jou?

‘Het was een zegen voor me, dat we afgelopen jaar weer normaal op de campus les konden geven. Natuurlijk was het prachtig dat we het afstandsonderwijs zo snel goed voor elkaar hadden bij Deltion, maar het werkt zo anders. Het echte contact is er niet. Via het scherm krijg je niet echt mee hoe het gaat met de student. Je pikt signalen minder goed op. En ook voor mij persoonlijk werkt het niet. Bij mijn eindgesprek, toen ik mijn pdg behaalde, zei mij docent al tegen me: ‘Bij jou draait alles om de relatie met de student, de binding, met een grapje en een grolletje’. En daar had hij gelijk in. Dan ben ik in mijn element en kan ik ook het beste uit de student halen. Overigens is de coronatijd wel heel leerzaam geweest. Door de online lessen kreeg ik letterlijk een inkijkje bij de studenten thuis. En dan zie je enorme verschillen qua thuissituatie. Sommige studenten kregen ieder half uur een latte macchiato met koekje geserveerd door de ouder, terwijl andere studenten echt weggestopt zaten in een donker washok. Er werd veel zichtbaar.’

Wat geef je je studenten mee?

'Ik geef studenten meteen de 'mores' mee van het vak. Zoals 'deadline is deadline' en het 'vier ogen principe', lees je teksten altijd na voor je publiceert. In de praktijk wordt daarop namelijk hard afgerekend. Binnen de opleiding hebben we afgelopen jaar ook het vak 'project' veranderd. De studenten gaan nu al veel eerder praktisch aan de slag. Dus niet eerst alleen theorie, maar vanaf dag één ook direct praktische vaardigheden opdoen zoals het maken van een social mediaplan, content voor socials en posters. Daarnaast geef ik ze mee dat ze vooral zichzelf moeten zijn. En dat ze bij mij terecht kunnen. Soms is dat best ingewikkeld. In 2022 was #metoo volop in het nieuws. Een onderwerp dat ook het onderwijs raakt. Zo werd het mij, door een collega, bijvoorbeeld afgeraden om een studente een lift te geven naar haar eindgesprek. Nu was zij ruim een uur langer onderweg en moest zij met de bus, trein en bus om op locatie te komen terwijl ik naar datzelfde eindgesprek ging. Ik snap wel dat je afstand moet bewaren omdat er een afhankelijkheidspositie bestaat, maar ergens word ik er ook wel een beetje verdrietig van. Eigenlijk wil ik helemaal zo niet denken. Ik ben nou eenmaal sociaal en wil de student verder helpen.'

“Weer normaal op de Campus lesgeven was een zegen voor me!”

En, heb je de studente een lift gegeven?

'Nee, ik heb de studente geen lift gegeven. Denk ook dat wij als docenten moeten kunnen vertrouwen op ons 'morele kompas'. Maar ook ik blijf wél mezelf. Als docent hoop ik de student, naast vakinhoudelijk, iets van meerwaarde mee te geven op persoonlijk vlak. Ergens hebben we als docent ook een maatschappelijke functie. Er zijn eigenlijk wel overeenkomsten tussen mijn hobbybijbaantje als barkeeper en als mijn werk als docent. Het bruine café heeft een sociale functie, maar dat heeft school ook. Als docent of barkeeper voer ik de regie, let ik op individuen, op de sfeer en stuur bij waar nodig. Een rol die me op het lijf is geschreven.'

Erik Jansen (52)

Docent communicatie & projecten

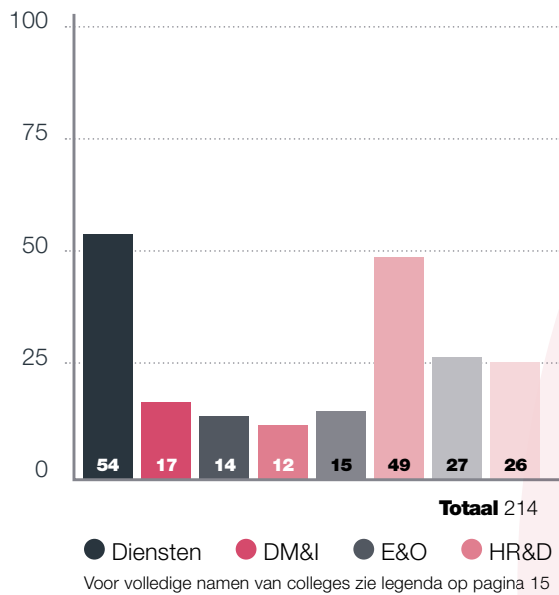
bij het team Commerciële Dienstverlening

werkt 6 jaar bij Deltion

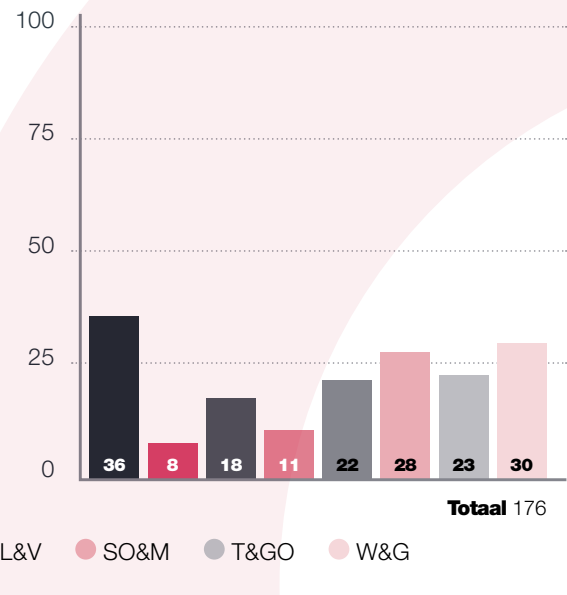


Statistieken & cijfers

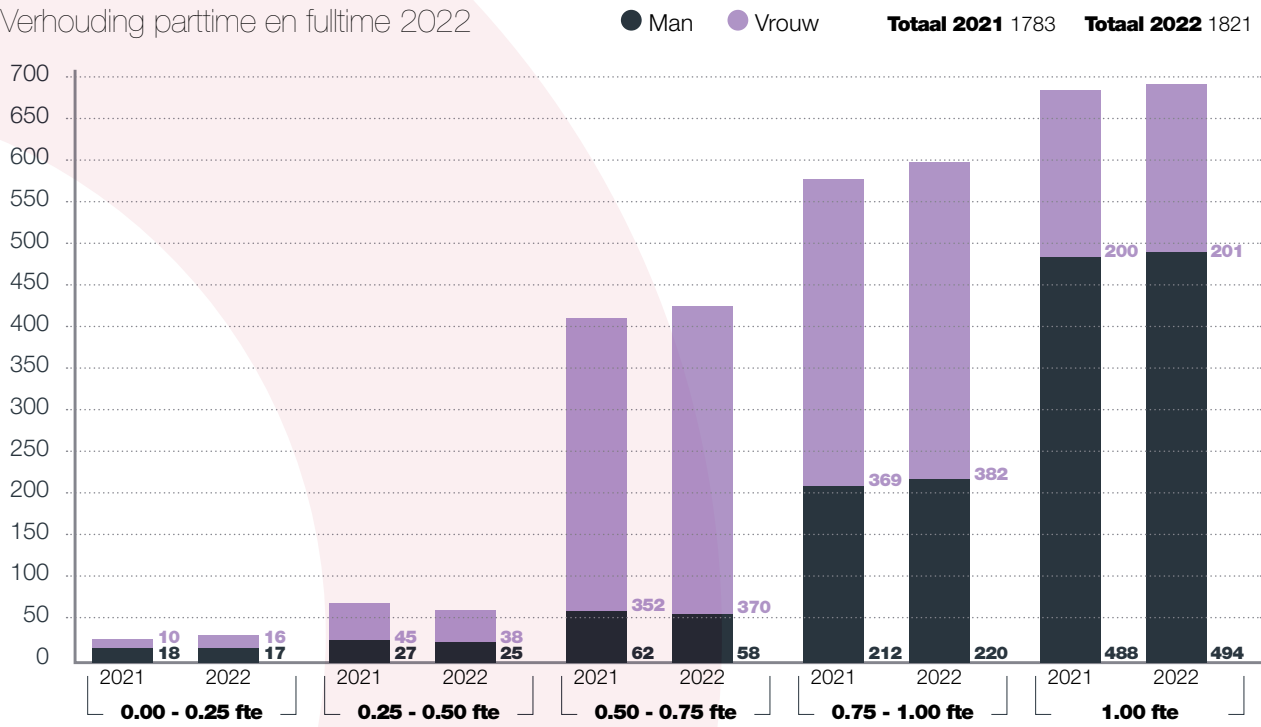
In dienst getreden medewerkers in 2022



Uit dienst getreden medewerkers in 2022

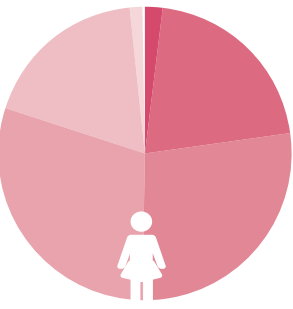


Verhouding parttime en fulltime 2022

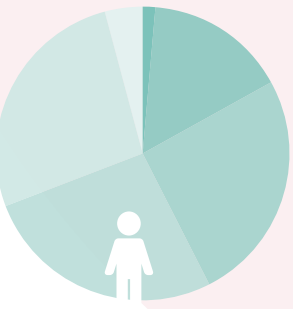


Leeftijdsofbouw personeelsbestand 31-12-2022

Totaal aantal medewerkers 1821



< 25	21 / 2,09%
25-34 jaar	209 / 20,75%
35-44 jaar	278 / 27,61%
45-54 jaar	297 / 29,49%
55-64 jaar	185 / 18,37%
65+ jaar	17 / 1,69%



< 25	13 / 1,60%
25-34 jaar	126 / 15,48%
35-44 jaar	208 / 25,55%
45-54 jaar	216 / 26,54%
55-64 jaar	219 / 26,90%
65+ jaar	32 / 3,93%

Toelichting gebruikte afkortingen collegenamen bij grafieken

- DM&I

- Design, Media & ICT
- E&O

- Economie & Ondernemen
- HR&D

- Horeca, Reizen & Dienstverlening
- ML&V

- Mobiliteit, Logistiek & Veiligheid
- SO&M

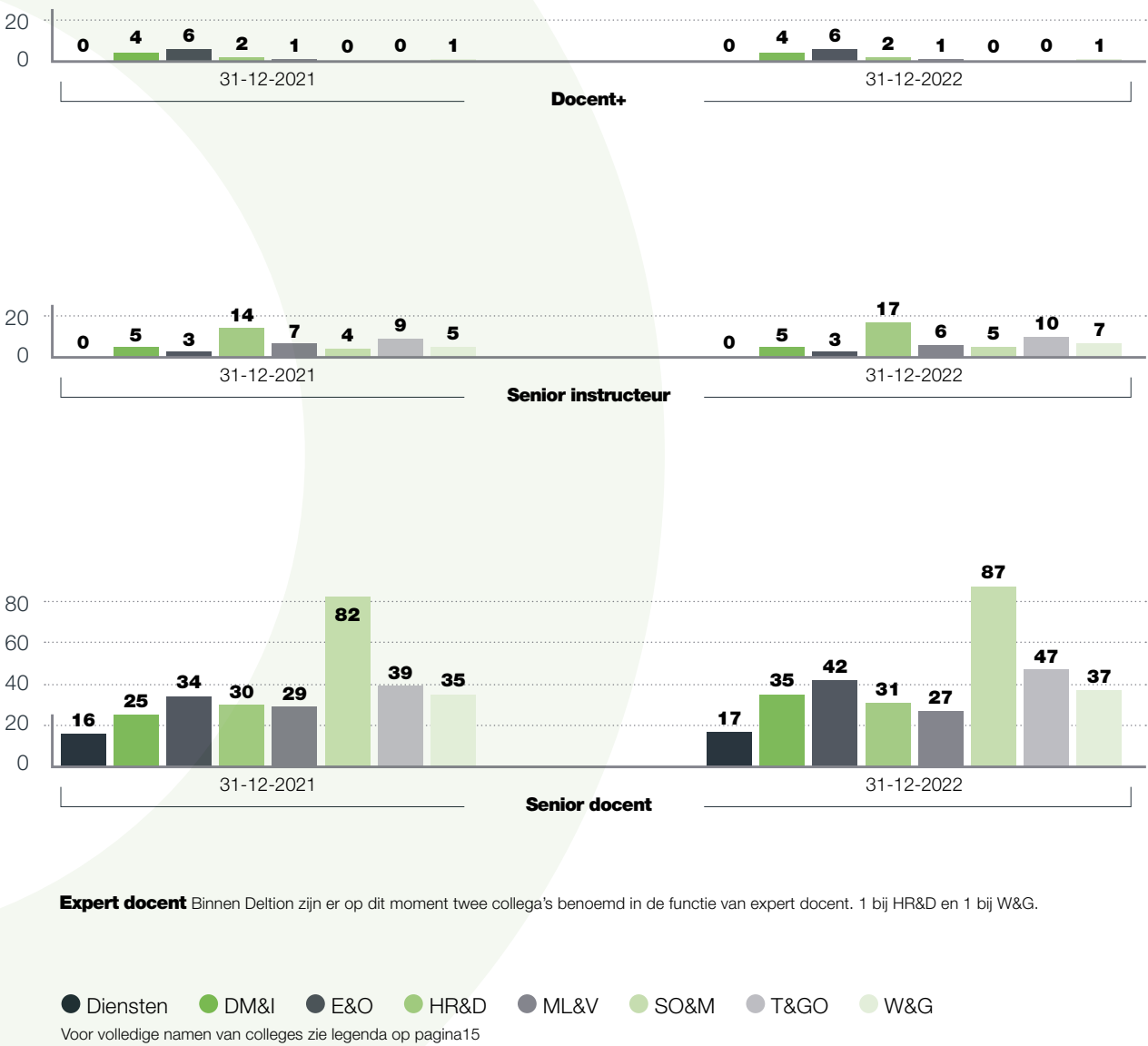
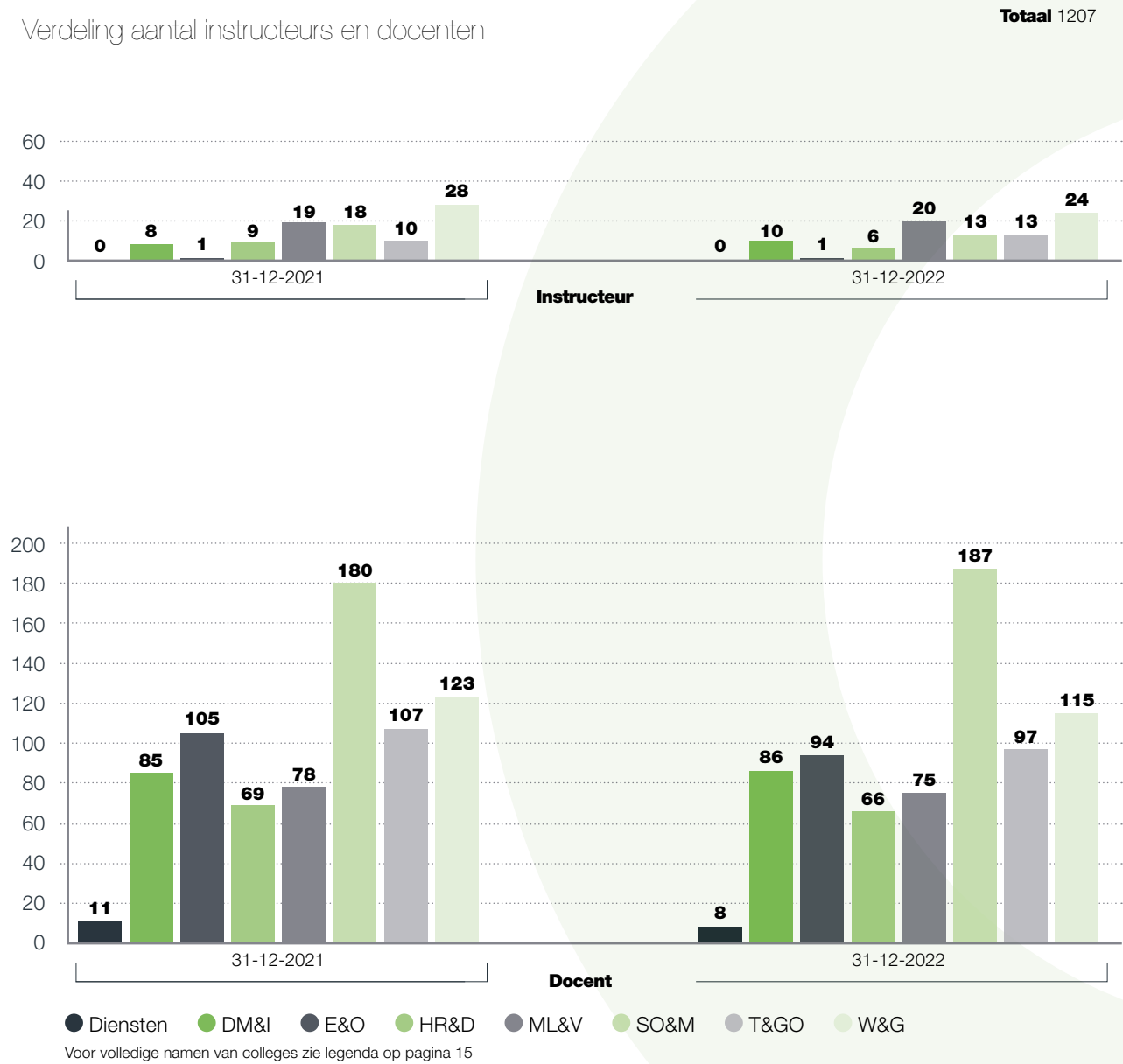
- Sport, Opvoeding & Maatschappij
- T&GO

- Techniek & Gebouwde Omgeving
- W&G

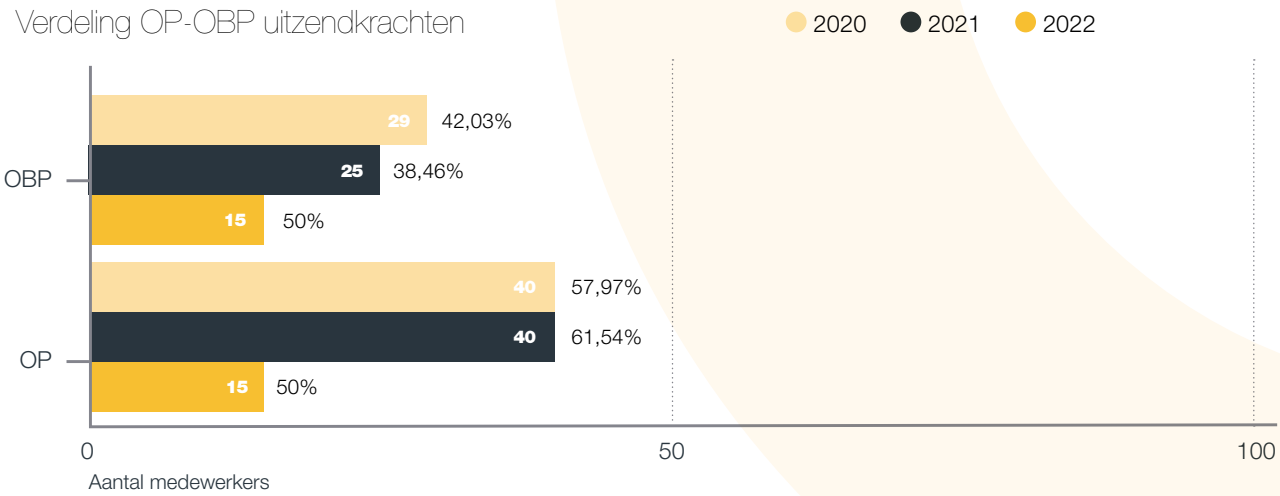
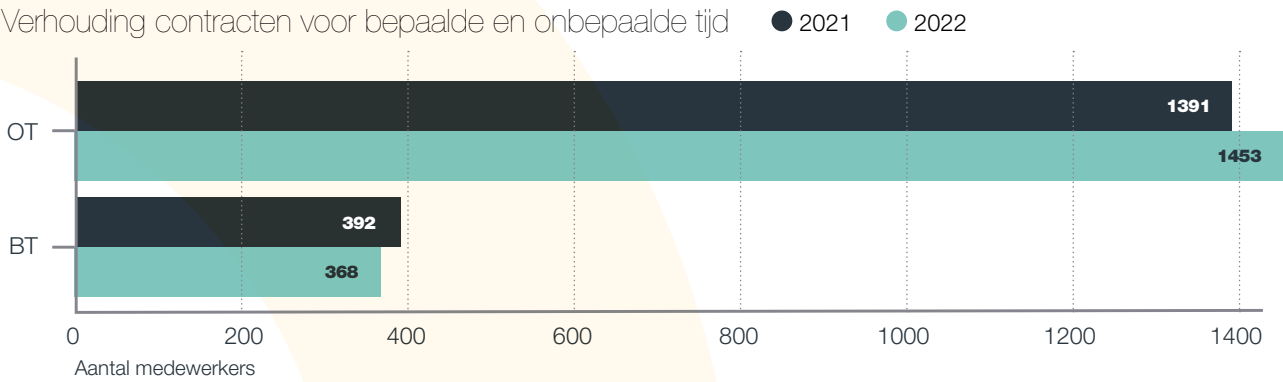
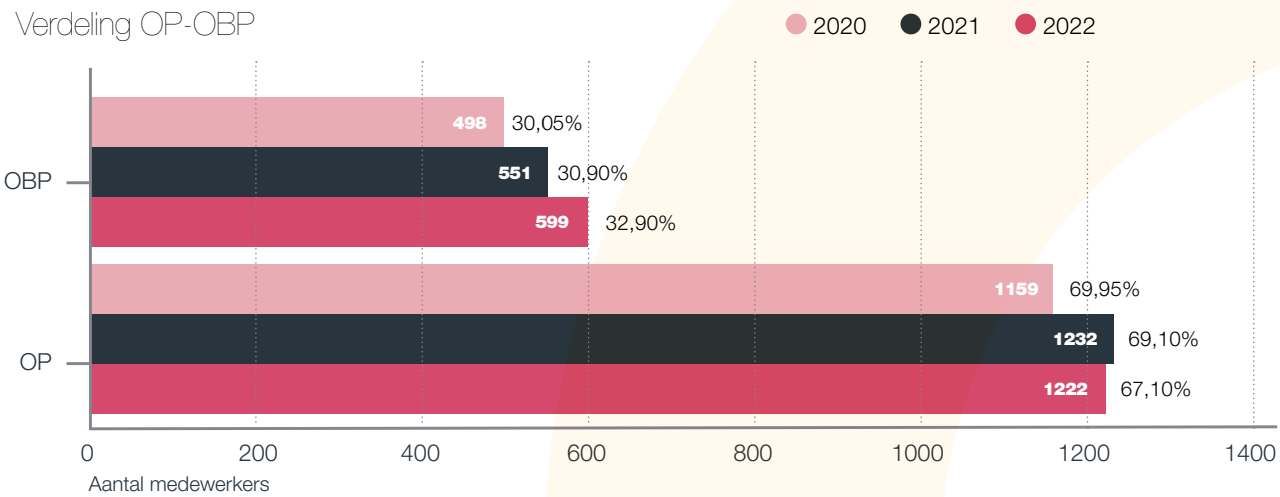
- Welzijn & Gezondheid

Statistieken & cijfers

Verdeling aantal instructeurs en docenten

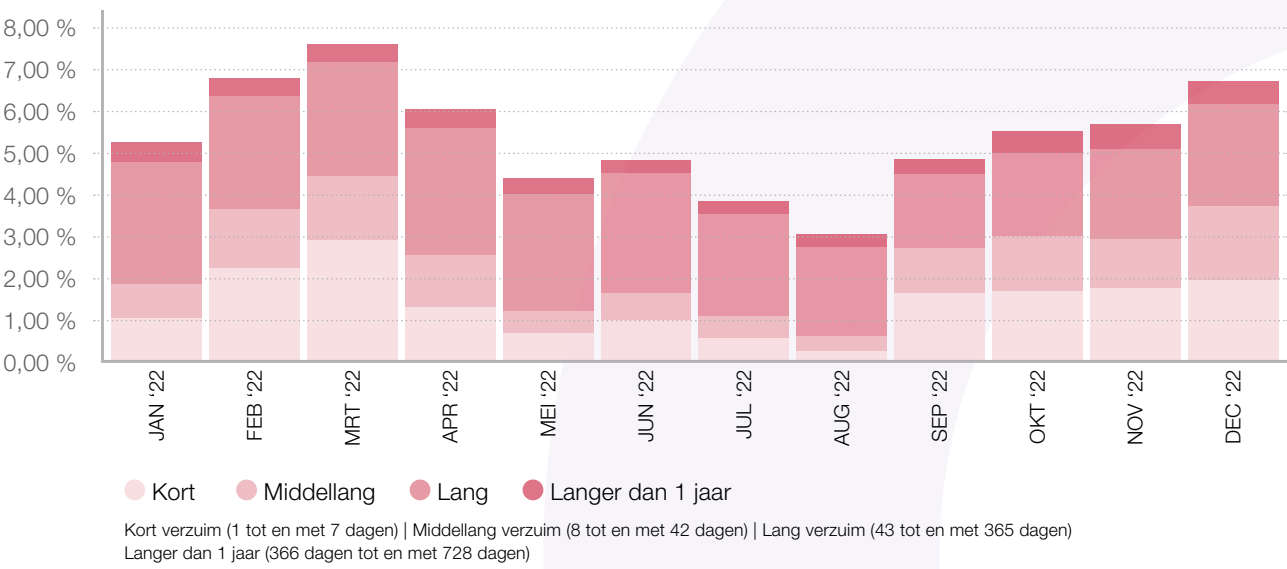


Statistieken & cijfers

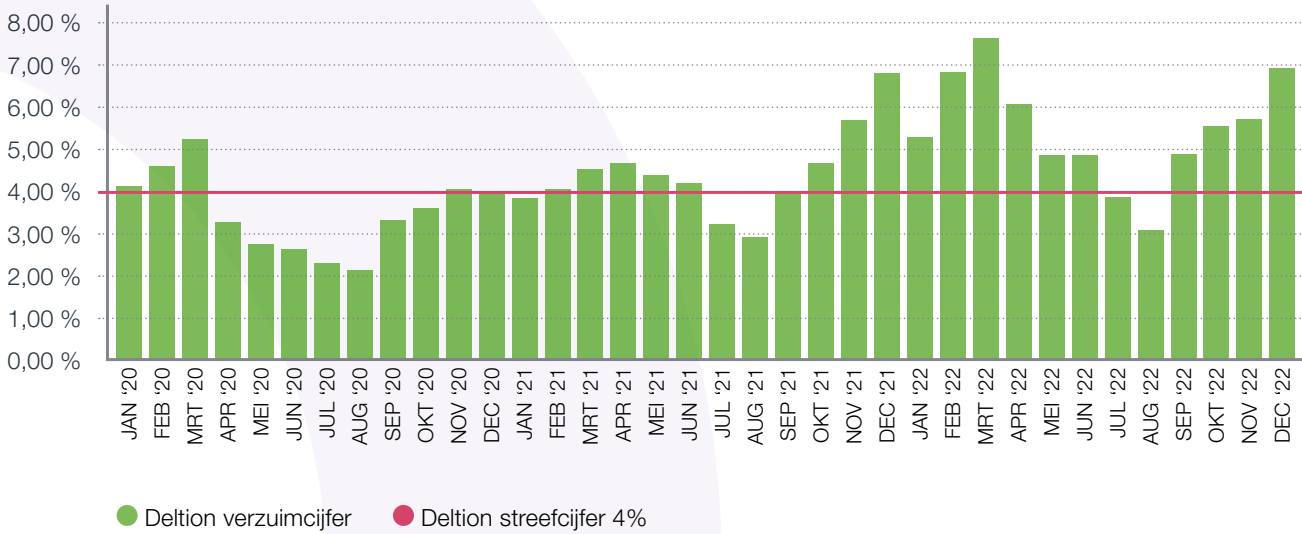


Statistieken & cijfers

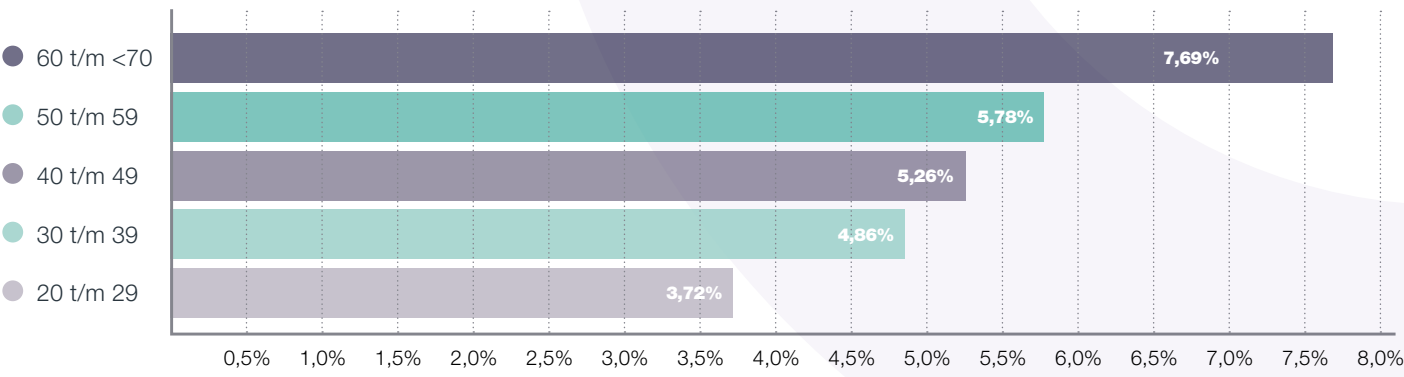
Verzuimpercentage 2022 per verzuimduurklasse



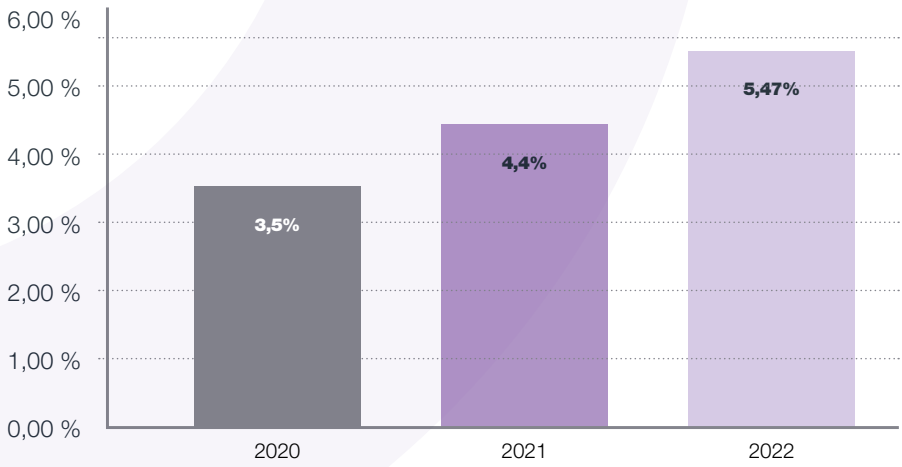
Verloop van het verzuimpercentage/streefcijfer 2020-2022



Verzuimpercentage per leeftijdscategorie 2022



Gemiddelde verzuimpercentages 2020 - 2022



Inzetbaarheid in een sterk veranderende organisatie

Door Trudy Damkot



In 2022 hebben we de coronamaatregelen achter ons kunnen laten en veranderde langzaam het werk weer richting normaal. Maar het hybride werken en een sterke toename van de activiteiten op de campus vroegen om een nieuwe manier van (samen)werken. Zowel in de colleges als in de diensten leidde dit tot aangepaste werkomstandigheden in een toch al snel ontwikkelende organisatie. Ook in het verzuim en de re-integratie waren deze veranderingen merkbaar. Er werd een groot beroep gedaan op de fysieke en mentale veerkracht van de medewerker én de leidinggevende. De aangepaste omstandigheden zoals hybride werken waren voor de één een uitkomst en voor de ander een belemmering in de re-integratie. Eigen regie op inzetbaarheid, betrokkenheid en flexibiliteit waren dan ook terugkerende thema's.

Stijging verzuim

Het verzuim is in 2022 verder gestegen, na de trend die zich in 2021 al inzette, maar laat niet een afwijkend beeld zien van de landelijke ontwikkeling. Na de piek in maart 2022 is de normale daling richting de zomermaanden wel ingezet. Bij de start van het nieuwe schooljaar

nam alleen direct het kortdurend (één week) en middellang verzuim (korter dan 6 weken) weer toe en daarmee steeg uiteindelijk het totale verzuimpercentage tot een gemiddelde van 5.47% over 2022.

Een stijging die deels terug te leiden is naar verzuimgevallen als gevolg van de nasleep van pandemiegerelateerde klachten en vertraagde behandelingen. Maar ook door re-integratietrajecten die meer tijd nodig hadden bij terugkeer in een sterk veranderende organisatie. Verder was er een toename van de psychische klachten (zowel werkgerelateerd als niet-werkgerelateerd) en oplopend verzuim als gevolg van ervaren werkdruk. Vaak was dit in combinatie met persoonlijke factoren en kwam de balans werk/privé onder druk te staan. Opvallend is ook een forse toename van ernstige medische problematiek met soms een vervroegde volledige arbeidsongeschiktheid tot gevolg.

Aandacht en focus

Continu aandacht voor en de juiste focus op (preventie van) verzuim zijn van belang om kortdurend verzuim in de hand te houden en lang-

durig verzuim te voorkomen. Deze aandacht kon, naast aandacht voor alle andere organisatieontwikkelingen, de toename in langdurig verzuim helaas niet voorkomen. Er is een stijging zichtbaar in het langdurig verzuim van 2.52% naar 2.95% in het eerste ziektejaar en tweede ziektejaar. Daarmee nam uiteindelijk het aantal WIA-aanvragen in 2022 ook toe ten opzichte van 2021. Deze verzuimmeldingen doorlopen de volledige 104 weken arbeidsongeschiktheid.

Een opvallende stijging is dit jaar ook zichtbaar in de verzuimfrequentie. De verzuimfrequentie geeft het aantal ziekmeldingen aan in verhouding tot het aantal medewerkers op jaarniveau. Voor het eerst sinds een aantal jaren is deze boven de 1, met een stijging t.o.v. 2021 van 0.65 naar 1.18. Er wordt dus gemiddeld meer dan 1 keer per jaar ziekgemeld, waarbij de aandacht uitgaat naar een steeds groter wordende groep medewerkers die zich vaker dan 3 keer per jaar ziekmeldt. Met de wetenschap dat ongeveer de helft van de frequentverzuimers in de toekomst een potentieel langdurigverzuimer wordt, vergt dit onderwerp het komende jaar meer aandacht in de colleges en diensten waar dit aan de orde is.

Preventief (langdurig) verzuim signaleren

(Jaar)gesprekken tussen leidinggevende en medewerker zijn essentieel om preventief (langdurig) verzuim te signaleren. Inzetbaarheid en vitaliteit zijn hier vast onderdeel van de agenda, waarbij ook de fitheid voor de komende jaren t.a.v. het

werk wordt bekeken. Het aantal preventieve gesprekken met bedrijfsmaatschappelijk werk en de bedrijfsarts is na de coronaperiode in 2022 weer gestabiliseerd.

Door wisseling van de bedrijfsartsen en invoering van de werkwijze van de taakdelegatie is de verzuimbegleiding een nieuwe fase ingegaan. Taakdelegatie is ingevoerd als gevolg van een enorm landelijk tekort aan bedrijfsartsen. Hierbij werkt een Praktijk Ondersteuner Bedrijfsarts (POB) onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts. Het streven om de spreekuren weer meer fysiek en op een nabije locatie te laten plaatsvinden, is daarmee ook verder gerealiseerd. En was tevens één van de uitgangspunten van de nieuwe aanbesteding.

Multi Disciplinair Overleg Verzuim

Daarnaast zullen weer nieuwe MDOV's (Multi Disciplinair Overleg Verzuim) worden gepland om op overstijgende thema's en verzuimcijfers per college of dienst verder in te kunnen zoomen. De leidinggevendenden konden de ontwikkelingen in het verzuim wel blijven volgen op een eigen dashboard en in een nieuw personeelsinformatiesysteem. Het afstemmen en delen van signalen op het gebied van inzetbaarheid werd in 2022 gemist. Een optimale focus op verzuim vraagt ook om duidelijkheid in verwachtingen, verantwoordelijkheden en de rol- en taakverdeling binnen het verzuim en zal daarmee een belangrijk thema worden voor 2023.



Elkaar écht zien en horen

Vanaf augustus 2021 is Marije Rouw (36) als opleidingsmanager aan de slag gegaan bij het team Maatschappelijke Zorg niveau 3 bij het college Welzijn & Gezondheid. Samen met zoontje Jesse (6 jaar) en dochter Sari (9 jaar) woont ze op steenworp afstand van de campus. In 2022 werkte ze met bruisende energie aan en mét het team en het teamgevoel.

‘Het is mijn tweede schooljaar bij Deltion als opleidingsmanager en het was zo prettig om elkaar te ontmoeten op school in plaats van zo vaak online. In 2022 hebben we echt met elkaar kunnen bouwen aan het team en het teamgevoel. Elkaar echt te zien, elkaar echt te leren kennen. We hebben het afgelopen jaar als team de ruimte gevoeld om verder te komen qua professionalisering. Waar willen we heen met MZ3? Wat is onze toekomstvisie? En hoe passen de processen hierbij? Bij onze laatste teamdag was het echt fijn om te merken dat niet alleen ik, maar ook al mijn collega's met energie komen, maar ook gaan. Dat was echt een ‘kippenvelmoment’. We hebben een gedeelde visie en staan in onze kracht. We zien elkaar.

Oók als iemand ‘meer’ wil, en misschien zelfs wel buiten het team. Dat kun je angstig tegemoet zien ‘straks loopt het team leeg’, maar het biedt ook kansen. En dat kan ook college-overstijgend. Zo kreeg ik bijvoorbeeld laatst de vraag of ik niet bij de sollicitatiegesprekken wilde zijn bij het college T&GO. Leuk en ‘out-of-the-box’!

Past dat bij je, ‘out-of-the-box’denken?

‘Ja, ik krijg energie van nieuwe dingen oppakken, onderzoeken wat er mogelijk is. Een beetje pionieren. Ik sta ook bijna altijd ‘aan’. Ben graag in beweging, fysiek en mentaal. Zo houd ik van hardlopen, dan raak ik fysiek mijn energie wel kwijt. Maar tegelijkertijd borrel ik daarna vaak ook van de nieuwe ideeën. En dat past bij mij. Ik stel mezelf ook regelmatig de vraag ‘waar word ik écht blij van? Wanneer sta je in je kracht?’ Ook leg ik deze vraag vaak voor aan mijn collega's. Ze hebben immers ook zelf in handen waar ze blij van worden, daar wil ik ze graag bewust van maken. Deltion biedt die kans ook aan zijn medewerkers. Er is veel ruimte voor ontwikkeling en groei.’

Waaraan merk je dat?

‘Als opleidingsmanager krijg ik de kans om vaardigheden op te doen. Zo doe ik nu een opleiding bij SIOO op het gebied van verandermanagement. En daarnaast hebben we natuurlijk ons management development traject bij Deltion. Mooi om met alle andere leidinggevenden binnen Deltion bezig te zijn met ontwikkeling. Daarbij is het wel belangrijk om de balans te vinden en te houden tussen werk en privé. Af en toe heb ik ook ‘Marije-tijd’ nodig. Even met een boek op de bank. Ook probeer ik zo nu en dan het ‘prikkeloze’ van de coronatijd te behouden. Dus iets vaker ‘nee’ zeggen tegen een uitje of verjaardag. Achteraf gezien vond ik het best wel prettig dat er minder te doen was. Ik had meer wandeltijd, meer tijd om te mijmeren. Tijdens corona had ik ook veel vaker ‘wandelafspraken’, en tijdens die wandelingen had ik toch vaak nét andere gesprekken. Misschien ook wel omdat je niet letterlijk recht tegenover elkaar zit, maar naast elkaar loopt. Sommigen durven dan nét iets meer te vertellen of te vragen. Waardevol.’

“Stel jezelf regelmatig de vraag: ‘Waar word je écht blij van?’”

Marije Rouw (36)

Opleidingsmanager Maatschappelijke Zorg niveau 3

werkt 1,5 jaar bij Deltion





Bewogen jaar

Docent Bouwkunde is Berrie Schimmel (34) zo'n negen jaar bij het Deltion College, in het team Middenkader Functionaris Bouw/Infra (T&GO). Daarnaast is hij verantwoordelijk voor de bpv en is hij al zes jaar algemeen lid bij de or, waar hij zich samen met het CvB en directie, bezighoudt met het beleid van Deltion. Berrie is getrouwd met Esther en heeft drie kinderen. 2022 was voor hem nogal een bewogen jaar.

'Ik heb superleuk werk, drie dagen sta ik voor de klas en één dag houd ik mij bezig met de ondernemingsraad. Het is mooi afwisselend. En daarnaast zit ik een fijn team. Er is een prettig contact en we helpen elkaar waar nodig. We staan voor elkaar klaar. Dat is iets wat ik afgelopen jaar aan den lijve heb mogen ervaren. 2022 begon vrij zorgeloos, maar in februari werd mijn moeder (67) opgenomen op de intensive care. Een hoog koolstofmonoxidegehalte in het bloed zorgde ervoor dat ze werd opgenomen en aan de beademing kwam te liggen. Ze was al wel langer ziek, maar de echte diagnose wat haar mankeert, bleef uit. Tot aan toen. In het ALS-centrum in Utrecht (UMC) volgde de diagnose ALS en kregen wij te horen dat zij eigenlijk al in haar laatste levensfase zat. Achteraf gezien waren er allerlei signalen waarop bleek dat mijn moeder ALS

had, maar een eerdere behandeling aan een vernauwing in haar rug heeft deze diagnose in de weg gezeten. Het was én is een erg ingrijpende periode. Ik heb dan ook een tijdje minder gewerkt, even een tandje eraf. En dan is het fijn dat je collega's je werk voor de klas overnemen.'

Poe, dat klinkt heftig...

'Ja, het is een rollercoaster aan emoties waar je in zit. Maar het werd nog hectischer. Mijn vrouw Esther beviel van ons derde kindje, Merel. Leven en dood lag op dat moment dicht bij elkaar. Merel had helaas een te snel werkende schildklier. Haar hartslag moest goed in de gaten gehouden worden in het ziekenhuis in Zwolle. Uiteindelijk is haar hartslag rustig gebleven en de waardes van haar schildklier gingen stapsgewijs de goede kant op. Mijn moeder lag ondertussen in het Centrum voor Thuisbeademing in Groningen (UMCG). Heel onwerkelijk allemaal. Gelukkig mocht Merel al snel weer mee naar huis en ook mijn moeder mocht na zes weken naar huis. Dankzij thuisbeademing, de thuiszorg en de mantelzorgtaken die mijn vader oppakt kan mijn moeder thuis verblijven. Ik ben erg dankbaar dat we deze extra tijd met mijn moeder hebben. Inmiddels zijn we ruim een jaar verder.

En kan ik zeggen dat het zo ontzettend fijn is dat mijn moeder er nog is en ook nog helder van geest. Hierdoor hebben wij in de afgelopen tijd alles tegen elkaar kunnen uitspreken. Ook genieten we extra van de momenten die we nog samen hebben. In deze bonustijd hebben we nieuwe herinneringen gemaakt, samen met mijn broers en zussen. Onvergetelijk.'

Beleef je alles veel bewuster?

'Dat klopt. Je wordt een beetje geleefd, maar door de diepe dalen leer je nog meer genieten van het kleine. Van saamhorigheid en contact, of dat nou met je gezin, familie, vrienden, de kerk of collega's is. Een gevoel van verbondenheid geeft energie en kracht. Dat voel ik ook nu ik meedoe met de Tour du ALS. Ik heb overigens best lang getwijfeld of ik wel mee wilde doen. Een jong gezin in een stormachtige periode, kan ik wel voldoende trainen en sponsorgeld ophalen daarvoor? Heb ook een beetje een haat/liefde verhouding met dergelijke sportactiviteiten voor het goede doel.

“Het is een rollercoaster aan emoties waar je in zit”

Toch heb ik mij aangemeld, en ik was de 50e, meer konden er niet meedoen. Het heeft zo moeten zijn. Het is mooi om te zien hoe collega's je steunen hierbij. Ze leven echt met mij mee en motiveren mij ook. Ik ga hardlopend de Mont Ventoux op. Mijn broer en zus komen mij aanmoedigen. Ook dit zal een emotionele rollercoaster worden. Ik weet namelijk als geen ander wat deze rotziekte aanricht. Een medicijn om deze ziekte te stoppen is dan ook hard nodig.'

Berrie Schimmel (34)

Docent Bouwkunde bij team

Middenkader Functionaris Bouw/Infra en or-lid

werkt 9 jaar bij Deltion



In memoriam

Pieter Yntema, werkte sinds drie jaar als examinator bij Infratechniek, is op 28 januari overleden. Pieter werd 71 jaar. Ronald Ruijter overleed op 28 april op 55-jarige leeftijd. Ronald was ruim 11 jaar in dienst bij Deltion als senior docent bij team Luchtvaarttechniek. Een dag later, op 29 april, is René Heldoorn (60) overleden. Hij was ruim 21 jaar in dienst en werkte onder andere als senior docent bij de Deltion Academie. Op 8 juli is senior instructeur Renato Coenen overleden. Hij was bijna 9 jaar werkzaam bij het team AV-productie en is 61 jaar geworden.

Jubilea

In 2022 waren er acht collega's die 40 jaar in dienst waren bij Deltion en zijn rechtsvoorgangers. 14 collega's konden hun 25-jarige ambtsjubileum vieren bij Deltion.

Deltion zelf vierde ook feest in 2022. De naam Deltion College bestond in februari namelijk 25 jaar. Medewerkers en studenten kregen een jubileumhoodie en was er een feestelijke bijeenkomst 'Deltion Delight' voor Deltion medewerkers.



Verbinding en verduren

Door Martha Kats, bedrijfsmaatschappelijk werker

Afgelopen jaar maakten 135 medewerkers gebruik van het bedrijfsmaatschappelijk werk. Dat aantal is vergelijkbaar met 2021, toen waren er 137 medewerkers die aanklopten bij bedrijfsmaatschappelijk werk. Ook de onderwerpen die voorbij kwamen waren vergelijkbaar. In de spreekkamers van het bedrijfsmaatschappelijk werk ging het in het afgelopen jaar veel over draagkracht en het verduren. Hoe pak je alles weer op na die toch wel onzekere coronaperiode? Werkdruk staat nog steeds met stip op 1 als reden om een gesprek aan te gaan met bedrijfsmaatschappelijk werk. Vooral ook om juist uitval door een hoge (ervaren) werkdruk te voorkomen. Eigen werkdruk, maar soms ook de werkdruk van de leidinggevende, waardoor je je als medewerker bezwaard kunt voelen om aan de bel te trekken. Deltion kenmerkt zich namelijk door een aantal, op zich goede en bewonderingswaardige, kenmerken. Denk aan hoog ambitieniveau, grote betrokkenheid en bevologenheid en een tikkeltje hiërarchisch. Dat gecombineerd met elkaar en bovendien gekoesterd in de bedrijfs-cultuur zijn zij risicoverhogend voor een verminderde duurzame inzetbaarheid. Medewerkers ervaren daarnaast soms klem te zitten in het gevoel van bereikbaar te moeten zijn. Altijd bereikbaar zijn voor je collega's en / of je studenten.

In deze digitale tijd ben je constant op allerlei manieren benaderbaar, denk aan chat in de Teams, mail, WhatsApp. Best handig al dat digitale, maar ons brein is nog onvoldoende geëvolueerd daaraan. Achter schermpjes blijkt vermoeiender voor ons brein dan een fysieke afspraak. Privé en werktijd lopen veel meer door elkaar. En niet iedereen vindt dat even prettig of kan daar even goed mee omgaan. In het verlengde daarvan ligt ook het gevoel dat er weinig tijd is om te sparren, om zaken over te dragen, om te mijmeren met collega's over ontwikkelingen. Om het goede gesprek te voeren. Er is minder 'reservetijd' en minder écht contact.

Ik had verwacht dat afgelopen jaar het misschien ook meer zou gaan over dat men moeite had met het omgaan met alle bestaande crises, denk aan de oorlog in de Oekraïne, de asielcrisis en de energiecrisis, waardoor er aan het eind van de maand bij veel huishoudens minder geld overblijft. Dat was vooralsnog niet de praktijk. Wel lijkt de veerkracht en flexibiliteit wat minder te worden en dan helpen crises-situaties natuurlijk niet. In het tweede coronajaar was dit al veel aan de orde, maar het heeft zich het afgelopen jaar ook doorgezet. Veerkracht, flexibiliteit, incasseringsvermogen én ons empathisch vermogen worden aangetast als er langdurig veel van ons gevraagd wordt. Polarisatie lijkt toe te nemen en dat kan ook op de werkvloer bij Deltion impact hebben. Hoe ga je om met de verschillen die je ervaart tussen het gedrag en ook de denkwijzen van

de mensen om je heen? Willen we concessies doen en welke? Hoe relativeren we? En kunnen we uitzonderingen maken voor collega's die bijvoorbeeld wél juist graag thuiswerken? Allemaal onderwerpen die voorbij zijn gekomen bij maatschappelijk werk. Vanuit Gimd is er met meer bedrijfsmaatschappelijk werkers voor Deltion gewerkt om geen wachttijden te ontwikkelen. De medewerkers die bij het bedrijfsmaatschappelijk werk aanklopten, waren ook niet altijd ziek; voor velen van hen was het verhelderend en inzichtgevend om een persoonlijk vraagstuk te bespreken met een professionele en neutrale deskundige op het psychosociale vlak. Ik vind het belangrijk om nog eens te benadrukken dat iedereen een beroep kan doen op het bedrijfsmaatschappelijk werk. Je hoeft daar geen 'bepaald type mens' voor te zijn. De verscheidenheid aan mensen die in de spreekkamer zit, is enorm. En ook de vraagstukken verschillen in hoge mate. De belangrijkste factoren van een traject bij het bedrijfsmaatschappelijk werk zijn aansluiten bij de medewerker en het boven tafel krijgen van de kernvraag. Vaak gaat het erom dat er een disbalans is tussen draagkracht en draaglast. Wees zuinig op je draagkracht. Wil je eens van gedachten wisselen over iets wat je bezighoudt? Meld je gerust. Het bedrijfsmaatschappelijk werk is er ook voor jou.

Vertrouwenspersoon

Door Anja Hanse,

Extern vertrouwenspersoon Deltion College

Deltion wil een bijdrage leveren aan het bevorderen van een respectvol werkklimaat. We willen graag voorkomen dat medewerkers of studenten uitvallen en daarom is er onder andere een externe vertrouwenspersoon. In 2022 deden in totaal 23 medewerkers een beroep op de vertrouwenspersoon. Dat zijn er zes meer dan in 2021. De meeste medewerkers kwamen op eigen initiatief, een aantal kwam op aanraden van een collega, de dienst M&O of de leidinggevende. Ook werden soms medewerkers doorverwezen door andere professionals. Medewerkers hadden veelal te maken met bejegening en intimiderend gedrag met name van leidinggevend, waardoor zij ervoeren dat het werken hen onmogelijk c.q. onaangenaam werd gemaakt. Als vertrouwenspersoon bied je een luisterend oor en bespreek je vervolgens de mogelijkheden die het best passend zijn bij de situatie en bij de medewerker. Meerdere medewerkers zijn het gesprek aangegaan met degene die het betrof. Sommige medewerkers wilden ter ondersteuning het gesprek aangaan samen met de vertrouwenspersoon en dat is ook gebeurd. Zo zijn er meerdere vervolgstappen gezet. Een paar medewerkers hebben bijvoorbeeld contact opgenomen met bedrijfsmaatschappelijk werk voor het vervolg.

Interne klachtencommissie

Deltion heeft een Interne Klachtencommissie waar medewerkers klachten kunnen indienen, bijvoorbeeld over besluiten rond functiewaardering, de gesprekkencyclus of ongewenst gedrag. De commissie bestaat uit leden met juridische expertise, onderwijskundige of sociaal-medische deskundigheid. Uitgangspunt van de commissie is dat eerst wordt gekeken of klachten onderling kunnen worden opgelost. Dat kan tot de behandeling in een hoorzitting. Lukt het niet om onderling tot overeenstemming te komen? Dan stuurt de commissie een rapport naar het CvB. Daarin staan de bevindingen, een advies en eventuele aanbevelingen. Op grond hiervan neemt het CvB een besluit. De commissie registreerde in 2022 één klacht van een medewerker. Deze klacht had betrekking op het individuele proces rond het senior-traject. De klacht is in onderling overleg opgelost.

Ondernemingsraad

De voltallige ondernemingsraad (or) van Deltion vergaderde in 2022 21 keer. Daarbij werden aanvragen en notities van het CvB besproken. Daarnaast vonden acht voltallige bijeenkomsten plaats met het CvB. Het dagelijks bestuur heeft zeven keer agendaoverleg met het CvB gehad. Verder had de gehele or een gezamenlijke overlegvergadering met de studentenraad (sr) en het

CvB over de hoofdlijnen van de begroting. Diverse thema's en beleidsonderwerpen werden besproken in de or. Zowel ter informatie, als ter voorbereiding op een besluit, ter instemming en ter advisering. Denk aan loopbaanpaden, diplomering, het meerjarenformatieplan, huisvesting, aanstelling van een ombudsfunctionaris, het NPO, en de toegenomen kosten van levensonderhoud. Overleg over de gesprekkencyclus werd in 2022 constructief voortgezet, nadat de or in 2021 instemming onthield aan een voorgenomen besluit tot een nieuwe personeelsbeoordeling. In oktober had de or een gezamenlijke bijeenkomst met de RvA, RvT, de directie, de sr en het CvB. Ook vergaderde de or in juni met de vakbonden, voorafgaand aan de overlegvergadering van de bonden met het CvB. In maart vond een formeel overleg plaats met de RvT. De or nam nagenoeg voltallig deel aan de Tweedaagse van het Platform Medezeggenschap. Verder sprak het dagelijks bestuur met andere roc's over levensfasebewust personeelsbeleid en andere or-gerelateerde onderwerpen.

De or in 2023

Het speerpunt van de or voor 2023 blijft net zoals in 2021 en 2022 het levensfasebewust personeelsbeleid (lbp). Het grootste struikelblok, lbp voor oudere werknemers, is in 2022 uit de weg geruimd. De oudere medewerkers worden in 2023 uitgenodigd voor een gesprek over lbp. Het doel van deze gesprekken is

het vinden van persoonlijke oplossingen die voor Deltion en voor de medewerkers het best uitpakken.

De or deelt de ambitie van het CvB om Deltion a great place to work te laten zijn. De or wil de op dat vlak ingeslagen weg voortzetten, bijvoorbeeld door het verder verbeteren van de functiemix en het vergroten van de duurzame inzetbaarheid. Zowel binnen de or als met het CvB is de samenwerking kritisch, constructief en goed. De or ziet het komende jaar dan ook met vertrouwen tegemoet.

Winnaars Deltion Uitklinker 2022

Marije van Huffelen en Richard Overwijk zijn de winnaars van de Uitklinker 2022. Zij ontvingen hun prijs voor hun uitklinkeridee om een "Interactieve vloer of muur" op de campus te realiseren.

Tijdens corona konden studenten niet volledig naar school en gaven veel studenten aan vooral de sociale activiteiten te missen. Vanwege de afstandsmaatregelen kon er bijvoorbeeld niet gesport worden.

Het Uitklinkeridee is om op een plek op de campus een interactieve vloer of muur te plaatsen. Iets soortgelijks bestaat nog niet binnen Deltion en het sluit aan bij het 3e doel (Goede gezondheid en welzijn) van de internationale Sustainable Development Goals (SDG's).

Deze doelen zijn afgesproken met alle landen binnen de Verenigde Naties.

Bij een interactieve vloer of muur worden studenten laagdrempelig uitgedaagd om in beweging te komen en het biedt een mogelijkheid tot sociale interactie. Via een beamer worden de games geprojecteerd. Een bewegingssensor registreert alle bewegingen en verwerkt dit tijdens het spel. De spellen hebben een meerwaarde op het gebied van bewegen, spelplezier, cognitieve vaardigheden en samenwerking. Daarnaast kan de interactieve vloer ingezet worden voor de verwerking van aangeboden leerstof en voor het automatiseren van bijvoorbeeld rekenopgaven. Ook kan er eigen content gecreëerd of een spel toegevoegd worden. Op deze manier worden verschillende vakoverstijgende thema's ingezet.

Young Deltion

Door Ilse van Gent en Joyce Kasteel (bestuur)

Voor 2022 koos het bestuur van Young Deltion voor het thema 'verbinding'. Door middel van de activiteiten van dit jaar wilden we de Young Deltionners graag weer in contact brengen met elkaar.

Daarom zijn we het jaar gestart met het koppelen van Young Deltion duo's voor een persoonlijke ontmoeting bij Plein15. In mei stonden we onder leiding van Daan van Es al wandelend stil bij wat de coronaperiode ons heeft gebracht, wat we hiervan wilden vasthouden, maar ook

wat we wilden loslaten. Een ontspannen en gezellig uitje hadden we in de vorm van burgers eten en een pubquiz.

Verder spraken we met het CvB en een aantal Young Deltionners tijdens een lunchsessie over een optimaal werkklimaat. Wensen en ideeën werden uitgewisseld, maar we werden vooral ook opgeroepen zelf initiatief te nemen om samen op te trekken om verandering teweeg te kunnen brengen.

In oktober kwam Kwart voor Regio Zwolle een avond langs met als thema 'boeien & binden van (jonge) medewerkers'. De grootste eyeopener tijdens deze avond was hoe mensen buiten het onderwijs tegen het mbo-onderwijs aankijken.

Als kers op de taart vond dit jaar ook eindelijk de door corona uitgestelde studiereis naar Barcelona plaats, waar zeven Young Deltionners heen gingen om kennis te maken met de Spaanse onderwijscultuur. Zij kwamen terug met ideeën rondom de (door)ontwikkeling van het onderwijs, begeleiding van studenten binnen het SSC en activiteiten voor de persoonlijke ontwikkeling van Young Deltionners. Voor het nieuwe jaar staat 'boeien & binden' centraal, waarbij we als Young Deltion ook verbinding zoeken met andere roc's om samen op te trekken en van elkaar te leren. Ook zijn we bezig met een onderzoek naar de behoeften van Young Deltionners om te kijken of we daar nog beter op aan kunnen sluiten als (Young) Deltion zijnde.

Vitaliteit & ontwikkeling (Jij@deltion)

Binnen Deltion is er veel aandacht voor mentale en fysieke gezondheid en professionele en persoonlijke ontwikkeling. In 2022 is er veel gebruik gemaakt van al het aanbod op het gebied van vitaliteit & ontwikkeling. Eind 2022 is besloten om de aparte omgeving jij@deltion in de loop van 2023 op te laten gaan in het bestaande medewerkersportaal. Uit onderzoek onder medewerkers bleek dat men een apart portaal onhandig vond. Uit datzelfde onderzoek bleek ook dat men het fijn vindt dat Deltion als werkgever zoveel aandacht heeft voor vitaliteit & ontwikkeling.

Werken met een arbeidsbeperking

Door Jolanda van Rosmalen

Deelname aan het arbeidsproces is een belangrijke vorm van participatie in onze samenleving. Daar zijn we ons allemaal wel van bewust. Helaas moeten we ook constateren dat de arbeidsparticipatie voor mensen met een arbeidsbeperking nog steeds heel erg laag is. Zonder ondersteuning van onder meer gemeenten, UWV, jobcoaches én werkgevers lukt het deze groep bijna niet om aan een geschikte werkplek te komen en te blijven.

Dat is dan ook de reden dat er voor deze groep in 2015 de Wet Banenafpraak en Quotum arbeidsbeperkten^[1] (hierna: de Banenafpraak) in het leven is geroepen. Deltion heeft zich gecommitteerd aan deze wet en spant zich in om extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.

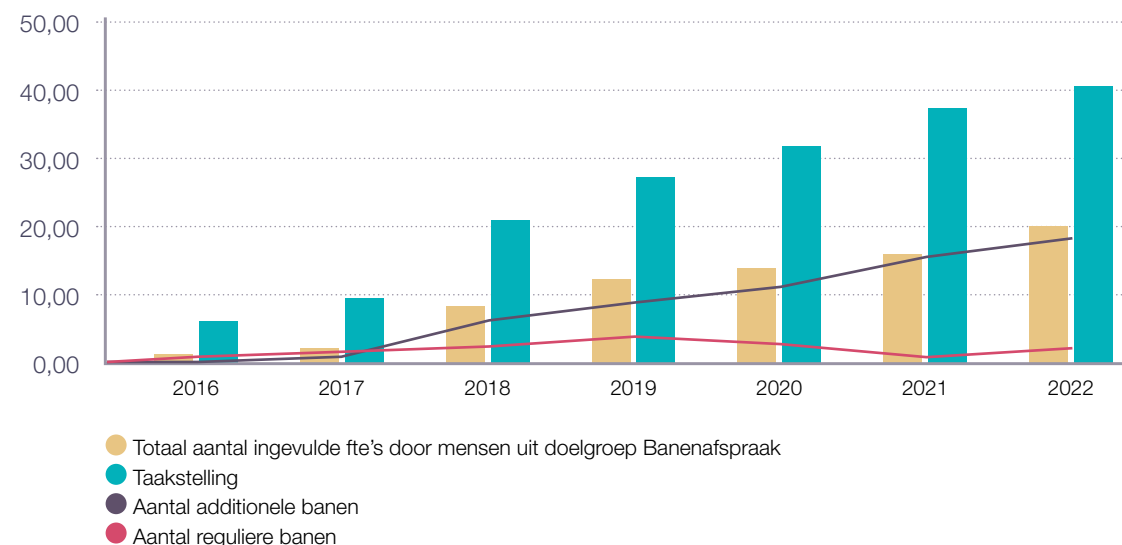
De Banenafpraak in de praktijk in 2022

Eén van de belangrijkste impulsen om inhoud te geven aan de Banenafpraak binnen Deltion, is dat er binnen Deltion budget is voor additionele participatiebanen^[2]. Dit heeft er met name voor gezorgd, dat er tot op heden ruim 20 formatieplaatsen (fte) ingevuld zijn met mensen die in het doelgroepenregister van de Banenafpraak staan. Op 31 december jl. betrof dit 36 mensen. We zien dit als een groot succes. En tegelijkertijd moeten we constateren, dat dit hoogstwaarschijnlijk niet gerealiseerd kon worden zonder de financiële middelen die hiervoor door Deltion beschikbaar zijn gesteld (slechts 2 van deze 20 fte zijn ingevuld met mensen die op een reguliere formatieplaats staan). Ruim 20 fte zijn dus ingevuld. Dit is bijna 50% van het door de overheid opgelegde quotum, dat voor 2022 2,69% van het totaal aantal verloonde uren bedroeg (bijna 41 fte).

[1] <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2015/03/06/kennisdocument>

[2] Met het budget worden banen gefinancierd boven op de reguliere formatie. Het gaat dus niet om banen, die regulier worden opengesteld en waarop iemand wordt benoemd die (toevalligerwijs) in het doelgroepenregister Banenafpraak staat.

Ingevuld aantal fte's Banenafpraak vs. de taakstelling



Complexiteit van taken neem toe

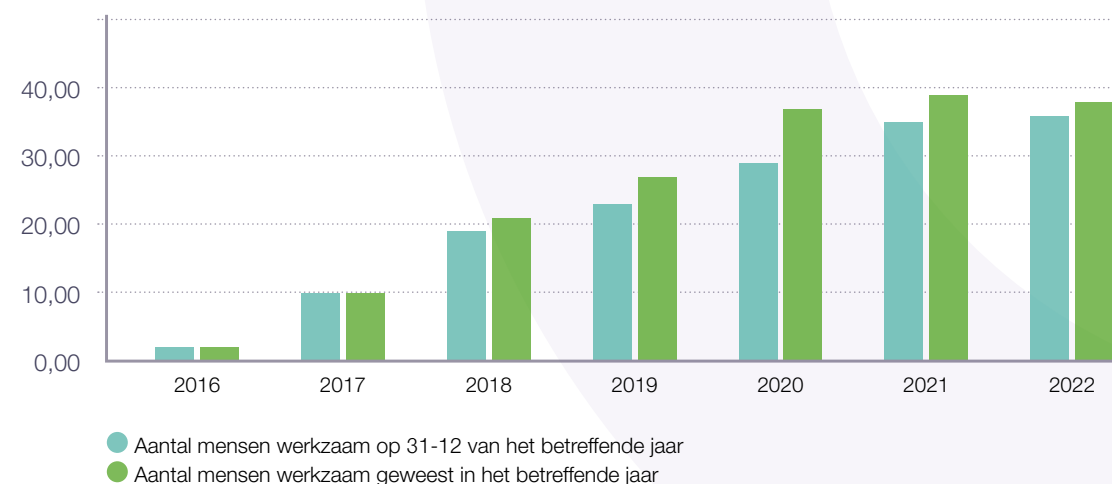
Enkele jaren geleden is binnen Deltion al geconstateerd, dat het niet eenvoudig is om banen binnen de colleges en diensten te creëren die geschikt zijn voor de betreffende doelgroep. In de praktijk zijn we erachter gekomen, dat het grootste deel van de mensen die in het doelgroepenregister van de Banenafpraak staan, gebaat is bij dat werkzaamheden die relatief eenvoudig en repeterend van aard zijn en weinig vakkenissen vragen. Daarbij is er over het algemeen een grote behoefte aan begeleiding. Binnen Deltion zien we de complexiteit van taken toenemen. Ook wordt er over het algemeen een grote mate van zelfstandigheid en flexibiliteit van medewerkers verwacht. En wordt er vaak onder grote tijdsdruk gewerkt. Al deze factoren tezamen maken het heel lastig

om eenvoudige taken af te splitsen en daar volwaardige functies van te maken die geschikt zijn voor de betreffende doelgroep.

Desondanks is het gelukt om – naast de groep mensen waarvoor wel een baan binnen Deltion is gecreëerd - een groep mensen binnen Deltion aan het werk te helpen die facilitair ondersteunende werkzaamheden verricht. Dit doet men onder begeleiding van een meewerkend voorwerker en zijn in 2022 via een externe organisatie bij Deltion werkzaam. Deltion heeft voor deze constructie gekozen om de zorg en aandacht die de groep verdient, te beleggen bij een organisatie die in zeer hoge mate sociaal onderneemt en daarbij over het PSO 30+ certificaat beschikt. Deze groep telt mee voor het quotum bij Deltion.

We zien dit als een mooi succes en daar zijn we trots op: de betreffende groep krijgt goede begeleiding, leert er werknemersvaardigheden aan, en krijgt de mogelijkheid om zich te ontwikkelen in hun vak. In 2021 heeft de groep de prijs voor beste schoonmaakteam van het jaar ontvangen en in 2022 hebben zij zelf één van de voorwerkers genomineerd om leidinggevende van het jaar te mogen worden. Ook op andere fronten wordt vanuit Deltion de arbeidsparticipatie van medewerkers met een arbeidsbeperking gestimuleerd door hiervoor aandacht te vragen bij de bedrijven die bij Deltion de catering of de schoonmaak verrichten.

Aantal mensen binnen Deltion behorende tot één van de doelgroepen van de Banenafpraak:



Resultaten medewerkersonderzoek

Samen willen we het beste waarmaken. Wij hechten waarde aan goed werkgeverschap. Door onze studenten, medewerkers en partners een omgeving te bieden waarin ze het beste van zichzelf kunnen geven, leveren we een bijdrage aan de groei en ontwikkeling van mensen en organisaties. Een leven lang. Het is belangrijk om van medewerkers te horen hoe zij het werken bij Deltion beleven. In deze factsheet staan enkele highlights uit het in 2022 gehouden medewerkersonderzoek. In vergelijking met het medewerkersonderzoek uit 2020 en de benchmark mbo. We zijn trots op de respons en de uitkomsten.



Het World-class Workplace keurmerk:

Deltionmedewerkers waarderen het werkgeverschap hoger dan de Nederlandse benchmark en daarmee mogen wij deze titel dragen



“Als team maken we mooie sprongen en vieren samen onze successen”



Sociale veiligheid



Rolduidelijkheid



Klantgerichtheid



● Deltion 2022
● meting 2020
● benchmark MBO

Respons



van 1803* vulden 1391 medewerkers de vragenlijst in

“Met ons onderwijs maken we de wereld steeds een beetje beter door studenten niet alleen op te leiden voor een vak, maar ook als wereldburger”

Thema's



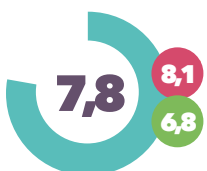
Bevlogenheid



Betrokkenheid



Werkgeverschap



Tevredenheid over organisatie

“Deltion geeft voldoende mogelijkheden om je te ontwikkelen, dit ervaar ik als cadeautjes”

Top 3 trojspunten

1	Collega's 64,8%	864 medewerkers
2	Ontwikkeling 42,9%	572 medewerkers
3	Samenwerking 37,4%	499 medewerkers

Top 3 verbeterpunten

1	Werkdruk 39,6%	460 medewerkers
2	Communicatie 34,0%	395 medewerkers
3	Beoordeling & beloning 32,6%	379 medewerkers

* totaal aantal medewerkers dat op het moment van afname van het medewerkersonderzoek in dienst was.

