

Sociaal jaarverslag
2024



**Jij bent de
regisseur van je
eigen ontwikkeling**

deltion
college

Colofon

Het sociaal jaarverslag 2024 is een uitgave van het
Deltion College, dienst Mens & Organisatie (M&O).

Coördinatie en hoofdredactie

Esther van Zoelen en Eline Berghuis (Marketing & Communicatie)

Redactie en teksten

Diverse Deltion-collega's, Bart de Haan

Fotografie

Jeroen Keep

Vormgeving

Martijn ter Heide (Marketing & Communicatie)

Vragen, opmerkingen, tips?

Mail ze naar: eberghuis@deltion.nl

Sociaal jaarverslag 2024

Deltion College



Inhoudsopgave4

Het stuur? Dat heb je zelf in handen!5

Door Thea Koster en Jaap Beernink

‘Bij START.Deltion kan ik écht van waarde zijn voor mijn studenten’6

Fatih Demirci

‘Ik ben echt een onderwijsmens’10

Silke Beld

Statistieken & cijfers14

Samen bouwen aan een vitale en veerkrachtige organisatie22

Trudy Damkot

‘Mijn passie voor schilderen overbrengen, vind ik geweldig’26

Edwin Lok

‘Laat mij maar mijn liefde voor interieur en styling overbrengen’28

Yvon van den Berg

Kort nieuws:34



Het stuur? Dat heb je zelf in handen!

Op Deltion werken we samen elke dag aan de ontwikkeling van onze studenten. Maar ook de professionele ontwikkeling van onze collega’s nemen we uiterst serieus. Dat staat niet alleen in onze strategische koers: we bieden onze medewerkers ook écht de ruimte om aan het roer van hun eigen professionalisering te staan.

Hoe we dat doen? Een greep uit 2024: onze Deltion Academie hield 176 trainingen voor 1.665 collega’s. Daarnaast hielden we dialoogsessies, leernetwerkbijeenkomsten, intervisiebijeenkomsten, team- en collegetrainingen en kerntalentenanalyses. En dan hebben we het nog niet eens over al die collega’s die buiten Deltion een opleiding volgen, al dan niet met praktische ondersteuning van hun werkgever.

Onze collega’s zijn dan ook tevreden met professionalisering op Deltion. Dat blijkt bijvoorbeeld uit het medewerkersonderzoek van 2024. De ontwikkelmogelijkheden (7,2 tegen een landelijk gemiddelde van 6,6) en de mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling binnen Deltion (7,6 tegen 6,1) worden daarin zelfs positiever beoordeeld dan in eerdere onderzoeken.

We zijn trots op dit alles. Maar we willen onze sterke leercultuur nóg sterker maken. Door professionalisering minder vrijblijvendheid en meer vanzelfsprekend te laten zijn. Door ons aanbod aan te passen op wat we met onze koers, veranderprogramma’s en kwaliteitsagenda willen bereiken. Zodat onze studenten nóg meer de vruchten plukken van de manier waarop onze collega’s groeien in hun vak.

Wij zijn er van overtuigd dat we deze lijn kunnen vasthouden en doorzetten in het nieuwe schooljaar. Een jaar van opnieuw volop mogelijkheden om jezelf te ontwikkelen. Wat zijn jouw groeiplannen voor 2025? We zijn nú al benieuwd.

Thea Koster
Jaap Beernink



Fatih Demirci (38) / Was beveiligder bij Beveiligingsbedrijf Deltion College / Werkt nu als instructeur bij START. Deltion / Woont met zijn vrouw en twee kinderen in Deventer



'Bij START.Deltion kan ik écht van waarde zijn voor mijn studenten'

Fatih werkt al heel wat jaren bij Deltion en kent het gebouw als zijn broekzak. Als beveiligder kwam hij namelijk overal. In 2024 maakte hij de overstap naar het onderwijs. Hij vertelt waarom hij zo graag bij START.Deltion werkt. En over de rol die zijn eigen afkomst heeft in het contact met zijn studenten en binnen zijn team.

Hoe lang werk je al bij Deltion?

'Ik werk al ruim zeventien jaar bij Deltion, waarvan de eerste twee jaar 'onofficieel'. Tijdens de bouw van de campus werkte ik namelijk voor het bedrijf dat de bouwplaats beveiligde. Dat deed ik 's nachts en in de weekenden. Toen externe inhuur niet meer nodig was, vroeg de voormalig hoofdbeveiligder of ik bij Deltion wilde komen werken. Daarover twijfelde ik eerst, maar mijn voormalig werkgever zei "Je bent gek als je het niet doet!". Ik stuurde mijn cv op, had de volgende dag een gesprek en werd aangenomen.'

Tot eind vorig jaar werkte je als beveiligder.

Wat vond jij zo leuk aan je vak?

'Als beveiligder ben je er om problemen op te lossen. Je hebt contact met veel verschillende mensen en komt overal in de organisatie. Ook was ik praktijkopleider van studenten die stageliepen bij het Beveiligingsbedrijf Deltion College. Die studenten keken tegen me op, want ik was de ervaren beveiligder. Ze komen met weinig tot geen ervaring binnen. Maar aan het eind van hun stage draaien ze bijna volledig mee. Dat is fantastisch om te zien!'

Wat is jouw motivatie geweest om het onderwijs in te gaan?

'Vóór corona volgde ik een diversiteitscursus. Daar ontmoette ik een Turkse collega die bij START.Deltion werkte. Zij vroeg me of lesgeven niets voor mij was. Bij Entree zochten ze namelijk docenten met een andere culturele achtergrond. Om mee te denken, maar ook om mee te leven met studenten. Op dat moment vond ik mijn werk als beveiligder nog te leuk, maar het bleef wel in mijn achterhoofd zitten.'

In 2024 begon je met de instructeursopleiding

'Klopt, ik wil graag iets betekenen voor studenten met een andere culturele achtergrond en die hun land zijn ontvlucht. Toen ik aan de instructeursopleiding begon, solliciteerde ik daarom alleen bij START.Deltion en Inburgering & Educatie. Op dat moment wist ik nog niet of ik écht het onderwijs in wilde. Daar ben ik altijd open over geweest. Maar tijdens mijn stage merkte ik dat het dankbaar werk is. En dat ik veel kan betekenen voor de doelgroep van de entree-opleiding.'



Waar zit die dankbaarheid in?

‘Mijn eerste week was de week voor de Ramadan. Collega’s vroegen me of ik daarover iets wilde vertellen. Dat verraste me. Als beveiligers ben je neutraal en draag je geen geloof of politieke overtuigingen uit. Vertellen over de Ramadan vond ik dus best lastig, want hoe ver kon ik daarin gaan? Ik heb mijn studenten toen vooral op het hart gedrukt om maandag gewoon naar school te komen. Als moslim vast ik zelf ook en ik ga tijdens de Ramadan gewoon naar mijn werk. Van mijn studenten verwacht ik hetzelfde. Voor studenten is die herkenning fijn. Ik begrijp hen. Die eerste stap - praten over mijn geloof - was voor mij best groot. Nu ben ik vrijer. Mijn studenten vertrouwen me steeds meer en stellen me vragen over mijn geloof en cultuur. We hebben veel overeenkomsten.’

Veel van onze studenten hebben een heftige achtergrond en een enorme rugzak.

Stappen studenten sneller op jou af dan op collega's?

‘Vooral jongens zijn geneigd om sneller op mij af te stappen. Als ze willen bidden, vragen ze me bijvoorbeeld of ik een lokaal voor hen wil openen. Ze weten dat ik dat zelf ook doe en daarom is de drempel lager. Mijn collega's vragen me ook regelmatig om advies. En ze hebben nu een privébeveiligers in gebouw Blauw. Dat komt nog wel eens van pas, omdat het er vaak erg rommelig is. Veel van onze studenten hebben een heftige achtergrond en een enorme rugzak. De problematiek die speelt, is divers. Tijdens één van mijn eerste weken moest ik ingrijpen bij een groepsgevecht. Maar het komt ook regelmatig voor dat ik word gevraagd om te tolken.’

Hoe ben jij als instructeur?

‘Ik ben niet zo ervaren in lesgeven als mijn collega's. Van hen kan ik veel leren! Zowel qua kennis als op pedagogisch-didactisch vlak. Maar orde houden is voor mij geen probleem. Het helpt dat mijn studenten weten dat ik beveiligers ben geweest. Ook heb ik een natuurlijk overwicht. Het is mijn houding, uitstraling en manier van communiceren. Dat helpt en maakt dat er ruimte is om mezelf op didactisch vlak te ontwikkelen.’

Wat voor lessen geef je?

‘Samen met een docent geef ik les in onder andere Nederlands, rekenen, werknemersvaardigheden en studievvaardigheden. Daarnaast draai ik mee met de praktijklessen van Verkoop, Transport & Logistiek en Bedrijfsautotechniek. Ik ben heel flexibel en spring in waar ondersteuning nodig is. Als een collega onverwacht uitvalt, betekent dat soms dat ik onvoorbereid voor de klas sta. Dat vind ik lastig, maar ik doe altijd mijn best om iets van de les te maken!’

Wat zijn jouw dromen voor de toekomst?

‘Ik ben nog lang niet uitgeleerd! Ik wil docent worden en hoop mijn pedagogisch-didactisch getuigschrift te halen. Om toegelaten te worden tot dit versnelde traject, moet ik een assessment doen. Als dat lukt, wil ik zo snel mogelijk beginnen! Maar ik blijf bij START.Deltion, want hier ben ik écht van waarde.’

Voor studenten is die herkenning fijn. Ik begrijp hen



'Ik ben echt een onderwijsmens'

Silke Beld liep tijdens haar opleiding stage bij Deltion en is nooit meer weggegaan. Ze vindt het mbo geweldig en zet zich in voor nóg beter onderwijs. Silke vertelt over haar ontwikkeling van docent naar adviseur onderwijs. En hoe de leergang Krachtig Adviseren haar helpt om haar plek als adviseur in te nemen.

Hoe was jij als docent?

'Nederlands geven vond ik leuk, maar ik was niet zo'n vakidoot die z'n ei volledig kwijt kan in haar vak. Ik ben vooral graag bezig met de vorming van jonge mensen. Het is leuk om samen met hen te ontdekken wie ze zijn en waar ze naartoe willen. En welke plek ze innemen in de maatschappij. Ik vind het belangrijk om op een gelijkwaardig niveau met studenten te praten. Als docent creëerde ik een setting waarin mijn studenten en ik samen aan een onderwerp werkten en samen leerden.'

Was je als docent al veel bezig met onderwijsontwikkeling?

'Zeker! Ik maakte het liefst mijn eigen opdrachten, betrok de actualiteit erbij en stond open voor ideeën van studenten. Werken met een vaste methode en vanuit een boek past niet bij me. Daarnaast kreeg ik als docent extra taken die te maken hadden met onderwijsontwikkeling. Binnen Handel & Ondernemen stonden we destijds aan het begin van een grote doorontwikkeling. Er kwamen nieuwe kwalificatiedossiers. De doorontwikkeling daarvan werd in de loop der jaren steeds meer mijn verantwoordelijkheid.'

Wilde je altijd al Adviseur Onderwijs worden?

'In 2019 begon ik met de master Educational Needs. Ik wilde mezelf ontwikkelen en dacht erover om senior-docent te worden. Ik koos de uitstroomrichting Talentontwikkeling en Toekomstgericht Leren. Dat had alles te maken met onderwijsontwikkeling. Zo ontstond het idee om onderwijsadviseur te worden. Ik wilde niet tot mijn 67e voor de klas staan, maar kon het onderwijs niet loslaten.'

Toen was daar ineens die ene vacature...

'Klopt, in 2024, voor adviseur onderwijs bij het college Economie & Ondernemen. Solliciteren in mijn eigen college vond ik spannend, maar het voelde goed om de stap te nemen. Ik kreeg de baan en begon in september, bij de start van het nieuwe schooljaar.'

Hoe bevalt je nieuwe rol?

'In het begin was het even zoeken. Als adviseur onderwijs geef ik gevraagd en ongevraagd advies. Mijn rol vraagt om een proactieve benadering. Ik krijg opdrachten, maar ga ook zelf in gesprek om te onderzoeken wat ik kan bijdragen. Ik voel me binnen het college een spin in het web als het om onderwijs(ontwikkeling) gaat. De afwisseling in mijn rol vind ik erg leuk!'

Silke Beld (32) / Werkte als docent Nederlands bij Handel & Ondernemen en Retail / Werkt nu als adviseur onderwijs bij het college Economie & Ondernemen, is bestuurslid van Young Deltion en is politiek actief voor de PvdA / Woont in Zwolle



Is het een voordeel dat je zelf voor de klas hebt gestaan?

‘Zeker. Ik weet hoe het is om les te geven en ken de waan van de dag. Veel docenten willen hun onderwijs wel verbeteren, maar komen daar gewoon niet aan toe. Dat ligt niet aan mij of de vernieuwingen die we willen doorvoeren. Ook ken ik de doelgroep goed. Het helpt dat ik weet wie de eindgebruiker is van het onderwijs dat we ontwikkelen.’

‘Dat ik uit de praktijk kom, voelt als een voorsprong.’

Mis je het lesgeven?

‘Dat ik uit de praktijk kom, voelt als een voorsprong. Maar ik realiseer me ook dat ik die voorsprong niet blijf houden. Sinds februari geef ik daarom een Deltionbreed keuzedeel: Bestaanszekerheid en Mensenrechten. Die afwisseling is heel leuk. Ik raad iedereen met een onderwijsbevoegdheid aan, om op deze manier betrokken te blijven bij de praktijk.’

Je volgt de leergang Krachtig Adviseren. Waarom ben je dat gaan doen?

‘Ik stapte in september zonder ervaring in een adviseursrol. Diezelfde maand startte de leergang Krachtig Adviseren bij de Deltion Academie. In overleg met mijn directeur besloot ik om deze te volgen. Zo kon ik mezelf bij de start van mijn nieuwe rol meteen vormen en positioneren als adviseur. Tijdens mijn startgesprek was het lastig om een leervraag te formuleren. Ik wist nog niet waar ik als adviseur tegenaan zou lopen, dus ging ik er open in. Door de leergang denk ik vanaf het begin bewust na over hoe ik mezelf als adviseur neerzet. Hoe ik mijn rol wil invullen en welke positie ik inneem in de relatie met anderen.’

Wat is je meest waardevolle les uit Krachtig Adviseren?

‘Ik ben van nature vrij rationeel. Tijdens de leergang leerde ik om meer mijn intuïtie te volgen. Dat wil niet zeggen dat ik nu blind op mijn intuïtie vaar, maar de relatie tussen mijn gevoel en verstand is meer in balans. Om hulp vragen vind ik bijvoorbeeld lastig. Ik vind dat ik het zelf moet kunnen. Maar als ik mijn gevoel en ratio met elkaar verbind, realiseer ik me: ik moet een opdracht uitvoeren, dus ik wil eerst weten wat mijn opdracht precies is en welke rol ik daarin moet aannemen. Als ik de kaders helder heb en weet waarom ik iets doe, is het werk leuker én lever ik beter resultaat.’

Wat zijn jouw dromen voor de toekomst?

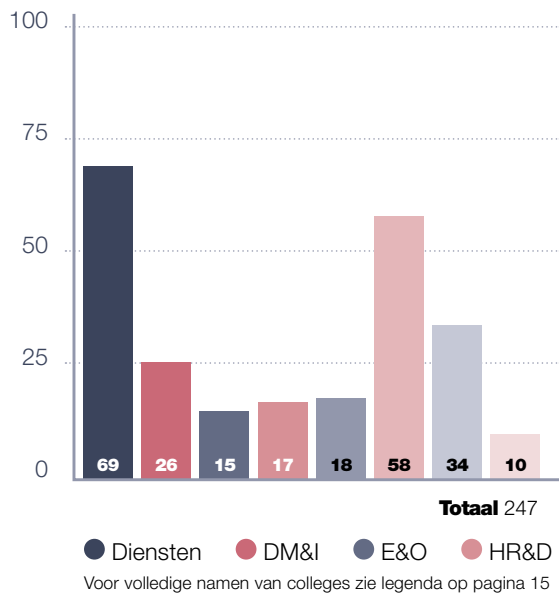
‘Naast mijn werk bij Deltion ben ik politiek actief. Elke woensdag zet ik me als burgerlid in voor de Provinciale Staten van Overijssel. Ik heb geen zetel, maar ben onderdeel van de fractie en ben woordvoerder op een aantal thema's. In mijn toekomstige carrière hoop ik politiek en onderwijs met elkaar te verbinden. Ik zeg wel eens voor de grap dat ik minister van Onderwijs word. Als ik ergens een stip op de horizon moet zetten, zou dat het zijn!’

Diezelfde maand startte de leergang Krachtig Adviseren

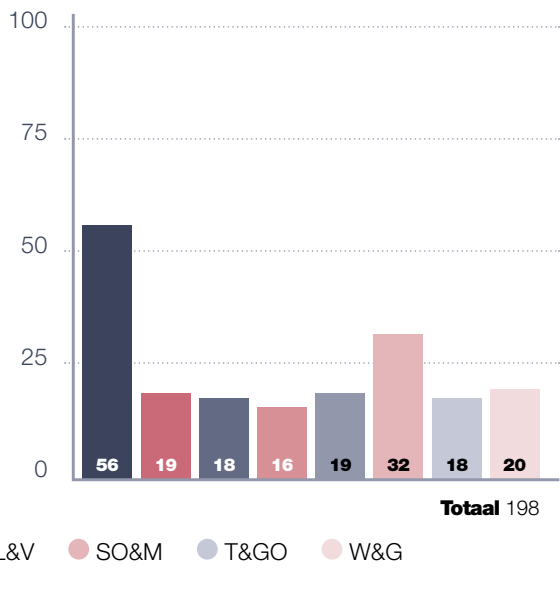


Statistieken & cijfers

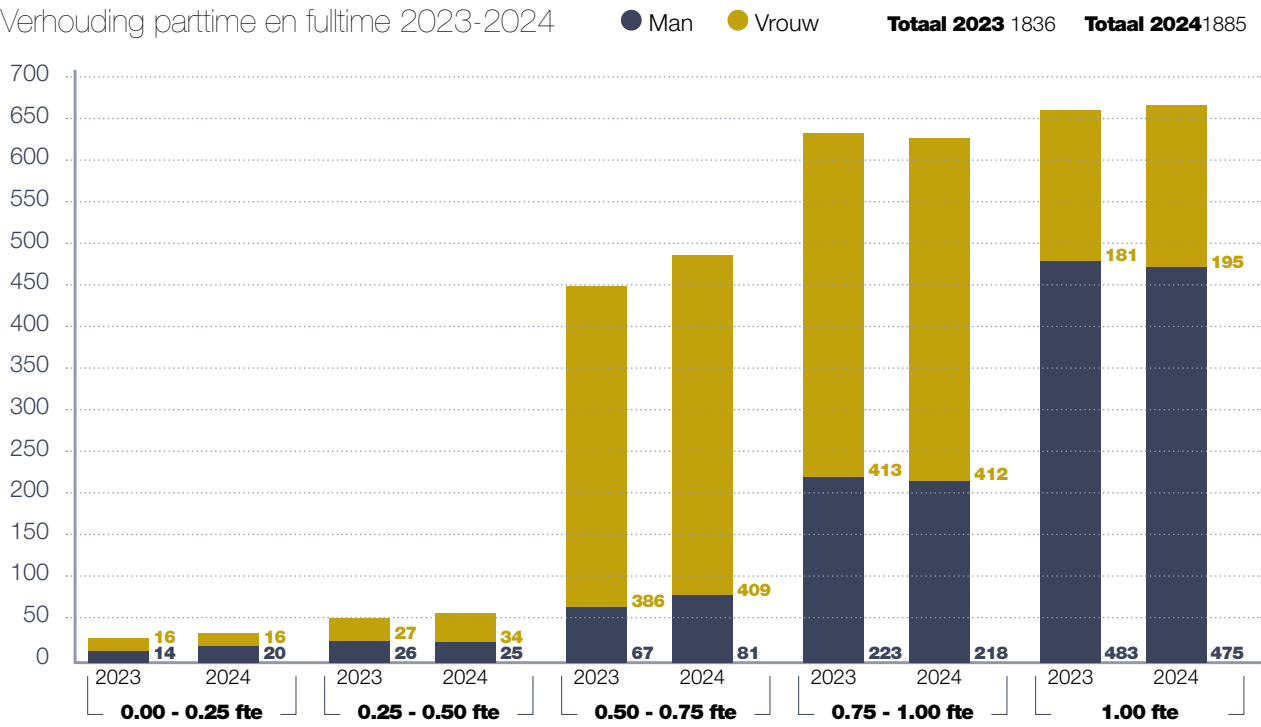
In dienst getreden medewerkers in 2024



Uit dienst getreden medewerkers in 2024

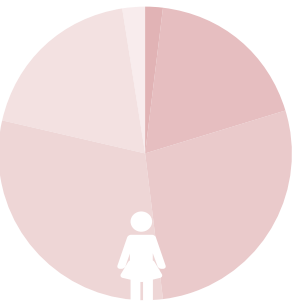


Verhouding parttime en fulltime 2023-2024

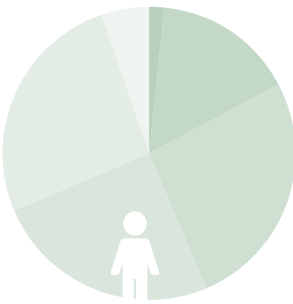


Leeftijdsofbouw personeelsbestand 31-12-2024

Totaal aantal medewerkers 1885



Vrouwen 1066



Mannen 819

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

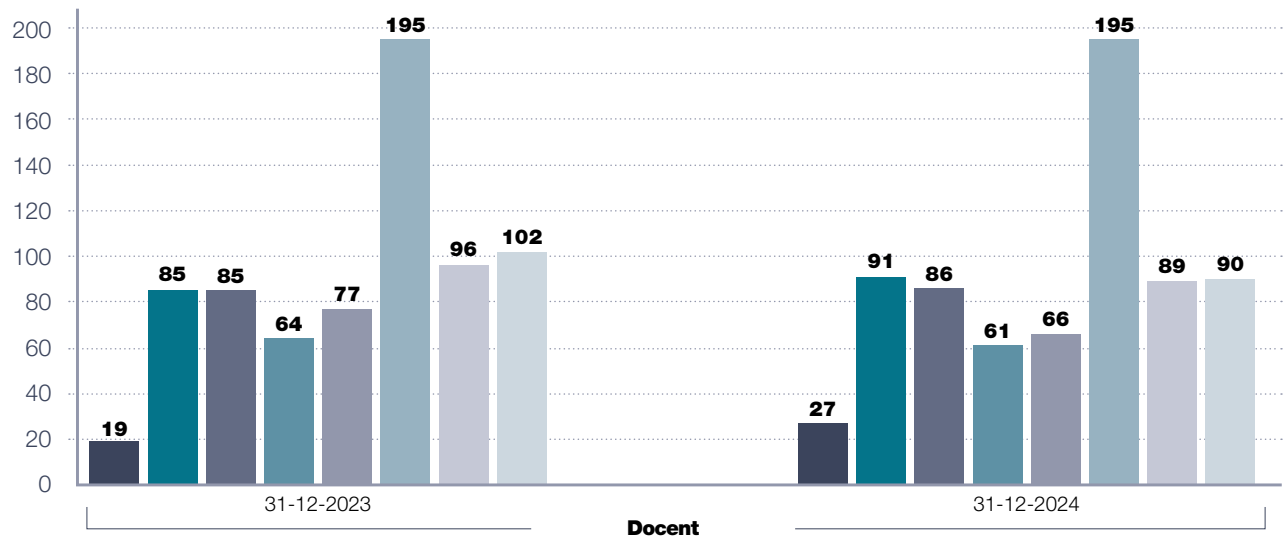
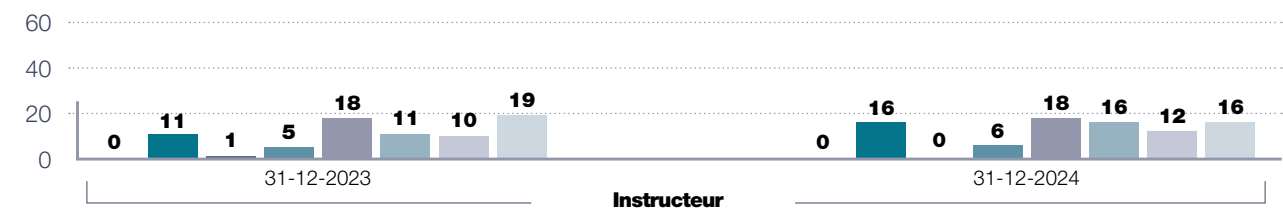
T&GO - Techniek & Gebouwde Omgeving

W&G - Welzijn & Gezondheid

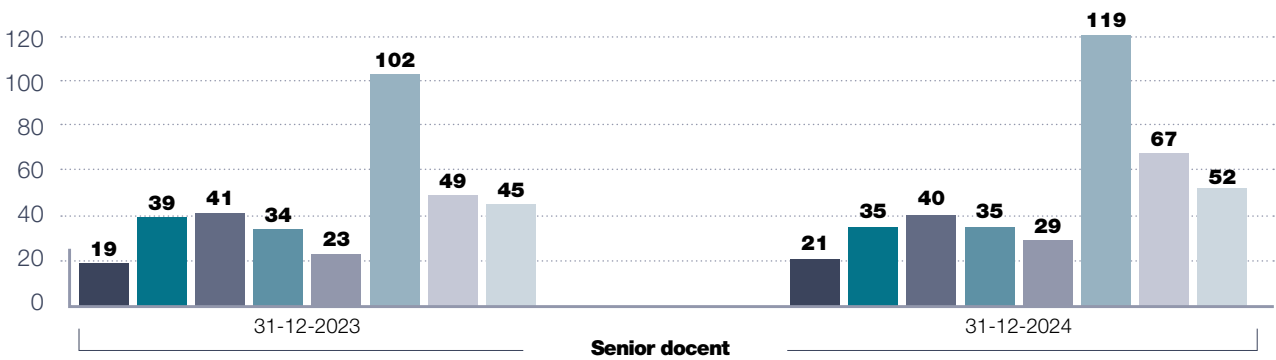
Statistieken & cijfers

Verdeling aantal instructeurs en docenten 2023-2024

Totaal 1245



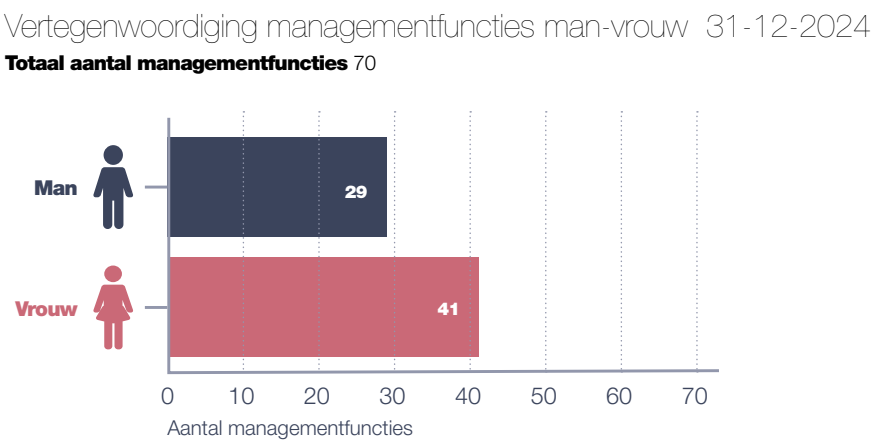
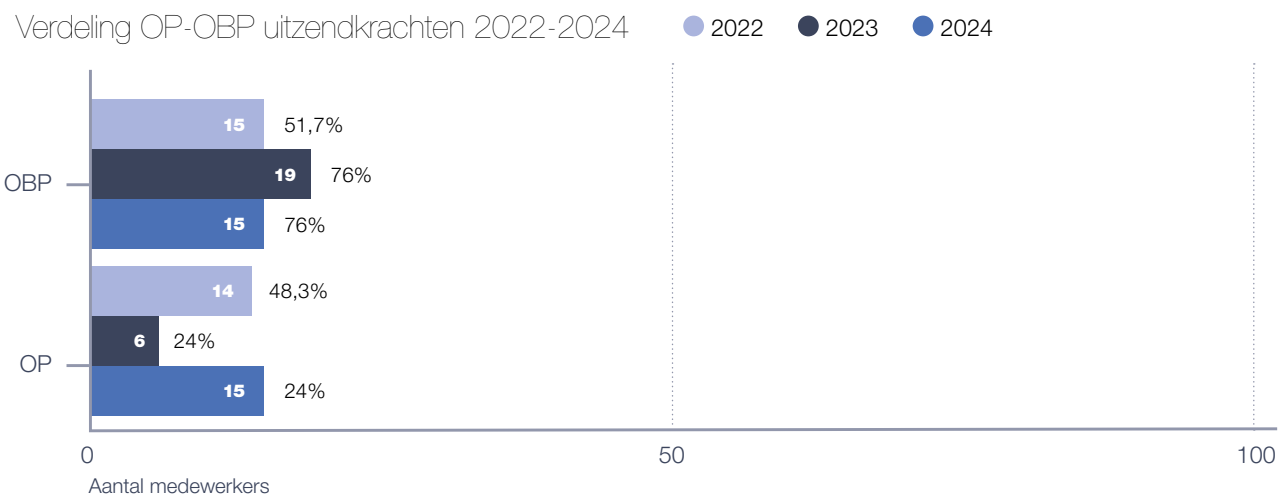
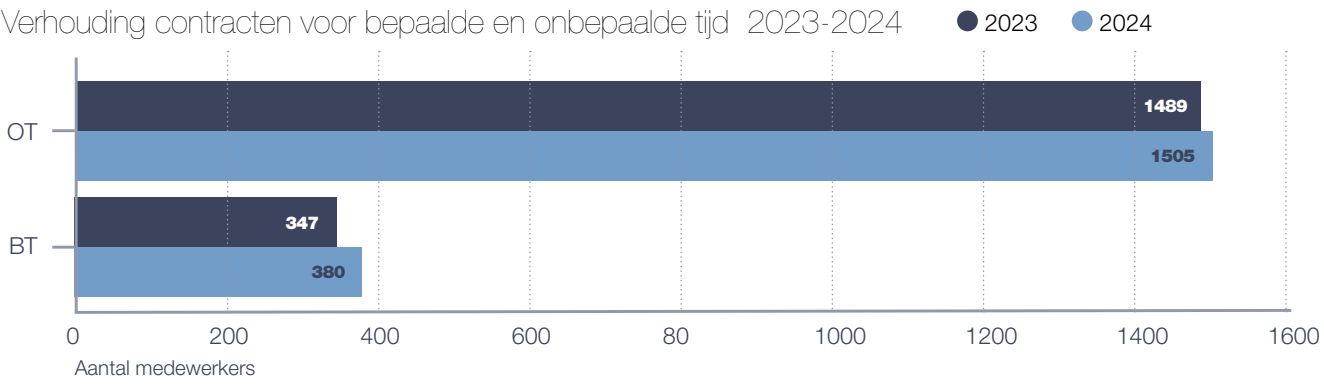
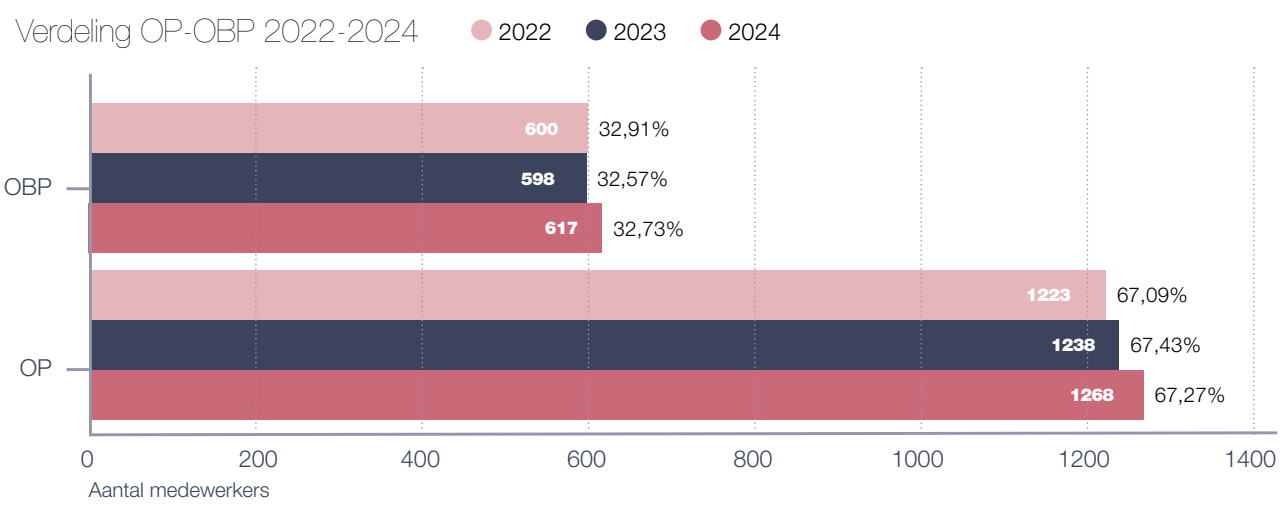
● Diensten ● DM&I ● E&O ● HR&D ● ML&V ● SO&M ● T&GO ● W&G
Voor volledige namen van colleges zie legenda op pagina 15



Expert docent Binnen Deltion zijn er op dit moment twee collega's benoemd in de functie van expert docent. 1 bij HR&D en 1 bij W&G.

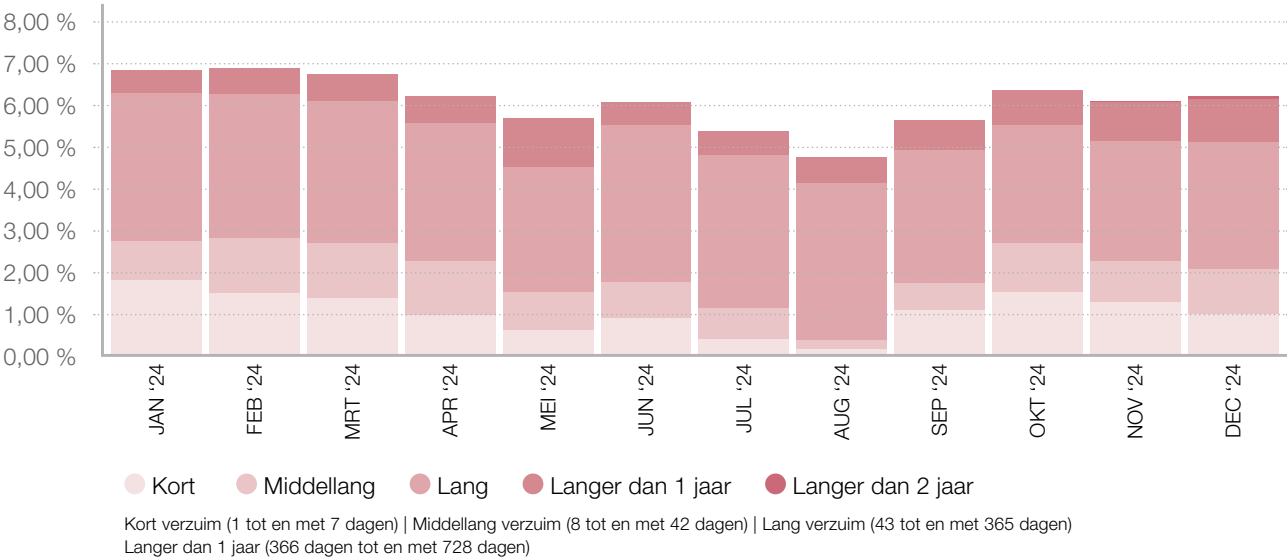
● Diensten ● DM&I ● E&O ● HR&D ● ML&V ● SO&M ● T&GO ● W&G
Voor volledige namen van colleges zie legenda op pagina15

Statistieken & cijfers

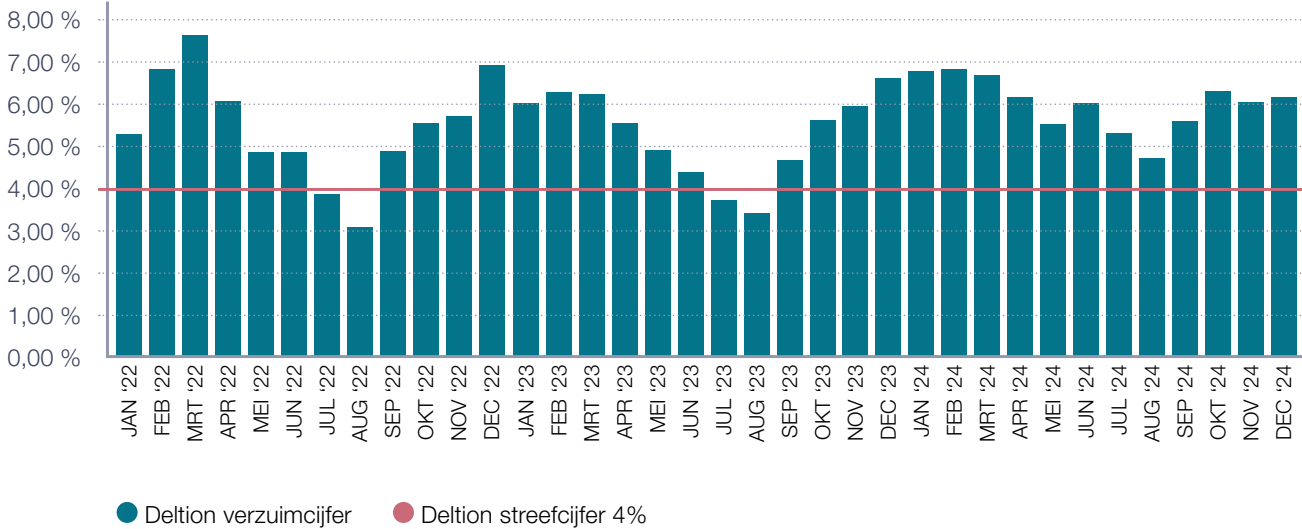


Statistieken & cijfers

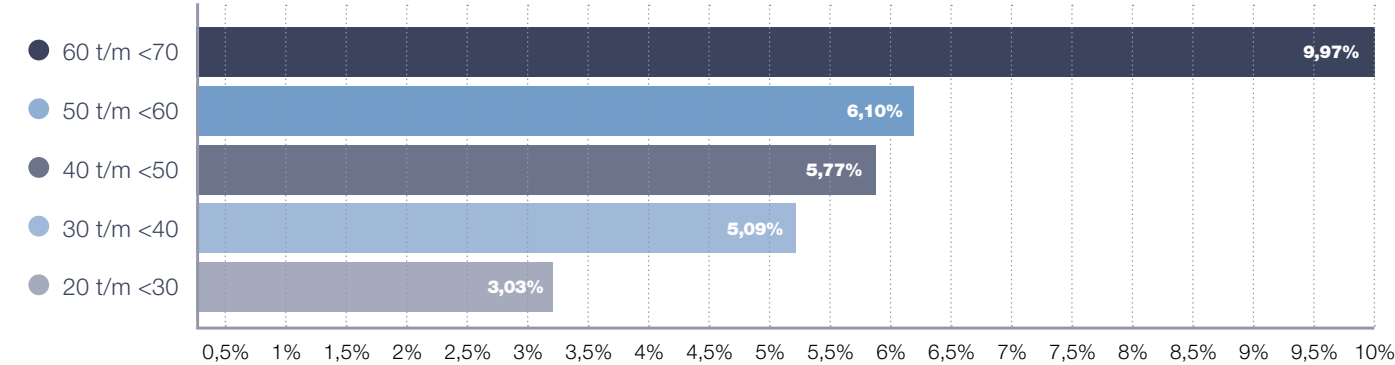
Verzuimpercentage 2024 per verzuimduurklasse



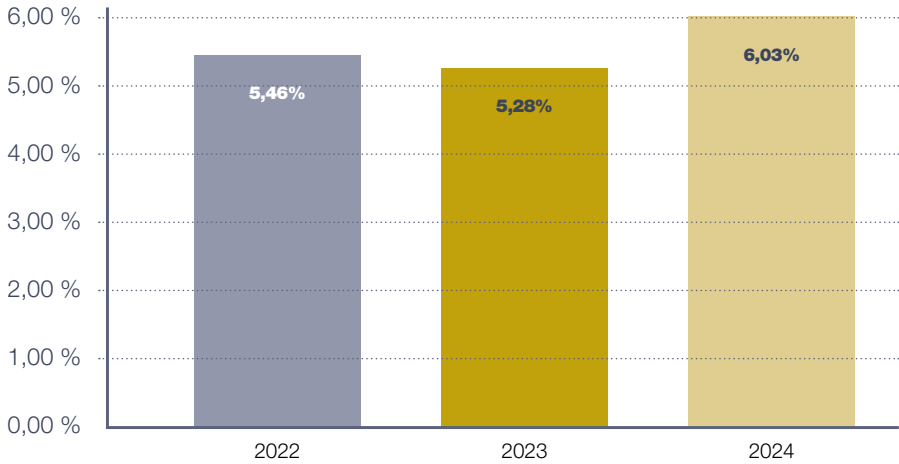
Verloop van het verzuimpercentage/streefcijfer 2022-2024



Verzuimpercentage per leeftijdscategorie 2024



Gemiddelde verzuimpercentages 2022 - 2024



Samen bouwen aan een vitale en veerkrachtige organisatie

Door Trudy Damkot



Een stijgende lijn die vraagt om een strategische benadering

Het afgelopen jaar steeg het verzuimpercentage van 5,28% in 2023 naar 6,03% in 2024. Dit vraagt om een herijking van onze aanpak. Samen met het management en medewerkers werken we aan duurzame inzetbaarheid. Het is onze missie om een werkomgeving te creëren waarin medewerkers zich vitaal, veilig en betrokken voelen. Welbevinden en inzetbaarheid raken direct aan onze ambitie om een aantrekkelijke en moderne werkgever te zijn.

Onze arbodienst deed eind 2024 een organisatieverkenning om meer inzicht te krijgen in de ontwikkeling en de achtergronden van het verzuim. Als organisatie leren we van deze informatie en op basis hiervan bepalen we hoe we dit complexe vraagstuk aanpakken.

Langdurig verzuim: een groeiende uitdaging

Een meerderheid van de colleges en diensten in Deltion heeft een verzuimpercentage boven de vijf procent. Langdurig verzuim is daarvan een steeds groter aandeel. Medewerkers die langdurig uitvallen, vragen om een intensieve begeleiding. Dit vraagt om een doordachte aanpak van zowel leidinggevend als de dienst Mens & Organisatie (M&O). Het raakt direct onze kernwaarden: samenwerking, deskundigheid en eigen regie.

Een gemiddelde verzuimduur van 23,5 dagen en een stijgende instroom in de WIA bevestigen dat langdurig verzuim een structurele uitdaging is. Daarbij zetten we in op:

- **Gerichte re-integratiebegeleiding.** Door snelle en deskundige interventies zorgen we voor een effectieve terugkeer naar werk. De spelregels en verantwoordelijkheden in het verzuim moeten meer helder zijn.

- **Versterking casemanagement.** Door structurele monitoring en coaching beperken we de instroom in de WIA.
- **Maatwerk in re-integratie.** Flexibele werkvormen, (tijdelijk) aangepaste taken en werkplekken helpen medewerkers om eerder en duurzaam terug te keren.

Werkdruk en psychosociale belasting: maak het bespreekbaar

Onze medewerkers zijn ambitieus en voortdurend in ontwikkeling. Tegelijkertijd zien we dat werkdruk en psychische klachten leiden tot meer verzuim. Een derde van het verzuim wordt veroorzaakt door psychische klachten. Daarvan is naar schatting 70% werkgerelateerd. De organisatie is in beweging. In een veranderende organisatie moet aandacht zijn voor het individuele transitieproces. Een open en transparante cultuur, waarin medewerkers zich gehoord voelen en zaken bespreekbaar kunnen maken, is cruciaal. We gaan uit van 'Werk draagt bij aan vitaliteit' en zetten in op:

- **Versterken van het FLOW-gesprek.** Door periodiek te reflecteren op talenten, werkdruk en balans, voeren leidinggevenden en medewerkers preventief gesprekken over inzetbaarheid.
- **Functionerings-/loopbaanvraagstukken.** Het is belangrijk om deze vraagstukken preventief op te pakken en niet te laten liggen tot ziekteverzuim ontstaat. Medewerkers staan aan het roer van hun eigen ontwikkeling. Zij nemen hierin hun eigen verantwoordelijkheid. Deltion faciliteert hen hierin als werkgever.
- **Mentale belasting bespreekbaar.** Mentale belasting moet bespreekbaar zijn. Tussen leidinggevenden en medewerkers, maar ook binnen teams. Er zijn diverse hulpbronnen die een medewerker kan raadplegen, zoals coaching en bedrijfsmaatschappelijk werk.

Verzuimfrequentie:
signaleren en vroegtijdig ingrijpen

Een stijgende verzuimfrequentie kan wijzen op onderliggende problematiek die op termijn kan leiden tot langdurige uitval. Dit is een blijvend aandachtspunt, omdat de meldingsfrequentie 0,93 is. De meldingsfrequentie is het aantal nieuwe meldingen in verhouding tot het aantal medewerkers.

We gaan vroegtijdig het gesprek aan en ondersteunen medewerkers. Zo voorkómen we langdurige uitval en daarom zetten we in op:

- **Structureel inzetten van verzuimgesprekken.** Leidinggevendens uitrusten om frequente verzuimders op een constructieve manier te begeleiden. De medewerker aanspreken op gedrag en zijn of haar patronen, en daarover een reflecterend gesprek voeren zijn daarbij essentieel.
- **Teamgerichte aanpak.** De spelregels rond afwezigheid vanuit verzuim in het team bespreekbaar maken. Dit kan verzuim verlagen.

Arbodienstverlening en re-integratie:
effectiever samenwerken

Een succesvolle re-integratie vereist een sterke samenwerking tussen medewerker, werkgever en de arbodienst. Deltion zet in op een verbeterde dienstverlening met een nieuwe arbodienst (Perspectief Groep). Er blijft echter ruimte voor verdere optimalisatie. We zetten een dynamische verzuimintake in om vroegtijdig de juiste begeleiding te bepalen. De medewerker heeft hierbij zelf de regie in handen. Die wordt echter nog onvoldoende ingevuld (26%). Dat maakt het lastig om in alle ziekmeldingen snel en op de juiste manier te schakelen. We vragen hiervoor aandacht binnen de organisatie en zetten verder in op:

- **Snellere doorlooptijden en betere afstemming.** Medewerkers en leidinggevendens sneller in contact brengen met de verzuimconsultant van de arbodienst.
- **Heldere taakverdeling en communicatie.** Werkgevers en medewerkers beter informeren over hun rol in het re-integratieproces.

Integrale aanpak voor vitale medewerkers

Om verzuim structureel te verlagen, bouwen we binnen Deltion aan een werkomgeving waarin vitaliteit, werkplezier en eigen regie centraal staan. Duurzaam inzetbare medewerkers zijn essentieel in de ontwikkeling van onze organisatie. We verleggen de focus steeds meer naar amplitie. Dat betekent dat we het welbevinden en de veerkracht van alle medewerkers versterken, zodat iedereen zo goed mogelijk kan werken. Zo hoeven we minder aandacht te besteden aan preventie en genezen.

We zetten in op:

- Aandacht voor levensfasebeleid en ondersteuning bij bijvoorbeeld mantelzorg.
- Maatwerktrajecten en interventies voor medewerkers met verhoogd risico op uitval.
- Werkplezier en vitaliteit bevorderen: diverse interventies stimuleren een gezonde balans. Denk aan beweging, mentale ondersteuning, workshops, Vitafriends.
- Talentgericht werken: we stimuleren dat medewerkers werken vanuit hun talent. Dat geeft energie en werkplezier. De Deltion Academie biedt daarvoor diverse interventies (talentfluisteraar, kerntalenten analyse).

Verzuim en inzetbaarheid is een
gezamenlijke verantwoordelijkheid

Een effectieve aanpak vraagt om nauwe samenwerking tussen management, medewerkers en M&O. We spreken elkaar aan en werken samen aan oplossingen. Zo creëren we een cultuur waarin welbevinden en inzetbaarheid centraal staan. Leiderschap en voorbeeldgedrag zijn cruciaal om een cultuur te realiseren waarin verzuim en inzetbaarheid bespreekbaar zijn en we medewerkers stimuleren tot eigenaarschap. In 2025 wordt er een projectstructuur ingericht waarin een aantal projecten en het effect daarvan op verzuim en inzetbaarheid gestructureerd worden gevolgd door een regiegroep. We zetten daarbij in op:

- Leidinggevendens uitrusten met gespreksvaardigheden rond verzuim en werkdruk.
- Medewerkers stimuleren om proactief na te denken en te praten over hun inzetbaarheid en gedrag.
- Verzuimbeleid en -aanpak herijken met een duidelijke procesbeschrijving en rolduidelijkheid.

Werk draagt bij aan vitaliteit

Conclusie: Samen werken we aan een vitale toekomst. Deltion werkt vanuit de visie dat werk bijdraagt aan vitaliteit. We geloven er in dat werken bij Deltion onderdeel is van onze identiteit, het geeft plezier, waardering en voldoening. We kijken altijd naar mogelijkheden en wat er nog wel kan, ook in een situatie van verzuim en/of ziekte.

**Werk draagt bij
aan vitaliteit** 





‘Mijn passie voor schilderen overbrengen, vind ik geweldig’

Edwin Lok is schilder in hart en nieren. Hij leerde het vak op zijn vijftiende bij Deltion en werkte jarenlang als woningschilder en jachtschilder. Na jaren als zzp'er was het tijd voor iets nieuws. Sinds november 2023 is hij instructeur bij Deltion en dat bevalt Edwin bijzonder goed.

Heeft het onderwijs jou altijd getrokken?

‘Het leek me altijd al leuk om met jongeren te werken en hen het schildersvak te leren. In mijn vrije tijd ben ik actief in het voetbal en geniet ik van het trainen en leiden van jeugd. Na jaren als schilder dacht ik: “Misschien is het onderwijs iets voor mij. Toen ik de kans kreeg, greep ik die met beide handen aan”.’

Hoe was de overgang van zzp'er naar instructeur?

‘In november 2023 begon ik als instructeur bij Deltion. Dat deed ik drie dagen in de week. Daarnaast werkte ik als schilder voor mezelf. In februari 2024 begon ik met de instructeursopleiding. Die volgde ik één dag in de week, naast mijn werk als instructeur. Ik ben toen ook gestopt met mijn werk als schilder, want dat was niet meer te combineren.’

Hoe vond je het om ineens voor de klas te staan?

‘Dat was best even schakelen! Als schilder werkte ik veel alleen of samen met een andere zzp'er. Nu stond er ineens een groep studenten voor mijn neus voor een praktijkles. Vanaf het eerste moment werd ik voor de klas gezet. Eerst samen met een collega, maar al snel alleen. Dat ging eigenlijk best goed. Natuurlijk waren er dingen die ik anders kon doen. Ik was altijd vrij direct. Als een student iets niet goed deed of er geen zin in had, sprong ik er direct bovenop. Ik was de hele tijd

politieagentje aan het spelen en maakte mezelf de kop gek. Van collega's kreeg ik feedback om hiermee om te gaan. Ik leerde geduldiger te zijn en duidelijke grenzen te stellen.’ In februari 2024 startte je met de instructeursopleiding.

Wat was jouw ontwikkelvraag?

‘Naast het pedagogisch-didactische stuk, was dat vooral digitale vaardigheid. Op dat gebied kan ik nog steeds een hoop leren! Ik ben als praktijkmens gewend om met mijn handen te werken. Toen ik zzp'er was, deed mijn vrouw de administratie grotendeels. Achter een laptop werkte ik weinig. In het begin was typen op een toetsenbord al een hele uitdaging. Dit moest ik echt weer onder de knie krijgen. Via de Deltion Academie volg ik cursussen om bij te leren.’

Wat vind je het leukst aan werken in het onderwijs?

‘De omgang met studenten vind ik het leukst. Het is mooi om hen het vak te leren. Schilderen is mijn passie en ik praat graag over mijn vak. Ik vind het geweldig om dat over te brengen. Mijn studenten de fijne kneepjes van het vak te leren. Hen te laten ervaren hoe ze verschillende materialen aanbrengen en verwerken. Op die manier beteken ik iets voor de schilders van de toekomst.’

Edwin Lok (42) / Was jarenlang woning- en jachtschilder / Werkt nu als instructeur bij Verf- en Applicatietechniek / Woont met zijn vrouw en drie kinderen in Genemuiden



Je neemt een hoop praktijkervaring mee. Vertel eens iets over je achtergrond?

‘Op mijn vijftiende begon ik met de BBL-opleiding tot schilder bij Deltion. Daarna ging ik aan de slag als woningschilder. ‘s Winters zat ik dan een week of zeven in de ww. In die periode was er onvoldoende werk. Dat kunnen we ons nu niet meer voorstellen. Daarna werkte ik jaren als jachtschilder. Het hele jaar door werkte ik in verschillende jachtwerven, waar grote luxe jachten werden gebouwd. Als jachtschilder werk je voornamelijk aan het exterieur van het jacht. Het komt als een blok aluminium binnen en moet er nog strakker dan een auto weer uitkomen. Dat betekent eindeloos plamuren en afwerken. Elk deukje valt op, dus het is enorm precies werk!’

“Je moet je blijven ontwikkelen en alles uit jezelf proberen te halen”

Uiteindelijk begon je voor jezelf.

‘Na tien jaar in de jachtwereld ging ik als zzp’er aan de slag. In het begin moest ik erg wennen aan het werken in mijn eentje. Ik ben graag onder de mensen, dus dat ging ten koste van mijn werkplezier. Toen ben ik samen met een oud-collega die ook als zzp’er werkte, aan de slag gegaan. Dat was top. We waren altijd druk: ‘s avonds en in het weekend. Er was werk in overvloed. Na een aantal jaar begonnen de werkdruk en fysiek ongemak me op te breken. Als ik in het weekend eindelijk op de bank zat, dacht ik al na over het werk van maandag. Dat moest anders kunnen. En toen kwam het onderwijs op mijn pad.’

Hoe is de switch van eigen baas naar het onderwijs?

‘Prima! Bij Deltion is het goed geregeld. Ik werk in een leuk team en ben nog steeds veel met mijn vak bezig. Het contact met studenten en het overbrengen van het schildersvak zijn voor mij een mooie combinatie. Ook haal ik plezier uit het contact en de samenwerking met de schildersbedrijven waar onze studenten werken. Zo houd ik binding met het werkveld.’

Wat zijn jouw dromen voor de toekomst?

‘Als het binnen het team past, hoop ik te starten met de opleiding voor mijn pedagogisch-didactisch getuigschrift. Uiteindelijk hoop ik docent te worden. Mijn opleidingsmanager stimuleert dat. Ook hij zegt: “Je moet je blijven ontwikkelen en alles uit jezelf proberen te halen”.’

Op mijn vijftiende begon ik met de BBL-opleiding tot schilder bij Deltion





‘Laat mij maar mijn liefde voor interieur en styling overbrengen’

Yvon van den Berg werkte jarenlang met veel plezier bij V&D en als interieuradviseur. Nu deelt zij haar passie voor styling en interieur vol energie met haar studenten. Yvon vertelt over haar ervaring met de (senior-)instructeursopleiding en waarom ze voor het onderwijs koos.

Je neemt als instructeur een hoop praktijkervaring mee...

‘Klopt. Als visual merchandiser stilde ik de etalages en displays van winkels. Ik groeide door naar manager en stuurde verschillende teams aan. Op het hoofdkantoor werkte ik een tijdje als conceptplanner en ontwierp ik het interieur van afdelingen. Toen ik kinderen kreeg, vond ik de reisafstand te groot en stopte ik met werken. Dat benauwde me al vrij snel. Samen met een vriendin begon ik Binnenstebuiten: een interieuradviesbedrijf voor zowel binnen als buiten. Dat was leuk én goed te combineren met een gezin.’

Miste je het werk in een warenhuis niet?

‘Zeker! Toen ik een oud-collega van V&D tegenkwam, begon het weer te kriebelen. Ik hield écht van het werk in een warenhuis. Ik werkte nog een aantal jaar bij V&D tot het in 2015 failliet ging. Daarna ging ik aan de slag bij Ikea en Hudson’s Bay. Uiteindelijk begon ik weer voor mezelf als interieuradviseur en richtte ik me op de zorg. Dat deed ik net een paar maanden toen mijn buurvrouw me wees op de vacature voor instructeur bij de opleiding Interieuradvies bij Deltion. Dat leek me geweldig!’

Wat leek je zo leuk?

‘Ik wilde mijn liefde voor interieur en styling delen. Daarnaast werkte ik als interieuradviseur voornamelijk alleen, achter mijn laptop aan de keukentafel. Bij V&D had ik een groot team met veel jonge meiden en stagiaires. Dat miste ik. Ik floreer in een team en moet lekker onder te mensen zijn. Vlak voor de zomervakantie had ik een sollicitatiegesprek. Vrijwel direct kreeg ik te horen dat ik was aangenomen en na de vakantie kon beginnen.’

Hoe was je eerste dag?

‘De eerste lesdag was spannend, maar ik had er vooral veel zin in. Mijn collega’s legden me uit wat ik moest doen en gaven me tips voor de omgang met studenten. Toen ik de klas binnenging, voelde het alsof ik het hol van de leeuw binnenstapte. Gelukkig viel het ontzettend mee! Vanaf het eerste moment genoot ik van het lesgeven. En dat doe ik nog steeds.’

Waar haal je de meeste energie uit?

‘Ik vind de doelgroep - pubers - en de interactie met studenten superleuk. Hen motiveren en de liefde voor het vak meegeven, daar haal ik de meeste energie uit. Ik denk dat mijn leeftijd meehelpt. Het onderwijs kwam pas laat op mijn pad. Mijn levenservaring helpt in het contact met studenten.’

Yvon van den Berg (55) / Was interieuradviseur en werkte bij diverse warenhuizen / Werkt nu als senior-instructeur bij de opleiding Interieur / Woont met haar man in Apeldoorn en is moeder van Daan (27) en Floor (25)



Je begon met de instructeursopleiding.

Wat leerde je daar?

'De instructeursopleiding via de Deltion Academie is goud waard! Ik heb zoveel geleerd. Veel dingen deed ik onbewust al, dus onbewust was ik best wel bekwaam. Door de opleiding leerde ik welk effect mijn handelen heeft op het gedrag van studenten. Ik zet het nu bewuster in om studenten te helpen, of om de klas rustig te krijgen.'

Sta je anders voor de klas sinds je de opleiding hebt gevolgd?

'Dat denk ik niet. Maar ik voel me wel zekerder, omdat ik weet wat ik doe en waarom het werkt. Lesgeven gaat steeds beter naarmate ik meer ervaring heb. In het begin was ik veel met mezelf bezig. Ik vond het belangrijk dat studenten me aardig vinden. Dat maakt me nu niet meer uit. Ik kan goed relativeren en heb weinig conflicten met studenten. Het zijn pubers, daar moet je niet te veel bovenop zitten. En eerlijk? We hebben gewoon heel leuke studenten!'

"Ik haal plezier uit het lesgeven en bezig zijn met mijn vak."

Stroomde je meteen door naar de senior-instructeursopleiding?

'In eerste instantie wel, maar ik stopte er na een aantal weken mee. Er speelde op dat moment veel in mijn privéleven en ik had er geen ruimte voor. Een lange periode vond ik het wel prima. Maar na een tijdje merkte ik dat het goed is om weer geprikkeld te worden. We werken natuurlijk met een jaarcyclus waarin modules en lessen elk jaar terugkomen. Ik haal veel inspiratie uit de opleiding en het is leuk om van elkaar te leren.'

Wat is jouw leerdoel?

'Ik wil meeschrijven aan de lessen voor het keuzedeel interieurstyling. Ik moet daarom een lessencyclus van vijf lessen voorbereiden. Als senior-instructeur kijk ik vooral wat ik kan toevoegen. Ik ben me meer bewust van het kwalificatiedossier en zet verschillende werkvormen in. Ik haal veel energie uit de lessen en workshops die ik zelf voorbereid. Het geeft een kick als ik merk dat studenten plezier hebben en er iets van opsteken. Op die manier hoop ik het verschil te maken voor mijn studenten.'

Wil je geen docent worden?

'Ik kies bewust om senior-instructeur te worden en geen docent. Ik haal plezier uit het lesgeven en bezig zijn met mijn vak. Als docent krijg je veel extra taken, zoals examinering of doorontwikkeling onderwijs. Dat vind ik minder leuk. Laat mij maar lekker lesuren geven en mijn passie voor het vak overdragen.'

Wat zijn jouw dromen voor de toekomst?

'Dingen blijven doen waar ik blij van word!'

De instructeursopleiding is goud waard!

In memoriam

In 2024 zijn drie collega's ons ontvallen.

Op 22 maart 2024 is **Ernst Vogel (58)** overleden. Ernst was senior docent bij team Retail. Zijn Deltion-carrière startte hij op 15 september 1998.

Klaas Buitenhuis (59), docent bij START.Deltion, is op 31 maart 2024 overleden. Klaas heeft 26 jaar gewerkt bij Deltion en stond aan de wieg van ons Entree onderwijs.

Op 26 juni 2024 overleed **Ebert Oosterwijk (65)**. Ebert was sinds januari 2003 werkzaam bij het Deltion College; eerst als docent, later als lid kwaliteits-onderzoek bij de examencommissie.

Jubilea

In 2024 waren er twee collega's 40 jaar in dienst bij Deltion of een rechtsvoorganger. 23 collega's konden hun 25-jarige Deltion-jubileum vieren. Maar liefst 43 collega's werken al 12,5 jaar voor Deltion.

Tien collega's vierden in 2024 hun 40-jarig ambtsjubileum. Zij werken al veertig jaar in het onderwijs of voor een andere overheidsinstelling.



Bedrijfsmaatschappelijk werk

Door Marion Scholtens,

In 2024 meldden 114 collega's zich aan voor bedrijfsmaatschappelijk werk. Daarvan is 69% vrouw en 31% man. Ook werden 138 lopende trajecten afgesloten. De meeste medewerkers hadden drie tot vijf gesprekken (49%) met de maatschappelijk werker, voordat een traject werd afgerond. Meestal verwijzen leidinggevenden collega's door (51%), maar een groot aantal komt op eigen initiatief (40%). Er is sprake van een daling ten opzichte van 2023, toen 168 collega's gebruik maakten van bedrijfsmaatschappelijk werk.

Verwerkingsproblemen

Medewerkers kloppen vaak met meerdere vragen aan bij bedrijfsmaatschappelijk werk. Verwerkingsproblemen zijn in 2024 de grootste aanleiding om in gesprek te gaan met een maatschappelijk werker. Daarbij gaat het om rouwverwerking of de verwerking van situaties uit het verleden die weer boven komen. Deze twee hangen bovendien vaak met elkaar samen. Wanneer iemand te maken krijgt met het verlies van een dierbare, komen weggestopte dingen die hij of zij vroeger heeft meegemaakt weer boven. Bijna de helft van de aanvragen voor bedrijfsmaatschappelijk werk gaat over verwerkingsproblemen (23%) en werkdruk (21%). Andere oorzaken zijn bijvoorbeeld de relatie met de direct-leidinggevende (11%), gezins- en familieproblemen (11%), werk-privébalans (7%).



Interne vertrouwenspersoon

Door Harald Duerink

Sinds 1 januari 2024 is een externe vertrouwenspersoon verplicht voor organisaties met meer dan tien medewerkers. Hierdoor veranderen de positie en taken van vertrouwenspersonen. De focus verschuift van enkel luisteren naar een actievere rol in het creëren van een veilige werkomgeving.

Binnen Deltion is een stijging te zien in meldingen over pestgedrag en een gevoel van onveiligheid in teams. Daarnaast blijft miscommunicatie tussen medewerkers en leidinggevenden een terugkerend probleem. Het aantal meldingen bij de interne vertrouwenspersoon steeg naar vijftien. De meeste klachten gingen over intimidatie en pesten. Medewerkers ervaren vaak een gebrek aan betrokkenheid van leidinggevenden, wat leidt tot gevoelens van onzekerheid en wantrouwen. De samenwerking met de externe vertrouwenspersoon en ombudsfunctionaris werkt positief. Sociale veiligheid krijgt meer aandacht binnen de organisatie. In 2024 werden bijeenkomsten georganiseerd en gesprekken gevoerd over dit thema. In gesprekken met het College van Bestuur en directie is ook gesproken over o.a. het belang van het investeren in communicatie- en leiderschapsvaardigheden.

Werkdruk

Het thema werkdruk stond de afgelopen jaren op de eerste plaats, maar staat in 2024 op de tweede plek. Het gaat om werkdruk die collega's zelf ervaren, maar ook om de werkdruk van leidinggevenden. Medewerkers voelen zich hierdoor soms bezwaard om bij hun leidinggevende aan de bel te trekken.

Verandermoeheid

In 2024 viel een aantal dingen op. Er verandert veel binnen Deltion. Veel medewerkers lopen hier tegen aan en zijn verandermoe. Zo worden teams samengevoegd en vinden collega's het lastig om hun plek te vinden in een nieuw team. Daarnaast spelen landelijke thema's en onderwijsbeleid die impact hebben op Deltion en de werkzaamheden binnen een college of team. Medewerkers ervaren een discrepantie tussen de dagelijkse praktijk en de besluiten die op landelijk of bestuurlijk niveau worden genomen.

Sociale veiligheid

Ook het thema veiligheid komt regelmatig aan bod. Daarbij gaat het over sociale veiligheid binnen het team en de relatie met collega's. Maar ook over de relatie met de direct-leidinggevende. Collega's vinden het bijvoorbeeld lastig om elkaar aan te spreken op gedrag. Daarnaast zijn leidinggevenden druk en kunnen zij niet altijd bieden wat medewerkers van hen verwachten. Dat leidt tot onderlinge strubbelingen.



Externe vertrouwenspersoon

Door Anja Hanse

In 2024 deden in totaal vijftien medewerkers een beroep op de externe vertrouwenspersoon. Negentien dossiers werden afgesloten.

Medewerkers melden zich meestal op eigen initiatief. Zij deden melding van een onveilige en negatieve werksfeer/-cultuur waardoor zij psychische klachten ervoeren. In een aantal gevallen was sprake van bejegening, intimiderend en pesterig gedrag. Dit komt zowel voor in relatie met leidinggevendenden maar ook tussen collega's onderling. De medewerkers ervaren niet altijd voldoende steun vanuit de leidinggevende/het management of de ondersteunende organisatie.

Enkele medewerkers gingen het gesprek aan met de betreffende collega(s) of leidinggevende. Sommige medewerkers deden daarbij ter ondersteuning een beroep op de vertrouwenspersoon.

Verder ervaren medewerkers soms bij ziekte en/of re-integratie dat er druk wordt gelegd op de zieke/terugkerende medewerkers en dat er weinig oog voor hen is.



Ondernemingsraad

De ondernemingsraad (or) van Deltion bestaat uit maximaal vijftien leden. Ondanks enkele wisselingen in de samenstelling, zijn alle vrijgekomen plekken snel ingevuld. De or verwelkomde per 1 december een nieuwe ambtelijk secretaris. Dit waarborgt de continuïteit van de raad.

Actieve commissies en vergaderingen

Alle or-leden zijn actief in commissies, zoals Personeel, Onderwijs, Financiën en Achterban. Deze commissies bereiden beleidsnota's en voorgenomen besluiten voor en overleggen regelmatig met Deltioncollega's. In 2024 vergaderde de voltallige or 23 keer en vond zeven keer overleg plaats met het College van Bestuur (CvB). Tijdens trainings- en cursusdagen werd de or geïnformeerd over actuele thema's. Ook overlegden leden met de Raad van Advies, de Raad van Toezicht en vakbonden.

Belangrijke thema's in 2024

De or besprak in 2024 diverse thema's, zoals de kwaliteitsagenda, strategische koers, loopbaanpaden en pensioen. Ook het medezeggenschapsstatuut, handboek examinering en een wijziging in de klokkenluidersregeling kwamen aan bod.

Vooruitblik op 2025

In 2025 blijft de or toezien op de uitvoering van de kwaliteitsagenda en strategische koers. Belangrijke thema's zijn werkdrukverlichting, sociale veiligheid en loopbaanpaden. De or wil de betrokkenheid van de achterban vergroten en de zichtbaarheid binnen de organisatie verbeteren. Samen met het CvB ziet de or uit naar een vruchtbare samenwerking in 2025.



Externe ombudsfunctionaris

Door Marjon Bosma

Deltion stelde in 2023 Marjon Bosma aan als externe ombudsfunctionaris. Zij is arbeidsrechtjurist en mediator met een registratie in het kwaliteitsregister van de Mediatorsfederatie Nederland. Het instellen van een ombudsfunctionaris is niet verplicht voor mbo-instellingen. Met de aanstelling van een externe ombudsfunctionaris wil Deltion bijdragen aan een gezonde, veilige werkomgeving en het lerend vermogen van de organisatie. In 2025 evalueren we - na een proefperiode van twee jaar - de inzet van een externe ombudsfunctionaris.

Rol ombudsfunctionaris

De ombudsfunctionaris ondersteunt medewerkers bij het oplossen van problemen over de werksituatie en hun rechtspositie. Denk aan situaties waar medewerkers en leidinggevendenden er samen niet uitkomen. Een ombudsfunctionaris verstrekt informatie, adviseert, bemiddelt, verwijst, voert een verkenning uit, verricht onderzoek en doet aanbevelingen. Ook onderzoekt de ombudsfunctionaris structurele misstanden of knelpunten en meldt deze aan het College van Bestuur (CvB). De ombudsfunctionaris is onafhankelijk en adviseert het CvB gevraagd en ongevraagd.

Zeventien hulpvragen

In 2024 namen zeventien medewerkers contact op met de ombudsfunctionaris. Vier daarvan waren trajecten die in 2023 startten en doorliepen in 2024. De vragen gingen onder meer over herplaatsing, ketenregeling bij bepaalde tijd contracten, functiewaardering, beoordelingen, verbetertrajecten, arbeidsongeschiktheid, ouderschapsverlof,

uitvoering van beleid, communicatie en (dreigende) conflictsituaties.

Met alle medewerkers werden informele, vertrouwelijke gesprekken gevoerd. Soms bleek een luisterend oor, een goed gesprek en/of voorlichting voldoende. Soms waren meerdere gesprekken nodig. Of won de ombudsfunctionaris - in overleg - informatie in of begeleidde zij medewerkers bij het voeren van een gesprek. Er is één bemiddelingstraject geweest. Er zijn geen formele schriftelijke meldingen of klachten ingediend en er vond geen formeel onderzoek plaats.



Interne klachtencommissie

In 2024 registreerde de Interne Klachtencommissie vijf klachten van medewerkers. Vier klachten gingen over arbeidsvoorwaarden en functiewaardering en één over sociale veiligheid. Twee klachten lopen nog in 2025. De overige klachten zijn in onderling overleg opgelost of ingetrokken.

Deltion heeft een Interne Klachtencommissie waar medewerkers klachten kunnen indienen. Bijvoorbeeld over besluiten rond functiewaardering, de gesprekcyclus of ongewenst gedrag. De commissie bestaat uit leden met juridische, onderwijskundige of sociaal-medische deskundigheid. Uitgangspunt van de commissie is dat we eerst kijken of klachten onderling kunnen worden opgelost. Dat kan tot de behandeling in een eventuele hoorzitting. Lukt het niet om onderling tot overeenstemming te komen? Dan stuurt de commissie een rapport naar het College van Bestuur (CvB). Daarin staan de bevindingen, een advies en eventuele aanbevelingen. Op grond hiervan neemt het CvB een besluit.



Young Deltion

In 2024 stond - net als in 2023 - het thema 'boeien en binden' centraal bij Young Deltion. Door diverse ontmoetingen te organiseren, draagt het bestuur van Young Deltion bij aan het boeien en binden van jongere medewerkers.

Activiteiten

Het jaar werd afgetrapt met lasergamen op de campus onder begeleiding van collega's van SportEC. Daarnaast gaf Nienke Schutte, adviseur recruitment & mobiliteit, in april een LinkedIn-training.

Op initiatief van de dienst Mens & Organisatie (M&O) en Young Deltion vond in het voorjaar het Young Professional Onderzoek 2024 van Careerwise plaats. Met de onderzoeksresultaten kan Deltion nog beter aansluiten op de werk- en ontwikkelbehoefte van jongere medewerkers. Aan de opbrengsten van het onderzoek geven we in 2025 een passend vervolg.

In juni spraken bijna twintig jonge medewerkers met CvB-lid Jaap Beernink over het thema vrijmoedigheid en vernieuwing. Ook volgde een bezoek aan de PROTO Innovation Day, waarbij zij luisterden naar inspirerende sprekers. Daarnaast was er een netwerklunch met jongere medewerkers van Landstede MBO en Cibap. In 2025 organiseren we nieuwe ontmoetingen tussen jonge medewerkers van Landstede MBO, Cibap en Deltion.

In 2025

Ook in 2025 organiseert het bestuur van Young Deltion laagdrempelige activiteiten. Periodiek lunchen op verschillende plekken op de campus is daarvan een voorbeeld. Zo faciliteren we onderlinge ontmoetingen. Ook blijft het bestuur zo nog beter op de hoogte van wat er leeft onder jongere medewerkers en sluit het aanbod van Young Deltion daar zo goed mogelijk op aan. Young Deltion blijft investeren in de contacten met andere mbo-instellingen. Zo stimuleren we samenwerking en kennisuitwisseling. En dragen we gezamenlijk bij aan de ontwikkeling en binding van jonge professionals in het mbo.



De banenafspraken: meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking

Deltion voelt zich maatschappelijk verantwoordelijk om iedereen een kans te geven om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Met elkaar willen we een inclusieve arbeidsmarkt bereiken, waarin ook mensen met een arbeidsbeperking volop meedoen. Voor deze groep is er de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten.

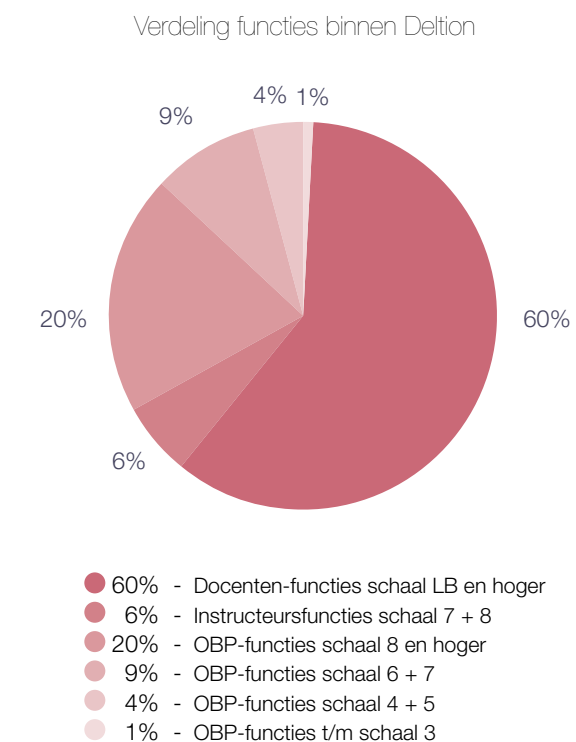
Binnen Deltion geven we op verschillende manier uitvoering aan deze wet. Bijvoorbeeld door werkplekken te creëren boven op de reguliere formatie. Ook voeren verschillende mensen - die in het doelgroepenregister banenafspraken staan - via Novon Plus facilitair ondersteunende werkzaamheden uit voor Deltion. Daarnaast maken we met leveranciers van bijvoorbeeld de schoonmaak en catering SROI-afspraken.

Grenzen aan de groei

De meeste banen die voor de Banenafspraken zijn gecreëerd en waarvoor budget is toegewezen, zijn functies met eenvoudige, repeterende taken die weinig vakkennis vereisen. Denk aan logistieke en administratief ondersteunende rollen, ondersteuning bij praktijkonderwijs, werkzaamheden bij de receptie, Mobihub en repro.

Taken die met name geschikt zijn voor deze doelgroep, zijn veelal praktisch van aard. Dit impliceert dat we met name binnen de functiegroepen lbo/mbo-niveau moeten zoeken naar mogelijkheden. Uitbreiding is daar echter bijna niet mogelijk, omdat in dergelijke functies al de nodige mensen werken.

Een overzicht van de verschillende functies binnen Deltion laat zien dat slechts vijf procent van de functies geschikt is voor lbo/mbo-niveau. Juist binnen de kleinste groep functies zijn de best passende taken te vinden voor mensen uit de doelgroep banenafspraken. Hiervan wordt echter al een groot deel ingevuld door participatiemedewerkers. Het is dan ook niet wenselijk om hierbij nog meer mensen te plaatsen.



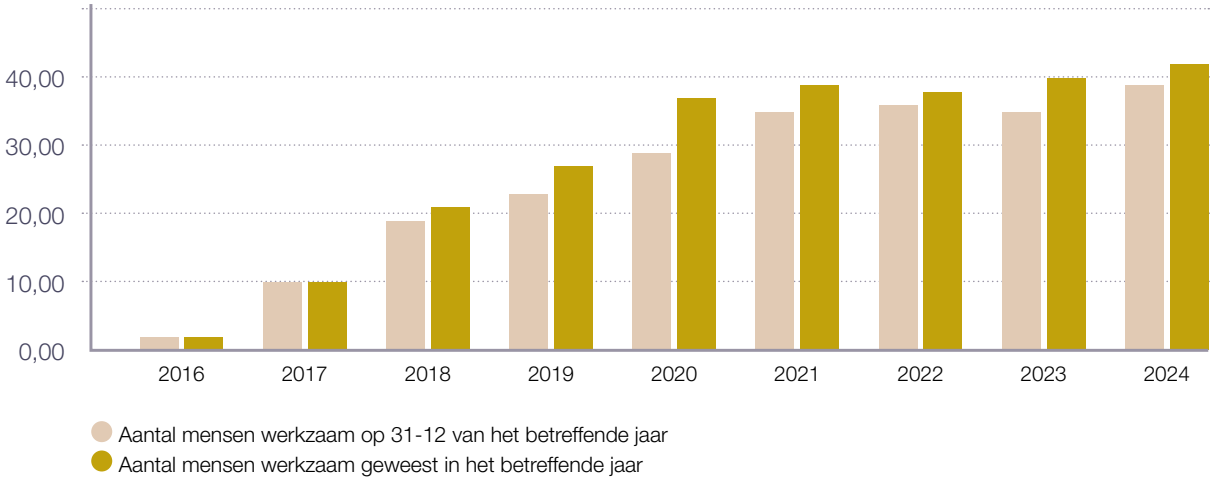
Enkele jaren nadat we binnen Deltion startten met zoeken naar mogelijkheden voor deze doelgroep, werd duidelijk dat de banenafspraken de nodige uitdagingen kent. Ervaren knelpunten zijn bijvoorbeeld de wettelijke eisen waaraan onderwijsgevend personeel moet voldoen en de zelfstandigheid en flexibiliteit die in diverse functies wordt gevraagd. Ook kent Deltion veel kennisgedreven werkzaamheden.

Het zou niet mogen uitmaken wáár de banen gerealiseerd worden (marktsector of overheid-/onderwijssector), áls er maar banen gerealiseerd worden voor de doelgroep banenafspraken. Daarom zetten we in 2019 al de eerste stappen om andere mogelijkheden te verkennen. Zo is destijds een contract afgesloten met een extern bedrijf dat PSO 30+ gecertificeerd is: tegenwoordig Novon Plus. Novon Plus zet mensen uit de doelgroep banenafspraken in bij Deltion. Deze onmisbare medewerkers verzorgen onder begeleiding van een meewerkend voorwerker de afvalscheiding, het netjes houden van de campus en de omgeving.

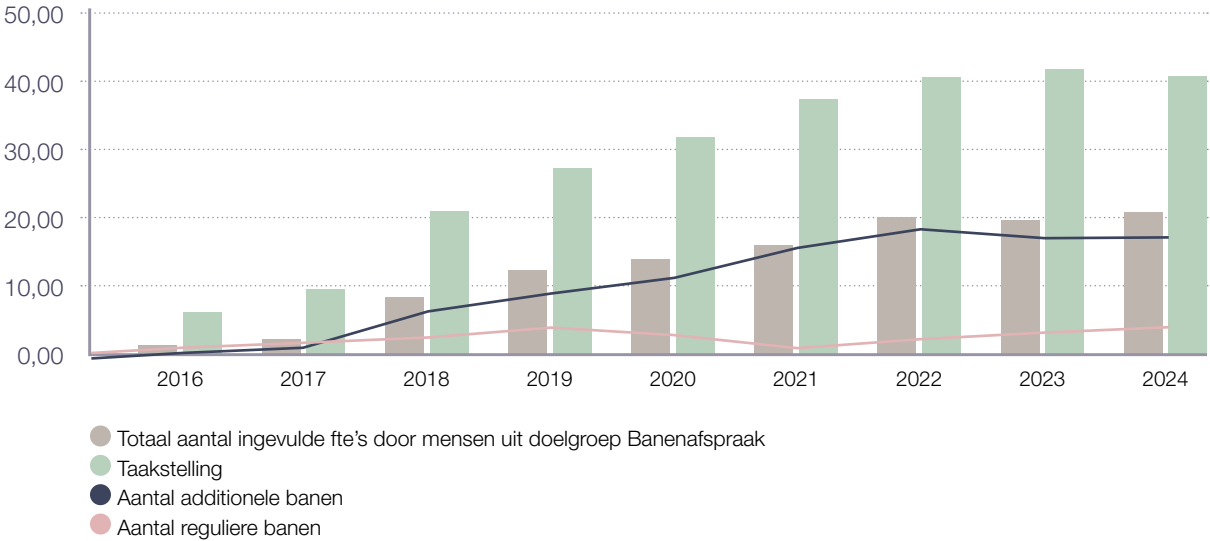
Het resultaat in 2024

Deltion valt als onderwijsinstelling voor de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten onder de sector overheid/onderwijs. In 2024 dienden we 2,76% van het totaal aantal verloonde uren in te vullen met mensen die in het doelgroepenregister van de banenafspraken staan. Dit komt neer op 40,9 fulltime banen. In 2024 waren rond de 21 fulltime banen gerealiseerd, inclusief de banen die via Novon Plus zijn ingevuld. Hiermee is 51,3% van het gestelde quotum behaald. Op 31 december 2024 werkten 39 participatiemedewerkers binnen Deltion. Hiervan waren er 24 in dienst van Deltion. De overige medewerkers werkten via Novon Plus binnen Deltion. Eén persoon werkte op incidentele basis bij Deltion. Vijf mensen stroomden nieuw in en van drie personen namen we afscheid.

Aantal mensen binnen Deltion uit de doelgroepen van de Banenafspraken:



Ingevuld aantal formatieplaatsen Banenafspraken in relatie tot de taakstelling



Formatiebeleid

In 2024 werkten we aan het formatiebeleid. Het formatiebeleid gaat uit van onze strategische koers Ontmoet je toekomst bij Deltion. Het geeft beleidsmatige richting aan de keuzes die we maken op het gebied van formatie. Met het formatiebeleid sturen we gericht op een diverse formatie met oog voor talent en kwaliteit. Zo vinden we aansluiting bij onze studenten, geven we goed onderwijs en blijven we ons onderwijs ontwikkelen. Belangrijke onderdelen van het formatiebeleid zijn de verdeling van middelen over onderwijzend personeel en ondersteunend en beheerspersoneel. Maar ook onze ambities rond het lerarentekort, de functiemix,

kwaliteit, diversiteit en inclusie en de Banenafspraken. In het formatiebeleid erkent Deltion de professionele ruimte van de onderwijsprofessional zoals die in het Professioneel Statuut staat. Eind 2024 bespraken we het formatiebeleid met de Commissie Personeel en de Commissie Financiën van de ondernemingsraad.



Begeleiding startende docent

Het is van belang dat álle nieuwe medewerkers vanaf de eerste werkdag (en zelfs daarvoor) een werk- en leerklimaat ervaren, waarin zij zich welkom voelen en van waaruit zij zich als (startende) professional verder kunnen ontwikkelen. Daarnaast willen we in de toenemende krappe arbeidsmarkt talentvolle medewerkers aantrekken, boeien en binden. Elke medewerker werkt continu en toekomstgericht aan de eigen ontwikkeling. Aan het Deltion College de taak om medewerkers hierin goed te begeleiden. Deze ontwikkeling start bij een goede onboarding. Het onboardingsprogramma is onder andere gericht op het snel thuis laten voelen in onze organisatie. Door deelname aan het programma nemen nieuwe medewerkers kennis van zowel de organisatiedoelen, als individuele ontwikkeldoelen en behoeften. Ook maakt de medewerker kennis met Deltionbrede thema's, waarmee een professionaliseringsslag wordt gemaakt.

Regelmatig komt het voor dat een nieuwe lesgevende collega nog geen ervaring en geen lesbevoegdheid heeft. Naast het landen in een nieuwe organisatie gaat het dus ook om het ontwikkelen van een nieuwe professionele identiteit en het behalen van de juiste papieren. Onbevoegde instructeurs en docenten kunnen op Deltion een bevoegdheidstraject volgen. Het i-mbo (niveau 4 opleiding: Instructeur in het Mbo) biedt een mooi traject aan. In 2024 slaagden 46 instructeurs en begonnen 41 nieuwe instructeurs met hun opleiding. Samen met NHL Stenden biedt Deltion we het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift aan voor nieuwe docenten. Maar liefst zeventig nieuwe collega's namen in 2024 deel aan het traject. Binnen beide trajecten is veel oog voor van en met elkaar leren, door onder andere intervisie en

begeleiding dicht op de werkplek.

Hoe belangrijk goede stageplekken zijn, weten we in het mbo-onderwijs als geen ander. Als Deltion vinden wij het dan ook belangrijk dat we jonge onderwijsprofessionals de kans geven zich te ontwikkelen tot startbekwame docent. Binnen de Opleidingsschool Deltion-Windesheim ontvangen we jaarlijks zo'n zeventig studenten van de lerarenopleidingen van Hogeschool Windesheim. We bieden goede begeleiding op de werkplek door werkplekbegeleiders uit de onderwijsteams en gedegen thema- en intervisiebijeenkomsten door schoolopleiders en themadeskundigen. Hierdoor ontwikkelen de leraren in opleiding zich in een inspirerende, veilige en professionele omgeving. De nieuwe collega's die vanuit hun eindstage een baan aangeboden krijgen, ervaren een zachte landing op hun nieuwe werkplek.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid was in 2024 een belangrijk speerpunt binnen Deltion. De dienst Mens & Organisatie (M&O) ontwikkelt beleid en interventies als het gaat om drie pijlers: curatie, preventie en amplitie. Preventie richt zich op het voorkomen van verzuim. Curatie draait om het re-integreren van medewerkers die verzuimen. Vanuit preventief oogpunt voerde de arbodienst een organisatiescan uit over inzetbaarheid en verzuimpreventie. Ook vond oriëntatie plaats op de ontwikkeling van een levensfasebewust personeelsbeleid. Onze ambitie is het stimuleren en versterken van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers in alle levensfasen. We creëren ruimte voor medewerkers met vraagstukken rond (mantel)zorg, rouw en werk-privébalans in alle leeftijdsfasen. Al deze zaken krijgen in 2025 concreter vervolg.

We verleggen de focus steeds meer op amplitie. Dat betekent dat we het welbevinden en de veerkracht van alle medewerkers versterken, zodat iedereen zo goed mogelijk kan werken. Dan hoeven we minder aandacht te besteden aan preventie en curatie. Daarom biedt de Deltion Academie veel mogelijkheden om te werken aan professionele en loopbaanontwikkeling. Er is binnen Deltion veel aandacht voor inzetten op en ontplooiing van talent en de waarderende benadering, onder andere in de FLOW-gesprekken. Medewerkers kunnen gratis sporten of advies krijgen van een vitaalcoach. Verder maakte Deltion in 2024 sportieve evenementen voor medewerkers (mede) mogelijk, zoals het PaDeltion toernooi en de Zwolse Halve Marathon. Het voor-nemen is om de pilot in 2025 breder uit te rollen. In februari 2024 vond de vitaliteitsweek voor medewerkers plaats met thema happiness en ontspanning. In 2025 biedt de toegekende MDIEU-subsidie veel mogelijkheden om welzijn en vitaliteit nog verder te versterken.

Ookzetten we in 2024 verder in op het versterken van teams. Werkdruk, werkverdeling en vitaliteit zijn daarbij belangrijke onderwerpen. Er zijn diverse teamontwikkelactiviteiten ingezet, onder andere via de Deltion Academie. In pilotvorm werkten enkele Deltionteams met de Vitafriend. Een Vitafriend is een teamdeskundige vitaliteit die aandacht heeft voor het welbevinden in het team en die collega's inspireert en faciliteert. Hij/zij richt zich niet alleen op het bevorderen van vitaliteit, maar creëert ook gunstige omstandigheden ervoor. Bijvoorbeeld voorstellen voor verbeteringen op de werkvloer. Deze pilot rollen we in 2025 verder uit.



Homesports Events

Eén van de sportieve hoogtepunten van 2024 was de deelname aan HomeSport Events. Ruim vijftig collega's en studenten doorkruisten Nederland in 24 uur fietsend, hardlopend of wandelend. Daarmee haalden zij duizenden euro's op voor het Ronald McDonaldhuis in Zwolle. Een prachtig voorbeeld van verbinding en ontmoeting.

FLOW- gesprekken

In het najaar van 2024 startten we met FLOW-gesprekken. Met FLOW bieden we de mogelijkheid om op een positieve manier gesprekken tussen medewerkers en leidinggevenden te voeren. We stimuleren een continue dialoog door het jaar heen, waardoor we functie, talenten, team én Deltion-doelstellingen met elkaar verbinden. We vinden het belangrijk dat medewerkers hierbij de regie op hun eigen loopbaan hebben. Als organisatie stimuleren we dat. Dit versterken we door onszelf verder te ontwikkelen in de waarderende benadering, waarbij talenten en kwaliteiten van medewerkers meer centraal komen te staan. Dit faciliteerden we in 2024 onder andere met trainingen voor alle leidinggevenden en inspiratiesessies voor medewerkers. In 2025 bieden we - als vervolg hierop - intervisiesessies en vervolgtrainingen voor leidinggevenden én inspiratiesessies voor medewerkers aan. Op deze manier werken we met elkaar aan een open cultuur waarin daadwerkelijk ruimte ontstaat om ons eigenaarschap, vertrouwen en samenwerking te stimuleren.

 Sociaal jaarverslag
2024

