

Jaarverslag

2024

Noorderpoort



Leeswijzer

Via dit jaarverslag delen wij onze belangrijkste ontwikkelingen uit 2024.

Dat doen we zowel voor externe stakeholders (zoals het Ministerie van OCW, de Inspectie van het Onderwijs, ouders, gemeenten uit de regio, aanleverend en afnemend onderwijs, bedrijven en instellingen) als interne stakeholders (medewerkers en studenten). Door onze activiteiten en resultaten te vergelijken met onze doelen, hopen we volgend jaar nóg meer uit ons onderwijs te halen.

Voorwoord



Beste lezer,

In dit jaarverslag blikken we terug op 2024. Ook dit jaar hebben we veel aandacht besteed aan het welzijn van onze studenten.

We hebben extra middelen vrijgemaakt voor investeringen in onder andere studieloop-

baan-begeleiding, loopbaan-oriëntatie en het voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten. Dankzij deze investeringen konden scholen extra begeleiding en maatwerktrajecten aanbieden.

Een mooi voorbeeld hiervan is Next, een platform binnen Noorderpoort dat studenten ondersteunt met workshops en voorlichtingen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling, (mentaal) welzijn, welbevinden en veerkracht. In 2024 hebben we via Next 220 studenten bereikt. Daarnaast hebben we besloten om de studiecentra, die tijdens de coronaperiode zijn geopend, te behouden. We zien dat studenten hier goed gebruik van maken: in het schooljaar 2023-2024 bezochten 3.467 studenten deze studiecentra. We zijn er trots op dat we initiatieven die voortkomen uit de coronaperiode en de NPO-gelden kunnen voortzetten. We hopen dat ze blijven bijdragen aan het welzijn van onze studenten.

In 2024 heeft de onderwijsinspectie een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd en waardevolle aanbevelingen

gedaan om de kwaliteit van ons onderwijs verder te versterken. Deze feedback hebben we serieus genomen en omgezet in gerichte verbeteracties. In dit jaarverslag blikken we terug op hoe we de aanbevelingen van de inspectie hebben verwerkt, welke stappen we hebben gezet en welke resultaten we hebben geboekt. We laten zien hoe we als organisatie blijven werken aan een inspirerende en toekomstbestendige leeromgeving.

Samenwerking en toekomstgericht onderwijs

Het jaar 2024 stond in het teken van transformatie en samenwerking. In een tijd waarin de regio Groningen en Drenthe wordt geconfronteerd met demografische krimp, veranderende arbeidsmarkt vraagstukken en een groeiende behoefte aan innovatie, hebben we als mbo-instellingen onze verantwoordelijkheid genomen. We hebben de basis gelegd voor een krachtig netwerk van campussen waar onderwijs, mkb en overheid samenwerken aan de toekomst van de regio. Met de ontwikkeling van de campus-ecosystemen hebben we een belangrijke stap gezet naar een onderwijsmodel dat niet alleen toekomstbestendig is, maar ook direct bijdraagt aan de economische en maatschappelijke uitdagingen van onze regio.

Ook de DNA-samenwerking (DCTerra, Noorderpoort en Alfa-college) kreeg in 2024 verder vorm. We intensiverden onze samenwerking op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en Economie & Ondernemen (Business School). Daarnaast zetten we verdere stappen in de samenwerking met DCTerra op het gebied van zorg & welzijn.

Bijdrage aan de regionale economie

Dat ons onderwijs een belangrijke rol speelt in de regio, blijkt ook uit de Economische Agenda van Nij Begun. Het kabinet investeert de komende 30 jaar jaarlijks 100 miljoen euro, plus een eenmalige investering van 250 miljoen euro. Dit biedt kansen om de brede welvaart in onze regio een flinke impuls te geven, onder andere via sterk beroepsonderwijs: met ons mbo leiden we de slimme doeners van morgen op, afgestemd op de behoeften van onze economie. Dit kunnen we alleen samen: onderwijs, bedrijven en overheden, schouder aan schouder. De economische agenda van Nij Begun biedt een unieke kans om door te pakken en brede welvaart écht te realiseren. Maar dat lukt alleen als we niet onszelf, maar het belang van onze regio centraal stellen. Kansengelijkheid staat daarbij voorop – we weten hoe het niet moet en hebben geleerd hoe het wél kan. Wij staan klaar om die toekomst mee vorm te geven!

Dit jaarverslag laat zien hoe wij in 2024 onze ambities hebben omgezet in concrete acties. Van de eerste campusinitiatieven en samenwerkingsverbanden tot nieuwe onderwijsvormen en investeringen in hybride leeromgevingen – alles met als doel om onze studenten en de regio sterker te maken. We zijn trots op de vooruitgang die we hebben geboekt en kijken uit naar de volgende stappen die we samen gaan zetten in 2025 en verder.

College van Bestuur,
Regina Bouius

Inhoud

2024 in cijfers	5
------------------------------	----------

Deel A - Bestuursverslag

1. Over Noorderpoort.....	6
----------------------------------	----------

1.1 Missie, visie en strategische koers	6
---	---

1.2 Onderwijsvisie	7
--------------------------	---

1.3 Organisatiestructuur.....	7
-------------------------------	---

1.4 Transitieprogramma's	10
--------------------------------	----

2. Het werkveld	14
------------------------------	-----------

2.1 Strategische samenwerkingsverbanden	14
---	----

2.2 Regionaal Investeringsfonds mbo	16
---	----

2.3 Praktijkgericht onderzoek	17
-------------------------------------	----

2.4 NPO	21
---------------	----

3. De student	28
----------------------------	-----------

3.1 Voorlichting en toelating	28
-------------------------------------	----

3.2 Student, Onderwijs en Begeleiding (SOB)	30
---	----

3.3 Studentenwelzijn.....	30
---------------------------	----

3.4 Begeleiding en ondersteuning	31
--	----

3.5 Onderwijsaanbod.....	33
--------------------------	----

3.6 Examinering	36
-----------------------	----

3.7 Klachten, bezwaren en beroepen en verwijderingen	37
---	----

3.8 Verslag van de Ombudsman	38
------------------------------------	----

4. Kwaliteitszorg.....	41
-------------------------------	-----------

4.1 Planning & Control-cyclus	41
-------------------------------------	----

4.2 Monitoren van kwaliteit	42
-----------------------------------	----

4.3 Onderwijs in cijfers	45
--------------------------------	----

5. De Noorderpoorter.....	48
----------------------------------	-----------

5.1 Mens & Organisatie	48
------------------------------	----

5.2 Strategische Personeelsplanning	49
---	----

5.3 Duurzame inzetbaarheid	49
----------------------------------	----

5.4 Ontwikkelen en professionaliseren.....	51
--	----

5.5 Verklaring Omtrent het Gedrag	52
---	----

6. Notitie helderheid	54
------------------------------------	-----------

6.1 Uitbesteding	54
------------------------	----

6.2 Investeren.....	54
---------------------	----

6.5 In- en uitschrijvingen.....	59
---------------------------------	----

6.6 Andere opleiding dan inschrijving.....	61
--	----

6.7 Bekostiging maatwerktrajecten	61
---	----

6.8 Opleidingen met minder uren.....	61
--------------------------------------	----

7. Financieel beleid.....	62
----------------------------------	-----------

7.1 Resultaat 2024.....	62
-------------------------	----

7.2 Financiële indicatoren	65
----------------------------------	----

7.3 Treasury.....	67
-------------------	----

8. Continuïteit.....	68
-----------------------------	-----------

8.1 Meerjarenprognose	68
-----------------------------	----

8.4 Belangrijke risico's	75
--------------------------------	----

8.6 Duurzaamheid.....	79
-----------------------	----

9. Interne jaarverslagen.....	82
--------------------------------------	-----------

9.1 Jaarverslag Centrale Studentenraad	82
--	----

9.2 Jaarverslag Ondernemingsraad	85
--	----

9.3 Jaarverslag Raad van Toezicht.....	87
--	----

Deel B - Jaarrekening

Jaarrekening 2024	91
--------------------------------	-----------

A.1.1 Balans per 31 december 2024	
-----------------------------------	--

(na resultaatbestemming).....	92
-------------------------------	----

A.1.2 Staat van baten en lasten	94
---------------------------------------	----

A.1.3 Kasstroomoverzicht.....	95
-------------------------------	----

A.1.4 Toelichting op de balans en staat van baten en lasten.....	97
---	----

A.1.9 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) 2024	127
--	-----

A.1.10 Niet in de balans opgenomen verplichtingen	133
---	-----

Overige gegevens

B.1.1 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	134
--	-----

B.1.2 Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming.....	136
--	-----

Bijlagen bij de jaarrekening

C.1.1 Gegevens over de rechtspersoon	137
--	-----

Bijlagen	138
-----------------------	------------

Bijlage A - Nevenfuncties College van Bestuur 2024.....	139
---	-----

Bijlage B - Nevenfuncties RvT tbv jaarverslag 2024	140
--	-----

Bijlage C - Kwaliteitsagenda - indicatoren	141
--	-----

Bijlage D - Indicatoren doelstelling 1.4, 2.0, 2.1	148
--	-----

Bijlage E - Beheersing uitkeringen na ontslag	150
---	-----

Bijlage F - Ondertekening door het CvB en de RvT.....	151
---	-----

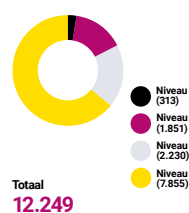
Bijlage G - Begrippenlijst.....	152
---------------------------------	-----

Noorderpoort in cijfers

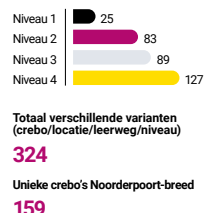
2024

Studenten

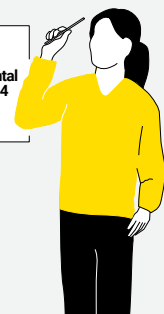
Aantal studenten per niveau



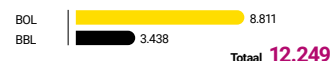
Aantal mbo-opleidingen



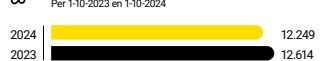
Alle cijfers betreffen studentenaantal op 1-10-2024
peildatum 06-03-2025



Verdeling BOL-BBL

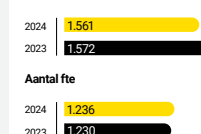


Ontwikkeling studentenaantallen (-2,9%)



Medewerkers

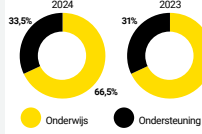
Aantal medewerkers



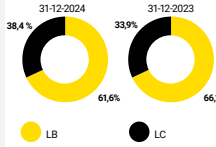
Gemiddelde aanstelling



Verdeling onderwijs/ondersteuning



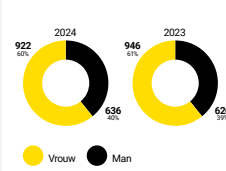
Onderverdeling LB/LC



Ziekteverzuim

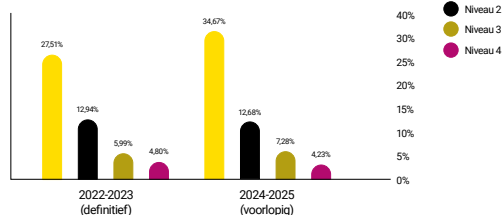


Verhouding man/vrouw

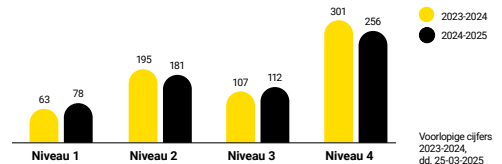


Resultaten

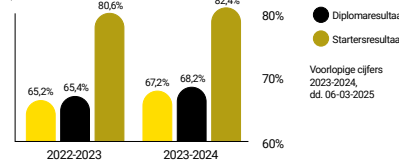
Voortijdig Schoolverlaters (VSV) percentages



Voortijdig Schoolverlaters (VSV) aantallen

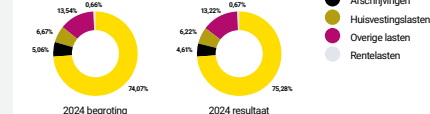


Onderwijsresultaat

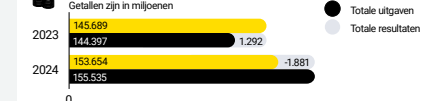


Middelen

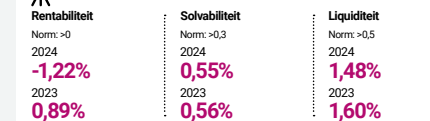
Opbouw lasten



Financieel resultaat



Kengetallen



1. Over Noorderpoort



1. Over Noorderpoort

Waar staan we voor, wat zijn onze doelen en wat doen we om onze doelen te bereiken? Dat beschrijven we in onze [Strategische Koers 2035 \(SK35\)](#).

1.1 Missie, visie en strategische koers

Noorderpoort leidt vakmensen op. Dat is ons bestaansrecht. Niet alleen jonge mensen, maar ook volwassenen die willen doorleren. Wie wil, kan bij ons leren tot zijn tachtigste. We hebben altijd onderwijs voor iemands volgende stap. Bij Noorderpoort zet iederéén een stap vooruit.

Onze droom

Onze grootste droom is bijdragen aan een regio zonder werklozen. Dat kunnen we natuurlijk niet alleen. Daarom werken we graag samen met bedrijven, organisaties en andere onderwijsinstellingen. Samen zorgen we voor een regio met voldoende, passende banen.

Onze rol

Onze rol is en blijft die van opleider. We bieden iedereen een passende leer-route om te blijven groeien. Zowel op professioneel als op persoonlijk vlak. Waar iemand ook staat in zijn of haar (werkende) leven, wij bieden een opleiding die daarbij past.

Onze overtuiging

Hybride leren is de toekomst van het onderwijs. Voor Noorderpoort betekent dat dat studenten zowel op school als bij bedrijven les krijgen. Studenten ervaren dan sterker hoe het is om een beroep uit te voeren.

Onze doelen

Wij willen een voorloper zijn door onze studenten en onszelf voor te bereiden op 2035. Want hoe ziet de arbeidsmarkt er dan uit voor de studenten, bedrijven en medewerkers? Hoe we ons voorbereiden staat in onze

1. Over Noorderpoort

[Strategische Koers 2035](#) (SK35), met als titel: Stap in 2035. Natuurlijk duurt 2035 nog even, dus richten we ons nu op drie speerpunten:

- Studenten opleiden voor de toekomst van de regio.
- Leven lang ontwikkelen voor iedereen.
- Samen werken aan een wendbare organisatie.

In dit jaarverslag staan voorbeelden van de stappen die we hebben gezet om onze speerpunten te behalen.

Transitieprogramma's

Om de strategische doelen van SK35 te behalen, hebben we transitieprogramma's opgericht. In hoofdstuk [1.4 Transitieprogramma's](#) lees je hier meer over.

Kernkwaliteiten en merkwaaarden

Bij Noorderpoort hebben we een aantal kernkwaliteiten, zoals beschreven in SK35 (waar gaat het in de basis écht over, wat beweegt en drijft ons) en merkwaaarden (op welke manier zorgen we ervoor dat we doen wat we zeggen en beloven).

Onze kernkwaliteiten zijn: **lef, wendkracht en dialoog**. Onze merkwaaarden zijn: **betrokken, ontdekken, lef en kansrijk**.

Dit zijn onze bouwstenen. Bouwstenen voor ontwikkeling en professioneel succes, maar ook om te ontdekken wie je bent en/of wil zijn. Ze inspireren ons om een omgeving te creëren waarin iedereen kan groeien. Zo rusten wij onze studenten toe om betekenisvol bij te dragen aan de samenleving.

1.2 Onderwijsvisie

In 2024 is onze onderwijsvisie opnieuw vastgesteld. Onze onderwijsvisie richt zich op het opleiden van studenten tot bewuste, wendbare en maatschappelijk betrokken individuen. Centraal staat een leeromgeving waarin iedereen zich thuis voelt. We werken praktijkgericht en geloven in de kracht van samenwerking tussen studenten, docenten en bedrijven. Samen bouwen we aan een toekomst waarin iedereen een bijdrage kan leveren aan de samenleving. Met deze visie leggen we de basis voor inspirerend onderwijs, waarin studenten hun lef ontdekken en hun eigen weg vinden. De visie is gebaseerd op drie pedagogische focuspunten – competentie, autonomie en relatie – en we zetten vier pedagogische aspecten centraal.

[Hier lees je de volledige onderwijsvisie.](#)



1.3 Organisatiestructuur

Noorderpoort is een groot ROC in Noord-Nederland. We hebben in totaal zestien scholen verspreid over de provincie Groningen en in de stad Assen. Samen hebben we meer dan 12.000 studenten, 1.200 cursisten en 1.500 medewerkers. Noorderpoort is groot, maar kiest voor klein: we hebben overzichtelijke scholen waar iedereen elkaar kent.

Governance structuur

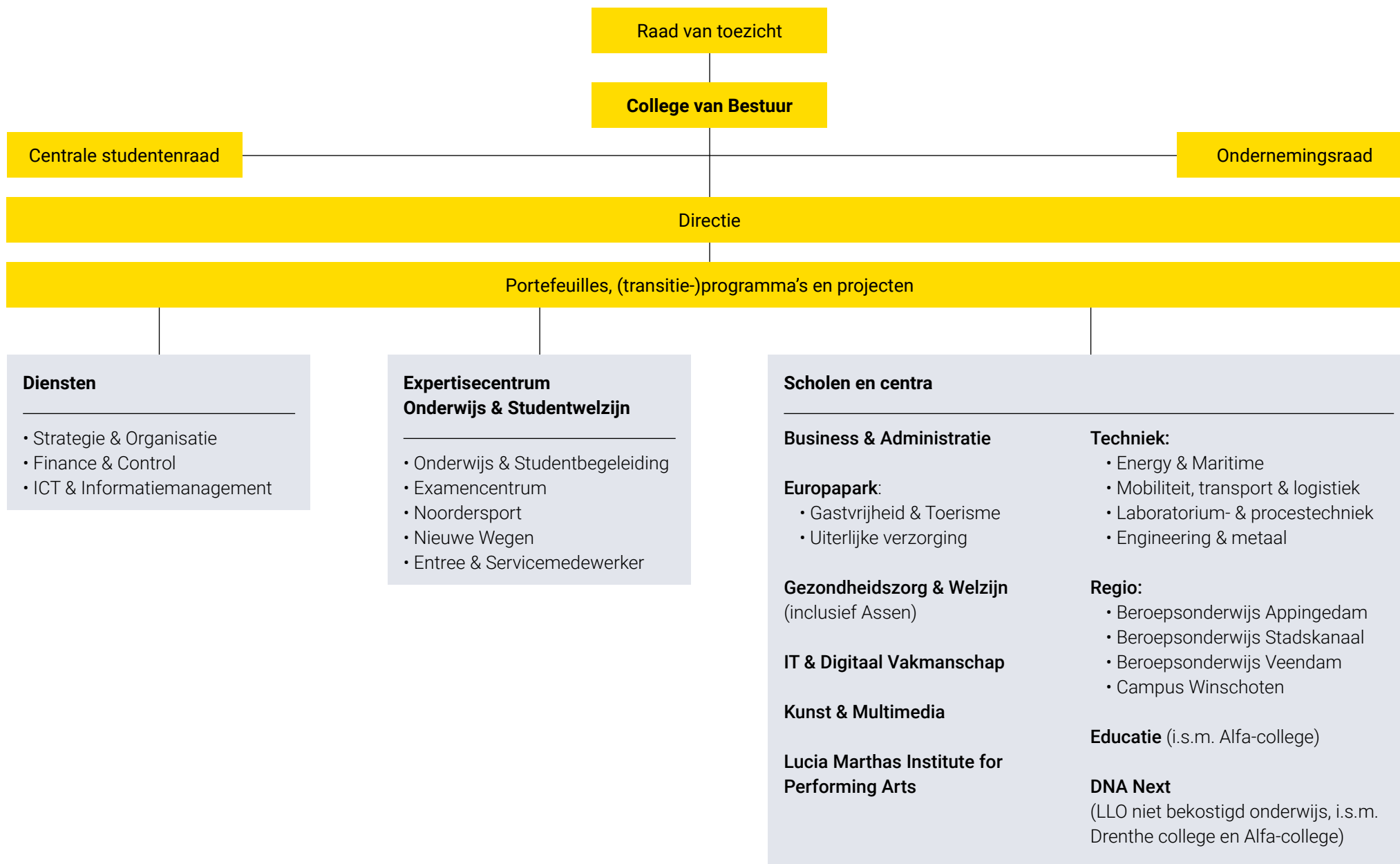
Het geheel van scholen wordt bestuurd door het College van Bestuur (CvB). De Raad van Toezicht (RvT) controleert dit. In 2024 heeft het CvB twee leden en de RvT vijf leden.

De governance structuur kent de volgende gremia:

- College van Bestuur (CvB).
- Raad van Toezicht (RvT).
- Schooldirecteuren.
- Teammanagers.
- Ondernemingsraad (OR).
- Centrale Studentenraad (CSR).

In 2024 is de voorzitter van het College van Bestuur, dhr. Wim van de Pol, per 1 september afgetreden en opgevolgd door mw. Regina Bouius.

1. Over Noorderpoort



1. Over Noorderpoort

Kernactiviteit

Het geven van goed middelbaar beroepsonderwijs (mbo) is onze kernactiviteit. Dat doen we voor alle niveaus van het mbo-onderwijs:

- Niveau 1 – entree
- Niveau 2 – basisberoepsopleiding
- Niveau 3 – vakopleiding
- Niveau 4 – specialistenopleiding

We bieden opleidingen voor bijna elk beroep. Van de gezondheidszorg tot horeca en van transport tot techniek. Daarnaast verzorgen we nascholing, bijscholing en omscholing voor bedrijven en gemeenten.

Juridische structuur

De statutaire naam van Noorderpoort is Stichting Noorderpoort. Noorderpoort is de verkorte naam. De rechtsvorm is een stichting. Noorderpoort is gevestigd in Groningen. Noorderpoort geeft Algemeen Bijzonder Onderwijs (ABO). Onze scholen zijn op algemeen bijzondere grondslag, wat betekent dat onze scholen openbaar zijn.

Besturingsfilosofie

In 2024 hebben wij de geactualiseerde [besturingsfilosofie](#) in overleg met de directeurs en na advies van de OR en CSR vastgesteld. De besturingsfilosofie komt voort uit onze visie, missie en strategie en vormt de leidraad voor ons handelen. Het beschrijft de wijze waarop het bestuur de organisatie wil aansturen. Aan de hand van onze besturingsfilosofie realiseren wij onze doelen en geven we, als bestuur en directeurs, richting aan onze organisatie.

Onderstaande uitgangspunten zijn de basis voor onze besturingsfilosofie.

1. Goed onderwijs en iedere student op de juiste plek.
2. Vertrouwen in onze professionals.
3. Verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie.
4. Verandering is een constante.
5. Samenwerken brengt ons verder.
6. Professionaliseren is een verantwoordelijkheid van iedere medewerker.
7. Inspirerend en coachend leiderschap.
8. Een heldere verantwoordelijkheidsverdeling en goede basis.

De filosofie bevat tevens een overzicht met rollen, taken en verantwoordelijkheden van de verschillende sturingslagen binnen Noorderpoort.

Governance-code

Onze studenten verdienen goed onderwijs. Goed onderwijs verdient goed bestuur. Om dat te waarborgen, onderschrijft Noorderpoort de Code goed bestuur mbo 2020. Noorderpoort hanteert deze code in het dagelijks handelen en legt actief verantwoording af, zowel extern aan de Inspectie van het Onderwijs, als intern aan de RvT. De code helpt om de belangen af te stemmen, samen afspraken te maken, kritisch te blijven en goede keuzes te maken.

In [4.2 Monitoren van kwaliteit](#) gaan we nader in op de kwaliteit van ons onderwijs. Daarbij komen ook de steekproefsgewijze rapporten van de Inspectie van

het Onderwijs, de instellingsdialoog en ons onderzoek naar onderwijsresultaten (KBA) aan bod.

In [3.4 Examinering](#) gaan we in op examinering.

Waarden

De kernwaarden uit de Code zijn verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid en lef. Deze waarden passen goed bij Noorderpoort, onze kernwaarden en de manier waarop wij met elkaar en onze stakeholders omgaan.

Terugblik 2024

Wij zien een duidelijke samenhang en overlap tussen onze kernwaarden en de vijf kernwaarden in de Code, waardoor hier in ons dagelijkse werk nog vanzelfsprekender naar gehandeld wordt. In alle lagen van de organisatie werken we vanuit de Code; het College van Bestuur (CvB), de Raad van Toezicht (RvT), de schooldirecteuren, de teammanagers, de Ondernemingsraad (OR) en de Centrale Studentenraad (CSR). Daarbij gaan we uit van vertrouwen: vertrouwen in elkaar en vertrouwen van en in iedereen die belang heeft bij onze organisatie. We zetten ons elke dag in om goed samen te werken, met elkaar en met onze partners. Met een open houding gaan we in gesprek, zoeken we verbinding en zorgen we dat meerdere mensen invloed hebben. Anderen mogen ons aanspreken op een goede naleving van de code.

Toepassing van de code

Het CvB is verantwoordelijk voor de besturing van de organisatie. Het geeft richting met de strategische koers, visie op het onderwijs en de besturingsfilosofie,

1. Over Noorderpoort

stuurt op resultaten en geeft de scholen en diensten de ruimte om deze resultaten binnen overeengekomen kaders te realiseren. Het CvB legt hierover verantwoording af aan de RvT. Directeuren geven op hun beurt uitvoering aan de doelstellingen die in de schooljaarplannen zijn opgenomen. Tevens zijn directeuren verantwoordelijk voor Noorderpoort-brede portefeuilles en transitieopgaven. Jaarlijks maken de directeuren en het CvB daarover resultaatafspraken. Op alle niveaus in de organisatie geven leidinggevenden en medewerkers inzicht in wat zij doen en waartoe dat leidt.

We vinden het belangrijk dat we zeggen wat we gaan doen en dat we vervolgens doen wat we zeggen. We hanteren een gedragscode en hebben in de Bestuurs-overeenkomst en statuten van Noorderpoort o.a. vastgelegd hoe om te gaan met mogelijke tegenstrijdige belangen bij besluitvorming.

In interne overleggen, denk aan het CvB-overleg, overleggen met de directeuren en met de RvT, is ruimte voor reflectie. Daarnaast sparren we actief met onze Ondernemingsraad en Centrale Studentenraad. In onze samenwerking met externe partners helpt de code ons om de belangen af te stemmen, afspraken te maken en kritisch te blijven op wat meerwaarde oplevert voor onze studenten en voor de regio. Voorbeelden hiervan zijn bijvoorbeeld de samenwerking binnen DNA, Akkoord van Groningen en campusontwikkeling.

Met bovenstaande voldoet Noorderpoort aan de governance code.

1.4 Transitieprogramma's

Om de strategische doelen van SK35 te behalen, is in 2023 gestart met het thematisch werken aan een aantal speerpunten om in te spelen op actuele ontwikkelingen, zoals studentenwelzijn, technologische ontwikkelingen en krimp in de regio. We willen ons nog meer richten op de regio, op het vormen van campussen en op de DNA-samenwerking.

Daarom hebben we transitieprogramma's opgericht. De transitieprogramma's zijn bedoeld om gericht aan de slag te gaan met de volgende thema's:

- Digitalisering
- Onderwijslogistiek
- Leven Lang Ontwikkelen
- Team aan Zet
- Innovatie
- Professionalisering van studenten en medewerkers

Digitalisering

In 2024 is er door managers ICT een businesscase ontwikkeld voor DNA Digitaal, een gemeenschappelijke aanbieder van IM- en ICT-diensten aan DCTerra, Noorderpoort en Alfa-college. Het team is hierin ondersteund door de Galan Groep. Door de CvB's van de afzonderlijke instellingen is een akkoord gegeven op de eerste fase van de businesscase, waardoor we nu kunnen starten met de ontwerp- en inrichtingsfase. Medio 2026 komt er een *go/no go* voor de implementatiefase. Met DNA Digitaal zullen we de volgende bijdrage aan DNA leveren:

- Ondersteuning van de flexibilisering van het onderwijs.
- Ondersteuning van LLO in DNA Next.
- Datagedreven werken verder ontwikkelen.
- Bijdragen aan IT-innovatie op het gebied van onderwijs en bedrijfsvoering.
- Een efficiënte uitvoering van IT-beheer.
- Ontwikkeling van de bedrijfsvoering in geharmoniseerde en efficiënte processen.

Er is een eerste roadmap opgeleverd voor de realisatie van bovenstaande doelstellingen.

Digitaliseringsagenda

Onze Digitaliseringsagenda liep aan het eind van 2024 af. Er is door een brede vertegenwoordiging van Noorderpoort gewerkt aan een nieuwe versie. Hiermee geven we richting aan grote ontwikkelingen uit de hoek van Npuls (het Nationaal Groeifondsprogramma) en SURF (de ict-coöperatie van onderwijs en onderzoek), maar werken we ook aan een veilige informatievoorziening die nog beter aansluit op de behoefte van al onze gebruikers.

Kunstmatige intelligentie

We zien een groter wordende vraag naar GenAI-toepassingen binnen Noorderpoort. Begin december hebben we met een groep medewerkers binnen Noorderpoort een pilot gedraaid. De uitkomst hiervan gebruiken we voor een bredere uitrol binnen Noorderpoort. Daarnaast wordt in DNA-verband gewerkt aan een breed AI-beleid dat we begin 2025 willen implementeren.

1. Over Noorderpoort



Portfoliomanagement

We werken aan een nieuwe opzet van portfoliomanagement binnen Noorderpoort, waarbij alle projecten met een digitale component onder een stuurgroep vallen. Dit helpt ons om middelen doelgerichter en efficiënter in te zetten. Daarnaast zetten we stappen om projecten, die vanuit verschillende afdelingen worden gerealiseerd maar in samenhang moeten worden bekeken, beter te sturen op resultaten. In 2025 bouwen we dit verder uit.

Onderwijslogistiek

Noorderpoort ontwikkelt zich tot een instelling voor flexibel onderwijs en Leven Lang Ontwikkelen, met steeds meer DNA-samenwerking. Het transitieprogramma Onderwijslogistiek levert daar de passende onderwijslogistieke ondersteuning voor zodat plannen, organiseren en uitvoeren van onderwijsactiviteiten gedaan kan worden op de manier die bij de doelstellingen past.

Integrale sturing

In 2024 hebben we belangrijke stappen gezet om te komen tot een integralere aanpak van de beoogde transitie. Onderwijslogistiek raakt aan vrijwel alles. Dat vraagt een daarbij passende sturing, die op onderdelen anders is dan Noorderpoort gewend is. Na een gericht onderzoek door Omix Onderwijslogistiek en de Galan Groep werken we nu een concrete integrale routekaart uit om vanaf zomer 2027 zowel in onderwijs als in ondersteuning gereed te zijn voor het flexibele (LLO) onderwijs dat we ons ten doel hebben gesteld.

Onderwijscatalogus

Een belangrijke stap in 2024 is de start van ons traject om met een onderwijscatalogus te gaan werken. We onderzoeken en testen dit. In 2025 willen we de eerste praktijkervaring op gaan doen.

Leven Lang Ontwikkelen

Een 'Leven Lang Ontwikkelen' (LLO) is een belangrijk speerpunt binnen het mbo en binnen Noorderpoort. We werken hier in DNA Next-verband aan, samen met DCTerra en Alfa-college. En we doen dat met alle

noordelijke onderwijsinstellingen binnen het Actieplan Leven Lang Ontwikkelen Noord-Nederland, dat sinds kort als programma onder de Universiteit van het Noorden valt.

Noorderpoort werkt met een transitieprogramma LLO om onbekostigd onderwijs inclusief de derde leerweg in te bedden in de organisatie, naast de reguliere, publiek bekostigde beroepsopleidende en beroepsbegeleidende leerweg. In 2024 lag de nadruk op de eerste transitielijn: het lanceren van DNA Next. Afgelopen jaar zijn belangrijke stappen gezet om samen verschil te maken voor de arbeidsmarkt in Noordoost Nederland:

- Met de livegang van DNA Next op 22 januari 2024 zijn de DNA-partners wat betreft LLO uit de onderlinge concurrentie getreden. Op 1 juni is Saskia Visser als directeur DNA Next gestart om deze organisatie verder te ontwikkelen en aan te sturen.
- Er zijn strategische kernsectoren benoemd, waar voor de arbeidsmarkt de grootste uitdagingen liggen. Per kernsector is er een focusteam samengesteld waarin de relatiemanagers nauw samenwerken. Ook op het gebied van marketing en communicatie en de FO werken de drie ROC's samen. We maken gebruik van een voor en door DNA LLO ontwikkeld CRM-systeem.
- Samen hebben we verschillende activiteiten georganiseerd om verder te kunnen groeien en nieuwe LLO-trajecten ontwikkeld die aansluiten op de markt.

Vanuit werkgevers en arbeidsmarktorganisaties in de regio ontvangen we positieve reacties op de lancering van DNA Next. Met name het bundelen van onze

1. Over Noorderpoort

krachten en ons innovatief vermogen met behoud van de regionale eigenheid worden gewaardeerd. In 2024 is ook ingezet op de tweede en derde transitielijn, zodat interne LLO-processen en LLO en regulier onderwijs aan elkaar verbonden blijven. Ook deze transitielijnen worden steeds meer verbonden met DNA Next. Vanuit de gehonoreerde LLO-katalysator subsidie (1,9 miljoen) zijn meerdere projecten opgestart om een “versnelling DNA Next” te realiseren, waaronder op het gebied van de financieel-administratieve samenwerking en ontwikkeling van het aanbod.

Team aan Zet

Het transitieprogramma Team aan Zet richt zich op een fundamentele verandering in de manier waarop teams binnen Noorderpoort functioneren. De focus ligt op het verankeren van verantwoordelijkheid, samenwerking en eigenaarschap in het primaire proces. Het uitgangspunt: onze onderwijsteams krijgen de vrijheid en verantwoordelijkheid om het onderwijs op hun eigen manier vorm te geven.

2024 stond voor een groot deel in het teken van onderzoek. Er is veel tijd gestoken in het analyseren van de huidige stand van zaken en het formuleren van een gerichte aanpak voor de volgende fase. Zo is informatie uit kwaliteitsonderzoek, zelfevaluaties, een instellingsdialoog, het medewerkersonderzoek en procesinformatie geanalyseerd en zijn er verschillende gesprekken gevoerd met een klankbordgroep. Daarnaast is onderzocht welke methodiek en interventies passend en beschikbaar zijn. Dit heeft geresulteerd in een programmaplan met een heldere visie, strategi-

sche en operationele doelen en concrete inspanningen voor de komende tijd.

Er is een procesgerichte aanpak geformuleerd: er wordt gestart met een scan van de huidige situatie, gevolgd door een duidelijke gap-analyse. Teams ontwikkelen vervolgens samen een concreet plan om te groeien naar een optimale samenwerking. Teams worden in hun ontwikkeling begeleiding door interne teamcoaches. Om de implementatie te versterken, zijn werkgroepen gevormd en is actief afgestemd met andere transitieprogramma's. Daarnaast is een samenwerking gestart met een promovendus van de Rijksuniversiteit Groningen, die verder onderzoek doet naar de ontwikkeling van teams binnen Noorderpoort.

Vanaf 2025 begeleiden we teams bij het formuleren van een gezamenlijke opdracht, het verhelderen van structuren en rolverdelingen en het optimaal benutten van talenten. Per team nemen we verschillende onderzoeken af en verstrekken we begeleiding op maat. Leidinggevend worden getraind in coachend leiderschap, zodat de beweging ook vanuit het management kan worden versterkt. Met deze aanpak zet Team aan Zet een belangrijke stap in de duurzame verandering van de manier waarop teams binnen Noorderpoort functioneren.

Innovatie

Noorderpoort versterkt haar toekomstbestendigheid door innovatie centraal te stellen. Het transitieprogramma Innovatie richt zich op het bevorderen van een cultuur waarin vernieuwing en onderzoek een belang-

rijke rol spelen. Dit gebeurt aan de hand van drie speerpunten: het organiseren van innovatie, het bevorderen van samenhang en verdieping en het bijdragen aan vernieuwend onderwijs.

In 2024 is een belangrijke stap gezet met de keuze voor een ROC-breed innovatie-ecosysteem, dat innovatie niet alleen ondersteunt, maar ook structureel verankert binnen de organisatie.

Tevens is in 2024 een gedeelde visie op innovatie geformuleerd. Dit proces begon met een brede verkenning en afstemming binnen de organisatie, waarbij inzichten van zowel interne als externe partijen zijn meegenomen om tot een gedragen koers te komen. Naast het ontwikkelen van een visie is ook het gesprek gestart over het inrichten van een *change portfolio*, waarmee innovatieprojecten beter kunnen worden geprioriteerd en beheerd. De volgende stap is de verdere verkenning van Kritieke Prestatie Indicatoren (KPI's), waarmee de voortgang van innovaties meetbaar wordt en de impact inzichtelijk.

Het ecosysteem biedt niet alleen kaders en sturing, maar bevordert ook de samenwerking tussen lopende innovatie-initiatieven en zorgt voor een structurele aanpak van innovatie binnen Noorderpoort. Het leer-netwerk *Center for Teaching & Learning* (CTL) speelt hierin een ondersteunende en faciliterende rol. Onderwijsprofessionals worden ondersteund met kennis uit verschillende vakgebieden, inzichten uit onderzoek en toepassing van de nieuwste technologieën, waardoor innoveren, onderzoeken en professionaliseren hand in hand gaan. Ook de Spotlight-experimenten

1. Over Noorderpoort

zijn een belangrijk onderdeel van de innovatie-aanpak. De laagdrempelige aanpak van deze experimenten heeft geleid tot diverse vernieuwingen, waarvan het verbreden en verbinden van behaalde resultaten een essentieel aandachtspunt blijft.

Door innovatie effectief te organiseren en optimaal gebruik te maken van interne en externe netwerken, bouwt Noorderpoort aan een duurzame en impactvolle innovatiestructuur die docenten en studenten inspireert en actief betreft.

Professionalisering

Het transitieprogramma Professionalisering heeft als ambitie om van Noorderpoorters wendkrachtige professionals te maken. Vanuit het programma zijn diverse projecten en activiteiten gestart en is een aantal leerlijnen in 2024 sterk doorontwikkeld.

Het programma maakt impact vanuit 3 leerlijnen:

- Oog voor de mens
- Oog voor de (bege)leider
- Oog voor doorontwikkeling

De leerlijn Oog voor de (bege)leider heeft in 2024 veel aandacht gekregen. In een wereld vol verandering is het belangrijk om leiders handvatten mee te geven om hun medewerkers mee te nemen in deze veranderingen. In 2024 is met een externe partij een trainingsprogramma ontwikkeld voor 8 startende leidinggevendenden. Daarnaast is er voor leiderschap een themamiddag over verzuim aangeboden, zijn er vanuit het CvB bijeenkomsten georganiseerd om leiderschap mee te nemen in DNA-veranderingen en is de eerste



uit een reeks van vier verplichte leiderschapsdagen georganiseerd rondom de nieuwe onderwijsvisie en besturingsfilosofie.

De veranderende wereld, waarin de DNA-samenwerking een rol speelt, vraagt om persoonlijk leiderschap en het leren omgaan met veranderingen. Dat geldt voor alle Noorderpoorters. Vanuit de pijler Oog voor de mens zijn daarom activiteiten voor alle medewerkers uitgezet, zoals een lezing van Maarten van der Weijden en meerdaagse trainingen rondom verbindende communicatie en persoonlijk leiderschap.

In de pijler Oog voor doorontwikkeling is dat wat al werkt verbeterd. De leergang LC is versterkt met modules over Design Thinking. De leergang Integraal Samenwerken is verbreed en uitgezet binnen DNA. De leergang beroepspedagogiek is geadopteerd door Noorderpoort en met eigen trainers versterkt. De leergang Programmamanagement voor programmamanagers en practoren is in het najaar gestart. In 2025 worden alle leergangen nogmaals aangeboden en doorontwikkeld. Een aantal externe trainers is het afgelopen jaar ingezet om onze eigen interne programma's te versterken en te verduurzamen.



2. Het werkveld

2.1 Strategische samenwerkingsverbanden

DNA

De DNA-samenwerking krijgt steeds meer vorm en heeft impact op onze praktijk. Met de bestuurlijke fusie tussen Drenthe College en Terra, bestaan de partners sinds januari 2024 uit DCTerra, Noorderpoort en Alfa-college. In dit hoofdstuk lees je over de belangrijke ontwikkelingen in 2024.

Educatie & Inburgering verzorgd door Alfa-college en Noorderpoort

Sinds 1 januari verzorgen het Alfa-college en Noorderpoort samen het onderwijs op gebied van Educatie & Inburgering binnen de arbeidsmarktregio Groningen. Organisatorisch wordt dit gezamenlijke onderwijs uitgevoerd vanuit het Alfa-college.

Samenwerkingsovereenkomst (SOK) definitief

Na goedkeuring door de Raden van Toezicht en positief advies van de medezeggenschap, is de SOK definitief vastgesteld. Met deze overeenkomst verbinden de bestuurders zich aan het gezamenlijk optrekken in het behoud en versterken van het regionale mbo-aanbod. De SOK is als het ware de paraplu boven de DNA-samenwerking, gericht op het denken en werken vanuit het geheel van DNA met verschillende juridische mogelijkheden voor samenwerking op specifieke onderdelen.

Lancering DNA Next

Op 22 januari is de nieuwe samenwerking DNA Next gelanceerd. Dit betreft een strategische samenwerking voor bij- en omscholing voor bedrijven en volwassenen. Op de nieuwe website dna-next.nl zijn alle mogelijkheden te bekijken. Voor deze samenwerking is een specifieke samenwerkingsovereenkomst vastgesteld.

2. Het werkveld

Samenwerking op het gebied van Economie & Ondernemen

Noorderpoort en Alfa-college hebben de handen ineen geslagen op het gebied van Economie & Ondernemen. Het doel is om nu en in de toekomst een kwalitatief goed en breed opleidingsaanbod in Groningen te kunnen blijven bieden. Daartoe is een samenwerkingsovereenkomst vastgesteld.

DNA Digitaal

Afgelopen zomer is de businesscase DNA Digitaal besproken. Alleen een volledige samenwerking op het gebied van digitalisering zorgt ervoor dat DNA Digitaal blijvend kwalitatief kan bijdragen aan de ambities van DNA als één onderwijsaanbieder (bijv. op gebied van flexibilisering, LLO, datagedreven werken en AI). Daarom is besloten gefaseerd toe te werken naar één werkorganisatie DNA Digitaal, door te starten met fase 0, de ontwerpfase. De ontwerpfase loopt tot eind 2025. Fase 1, de inrichtingsfase, loopt van eind 2025 t/m 2026. Fase 2, de implementatiefase, loopt van 2027 t/m 2029. Na iedere fase is er een besluitvormingsmoment voordat de stap naar de volgende fase kan worden gemaakt.

Samenwerking Zorg & Welzijn Assen

De samenwerking rondom Zorg & Welzijn in Assen is de afgelopen jaren verstevigd en er zijn door DCTerra en Noorderpoort diverse stappen gezet. In 2024 is een samenwerkingsovereenkomst opgesteld voor de duur van drie schooljaren. Enerzijds om de rechten en plichten tussen 2024-2025 t/m 2026-2027 voor de beide onderwijsinstellingen te beschrijven, anderzijds

om de governance-structuur goed te definiëren. De concept samenwerkingsovereenkomst ligt voor bij medezeggenschap en RvT.

Regievoering DNA projecten en processen

Om de regie en aanscherping van de DNA-samenwerking te borgen is er een regiegroep gevormd bestaande uit drie directeuren van de verschillende ROC's. Deze directeuren hebben een regisserende en verbindende rol. Er wordt gewerkt vanuit drie programmalijnen: opleidingsportfolio, innovatie (inclusief Centers for Teaching & Learning) en bedrijfsvoering.

Nij Begun

In 2024 heeft de agenda voor Nij Begun, gericht op herstel en sociaaleconomisch perspectief voor Groningen en Noord-Drenthe, vorm gekregen. Samen met onze DNA-partners Alfa-college en DCTerra hebben we input gegeven voor de agenda via een *four-pager* waarin we onze ambities, inbreng en mogelijke bijdragen beschrijven. Daarnaast hebben we actief deelgenomen aan verschillende experttafels om zo onze studenten en het mbo in onze regio goed op de kaart te zetten. We zien het mbo als belangrijke partner voor de uitvoering van de agenda. Deze agenda staat naast het bestaande Nationaal Programma Groningen. Kijk voor meer informatie op nijbegun.nl.

Nationaal Programma Groningen

In 2024 is het [Provinciaal Programmaplan 2024-2029](#) vastgesteld. Noorderpoort participeert in de programmalijn Onderwijs en Arbeidsmarkt - Werken aan Ontwikkeling. We richten ons op het realiseren van ontwikkelmogelijkheden voor alle mensen in de regio.

Akkoord van Groningen / Masterplan Campussen

De uitvoering van de [agenda Akkoord van Groningen](#) is volgens plan verlopen. Dit jaar is mede door het [Masterplan Campussen](#) de samenhang en verbinding op directeursniveau versterkt. Vanwege de start van Nij Begun en de daarmee samenhangende governance (in ontwikkeling), is ervoor gekozen om geen nieuwe initiatieven/projecten vanuit het Akkoord op te pakken. Voor het Masterplan Campussen lag de focus op het voorbereiden van de uitvoerende fase. Noorderpoort participeert in het begeleidingsteam en een aantal campusinitiatieven, we blijven daarin het belang van de regio benadrukken. Intern is verankering van de plannen onder andere geborgd door de vorming van een stuurgroep campusontwikkeling en het aanwijzen van vaste aanspreekpunten.

Universiteit van het Noorden

In 2024 draaiden we als mbo voor het eerst volop mee binnen de samenwerking van de [Universiteit van het Noorden](#) (UvhN). Ook participeerden we met verschillende projectaanvragen vanuit het mbo in de derde ronde van het Aanjaagfonds van de UvhN. Meerdere van deze projecten zijn gehonoreerd. Dit zien we als een mooie oogst, die past bij de emancipatieslag van het mbo.

2. Het werkveld

Algemene samenwerkingsverbanden

Noorderpoort werkt zowel op instellings- als school-niveau samen met diverse partners in de regio. In 2024 zijn de volgende formele samenwerkingsverbanden gesloten:

- Verlenging Leerbanen Noorderpoort in het kader van het project 'Kansrijk! Leren en Werken'.
- Samenwerkingsovereenkomst DNA ([Zie 2.1](#)).



Internationale samenwerkingen en mobiliteit

2024 stond in het teken van het ontwikkelen en implementeren van een nieuwe visie en prioriteiten voor internationalisering, met als doel optimaal en transparant gebruik te maken van de Erasmus+-subsidie. Een belangrijk speerpunt was de pijler Inclusie & Diversiteit, gericht op het geven van extra aandacht aan groepen voor wie buitenlandervaringen minder vanzelfsprekend zijn. Dit is uitgerold in de regio. Hierdoor zijn 157 studenten van niveau 1 en 2 naar het buitenland geweest.

Daarnaast is in samenwerking met de Noorderpoort Academie een belangrijke stap gezet in het professionaliseren van internationale studiereizen. Het streven is om de samenwerking tussen locaties te intensiveren door vertegenwoordigers van iedere school te betrekken, zodat inzichten opgedaan tijdens studiereizen breed gedeeld worden.

Om de processen rondom Erasmus+ verder te stroomlijnen, is in 2024 een conceptbeleid ontwikkeld voor het inzetten en evalueren van de subsidie. Dit geldt voor zowel mobiliteiten als projecten. Deze stappen onderstrepen onze ambitie om internationale mobiliteit en samenwerking verder te versterken.

Als enige ROC in Nederland heeft Noorderpoort een derde Centre of Vocational Excellence-project (CoVE) binnengehaald. Binnen het CoVE-project [H2CoVE](#), waarin waterstof centraal staat, levert publiek-private samenwerking beroepsonderwijs van topkwaliteit voor onze studenten.

2.2 Regionaal Investeringsfonds mbo

RIF-projecten zijn vier jaar durende publiek-private samenwerkingen uit het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF). Door samen te werken met bedrijven en instellingen maken we het mbo-onderwijs aantrekkelijker en moderner.

De Beeldcoalitie

De Beeldcoalitie is een consortium van 31 partners uit onderwijs, werkveld en overheid waarvan Noorderpoort de initiatiefnemer is. De RIF-subsidie voor De Beeldcoalitie werd in mei 2024 toegekend.

Het consortium richt zich op het toekomstbestendig maken van de Film- en audiovisuele sector. De onderwijspartners richten zich daarbij op een betere aansluiting op de zich snel ontwikkelende sector. De Beeldcoalitie wil dit aan de hand van de volgende actielijnen realiseren:

1. Het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs door vernieuwing van de onderwijsinhoud.
2. Het verbeteren van de doorlopende leerlijn vmbo-mbo en mbo-hbo.
3. Het realiseren van hybride contextrijke leeromgevingen.
4. Het professionaliseren van het onderwijs en onderwijsprofessionals om onderwijs en de praktijk beter op elkaar af te stemmen.
5. Leven Lang Ontwikkelen (LLO).

Sinds de aftrap van het project in november 2024 is er gewerkt aan het realiseren van de organisatie en structuur om zo de actielijnen te kunnen gaan uitvoeren. De klankbord- en stuurgroep zijn inmiddels geïnstal-

2. Het werkveld

leerd. Een aantal projecten zijn geïnitieerd en staan in de grondverf, zoals het ontwikkelen van een module filmvisagie en het opzetten van de opleiding Film- en TV Productie. Ook wordt er door diverse partners een Dag van de Groninger Film georganiseerd, waarbij er aandacht is voor innovatie en werkveldontwikkelingen.

Generation Hospitality

Op 1 oktober 2024 eindigde de RIF-periode van Generation Hospitality (GH). De eindrapportage is ingediend bij het ministerie van OCW. We zijn tevreden over de resultaten: onderwijs, overheid en ondernemers zijn beter met elkaar verbonden en de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven is versterkt. Het onderwijs en de praktijk zijn dicht bij elkaar gebracht. Concreet heeft dit geleid tot nieuwe onderwijsroutes, implementatie van nieuwe methodieken en keuzedelen en terugkerende evenementen voor onderwijs, overheid en ondernemers. Door expertise en kennis te delen heeft Generation Hospitality een belangrijke bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van het hospitality-onderwijs en de hospitalitysector in Groningen, Friesland en Drenthe. GH is een belangrijke gesprekspartner in de ontwikkeling van de vrijetijdseconomie in Groningen en Noord-Drenthe, mede-kartrekker van het Noord-Nederlands Hospitality Pact en betrokken bij de Baanbreker Vrijetijdseconomie.

Ondanks uitdagingen hebben we elkaar als partners vastgehouden. We hebben elkaar nodig om de hospitality-professionals van de toekomst op te leiden.

2.3 Praktijkgericht onderzoek

Door interne en externe ontwikkelingen hebben we geconstateerd dat een scherpere visie op onderzoek en practoraten nodig is. De zichtbaarheid en het belang van onderzoek in het mbo vragen om meer expliciete aandacht. Door in DNA-verband en binnen de keten samen te werken, ontstaan er praktische oplossingen voor regionale uitdagingen en wordt de impact van onderwijsinnovatie en onderzoek vergroot. In 2024 is onze mbo-aanvraag zorgtechnologie in DNA-verband gehonoreerd.

Practoren

In 2024 hebben we een visie op onderzoek en practoraten opgeleverd die onze basis vormt. Het onderzoekend vermogen van studenten en medewerkers staat daarin centraal. Onze practoren hebben multidisciplinair praktijkgericht onderzoek uitgevoerd, kennis ontwikkeld met docent en/of studentonderzoekers, verscheidene producten opgeleverd en vormen van professionalisering gerealiseerd.

Voorheen waren de zes practoren van Noorderpoort verschillend gepositioneerd, waardoor er verschil was in de invulling van opdrachtgever- en eigenaarschap en de rol in de organisatie. Om de innovatiekracht van de practoraten te verhogen worden de practoren in 2025 ondergebracht bij de dienst Strategie & Organisatie. Verderop in dit hoofdstuk lees je meer over de verschillende practoraten.

Spotlightexperimenten

Om de impact van experimenten op een positieve innovatiecultuur te bepalen is er in 2024 gestart met een onderzoek naar innovatiecultuur. De uitkomsten zullen worden verbonden met ambities in het innovatie ecosysteem. Doorwerking van de opbrengsten van het onderzoek vormt de volgende stap in onze organisatieontwikkeling. Lees hierover meer in [1.4 Transitieprogramma's](#).

Practoraten

Een practoraat is een expertiseplatform binnen Noorderpoort. Elk practoraat heeft een practor (onderzoeker) en meerdere medewerkers. Zij doen praktijkgericht onderzoek, initiëren samenwerkingen en organiseren activiteiten. Met wetenschappelijke inzichten, nieuwe kennis en praktijkervaringen willen we ons onderwijs verbeteren. In dit hoofdstuk lees je meer over de ontwikkelingen op het gebied van onderzoek in 2024 en over de individuele practoraten.

Practoraat Leven Lang Ontwikkelen

Externe ontwikkelingen

Het practoraat Leven Lang Ontwikkelen (LLO) werkt actief samen met noordelijke kennisinstellingen binnen de Onderzoeksgroep Leercultuur. Een belangrijke uitkomst van deze samenwerking is de LLO-monitor Noord-Nederland. De practor is tevens actief lid van het kernteam van het Kennispunt Leven Lang Ontwikkelen van de MBO-raad. In een aflevering van

2. Het werkveld

[Tijpcast](#) vertelde ze in oktober 2024 meer over de rol van het mbo bij een leven lang ontwikkelen.

Het practoraat blijft, samen met ROC Nijmegen, betrokken bij de ontwikkeling van de landelijke skillstaal CompetentNL. Deze skillstaal wordt ontwikkeld door UWV, SBB en TNO en getest op toepasbaarheid in onder andere de kwalificatiedossiers. Het is de bedoeling dat er eind 2025 wordt gestart met de vertaling van de dossiers naar CompetentNL.

In augustus 2024 heeft het practoraat een interventie-onderzoek binnen ZINN afgerond, met de hoofdvraag 'Hoe kan informeel leren onderdeel van de identiteit van de organisatie worden?'. De resultaten laten zien dat het bewustzijn en de acceptatie van informeel leren binnen ZINN zijn toegenomen. Het practoraat onderzoekt nu hoe het model uit het onderzoek breder kan worden toegepast binnen andere organisaties. In september verscheen hierover een artikel van de practor in het tijdschrift [Volwassenleren](#).



Interne ontwikkelingen

De skillsgerichte arbeidsmarkt blijft zich ontwikkelen, met groeiende belangstelling voor skillsgericht leren, begeleiden en werken. Het practoraat speelt hierin een verbindende en aanjagende rol, met aandacht voor thema's als validering, microcredentials, professionalisering, innovatie en studentwelzijn.

Onlangs is de tweede fase van het onderzoek naar de impact van de Skillspas op het zelfvertrouwen en de zelfregie van studenten afgerond. Alle studenten hebben inmiddels toegang tot de Skillspas. De Skillspas biedt studenten de mogelijkheid om gedurende de loopbaan skills in beeld te brengen die gedeeld kunnen worden met werkgevers, begeleiders en opleiders. In de derde fase wordt de rol van de Skillspas voor, tijdens en na de BPV verder onderzocht. Steeds meer onderwijsteams willen starten met de Skillspas. Het practoraat biedt hiervoor een introductietraining aan.

Practoraat Burgerschap

Met het practoraat Burgerschap onderzoeken we de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs in het mbo, met als doel het verbeteren van de kwaliteit van dit onderwijs. In 2024 heeft het practoraat een sterke focus gelegd op (PhD)-onderzoek en de toepassing daarvan. Het doel is kennis te verzamelen, te delen en te verspreiden, zowel binnen Noorderpoort als landelijk. We beschrijven hier een aantal van de hoogtepunten van 2024.

Onderzoek en publicaties

Op het gebied van onderzoek en publicaties zijn er verschillende stappen gezet. Een paper over school-

kenmerken, dat onderdeel uitmaakt van een dissertatie (hoofdstuk 3), is ingediend bij *Pedagogische Studiën*. Ook is een artikel over effectief burgerschapsonderwijs ingediend bij een internationaal tijdschrift. In samenwerking met NRO/NWO is de publicatie [Duurzame Opbrengst Practoraten](#) opgeleverd. Ook is er in opdracht van het ministerie van OCW, een [overzichtsstudie](#) uitgevoerd die als input heeft gediend voor de toekomstige verplichting van scholen om burgerschapsonderwijs te monitoren.

Ontwikkeling meetinstrumenten

Er is een landelijke pilot gestart met het instrument BurgerschapMeten MBO, in samenwerking met ROVICT. Dit instrument is afgestemd op de nieuwe kwalificatie-eisen en wordt kosteloos beschikbaar gesteld voor Noorderpoort. Daarnaast wordt, samen met de Academische Werkplaats van de UvA en onder begeleiding van OCW en de Inspectie, een instrument ontwikkeld om de sociale kwaliteit van onderwijs te meten.

Onderzoeksconsortia en samenwerkingen

Het consortium Nieuwswijsheid is opgezet is samenwerking met de Rijksuniversiteit Groningen, onder leiding van prof. dr. Joëlle Swart. Daarnaast wordt samengewerkt met de Hogeschool van Amsterdam aan een lessenserie voor docentprofessionalisering rondom democratiesimulaties. Verder is er betrokkenheid bij het project Als Woorden Tekortschieten, een initiatief van het Fonds voor Cultuurparticipatie en het Zorg & Innovatieforum.

2. Het werkveld

Advies en internationale betrokkenheid

De practor is lid van de Advieskring Opleidingseisen MBO-Docenten Burgerschap en de beoordelingscommissie voor de Nederlandse Onderwijspremie mbo. Daarnaast is er een bijdrage geleverd aan het NWO-project Verkennen Examinering Burgerschap MBO, dat zich richt op de examinering van burgerschap in het mbo. In april 2024 is een webinar gegeven voor de Europese Unie over kwaliteitszorg in mbo-burgerschapsonderwijs in Nederland.

Uitdaging: Docentprofessionalisering

De leergang Burgerschap 2.0 is van start gegaan, in samenwerking met de DNA-partners en NHL, voor het versterken van professionaliteit en verantwoordelijkheid binnen teams.

Practoraat Mobiliteit en Energietransitie

Met het practoraat Mobiliteit en Energietransitie realiseert Noorderpoort nieuwe opleidingen voor de regio in een toekomstbehoudende organisatie. Innovatie in de nieuwe inhoudelijke thema's (zoals waterstof) gaat samen met organisatorische ontwikkeling. Hier worden subsidieprojecten voor ontwikkeld die we in samenwerking met andere kennisinstellingen, overheden en het werkveld realiseren. Deze projecten kunnen regionaal, nationaal en internationaal van aard zijn. Inhoudelijke thema's zijn: waterstoftechnologie, batterijtechnologie, duurzame stadslogistiek, deelmobiliteit, autonome mobiliteit en Hyperloop.

Vanuit het practoraat worden nieuwe trainingen en opleidingen ontwikkeld, zowel voor het initieel onder-

wijs als in het kader van Leven Lang Ontwikkelen. Het practoraat beheert online netwerken, waaronder een aantal communities in Teams en de website [Duurzame Slimme Mobiliteit](#). Via het practoraat is Noorderpoort partner in [HiveMobility](#), een kenniscentrum waarin organisaties samenwerken aan slimme en innovatieve mobiliteit voor inwoners van stad en regio. Landelijk is het practoraat betrokken bij het PractoratenPlatform Energietransitie.

Reflectie en perspectief

Innovatie is in 2024 krachtiger georganiseerd in de techniekopleidingen. Dit is bereikt door de structurele inzet en professionele ontwikkeling van docenten op de nieuwe thema's die aansluiten bij de strategische positionering van Noorderpoort. Innovatiedocenten spelen samen met de programmamanager techniek, relatiemanager, controller, projectondersteuners, teammanagers en de directeur een sleutelrol in de innovatie rondom het bestaande onderwijs. Het doel is om Noorderpoort sterker te positioneren in het opleidingsaanbod op het gebied van duurzame, slimme mobiliteit en de energietransitie, in nauwe samenwerking met regionale en (inter)nationale opleidingen en partners.

Practoraat Zorg en Technologie

Het practoraat Zorg en Technologie draagt bij aan een duurzame en toekomstbestendige zorg- en welzijnssector, waarin technologie vanzelfsprekend is. We stimuleren sociale en technologische innovaties door samen te werken met studenten, docenten en professionals in onderzoekswerkplaatsen in de regio. Daarnaast versterken we het onderwijs met praktijk-

gericht onderzoek en ontwikkelen we de onderzoekende houding van studenten. Hierbij werken we nauw samen met de CoVE Care About IT, de Technologie & Zorg Academie in Groningen en Drenthe, Health Hub Roden en HIP PPS Health Noord. Binnen het DNA-practoraatsteam is er een goede samenwerking tussen 19 docent-onderzoekers, de practor en een ondersteuner (samen 6 fte).

In oktober 2024 vond de tussentijdse audit plaats. Het auditteam was positief over de behaalde resultaten (zoals de doorlopende leerlijn Onderzoekend vermogen), de verankering in het onderwijs en de sterke samenwerking tussen onderwijs en de beroepspraktijk.

Belangrijke resultaten in 2024:

- Op 13 juni 2024 vond de practorale rede plaats met meer dan 250 aanwezigen uit het onderwijs en de zorg- en welzijnspraktijk.
- 100 mbo- en 50 hbo-studenten deden in 2024 praktijkgericht onderzoek in onderzoekswerkplaatsen, met focus op zorgtechnologie (DNA en Hanze).
- Er werden twee hackathons georganiseerd vanuit de Health Noord-samenwerking.
- Samen met Windesheim is lesmateriaal ontwikkeld over 'lage digitale gezondheidsvaardigheden' voor mbo- en hbo-studenten.
- De leergang voor docenten om professioneel te werken in leergemeenschappen is van start gegaan.
- Een aanjaagbijdrage ontvangen vanuit de Universiteit van het Noorden voor een interdisciplinair robotica-project.

2. Het werkveld

Practoraat Digitaal Vakmanschap en Center for Teaching & Learning

In het najaar van 2023 heeft het practoraat een voorstel ingediend voor de subsidieaanvraag voor de regeling voor Centers for Teaching & Learning (CTL). Deze aanvraag is in april 2024 toegekend. De komende drie jaar kunnen we het CTL ontwikkelen, dit gebeurt in samenwerking met de DNA-partners.

Het CTL is gericht op het ondersteunen van de innovatiebeweging in de instellingen. We werken vanuit de pijlers professionaliseren, onderzoeken en innoveren, waarbij we kennisdeling en ondersteuning organiseren. Binnen DNA zien we het CTL als een lerend innovatienetwerk. We vormen geen nieuwe dienst, maar verbinden bestaande initiatieven (zoals practoraten, de Academies, i-coaches etc.) en gaan gericht werken aan innovatie die bijdraagt aan de strategische doelstellingen.

In 2024 is gewerkt aan het verbinden en inrichten van de bestaande initiatieven. De eerste stappen in het versterken van de ondersteuning en kennisdeling zijn gezet. In 2025 zal dit tot uitvoering gaan komen. Een van de strategische innovatiedoelen van Noorderpoort is digitale transformatie. Aandachtsgebieden vanuit het practoraat Digitaal Vakmanschap worden ondergebracht bij het CTL. Het gaat hierbij onder andere om onderwerpen als AI, XR (o.a. Virtual Reality), digitale open leermaterialen en het ontwikkelen van praktische en kritische digitale vaardigheden voor docenten en studenten. Op deze thema's gaan we gericht professionaliseren, onderzoeken

en innoveren. De ondersteuning en kennisdeling op deze thema's gaan we beter faciliteren. Hiervoor wordt onder andere een Educatieve Technologie Lab ingericht op de Noorderpoortlocatie aan de Muntinglaan.

Practoraat Ondernemend Leren met en van de SDG's in het mbo

In 2023 is het practoraat Ondernemend leren met en van de SDG's in het mbo gestart. In dit practoraat werken Noorderpoort en Terra MBO samen om de Sustainable Development Goals (SDG's) toe te passen in het onderwijs in Noord-Nederland.

Het doel van het practoraat is om de SDG's nog steviger te verankeren in het onderwijs. Ons onderzoek gaat in op de vraag:

"Hoe beïnvloedt het pedagogisch en didactisch handelen van docenten tijdens ondernemend leren het leerproces voor duurzame ontwikkeling?"

Hiervoor kijken we naar de ingezette pedagogiek van docenten, succesvolle interventies voor het leerproces en handelingsbekwaamheid van studenten, het creëren van werkvormen als interventies en het evalueren van de bijdrage van ervaringsleren aan handelingsvaardigheid. Ook wordt in gesprek met docenten geïnventariseerd wat zij nodig hebben voor verdere ontwikkeling.

Resultaten en activiteiten 2024

- Publicatie van het [Onderzoeksmagazine](#), de eerste publicatie van het practoraat.
- Verschillende vormen van impactonderzoek.
- Het ontwerpen van zes impactinterventies met ontwerpkaart.

- Eerste impactinterventies en opgebrachte resultaten.
- De installatie van Marjan Nijenbanning als Practor Ondernemend Leren met en van de SDG's in het mbo op 22 november 2024.
- De publicatie van de impact-rede van Marjan: [Impact Doen](#).

Practoraat Digitaal Veilige Apparatuur

Het practoraat Digitaal Veilige Apparatuur doet praktijkgericht onderzoek naar veilige digitalisering in organisaties. We willen het bewustzijn onder kleine en (middel)grote bedrijven vergroten. Dat doen we door kennis te delen en praktische oplossingen te ontwikkelen en beschikbaar te maken. Het practoraat is in 2021 gestart vanuit het programma Cyber Security Noord-Nederland.

Doelen

Het belangrijkste doel is onze samenleving beter te beschermen tegen cyberaanvallen. Daarom willen we cybersecurity-oplossingen ontwikkelen en uitvoeren. We breiden bestaande oplossingen uit en doen onderzoek naar nieuwe oplossingen. Daarnaast willen we passende, (vernieuwende) leermiddelen ontwerpen en in de praktijk gebruiken. Dit past bij de wens in SK35 om skills uit de 21ste eeuw in verschillende opleidingen in te zetten. Ten slotte willen we bewustzijn creëren over de noodzaak voor digitaal veilige apparatuur. Dit geldt voor zowel studenten en docenten als voor organisaties waar Noorderpoort medewerkers opleidt.

2. Het werkveld

2.4 NPO

Leerlingen en studenten verdienen volwaardig onderwijs en een goede toekomst. Het Nationaal Programma Onderwijs helpt studenten om leerovereenkomst in te halen en het onderwijs te verbeteren. NPO heeft een looptijd van 2021 tot 2024.

NPO in 2024

In 2024 is de laatste € 1.050.000 besteed aan NPO-activiteiten. De subsidieregeling is gestopt per 1 augustus 2024. De volgende scholen/diensten hadden nog middelen voor het afronden van de geplande NPO-activiteiten:

School/dienst	Beschikbare middelen
Regio	€ 88.092
EPB	€ 144.859
TEC	€ 405.979
KUN	€ 166.671
IDV	€ 74.958
Diensten	€ 170.850

De middelen zijn uitgegeven aan de bekende thema's, namelijk studentenwelzijn, onderwijs, digitalisering, bedrijfsvoering en gebouwen. Op deze onderwerpen zijn voorheen plannen geschreven in de scholen. Bovenstaande scholen hebben in 2024 de plannen afgerond met de nog daarvoor beschikbare middelen.



Hierbij een beknopte samenvatting van enkele activiteiten:

- Studiecentrum ad € 776.000
Er is en blijft veel aandacht voor studentenwelzijn. Met de middelen die nog beschikbaar waren zijn studiecentra ingericht en de instroomactiviteiten aangescherpt. Daarnaast zijn de scholen verder ingericht om rust en ruimte te creëren voor studenten. Vanaf 2025 ontvangt elke school specifieke middelen voor studentwelzijn.
- Flexibel en modulair onderwijs ad €100.000
Soepele in- en doorstroom genereren. Er is een uitgebreide intake gerealiseerd.
- (extra) studentbegeleiding ad €100.000
Extra begeleiding voor (nieuwe) studenten.
- Voortzetten digitaliseringsslag ad €75.000
Begeleidingsdashboard BI en digitalisering ICT.

Project nazorg

Het OCW heeft in 2024 middelen beschikbaar gesteld voor extra nazorg. Het gaat om een bedrag van € 253.503. De subsidie is door de scholen gebruikt om studenten tijdens hun opleiding en na diplomering extra te ondersteunen bij hun stap naar werk of een vervolgopleiding.

Inhoudelijk zijn de volgende stappen gezet:

- Er is intensief contact geweest met examen-kandidaten om ze extra te ondersteunen en begeleiden naar werk of een vervolgopleiding.
- Indien nodig vonden er extra begeleidings- of voortgangsgesprekken plaats.
- Een loopbaanadviesgesprek op school, waarin extra begeleiding op weg naar de arbeidsmarkt wordt aangeboden.
- Een nabelronde in oktober/ november na de diplomering. Hierin vroegen we of de student goed terecht is gekomen, iets heeft gemist en extra hulp nodig heeft.

Studenten ervaren deze aanpak als positief. Bovenstaand proces zien we als opmaat naar de nazorgplicht voor mbo-instellingen.

Voor 2025 is € 251.000 beschikbaar voor nazorg. De huidige activiteiten kunnen daarmee gecontinueerd worden.

2. Het werkveld

2.5 Kwaliteitsagenda



Deze kwaliteitsafspraken-paragraaf is een zelfstandig leesbare paragraaf over de manier waarop Noorderpoort in 2024 is omgegaan met de door ons geformuleerde maatregelen in de kwaliteitsagenda 2024-2027. Per doelstelling beschrijven we de geleverde inspanningen en voortgang, tot nu toe geboekte resultaten en reflecteren we op de indicatoren en samenwerking met in- en externe samenwerkingspartners. We geven aan of er bijgestuurd moet worden en zo ja hoe wij bijsturen.

Deze verantwoordingsparagraaf is in januari 2025 opgesteld op basis van de op dat moment beschikbare gegevens op indicatoren (zie bijlage A en B). Deze data komen naar verwachting niet exact overeen met de data die door OCW beschikbaar wordt gesteld in de e-file. Hierdoor bestaat de kans dat we andere conclusies over de voortgang trekken op basis van de beschikbare data in maart en mei 2025. Dit beschrijven we in de e-file.

In 2024 hebben we verschillende stappen gezet in de uitvoering van de Kwaliteitsagenda 2024-2027, met als doel de kwaliteit van het onderwijs structu-

reel te verbeteren. Op alle doelstellingen wordt inzet gepleegd in lijn met onze Strategische Koers 2035. Naast dat er op doelstellingsniveau veel afstemming en samenwerking plaatsvindt met externe stakeholders en samenwerkingspartners gebeurt dit ook op centraal strategisch niveau. Onze strategische koers is ons uitgangspunt in het prioriteren van uit te voeren maatregelen.

We zijn tevreden over de betrokkenheid van stakeholders, trots op de uitgevoerde maatregelen tot nu toe en hebben specifiek aandacht voor het leren van elkaar en delen van de successen tussen verschillende thema's. Dit komt ook terug in de beoordeling van de voortgang op de doelstellingen uit de Kwaliteitsagenda.

Hoewel we met tevredenheid reflecteren op de gezette stappen, blijven we ons bewust van de uitdagingen op het gebied van onderwijskwaliteit. In reactie op de



herstelopdracht vanuit het SKO, de bevindingen van KBA Nijmegen en de uitkomsten van onder andere de instellingsdialoog, is een plan van aanpak ontwikkeld om het onderwijsrendement te verbeteren. Voor een uitgebreide toelichting op deze onderzoeken en het plan van aanpak, zie [4.2 Monitoren van kwaliteit](#).

Doelstelling 1.1:

Gelijkwaardige behandeling van studenten

Tevreden met de voortgang

Na de geslaagde pilot in 2023, konden in 2024 alle mbo-studenten (van ouder dan 16 jaar) deelnemen aan de Groningse introductieweek: de KEI-week. Een mooie stap vooruit om mbo-studenten meer te betrekken bij het Groningse studentenleven. Daar gaan we ook in 2025 voortvarend mee verder, waarbij de uitdaging is om deze introductieweek echt in te bedden in het mbo. Ook op studentensportvlak hebben we in 2024 een volgende stap gezet. De pilot om mbo-studenten te laten sporten via ACLO-sportaanbod wordt gedraaid door Noorderpoort, Alfa-college, Terra MBO en ROC Menso Alting. Deze pilot wordt uitgebreid van 50 naar 75 plekken en richt zich specifiek op laatstejaars mbo-studenten.

De samenwerkingen lopen voorspoedig en zijn in 2024 geïntensiveerd. Op basis van de evaluatie is het niet nodig om bij te sturen op de inzet van maatregelen of de ambitie bij te stellen.

2. Het werkveld

Doelstelling 1.2:

Studentenwelzijn, integrale veiligheid en inclusiviteit

Deels tevreden met de voortgang

De aandacht voor studentenwelzijn en het bundelen van krachten op zowel inhoud als aanpak heeft geleid tot verbeteringen in samenwerking en structuur op verschillende organisatieniveaus. De uitwerking van begeleidingstrajecten zoals SLB en BAT heeft een vaste plek gekregen in de plannen van teams. Er is scholingsaanbod op het gebied van persoonlijke ontwikkelingen voor zowel studenten als medewerkers. Initiatieven zoals instroombegeleiding, NEXT en STORM worden verder uitgewerkt tot structurele vormen van (preventieve) begeleiding. We werken hard aan het structureren van de communicatie- en implementatielijnen, zodat succesfactoren en resultaten duidelijker worden. Focus op begeleiding en veiligheid binnen de BPV behouden onze aandacht.

Er is op dit moment nog onvoldoende data beschikbaar om de effecten van de maatregelen te kunnen meten. Het kost tijd om gerichte onderzoeken binnen de organisatie verder uit te zetten en te analyseren. Wel laat al beschikbare data zien dat er een toename is van studenten met extra ondersteuningsbehoefte(n); zowel in aantal als complexiteit.

De verschillende (sub-)teams, rollen en taken binnen ons onderwijs en de studentbegeleiding maken het soms nog onduidelijk welke communicatie en implementatie-lijnen er (meer nodig) zijn. We werken aan de

verbinding van zowel interne als externe samenwerkingen. Dit zal bijdragen aan een consistentere overzicht van voortgang en resultaten.

Op basis van de evaluatie is het niet nodig om bij te sturen op de inzet van maatregelen of de ambitie bij te stellen.

Doelstelling 1.3:

Begeleiding van school naar werk

Deels tevreden met de voortgang

Het instroombeleid is geüpdatet en geprofessionaliseerd. De aanpak heeft geleid tot duidelijke afspraken en contactpersonen, en de bijzondere instroom wordt beter ondersteund. We werken aan de concretisering van inzet op niveau 2, kleinere klassen, centrale coördinatie van studentbegeleiding en verzuimaanpak. Het aantal VSV'ers daalt hiermee op niveau 2. We zijn beter in staat om studenten binnen onze school te



houden of goed te begeleiden naar ander onderwijs. We verwachten eind 2025 meer effect van ingezette maatregelen te zien in de data.

De interne en externe samenwerkingen verlopen goed. Lijnen zijn kort en het is helder wie waarvoor verantwoordelijk is, en indien anders is hier goed overleg over. De VSV-taskforce evalueert de doelstellingen en deze worden geagendeerd bij het provinciaal afstemmingsoverleg en het mbo-scholenoverleg.

Op basis van de evaluatie is het niet nodig om bij te sturen op de inzet van maatregelen of de ambitie bij te stellen. Wel zal er extra aandacht voor bovenstaande thema's gevraagd worden bij de directie.

Doelstelling 1.4:

In- en doorstroom in de beroepskolom

Deels tevreden met de voortgang

Binnen verschillende scholen wordt de verbinding met het VO actief gezocht om gezamenlijk opleidingsanalyses te maken en de link tussen het vo en mbo te verbeteren. De samenwerking binnen het Platform mbo-hbo is verder versterkt, met duidelijke vooruitgang in gezamenlijke projecten. Het Platform mbo-hbo fungeert als een goed voorbeeld van hoe samenwerking kan bijdragen aan het behalen van doelstellingen. Het onderzoek naar de transitie van mbo naar hbo is nog niet afgerond. Het eindrapport wordt in maart 2025 verwacht.

2. Het werkveld

Ten opzichte van de 0-meting zien we een positieve ontwikkeling in studiesucces in het eerste jaar mbo (startersresultaat). Het is echter lastig te duiden in hoeverre ingezette maatregelen hierop van invloed zijn. We nemen actief deel aan de netwerken waar Noorderpoort onderdeel van uitmaakt en de uitwisseling met andere onderwijsinstellingen levert waardevolle input die bijdraagt aan het behalen van de ambitie. We versterken elkaar hierin.

Op basis van de evaluatie is het niet nodig om bij te sturen op de inzet van maatregelen of de ambitie bij te stellen.

Doelstelling 1.5: **Laaggeletterdheid**

Tevreden met de voortgang

Er zijn zorgen over de taalvaardigheid van studenten. We zien dat met name studenten met een anderstalige achtergrond moeite hebben om de leerstof te volgen. Daarnaast ervaren meerdere onderwijsteams handelingsverlegenheid in het ondersteunen van deze groep studenten ([zie ook 3.5 – Taal](#)). Docenten hebben zich georganiseerd in werkgroepen om gezamenlijk beleid te ontwikkelen voor Nederlands. Hierbij worden onderzoeksresultaten uit de beschreven maatregelen geïntegreerd. De focus op Nederlands en rekenvaardigheden heeft geleid tot meer samenhang in beleid en uitvoering. De toename van studenten voor wie Nederlands de tweede taal is, vraagt om een urgente en meer geïntegreerde aanpak. Bij het verminderen van laag-

geletterdheid wordt vooral ingezet op studenten met Nederlands als tweede taal. In het te ontwikkelen taalbeleidsplan wordt ingezet op de taalvaardigheid van alle studenten.

Er is veel samenwerking met zowel interne als externe partners. De samenwerking verloopt over het algemeen goed, mede doordat er overeenstemming is over de doelstellingen. Er lopen meerdere initiatieven en projecten die op elkaar aansluiten en elkaar versterken. Binnen projecten wordt structureel geëvalueerd. Op basis van de evaluatie is het niet nodig om bij te sturen op de inzet van maatregelen of de ambitie bij te stellen.

Doelstelling 2.1: **Duurzame perspectieven arbeidsmarkt**

Deels tevreden met de voortgang

Loopbaanontwikkeling- en begeleiding (LOB) is organisatorisch goed weggezet binnen Noorderpoort. Extern zoeken we op landelijk niveau maar ook met bijvoorbeeld het VO de verbinding op. Binnen verschillende lagen van de organisatie wordt, in verbinding met elkaar, LOB vormgegeven. Er is een duidelijke focus op het effect van LOB op de student. De verbinding tussen het Expertisepunt LOB, LOB-netwerk Noord, vo-mbo en mbo-hbo verloopt goed. We werken hard aan de verbinding tussen LOB-initiatieven intern en de externe initiatieven m.b.t. kansrijk opleiden. Binnen sommige vakgebieden (zoals techniek) is deze verbinding er al. De tevredenheid van studenten over hulp bij de keuze

over verder leren of werken is stabiel positief. De data vertellen ons dat studenten vanuit school meer hulp willen hebben om een keuze te kunnen maken over doorstuderen en/of aan het werk gaan. We verwachten de effecten van de maatregelen aankomende jaren duidelijk terug te zien in de data. Op dit moment is de inzet van maatregelen nog niet duidelijk terug te zien in de instroomcijfers van de beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio.

We sturen bij op de inzet van maatregelen door specifiek aandacht te hebben voor het thema 'kansrijk opleiden' en wat dit betekent voor ons onderwijs.

Doelstelling 2.2: **Stagebeleid en stagediscriminatie**

Tevreden met de voortgang

De tevredenheid van studenten over begeleiding vanuit de instelling en/of het leerbedrijf tijdens de stage is 0.1 (op een schaal van 5 totaal) lager dan de vorige meting. Een structurele en projectmatige aanpak is in 2024 gestart om hier in 2025 voortgang in te boeken. We verwachten de effecten van ingezette maatregelen in schooljaar 2025-2026 te zien.

Het Stagepact wordt op een gestructureerde en projectmatige manier aangepakt. 2024 stond in het teken van verkennen en onderzoeken, waarna concrete voorbereidingen zijn getroffen voor een meldpunt, een 0-meting en objectieve stagematching. Er is inzicht verkregen in wat er speelt binnen de organisatie, over

2. Het werkveld

welke data we beschikken en welke behoeften er bij stakeholders zijn. We werken hard aan de verbetering van begeleiding en aan het uitbannen van stagediscriminatie. De dialoog, met name met ondernemers, wordt gevoerd over de thema's voldoende stageplaatsen en passende vergoeding.

We beschikken nog niet over data betreffende het aantal meldingen over stagediscriminatie binnen Noorderpoort. In 2025 wordt het meldpunt gelanceerd. Er wordt veel tijd en energie gestoken in relatiebeheer met interne en externe stakeholders, zowel op operationeel niveau als op strategisch niveau. De reacties op de samenwerkingen zijn positief en constructief. Reflectie gebeurt binnen het Stagepact en tijdens strategische overleggen met stakeholders.

Op basis van de evaluatie is het niet nodig om bij te sturen op de inzet van maatregelen of de ambitie bij te stellen.

Doelstelling 2.3: **Om- en bijscholing**

Deels tevreden met de voortgang

De om- en bijscholing kent binnen Noorderpoort twee sporen: het bekostigde deel en het onbekostigde deel (vormgegeven in de samenwerking DNA Next). We richten ons momenteel vooral op formele mbo-diploma's en certificaten, met een duidelijk beeld van het aanbod, de samenwerking met opdrachtgevers en het maatwerk dat wordt geboden. Er ligt voor DNA Next



een onderbouwde begroting met groeiambities en er worden per hoofdbranche marktplannen opgesteld om de doelstellingen te realiseren. Op dit moment ligt de focus vooral op deze om- en bijscholing. Voor meer informatie over de ontwikkelingen omtrent DNA Next verwijzen we naar 1.4 – Leven Lang Ontwikkelen. In 2025 hebben we meer aandacht voor het bekostigde BBL-aanbod binnen Noorderpoort. Hierbij focussen we op de tekortsectoren in het noorden. Dit vormt de basis voor het mogelijk inzetten van BBL-beleid.

De samenwerking met externe opdrachtgevers en brancheorganisaties ondersteunt het aanbod van om- en bijscholing. Er wordt gewerkt aan marktplannen en groeiambities in samenwerking met onderwijsinstellingen en bedrijven. Reflectie gebeurt via kwartaalrapportages en evaluaties met opdrachtge-

vers. We zetten in op het versterken van de koppeling met interne stakeholders om het inzicht in voortgang en impact te vergroten.

Op basis van de evaluatie is het niet nodig om de ambitie bij te stellen. Wel zal de inzet op maatregelen geïntensiveerd worden met specifieke aandacht voor ons bekostigde BBL-aanbod.

Doelstelling 3.1: **Nederlands en rekenen**

Deels tevreden met de voortgang

Hoewel het taal- en rekenbeleid nog niet volledig is geactualiseerd, is er aanzienlijke vooruitgang geboekt in de voorbereidingen. Meerdere docenten staan klaar om bij te dragen aan de ontwikkeling van het beleid. Er lopen mooie initiatieven, zoals de pilot rekenen met Memorylab, die bijdragen aan betere samenwerking en kwaliteitsverbetering. De samenwerking met DNA-partners versterkt deze ontwikkelingen. Het actualiseren en versnellen van het beleid voor taal en rekenen blijft een belangrijke prioriteit, evenals het verduidelijken van deskundigheidseisen voor docenten.

Uit de JOB-enquete van 2023 blijkt dat de tevredenheid van studenten over de lessen Nederlands en rekenen niet veranderd is. De maatregelen zijn gericht op verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en de deskundigheid van docenten. De verwachting is dat dit wel degelijk effect zal hebben op de tevredenheid van studenten.

2. Het werkveld

Op basis van de intern beschikbare gegevens zien we voor rekenen een positieve trend in het aantal studenten dat het getoetste examenniveau haalt. Het percentage studenten dat het getoetste examenniveau Nederlands haalt is minder positief. Hier hebben we aandacht voor middels onze maatregelen. De effecten van de maatregelen op zowel de studenttevredenheid als op het behalen van het getoetste examenniveau worden pas na implementatie zichtbaar.

Er is veel samenwerking met zowel interne als externe partners. Deze verloopt over het algemeen goed. De implementatie van het geactualiseerde beleid zal een extra beroep doen op deskundigheidsbevordering, hierover is afstemming met interne en externe partners. Binnen projecten wordt er structureel geëvalueerd. Binnen losse samenwerkingen gebeurt dit minder structureel.

Voor wat betreft de inzet van maatregelen sturen we bij op de planning; zowel het taal- als rekenbeleid worden in 24-25 ontwikkeld i.p.v. in 23-24. Op basis van de evaluatie is het niet nodig om de ambitie bij te stellen.

Doelstelling 3.2: **Burgerschapsonderwijs**

Deels tevreden met de voortgang

We werken hard aan aantrekkelijker burgerschapsonderwijs en hebben hierin forse stappen gezet. Helaas zien we dit nog onvoldoende terug in de studentbeoordelingen. De lessen burgerschap scoren in de JOB-monitor 2024 iets beter dan in 2022, maar blijven met een

3,1 onvoldoende scoren. De huidige indicator biedt nog onvoldoende inzicht in de voortgang van onze doelstelling. Daarom richten we ons nadrukkelijk op het meten van de impact van de ingezette maatregelen. Tegelijkertijd onderstreept deze score de urgentie om het burgerschapsonderwijs verder te verbeteren.

In 2024 zijn hierin belangrijke stappen gezet. In samenwerking met NHL-Stenden is een leergang Wereldburgerschap opgezet die in februari 2025 start. Ook worden nieuwe kwalificatie-eisen gekoppeld aan programma's zoals Noorderpoort Duurzaam en Diversiteit & Inclusie. De focus op burgerschapsonderwijs wordt verder uitgewerkt, met data-analyse en nauwe samenwerking met docenten om onderwijsaanbod en methodieken te verbeteren.

De samenwerking met externe partners verloopt goed; men weet ons te vinden en wij hen als het gaat om burgerschapsonderwijs. Ook met de andere onderwijsinstellingen hebben we goed contact. Onder begeleiding van een externe adviseur evalueren we regelmatig wat bijdraagt aan concrete verbeteringen in programma's en projecten. Dit ondersteunt de bredere doelstelling van burgerschapsonderwijs en versterkt regionale samenwerkingen. Wanneer we activiteiten organiseren met externe partijen, worden deze altijd geëvalueerd om leerpunten op te halen.

Op basis van onze evaluaties concluderen we dat we de juiste stappen zetten. Vooralsnog zien we dan ook geen aanleiding om de ingezette maatregelen bij te sturen of onze ambitie aan te passen.

Doelstelling 3.3: **Carrièreperspectief personeel**

Tevreden met de voortgang

Het doorstroombeleid voor docenten is al een jaar in werking, en het aantal LC-docenten is gestegen. Daarnaast is een talent- en carrièrecentrum gestart, is de in- en doorstroom verbeterd en is recruitment en loopbaanbegeleiding geprofessionaliseerd. Hier wordt positief op gereageerd door de organisatie. De werving van zij-instromers is succesvol, met grote aantallen deelnemers aan wervingsbijeenkomsten.

Evaluaties laten zien dat de tevredenheid stijgt en de uitval afneemt. Het streefpercentage voor doorstroom moet worden vertaald naar scholen om gerichte, inhoudelijke, verbeteringen te realiseren naast dat een percentage wordt behaald. De aandacht voor de begeleiding van nieuwe medewerkers wordt gecontinueerd.

Begin 2025 worden de uitkomsten van een nieuw medewerkersonderzoek verwacht. De samenwerking met externe partners, zoals andere onderwijsinstellingen, verloopt goed. We werken nauw samen met onze DNA-partners (DCTerra en Alfa-college), wat onder andere al heeft geleid tot een gezamenlijk aanbod van professionaliseringsactiviteiten. We werken toe naar één academie. Inhoudelijk worden de verschillende thema's geëvalueerd.

Op basis van de evaluatie is het niet nodig om bij te sturen op de inzet van maatregelen. We verwachten de doelstelling van 40% LC-docenten binnen afzienbare tijd te behalen. De OR is van mening dat een

2. Het werkveld

hoger percentage wenselijk is, mede met het oog op de toekomstige SPP. Hierover voeren we gesprekken. Wanneer de 40% is bereikt, evalueren we of de ambitie bijgesteld moet worden.

Doelstelling 3.4: **Onderzoek en innovatie**

Tevreden met de voortgang

Innovatie en onderzoek zijn steviger gepositioneerd binnen Noorderpoort, met een focus op samenwerking en een innovatie-ecosysteem. We zijn nu bijvoorbeeld kennis- en innovatienetwerkpartner van onder andere Universiteit van het Noorden en eigenaar van multilevel innovatie zorgtechnologie. Er is een visie ontwikkeld met thema's voor 2025-2035 waarin het Center for Teaching & Learning onderdeel is van het innovatieve ecosysteem. Experimenten worden systematisch onderzocht en geïntegreerd in opschalingsplannen. Dit draagt bij aan het innovatieklimaat en biedt richting voor toekomstige projecten. Momenteel loopt het generieke onderzoek naar de effecten van experimenten op de innovatiecultuur. Excellentie voor studenten is gegroeid in aanbod en aantal studenten. Er is een visie op onderzoek en practoraten vastgesteld. De langetermijneffecten van de innovatievisie en de impact van practoraten zijn nog onduidelijk en vereisen verdere evaluatie.

Het aantal practoraten is geen ambitie op zich binnen Noorderpoort. We zetten in op het inhoudelijk beter benutten van de uitkomsten en de manier van werken.

De samenwerking op het gebied van innovatie en onderzoek verloopt constructief en omvat ketensamenwerking op regionaal, nationaal en internationaal niveau. Dit heeft geleid tot een gelijkwaardiger positie van het mbo ten opzichte van het hbo en wo. Initiatieven als practoraten versterken de samenwerking met onderwijsinstellingen en bedrijven. Reflectie vindt plaats via periodieke peilmomenten, dataverzameling en onderzoek.

Op basis van de evaluatie is het niet nodig om bij te sturen op de inzet van maatregelen of de ambitie bij te stellen.

3. De student

3.1 Voorlichting en toelating

Toelatingsbeleid en welkom

Bij Noorderpoort is iedereen welkom – of je nu student bent of medewerker. Ons instroombeleid is erop gericht dat iedereen kennismakt met elkaar, met de opleiding en met het beroepenveld. Zo voorzien we studenten van heldere informatie, bijvoorbeeld over de ondersteunende fondsen die beschikbaar zijn voor studenten die financieel extra ondersteuning nodig hebben.

Wij willen dat dit welkom duidelijk voelbaar is in ons instroombeleid. Daarom organiseren we groepsbijeenkomsten en, indien nodig, aanvullende individuele gesprekken. In deze gesprekken bespreken we bijvoorbeeld extra ondersteuning of hulp bij de studiekeuze. We inventariseren vóór de inschrijving of de student die ondersteuningsbehoefte heeft. Dit zorgt voor een begeleidingsadvies, waardoor de student bij de start van de opleiding een passende begeleiding krijgt.

Er is veel aandacht voor het verstrekken van informatie over onder meer toelatingseisen, begeleidingsstructuren, financiële maatregelen en keuzemomenten. We zorgen voor een eenduidige uitvoering van het welkom door instroombegeleiders en studieadviseurs te trainen. In 2024 zijn de instroomprocedures aangescherpt en hebben we instroomwijzers ontwikkeld. Daarnaast hebben scholen de ruimte om de kennismaking met de opleiding of het beroep op hun eigen manier vorm te geven.

Numerus fixus

Elk jaar besluit het College van Bestuur, vóór de start van het studiejaar, op welke punten mag worden afgeweken van de wettelijke toelatingseisen en welke specifieke instroomprocedures gelden. Deze afwijkingen zijn alleen mogelijk in de volgende situaties:

- Er zijn onvoldoende BPV-plaatsen beschikbaar.
- Er is een vastgesteld instroomvolume op basis van arbeidsmarktperspectief.
- Er gelden aanvullende vooropleidingseisen of een afwijkende instroomprocedure, zoals audities of een sporttest.

3. De student

Voor het studiejaar 2024/2025 zijn zeven opleidingen aangemerkt met een numerus fixus. Bij alle opleidingen konden alle aspirant-studenten direct worden geplaatst, waardoor er geen loting plaatsvond. Ook voor de opleiding Danser is er geen loting uitgevoerd; de aanmeldingen werden geregistreerd en afgehandeld door het Lucia Marthas Institute for Performing Arts.

Bindend Studieadvies (BSA)

Het mbo is verplicht om elke nieuwe student in leerjaar één van de opleiding een bindend studieadvies te geven. Dit is uiteengezet in het beleid Bindend Studieadvies Noorderpoort. Het afgeven van een negatief bindend studieadvies is een uiterst middel om aan te geven dat er geen diplomaperspectief is voor de student. Voorafgaand aan een bindend negatief studieadvies wordt er altijd een voorlopig advies gegeven. De persoonlijke omstandigheden worden meegewogen bij het advies. Na het afgeven van een definitief negatief studieadvies wil Noorderpoort de student graag begeleiden naar een passend vervolgtraject. Noorderpoort gaat behouden om met het verstrekken van definitieve negatieve studieadviezen. In 2024 zijn er 19 negatieve bindende studieadviezen afgegeven. Studenten die in een hoger jaar zijn ingestroomd, ontvangen geen BSA meer.

Mbo-studentenfonds

Het mbo-studentenfonds is de opvolger van de tijdelijke regeling Voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen. Het fonds is bedoeld voor financiële ondersteuning en voor de aanschaf van verplichte onderwijsleermiddelen.

Het mbo-studentenfonds is onderdeel van de wetgeving Versterking positie mbo-studenten. Voor Noorderpoort is een bedrag van €280.029 beschikbaar gesteld. Het fonds is bedoeld voor vier doelgroepen: Lid van studentenraad/studentenorganisatie, Bestuurlijk of maatschappelijk actief, Weinig geld, toch studeren en Studievertraging door bijzondere omstandigheden. De mbo-instelling heeft de bevoegdheid om uitzonderingen te maken op de bestaande doelgroepen. Uitzonderingen vallen onder de hardheidsclausule.

Hoe is het binnen Noorderpoort geregeld?

De aanvraag wordt beoordeeld door de toetsingscommissie van Noorderpoort. Studenten ontvangen schriftelijk bericht van de uitkomst. In de eigen administratie moet worden opgenomen hoeveel studenten binnen welke doelgroep ondersteuning hebben gekregen uit het mbo-studentenfonds. Meer informatie over de doelgroepen is te vinden op noorderpoort.nl.

Cijfers

Op dit moment wordt er vooral door doelgroep 1 (lid studentenraad) en doelgroep 3 (weinig geld, toch studeren) gebruik gemaakt van het mbo-studentenfonds. Voor de andere doelgroepen zijn nog geen aanvragen binnengekomen. Het aantal aanvragen voor doelgroep 3 is zo goed als gelijk gebleven. Er is een toename van studenten 18+ en BBL die om financiële hulp of advies vragen.

Terugkoopregeling

Naast financiële ondersteuning in de vorm van het mbo-studentenfonds, werken we ook met de terugkoopregeling verplichte onderwijsleermiddelen. In de JOB-monitor gaf maar liefst 41% van de 260.000 ondervraagde mbo-studenten aan dat ze niet alle boeken en lesmaterialen gebruiken. Om die reden hebben alle mbo-scholen sinds schooljaar 2021-2022 een verplichte terugkoopregeling. Ook Noorderpoort past de verplichte terugkoopregeling toe.

Toewijzing Mbo-studentenfonds per doelgroep:

	Doelgroep	Aantal studenten	Totaal van de toekenning	Gemiddelde hoogte van de toekenning	Gemiddelde duur van de toekenning
1a	Studentenraad	Aanvragen: 18 Toewijzing: 18	€12.793,31	€710,74	1 Schooljaar
1b	Studentenorganisatie	Aanvragen: 0 Toewijzing: 0			
2	Bestuurlijk of maatschappelijk actief	Aanvragen: 0 Toewijzing: 0			
3	Weinig geld, toch studeren	Aanvragen: 240 Toewijzing: 240	€177.896	€741	1 Schooljaar
4	Studievertraging door bijzondere omstandigheid	Aanvragen: 0 Toewijzing: 0			

3. De student

Hoe is het binnen Noorderpoort geregeld?

Indien studenten onderwijsleermiddelen hebben aangeschaft die ongebruikt zijn gebleven, kunnen zij gebruikmaken van onze terugkoopregeling, mits zij aan de gestelde voorwaarden voldoen. In 2024 hebben meerdere Noorderpoortstudenten verzoeken ingediend voor de terugkoopregeling, waarvan een deel is gehonoreerd en het bijbehorende bedrag is uitbetaald. Er wordt een systeem ontwikkeld dat ons in de toekomst zal voorzien van inzicht in het aantal gehonoreerde en afgewezen verzoeken. De CSR heeft de regeling eind 2024 extra onder de aandacht gebracht bij studenten.



3.2 Student, Onderwijs en Begeleiding (SOB)

Begin 2025 is de naamswijziging van de dienst Onderwijs & Studentenwelzijn vastgesteld, de dienst gaat verder onder de naam Student, Onderwijs en Begeleiding (SOB). Met aansturing van een interim-directie is in 2024 onder de werktitel ‘expertise-centrum’ vanuit een brede samenstelling van teams onderzoek gedaan naar een werkwijze waarin onderwijskwaliteit en studentbegeleiding vanuit een breed perspectief geborgd konden worden. Er werd gezocht naar een passende, toekomstbestendige samenwerking – en die is gevonden. Begin 2025 is deze samenwerking vastgesteld en heeft deze dienst officieel de naam Student, Onderwijs en Begeleiding (SOB) gekregen. De opbouw en daarmee versterking van deze samenwerking wordt voortgezet in 2025, evenals het verdiepen van de visie. Thema’s waar deze dienst een bijdrage aan levert zijn studentenwelzijn, met programma’s als STORM en NEXT, instroombeleid, studentbegeleiding, examinering, kwaliteitszorg en onderwijsaanbod. De zelfevaluatie aan de hand van het referentiewaardenmodel laat zien dat we vooruitgang hebben geboekt op de strategische doelen. Financieel is positief gepresteerd. Dankzij gerichte kostenbeheersing en hogere inkomsten is er een kleiner tekort dan verwacht.

3.3 Studentenwelzijn

De Raad van Toezicht en het College van Bestuur hebben besloten om vanaf 2024 drie jaar lang extra middelen ten behoeve van studentenwelzijn vrij te maken vanuit het eigen vermogen van Noorderpoort. De extra middelen zijn onder andere bedoeld om te investeren in de onderwerpen instroom, studieloopbaanbegeleiding (SLB), loopbaanoriëntatie (LOB) en vroegtijdig schoolverlaters (VSV).

De middelen worden in drie jaar tijd afgebouwd. De middelen voor de komende drie jaar zijn:

Jaar	Totaal	Gealloceerd aan scholen	Loopbaan-centrum	Daling
2024	1.500.000	1.300.000	200.000	
2025	1.184.000	1.030.000	154.000	-21%
2026	986.000	855.000	131.000	-17%

Op basis van het aantal ingeschreven studenten zijn de middelen aan de scholen toegekend. Daarnaast geldt er een opslag voor scholen met een hoog VSV-percentage.

Alle scholen hebben plannen geschreven op deze extra toegekende middelen. De plannen hebben een sterke focus op het verbeteren van studentenwelzijn door middel van gerichte begeleiding, maatwerktrajecten en professionalisering van het onderwijspersoneel. Pedagogiek is een terugkerend thema, met veel aandacht voor het versterken van het pedagogisch klimaat en de relatie tussen docenten en studenten. De mate

3. De student

van detail en de nadruk op de vier gebieden (VSV, Instroom, LOB, SLB) verschilt per plan.

Daarnaast is er specifiek aandacht voor depressief en suïcidaal gedrag door middel van het project STORM. In schooljaar 2023-2024 hebben we de pilot STORM uitgevoerd in 10 klassen op twee verschillende locaties. Naar aanleiding van de depressie- en suïcidescreeening hebben we met 45 studenten een opvolgesprek gevoerd. Van deze 45 studenten waren 12 nog niet in beeld bij de ondersteuningsstructuur van de betreffende locatie. Voor deze studenten is passende ondersteuning en/of externe hulpverlening gestart.

Voorafgaand aan de pilot hebben de deelnemende SLB'ers een gatekeepertraining gevolgd om handvatten te krijgen voor het signaleren van depressief en suïcidaal gedrag en het gesprek met de student hierover te voeren. SLB'ers gaven aan deze training zeer waardevol te vinden en meerdere teams en teammanagers zijn geïnteresseerd in de training. In het schooljaar 2024-2025 zal deze training ook buiten de pilot aangeboden worden.

3.4 Begeleiding en ondersteuning

Studiecentra

Tijdens de covidperiode zijn studiecentra in het leven geroepen om studenten extra begeleiding en een rustige plek om te studeren te bieden. Dit concept is doorontwikkeld met NPO-gelden. Inmiddels heeft Noorderpoort ervoor gekozen om de studiecentra te borgen binnen Noorderpoort.

Door continuïteit en informatievoorziening worden de studiecentra steeds bekender onder studenten en medewerkers en is het aantal studenten dat de studiecentra gebruikt aanzienlijk gestegen. In het schooljaar 2023-2024 hebben 3.467 studenten gebruik gemaakt van de studiecentra. Dit is 26,97% van de studenten, een verdubbeling van het percentage in het schooljaar daarvoor. Deze cijfers laten zien dat een groot deel van onze studenten baat heeft bij de studiecentra op locatie. De studiecentra blijven werken aan het verbeteren van hun begeleiding.

Aan- en afwezigheid

Bij Noorderpoort geloven we dat elke student uniek is en een waardevolle bijdrage levert aan onze gemeenschap. Verzuim kan een signaal zijn van onderliggende uitdagingen, en daarom hanteren we een benadering die draait om begrip, ondersteuning en samenwerking. Om dit te versterken, hebben we afgelopen jaar een netwerk van verzuimcoördinatoren opgezet. Dit heeft geleid tot een nieuwe werkwijze en een vernieuwd verzuimprotocol met de focus: "Samen naar een succesvolle toekomst: We missen je en willen je helpen om te slagen." Hiermee onderstrepen we onze

toewijding om studenten te ondersteunen in plaats van te straffen. Door een omgeving te creëren waarin studenten zich gezien, gemist en gewaardeerd voelen, moedigen we hen aan om regelmatig aanwezig te zijn en actief deel te nemen aan hun leerproces. Dit betekent ook een verschuiving in onze aanpak: van sturen op uren naar sturen op aanwezigheid. Om dit goed te faciliteren, is het essentieel dat studieloopbaanbegeleiders de juiste ondersteuning krijgen.

Nieuwe Wegen en New Fit

Nieuwe Wegen biedt twee begeleidingstrajecten aan:

- Nieuwe Wegen helpt jongeren bij hun (her)oriëntatie op een studie.
- New Fit helpt jongeren stabiliseren, zodat ze weer naar school kunnen en tot leren komen.

Het traject Nieuwe Wegen loopt inmiddels zes jaar en heeft een solide onderwijsprogramma ontwikkeld. New Fit is na drie jaar bezig met een doorontwikkeling om nog beter aan te sluiten bij de kwetsbare doelgroep en de grenzen van de coaches goed te bewaken. Tot schooljaar 2022-2023 functioneerden beide teams los van elkaar. Inmiddels vormen ze één onderwijsteam, waarvoor in december 2024 een teammanager is aangesteld. Het team richt zich sterk op de verdere professionalisering van beide trajecten. Een van de uitdagingen is de veranderende doelgroep en de complexiteit van de problematiek bij de deelnemende studenten. De verbinding met (externe) samenwerkingspartners is noodzakelijk om passende begeleiding te blijven bieden.

3. De student



In cijfers

Bij Nieuwe Wegen zijn in 2024 75 studenten begeleid. Van deze studenten stromen 63 studenten uit naar een nieuwe opleiding, stromen 2 studenten uit naar het VO en worden 10 studenten overgedragen aan leerplicht of een doorstroomcoach.

Bij New Fit zijn in 2024 95 studenten begeleid. Van deze studenten stromen 17 uit naar een nieuwe opleiding, stromen 15 studenten door naar Nieuwe Wegen, worden 21 studenten overgedragen aan leerplicht of het doorstroompunt en stromen 9 studenten uit naar een andere passende plek. Het resterende aantal wordt nog begeleid om later uit te stromen.

Diagnostiek- & Ondersteuningsteam (DOT)

Noorderpoort heeft een eigen Diagnostiek- & Ondersteuningsteam. Het DOT houdt zich bezig met:

- Het toekennen van faciliteiten.
- Consultatieaanvragen en verwijzingen vanuit de scholen m.b.t. leer- en gedragsproblemen.
- Het behandelen van DUO-aanvragen.
- Het afnemen van capaciteitentesten en taal- en rekenonderzoeken.

Daarnaast zet het DOT de eigen expertise in door een bijdrage te leveren aan allerlei ontwikkelingen binnen Noorderpoort die te maken hebben met begeleiding en ondersteuning van studenten: Passend examineren,

het project STORM, het project Data Ondersteunend Onderwijs, aandachtsfunctionarissen op het gebied van huiselijk geweld en kindermishandeling en de pilot Memorylab ten behoeve van rekenvaardigheid.

Passend onderwijs

Afgelopen schooljaar is gewerkt aan verbeterslagen op gebied van begeleiding op de scholen:

- De instroom van studenten met ondersteuningsbehoeften is aangescherpt. Hierin is gekeken naar de rol van instroombegeleiders, gebruik van nieuwe studentvriendelijke brochures en het wettelijk “verplicht” inventariseren van de begeleidingsbehoeften van studenten voor de instroom. Bij evaluatie bleek dat dit zowel door instroombegeleiders als studenten als positief wordt ervaren.
- We hebben landelijk meegedaan met onderzoek naar passende begeleiding bij stage (Verbeteragenda Passend Onderwijs). Ook is er op eigen initiatief intern onderzoek gedaan naar hetzelfde onderwerp. De resultaten van deze onderzoeken bieden een goede basis voor verbeterpunten in beleid en uitvoering voor de komende periode.

3. De student

3.5 Onderwijsaanbod

Wendbaar georganiseerd onderwijs (flexibilisering)

Eind 2024 is er een interdisciplinaire kerngroep samengesteld voor de integrale aanpak van flexibilisering van ons onderwijs. Dit in lijn met de gekozen route: flexibiliseren door te standaardiseren. Hieruit volgt een plan van aanpak, dat in februari 2025 wordt voorgelegd aan de directie. Doel hiervan is het vormen van uniforme kaders, afspraken, processen en systemische ondersteuning die het voor Noorderpoort mogelijk maken om wendbaar georganiseerd onderwijs aan te bieden.

Onderwijslogistiek

In onze systemen kiezen studenten zelfstandig hun keuzedelen. Deze manier van werken wordt breder uitgerold, zodat dit straks ook geïmplementeerd kan worden voor andere onderwijsproducten. Hiermee bouwen we verder aan een omgeving waarin studenten zelfstandig hun leereenheden kiezen. Om de student meer regie te geven over zijn/haar eigen leerroute, zijn we in 2024 gestart met een functionaliteit waarbij het aanbod van leereenheden wordt getoond in de portal. Op deze manier krijgt de student inzicht in de mogelijkheden van het samenstellen van een meer gepersonaliseerde leerroute en de ondersteuning die daarvoor beschikbaar is. Zowel afgeronde, als huidige en toekomstige leereenheden worden getoond. In 2025 willen we hier de eerste praktijkervaring mee op gaan doen. Daarnaast kunnen ook digitale innovaties zoals eduID en een nieuw videoplatform bijdragen aan flexibilisering van ons onderwijs.

Keuzedelen

Met bijna 300 keuzedelen in het actuele Noorderpoort-aanbod, is er altijd voldoende keuze voor de student. In 2024 is, onder aansturing van de coördinator keuzedelen, een grote slag geslagen in het op orde brengen van de basis. Ons aanbod is onder de loep genomen, niet aangeboden keuzedelen zijn verwijderd uit het aanbod en alle keuzedelexamenplannen (KEP's) zijn overgezet naar het meest recente format.

In PowerBI is de keuzedelensectie aangepast zodat de meest actuele overzichten op elk moment gegenereerd kunnen worden. Teams voeren voorafgaand aan de toevoeging van keuzedelen overlapchecks uit. Tevens worden maandelijks voor alle teams overlapchecks uitgevoerd zodat er geen sprake is van ondoelmatige overlap tussen een gekozen keuzedeel en een kwalificatie. De unitcoördinatoren communiceren eventuele ondoelmatige overlap naar de teams. Noorderpoort heeft geen gebruik gemaakt van de bevoegdheid om af te wijken van de koppeling van keuzedelen aan de kwalificatie van de opleiding. Ook heeft Noorderpoort geen gebruik gemaakt van de bevoegdheid om één of meer onderdelen van een beroepsopleiding aan te bieden die niet behoren tot de kwalificaties of de keuzedelen

Wijzigingen onderwijsaanbod

In 2024 zijn er drie nieuwe beroepsopleidingen gestart bij het Noorderpoort. Dit betreffen de opleidingen Allround mediamaker, Allround medewerker AV-producties en Mediamanager. Er zijn geen opleidingen gestopt.

Basisvaardigheden

Wereldburgerschap

In 2024 zijn er vanuit burgerschap samen met de programma's Noorderpoort Duurzaam, Diversiteit en Inclusie, Internationalisering en Noorderpoort Next belangrijke stappen gezet richting een meer geïntegreerd en toekomstgericht programma voor Wereldburgerschap. Samen met de burgerschapsambassadeurs hebben we de visie op burgerschap herschreven en een jaarkalender opgesteld.

De visie vormt de basis van het meerjarenprogramma Wereldburgerschap 2024-2027, dat gericht is op het versterken van burgerschapsonderwijs in alle teams, het creëren van meer samenhang binnen de scholen en het bieden van een duidelijke aanpak om dit te realiseren. Dankzij dit programma hebben we stappen gezet richting een meer integrale aanpak, waarbij we niet alleen inspelen op de huidige behoeften, maar ook een stevig fundament hebben gelegd voor de verdere ontwikkeling van burgerschapsonderwijs, inclusief aankomende veranderingen zoals de nieuwe kwalificatie-eisen.

In samenwerking met NHL-Stenden is een leergang Burgerschap voor docenten ontwikkeld, die in het voorjaar van 2025 start. De programmamanager is bovendien betrokken bij de landelijke schrijfgroep voor de nieuwe kwalificatie-eisen. Door samenhang te creëren tussen diverse thema's zoals Sustainable Development Goals (SDG's), digitaal burgerschap en de Inner Development Goals (IDG's), leggen we een fundament voor toekomstgericht, kwalitatief hoogwaardig burgerschapsonderwijs.

3. De student

Taal

In lijn met de ambities uit de Noorderpoort Kwaliteit-sagenda werkt Noorderpoort aan het verbeteren van de taalvaardigheid van de studenten. We zetten in op de verdere professionalisering van docenten, het versterken van ons ondersteuningsaanbod aan anderstaligen en het herijken van het Taalbeleid. Als eerste stap in het herijken van het Taalbeleid is een taalscan uitgezet onder alle docenten. Ongeveer 250 docenten hebben de vragenlijst ingevuld. De resultaten laten zien dat ruim de helft van de bevroegde docenten knelpunten ziet als het gaat om de taalvaardigheid van studenten. Bijna 80% van de docenten geeft aan dat studenten met een anderstalige achtergrond moeite hebben om mee te komen met de leerstof. Meerdere teams geven aan handelingsverlegen te zijn als het gaat om de ondersteuning van anderstalige studenten.

Dit bevestigt de noodzaak voor deskundigheidsbevordering als aandachtspunt in het Taalbeleidsplan. Voor professionalisering op het gebied van NT2 is samen met DNA-partners subsidie aangevraagd die in december 2024 is toegekend. In het begin van 2025 start een breed samengestelde projectgroep met het ontwikkelen van een nieuw Taalbeleidsplan. Een sub-werkgroep richt zich op het beleid op het gebied van de ondersteuning van anderstaligen.

Rekenen

Noorderpoort werkt aan het verbeteren van de rekenvaardigheid van studenten. In 2024 is veel aandacht uitgegaan naar het ontwikkelen van een netwerk van rekendocenten en het versterken van de kwaliteit van

het rekenonderwijs. Daarnaast zetten we in op het herzien van ons rekenbeleid, dit zal in 2025 ontwikkeld worden. Noorderpoort doet mee aan een onderzoek naar de toepassingsmogelijkheden van de tool MemoryLab voor rekenonderwijs in het mbo. MemoryLab is een adaptief, remediërend oefenprogramma.

LOB

Loopbaanontwikkeling en -begeleiding is het geheel van activiteiten waarmee het onderwijs de student ondersteunt bij het ontwikkelen van zijn zelfsturend vermogen en loopbaancompetenties. LOB is een wettelijk onderdeel van onze driedovoudige kwalificering: opleiden voor een vak, voor een vervolgopleiding en voor goed burgerschap. LOB-inspanning gedurende de opleiding is een diplomavorwaarde (zonder exameneisen).

De LOB-impuls is in 2021 gestart en heeft mooie ontwikkelstappen gezet. Op (bijna) iedere school zit een LOB-expert die LOB onder de aandacht brengt en zorgt voor verdere inbedding van LOB in het onderwijscurriculum en aanspreekpunt is voor vragen en mogelijkheden.

Op dit moment is de ontwikkeling en de mate van inbedding en uitvoering op de scholen divers. Het is niet voor iedereen duidelijk wat LOB inhoudt, wat het belang is en welke mogelijkheden er zijn. Op advies van LOB-experts is daarom een set van minimale richtlijnen vastgesteld waaraan LOB moet voldoen. We voeren met alle teams een gesprek om te verhelderen hoe LOB in het onderwijscurriculum van een

opleiding is vastgelegd. In maart 2025 is dit afgerond, zodat teams LOB ook in de teamambitieplannen mee kunnen nemen en er in schooljaar 2025-2026 vanuit het LOB-basiskader gewerkt wordt.

Samenwerking

De werkgroep zoekt vanwege de raakvlakken aansluiting bij de ontwikkelingen in het kader van LLO en de Skillspas. Ook binnen DNA-verband is er contact over de inrichting van LOB en leren we van elkaars werkwijze. De werkgroep LOB-impuls werkt daarnaast nauw samen met het landelijke expertisepunt LOB en sluit aan in netwerken om input te leveren en op de hoogte te blijven van ontwikkelingen.

Next

Next is een platform binnen Noorderpoort dat studenten ondersteunt met workshops en voorlichtingen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling, (mentaal) welzijn, welbevinden en veerkracht. Wat begon als een project binnen de NPO-regeling, is inmiddels uitgegroeid tot een vast onderdeel van Noorderpoort.

In 2024 is besloten om het Next-aanbod duurzaam te verankeren binnen de organisatie. De ondersteuning wordt zowel in de klas als via maatwerkoplossingen aangeboden. Binnen het brede aanbod van Next kunnen studenten werken aan hun zelfvertrouwen, leren plannen en organiseren en ontdekken hoe ze effectiever kunnen leren.

In 2024 hebben 228 studenten zich aangemeld voor het Next-aanbod, waarvan 220 daadwerkelijk hebben

3. De student

deelgenomen. In totaal zijn er 93 workshops georganiseerd, waaronder 14 maatwerktrainingen in klassen.

Excellentie

De excellentieprogramma's van Noorderpoort bieden studenten extra uitdaging naast het reguliere lesprogramma. Vanaf voorjaar 2025 valt de coördinatie hiervan onder de dienst SOB. Er is in de begroting van 2025 ruimte voor tien nieuwe programma's, met een maximaal budget van €15.000.

Aangepast beleid voor verduurzaming programma's

Programma's kunnen voor een tweede jaar maximaal 50% van hun begroting aanvragen; de andere helft komt uit de schoolformatie. Zo worden programma's geleidelijk opgenomen in het reguliere aanbod.

Nieuwe Excellentieprogramma's 2024-2025

Van de negentien aanvragen zijn elf programma's goedgekeurd en ontvangen vier bestaande programma's 50% van de begroting. De gehonoreerde programma's scoren hoog op innovatie, eigenaarschap van studenten en het creëren van waarde voor onze studenten.

Skills Heroes

Ook met deelname aan de landelijke Skills Heroes vakwedstrijden bieden we studenten extra uitdaging. In 2024 namen twaalf studenten van tien opleidingen deel aan Skills The Finals, waarbij meerdere podiumplekken werden behaald. Het aantal deelnemers en aanmeldingen voor de kwalificatiewedstrijden blijft jaarlijks toenemen.



Professionalisering

In juni 2024 behaalden zeven Noorderpoort-docenten het certificaat A Teachers Road to Excellence (ATRE), erkend als LC-kwalificatie. In oktober startte een nieuwe groep, waaronder zes docenten van Noorderpoort.

MBOe

MBOe versterkt het landelijke netwerk rondom excellentieonderwijs. In 2024 volgde Paul de Rook (lid College van Bestuur Noorderpoort) Wim van de Pol

(oud-voorzitter van College van Bestuur Noorderpoort) op als voorzitter van de stuurgroep. Verder is er in 2024 een landelijk congres over Excellentie georganiseerd en heeft de werkgroep individuele aanjaagelden gekoppeld aan het werkveld door in samenwerking met Kinki Kappers een landelijk Excellentieprogramma op te zetten.

3. De student

3.6 Examinering

Digitalisering

Eind 2024 is er een doorstart gemaakt met het Project Examinering. Vanuit dit project is in 2023 Engage gelanceerd, de applicatie waarin de examineringsprocessen van Noorderpoort beschreven staan. De doorstart heeft tot doel het gebruik van Engage te doen toenemen.

In 2024 heeft er een pilot met de applicatie Schoolyear plaatsgevonden op een aantal locaties van Noorderpoort. Dit is geëvalueerd en in 2025 nemen we het besluit of de applicatie Noorderpoort-breed wordt aangeschaft.

Ook is er in 2024 een project gestart met betrekking tot het digitaal archiveren van examendossiers. Uiteindelijk is ervoor gekozen om hier het programma DECOS Join voor te gebruiken. Vanaf cohort 2025 archiveren we hierin alle examendocumenten. Er wordt niet met terugwerkende kracht (examendocumenten van voor september 2025) in Join gearchiveerd.

In schooljaar 2023-2024 is er vanuit Informatiemoment gestart met een pilot voor de Onderwijskoppelingen Examinering (OKE). Met OKE is het mogelijk om resultaten van het toetsafnamesysteem geheel geautomatiseerd in Peoplesoft te zetten. Op dit moment wordt getest met de centrale rekenexamens (afgenomen in Remindo). De wens is om dit uiteindelijk voor alle toetsafnamesystemen in te regelen. Aan het einde van 2024 is er een werkgroep samengesteld



die gaat kijken wat de impact van deze koppeling is op de werkwijze van examenbureau, examencommissie, examencentrum en op procedures en processen.

Passend examineren

In het kader van kansengelijkheid zetten we in op passend examineren voor studenten met ondersteuningsbehoefte. Processen in dit kader zijn geoptimaliseerd, met aandacht voor informatievoorziening over de mogelijkheden en de stappen voor het indienen van een aanvraag. Hiervoor is een applicatie voor Peoplesoft ontworpen, in de loop van 2025 staat de lancering daarvan gepland.

Kaders

Er speelt veel op het gebied van examinering, wat onder andere te maken heeft met de flexibilisering van het onderwijs. Binnen de organisatie ontstaat er daarom steeds meer behoefte aan eenduidige kaders rondom examinering. Met behulp van de ervaringscafés voor leden van de examencommissie en de EB-lokaal bijeenkomsten voor medewerkers van het examenbureau, spelen we in op deze behoefte en toetsen we voorstellen voor kaders. Dit gebeurt eveneens in DNA-verband.

Zo heeft de directie aan het einde van 2024 ingestemd met het opstellen van duidelijke richtlijnen en kaders voor het instellen van examencommissies. Deze vraag kwam voort uit de vele wisselingen die de afgelopen jaren plaatsvonden binnen de examencommissies van Noorderpoort, maar ook het wisselen van crebo's die onder een examencommissie vallen. Daarnaast ontstond de vraag naar een eenduidig vrijstellingenbeleid binnen Noorderpoort.

Examencommissies hebben een zekere vrijheid omtrent het verlenen van vrijstellingen, maar signaleren het risico dat examencommissies daarbij verschillend omgaan met hetzelfde bewijsstuk. Dit vrijstellingenbeleid wordt begin 2025 opgeleverd, waarna er advies wordt gevraagd aan de NER.

3. De student

3.7 Klachten, bezwaren en beroepen en verwijderingen

Alle binnenkomende klachten, bezwaren en beroepen worden geregistreerd. In 2024 waren er 63 klachten, 8 meer dan vorig jaar. Een verklaring van deze toename kan zijn dat de klachtenprocedure bekender is geworden, bijvoorbeeld door een banner op de website. Verder lijkt de drempel om een klacht in te dienen ook lager te zijn geworden. Klachten worden vaker ingediend zonder deze eerst proberen op te lossen met de betreffende Noorderpoortmedewerker en als dat niet lukt met diens leidinggevende of directeur.

Soorten klachten

Bij Noorderpoort werken we met drie soorten klachten, met ieder een eigen reglement:

- Klachten en bezwaren die te maken hebben met examenresultaten.
- Klachten die te maken hebben met sociale veiligheid.
- Overige klachten.

De klachten worden ingediend door betrokkenen bij Noorderpoort, zoals studenten, medewerkers, ouders of derden.

Centraal binnengekomen klachten

In 2024 zijn er 63 klachten ingediend bij de klachtencommissie Noorderpoort. Eén daarvan ging over een examenresultaat, er was één formele klacht over sociale veiligheid, 61 waren overige klachten. Van deze 63 klachten zijn er 45 klachten ingediend door studenten en acht door één of twee ouders van studenten. Vier klachten zijn ingediend door

oud-studenten, drie klachten zijn ingediend door medewerkers/ZZP'ers, twee zijn ingediend door een gemachtigde van een student en één klacht is ingediend door een aspirant-student.

Eén klacht kwam binnen via het e-mailadres van de beroepscommissie Examinering. De overige 62 werden via het klachtenformulier ontvangen.

Inhoudelijk zijn de klachten als volgt verdeeld:

Onderwerp	Aantal
Archivering	2
Beroepspraktijkvorming	3
Discriminatie	1
Examenuitslag	1
Examinering	9
Financiën	4
Gedrag personeel	17
Gedrag student	1
Inschrijving	2
Keuzedeel	1
Onderwijskwaliteit	15
Overgang volgend leerjaar	3
Privacy	1
Uitschrijving	2
Veiligheid	1

Afhandeling klachten

41 klachten zijn naar tevredenheid opgelost. Dat wil zeggen dat er een gesprek heeft plaatsgevonden waarbij een voor alle partijen aanvaardbare oplossing is bereikt.

12 klachten zijn na uitleg niet doorgezet. Dat wil zeggen dat Noorderpoort de handelwijze niet heeft aangepast maar klager uitleg heeft gegeven over de totstandkoming en de achtergrond.

Vier klachten zijn niet doorgezet, omdat de school geen contact met de klager kon krijgen. Dit kan zijn omdat de klager anoniem is of omdat de klager ondanks diverse pogingen niet kon worden bereikt door de school.

Twee klachten zijn ingetrokken. Eén klacht is na een hoorzitting door de onafhankelijke klachtencommissie deels gegrond en deels ongegrond verklaard. Eén klacht is niet behandeld wegens termijnoverschrijding. Twee klachten lopen nog.

Bezwaren

Bij de interne geschillencommissie van Noorderpoort zijn in 2024 geen bezwaren van medewerkers binnengekomen. Bij de geschillenadviescommissie van Noorderpoort zijn in 2024 drie bezwaren van studenten binnengekomen. Twee tegen verwijdering, één tegen het verbinden van voorwaarden aan de inschrijving. De bezwaren tegen verwijdering zijn ongegrond verklaard, het bezwaar tegen het verbinden van voorwaarden aan de inschrijving is gegrond verklaard.

3. De student

Beroepen

Vanwege de Wet vroegtijdige aanmelddatum voor en toelatingsrecht tot het mbo is het bindend studieadvies ingevoerd. Deze is verwoord in artikel 8.1.7a van de Wet educatie en beroepsonderwijs. Iedere student die is ingeschreven bij een mbo-opleiding, dient in het eerste jaar een bindend studieadvies te ontvangen. In het studiejaar 2023-2024 is bij hoge uitzondering een negatief bindend studieadvies toegelaten. Tot een beroep heeft dat niet geleid.

Bij één verwijderingszaak is de student in beroep gegaan bij de Raad van State. De student heeft dit beroep gewonnen. Studenten en medewerkers van Noorderpoort kunnen met iedere klacht aan Noorderpoort bij de ombudsman terecht. Zie voor meer informatie [3.8 Verslag van de ombudsman](#).

Verwijderingen

In totaal zijn drie studenten in 2024 van het Noorderpoort verwijderd, waarbij één student via de Raad van State het besluit met succes heeft aangevochten. De student is echter niet teruggekeerd naar Noorderpoort.

Schorsing

Er zijn zes schorsingen geweest in 2024. Daarnaast zijn twee verwijderde studenten gedurende de periode waarin de verwijderingsprocedure liep ook geschorst geweest. Daarmee komt het totaal op acht schorsingen.

3.8 Verslag van de Ombudsman

De ombudsman van Noorderpoort is er voor medewerkers en studenten. Zij kunnen de ombudsman benaderen bij klachten die Noorderpoort kunnen worden toegerekend. Er worden geen aanvullende voorwaarden gesteld ten aanzien van de aard van de klachten. In de praktijk betekent dit dat de meldingen die bij de ombudsman binnenkomen divers van aard zijn.

1. De Ombudsman

Aan de functie van ombudsman ligt de Regeling Ombudsman Noorderpoort ten grondslag waarin de taken en bevoegdheden van de ombudsman zijn opgenomen. De Regeling is door medewerkers en studenten op de Noorderportal onder 'Weten en Regelen' te raadplegen.

De ombudsman biedt een luisterend oor, kan advies geven, doorverwijzen, bemiddelen dan wel op andere wijze met betrokkenen proberen tot een oplossing te komen. Studenten en medewerkers kunnen zo op een laagdrempelige manier om advies en oplossingen vragen.

De ombudsman probeert een bijdrage te leveren aan een veilig studie- en werkklimaat. De ombudsman is onpartijdig en onafhankelijk en draagt zorg voor een informele behandeling van bezwaren en klachten. De ombudsman geeft informatie over relevante regelgeving, procedures, rechten en plichten. Ook kan de ombudsman doorverwijzen naar en informeren over interne en externe vertrouwenspersonen, bezwaren- en klachtenprocedures, als dit de geëigende weg is. De klachten worden door de ombudsman niet inhoudelijk behandeld, het accent ligt op bemiddeling. De ombudsman begeleidt de betrokkenen om zelf hun conflict op te lossen. Ook kan de ombudsman onderzoek doen of laten doen. Ziet de ombudsman een bepaald patroon in binnengekomen zaken dan kan zij ongevraagd adviseren onderzoek te doen.

De ombudsman is een laagdrempelige voorziening waar iedere melding respectvol en vertrouwelijk wordt behandeld. De ombudsman is niet in dienst van Noorderpoort, is volledig onafhankelijk en niet aan enig gezag ondergeschikt. Het meestal vertrouwelijke werk van de ombudsman blijft veelal onzichtbaar voor de organisatie. Het opstellen van een jaarverslag is een taak van de ombudsman om de organisatie te informeren over haar werkzaamheden.

2. Meldingen

In 2024 heeft de ombudsman 64 meldingen ontvangen van studenten en medewerkers. Dit is een toename in vergelijking tot het jaar 2023, toen er 53 meldingen zijn gedaan bij de ombudsman.

De meldingen komen bij de ombudsman binnen via telefoon (23), WhatsApp (10) of e-mail (31). Naar aanleiding hiervan neemt de ombudsman contact op met de melders. De meeste gesprekken die hieruit volgen met de ombudsman en de melder vinden telefonisch of online plaats. Ook worden gesprekken naar behoefte fysiek gevoerd op een nader te bepalen neutrale locatie door betrokkenen. Een enkele maal komt het voor dat het contact met de ombudsman puur schriftelijk is.

3. De student

De gesprekken met de ombudsman zijn vertrouwelijk. Hieronder volgt een overzicht van het aantal meldingen. Dit is onderverdeeld in meldingen van studenten (of een ouder van een student), medewerkers en overige.

Aantal meldingen studenten	
Student	30
Oud- student	3
Ouder student	24
Totaal	57
Aantal meldingen medewerkers	
Medewerker	6
Totaal	6
Aantal meldingen overige	
Derde	1
Totaal	1

Gender melders

Voor zover bekend, blijkt dat 26% van de meldingen door mannen wordt gedaan en 74% van de meldingen door vrouwen (er zijn geen meldingen bekend van non-binaire personen).

2.1 Aard meldingen¹

De meldingen die bij de ombudsman binnenkomen variëren sterk van aard. Geregeld speelden er ook meerdere zaken. Soms is het voor een melder ook niet duidelijk wat de kern van zijn of haar melding is. Samen met de melder onderzoekt de ombudsman wat de onderliggende reden is van de melding.

Hieronder volgen de aantallen meldingen gegroepeerd per hoofdonderwerp.

Categorie	Aantal meldingen
Onheuse bejegening	5
Communicatie	6
Inschrijving	2
Kwaliteit onderwijs	10
Examen	11
Lesgeld	1
Stage	7
Functioneren	3
Privacy	2
Discriminatie	2
Diploma	5
Opleiding stopzetten	4
Overig	6

2.2 Herkomst van de meldingen

Om de anonimiteit van de melders en de vertrouwelijkheid van de meldingen te waarborgen wordt hieronder het aantal meldingen per school aangegeven.

School	Aantal meldingen
Automotive	1
Beroepsonderwijs Appingedam	3
Beroepsonderwijs Stadskanaal	3
Beroepsonderwijs Veendam	3
Business & Administratie	7
Campus Winschoten	3
Entree	1
Gastvrijheid & Toerisme	2
Gezondheidszorg & Welzijn	24
Gezondheidszorg Assen	0
Kunst & Multimedia	5
Laboratoriumtechniek, Energy & Maritime	0
Logistiek	2
Lucia Marthas for Performing Arts	0
Noorderpoort Sportcentrum Europapark	0
Technologie & Ict	4
Uniformberoepen	2
Overig	4

¹ Om de herkomst en anonimiteit van de melder te waarborgen, wordt er gerapporteerd op categorieën.

3. De student

3. Oplossingen

Bij vrijwel alle meldingen die de ombudsman bereiken is een luisterend oor geboden aan de melder. De meeste meldingen zijn in één (advies)gesprek opgelost, waarna een melder zelfstandig een volgende stap kon zetten in zijn of haar proces. Bij complexere meldingen is het nodig geweest om meerdere gesprekken te voeren. In een aantal gevallen heeft de ombudsman doorverwezen naar anderen waar de melding beter paste.

Diverse malen heeft de ombudsman met betrokkenen binnen school contact gezocht, voor het verkrijgen van informatie dan wel voor het initiëren van mogelijkheden om betrokkenen samen hun 'conflict' te laten oplossen. Een aantal meldingen vroegen om het inwinnen van nadere informatie of het nakijken van regelgeving en reglementen. Ook is de ombudsman meer dan vorig jaar benaderd voor informatie over het indienen van een klacht.

De ombudsman is een aantal keer ingezet als faciliterend gespreksleider met het doel om betrokkenen weer met elkaar in gesprek te brengen om hetgeen wat hen verdeeld hield samen op te lossen. Het is ook regelmatig voorgekomen dat een melder zelf al actie had ondernomen richting school, maar afstemming zocht met de ombudsman ter voorbereiding van een gesprek op school.

In het geval dat er meerdere meldingen in een casus waren heeft de ombudsman een verkenning uitgevoerd, en hierover een signaal afgeven bij de directie

van het desbetreffende organisatieonderdeel. Soms was het zo dat een melder bij meerdere 'loketten' tegelijk aanklopt. Het kwam dan door adequaat reageren vanuit school dat geen verdere inmenging van de ombudsman meer nodig was. Tweemaal is het voorgekomen dat het de ombudsman na een melding (ook na herhaaldelijk rappel) niet gelukt is om in contact te komen met de melder. Van de bevoegdheid tot het doen van onderzoek door de ombudsman is dit jaar geen gebruik gemaakt. Ook is het een aantal maal voor gekomen dat de ombudsman is benaderd voor het geven van advies dan wel om te sparren over bepaalde kwesties die speelden.

4. Professionalisering

De ombudsman is lid van de Vereniging van Ombudsmannen Hoger Onderwijs (VOHO). In de VOHO zijn ombudsfunctionarissen van mbo, hbo, wo en UMC's verenigd. De doelstelling van de VOHO is gericht op het bevorderen van deskundigheid en het bevorderen van onderlinge contacten tussen ombudsmannen in het onderwijs. De ombudsman is tevens MfN-registermediator waarvoor jaarlijks aan bepaalde kwaliteitseisen moet worden voldaan. De permanente educatie op het gebied van conflicthantering is een waardevolle aanvulling voor de ombudsfunctie.

5. Terugkijkend

Dit jaar is er een stijging van het aantal meldingen ten opzichte van het vorige jaar geweest. Hier is niet direct een reden voor aan te wijzen. Het valt op dat ca. 2/3 van de meldingen door vrouwen wordt gedaan. Ook

valt het op dat het grootste gedeelte van de meldingen door een student (ouders) wordt gedaan. Ook is gebleken op dat er meer melders zijn die een formele klacht wilden indienen.

Dit jaar waren er meer meldingen over examens en het verstrekken van diploma's. De meldingen over de kwaliteit van onderwijs gaan zowel over organisatorische zaken als de inhoud van een opleiding.

Vanuit Gezondheidszorg & Welzijn, in aantal de grootste opleiding binnen Noorderpoort, zijn de meeste meldingen gekomen (net als vorig jaar). De inhoud van de meldingen verschilt. Melders vinden het over het algemeen nuttig om met de ombudsman in het gesprek te gaan, vanwege de vertrouwelijkheid en onafhankelijkheid.

Wat verder noemenswaardig is, is dat als er sprake is van afhankelijkheidsrelaties, zoals tussen leidinggevende en medewerker, en er sprake is van onveilig gedrag, de drempel voor medewerkers hoog is om hier melding van te doen uit angst om niet geloofd te worden en voor repercussies.

4. Kwaliteits- zorg



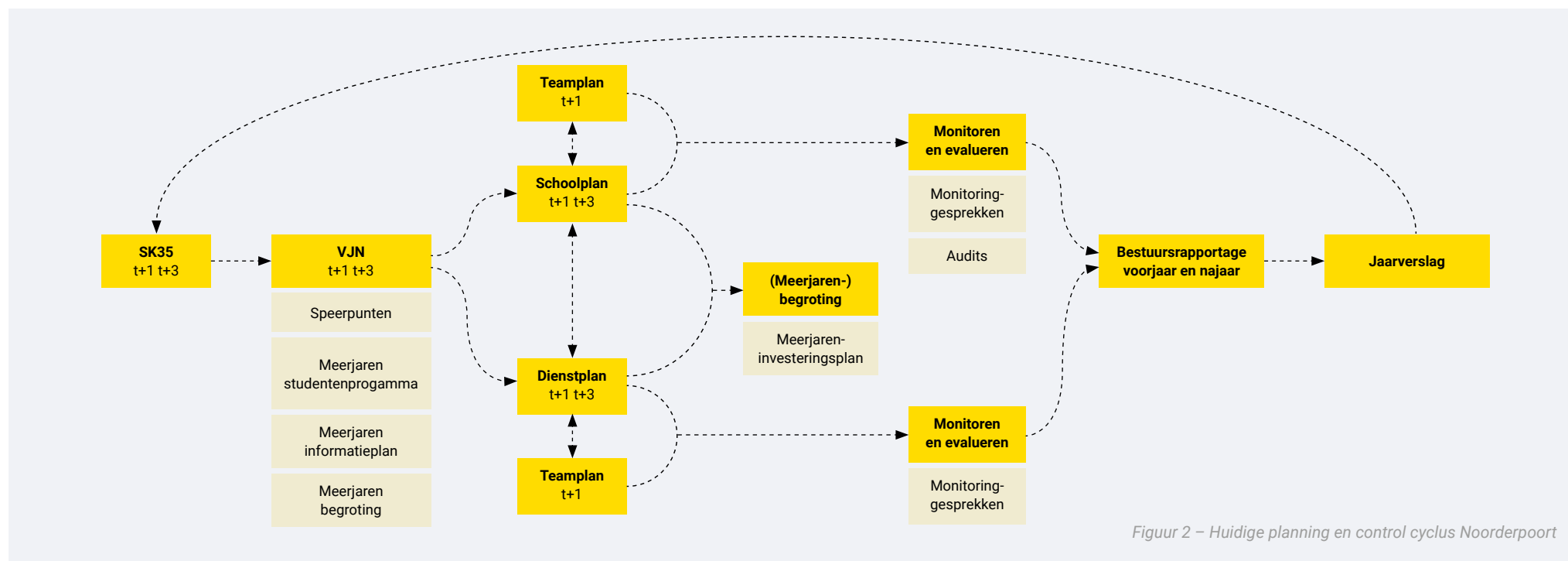
4.1 Planning & Control-cyclus

Het doel van onze P&C-cyclus is het management en het bestuur zodanig van informatie te voorzien dat de juiste beslissingen in het kader van het plannen en beheersen genomen kunnen worden. De P&C-cyclus brengt in kaart en beschrijft hoe Noorderpoort binnen de verschillende organisatieonderdelen wordt gestuurd, gemonitord en verantwoord. Het voorziet in informatie over onze kwaliteitsstandaarden, efficiënte organisatie en doelmatige inzet van middelen. Sinds 2023 werken scholen volgens de schooljaarcyclus. Diensten en concern houden een kalenderjaarcyclus aan. De belangrijkste reden hiervoor is de kwaliteits- en bedrijfsvoeringprocessen beter aan te laten sluiten bij het ritme van een schooljaar en de behoefte vanuit het onderwijs.

In 2025 werken we aan het optimaliseren van de integrale benadering van onze P&C waarbij specifiek aandacht is voor de gezamenlijke opgave, hoe hierop wordt ingezet vanuit verschillende organisatieonderdelen en wat onderling van elkaar nodig is.

In figuur 2 is de P&C-cyclus weergegeven zoals deze in 2024 is gehanteerd.

4. Kwaliteitszorg



Figuur 2 – Huidige planning en control cyclus Noorderpoort

4.2 Monitoren van kwaliteit

Onderwijsaudits 2024

Interne audits

In 2024 heeft de auditorganisatie van Noorderpoort vier onderwijsaudits, twee thema-audits examinering, twee thema-audits bij bovenschoolse onderwijsvoorzieningen en één practoraatsaudit uitgevoerd. Van de negen interne audits zijn er acht uitgevoerd door een auditteam onder leiding van een externe, onafhankelijke voorzitter.

Onderwijsaudits

De vier audits bij onderwijsteams in 2024 bevestigen het beeld van de voorgaande jaren. De onderwijsprocessen en het schoolklimaat hebben we ruimschoots op orde maar het studiesucces en de kwaliteitszorg moeten verbeterd. Te veel studenten verlaten zonder diploma onze opleidingen. De beste beoordeling kregen we op het gebied van studentbegeleiding. Onze studieloopbaanbegeleiders en begeleidings- en adviesteams slagen er goed in passende support te bieden, ook bij complexe problemen. Drie teams kregen hier de waardering Goed.

Twee teams hebben de examenkwaliteit niet op orde omdat de mondelinge taalexamen te vaak afgenomen worden door de eigen docent. Daarmee is de objectiviteit niet verzekerd. Eén van deze teams heeft ook een Onvoldoende beoordeling voor de onderwijskwaliteit omdat de onderwijsresultaten en het kwaliteitsgebied Sturen, kwaliteitszorg en ambitie met een onvoldoende beoordeeld zijn.

Voor ieder team geldt dat alle aspecten van de kwaliteitsgebieden Veiligheid en schoolklimaat en Onderwijsproces Voldoende of Goed zijn. Daar zijn we trots op.

4. Kwaliteitszorg

Thema-audits examinering

Het eindoordeel over de examenkwaliteit is één keer Voldoende en één keer Onvoldoende. Eén van de examencommissies moet nog groeien in haar rol en heeft nog geen compleet beeld van de kwaliteit van de verschillende processtappen. De deskundigheid van externe assessoren en de kwaliteit van de diplomadosiers zijn nog niet goed in beeld. De andere examencommissie kent de kwaliteit van de examenprocessen, houdt toezicht en stuurt bij als dat nodig is. Het lukt de opleidingen bijzonder goed examinatoren uit de beroepspraktijk te betrekken bij de beroepsgerichte examens.

Thema-audits onderwijsvoorzieningen

In 2024 heeft de auditorganisatie voor de eerste keer ook de twee speciale onderwijsvoorzieningen van Noorderpoort onderzocht:

- **Nieuwe Wegen** maakt deel uit van de begeleidingsstructuur. Het is een begeleidingstraject voor studenten die zich na een verkeerde studiekeuze oriënteren op een nieuwe opleiding en een stabilisatieprogramma voor studenten die niet-schoolfit zijn.
- **Noordersport** is een onderwijsprogramma voor een gezonde levensstijl en vitaal burgerschap dat studenten van verschillende Noorderpoort-locaties, opleidingen en niveaus volgen.

De uitkomsten van de onderzoeken waren positief. De programma's zijn methodisch van hoge kwaliteit. De begeleiders differentiëren en sluiten aan bij de mogelijkheden en behoefte van iedere student.

Een zwakke plek is de aansluiting en samenwerking met de reguliere opleidingsteams van de studenten en de nieuwe opleidingen waar studenten voor kiezen.

Practoraatsaudits

In 2024 is één practoraatsaudit uitgevoerd. Dit practoraat slaagt er in samenwerkingsrelaties op te bouwen met het beroepenveld en met de opleidingsteams van de DNA-scholen. Het beroepenveld levert inhoudelijke vraagstukken aan die binnen het onderwijs gebruikt worden. Verder sluiten de uitkomsten aan bij de bevindingen uit eerdere practoraatsaudits.

Op basis van de practoraatsaudits in 2023 zijn de volgende aandachtspunten en organisatievraagstukken geformuleerd:

- Kennismanagement: benutten en toepassen van kennis.
- Organisatorische inbedding en verankering van het practoraat in de organisatie.
- Participatie van docenten (en studenten) in onderzoek en bij onderwijsontwikkeling.
- Verduurzaming van onderwijsproducten die het practoraat zonder samenwerking met een opleidingsteam heeft uitgevoerd.

Referentiewaardenmodel

De mbo-sector wil meer regie over toekomstbestendige kwaliteit. Daarom is het Referentiewaardenmodel ontwikkeld. Dit model biedt instellingen en onderwijssteams concrete handvatten om in dialoog de kwaliteit verder te versterken. De afgelopen periode is het model, onder begeleiding van het Kwaliteitsnetwerk mbo, getoetst.

In 2023 startte Noorderpoort proeftuinen in drie onderwijsteams. De bevindingen dienden als input voor

een kwaliteitstafel in 2024, een bijeenkomst waarin betrokkenen reflecteren op onderwijs- en organisatiekwaliteit. Hier werd gereflecteerd op leeropbrengsten en ervaringen van de teams.

De evaluatie benadrukt dat het realisatievermogen – het waarmaken van ambities en cyclisch werken – extra aandacht vraagt.

De uitkomsten van de proeftuinen, kwaliteitstafel en ervaringen met dialoogtools vormen de basis voor een nieuw meerjarig auditbeleid.

Onderwijsinspectie Steekproefsgewijs Kwaliteitsonderzoek

De onderwijsinspectie voert steekproefsgewijze kwaliteitsonderzoeken (SKO's) uit, naast de vierjaarlijkse onderzoeken (4JO) en thema-onderzoeken. In het voorjaar van 2024 werden de standaarden voor Studietoets (OR1) en Visie, Ambities en Doelen (SKA1), Uitvoering en Kwaliteitscultuur (SKA2), en Evaluatie, Verantwoording en Dialoog (SKA3) bij drie onderwijsteams beoordeeld als Onvoldoende. De standaarden voor de kwaliteitsgebieden Onderwijsproces, Veiligheid en Schoolklimaat, en Borging en Afsluiting werden als Voldoende beoordeeld.

Het bestuur heeft een herstelopdracht gekregen. In september/oktober 2025 zal de Inspectie van het Onderwijs onderzoeken of de tekortkomingen zijn hersteld.

4. Kwaliteitszorg



Onderzoek door KBA Nijmegen

Ondanks de inspanningen om ongediplomeerde uitstroom te voorkomen, verlaten nog steeds te veel studenten de opleiding zonder diploma. In september 2024 presenteerde onderzoeksbureau KBA Nijmegen hun rapport over de oorzaken en oplossingsrichtingen voor de onderwijsresultaten bij Noorderpoort.

De belangrijkste oorzaken zijn:

- Toegenomen problematiek bij studenten
- Verkeerde studiekeuze
- Kennis, vaardigheden en houding van teams
- Mate van ervaren invloed op ongediplomeerde uitstroom

KBA formuleerde drie oplossingsrichtingen en enkele concrete *quick wins* die gericht zijn op het verbeteren van de kwaliteit en organisatie van onderwijs en begeleiding.

Oplossingsrichtingen:

- (Door)ontwikkelen van een lerende cultuur op Noorderpoortniveau (successen delen en leer-gemeenschappen).
- (Door)ontwikkelen van een lerende cultuur en cyclisch werken op teamniveau.
- Verbreding van (her)oriëntatiemogelijkheden voor studenten.

Quick wins:

- Kennismaking/intake
- Studieloopbaanbegeleiding
- Maatwerk en flexibilisering
- Verzuim
- Bpv-begeleiding
- Veiligheid
- Pedagogiek en didactiek

Onderwijsresultaten

Instellingsdialoog in het teken van onderwijsresultaten

Noorderpoort werkt als lid van het Kwaliteitsnetwerk mbo samen met een breed netwerk van instellingen die via kennisdeling de kwaliteit van onderwijs versterken en de kwaliteitscultuur bevorderen. Driejaarlijks vindt de instellingsdialoog plaats binnen het Kwaliteitsnetwerk mbo. Het doel is om samen met het dialoogteam nieuwe inzichten te ontwikkelen die de kwaliteit van het onderwijs verbeteren.

Een van de primaire focusgebieden van de afgelopen en komende periode is de verbetering van de onderwijsresultaten. Er is structureel te veel uitval. Naar aanleiding van het inspectie-onderzoek en het hierboven genoemde onderzoek door KBA Nijmegen is voor de instellingsdialoog van najaar 2024 hetzelfde thema gekozen, om bij te dragen aan de inzet van de juiste activiteiten. De activiteiten rondom studentenwelzijn ondersteunen dit proces.

De onderzoeksvraag die Noorderpoort tijdens deze dialoog stelde, was: "Wat hebben management, docenten, studentbegeleiders en ondersteunend personeel nodig om de onderwijsresultaten te verbeteren binnen hun eigen vermogens en verantwoordelijkheden?" Dit benadrukt de vraag: wat kunnen WIJ samen doen?

Hoewel Noorderpoort goed zicht heeft op het professioneel en organisatorisch vermogen, is meer aandacht nodig voor ons adaptief vermogen (het adequaat reageren op maatschappelijke vraagstukken) en realisatievermogen (het waarmaken van ambities en het behalen van resultaten).

De gespreksthema's die tijdens de dag naar voren kwamen, waren de balans tussen kaders en vrijheid, eenduidige begrippen, leren van elkaar, successen delen en focus. Kwalitatief goed onderwijs en verbeterde onderwijsresultaten zijn thema's die ons allemaal aangaan. De input uit de instellingsdialoog wordt gebruikt om het Noorderpoort-brede plan van aanpak onderwijsresultaten aan te scherpen.

4. Kwaliteitszorg

Plan van aanpak onderwijsresultaten verbeteren

Uit de genoemde onderzoeken (inspectie, rapport KBA Nijmegen, instellingsdialoog, rendementsrapportages en audits) blijkt dat Noorderpoort de onderwijsresultaten en de kwaliteitscyclus moet verbeteren. Er is een organisatie-breed plan van aanpak ontwikkeld. Vanwege de urgentie is gestart met een werkgroep bestaande uit betrokkenen van de drie onderwijsteams die in de SKO's in het voorjaar van 2024 onvoldoendes kregen. Deze werkgroep fungeert als vliegwiel om deze thema's in de gehele instelling te verbeteren.

Fase 1:

- Herstelopdracht binnen één jaar: uiterlijk 27 september 2025.
- Duiding en eenduidige taal over onderwijsresultaten.

Fase 2:

- Noorderpoort-brede professionele leergemeenschappen, gericht op drie prioriteiten uit het KBA-onderzoek: instroom, studieloopbaanbegeleiding en flexibilisering.

Fase 3:

- Deskundigheidsbevordering voor elke rol (management, docenten, ondersteuning).
- Inrichten van processen en systemen die aansluiten bij de onderwijsdoelen

Alumni

Om onze alumni betrokken te houden, hebben we een ambassadeursnetwerk en een alumniplatform.

Registreren Alumni in CRM

In 2024 is er een mailing naar 2.873 laatstejaars studenten verstuurd. In totaal hebben we nu 540 Alumni in ons CRM-systeem staan. Om dit percentage te verhogen, vragen we in de toekomst aan studenten om zich al tijdens hun opleiding te registreren. Het alumniplatform gaat hierin een rol vervullen.

Alumniplatform en pilot

In 2024 hebben we voor het in 2023 uitgewerkte concept voor een alumniplatform een pilot voorbereid. Deze wordt in het eerste kwartaal van 2025 uitgevoerd. Het platform is in eerste instantie voor Noorderpoort, maar er wordt rekening gehouden met DNA-ontwikkelingen. Ook is er contact met Noorderlink, de Hanze, RUG, arbeidsmarkt UWV en de gemeente. Voor het onderdeel Skills zoeken we de samenwerking met de skillspas ([Zie 2.3 - Practoraat Leven Lang Ontwikkelen](#)).

DNA

Samen met DNA Next organiseren we in januari 2025 een oploop om ervaringen te delen en te kijken hoe we samen verder kunnen optrekken. Alumni zijn een belangrijke doelgroep voor DNA Next. De bovengenoemde pilot kunnen we ook inzetten bij DCTerra en Alfa-college.

4.3 Onderwijs in cijfers

JOB-Monitor 2024

Noorderpoort doet elke twee jaar mee aan het landelijke tevredenheidsonderzoek onder mbo-studenten dat georganiseerd wordt door de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB). JOB is de belangenbehartiger van ruim een half miljoen mbo-studenten (kijk voor meer informatie op jobmbo.nl/monitor). Met de resultaten van dit onderzoek kunnen we ook zien hoe Noorderpoort zich landelijk verhoudt tot de andere mbo-instellingen. Ook de Keuzegids MBO maakt gebruik van de resultaten van de JOB-monitor.

Tussen 1 december 2023 en 15 maart 2024 konden studenten anoniem deelnemen. Op verzoek van de Centrale Studentenraad was er speciale aandacht voor de rol van studieloopbaanbegeleider. De resultaten zijn terug te vinden in de factsheet '[Uitkomsten JOB-monitor 2024](#)'. Een aantal opvallende uitkomsten: Stages worden vooral door BBL-studenten zeer positief beoordeeld. De lessen Burgerschap scoren iets beter dan in 2022 maar blijven onvoldoende. Studenten zijn tevreden over rekenen en Nederlands. De begeleiding door SLB'ers scoort hoog waarbij een derde van de studenten wel aangeeft behoefte te hebben aan extra ondersteuning.

De team- en schoolresultaten uit de JOB-Monitor zijn gedeeld met directie en onderwijsteams. Deze zijn als acties verwerkt in school- en teamplannen. Verbeterpunten krijgen ook aandacht in projecten als het Stagepact, transitieprogramma's en ontwikkeling van beleid

4. Kwaliteitszorg

rondom studentwelzijn. Noorderpoort blijft investeren in studenttevredenheid en neemt in 2025 deel aan het nieuwe onderzoek ‘Studentperspectief’ in het kader van de Werkagenda mbo.

Studiesucces

Het studiesucces laat zien hoe opleidingen en individuele studenten presteren. De onderwijsinspectie bepaalt het studiesucces van opleidingen op basis van drie genormeerde indicatoren: het jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat.

De onderwijsresultaten van Noorderpoort ontwikkelen zich de afgelopen jaren negatief. Uit hieropvolgende tabellen is af te leiden dat de genormeerde indicatoren in 2022-2023 verder achteruit zijn gegaan in vergelijking met voorgaande jaren. Het gaat hierbij om de officiële onderwijsresultaten, gepubliceerd door de onderwijsinspectie. Daarnaast presteert Noorderpoort zowel landelijk als ten opzichte van andere noordelijke ROC’s onder het gemiddelde en staat het laag in de ranking bij de benchmark van de onderwijsinspectie. Waar Noorderpoort het jaar ervoor op het startersresultaat nog boven het landelijk gemiddelde scoorde, presteert het sinds de laatste benchmark ook hier onder het gemiddelde.

De resultaten op beschrijvende indicatoren laten positieve en negatieve signalen zien. Noorderpoort scoort negatief ten opzichte van het landelijk gemiddelde op passend diploma en doorstroom mbo-hbo. Wel scoort Noorderpoort goed op passende plaatsing. Verder lukt het ons goed om studenten een diploma op hoger

niveau te laten behalen, de zogenoemde kwalificatie-winst. Daarnaast is het resultaat voor de opstroom verbeterd ten opzichte van vorig jaar.

Jaarresultaat

Het jaarresultaat toont het aantal gediplomeerden als percentage van het totale aantal examenstudenten. Dat zijn dus de gediplomeerden, plus de ongediplomeerde schoolverlaters in dat jaar. Een gediplomeerde wordt alleen geteld als de student het diploma in het onderzochte jaar behaalde. Eerder behaalde diploma’s tellen niet mee.

Schooljaar	Mbo landelijk	Noorderpoort
2019-2020	73,0%	71,8%
2020-2021	72,4%	68,7%
2021-2022	67,9%	64,3%
2022-2023	69,5%	65,2%
2023-2024 (voorlopig)	Niet bekend	67,2%

Diplomaresultaat

Het diplomaresultaat toont het aantal gediplomeerde schoolverlaters in een jaar als percentage van alle schoolverlaters in dat jaar. In welk jaar de gediplomeerde schoolverlater het diploma heeft behaald is hierbij niet relevant.

Schooljaar	Mbo landelijk	Noorderpoort
2019-2020	73,4%	72,6%
2020-2021	72,7%	69,5%
2021-2022	69,1%	66,9%
2022-2023	70,4%	66,4%
2023-2024 (voorlopig)	Niet bekend	68,2%

Startersresultaat

Het startersresultaat is het aandeel nieuwe instromers dat een jaar later nog studeert bij dezelfde instelling of is uitgestroomd met een diploma dat in het eerste jaar is behaald.

Schooljaar	Mbo landelijk	Noorderpoort
2019-2020	85,1%	85,4%
2020-2021	84,7%	84,2%
2021-2022	81,7%	81,9%
2022-2023	82,0%	80,8%
2023-2024 (voorlopig)	Niet bekend	82,4%

Oordeel onderwijsinspectie

Zoals op te maken uit onderstaande tabel blijft het aantal onvoldoende scorende opleidingen binnen Noorderpoort net als voorgaande jaren stijgen. 49% van onze opleidingen scoort over het afgelopen driejaarsrendement onvoldoende, waar dat het jaar ervoor nog 45% was en het jaar daarvoor 38%. Ook stijgt het percentage studenten dat ingeschreven staat bij onvoldoende scorende opleidingen.

4. Kwaliteitszorg

Aantal Bc/n per oordeel	2019-2022	2020-2023	2021-2024 (voorlopig)
onvoldoende	54 (45%)	55 (49%)	58 (54%)
voldoende	38 (32%)	28 (25%)	36 (33%)
hoog	0 (0%)	4 (4%)	3 (3%)
oordeel	28 (23%)	26 (23)	11 (10%)
Totaal	120 (100%)	113 (100%)	108 (100%)

% studenten per oordeel	2019-2022	2020-2023	2021-2024 (voorlopig)
onvoldoende	37%	40%	47%
voldoende	58%	50%	50%
hoog	0%	1%	2%
Geen oordeel	6%	8%	0%

VSV

Op niveau 2 en 4 is nog steeds daling van het percentage VSV'ers zichtbaar. Op niveau 1 en 3 zien we echter een stijging van het percentage VSV'ers. Om de daling voort te zetten en de stijging om te zetten naar daling, zijn we onder andere bezig met:

- Monitoring, sturing en analyse door middel van scholenrondes en cijferanalyse.
- Verdere professionalisering van de SLB'er.
- Professionalisering van de instroom.

VSV DUO-cijfers per niveau tot en met september 2024 Noorderpoort (schooljaar '23-'24):

Studieniveau	Aantal VSV	VSV percentage*
1	78	34,67%
2	181	12,68%
3	112	7,28%
4	256	4,23%
Totaal	627	

Peildatum januari 2025. Bron: DUO

VSV DUO-cijfers per niveau tot en met september 2024 Noorderpoort (schooljaar '22-'23):

Studieniveau	Aantal VSV	VSV percentage*
1	77	32,77%
2	220	13,98%
3	119	6,12%
4	333	7,19%
Totaal	449	

Peildatum januari 2025. Bron: DUO

Jaar	Nieuw aantal VSV	Percentage nieuw VSV	Landelijke percentage *
2019-2020	470	5,31%	4,62%
2020-2021	572	4,48%	4,94%
2021-2022	694	5,44%	5,96%
2022-2023	680	6,95%	6,03%
2023-2024 (voorlopig)	707	7,16%	Nog geen data

*Bron: DUO

VSV Scholenrondes

Om VSV blijvend onder de aandacht te houden op de schoollocaties, zijn er wederom VSV-Scholenrondes geweest. In deze rondes zijn er gesprekken gevoerd met de teammanagers en begeleidingsteams over de VSV'ers van de verschillende locaties. De scholen analyseren hun VSV-cijfer en gaan in gesprek met de beleidsadviseur over de benodigde vervolgstappen om verdere uitval zoveel mogelijk te voorkomen. Ook business control en de onderwijskundigen sloten waar mogelijk aan bij deze gesprekken. De acties die hieruit voortvloeien zijn verschillend per school en hebben als doel VSV te verlagen. Te denken valt aan scholing voor instroombegeleiders, aanpassingen in het ondersteuningsaanbod of scholing rondom pedagogiek.

Verdere professionalisering van SLB'ers en ervaren knelpunten waren ook onderdeel van deze gesprekken. Over dit onderwerp is een enquête uitgezet onder de scholen, om ervaringen op te halen en te onderzoeken waar bijsturing nodig is.

Ten slotte is het onderwerp instroom onderdeel geweest van de scholenronde, waarbij gekeken is naar de huidige uitvoering van het instroombeleid en de daar ervaren knelpunten. Vanuit deze gesprekken zal een werkgroep gevormd worden voor doorontwikkeling. Eind 2024 zijn de voorbereidingen gestart voor een vernieuwd instroombeleid.

5. De Noor- derpoorter



5.1 Mens & Organisatie

Een toekomstbestendige organisatie vraagt om vitale, bekwame en gemotiveerde medewerkers. Daarom creëren we een werkomgeving waarin mensen zich blijven ontwikkelen en met plezier werken. Heldere en oprechte communicatie is daarbij de sleutel. We richten ons op vier strategische ambities: arbeidsmarkt, vitaliteit, (persoonlijk) leiderschap & ontwikkeling en processen & data.

In het dynamische mbo-onderwijs is een sterke visie op Mens & Organisatie onmisbaar. Bij Noorderpoort zetten we de medewerker centraal: iedereen is uniek, en die eigenheid waarderen we. We bieden ruimte voor groei, stimuleren eigen verantwoordelijkheid en ondersteunen een leven lang ontwikkelen. Ons uitgangspunt? Alles wat we doen, moet bijdragen aan beter onderwijs, een sterkere regio en een florerende organisatie.

De afdeling Mens & Organisatie draagt gezamenlijk bij vanuit drie teams:

- Team Advies
- Team Leren en Ontwikkelen
- Team M&O Services

Om mee te bewegen met ontwikkelingen en ambities, blijven we bij Noorderpoort groeien. We trekken de beste professionals aan, investeren in hun ontwikkeling en zorgen voor een werkomgeving waar talent tot bloei komt. Zo bouwen we samen aan de toekomst van onderwijs en arbeidsmarkt.

5. De Noorderpoorter



5.2 Strategische Personeelsplanning

In 2024 is het werkproces voor de Strategische Personeelsplanning (SPP) binnen de scholen verder aangescherpt. Hierdoor zijn leidinggevend en beter ondersteund bij het bepalen van speerpunten die effect hebben op personeel van de school of dienst. Naast dat dit inzicht heeft gegeven in de te verwachten uitstroom door pensionering en de effecten van de arbeidsmarkt, is ook helder geworden wat de kwalitatieve eis is voor de huidige medewerkers. Op basis van deze informatie zijn gap-analyses gemaakt zodat personeelsbehoefte beter af kon worden gestemd op de ambities uit de schooljaarplannen.

Deze doorontwikkeling was nodig om tijdig in te spelen op uitdagingen zoals arbeidsmarktkrapte en veranderende onderwijsbehoeften. Door strategisch vooruit te kijken, bouwen we aan een wendbare en toekomstbestendige organisatie en dragen we bij aan kwalitatief hoogwaardig onderwijs.

Op de peildatum 31 december 2024 zijn er bij Noorderpoort 1.558 medewerkers in dienst (1.235 fte). Een jaar eerder waren dat 1.572 medewerkers (1.232 fte). Hieronder volgt een tabel met aanstellingen per 31-12-2024.

Aanstellingen per 31-12-2024	
	Aantallen / fte
Aantal personeelsleden in dienst van Noorderpoort	1.561
Aantal fte in dienst van Noorderpoort	1.236 fte
Waarvan bestuur en management	65 fte
Waarvan onderwijzend personeel	754 fte
Waarvan ondersteunend personeel	417 fte
Aard van de samenstelling	
Onbepaalde tijd	81 %
Bepaalde tijd (incl. tijdelijk met zicht op vast)	19 %
Gebruik seniorenverlof	
In fte	18,59 fte
In personen	138

5.3 Duurzame inzetbaarheid

Werkdruk en werkplezier

In 2024 hebben we belangrijke stappen gezet om duurzame inzetbaarheid en werkplezier te bevorderen. Een conceptbeleid is ontwikkeld, met input van diverse betrokkenen, waarin levensfasebewust personeelsbeleid, wederzijdse verantwoordelijkheid en eigen regie centraal staan.

We organiseerden workshops, trainingen en coaching voor medewerkers en leidinggevend en investeerden in leiderschapsontwikkeling en professionalisering. Ook namen we voor de groep 55-plussers weer deel aan het project Baanbrekend Perspectief. Deze activiteiten versterken vitaliteit, motivatie en ontwikkeling, verlagen werkdruk en vergroten werkplezier.

Nieuwe initiatieven zoals het Huis van Werkvermogen in M&O-gesprekken, verbeterde onboarding en de begeleiding van zij-instromers kregen extra aandacht. De medewerkersonderzoeken van 2024 biedt inzicht om in 2025 verder te bouwen aan een gezonde, plezierige en veilige werkomgeving.

5. De Noorderpoorter

Gezondheid en vitaliteit

Nadat de verzuimcijfers sinds 2018 jaarlijks afnamen, zien we sinds 2021 een stijging. Het grootste deel van het verzuim is langdurig. Ook zien we een verandering in leeftijdsgroepen binnen het verzuim. De stijging heeft onze aandacht.

Jaartal	Verzuimpercentage
2022	6,30%
2023	6,77%
2024	7,27%

Verschillende oorzaken zijn:

- De gevolgen van corona, zoals moeite met hybride werken of de veranderingen die dit met zich mee heeft gebracht.
- Diverse wisselingen van leidinggevendenden binnen de scholen en diensten.
- Veranderingen en aanpassingen binnen de organisatiestructuur.
- Een toename van de werkdrukbeleving door sociaal-emotionele factoren op het gebied van studentenwelzijn en (sociaal) gedrag.
- Een groeiend werknemerspopulatie van zestig jaar of ouder (doorwerken tot pensioengerechtigde leeftijd leidt tot verhoogde kans op uitval en een eerdere instroom in de WIA).
- Een toename van mantelzorg onder de werknemers en de daarmee samenhangende gevolgen voor de werk-privébalans.
- De mate van uitdaging in het werk.

De bedrijfsartsen geven aan dat werkgerelateerd verzuim voornamelijk te maken heeft met veranderingen en verloop. Dit geeft onrust en heeft invloed op het toekomstperspectief.

Medewerkerstevredenheid

Begin 2024 is een medewerkersonderzoek gehouden naar psychosociale arbeidsbelasting. De uitkomsten zijn in de teambesprekingen behandeld. Een aantal opvallende bevindingen:

- Van de 1.427 medewerkers die een uitnodiging hebben ontvangen, deden er 819 mee aan het onderzoek. Dit is een percentage van 57%.
- De gemiddelde score op ‘welzijn’ is een 6,5. Welzijn draait om het vinden van de juiste balans tussen werk en ontspanning. De mate waarin werknemers deze balans kunnen bewaren heeft een directe invloed op hun algehele positieve gesteldheid en gezondheid.
- Het onderwerp werkdruk blijft aandacht vragen. Het percentage medewerkers dat positief scoort op het thema werkdruk (en daarmee hun werkdruk dus niet te hoog vindt) is 59%. Dit is vergelijkbaar met vorige onderzoeken en de benchmark MBO Nederland). Er is sprake van een goede werkdruk als er een evenwicht is tussen de eisen die aan het werk worden gesteld en de mogelijkheid om eraan te voldoen.
- Hoewel de scores die betrekking hebben op het onderwerp veiligheid – ervaren veiligheid op het werk en dit bespreekbaar maken met de leidinggevendenden – positief zijn (beide een 7,8), zijn de scores die betrekking hebben op ongewenst gedrag min-

der positief. Zo scoren de items ‘de aandacht die Noorderpoort besteed aan omgaan met ongewenst gedrag’ en ‘het voorkomen van dit gedrag’ beide een 5,9.

In november 2024 is een nieuw medewerkersonderzoek uitgezet, waarvan de resultaten in januari 2025 zijn gepresenteerd. Een aantal eerste opvallende bevindingen:

- 76% van de medewerkers heeft het medewerkeronderzoek ingevuld.
- 69% van de medewerkers ervaart de werkdruk als ‘precies goed’, terwijl 31% een te hoge werkdruk ervaart, met name door taakverdeling, administratieve lasten en de kwaliteit van begeleiding.
- Het werkgeversmerk Noorderpoort behoort tot de best scorende onder mbo-instellingen in Nederland, met een eNPS van 33.
- 38% van de medewerkers voelt zich bevlogen en energiek in hun werk.

Integrale veiligheid

Noorderpoort sluit aan bij de visie van de MBO Raad die uitgaat van een integrale benadering van veiligheid. In dit kader is de beleidsnotitie Integrale Veiligheid geschreven (sociale veiligheid & Arbo). Deze beleidsnotitie is gebaseerd op de volgende vier pijlers:

- Veilig leer- en werkklimaat.
- Veiligheid in curriculum.
- Veiligheid bij incidenten.
- Veilige infrastructuur.

5. De Noorderpoorter

Zoals hierboven beschreven is er in 2024 een PSA-enquête afgenomen onder de medewerkers (PSA = Psychosociale Arbeidsbelasting). De afgesproken werkwijze is dat de teamresultaten in het eigen team worden besproken. Noorderpoort-breed wordt er in 2025 nadere analyse verwacht en volgt er zo nodig aanpassing van beleid.

We staan bij Noorderpoort voor een veilige werk- en leeromgeving. Iedere medewerker en iedere student moet zichzelf kunnen zijn en zich veilig voelen. Voor grensoverschrijdend gedrag is er geen plek. Er zijn handvatten en protocollen om incidenten bespreekbaar te maken en ze op een veilige en laagdrempelige manier te melden.

5.4 Ontwikkelen en professionaliseren

Professionalisering

In het transitieprogramma Professionalisering wordt gewerkt aan de ambitie om van Noorderpoorters wendkrachtige professionals te maken. Vanuit het programma zijn diverse projecten en activiteiten gestart en is een aantal leerlijnen in 2024 sterk doorontwikkeld. Lees hierover meer in [1.4 Transitieprogramma's](#).

Noorderpoort Academie

Naast de activiteiten vanuit het transitieprogramma Professionalisering heeft Noorderpoort in 2024 ook geïnvesteerd in professionaliseringsactiviteiten vanuit de Noorderpoort Academie. Ook zijn er in DNA-verband diverse trainingen aangeboden aan medewerkers van de drie roc's.

Nieuwe medewerkers

We heten alle nieuwe medewerkers warm welkom. In 2024 zijn drie bijeenkomsten georganiseerd voor medewerkers die in de periode daarvoor zijn ingestroomd. Tijdens de bijeenkomsten waren er korte trainingen over onder andere pedagogiek en talentontwikkeling. De kennismaking met Noorderpoort stond centraal, inclusief de Noorderportal, de digitale systemen en een gloednieuwe landingspagina voor nieuwe medewerkers.

Carrièreperspectief

Het doorstroombeleid docenten is begin 2024 gestart met als doel om toe te werken naar verhoging van het aantal LC-docenten. Het is mogelijk om in aanmerking te komen voor promotie als gevolg van scholing, bijzondere taken of onderscheidende inzet. Uit onderstaand overzicht blijkt een stijging ten opzichte van vorig jaar.

	Huidig jaar	Vorig jaar
LB	61,6%	66,1%
LC	38,4%	33,9%

Ook binnen de dienst ICT & Informatiemanagement en bij Facilitair zijn nieuwe functies gecreëerd om de interne loopbaanmogelijkheden binnen Noorderpoort te versterken. Hierdoor is er een beter carrièreperspectief voor deze groep medewerkers.

Loopbaanbegeleiding

Noorderpoort-medewerkers worden uitgedaagd om zich een leven lang te ontwikkelen. Loopbaangesprekken zijn een manier om dit te faciliteren. Loopbaanbegeleiding is er voor alle medewerkers van Noorderpoort.

Jaar	Aantal medewerkers
2022	20
2023	40
2024	51

In 2024 hebben 51 medewerkers gebruikgemaakt van interne loopbaanbegeleiding. Dit waren zowel docenten als ondersteunend personeel. De loopbaanbegeleiding varieerde van één tot vijf gesprekken. Voor tweede spoor-begeleiding verwijzen we naar externe loopbaanbureaus.

Deze 51 medewerkers zijn in 2024 ondersteund om hun loopbaan te plannen, te ontwikkelen en te beheren. Hiermee hebben medewerkers de eigen regie op hun ontwikkelmogelijkheden en professionele groei versterkt. De loopbaangesprekken gingen onder andere over de huidige werkzaamheden, het ontdekken van eigen talenten, het zoeken van nieuwe uitdagingen en ontwikkelmogelijkheden binnen (of buiten) Noorderpoort.

5. De Noorderpoorter

5.5 Verklaring Omtrent het Gedrag

Een Verklaring Omtrent het Gedrag is een verklaring waaruit blijkt dat je gedrag geen bezwaar oplevert voor het uitvoeren van je werk. Een Verklaring Omtrent het Gedrag staat ook wel bekend als bewijs van goed gedrag.

Tijdige Aanwezigheid Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)

Nieuwe VOG's in verslagjaar (t)	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	207	93	2
Nieuwe personen niet in loondienst met VOG-verplichting	84	48	9

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het onderwijsaccountantsprotocol (2024) inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2024 uit te voeren.



Toelichting VOG-aanlevering 2024

Cijfermatige toelichting – Medewerkers en stagiairs

In 2024 zijn in totaal 302 nieuwe arbeidsrelaties gestart (207 + 93 + 2), bestaande uit 182 medewerkers en 120 stagiairs. Van deze groep hebben 181 medewerkers en 119 stagiairs een VOG aangeleverd, of hadden reeds een aansluitend dienstverband waarbij een geldige VOG op het moment van indiensttreding aanwezig was. In dergelijke gevallen is het opnieuw indienen van een VOG niet noodzakelijk. Dit betekent dat er van één medewerker en één stagiair geen VOG is ontvangen. Daarnaast geldt voor 93 medewerkers en stagiairs dat de VOG een latere afgiftedatum had dan de datum van indiensttreding. Dit betreft 65 stagiairs en 28 medewerkers.

Percentage-overzicht:

- Niet aangeleverd: 0,67%
- Niet tijdig aangeleverd: 30,8%

Cijfermatige toelichting – Personen niet in loondienst (PNIL)

In 2024 zijn 141 nieuwe PNIL-relaties gestart (84 + 48 + 9). Hiervan hadden 48 personen een VOG met een afgiftedatum na de startdatum van werkzaamheden. In 9 gevallen is er geen VOG ontvangen.

Percentage-overzicht:

- Niet aangeleverd: 6,21%
- Niet tijdig aangeleverd: 35,86%

5. De Noorderpoorter

Beleid en Handhaving

Ten opzichte van 2023 is in 2024 een daling van 20% waargenomen in het aantal te laat aangeleverde VOG's. Dit is een positieve ontwikkeling, maar de doelstelling blijft dat alle medewerkers, stagiairs en overige arbeidsrelaties vóór aanvang van hun werkzaamheden een geldige VOG overleggen.

Om dit te realiseren, zijn in het vierde kwartaal van 2024 diverse beleids- en proceswijzigingen doorgevoerd. De eerste resultaten hiervan zijn zichtbaar vanaf Q1 2025:

- **Aanstelling van twee adviseurs Werving & Selectie:**
Sinds Q4 2024 zijn deze adviseurs verantwoordelijk voor de invoer van nieuwe medewerkers. Hierdoor verloopt het invoerproces sneller en wordt het risico op vertraging verkleind. Zij bewaken bovendien dat medewerkers niet met terugwerkende kracht in AFAS worden ingevoerd, en zien erop toe dat de planning voldoende ruimte laat voor het tijdig aanleveren van een VOG.
- **Verhoogde prioriteit bij M&O Services:**
De medewerkers van M&O controleren dagelijks de VOG-status van nieuwe medewerkers, stagiairs en werkrelaties, en ondernemen proactief actie om ontbrekende VOG's tijdig te verkrijgen.
- **Communicatie naar nieuwe medewerkers/stagiairs:**
Bij het aanbod ontvangt elke medewerker een e-mail met de expliciete boodschap dat werkzaamheden niet mogen starten zonder geldige VOG. Ook wordt vermeld dat de startdatum van het dienstverband wordt aangepast naar de afgiftedatum van de VOG indien deze later blijkt te liggen.

- **Aanpassing van de indiensttredingsdatum als uiterste maatregel:**

Indien noodzakelijk wordt de indiensttredingsdatum administratief aangepast. De betreffende manager wordt hierover tijdig geïnformeerd, met het verzoek de start van de medewerker uit te stellen.

- **Herbevestiging uitgangspunten binnen de organisatie:**

De uitgangspunten met betrekking tot VOG-beleid zijn opnieuw onder de aandacht gebracht bij managers en directeurs, onder meer via de maandelijkse M&O-nieuwsbrief en in bilaterale overleggen.

5.6 (B)WW

In 2024 lag de uitvoering van de (B)WW (bovenwettelijke WW) bij de dienst Strategie en Organisatie, afdeling Mens en Organisatie. De adviseur Vitaliteit en Inzetbaarheid is de contactpersoon voor de externe organisaties. Voor meer informatie verwijzen we naar [Bijlage E – Beheersing uitkeringen na ontslag](#).

6. Notitie helderheid



Noorderpoort is verantwoordelijk voor een doelmatige en rechtmatige besteding van de Rijksbijdragen. Deze verantwoording wordt uiteengezet in het jaarverslag. Het Bestuursverslag rapporteert de relevante thema's uit de notitie helderheid BVE. De notitie helderheid bestaat uit 8 thema's. In overeenstemming met deze notitie leggen wij in het bestuursverslag verantwoording af over thema's 1,2,4,5,6 en 7.

6.1 Uitbesteding

In de notitie helderheid wordt het volgende onder uitbesteding verstaan: het uitbesteden van bekostigd onderwijs aan een ander al dan niet bekostigde instelling of organisatie, tegen betaling voor de geleverde prestaties. In 2024 hebben de scholen van Noorderpoort geen opleidingen uitbesteed.

6.2 Investeren

In 2024 dient Noorderpoort verantwoording af te leggen over investeringen met publieke middelen in private activiteiten conform de beleidsregel.

Beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten

Op 14 april 2021 is de beleidsregel "Investeren met publieke middelen in private activiteiten" (hierna: de beleidsregel) in werking getreden. Deze beleidsregel is in de plaats getreden van thema 2 uit de zogenoemde "helderheidsnotities" van 2003 en 2004 en de latere publicaties van OCW die hierop betrekking hebben, zoals de "Handreiking voor de inrichting van onderwijskundige publiek-private arrangementen" uit 2011. De beleidsregel maakt dan ook onderdeel uit van het "kader financiële rechtmatigheid" ter toetsing door de accountant. Het is niet van toepassing op beleggingen, beleningen en derivaten en op de besteding van subsidies (publieke middelen) die een eigen wettelijk kader en verantwoordingssystematiek hebben.

6. Notitie helderheid

Doel van beleidsregel

Uitgangspunt van de beleidsregel is het voorkomen van het weglekken van staatssteun/publieke middelen naar private activiteiten, onrechtmatige besteding van ontvangen publieke middelen en het voorkomen van het veroorzaken van marktverstoring. De beleidsregel ziet toe op de voorwaarden waaronder bekostigde MBO-instellingen publieke middelen mogen investeren in private activiteiten.

Onder voorwaarden mogen publieke middelen worden ingezet voor private activiteiten:

- 1. De private activiteit moet in lijn zijn met de bekostigde wettelijk taak van de instelling;
- 2. De private activiteit levert aantoonbare meerwaarde op voor de bekostigde wettelijke taak;
- 3. De investering is proportioneel;
- 4. De investering mag niet leiden tot oneerlijke concurrentie;
- 5. Een positief resultaat uit deze activiteiten wordt aan het publieke eigen vermogen toegevoegd;
- 6. Over de investeringen wordt volledig en transparant verantwoording afgelegd in het bestuursverslag.

Toepassing van de beleidsregel binnen Noorderpoort

Binnen Noorderpoort hebben er vanaf 2022 analyses plaatsgevonden inzake de vernieuwde beleidsmaatregel publiek-privaat. Hierbij steeds meebewegend met nieuwe richtlijnen vanuit het ministerie van OCW op basis van de ontvangen brieven. De brief van 10 december 2024 en de afgegeven Q&A van 26 maart 2025 zijn hierin leidend. Belangrijkste punten hieruit voor Noorderpoort zijn:

- De integrale kostprijs dient nu wel een risico-opslag te bevatten.
- De verplichting om altijd nacalculatie toe te passen bij de bepaling van de integrale kostprijs vervalt.
- De verplichting om structurele overcapaciteit af te stoten vervalt.
- Er is de keuze om in plaats van een integrale kostprijs uit te gaan van een marktconform tarief.

Het vertrekpunt hierbij was de staat van baten en lasten waarbij we vanuit de batenkant voor alle overige baten, die niet rechtstreeks via subsidies worden ontvangen, hebben beoordeeld of hierop de beleidsregel van toepassing is en zo ja, of de soort activiteit die deze baten genereert voldoet aan de voorwaarden vanuit de beleidsregel en het daarbij akkoord is om publieke middelen te investeren.

Deze analyses hebben voor Noorderpoort geresulteerd in een aantal categorieën. Per categorie is bepaald of in ons beeld sprake is van een private activiteit en zo ja, of er publieke middelen in geïnvesteerd worden. Wanneer er publieke middelen in geïnvesteerd worden, hebben wij de investering tegen het licht van de voorwaarden van de beleidsregel aangehouden.

Overzicht baten Noorderpoort 2024

Over het jaar 2024 heeft Noorderpoort de baten gerealiseerd zoals weergegeven in de hieropvolgende tabel. Deze sluiten aan bij de jaarrekening 2024.

Overzicht baten		Bedrag (*1.000)	Publiek/ privaat
3.1.1 -	Rijksbijdrage OCW/EZ	118.410	Publiek
3.1.2 -	Overige subsidies OCW	21.848	Publiek
3.2.1 -	Gemeentelijke bijdragen en subsidies	586	Publiek
3.3.2 -	Lesgelden	1.837	Publiek
3.4 -	Baten werk in opdracht van derden	3.145	
3.4.5 -	Overige baten werk in opdracht van derden	1.390	Privaat
3.4.5 -	Subsidie projecten (niet OCW)	1.755	Publiek
3.5.1 -	Verhuur	243	Privaat
3.5.2 -	Detachering personeel	1.930	
3.5.2 -	Detachering personeel privaat	1.930	Privaat
3.5.2 -	Detachering personeel publiek	0	Publiek
3.5.10 -	Catering	813	Privaat
3.5.10 -	Leerbedrijf en leerling-activiteiten	949	
3.5.10 -	Leerbedrijf	277	Privaat
3.5.10 -	Leerlingactiviteiten	671	Publiek
3.5.10 -	Overige opbrengsten leerlingen	39	Publiek
3.5.10 -	Overig	1.559	
3.5.10 -	Overig privaat	437	Privaat
3.5.10 -	Overig publiek	1.122	Publiek
Totaal		151.360	

6. Notitie helderheid

(Risico)beleid en beheer

Noorderpoort heeft als stelling dat de baten voortvloeiend uit de private activiteiten waar publieke middelen mogelijk in geïnvesteerd zijn de geïnvesteerde kosten moeten dekken. Het resultaat zal worden toegevoegd aan de publieke middelen van Noorderpoort waarbij toetsing zal plaatsvinden aan de gestelde voorwaarden. Daarnaast is Noorderpoort er scherp op dat er geen marktverstoring ontstaat door de uitgevoerde activiteiten en alles in het werk wordt gesteld om kwalitatief goed onderwijs te kunnen bieden en waar mogelijk ondersteuning te geven aan de directe sociale omgeving. Daarbij houdt de dienst Finance & Control (F&C) onder aansturing van de directeur zicht op de bestedingen, welke daarover op periodieke basis rapporteert aan het CvB en andere betrokkenen.

Door middel van het voorafgaand opstellen van contracten met onderliggende calculaties en het inbedden van toetsing op de beleidsregel in de processen en rapportages, achten wij het risico van het investeren van publieke middelen in private activiteiten, die in strijd zijn met de beleidsregel, zeer laag.

Ten behoeve van de naleving van de beleidsregel 'Investeren met publieke middelen in private activiteiten' worden de volgende rollen en verantwoordelijkheden onderscheiden:

Het College van Bestuur is als bevoegd gezag verantwoordelijk voor vaststelling van de interne beleidsnotitie ten behoeve van naleving van de beleidsregel

investeren van publieke middelen in private activiteiten en het zodanig organiseren van verantwoording en intern toezicht dat zowel het College van Bestuur als de Raad van Toezicht een duidelijke rol heeft bij het aangaan van en het toezichthouden op investeringen in private activiteiten.

De Raad van Toezicht beoordeelt, vanuit een eigenstandige positie en een eigen verantwoordelijkheid, (voorgenomen) bestuursbesluiten inzake investering van publieke middelen in private activiteiten, onder andere op de volgende aspecten: conformiteit en overeenstemming met wet- en regelgeving, statuten, strategisch beleid, uitgangspunten goedgekeurde begroting en meerjarenraming. De Raad van Toezicht betreft bij zijn toezichtstaak ook criteria van externe toezichthouders (waaronder de Inspectie van het Onderwijs).

De directeur Finance & Control is verantwoordelijk voor de publicatie van de vastgestelde interne beleidsnotie over het investeren van publieke middelen in private activiteiten, het bewaken van tijdige aanpassing van deze beleidsnotitie aan gewijzigde wet- en regelgeving, het toezicht houden op naleving en het jaarlijks zorgdragen voor een toereikende verantwoording over dit thema in het bestuursverslag.

De directeur van een organisatie-eenheid dat publiek middelen investeert in private activiteiten is verantwoordelijk voor uitvoering en naleving van het vastgestelde beleid, waaronder het inzage kunnen geven in alle specifieke private activiteiten, met name voor wat betreft de interne kostentoe rekeningen (voor- en nacalculatie van

de integrale kostprijs, inclusief een berekening van de risico-opslag op de geïnvesteerde publieke middelen).

De businesscontrollers van de eenheden zijn verantwoordelijk voor de tweedelijns ondersteuning van de directeurs op het gebied van private activiteiten, waaronder de toepassing van integrale kostprijscalculaties incl. risico-opslag en het uitvoeren van de analyse en assessment inclusief dossieropbouw.

Het team Audit binnen de dienst F&C is verantwoordelijk voor het vanuit de derde lijn toetsen van opzet, bestaan en werking van het vastgestelde beleid m.b.t. het investeren van publieke middelen in private activiteiten.

Verantwoording private activiteiten:

De verantwoordingsplicht (volgens de beleidsregel) houdt in dat het bevoegd gezag in het bestuursverslag een overzicht geeft van de soorten private activiteiten die de instelling heeft waarin met, en met welke omvang, publieke middelen zijn geïnvesteerd.

Dat betekent dat per soort private activiteit van de onderwijsinstelling ten minste het volgende wordt vermeld:

- De omvang van de baten;
- De omvang van de geïnvesteerde publieke middelen en de mutatie daarvan in het verslagjaar;
- Een beschrijving van het (risico)beleid en beheer;
- Een beschrijving van de juridische en organisatorische inbedding van de private activiteit, inclusief een beschrijving van de verantwoordelijkheidstoedeling;
- Een beschrijving van de meerwaarde van de soort private activiteit voor de bekostigde wettelijke taak.

6. Notitie helderheid

3.4.5 Werken in opdracht van derden (LLO)

Omvang van de baten	1,4 miljoen (in 2023 1,5 miljoen)
Omvang geïnvesteerde publieke middelen	1,5 miljoen (in 2023 1,6 miljoen). Bedrag 2023 betreft een schatting waarbij de verhouding baten-lasten 2024 als uitgangspunt is genomen.
Risicobeleid en beheer	Zie paragraaf “Risicobeleid en beheer”
Juridische en organisatorische inbedding	De contractactiviteiten LLO worden op de markt gebracht vanuit de verkooporganisatie DNA Next in samenwerking met het Alfa-college en DCTerra. Uitvoering vindt plaats binnen de scholen van Noorderpoort onder verantwoordelijkheid van een directeur.
Meerwaarde	Noorderpoort wil met het LLO-aanbod haar relatie met bedrijven en instellingen in de regio verstevigen. Deze op vraag van bedrijven/ instellingen ontwikkelde trajecten vergroten de knowhow (kennis) van medewerkers van Noorderpoort over innovaties in de branches. Verder geven ze direct een positieve boost aan de kwaliteit van het reguliere BBL- en BOL-onderwijs.

3.5.1 Verhuur

Omvang van de baten	0,2 miljoen (in 2023 0,1 miljoen)
Omvang geïnvesteerde publieke middelen	0,2 miljoen (in 2023 0,1 miljoen) Dit is een schatting op basis van het uitgangspunt dat er bij verhuur een dekkende m2 prijs in rekening wordt gebracht.
Risicobeleid en beheer	Zie paragraaf “Risicobeleid en beheer”
Juridische en organisatorische inbedding	Noorderpoort College is eigenaar van het pand waarin de ruimten zich begeven. Noorderpoort kent geen structurele overcapaciteit die wordt verhuurd. Binnen Noorderpoort is een kostendekkend M² tarief bepaald en dat wordt in rekening gebracht. Verhuur vindt plaats via de afdeling Huisvesting. Hier worden ook de contracten opgesteld.
Meerwaarde	De meerwaarde van deze activiteiten zit in het mogelijk maken voor derden om onderwijsactiviteiten te kunnen geven in reeds beschikbare faciliteiten. Voor Noorderpoort is het van meerwaarde gezien huurders/deelnemers kennis maken met Noorderpoort en de mogelijkheden van onderwijs die bij ons te volgen is.

3.5.2 Detachering

Omvang van de baten	1,9 miljoen (In 2023 1,4 miljoen)
Omvang geïnvesteerde publieke middelen	Gedurende 2024 zijn er € 1.930K (2023: € 1.446K) aan baten gerealiseerd vanuit detacheringen. Conform de beleidsregel is het voldoende om detacheringen die vallen onder de onderwijsvrijstelling (BTW) tegen een kosten-dekkend tarief te factureren. Alle detacheringen worden tegen een kostendekkend tarief gefactureerd. Sprake van een integrale kostprijs is er niet. Er is totaal voor €1.393K zonder BTW (2023: € 1.078K) gedetacheerd en voor € 537K met BTW (2023: €368K). De geïnvesteerde publieke middelen zijn gelijk aan de baten, daarbovenop zou voor de detacheringen met BTW nog een overhead en risico-opslag moeten worden gerekend. Dit gebeurt momenteel (nog) niet. Voor het inschatten van de impact is gerekend met een overhead van 10% en deze bedraagt +- € 54K (2023: +37K).
Risicobeleid en beheer	Zie paragraaf “Risicobeleid en beheer”
Juridische en organisatorische inbedding	In- en externe detachering vindt plaats vanuit Noorderpoort waarbij de afdeling M&O nauw is betrokken. Van de detacheringen naar externe partijen worden contracten opgesteld waarin heldere afspraken worden gemaakt over de inzet en tarifiering.
Meerwaarde	De meerwaarde van deze activiteiten zit in het kennis opdoen en delen, maar ook het meewerken aan bijvoorbeeld kwalitatief goede leer- en examineringsproducten die door Noorderpoort worden afgenomen.

6. Notitie helderheid

3.5.10 Catering

Omvang van de baten	0,8 miljoen (In 2023 0,8 miljoen)
Omvang geïnvesteerde publieke middelen	2,5 miljoen (In 2023 2,3 miljoen)
Risicobeleid en beheer	Zie paragraaf “Risicobeleid en beheer”
Juridische en organisatorische inbedding	Catering valt onder de dienst Strategie en organisatie onder verantwoordelijkheid van een directeur.
Meerwaarde	Meerwaarde voor de studenten is meer sociale samenhang en meer betrokkenheid van de studenten bij de school. Dit kan voortijdige schoolverlaten voorkomen. Catering is ook een erkend leerbedrijf binnen Noorderpoort.

3.5.10 Leerbedrijven

Omvang van de baten	0,3 miljoen (in 2023 0,3 miljoen)
Omvang geïnvesteerde publieke middelen	0,3 miljoen (in 2023 0,3 miljoen)
Risicobeleid en beheer	Zie paragraaf “Risicobeleid en beheer”
Juridische en organisatorische inbedding	De activiteiten in het leerwerkbedrijf betreffen horeca (grand café, restaurant en bakkerij) en dienstverlening (kapper en uiterlijke verzorging). Ze vinden plaats in een van de scholen van Noorderpoort onder verantwoordelijkheid van een directeur.
Meerwaarde	De meerwaarde van deze activiteiten zit in het kennis opdoen voor zowel student als docent. De klanten (studenten/medewerkers/ouders) kunnen feedback geven over de werkwijze en kwaliteit van product en service die wordt aangeboden versus de praktijk buiten Noorderpoort.

3.5.10 Overige baten

Omvang van de baten	0,4 miljoen (In 2023 0,4 miljoen)
Omvang geïnvesteerde publieke middelen	0,4 miljoen (In 2023 0,4 miljoen). Hierbij is de inschatting gemaakt dat de geïnvesteerde publieke middelen ongeveer gelijk zullen zijn aan de baten.
Risicobeleid en beheer	Zie paragraaf “Risicobeleid en beheer”
Juridische en organisatorische inbedding	De overige baten hebben betrekking op door Noorderpoort doorbelaste kosten van de aan derden verleende diensten en deze zijn verspreid over de hele organisatie.
Meerwaarde	De meerwaarde van al deze activiteiten zit in het faciliteren en verbeteren van onze wettelijke taak te weten het geven van het onderwijs.

6.4 Les- en cursusgeld

Voor hoeveel studenten betaalt uw school lesgeld en cursusgeld?

Lesgeld

In 2024-2025 is tot nu toe geen lesgeld of cursusgeld door Noorderpoort betaald.

Cursusgeld

In 2024-2025 is er tot nu toe geen student voor wie Noorderpoort het cursusgeld heeft overgenomen. Wel is in enkele gevallen, op verzoek van het onderwijsteam, het cursusgeld kwijtgescholden. De betrokken studenten zijn dan geregistreerd als niet-bekostigd.

Reden bijzondere situatie	Aantal studenten	Totaal bedrag kwijtgescholden
5.3.10 Bijzondere familieomstandigheden	7	1.356,58
5.3.7 (ernstige) ziekte van de student	11	3.686,67
5.3.8 Zwangerschap	1	327,00
5.3.9 Overlijden van de student	1	90,00
Totaal	20	5.460,25

6. Notitie helderheid

Voor hoeveel studenten is de betaling door derden overgenomen? Op verzoek aan kunnen tonen dat voor elke betrokken deelnemer er een schriftelijke machtiging is.

Met ingang van het jaar 2012-2013 kunnen studenten voor de betaling van het cursusgeld een zogenaamd Betaalwijze formulier inleveren. Studenten kunnen in dit formulier aangeven in hoeveel termijnen ze willen betalen. Het betaalwijzeformulier is tevens de machtiging. Studenten die het formulier niet inleveren, krijgen automatisch een factuur voor het gehele bedrag, waarmee overname van de betaling door derden komt te vervallen. Volgens het cumulatief incasso- en factuuroverzicht gaat het tot en met december 2024 om 1.343 studenten waarvan de betaling door derden is overgenomen.

Voor hoeveel studenten die twee of meerdere opleidingen volgen binnen het Noorderpoort heeft u twee of meerdere keren lesgeld en/of cursusgeld geïnd?

Dat is voor geen van de studenten het geval (= 0).

Heeft Noorderpoort een fonds gevormd om van daar uit lesgeld en cursusgeld te betalen voor specifieke studenten? Indien dit het geval is dan moet aan de hand van documenten duidelijk gemaakt worden dat dit fonds niet gevuld is m.b.v. publieke middelen.

Dat is niet het geval. Noorderpoort heeft geen fonds gevormd om van daaruit lesgeld en cursusgeld te betalen voor specifieke studenten.

6.5 In- en uitschrijvingen

Worden in uw school de genoten vooropleidingen van de studenten in People Soft ingevoerd?

Ja

Rapporteer dat in uw school voor elke op 1 oktober ingeschreven deelnemer voldaan wordt aan alle wettelijke eisen om voor bekostiging in aanmerking te komen.

Er wordt frequent gerapporteerd op ontbrekende bekostigingsdocumenten. Deze up-to-date gegevens zijn ook in te zien in ons managementinformatiesysteem Power BI. Studenten van wie het dossier niet op orde is, worden voor de start van de accountantscontrole uit de telling gehaald. Ook worden studenten bij wie de presentiegegevens niet toereikend zijn uit de telling gehaald.

Rapporteer dat u controleert op de voorgeschreven lesgeld- en cursusgeld-verplichtingen en hoe u dat doet.

Lesgeld wordt gefactureerd door DUO op basis van de gegevens uit BRON. Wij koppelen regelmatig de Noor-

derpoort-foto met de BRON-foto, voor de juistheids- en volledigheidscntrole. Vanaf januari 2017 worden de gegevens in real-time uitgewisseld met DUO. Het cursusgeld wordt gefactureerd door Noorderpoort. Aan het eind van iedere maand wordt een incasso- en factuurbestand samengesteld, tegelijk vindt dan de volledigheidscntrole plaats.

Hoeveel studenten zijn tussen 1 oktober 2024 en 1 januari 2025 uitgestroomd zonder diploma? Op verzoek betreffend overzicht verstrekken.

Hierna staat het overzicht van de studenten BO, die nieuw zijn ingeschreven in schooljaar 2024/2025 en tussen 1 oktober 2024 en 1 januari 2025 zijn uitgestroomd zonder diploma. Zij hebben in de aangegeven periode Noorderpoort verlaten zonder ooit een diploma te hebben behaald binnen Noorderpoort.



6. Notitie helderheid

Studieniveau					
School	KSB1	KSB2	KSB3	KSB4	totaal
Beroepsonderwijs Appingedam	3	3		1	7
Beroepsonderwijs Stadskanaal		5	3	6	14
Beroepsonderwijs Veendam	1	3	1	2	7
Business & Administratie			4	31	35
Campus Winschoten		6	7	8	21
Europapark		13	12	19	44
Expertisecentrum	14	1		7	22
Gezondheidszorg & Welzijn		5	11	26	42
IT & Digitaal Vakmanschap			3	3	6
Kunst & Multimedia				13	13
Techniek		11	11	6	28
Totaal	18	47	52	122	239

Hoeveel studenten zijn tussen 1 oktober 2024 en 1 januari 2025 uitgestroomd naar een andere onderwijsinstelling.

Deze vraag is niet te beantwoorden. Is niet altijd bekend bij Noorderpoort.

Hoeveel studenten zijn tijdens het schooljaar van opleiding en/of leerweg veranderd binnen uw school? Op verzoek middels een overzicht aan te tonen om welke studenten, opleidingen en leerwegen het gaat.

Het aantal studenten dat tussen 1 oktober 2024 en 1 januari 2025 van opleiding en/of leerweg is veranderd binnen het Noorderpoort is 111.

Een overstap binnen een domein van een kwalificatie-dossier naar een kwalificatie of van een kwalificatie naar een andere kwalificatie binnen een domein, waarbij

het studieniveau en de leerweg niet wijzigen, wordt niet aangemerkt als een verandering van opleiding.

In onderstaand overzicht worden alleen de studenten weergegeven die binnen een domein naar een andere opleiding zijn overgestapt en daarbij veranderd zijn van:

- Leerweg
- Studieniveau

Ook zijn studenten overgestapt naar een opleiding binnen een ander domein. Hiervan is aangegeven of hier sprake is van een verandering van niveau of niet.

School	Zelfde domein, ander niveau	Zelfde domein, andere leerweg	Ander domein, zelfde niveau	Ander domein en ander niveau	Totaal
Beroepsonderwijs Appingedam		1			1
Beroepsonderwijs Stadskanaal	6	7			13
Beroepsonderwijs Veendam		3	3		6
Business & Administratie	9				9
Campus Winschoten	6	1			7
Expertisecentrum		2		1	3
Gezondheidszorg & Welzijn	11	5			16
IT & Digitaal Vakmanschap	1				1
Kunst & Multimedia	1				1
Techniek	8	12			20
Europapark	21	13			34
Eindtotaal	63	44	3	1	111

6. Notitie helderheid

Hoeveel studenten zijn tijdens het schooljaar van opleiding en/of leerweg veranderd richting andere scholen? Op verzoek middels een overzicht aan te tonen om welke studenten, opleidingen en leerwegen het gaat.

Uitstroomgegevens worden opgevraagd via Mutatieformulier inschrijving, onderdeel van de AO In-, Door- en Uitstroom. Dit wordt gedaan in het kader van het School-Ex programma van de MBO Raad. Uitstroom naar een andere onderwijsinstelling wordt niet geregistreerd in Peoplesoft.

6.6 Andere opleiding dan inschrijving

Hoeveel deelnemers veranderen er tijdens de opleiding dan wel leerweg binnen het Noorderpoort?

[Zie 6.5](#)

Heeft u dit veranderingsproces beschreven met als doel de verandering ordentelijk te laten verlopen? Op verzoek het beschreven proces kunnen tonen.

Ja, de Noorderportal voorziet in deze informatie.

In welk (officieel) document wordt inzichtelijk gemaakt het aantal en soort omzwaaiers binnen uw school?

Nu er door inrichting domeinen inschrijving op doorlopende leerlijnen mogelijk is, wordt de overstap binnen een leerlijn geregistreerd bij inschrijvingen. Dit zijn geen 'omzwaaiers' want ze blijven in eenzelfde leerlijn. Degenen die overstappen naar een andere opleiding in een andere leerlijn worden uitgeschreven en opnieuw aangemeld en ingeschreven. Dit zijn de 'omzwaaiers'. Noorderpoort kent in 2024 vier omzwaaiers, zie ook tabel op de bladzijde hiervoor.

Per jaar is inzichtelijk om hoeveel nieuwe aanmeldingen het gaat en om hoeveel switchers. Degenen die aansluitend op een afgesloten inschrijving weer een aanmelding/inschrijving hebben zijn de 'omzwaaiers'.

Wordt horizontale en verticale stapeling van diploma's voorkomen?

Bij Noorderpoort komt stapeling van diploma's alleen voor op basis van onderwijskundige keuzes, in het voordeel van de student. Uit onze onderwijsrendementen (zie [4.3 Onderwijs in cijfers](#)) blijkt dat dit relatief weinig voorkomt. We zetten hoog in op passende plaatsing.

6.7 Bekostiging maatwerktrajecten

Dit thema betreft trajecten, naar wens van de klant, die niet in aanmerking komen voor bekostiging. Als deelnemers voldoen aan de eisen voor bekostiging, worden de kosten voor dit deel niet bij de klant in rekening gebracht. De gewenste en te factureren contractactiviteiten hebben betrekking op activiteiten die niet voor bekostiging in aanmerking komen. Op basis van het afgesloten contract worden de uitvoeringskosten plus een opslag, in verband met het organisatorisch en administratieve proces, gefactureerd.

In 2024 werden 41 maatwerktrajecten uitgevoerd conform een afgesloten contract met een klant.

6.8 Opleidingen met minder uren

Teams hebben eigen programmeerruimte en mogen 10% afwijken van de 1000 uren-norm, zonder dat ze hiervoor toestemming hoeven te vragen. Voorwaarde is dat de kwaliteit gewaarborgd blijft. Een grotere afwijking is eventueel mogelijk, zolang de basiskwaliteit op orde blijft en het College van Bestuur het gemotiveerde voorstel overneemt. De studentenraad moet instemmen met het alternatieve programma.

In 2024 heeft het College van Bestuur geen aanvragen gehad voor opleidingen met minder uren.

7. Financieel beleid



7.1 Resultaat 2024

Het resultaat 2024 van Noorderpoort bedraagt afgerond €1,9 miljoen negatief. Bij de begroting werd een tekort verwacht van €8 miljoen.

Dit grote verschil ontstaat voornamelijk door extra ontvangen rijksbekostiging, extra baten uit projecten en meer financiële baten. Hier staat tegenover een stijging van de personele lasten door de CAO-stijging. Het resultaat zal ten laste worden gebracht van de algemene reserve.

De in 2021 gevormde bestemmingsreserve die per 1-1-2024 nog € 1,0 miljoen euro bedroeg is in 2024 volledig benut t.b.v. de landelijke NPO-thema's waardoor er per 31-12-2024 geen sprake meer is van een bestemmingsreserve.

7. Financieel beleid

Exploitatie (€ 1.000)	Resultaat 2023	Begroting 2024	Resultaat 2024
Baten			
Rijksbijdragen	132.113	136.162	140.258
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2.611	612	586
Lesgelden	1.743	1.800	1.837
Baten in opdracht van derden	3.116	2.136	3.145
Overige baten	4.784	4.443	5.534
	144.365	145.153	151.360
Lasten			
Personeelslasten	106.854	113.955	117.084
Afschrijvingen	7.244	7.785	7.177
Huisvestingslasten	9.167	10.257	9.667
Overige materiele lasten	20.034	20.836	20.568
	143.298	152.833	154.496
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	1.067	-7.680	-3.136
Financiële baten	1.324	700	2.294
Financiële lasten	-1.098	-1.020	-1.037
Belastingen	0	0	-1
Saldo baten en lasten financiële bedrijfsvoering	226	-320	1.256
Totaal resultaat	1.293	-8.000	-1.880

Rijksbijdragen ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Deze zijn onder te verdelen in:

Exploitatie (€ 1.000)	Realisatie 2024	Begroting 2024
Lumpsum 2024	116.358	113.323
Kwaliteitsmiddelen	18.060	18.200
Geormerkte rijksbijdrage wachtgeld	3.616	3.616
Bestemmingsbedragen (Zij-instroom, lerarenbeurs, nazorg)	1.696	1.039
Projecten OCW	2.092	1.784
Af: Inhouding cursusgeld	-1.563	-1.800
	140.258	136.162

De rijksbijdragen zijn fors gestegen in vergelijking met de begroting. Dat komt door extra ontvangen bekostiging voor:

- Loon- en prijscompensatie 2024
- Bestemmingsbedragen zoals zij-instromers en lerarenbeurs

Ook vergeleken met 2023 is de bekostiging gestegen door inflatiecorrectie op de rijksbijdragen.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen betreffen gemeentelijke bijdragen. Per 1-1-2024 heeft Noorderpoort de activiteiten voor educatie en inburgering overgedragen aan het Alfa college. Vanaf de jaarrekening 2024 worden de gemeentelijke bijdragen die binnenkomen in de regio (o.a. regiodeal Oost Groningen) gepresenteerd onder de overige overheidsbijdragen. In 2024 was dit een bedrag van € 655K.

7. Financieel beleid

Baten werk in opdracht van derden

Deze zijn onder te verdelen in:

Exploitatie (€ 1.000)	Realisatie 2024	Begroting 2024
Omzet LLO	1.390	1.591
Subsidie projecten (niet OCW)	1.755	545
	3.145	2.136

LLO wordt vanaf 1-1-2024 aangeboden in samenwerking met het Alfa-college en met DCTerra onder de naam DNA Next. De baten komen iets lager uit dan bij de begroting verwacht. De begrote omzet bleek niet realistisch.

De baten niet OCW projecten zijn fors meer dan bij de begroting verwacht. Hier staan soms ook weer extra lasten tegenover maar per saldo is er sprake van een positief effect op het geprognosticeerde resultaat. Het blijkt lastig om voorafgaand in te schatten welke subsidies toegekend worden. De komende jaren verwachten we meer grip te krijgen op dit proces en een realistischere begroting te kunnen afgeven.

Overige baten

De overige baten komen hoger uit dan begroot door o.a. meer baten vanuit detachering. Verder is op te merken dat bij een aantal organisatieonderdelen de overige baten te voorzichtig zijn ingeschat met als gevolg dat de totale baten van Noorderpoort afwijken van de begroting.

Personele lasten

Exploitatie (€ 1.000)	Realisatie 2024	Begroting 2024	2023
Netto loonkosten	107.817	106.728	98.098
Inleen buiten Noorderpoort	4.411	3.232	3.788
Ziektevervanging	3.130	1.912	2.525
Overige personele lasten	1.689	2.104	829
Toename Voorzieningen	63	0	2.394
Rente CW voorzieningen	889	0	527
Uitkeringen	-915	-21	-781
	117.084	113.955	106.854

De netto loonkosten komen in 2024 door de nieuw afgesloten CAO hoger uit dan begroot. Er is een stijging van €1,1 miljoen maar die had op basis van de werkelijke CAO-loonstijging groter moeten zijn. Er kan dus worden geconstateerd dat de scholen en diensten in 2024 minder fte's hebben gebruikt dan op basis van de begroting werd verwacht. Dit heeft met name als oorzaak niet ingevulde vacatures door gewijzigd beleid.

Er is wel beduidend meer uitgegeven aan inleen personeel buiten Noorderpoort en aan ziektevervanging. Daar staat tegenover dat er beperkt gebruik is gemaakt van het budget voor levensfasebewust personeelsbeleid.

In het totaal van de personele lasten zit ook een bedrag van 889K rente contante waarde voorzieningen (hetzelfde bedrag is als bate opgenomen onder de rentebaten). Het verschil met de realisatie 2023 is te verklaren door de CAO maatregelen.

Afschrijvingen

De afschrijvingen komen lager uit dan begroot. Dit komt omdat er in 2024 minder is geïnvesteerd dan bij het opmaken van de begroting werd verwacht.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn lager dan begroot in 2024 door lagere kosten voor huur, onderhoud en schoonmaak. In vergelijking met 2023 komen de huisvestingslasten door het stijgende kostenniveau van met name energie hoger uit.

Overige materiele lasten

De overige materiele lasten blijven per saldo ongeveer gelijk in vergelijking met de begroting en met 2023. Kosten die in vergelijking met de begroting hoger uitvallen zijn accountantskosten, stagekosten, contributies en de kosten voor reizen en excursies van studenten. De kosten voor tele- en datacommunicatie en software/licenties vallen lager uit begroot.

7. Financieel beleid

Financiële baten en lasten

Exploitatie (€ 1.000)	Realisatie 2024	Begroting 2024
Rente bank	1.405	700
Rente contante waarde voorzieningen	889	0
	2.294	700

Exploitatie (€ 1.000,-)	Realisatie 2024	Begroting 2024
Rentelasten leningen	925	907
Rente Sportcentrum Europapark	112	113
	1.037	1.020

Door een aanzienlijke stijging van de rente op de banktegoeden van Noorderpoort zijn de rentebaten in vergelijking met de begroting fors hoger uitgekomen. Het bedrag rente contante waarde voorzieningen heeft als tegenboeking dotatie voorziening en is voor hetzelfde bedrag zichtbaar onder de personele lasten waardoor het resultaatseffect nihil is. De rentelasten liggen in lijn met de begroting.

7.2 Financiële indicatoren

Noorderpoort meet zijn financiële performance af aan bepaalde indicatoren. Deze indicatoren zijn de graadmeter voor onze financiële positie.

Ratio's

Binnen de BVE-sector is een set van financiële indicatoren opgesteld voor de prestaties van de instellingen. Samen fungeren deze indicatoren als een 'Early warning systeem'. Voor Noorderpoort zien de ratio's van 2024 er als volgt uit:

	Noorderpoort 2023	Noorderpoort 2024	Norm
Solvabiliteit1	0,52	0,51	
Solvabiliteit2	0,56	0,55	>0,3
Liquiditeit	1,60	1,46	>0,5
Rentabiliteit	0,89%	-1,22%	
Operationele kasstroom (*1000)	13.926	6.132	
Personele lasten	74,00%	75,28%	
Weerstandsvermogen	51,30%	47,42%	
Huisvestingsratio	8,52%	8,19%	
Absolute omvang liquide middelen	€ 34,9 miljoen	€ 33,9 miljoen	< 2 miljoen
Ratio EV (Toetsing bovenmatig EV)	0,67	0,64	

Verloop ratio's Noorderpoort 2020-2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Liquiditeit	1,01	1,31	1,38	1,60	1,46
Solvabiliteit	0,48	0,53	0,55	0,56	0,55
Rentabiliteit	3,70%	5,60%	2,31%	0,89%	-1,22%

Toelichting

Solvabiliteit

Wat betreft de solvabiliteit voldoet Noorderpoort ook in 2024 ruim aan de norm (>0,3). De ratio solvabiliteit 2 (inclusief voorzieningen) is iets lager dan in 2023.

Liquiditeit

De liquiditeit komt in 2024 uit op 1,46. Dit is iets lager dan in 2023 door onder meer lagere liquide middelen maar nog steeds ruim boven de geldende norm van 0,5.

Personele lasten

Het percentage personele lasten ten opzichte van de totale lasten is 75,28%. Dit betekent een stijging ten opzichte van vorig jaar (74,00%). De personele lasten zijn dus relatief meer gestegen dan de overige lasten.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen is met 47,42% lager dan in 2023. Dit komt door de forse stijging van de totale baten.

7. Financieel beleid



Huisvestingsratio

Het huisvestingsratio is gedaald van 8,52% naar 8,18%. Dit betekent dat de huisvestingslasten (incl. afschrijving gebouwen) sneller zijn gestegen dan de totale lasten.

Ratio EV (Toetsing bovenmatig EV)

Vanaf 2020 dient in het jaarverslag de signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen te worden vermeld. Voor Noorderpoort komt dit in 2024 uit op 0,64. Dit betekent dat Noorderpoort niet beschikt over bovenmatige financiële reserves.

Conclusie

De algemene conclusie is dat Noorderpoort ruim voldoet aan de financiële uitgangspunten van goed, strategisch financieel beleid. Daarom kunnen we zeggen dat Noorderpoort financieel-economisch gezond is. Dit wordt ook in de meerjarenprognose bevestigd, zie hiervoor de continuïteitsparagraaf in hoofdstuk 8. Dat neemt niet weg dat we onze financieel-economische positie goed in de gaten moeten houden, met name als gevolg van dalende studentenprognoses en dus een verwachte vermindering van de inkomsten.

7. Financieel beleid

7.3 Treasury

De liquiditeitspositie van Noorderpoort is in 2024 gedaald van 34,9 miljoen euro naar 33,9 miljoen euro. De voornaamste oorzaak hiervan zijn de extra uitgaven die hebben geleid tot het negatieve exploitatieresultaat.

Investeren

De investeringen in 2024 bedroegen 5,7 miljoen euro. Vanuit huisvesting gaat dit hoofdzakelijk om diverse investeringen op het gebied van renovatie en verduurzaming. Dit betreft de locaties aan de Hertenkampstraat in Veendam en de Verzetsstrijderslaan 4 in Groningen. Verder waren er diverse investeringen vanuit het ICT-meerjarenplan en vervangingsinvesteringen voor de bestaande inventaris.

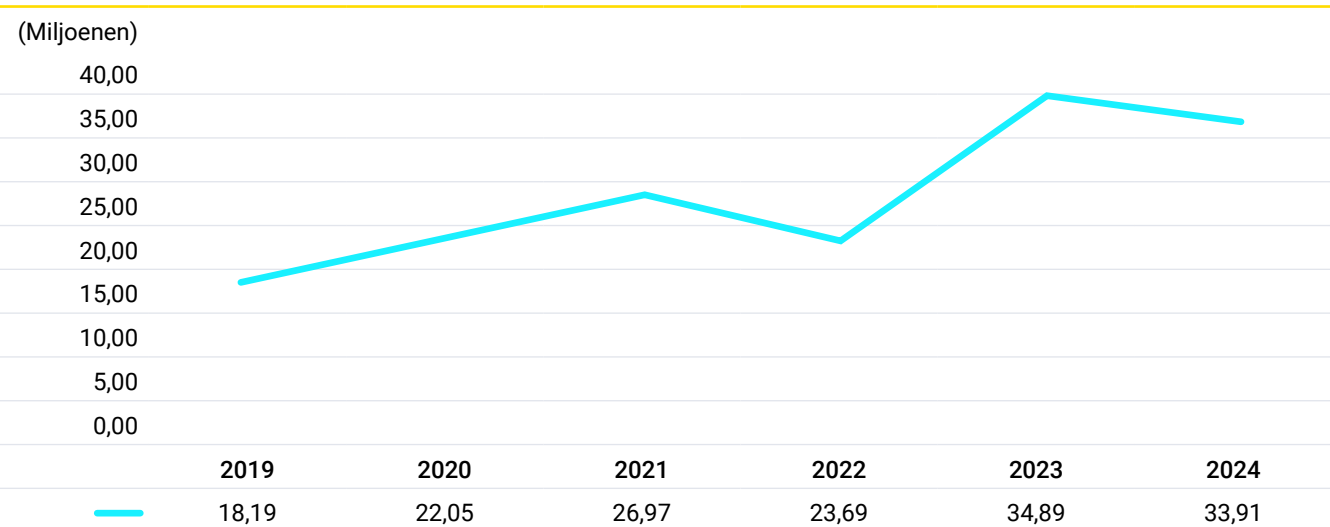
Liquide middelen

Het teveel aan liquide middelen hebben we in 2024 weggezet bij solide en gezonde Nederlandse banken zoals de BNG en de Rabobank. Deze transacties zijn volgens huidige, geldige wet- en regelgeving verlopen. In deze grafiek is het verloop van de liquide middelen in de afgelopen jaren te zien. Deze grafiek loopt van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2024.

Leningenportefeuille

De leningenportefeuille van Noorderpoort bevat volledig leningen met een rente die voor lange tijd vaststaat. Het renterisico is hierdoor niet aanwezig. De totale leningenportefeuille bedraagt in december 2024 ruim 28,4 miljoen euro. In december 2023 was dit nog een bedrag van 33,7 miljoen. De portefeuille zal de komende jaren - bij ongewijzigd beleid - dalen naar 20,9 miljoen euro in 2028.

Verloop liquide middelen 2019-2024



Noorderpoort conformeert zich aan de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. In 2021 heeft Noorderpoort haar treasurystatuut bijgewerkt op basis van de laatste wet- en regelgeving en inzichten. Het bijgewerkte treasurystatuut is door de Raad van Toezicht goedgekeurd. Gedurende 2024 is er conform het goedgekeurde beleid gehandeld. Noorderpoort had geen beleggingen en maakt geen gebruik van derivaten. Een overzicht van de aanwezige leningen is opgenomen in de jaarrekening.

Verwachte ontwikkelingen 2025

In 2025 zal meer duidelijk worden wat de impact zal zijn van de politieke keuzes die in 2024 zijn gemaakt. Vooralsnog lijkt het dat dit de reguliere bekostiging van het MBO niet zal gaan raken. Ook maatschappe-

lijke ontwikkelingen hebben impact op de bedrijfsvoering van Noorderpoort. Het is de verwachting dat het aantal studenten de komende jaren licht zal gaan dalen. Omdat in onze regio de krimp groter zal zijn dan het landelijk gemiddelde ontvangt Noorderpoort vanuit de regeling krimpgelden extra middelen. In 2024 wordt gerekend op investeringen ter hoogte van ongeveer 10,3 miljoen euro vanuit het huisvestingsplan en 2,2 miljoen euro voor inventaris en ICT. Deze investeringen zullen, zoals de laatste jaren gebruikelijk, worden gefinancierd vanuit eigen middelen. In 2025 zal ook een update van het meerjarig huisvestingsplan worden vastgesteld. Hierbij is de verwachting dat voor de uitvoering hiervan de komende jaren nieuw vreemd vermogen zal moeten worden aangewend. Noorderpoort zal zich hier tijdig op gaan oriënteren.

8. Continuïteit



8.1 Meerjarenprognose

Noorderpoort werkt met een gestructureerd model voor het opstellen van een financiële meerjarenprognose. Met behulp van dit model worden de financiële effecten van in- en externe ontwikkelingen en het voorgenomen beleid voor een aantal jaren berekend. Hierdoor ontstaat een beeld van de financiële continuïteit. Mede op basis van de uitkomsten van dit model kan besluitvorming plaatsvinden. Het model berekent voor de komende jaren de verwachte exploitatierekening, de balans en de kasstroom. Daarnaast worden de kengetallen solvabiliteit, rentabiliteit en liquiditeit berekend. De vorm en inhoud van de overzichten sluiten aan bij de jaarrekening.

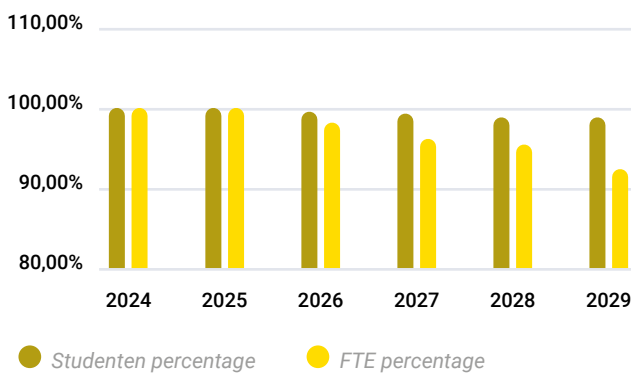
8.Continuiteit

Studentenprognose en inschatting benodigde formatie

De studentenprognoses voor de komende vijf jaren zijn in maart 2025 bepaald aan de hand van de meest actuele telling vanuit DUO en de op macro-demografische gegevens gebaseerde prognose van de MBO raad. Deze prognose is medebepalend voor de te verwachten rijksbekostiging de komende jaren en de benodigde formatie. Hierbij is zichtbaar dat de verwachte daling van het aantal studenten door de krimp weliswaar is ingezet maar dat het tempo waarin de daling zich ontwikkeld is bijgesteld. De personele bezetting beweegt mee met de daling van het aantal studenten. De studentenprognose en een inschatting van de verwachte personele bezetting is weergegeven in onderstaande tabel.

Kengetal	2024 Realisatie	2025 Prognose	2026 Prognose	2027 Prognose	2028 Prognose	2029 Prognose
Aantallen studenten	11.978	11.958	11.945	11.904	11.890	11.878
	100,00%	99,83%	99,72%	99,38%	99,27%	99,17%
Personele bezetting in fte	1.235	1.234	1.208	1.182	1.174	1.149
	100,00%	99,90%	97,85%	95,68%	95,09%	93,03%
Bestuur/management	69	69	68	66	66	64
Onderwijzend personeel	752	751	736	720	715	700
Ondersteunend personeel	414	414	405	396	394	385
	1.235	1.234	1.208	1.182	1.174	1.149

Verwachting aantal studenten t.o.v. aantal fte's



Exploitatierekening

Ontwikkeling exploitatie

In de begrotingen 2025 en 2026 wordt gewerkt met een gepland tekort op de reguliere begroting. Dit tekort is het gevolg van extra investeringen in duurzame organisatieverbeteringen op diverse gebieden die zijn ondergebracht in de transitieprogramma's. Daarnaast wordt er ingezet op het verbeteren van studentenwelzijn en onderwijsresultaten en investeren we in de DNA-samenwerking. Deze organisatieverbeteringen worden gedekt vanuit het eigen vermogen. Desondanks blijven de relevante financiële ratio's de komende jaren boven de norm. Vanaf 2027 is een positief exploitatieresultaat het streven waarbij een uitzondering zal worden gemaakt voor de te verwachten kosten DNA.

Inkomsten

De batenontwikkeling wordt met name beïnvloed door studentenaantallen, diploma's en marktaandeel. Voor de rijksbijdrage is hierbij een schatting gemaakt van de inkomsten, daarbij rekening houdend met de landelijke MBO-studentenprognose. Voor de jaren tot en met 2029 wordt een lichte daling van de studentenaantallen voorzien. Daarnaast wordt uitgegaan van een stabiele mix tussen BBL en BOL, dit is echter o.a. afhankelijk van de economische ontwikkelingen. Ook voor het diplomarendement en marktaandeel wordt uitgegaan van een stabiele situatie. De kwaliteitsmiddelen worden als zijnde structurele (lumpsum) middelen meegenomen. In de jaren 2025-2027 ontvangt Noorderpoort vanuit de regeling krimp gelden extra middelen. Dit zijn tijdelijke middelen (drie jaar)

8.Continuiteit

die vanuit OC&W aan krimpregio's worden verstrekt om in heel Nederland een toegankelijk en kwalitatief hoogwaardig aanbod van mbo-opleidingen in stand te houden. Voor de lange termijn wordt aangestuurd op een aanpassing van de verdeelsystematiek in het mbo.

De contractactiviteiten LLO worden in samenwerking met het Alfa-college en DCTerra aangeboden onder de naam DNA Next. In de meerjarenbegroting DNA Next wordt uitgegaan van een geleidelijke groei van de omzet de komende jaren. Deze stijging is in de meerjarenprognose van Noorderpoort opgenomen.

In deze meerjarenbegroting is rekening gehouden met overige baten uit regionale, landelijke en Europese subsidies. We zien een tendens dat vooral voor onze regio veel geld beschikbaar is. Concrete voorbeelden hiervan zijn de JTF-subsidie en ook Nij Begun dat gericht is op herstel en perspectief voor Groningen. Nij Begun heeft zowel een sociale als een economische agenda.

Investeringsen en impact op de exploitatie

Begin 2025 zal een update van het strategisch huisvestingsplan worden opgesteld. Een ander belangrijk focuspunt is de ontwikkeling en uitwerking van een ruimtemanagementmodel dat enerzijds tegemoetkomt aan de ruimtebehoefte van het onderwijs en anderzijds de huisvestingskosten beheersbaar houdt. Mogelijke investeringen in renovatie of nieuwbouw kunnen alleen uitgevoerd worden als dit financieel aanvaardbaar is. De belangrijkste investering vanuit het huisvestingsplan is het mogelijk bouwen van een nieuw school-

gebouw voor Kunst & Multimedia. Besluitvorming zal mogelijk in 2025 plaatsvinden. De effecten van deze investering zijn in deze meerjarenbegroting meegenomen. Een scenario om de huisvestingslasten te verlagen betreft o.a. de verkoop en of het beëindigen van de huur van panden. Bij huisvesting wordt veelvuldig de verbinding gezocht met de DNA-partners in

de werkgroep DNA-huisvesting. De toenemende mate van samenwerking maakt vastgoedontwikkeling wel complexer en verhoogt het risico dat de voorgenomen reductie van vierkante meters en daarmee de verlaging van de huisvestingskosten wordt vertraagd. Ook de verwachte investeringen in het meerjarig ICT-plan 2025-2028 zijn meegenomen.

Exploitatierekening (€ 1.000)	2024 Realisatie	2025 Prognose	2026 Prognose	2027 Prognose	2028 Prognose	2029 Prognose
Baten						
Rijksbijdragen	140.258	139.169	140.024	141.927	143.350	146.596
Overige overheidsbijdragen en subsidies	586	0	0	0	0	0
Lesgelden	1.837	1.800	1.800	1.800	1.800	1.800
Baten in opdracht van derden	3.145	5.420	5.528	5.639	5.751	5.866
Overige baten	5.534	6.853	6.990	7.995	6.262	5.887
	151.360	153.241	154.342	157.360	157.163	160.150
Lasten						
Personeelslasten	117.084	117.260	116.149	115.860	117.411	117.159
Afschrijvingen	7.177	7.199	7.542	7.478	7.525	8.802
Huisvestingslasten	9.667	10.268	10.373	9.881	8.678	8.652
Overige materiele lasten	20.568	22.602	23.054	23.515	23.985	24.465
	154.496	157.329	157.117	156.733	157.599	159.078
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	-3.136	-4.088	-2.775	627	-436	1.072
Financiële baten en lasten	1.256	88	-224	-262	-564	-771
Saldo baten en lasten financiële bedrijfsvoering	1.256	88	-224	-262	-564	-771
Totaal resultaat	-1.880	-4.000	-3.000	365	-1.000	302

8.Continuiteit

Balans

De komende jaren zullen de effecten van het strategisch huisvestingsplan in de balans zichtbaar zijn. De materiële vaste activa zullen stijgen en omdat de investeringen deels bekostigd zullen worden vanuit vreemd vermogen zullen ook langlopende schulden hoger worden. De liquide middelen laten vanaf 2025 een daling zien door investeringen en door de negatieve begrotingen maar blijven op een dusdanig niveau dat de liquiditeitspositie niet in gevaar komt. Het eigen vermogen (algemene reserve) zal op basis van de huidige meerjaren exploitatieprognose eerst wat gaan dalen om vanaf 2029 weer te gaan stijgen. Voor de voorzieningen wordt verwacht dat deze de komende jaren een stabiele lijn zullen laten zien.

Balans (€ 1.000)	2024 Realisatie	2025 Prognose	2026 Prognose	2027 Prognose	2028 Prognose	2029 Prognose
Activa						
Materiële vaste activa	96.282	101.540	98.677	100.648	114.813	111.258
Financiële vaste activa	355	325	295	265	235	205
Voorraden	10	10	10	10	10	10
Vorderingen	13.256	13.256	13.256	13.256	13.256	13.256
Liquide Middelen	33.911	22.738	20.686	17.227	15.209	21.813
Totaal activa	143.815	137.869	132.924	131.406	143.523	146.543
Passiva						
Eigen vermogen	72.858	68.859	65.859	66.224	65.224	65.525
Voorzieningen	6.172	6.173	6.173	6.173	6.173	6.173
Langlopende schulden	32.446	30.499	28.615	26.732	39.452	42.137
Kortlopende schulden	32.337	32.339	32.277	32.277	32.674	32.709
Totaal Passiva	143.815	137.869	132.924	131.406	143.523	146.543

Kengetallen

Voor de komende vijf jaar kan vanuit de meerjarenprognose ook een indicatie worden gegeven van het verloop van de diverse financiële ratio's. In onderstaande tabel is te zien dat alle ratio's de komende jaren naar verwachting binnen de gestelde signaeringswaarden zullen blijven.

Kengetallen	Norm	2024 Realisatie	2025 Prognose	2026 Prognose	2027 Prognose	2028 Prognose	2029 Prognose
Solvabiliteit 1		0,51	0,51	0,50	0,51	0,46	0,45
Solvabiliteit 2	>0,3	0,55	0,55	0,55	0,56	0,50	0,49
Rentabiliteit		-1,22%	-2,61%	-1,94%	0,23%	-0,64%	0,19%
Liquiditeit	>0,5	1,46	1,12	1,05	0,94	0,86	1,08
Oper. Kasstroom (* 1.000)		6.132	3.111	4.767	8.105	7.089	9.874
Liquide middelen (* 1.000)	< 2.000	33.911	22.738	20.686	17.227	15.209	21.813
Ratio EV		0,64					
Personele lasten		75,28%	74,05%	73,47%	73,49%	73,97%	73,00%
Weerstandsvermogen		47,42%	44,94%	42,67%	42,45%	41,50%	40,91%
Huisvestingsratio		8,18%	8,47%	8,80%	8,51%	7,76%	7,97%

8.Continuiteit

Kasstroomen

De liquiditeitspositie zal naar verwachting de komende jaren dalen van 34 miljoen euro naar 22 miljoen in 2028. Dit komt met name door het verwachte negatieve exploitatiesaldo van een aantal jaren en de investeringsplannen. De huidige investeringsplannen voor huisvesting zullen naar verwachting (deels) worden uitgevoerd met nieuwe externe financiering. Dit zal effect hebben op de liquiditeitspositie van Noorderpoort de komende jaren. De operationele kasstroom zal de komende jaren een wisselend beeld laten zien door de geplande tekorten op de begroting. Deze tabel geeft de ontwikkeling van de liquiditeiten weer:

Kasstroomoverzicht (€ 1.000)	2024 Realisatie	2025 Prognose	2026 Prognose	2027 Prognose	2028 Prognose	2029 Prognose
Kasstroom uit operationele activiteiten						
Resultaat	-3.136	-4.088	-2.775	-738	-436	1.072
Aanpassingen voor:						
-Afschrijvingen	7.177	7.199	7.542	7.478	7.525	8.802
-Overige posten V&W	889					
-Mutaties voorzieningen	49	0	0	0	0	0
-Boekwinst op desinvesteringen	0	0	0	1.365	0	0
	8.115	7.199	7.542	8.843	7.525	8.802
Veranderingen in vlottende middelen						
-Voorraden	1	0	0	0	0	0
-Vorderingen	-2.060	0	0	0	0	0
-Kortlopende schulden (incl kredietinst.)	3.212	0	0	0	0	0
	1.153	0	0	0	0	0
Kasstroom uit bedrijfsoperaties						
Ontvangen interest	1.405	1.119	747	652	558	637
Betaalde interest	-1.037	-1.030	-970	-913	-1.121	-1.407
Belastingen	-1	-1	-1	-1	-1	-1
	367	88	-224	-262	-564	-772
Totale kasstroom uit operationele activiteiten	6.499	3.199	4.542	7.843	6.525	9.103
Kasstroom uit investeringsactiviteiten						
Investerings materiële vaste activa	-5.363	-12.457	-4.679	-9.449	-21.690	-5.248
Investerings financiële vaste activa	30	30	30	30	30	30
Totale kasstroom uit investeringsactiviteiten	-5.333	-12.427	-4.649	-9.419	-21.660	-5.218

Deze tabel loopt door op de volgende pagina

8.Continuiteit

Investerings

Bij de bepaling van de benodigde investeringen werkt Noorderpoort met een meerjaren strategisch huisvestingsplan. Er wordt een update van dit plan vastgesteld. Dit plan voorziet in nieuwe investeringen op het gebied van nieuwbouw, verbouw en renovatie. Hierbij is rekening gehouden met de vastgoedbehoeftes vanuit de organisatie, macrodoelmatigheid en het strategisch plan #SK35. Deze ontwikkeling is zichtbaar in het overzicht hiernaast.

Daarnaast zet Noorderpoort in op een hoger niveau van ICT-investeringen. Dit is logisch en passend in het perspectief van meer digitalisering en online lesaanbod/onderwijs. De beoogde verkoop in 2027 betreft de panden aan de Diamantlaan en de Melkweg.

Kasstroomoverzicht (€ 1.000)	2024 Realisatie	2025 Prognose	2026 Prognose	2027 Prognose	2028 Prognose	2029 Prognose
Kasstroom uit financieringsactiviteiten						
Nieuw opgenomen leningen	0	0	0	0	15.000	5.000
Aflossing langlopende leningen	-2.150	-1.945	-1.945	-1.883	-1.883	-2.280
Totale kasstroom uit financieringsactiviteiten	-2.150	-1.945	-1.945	-1.883	13.117	2.720
Mutatie liquide middelen	-984	-11.173	-2.052	-3.459	-2.018	6.604
Beginstand liquide middelen	34.894	33.911	22.738	20.686	17.227	15.209
Mutatie liquide middelen	-984	-11.173	-2.052	-3.459	-2.018	6.604
Eindstand liquide middelen	33.911	22.738	20.686	17.227	15.209	21.813

Investerings (€ 1.000)	2024 Realisatie	2025 Prognose	2026 Prognose	2027 Prognose	2028 Prognose	2029 Prognose
Investerings in gebouwen	1.008	5.217	1.528	6.841	8.654	1.747
Investerings in installaties	917	3.542	904	3.780	5.328	103
Groot Onderhoud	857	1.500	174	267	1.015	898
Investerings ICT	1.701	742	755	570	3.240	1.300
Investerings inventaris	1.226	1.457	1.319	1.941	3.454	1.200
Verkoop panden		0	0	-3.950	0	0
	5.709	12.457	4.679	9.449	21.690	5.248

8. Continuïteit



8.2 Risicomanagement

Risicomanagement is integraal onderdeel van en gespreksonderwerp in de Planning & Control-cyclus tijdens de bilaterale gesprekken tussen directies en het College van Bestuur. Indien van toepassing worden maatregelen getroffen om deze te beheersen. Op deze wijze worden risico's binnen Noorderpoort zichtbaar en bespreekbaar gemaakt en systematisch opgepakt. In 2024 is binnen de scholen en diensten het monitoringsgesprek gestart, iedere twee maanden heeft de directeur ondersteund door de controller, M&O adviseur en onderwijskundig adviseur een gesprek over de voortgang van het jaarplan met de teamleiders, dit geeft focus op de speerpunten en de realisatiekracht binnen de scholen en diensten.

Three Lines-model

Noorderpoort maakt gebruik van het Three Lines-model. Het Three Lines-model is primair een hulpmiddel voor het toewijzen van rollen en verantwoordelijkheden binnen de compliance- en controlefunctie aan verschillende actoren. Hierdoor worden hiaten en dubbelingen voorkomen en wordt de coördinatie verstevigd, zodat de uitvoering van risicomanagement effectief en efficiënt plaatsvindt. Binnen het model worden de verantwoordelijkheden per lijn toegevoegd en vindt coördinatie tussen de verschillende defensielijnen plaats. In algemene zin bestaat:

- De eerste lijn uit het lijnmanagement (veelal de centraal). Hier ligt primair het eigenaarschap voor risicobeheersing op eigen processen.
- De tweede lijn uit staffunctie(s) die bijvoorbeeld worden vervuld door controllers, M&O adviseurs en onderwijskundig adviseurs. Deze lijn is ondersteunend aan de eerste lijn, verantwoordelijk voor kaders, totale infrastructuur, richtlijnen en methodieken.
- De derde lijn uit de interne auditfunctie. Deze lijn biedt een overall overzicht en geeft vanuit een onafhankelijke positie Assurance op de totale werking van de compliance en control-functie.

Met de heldere inrichting van het Planning & Control-proces en de inrichting van het Three Lines-model is het risicomanagement adequaat geborgd. Cultuur en gedrag omtrent het gebruik van het model vergt nog enige inzet van de organisatie, hier is in 2025 expliciet aandacht voor.

In 2024 zijn binnen Noorderpoort diverse audits gedaan zowel op het gebied van onderwijs als de

bedrijfsvoering, daarnaast heeft een onderzoek plaats gevonden door KBA (zie ook [hoofdstuk 3](#)), de belangrijkste conclusies zijn dat de kwaliteitscultuur en lerende cultuur versterkt dient te worden en dat de onderwijsresultaten verbeterd dienen te worden. Hier voor is begin 2025 een plan van aanpak opgesteld en dit wordt geïmplementeerd. Naast de onderwijsaudits hebben ook fiscale audits plaatsgevonden, een van de belangrijkste conclusies is dat beleid en een proces rond het aangaan van samenwerking verder ingericht dienen te worden, dit is inmiddels opgepakt.

Begin 2025 is door Noorderpoort, ondersteund door de Controlgroep, een uitgebreide analyse gedaan naar het financieel risicoprofiel van Noorderpoort in combinatie met de beheersmaatregelen die daarop getroffen zijn. Dit is gedaan om vast te stellen wat de omvang van het vermogen van Noorderpoort moet zijn om deze risico's af te dekken.

Beheersmaatregelen en risicobereidheid

Een beheersmaatregel is elke actie die wordt ondernomen om een risico te voorkomen of te reduceren, dan wel de impact op de organisatie te verkleinen. Per risico heeft Noorderpoort één of meerdere beheersmaatregelen genomen. Deze zijn uitvoerig verkend en beschreven. Daarbij is ook de risicobereidheid van Noorderpoort bepaald. Daar waar (financieel) mogelijk neemt Noorderpoort beheersmaatregelen om risico's volledig te voorkomen of te reduceren. Op basis van deze beheersmaatregelen is de kansklasse (de kans dat het risico zich openbaart) bepaald en de inschatting van het financiële gevolg gemaakt.

8.Continuiteit

Nr.	Omschrijving	Kans	Gevolg min	Gevolg max
1	Onvoorzienbare en onbeheersbare fluctuatie van het studentaantal	30%	€750.000	€1.000.000
2	Financiële gevolgen van beëindiging arbeidsrelatie ter voorkoming van een geschil of om een bestaand geschil op te lossen (o.a. arbeidsconflicten)	50%	€150.000	€300.000
3	Instabiliteit in bekostiging	50%	€1.500.000	€2.000.000
4	Onvolledige indexatie van bekostiging	50%	€1.000.000	€1.500.000
5	Hoger dan begrote kosten voor ziektevervanging	50%	€300.000	€500.000
6	Arbeidsmarkt schaarste, hoger dan begrote lasten door het moeilijk kunnen vervullen van vacatureruimte	50%	€150.000	€300.000
7	Financiële gevolgen van kwetsbaarheid ICT beveiliging (cyberrisico's)	50%	€500.000	€750.000
8	Tegenvallende baten werk in opdracht van derden	50%	€150.000	€300.000
9	Restrisico's	50%	€1.000.000	€1.500.000
10	Uitvoeringsrisico's in de bedrijfsvoering (vaste voet)	100%	€2.000.000	€3.000.000

In bovenstaande tabel zijn de belangrijkste risico's genoemd met de bijbehorende kans klasse en de inschatting van de gevolgschade.

Met een zogenaamde "Monte-Carlosimulatie" is bepaald dat met een gewenste zekerheid van 90% een aan te houden vermogen van € 7.557.000 (5,2% van de jaarbaten, niveau 2023) voldoende is om bovenstaand profiel af te kunnen dekken. Iedere twee jaar wordt deze uitgebreide analyse gedaan en daar waar mogelijk worden beheersmaatregelen toegepast. Indien zich nieuwe risico's voordoen nadat de uitgebreide analyse is gedaan worden deze benoemd en worden daar waar mogelijk beheersmaatregelen genomen.

Voor het komend jaar worden geen nieuwe risico's of onzekerheden voorzien. Omdat het eigen vermogen mede dient voor de financiering van materiële vaste activa (gebouwen en terreinen, inventaris en apparatuur etc), is het van belang om vast te stellen in hoeverre het berekende benodigde buffervermogen ook in liquide vorm aanwezig is. Als maatstaf wordt het netto werkkapitaal gebruikt. Het netto werkkapitaal bedraagt per 31 december 2024 €14.841.150 Een vermogen van € 7.557.000 is toereikend om het financieel risicoprofiel af te kunnen dekken. Daarom kan geconstateerd worden dat er per 31 december 2024 een surplus van € 7.284.150 is in het netto werk kapitaal. Het benodigd buffervermogen is dus volledig in liquide vorm beschikbaar.

8.4 Belangrijke risico's

Zie voor de belangrijke risico's ook bovenstaande tabel.

1. Risico van Onvoorziene Fluctuaties in Studentenaantallen

Het risico van onvoorzienbare fluctuaties in het aantal studenten kan zowel een stijging als een daling inhouden, met aanzienlijke financiële en operationele gevolgen. Bij een daling van het studentenaantal leidt dit tot lagere rijksbekostiging en gedwongen kostenbesparingen, terwijl een stijging resulteert in voorfinanciering met een vertraging in bekostiging. Fluctuaties kunnen veroorzaakt worden door diverse factoren, zoals onbetrouwbare prognoses, veiligheidsincidenten, imagoproblemen, of veranderingen in het arbeidsmarktklimaat.

Belangrijke beheersmaatregelen van Noorderpoort omvatten het gebruik van een meerjarenstudentenprognose, samenwerking met andere onderwijsinstellingen zoals DCTerra en Alfa-college, en investeringen in sociale veiligheid en onderwijskwaliteit. Er wordt ook gewerkt aan het aantrekken en behouden van gekwalificeerd personeel, en er wordt ingezet op periodieke tevredenheidsmetingen onder studenten. Daarnaast is er aandacht voor moderne en gerichte PR-strategieën. Repressieve maatregelen zoals een flexibele schil in personeels- en materiële lasten zijn in ontwikkeling. Deze worden wel als regel toegepast, er is momenteel echter geen beleid op.

8. Continuïteit

2. Beëindiging van Arbeidsovereenkomsten en Arbeidsconflicten

De beëindiging van een arbeidsovereenkomst kan noodzakelijk zijn om een geschil op te lossen, wat leidt tot kosten zoals ontslagvergoedingen, vervangingskosten, juridische bijstand en uitkeringskosten. Arbeidsconflicten ontstaan vaak door disfunctioneren, miscommunicatie, reorganisaties of verstoorde relaties tussen bestuurders en medewerkers.

Preventieve beheersmaatregelen die Noorderpoort heeft genomen omvatten het verbeteren van de gesprekcyclus, dossierregistratie, en de afstemming van personeelsbeleid op organisatiedoelen. Periodieke tevredenheidsmetingen en exitgesprekken met vertrekkende medewerkers zijn onderdeel van de aanpak, hoewel de uitvoering en structuur hiervan verbeterd kunnen worden.

3. Instabiliteit in Bekostiging

Instabiliteit in de bekostiging kan ontstaan door veranderingen in de bekostigingssystematiek of het wegvallen van subsidies voor bepaalde studentenpopulaties. Dit risico wordt vaak veroorzaakt door onverwachte bezuinigingen of gewijzigde regelgeving van het ministerie van OCW. Doelsubsidies vormen een specifiek risico, aangezien deze tijdelijk zijn en niet direct kunnen worden aangepast bij verlaging of stopzetting.

Het risico op bekostigingsinstabiliteit kan in de preventieve sfeer door Noorderpoort weinig beïnvloed worden, maar tijdelijke compensaties of geleidelijke invoering van wijzigingen kunnen de effecten

verzachten. Belangrijke maatregelen om de impact van dit risico te beperken zijn een flexibele schil in personele en materiële lasten.

4. Onvolledige Indexatie van Bekostiging

Onvolledige indexatie van bekostiging kan leiden tot een vermogensbeslag, bijvoorbeeld wanneer de bekostiging niet voldoende meegroeit met CAO-afspraken of wanneer kosten door nieuwe regelgeving (zoals Arbo/milieu) niet gecompenseerd worden. Door Noorderpoort kan hier preventief weinig invloed op worden uitgeoefend. De impact wordt zoveel mogelijk beperkt door kostenflexibiliteit, maar schade door kostenremnantie kan niet volledig worden voorkomen. Belangrijke beheersmaatregelen zijn flexibiliteit in personele en materiële lasten.

5. Hoger dan begrote kosten voor ziektevervang

Het risico van hogere dan begrote kosten voor ziektevervang ontstaat omdat Noorderpoort eigen risicodragers is voor de kosten van ziekteverlof van docenten. Dit risico wordt vergroot door factoren zoals griepiepidemieën, pandemieën, werkdruk en onvrede van medewerkers. Ook de krapte op de arbeidsmarkt kan bijdragen aan een hoger ziekteverzuim.

De belangrijkste beheersmaatregelen die Noorderpoort inzet om dit risico te beperken zijn onder andere het voeren van een actief verzuimbeleid, het goed in beeld houden van ziekteverzuim en het periodiek uitvoeren van een Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). Daarnaast worden tevredenheidsmetingen onder personeel

uitgevoerd, met focus op werkdruk en welzijn. Het vitaliteitsbeleid en de inzet van extra ondersteuning voor studenten met een ondersteuningsbehoefte dragen ook bij aan het beheersen van dit risico.

Hoewel het risico in principe niet volledig te voorkomen is, worden er verschillende maatregelen genomen om de impact ervan zoveel mogelijk te beperken.

6. Arbeidsmarkt schaarste, hoger dan begrote lasten door het moeilijk kunnen vervullen van vacatureruimte

Het dreigende lerarentekort in het mbo vormt een significant risico voor Noorderpoort, wel zien we dat nagenoeg alle vacatures op dit moment nog worden vervuld. Het tekort is landelijk, maar de situatie verschilt per regio. In de periode tussen 2024 en 2026 wordt een hoge krapte op de arbeidsmarkt verwacht. Dit heeft financiële gevolgen, zoals de dure inhuur van uitzendkrachten, het aanbieden van vaste contracten aan nieuwe medewerkers, en hogere kosten voor het aannemen van personeel door de sterke onderhandelingspositie van werkzoekenden. Ook de kosten voor scholing en begeleiding van nieuwe docenten nemen toe. Daarnaast bestaat het risico van lesuitval, wat kan leiden tot verscherpt toezicht door de inspectie en imagoschade.

7. Financiële gevolgen van kwetsbaarheid ICT-beveiliging (cyberrisico's)

De afhankelijkheid van ICT binnen onderwijsinstellingen brengt het risico van cyberaanvallen met zich mee, wat kan leiden tot aanzienlijke schade, zoals

8. Continuïteit

losgeldbetalingen en kosten voor systeemherstel. Hoewel er maatregelen worden getroffen om cyberdreigingen te beperken, blijft het risico op een succesvolle aanval bestaan, bijvoorbeeld door menselijke fouten zoals onbewust klikken op gevaarlijke links. Noorderpoort heeft een informatiebeveiligingsbeleid, maar het beleid is nog in ontwikkeling en voldoet niet volledig aan de specifieke behoeften van de organisatie. Er wordt gewerkt aan verbeteringen, zoals een grotere focus op bewustwording bij medewerkers en de versterking van de beveiligingsinfrastructuur, waaronder het uitvoeren van kwetsbaarheidsscans en penetratietests. Als beheersmaatregel zullen de cyber risico's verder in kaart moeten worden gebracht door een integrale risicoanalyse en een jaarlijkse penetratietest uit te voeren, en een formeel rapportagesysteem naar het College van Bestuur in te richten om incidenten en de voortgang van verbetermaatregelen te monitoren.

8. Tegenvallende baten werk in opdracht van derden.

Het risico van tegenvallende baten uit werk in opdracht van derden betreft een bedrag van € 1.550K voor Noorderpoort in 2023. Dit is een belangrijk speerpunt voor de komende jaren, waarbij het vanaf 2024 via DNA Next zal worden uitgevoerd. Er is een mogelijk fiscaal risico, hierover is Noorderpoort samen met DCTerra en Alfa-collega in gesprek met de belastingdienst. Vanwege het toenemende belang met de ontwikkeling van LLO (leven lang ontwikkelen) is dit risico als een hoofd risico opgenomen in het financieel risicoprofiel.

9. Restriscico's:

Naast de grotere risico's, worden er bij Noorderpoort ook restriscico's geïdentificeerd. Deze zijn te klein om afzonderlijk significant te zijn, maar rechtvaardigen cumulatief wel een buffer. Deze risico's kunnen zich aan zowel de baten- als de lastenkant manifesteren, bijvoorbeeld door onvoorziene daling van baten of stijging van lasten. Voorbeelden van restriscico's zijn:

1. **Tegenvallende overheidsbijdragen en subsidies** (in 2023: €1.860K), waarbij het risico laag wordt ingeschat door voldoende ambtelijk contact.
2. **Tegenvallende cursusgeld en overige baten** (in 2023: €7.099K), waarvan de impact als laag wordt ingeschat door conservatieve begrotingen.
3. **Rentebaten en rentelasten** (in 2023: €1.324K en €1.098K), met een laag risico door vaste rente op leningen.
4. **Onverwachte aanspraken op vermogen voor WW- of Wga-uitkeringen**, waarvoor een gemiddeld risico wordt ingeschat.
5. **Boetes door onterecht niet Europees aanbesteden**, met een laag risico dankzij adequaat aanbestedingsbeleid.
6. **Extra exploitatielasten voor groot onderhoud of onvoldoende voorzieningen**, waarbij de impact als laag wordt beoordeeld door kwaliteitsbeheersing en interne controles.
7. **Verzekeringen en risico-inschattingen:** Noorderpoort heeft een Bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering afgesloten en beoordeelt periodiek de waarde van materiële vaste activa, waarbij het risico als relatief laag wordt ingeschat.
8. **Fiscaal risico:** Er is aandacht voor risico's met

betrekking tot loonbelasting, BTW en vennootschapsbelasting, met maatregelen zoals belastingadvies en audits. Noorderpoort voldoet aan de voorwaarden voor vennootschapsbelastingvrijstelling.

9. **Juridische en externe risico's:** Er wordt rekening gehouden met hogere juridische kosten, zoals claims van derden, en risico's door afhankelijkheid van externe leveranciers voor diensten zoals ICT en schoonmaak.
10. **Privacy- en gegevensbeveiliging:** Er wordt aandacht besteed aan de bescherming van persoonsgegevens conform de AVG, met maatregelen zoals het opstellen van een verwerkingsregister en het uitvoeren van Data Protection Impact Assessments (DPIA's).
11. **Onvoorziene risico's:** Er wordt erkend dat veranderingen in wet- en regelgeving of onverwachte externe gebeurtenissen (zoals de coronamaatregelen) onvoorziene kosten kunnen veroorzaken. Noorderpoort beoordeelt deze risico's als relatief laag, maar blijft alert op mogelijke financiële gevolgen.

Al met al worden de meeste restriscico's als relatief laag ingeschat, met periodieke controles, meerjaren onderhoudsplannen en waar nodig externe deskundigen om de risico's te beheersen.

Frauderisico analyse

In 2024 heeft Noorderpoort nog geen frauderisico analyse. In 2025 pakken we dit onderwerp in DNA-verband op. De verwachting is dat er in de zomer van 2025 een frauderisico analyse is.

8.Continuiteit

8.5 Huisvestingsbeleid

De afdeling Huisvesting draagt bij aan het realiseren van toekomstbestendig onderwijs door het creëren en onderhouden van inspirerende, veilige en duurzame leer- en werkomgevingen. Momenteel bereiden we de projecten voor die in het Strategisch Huisvestingsplan zijn geaccordeerd, voeren we deze uit en verzorgen we de nazorg. Beleidsmatige vernieuwing van het huisvestingsplan wordt in 2025 verwacht.

Het afgelopen jaar werd huisvesting voor het eerst integraal onderdeel van de schooljaarplannen. Daarnaast is ook het investeringsbudget voor onderwijs, voorheen bekend als 'kleine verbouwingen en inventaris', in de schooljaarplannen opgenomen. Dit heeft geresulteerd in een toekenning op basis van een onderbouwde investeringsbehoefte vanuit het onderwijs, in plaats van een vaste verdeelsleutel.

Resultaten huisvestingsprojecten in 2024

In 2024 zijn belangrijke stappen gezet om onze onderwijs- en werkomgevingen verder te optimaliseren en te verduurzamen. Zo zijn de opleidingen voor luchtvaartdienstverlening naar Groninger Airport Eelde verhuisd, waar zij volledig in hun eigen context kunnen starten in het voormalige pilotenopleidingsgebouw. Er is een huurovereenkomst afgesloten en het gebouw is ingericht volgens de onderwijsbehoeften.

Ook de locatie Verzetsstrijderslaan 4 is na een grondige verduurzaming en de realisatie van nieuwe werkplekken geheel opnieuw ingericht. Dit heeft geresulteerd in een moderne, prettige werkomgeving.

Daarnaast is de renovatie en verduurzaming van de Hertenkampstraat in 2024 aanbesteed en zijn de uitvoerende werkzaamheden in volle gang. De oplevering hiervan staat gepland voor medio mei 2025.

Voor de locatie Verzetsstrijderslaan 2 is in 2024 een stedenbouwkundig en beeldkwaliteitsplan opgesteld voor de nieuwbouw aan de Verzetsstrijderslaan. Tegelijkertijd is gewerkt om de locatie Camera te ontwikkelen tot een contextrijke leeromgeving waar samengewerkt wordt met partners als CrossWise en de Beeldcoalitie. Voor de verduurzaming van dit pand is reeds ongeveer één miljoen euro aan subsidie toegekend; een aanvullende subsidieaanvraag (JFT) staat gepland voor het eerste kwartaal van 2025. Beide plannen worden in het eerste kwartaal van 2025 bestuurlijk voorgelegd aan zowel Noorderpoort als de gemeente Groningen.

Op de Muntinglaan zijn in samenwerking met IDV en de aanwezige techniekopleidingen innovatieve voorzieningen gerealiseerd. Onder andere een 3D-printlab en een VR room zijn ingericht om het onderwijsaanbod te verbreden en de kwaliteit verder te verbeteren. Hiermee zetten we wederom een stap in het creëren van toekomstbestendige leeromgevingen binnen Noorderpoort.

Duurzaamheid in huisvesting

Noorderpoort streeft ernaar om in 2035 een volledig CO₂-neutrale vastgoedportefeuille te hebben. Deze duurzame basis is reeds gelegd door de afgelopen jaren te investeren in energiezuinige panden.



Om deze ontwikkeling voort te zetten en te voldoen aan eigen ambities en wet- en regelgeving, is het essentieel om ook de komende jaren te blijven investeren in de energietransitie.

Recente resultaten:

- Het klimaatsysteem op de Muntinglaan werkt nu op basis van vraaggestuurd gebruik, afhankelijk van de bezetting in plaats van vaste bedrijfstijden.
- De locatie Sportparklaan is nu uitgerust met LED-verlichting.
- Het verduurzamen van de Verzetsstrijderslaan 4, waaronder de overgang naar gasloos en elektrificatie, heeft geleid tot een vermindering van het gasverbruik met 40.000 m³, terwijl het elektriciteitsverbruik slechts met 10.000 kWh is toegenomen.

8.Continuiteit

DNA huisvestingsontwikkelingen

De DNA-bestuurders hebben de strategische uitgangspunten DNA gedefinieerd met een meerjaarperspectief voor huisvesting. Deze richt zich op toekomstbestendige, stimulerende en betaalbare leeromgevingen als randvoorwaarde voor beroepsleren. Verduurzaming en het actief delen van huisvestings- en onderhoudsplannen vormen de basis.

Er worden drie toekomstige niveaus van leerlocaties voorzien:

1. **Campus:** Grootschalige nieuwbouw op kernlocaties rond regionale thema's, met een combinatie van werken en leren, deels gefinancierd vanuit regionale fondsen.
2. **Hub:** Opleidingsclusters verbonden met het werkveld, inclusief SkillsLabs voor praktijkgericht leren en vakmatige ontwikkeling.
3. **Colleges:** Regionale, algemene leerlocaties afgestemd op de context van de Hubs.

Met de bestuurlijke strategische huisvestings-uitgangspunten in ogenschouw genomen, is er nog een uitdaging in het overeenstemmen van beleidsuitgangspunten, rekenuitgangspunten en bijbehorende parameters, evenals het omgaan met de onderlinge verschillen hierin. Er is daarnaast een groot theoretisch overschot op (DNA) huisvesting (ca. 70.000 m²). Vanuit onderwijsinhoudelijke verkenningen ontstaan, soms ad hoc, ontwikkelingen tot samenwerkingen die vaak een substantieel raakvlak hebben met huisvesting en huisvestingsopgaven.



Om deze uitdagingen aan te pakken is een bestuurlijke opdracht uitgewerkt, en in juli 2024 verleend, om hiervoor kaders en een stappenplan tot integrale visie te formuleren, de effecten door te rekenen en vervolgens besluitvorming op scenario's te nemen. Een strategisch DNA-huisvestingskader vaststellen vormt de basis waarop samenwerkingen eenvoudiger worden en lange termijn risico's worden verkleind. Daarnaast vormen de opbrengsten hiervan belangrijke input voor de expertisegroep bedrijfsvoering (DNA).

8.6 Duurzaamheid

Noorderpoort streeft ernaar om in 2035 volledig duurzaam en circulair te zijn. Het programma Noorderpoort Duurzaam maakt duurzaamheid een integraal onderdeel van zowel de bedrijfsvoering als het onderwijs. Het doel is om studenten en medewerkers bewust en bekwaam te maken, zodat zij actief bijdragen aan duurzame ontwikkeling. De zeventien Sustainable Development Goals (SDG's) vormen hierbij de rode draad.

In januari 2024 is een nieuwe programmamanager aangesteld en heeft een herijking van het programma plaatsgevonden, waarin het programmateam een ontwikkeltraject doorliep om de gezamenlijke en nieuwe aanpak verder te versterken. Waar eerder de nadruk lag op inspireren en uitdagen, hebben we in 2024 een duidelijke stip op de horizon geformuleerd. Dit omvatte het ontwikkelen van een gezamenlijke visie, heldere kaders en ambitieuze uitvoeringsplannen. Deze aanpak stimuleert integrale en schaalbare veranderingen, waarbij betrokkenheid van studenten en medewerkers gezocht wordt.

Drie hoogtepunten van 2024:

- Duurzaamheid en de SDG's zijn voor het eerst Noorderpoort-breed opgenomen in de schooljaarplannen.
- Noorderpoort behaalde een bronzen positie in de landelijke SustainaBul duurzaamheidsranking.
- Marjan Nijenbanning werd benoemd tot practor van het gezamenlijke practoraat 'Ondernemend Leren met en van de SDG's', samen met Terra MBO.

8.Continuiteit

Visie en Ambitie

In 2024 lag de focus op het formuleren van lange en korte termijndoelen. Deze doelen sluiten aan op landelijke ontwikkelingen en bereiden Noorderpoort voor op toekomstige rapportageverplichtingen. Het resultaat is een gezamenlijk kader dat de duurzaamheidsambities van Noorderpoort versterkt en concretiseert.

Duurzaamheid in het onderwijs

In de herijking van het programma is gekozen voor een andere benadering voor het integreren van duurzaamheid in het onderwijs. Het practoraat Ondernemend leren met en van de SDG's (zie ook [2.3 Practoraten](#)) neemt hier een belangrijke plek in. Ook is ervoor gekozen om SDG House Groningen als plek en platform in te zetten als middel om duurzaam onderwijs aan te jagen vanuit de verschillende ROC's in Noord-Nederland. Drie hoogtepunten van 2024:

- Ontwikkeling beweging Wereldburgerschap naar een programmatische aanpak.
- Negen impact interventies voor duurzaam onderwijs ontwikkeld vanuit het practoraat.
- Meer betrokken collega's die duurzaam onderwijs geven (groter ambassadeursnetwerk).

Voor een volledig overzicht van activiteiten van SDG House Groningen verwijzen we naar het [Impact Jaarverslag](#).

Duurzaamheid in de bedrijfsvoering

Vanuit de bedrijfsvoering is een start gemaakt met het werken vanuit visie, met meerjarenplannen voor de uitvoering en met indicatoren waarop we kunnen verantwoorden. Enkele concrete voorbeelden:

- Realisatie van de Visie op Grondstoffen door een groep interne stakeholders.
- Goedkeuring van de Startnotitie 'Voedseltransitie' door CvB en akkoord uitvoering te geven aan de voorgestelde uitvoeringslijnen.
- Doorontwikkeling van het MVOI Manifest en ambitieplan voor Inkoop & Contractmanagement waarbij meer aanbestedingen focus op één of meerdere SDG's hebben.

Rapportageverplichting en CO₂-uitstoot

We hebben de CO₂-uitstoot van Noorderpoort in 2024 in kaart gebracht. Deze rapportage fungeert als nulmeting en wordt komende jaren verder uitgebreid in lijn met het ambitieniveau van de organisatie en de wettelijke verplichtingen.

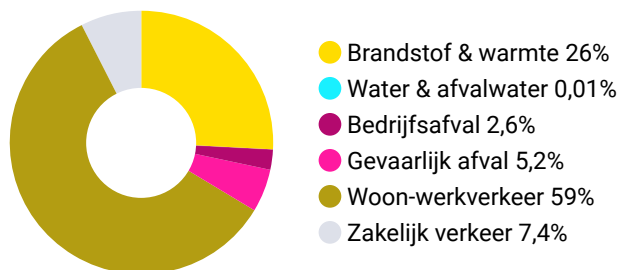
GHG protocol	Thema	CO ₂ -emissiefactor	CO ₂ -equivalent
CO ₂ Scope 1			
Aardgas voor verwarming	Brandstof & warmte 442.572 m ³	2,13 kg CO ₂ / m ³	944 ton CO ₂
		Subtotaal	944 ton CO ₂
CO ₂ Scope 2			
Zelf opgewekte zonnestroom (PV)	Elektriciteit 512.948 kWh	0 kg CO ₂ / kWh	0 ton CO ₂
Ingekochte elektriciteit (grijs)	Elektriciteit 4.305.007 kWh	0,536 kg CO ₂ / kWh	2307 ton CO ₂
		Subtotaal	2307 ton CO ₂
CO ₂ Scope 3			
Woon-werkverkeer	Woon-werkverkeer		1.607 ton CO ₂
Zakelijk verkeer	Zakelijk verkeer		332 ton CO ₂
		Subtotaal	1.939 ton CO ₂
		Totaal	5.190 ton CO ₂

8.Continuiteit

Uit bovenstaande tabel valt op te maken dat de totale CO₂-uitstoot voor scope 1, 2 & 3 (alleen woon-werk & zakelijk verkeer) 5.190 ton bedraagt. Per categorie is daar het volgende over te zeggen:

- **Aardgas:** ten opzichte van 2023 is het gasverbruik met 2,77% gedaald, van 455.163 m3 naar 442.572 m3 gas. Dit komt neer op 944 ton CO₂.
- **Zelf opgewekte zonnestroom:** in 2024 is er minder groene stroom opgewekt ten opzichte van 2023 (-11,6%). Dit is met name te verklaren door het lagere aantal zonuren in 2024 t.o.v. 2023, deze was landelijk ruim 9% lager. 12% van het stroomverbruik van Noorderpoort is opgewekt door de zonnepanelen.
- **Woon-werkverkeer:** dit is de grootste uitstootcategorie met 1.606,8 ton CO₂. Hiermee beslaat het 31% van de totale uitstoot. Van deze vervoersbewegingen is ruim 23% gedaan met de (elektrische) fiets, openbaar vervoer, de speedpedelac/elektrische scooter of lopend.
- **Zakelijke verkeer:** het zakelijk verkeer bedraagt 332 ton CO₂, dit is 6,4% van de totale uitstoot. Hiervan is 0,3% gedaan met de (elektrische) fiets, openbaar vervoer, de speedpedelac/elektrische scooter of lopend. Het grootste gedeelte gaat om vliegreizen (122 ton CO₂).

Milieubelasting 2024



Vooruitblik duurzaamheidsverantwoording

Vanaf 1 januari 2025 treedt de nieuwe wetgeving voor duurzaamheidsverantwoording in werking, waarbij grote bedrijven verplicht worden te rapporteren volgens de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Hoewel deze richtlijn niet direct van toepassing is op het onderwijs, is Noorderpoort wel verbonden met het bedrijfsleven en staan we voor een duurzame meerwaarde voor de samenleving.

9. Interne jaarverslagen



9.1 Jaarverslag Centrale Studentenraad

De Centrale Studentenraad (CSR) vertegenwoordigt alle studenten van Noorderpoort en adviseert en beslist mee over zaken zoals onderwijskwaliteit, studentenbegeleiding, ontwikkelingen binnen het ROC en schoolfaciliteiten. De raad, ondersteund door de coördinator studentparticipatie, bestaat sinds 2024 uit 15 leden, waarvan 9 verkozen na verkiezingen in juni. In totaal vergaderde de CSR 11 keer, vaak met aanwezigheid van het CvB, en sprak tweemaal met de Raad van Toezicht en de Ondernemingsraad.

Voor de zomervakantie is de CSR betrokken geweest bij de totstandkoming van de nieuwe dienst voor onderwijs en studentenwelzijn. Studentenwelzijn was wederom een onderwerp dat veel aandacht krijgt van de CSR, waarbij zij met Noorderpoort samenwerkt om ervoor te zorgen dat studenten de juiste zorg krijgen.

In het kader van de DNA-samenwerking is de CSR vier keer bijeen gekomen met de studentenraden van het Alfa-college en DCTerra om te praten over gezamenlijke onderwerpen en te kijken hoe de samenwerking directe meerwaarde kan bieden voor alle studenten.

De CSR werkt aan professionalisering en heeft daarvoor ook meerdere werkbezoeken gehad. De studentenraden van ROC van Almere en Yuverta zijn op bezoek geweest en een kleine afvaardiging van de CSR is naar Oslo gegaan. Ook is er gewerkt aan een pilot waarbij de deelname van leden aan de CSR als bijbaan wordt ingezet. Deze pilot gaat begin 2025 van start. Eind 2024 heeft de CSR een PR-actie uitgevoerd en scholen bezocht om de terugkoopregeling onder de aandacht te brengen en om de studentenraad te promoten.

9. Interne jaarverslagen

De CSR heeft in 2024 de volgende onderwerpen besproken:

Onderwerpen waarmee de CSR heeft ingestemd (I) of waarop positief is geadviseerd (A)	Overige onderwerpen waarover is gesproken
Toelatingseisen en instroombeleid (I)	Sollicitatieprocedure nieuwe voorzitter CvB
POK Noorderpoort 2024-2025 (I)	Bijspijskerdagen
Studentenstatuut Noorderpoort 2024-2025 (I)	Onderzoek welzijn studenten
Voorjaarsnota (I)	Stagediscriminatie
Samenwerkingsverband (A)	Comments social media
Benoeming Regina Bouius (A)	Verkiezingen CSR
(St) OER wettelijke wijziging diploma (I)	MO gelijke kansen
Tekstuele wijziging medezeggenschap (i)	Expertisecentrum onderwijs en studenten-welzijn
Vakantierooster (A)	MBO webshop
Toelatingseisen en instroombeleid (I)	Studentenvereniging (ook voor MBO)
POK Noorderpoort 2024-2025 (I)	Huisvestingsplan 2024-2025
	Profiel nieuwe voorzitter CvB
	Nationale denktank
	Sociale welzijn
	Kwaliteitsagenda
	Wereldburgerschap
	Klokken in lokalen
	CSR als keuzedeel
	Uitwisseling school in Oslo
	Uitwisseling ROC Flevoland

Onderwerpen waarmee de CSR heeft ingestemd (I) of waarop positief is geadviseerd (A)	Overige onderwerpen waarover is gesproken
	Onderwijsinspectie
	Rol SLB-er
	Hoofdpijnen begroting
	Urennorm
	Studentenparticipatie
	Communicatie Noorderpoort
	Menstratieproducten
	Instellingsdialoog
	Zuil smileys (pilot)
	Toegankelijkheid mindervaliden
	CSR als bijbaan
	Uitwisseling kennis Vista College
	Onderzoeksresultaten VSV
	NEXT
	KBA onderzoek
	Samenwerking – business school
	Duurzaamheid
	Bezoek uit Finland
	Examenreglement m.b.t. identificatie
	Nij Begun

9. Interne jaarverslagen

Omdat het jaarverslag het kalenderjaar 2024 betreft, zijn in het overzicht hiernaast zowel de leden van het schooljaar 2023-2024 als 2024-2025 opgenomen.

In 2024 bestond de Centrale Studentenraad uit de volgende leden:

Naam	2023-2024	2024-2025	School
Isabel van Nieuw Amerongen	X*		Helpende Zorg en Welzijn
Jeremy Bekkema	X*	X	Gastvrijheid & Toerisme (Boumaboulevard Euroborg)
Annika Brakenhoff	X	X	Business & Administratie & Educatie (Hora Siccamasingel)
Cathelijne Dijkstra		X	Laboratorium- & Procestechniek
Tessa Eising		X	Gezondheidszorg & Welzijn (Verlengde Visserstraat)
Leonieke van Engen	X	X	Kunst & Multimedia (Verzetsstrijderslaan)
Noah Forsten	X	X	Gezondheidszorg & Welzijn (Verlengde Visserstraat)
Lara Herwig	X	X	Gastvrijheid & Toerisme (Boumaboulevard Euroborg)
Sebastiaan Katuin	X*		Beroepsonderwijs Stadskanaal
Joël Meerveld	X	X	Business & Administratie & Educatie (Hora Siccamasingel)
Sven Meijer	X	X	Gastvrijheid & Toerisme (Boumaboulevard Euroborg)
Max Meijers	X**		Technologie & Ict (Muntinglaan)
Joël Meyers	X**		Gezondheidszorg Assen
Janniek Nammensma		X**	Beroepsonderwijs Veendam
Micha Peper	X		Technologie & Ict (Muntinglaan)
Ayesha Rampersad	X	X	Technologie & Ict (Muntinglaan)
Merel Reinders		X	Laboratorium- & Procestechniek
Michel Riemersma	X		Technologie & Ict (Muntinglaan)
Anna Rook	X		Kunst & Multimedia (Verzetsstrijderslaan)
Xiam Schurink		X	Technologie & Ict (Muntinglaan)
Yvonne Schomaker	X		Gezondheidszorg & Welzijn (Verlengde Visserstraat)
Bas Sikkema	X		Gezondheidszorg & Welzijn (Verlengde Visserstraat)
Juliana Terpstra		X	Gezondheidszorg & Welzijn (Verlengde Visserstraat)
Iris Topelen		X	Gezondheidszorg & Welzijn (Verlengde Visserstraat)
Anouk de Vries	X*		Gezondheidszorg & Welzijn (Verlengde Visserstraat)
Sharinda de Vries		X*	Gezondheidszorg & Welzijn (Verlengde Visserstraat)
Ela Walicka	X		Gastvrijheid & Toerisme (Boumaboulevard Euroborg)

* = tussentijds in dit schooljaar toegetreden in 2023

** = tussentijds in dit schooljaar afgetreden

9. Interne jaarverslagen

9.2 Jaarverslag Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad van Noorderpoort bestaat uit 15 leden, gekozen door de kiesgerechtigde werknemers. De OR denkt mee over het Noorderpoortbeleid en neemt besluiten in het belang van de organisatie, het onderwijs, de student en de medewerker.

De zittingstermijn van de Ondernemingsraad is vier jaar; de zittingstermijn van de huidige Ondernemingsraad eindigt op 31 januari 2027. Er was geen lijst reservekandidaten; daarom zijn er begin 2024 tussentijdse verkiezingen gehouden. Acht medewerkers hebben zich verkiesbaar gesteld, daarmee is de continuïteit in de Ondernemingsraad geborgd.

In april 2024 hebben dertien leden deelgenomen aan een studiereis van de Ondernemingsraad naar het ZBC Roskilde in Denemarken. Thema's van deze reis waren medezeggenschap Noorderpoort, ZBC Roskilde en de SDG's. De Ondernemingsraad neemt enkele SDG-doelstellingen op in zijn visiedocument 2025 - 2027.

Overzicht leden

- Wimjan Rietdijk, voorzitter, lid dagelijks bestuur (beleidsondersteuner)
- Astrid de Jong, vicevoorzitter, penningmeester, lid dagelijks bestuur (docent)
- Thalassa Veen, secretaris, lid dagelijks bestuur (docent)
- Ingeborg Oosterhoff, lid dagelijks bestuur en portefeuille communicatie (docent); tot 1 september 2024
- Gaaike Euwema, lid (beleidsadviseur/inhoudsdeskundige); tot 1 mei 2024
- Pieter van der Haak, lid (facilitair medewerker)
- René Kolenberg, lid (docent)

- Wouter Korhorn, lid (facilitair medewerker); vanaf 1 maart 2024 (stemrecht vanaf 1 mei 2024)
- Alie Lamein, lid (administratief medewerker)
- Anita van Leeuwen-Vegt, lid (roostermaker)
- Fenny Martens, lid (docent), vanaf 1 september 2024
- Margreet Medema, lid (medewerker ICT)
- Toon Schaap, lid (docent)
- Gerd Smilde, lid (beleidsadviseur/inhoudsdeskundige), vanaf 1 maart 2024
- Susanne Spijkerman, lid (docent)
- Noud Vielen, lid (docent)
- Dirk Woudstra, lid (docent); vanaf 1 september 2024 lid dagelijks bestuur en portefeuille communicatie

Overzicht commissies en werkgroepen

- Commissie Finance & Control
- Commissie Onderwijs & Studentenwelzijn
- Commissie Strategie & Organisatie
- Portefeuille Communicatie
- Werkgroep Bijzondere activiteiten
- Werkgroep Scholing
- Werkgroep Visie OR
- Werkgroep SDG

Overleggen met

- College van Bestuur (informeel overleg met dagelijks bestuur, formeel en informeel overleg, artikel 24-overleg)
- Onderdeelcommissies
- Gezamenlijk overleg OR-CvB-Centrale Studentenraad
- Centrale Studentenraad en dagelijks bestuur Centrale Studentenraad
- Raad van Toezicht

- Bedrijfsarts en ombudsman
- Kennismaking met bedrijfsmaatschappelijk werker en externe vertrouwenspersoon
- Directeuren, portefeuillehouders, beleidsadviseurs bestuursdienst
- Voltallige ondernemingsraden Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college (DNA)
- Dagelijks bestuur OR Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college (DNA)
- Regionaal Platformoverleg AOOb/landelijk overleg AOOb
- Vooroverleg met vakbonden en jaarlijks overleg CvB – vakbonden

Speerpunten

- Contact en communicatie achterban; stand OR bij Onderwijsfestival, het dagelijks bestuur start met vergaderen op een Noorderpoortlocatie (één keer per maand)
- Sociale veiligheid
- Werkdruk, duurzame inzetbaarheid, levensfasebewust personeelsbeleid
- Mensgericht personeelsbeleid met regels en voorzieningen, eenduidig en gelijk voor alle personeelsleden
- Vergroten van carrièremogelijkheden en doorgroei-mogelijkheden voor OP'ers en OBP'ers
- Rol 'casemanager'

Overig

De Ondernemingsraad is aangesloten bij het Platform Medezeggenschap; veertien leden hebben deelgenomen aan de tweedaagse bijeenkomst op 3 en 4 oktober 2024. Leden maken gebruik van het scholingsaanbod van het Platform Medezeggenschap.

9. Interne jaarverslagen

Besluitvorming

Onderwerp	Voorgenomen besluiten ter advisering	Voorgenomen besluiten ter instemming
Beleidsterrein Organisatie/ Financiën/ICT/Strategie/Huis- vesting	• Organisatiewijzigingen per 01-01-2024 • Begroting Noorderpoort 2024 • Begroting Noorderpoort 2025 • Samenwerkingsovereenkomst DNA (strategisch kader DNA) • Besturingsfilosofie Noorderpoort • Samenwerkingsovereenkomst DNA Next • Samenwerkingsovereenkomst Business School • Onderwijsvisie Noorderpoort • Visie op onderzoek en practoraten • Informatiebeveiligings- en privacybeleid (IPB) Noorderpoort • Positionering inkoop- en contract-management	• Voorjaarsnota 2024/hoofdpijnen van de begroting 2025 • Klokkenluidersregeling Noorderpoort 2024 • Vakantieregeling studenten Noorderpoort schooljaar 2025 – 2026 • Actualiseren medezeggenschapsstatuut • Wijzigen aanbieder bedrijfsmaatschappelijk werk en externe vertrouwenspersoon
Beleidsterrein Onderwijs	• Instroombeleid Noorderpoort schooljaar 2024 – 2025 • Toelatingseisen Noorderpoort voor het schooljaar 2025 – 2026	• (ST)OER-traject startcohort 2024 - 2025 • Examenreglement Noorderpoort 2024 – 2025
Beleidsterrein HRM		• Functieprofiel facilitair medewerker C • Functiereeks IT • Verplichte vakantiedagen OP 2025

Overige onderwerpen ter besluitvorming/ ter bespreking/nog in behandeling

- Bestuursrapportages
- Jaarverslag ombudsman
- Resultaten onderzoek PSA (psychosociale arbeidsbelasting) 2024
- Proces benoeming nieuwe voorzitter CvB, profiel voorzitter CvB, voorgenomen benoeming voorzitter CvB
- Voorgenomen benoeming/sollicitatieprocedure lid directieteam
- Toekomstbestendige directiestructuur
- Team aan Zet
- VSV
- Jaarverslag en jaarrekening Noorderpoort 2023
- OR: jaarverslag, samenstelling dagelijks bestuur/ OR, samenstelling commissies en werkgroepen, tussentijdse verkiezingen, kaderbrief 2024, voorbereiding kaderbrief 2025, communicatie achterban, inrichting medezeggenschap Noorderpoort, commissie medezeggenschap/afstemmingsoverleg DNA, +vergaderplanning 2025, visiedocument OR 2025 - 2027
- Wijzigingen samenstelling onderdeelcommissies
- Te behandelen:
 - Voorgenomen besluit Werving & Selectie
 - Voorgenomen besluit herplaatsingsbeleid Noorderpoort
 - Voorgenomen besluit Gezondheidszorg Assen
 - DNA Digitaal

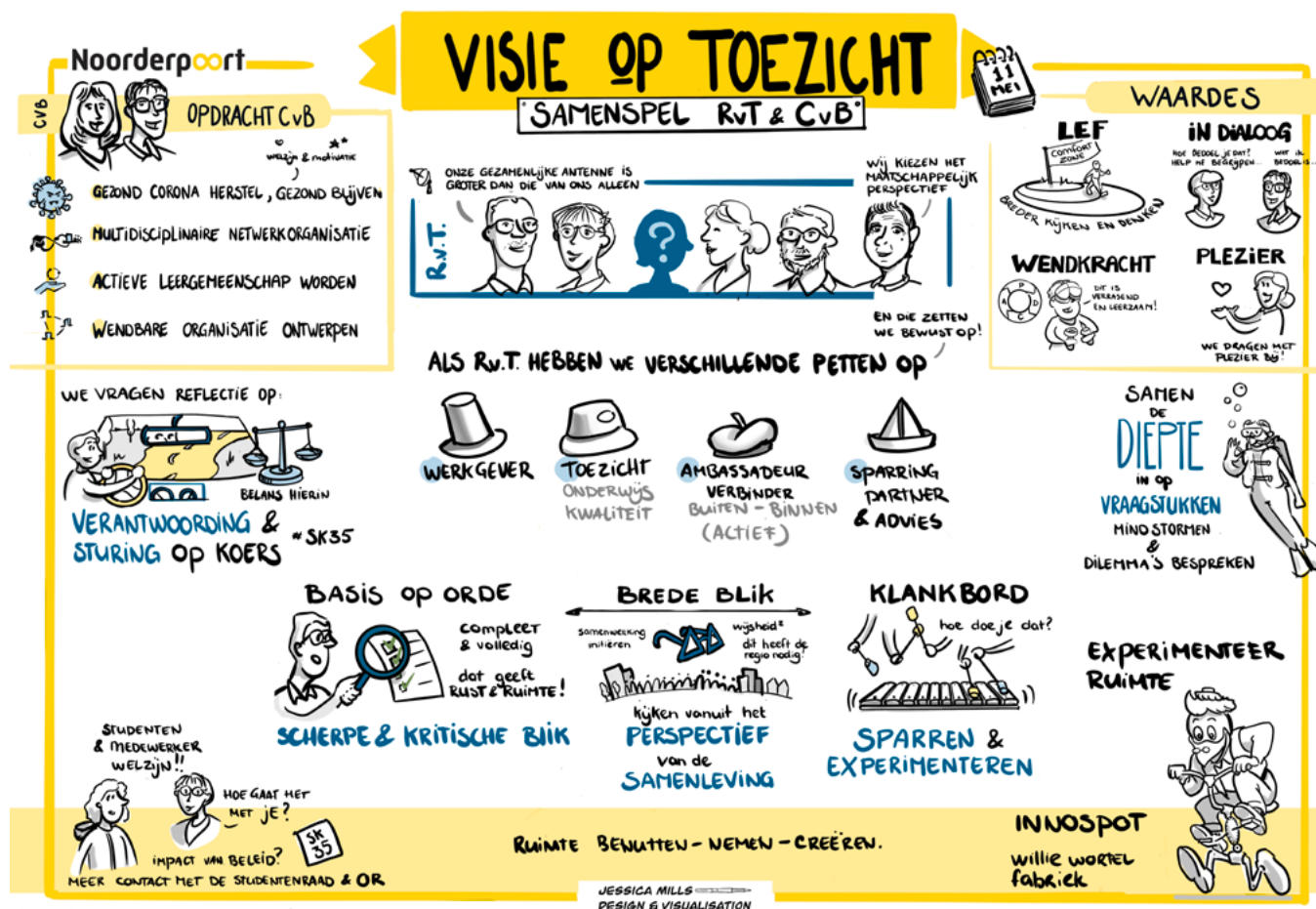
9. Interne jaarverslagen

9.3 Jaarverslag Raad van Toezicht

Wij kijken terug op een goed jaar waarin wij elkaar frequent hebben ontmoet en inspirerende werkbezoeken op locaties hebben afgelegd.

In het afgelopen jaar is weer veel in gang gezet en bestendigd. Naar aanleiding van de mededeling van Wim van de Pol om zijn termijn niet te verlengen, hebben wij in januari 2024 de werving van een nieuwe voorzitter van het College van Bestuur (CvB) in gang gezet. Wij zijn blij dat we Regina Bouius per september als nieuwe voorzitter van het CvB hebben kunnen benoemen. 2024 was ook het jaar waarin er extra aandacht voor de kwaliteit van het onderwijs en voor studierendement (nodig) was, waarin de besturingsfilosofie en onderwijsvisie zijn vastgesteld en waarin de samenwerking met DCTerra en Alfa-college (DNA) onder andere via samenwerkingsovereenkomsten (DNA, DNA Next, Business School) verder vorm heeft gekregen.

Het afgelopen jaar hebben wij onze zelfevaluatie onder externe begeleiding gehouden. De afgesproken acties uit deze evaluatie zijn opgepakt en krijgen in 2025 verder vorm, onder andere in onze bijeenkomsten. Verder in dit verslag vertellen wij hier meer over.



Samenstelling

De samenstelling van de RvT is het afgelopen jaar niet gewijzigd. In dit jaar hebben wij de constructieve samenwerking verder voort kunnen zetten en versterkt. Wij benutten elkaars kwaliteiten, ook in het belang van het collectief.

In 2024 zijn er geen herbenoemingen van leden aan de orde geweest.

Het werken met vijf leden binnen de RvT is lange tijd passend geweest. Kijkend naar de complexere opgaven van Noorderpoort, de DNA-samenwerking,

9. Interne jaarverslagen

de huidige expertise gebieden en de benoemingstermijnen van onze leden, hebben wij tijdens de zelfevaluatie geconcludeerd dat er in 2025 gestart zal worden met de werving een zesde lid RvT én een trainee lid RvT. Hierbij vinden wij het belangrijk dat de RvT een passende afspiegeling is van de Noorderpoort organisatie waarop wij toezicht houden.

Commissies

In de RvT hebben wij de taken onderverdeeld in drie commissies, deze bereiden de onderwerpen voor, voor de behandeling in de voltallige raad:

- De commissie control
- De commissie onderwijs
- De commissie bestuurszaken

Bovenstaande commissies zijn in 2024 in samenstelling hetzelfde gebleven.

Vergaderingen, werkbezoeken en themabijeenkomsten

In het verslagjaar kwamen wij vier keer bijeen in een reguliere vergadering met het CvB. In februari zijn wij op werkbezoek geweest bij Campus Winschoten. Wij hebben daar een rondleiding en uitleg gekregen over actuele thema's die daar leven, gevolgd door gesprekken met studenten en docenten. Wij hebben een les van de opleiding ICT bezocht.

In oktober hebben wij een werkbezoek gebracht aan Business en Administratie in de stad Groningen. Wij zijn hier in gesprek gegaan met betrokken directeuren en medewerkers over de vorming van de Business school samen met Alfa-college. Het was mooi om te

zien hoe hier de DNA-samenwerking concreet vorm krijgt. Naast gesprekken met studenten en docenten hebben we een les van de opleiding Ondernemer Handel bezocht. Wij hebben beide bezoeken als heel interessant en waardevol ervaren. Wij zijn onder de indruk van de bevologenheid en open houding van onze studenten en docenten!

Themabijeenkomsten

Er zijn twee themabijeenkomsten geweest met de RvT, het CvB en enkele medewerkers van Noorderpoort. De eerste ging over de DNA-samenwerking, over wat dit betekent voor de governance, en wat een werkbare vorm van (eventueel afgestemd) toezicht kan zijn. Vervolgens is verkennend gesproken over een proces om te komen tot een toekomstbestendige directiestructuur. In een open gesprek is met het CvB gespard over beide vraagstukken, waarbij wij als RvT onze toezichthoudende rol parkeren.

De tweede themabijeenkomst betrof een gezamenlijke bijeenkomst met de Ondernemingsraad (OR) en Centrale Studentenraad (CSR). Centraal stond het thema studentenwelzijn, waarbij wij uitleg kregen over hoe studentenwelzijn o.a. via doelgroepenanalyse en maatwerk binnen Noorderpoort aandacht krijgt. Ook is de (tijdelijke) extra inzet op (studie)loopbaanontwikkeling en begeleiding, instroom en voortijdig schoolverlaten besproken. Vervolgens zijn wij met studenten en medewerkers in gesprek gegaan.

Bijeenkomsten met CSR

De gesprekken met de CSR verlopen open en constructief. Als RvT hebben wij meegedacht in de verdere professionalisering van de CSR, roostering en de rapportages over de kwaliteit van het onderwijs. Tevens hebben wij de DNA-ontwikkelingen besproken en heeft de CSR ons verteld over de wijze waarop zij samen optrekt met de studentenraden van Alfa-college en DCTerra.

Bijeenkomsten OR

Met de OR is o.a. gesproken over de voorjaarsnota, onderwijsvisie, proces om te komen tot een toekomstbestendige directiestructuur en DNA. Wij constateren dat de drie ondernemingsraden elkaar steeds meer opzoeken en zich gezamenlijk buigen over adviesaanvragen over DNA-thema's.

Vervolg bijeenkomst zelfevaluatie

Als vervolg op onze zelfevaluatie in 2023, hebben wij in oktober onder begeleiding van Marjon Roefs als externe begeleider een zelfevaluatie uitgevoerd. Via een interactieve aanpak is gesproken over thema's als: samenstelling van de RvT in het licht van de opgaven van Noorderpoort, stijl van samenwerken binnen de RvT en met het CvB, invulling van werkbezoeken en vormgeving van de verschillende rollen van de RvT. Ter voorbereiding op de evaluatie hebben zowel de leden van de RvT als de leden van het CvB in gesprek met de externe begeleider input geleverd. De uitkomsten van de zelfevaluatie zijn besproken met het CvB en vervolgacties worden in gezamenlijkheid opgepakt.

9. Interne jaarverslagen

Afspraken

Op basis van (een eerdere) zelfevaluatie hebben wij ook in 2024 (in onze vergaderingen) aandacht besteed aan:

- Deskundigheidsbevordering leden RvT door gebruikmaking van het professionaliseringsaanbod VTOI. Alle leden van de RvT hebben online of fysiek scholing gevolgd. Daarover wordt in de reguliere RvT-vergaderingen gerapporteerd.
- Onderscheid in de verschillende rollen van de RvT, zoals weergegeven in onze visie op toezicht. De klankbordrol wordt vooraf expliciet benoemd.
- Verbinding met de organisatie. In de gesprekken met de CSR en de OR is ruimte en aandacht voor actuele onderwerpen die voor de medezeggenschap van belang zijn. De werkbezoeken geven ons een beeld van wat er binnen scholen speelt.
- Themabijeenkomsten waarin wij in meer informele setting van gedachten kunnen wisselen over (visie)ontwikkeling met ruimte voor verdieping. Het accent ligt hier meer op de klankbordrol en niet zozeer op de toezichthoudende taken.

De zelfevaluatie uit 2024 resulteerde in een actielijst met een aantal afspraken, te weten:

- Werving 6e lid RvT
- Werving trainee lid RvT voor 1 a 2 jaar
- Interactie RvT en CvB verder versterken d.m.v. lunch-overleg tussen de voorzitters. En de mogelijkheid voor CvB om aan te sluiten bij werkbezoeken van de RvT.

Portefeuilleverdeling CvB

Na benoeming van Regina Bouius als voorzitter, heeft het CvB de onderlinge portefeuilleverdeling opnieuw bepaald. Dit heeft geleid tot aanpassingen die met de RvT zijn gedeeld.

Evaluatie CvB

In het verslagjaar heeft de RvT het functioneren van de voorzitter en het lid van het CvB geëvalueerd aan de hand van een zelfevaluatie en prestatie-indicatoren. De resultaten vormden input voor het beoordelingsgesprek met het CvB.

Toeziachtstaken

Met drie strategische rapportages, waarmee het CvB aan de RvT verantwoording aflegt, houden wij toezicht op de doelen van de organisatie, evenals de doelmatige besteding van de middelen. Wij hebben goedkeuring gegeven aan het jaarverslag inclusief het verslag van de accountant en de jaarrekening 2023, de begroting 2025 inclusief de meerjarenbegroting 2026 - 2028. Begin 2024 hebben wij EY Accountants als onze nieuwe accountant de opdracht gegeven voor de controle van de jaarrekening van Stichting Noorderpoort voor de boekjaren 2024 tot en met 2031 en het onderzoek naar de bekostigingsgegevens. Wij kijken hierbij terug op een zorgvuldig proces.

De taken en werkwijze voor de RvT zijn vastgelegd in de statuten en het bestuursreglement. Deze reglementen staan op de website van Noorderpoort. Tevens is de Code Goed Bestuur belangrijk voor ons. Deze code is waardengedreven en geeft op deze wijze rich-

ting en houvast aan de belangenafwegingen die het CvB en wij als RvT maken om positie te bepalen en keuzes te maken, mede gericht op samenwerking met partners in de noordelijke regio.

Klankbordfunctie

In 2024 hebben wij onze rol als sparringpartner van het CvB verder ingezet op een aantal grotere thema's, die van belang zijn voor de strategie van de organisatie. In dit verslag lichten wij de belangrijkste toe.

DNA-samenwerking

Onze regio staat voor grote opgaven. Dit vraagt om samenwerking, wendkracht en slimme, innovatieve oplossingen. Alleen samen met partners kunnen wij nu en in de toekomst nabij, goed en uitdagend onderwijs bieden. De samenwerking in DNA-verband kreeg in 2024 steeds concreter vorm. In iedere RvT-vergadering staan wij hierbij stil.

Het CvB neemt ons goed mee in DNA-ontwikkelingen. Vanuit het oogpunt van continuïteit en bestendigheid zijn de algemene uitgangspunten voor de DNA-samenwerking vastgelegd in de samenwerkingsovereenkomst DNA, die in 2024 is ondertekend. Deze overeenkomst biedt volgens ons een goede basis, die naarmate de samenwerking op specifieke onderdelen verder vorm krijgt uitgebouwd kan worden. De overeenkomsten voor DNA Next en de samenwerking bij Economie en Ondernemen (Business school) zijn hier voorbeelden van. Aan deze overeenkomsten hebben wij in 2024 goedkeuring verleend.

9. Interne jaarverslagen

In april vond de derde bijeenkomst voor de RvT's, CvB's en bestuurssecretarissen in DNA-verband plaats. Wij kijken terug op een aangename bijeenkomst in een open sfeer, waarin wij gesproken hebben over wat de DNA-samenwerking vraagt van onze toezichthoudende rol. Tevens hebben wij gesproken over waarden, die van de individuele organisaties en die vanuit algemeen, DNA-belang. Een belangrijke uitkomst is dat wij als RvT's in 2025 gaan werken met een DNA-beraad om de DNA-processen actief te volgen en waar nodig te stroomlijnen. In december is er een vierde gezamenlijke bijeenkomst geweest, waarin naast informeel samenzijn, wij een meer inhoudelijk gesprek gevoerd hebben met elkaar over DNA Digitaal en DNA Next. Wij constateren dat we de samenwerking verder hebben verdiept en we kijken uit naar een vervolg in 2025!

Namens de Raad van Toezicht
Mw. Hennie Sanders
Voorzitter Raad van Toezicht

Jaarrekening

2024

A - Jaarrekening

A.1.1 Balans per 31 december 2024

(na resultaatbestemming x € 1.000,-)

Activa

		31-12-24		31-12-23	
1.1	Vaste activa				
1.1.2	Materiele vaste activa				
	Gebouwen	76.363		78.447	
	Terreinen	10.051		10.051	
	Inventaris en apparatuur	9.448		9.180	
	Activa in uitvoering	421		73	
			96.282		97.749
1.1.3	Financiele vaste activa				
	Ministerie van OC&W	pm		pm	
	Overige vorderingen	355		385	
			355		385
	Totale vaste activa		96.637		98.134
1.2	Vlottende activa				
1.2.1	Voorraden				
	Gebruiksgoederen		10		11
1.2.2	Vorderingen				
	Debiteuren	1.353		1.137	
	Ministerie van OC&W	2.957		497	
	Deelnemers/cursisten	397		465	
	Overige vorderingen	5.832		7.128	
	Belastingen en premies sociale verzekeringen	228		280	
	Overlopende activa	2.489		1.690	
			13.256		11.197
1.2.4	Liquide Middelen		33.911		34.894
	Totaal vlottende activa		47.178		46.102
	Totaal activa		143.815		144.236

A - Jaarrekening

Passiva

		31-12-24		31-12-23	
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1	Algemene reserve	72.859		73.686	
2.1.1	Bestemmingsreserve	0		1.051	
			72.859		74.738
2.2	Voorzieningen				
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	6.094		6.031	
2.2.4	Overige voorzieningen	79		92	
			6.172		6.123
2.3	Langlopende schulden				
2.3.3	Kredietinstellingen	26.481		28.556	
2.3.7	Overige langlopende schulden	5.965		6.040	
			32.446		34.596
2.4	Kortlopende schulden				
2.4.1	Kredietinstellingen	1.893		1.893	
2.4.8	Crediteuren	3.752		4.305	
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	5.266		4.908	
2.4.10	Schulden terzake pensioenen	1.414		1.287	
2.4.12	Overige kortlopende schulden	4.900		3.606	
2.4.14	Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ	5.201		3.082	
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	3.704		3.390	
2.4.18	Te betalen interest	44		190	
2.4.19	Overige overlopende passiva	6.163		6.117	
			32.337		28.780
	TOTAAL PASSIVA		143.815		144.236

A - Jaarrekening

A.1.2 Staat van baten en lasten over 2024

(bedragen x € 1.000,-)

Baten

		2024	Begroting 2024	2023
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen OC&W	140.258	136.162	132.113
3.2	Overige overheidsbijdragen	586	612	2.611
3.3	Lesgelden	1.837	1.800	1.743
3.4	Baten werk in opdracht van derden	3.145	2.136	3.116
3.5	Overige baten	5.534	4.443	4.784
	Totaal baten	151.360	145.153	144.365
4	Lasten			
4.1	Personele lasten	117.084	113.955	106.854
4.2	Afschrijvingen	7.177	7.785	7.244
4.3	Huisvestingslasten	9.667	10.257	9.167
4.4	Overige materiële lasten	20.568	20.836	20.034
	Totaal lasten	154.496	152.833	143.298
	Saldo baten en lasten	-3.136	-7.680	1.067
6	Financiële baten en lasten			
6.1	Rentebaten	2.294	700	1.324
6.2	Rentelasten	-1.037	-1.020	-1.098
	Saldo financiële baten en lasten	1.257	-320	226
	Resultaat	-1.879	-8.000	1.293
7	Belastingen			
7.1	Belastingen	-1	0	0
	Resultaat na belastingen	-1.880	-8.000	1.293

A - Jaarrekening

A.1.3 Kasstroomoverzicht over 2024

(bedragen x € 1.000,-)

Kasstroom uit operationele activiteiten	Referentie	2024	2023
Saldo baten en lasten		-3.136	896
Aanpassingen voor:			
Vermogen na beeindigen Flex BV	2.1	0	47
Afschrijvingen	4.2	7.177	7.240
Overige posten V&W zonder invloed op ontvangsten en uitgaven	6.1	889	527
Mutaties voorzieningen	2.2	49	-73
Boekwinst op desinvesteringen	1.2	0	171
Veranderingen in vlottende middelen:			
Voorraden	1.2	1	3
Vorderingen	1.2	-2.060	3.431
Kortlopende schulden	2.4	3.212	2.212
		6.132	14.453
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			
Ontvangen interest	6.1	1.405	797
Betaalde interest	6.1	-1.037	-1.171
Belastingen	7.1	-1	0
		367	-374
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		6.499	14.080
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
Investerings materiële vaste activa	1.2	-5.371	-3.651
Desinvesteringen materiële vaste activa	1.2	9	3.976
Investerings financiële vaste activa	1.3	30	30
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-5.333	355
Kasstroom uit financieringsactiviteiten			
Nieuw opgenomen leningen	2.3	0	0
Aflossing langlopende leningen	2.3	-2.150	-3.226
Totaal Kasstroom uit financieringsactiviteiten		-2.150	-3.226
Mutatie liquide middelen	1.7	-984	11.209

De tabel loopt door op de volgende pagina.

A - Jaarrekening

Kasstroom uit operationele activiteiten	Referentie	2024	2023
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:			
Beginstand liquide middelen		34.894	23.686
Mutatie liquide middelen		-983	11.209
Eindstand Liquide middelen		33.911	34.894

A - Jaarrekening

A.1.4 Toelichting op de balans en staat van baten en lasten 2024

Algemene toelichting

Activiteiten

De activiteiten van de instelling bestaan voornamelijk uit dienstverlening op het gebied van onderwijs in de sector BVE.

Schattingswijzigingen

In 2024 hebben zich geen schattingswijzigingen voorgedaan.

Toelichting op het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Onder de investeringen in materiële vaste activa zijn alleen de investeringen opgenomen waarvoor in 2024 geldmiddelen zijn opgeofferd. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder het aangaan van een financiële lease-overeenkomst, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De waarde van de gerelateerde activa en leaseverplichting zijn in de toelichting van balansposten verantwoord. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van het financiële leasecontract zijn voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het

gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten.

Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de instelling over verschillende zaken zich een oordeel vormt en dat de leiding schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Algemeen

Het financieel jaarverslag is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de richtlijnen voor de jaarverslaggeving, uitgegeven door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Met ingang van 2008 is de Regeling jaarverslaggeving onderwijs van toepassing. Bij het opstellen van het financieel jaarverslag is rekening gehouden met deze regeling, alsmede met de Richtlijn voor de Jaarverslaggeving 660 Onderwijsinstellingen (RJ 660).

Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, zijn de activa en passiva gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs.

Continuïteit van de activiteiten

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een continuïteitsveronderstelling.

Materiële vaste activa

Gebouwen en terreinen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs, onder aftrek van de lineair berekende cumulatieve afschrijvingen op basis van de verwachte economische levensduur en rekening houdend met eventuele bijzondere waardeverminderingen. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Sinds januari 2002 wordt bij het afschrijven op gebouwen rekening gehouden met een restwaarde van 25%. Gebouwen en terreinen waarvan in het kader van de OKF-operatie het economische claimrecht is verkregen zijn gewaardeerd tegen de normatieve restwaarde, zoals deze is bepaald bij de invoering van de OKF. Ook de hierop betrekking hebbende afschrijvingen op gebouwen zijn gebaseerd op deze OKF-systematiek.

Inventaris en apparatuur wordt gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs, verminderd met de lineaire afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen. Als activeringsgrens voor inventaris en apparatuur wordt in principe een bedrag van € 2,5k gehanteerd.

A - Jaarrekening

De verwachte economische levensduur per vast actief is als volgt vastgesteld:

Vast actief	Verwachte economische levensduur
Gebouwen	33,33/40 jaar
Vaste installaties	10/20 jaar
Terreinvoorzieningen	20 jaar
Noodlokalen	10 jaar
Verbouwingen	10/20 jaar
Audiovisuele hulpmiddelen	5 jaar
Hard- en software	4/5 jaar
Schoolmeubilair	15 jaar
Overige inventaris	10 jaar

Onderhoudsuitgaven worden slechts geactiveerd als zij de gebruiksduur van het object verlengen. De kosten van groot onderhoud worden verwerkt volgens de componentenbenadering. Dit houdt in dat bij de uitvoering van het onderhoud deze kosten worden verwerkt in de balans als materieel vast actief, indien aan de activeringscriteria wordt voldaan. Het actief wordt opgesplitst in één of meer componenten, ieder met een eigen economische levensduur en dus afschrijvingstermijn. Overige onderhoudsuitgaven worden direct in de resultatenrekening verwerkt.

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarop invloed van betekenis kan

worden uitgeoefend, worden gewaardeerd volgens de nettovermogenswaardemethode.

De onder financiële vaste activa opgenomen vorderingen worden gewaardeerd tegen de reële waarde van het verstrekte bedrag, gewoonlijk de nominale waarde, onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen. Bij de waardering wordt rekening gehouden met eventuele waardeverminderingen.

Bijzondere waardevermindering van vaste activa

Iedere balansdatum wordt beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzonder waardeverminderingsverlies wordt direct als een last verwerkt in de staat van baten en lasten onder gelijktijdige verlaging van de boekwaarde van het betreffende actief.

De opbrengstwaarde wordt in eerste instantie ontleend aan een bindende verkoopovereenkomst. Als die er niet is, wordt de opbrengstwaarde bepaald met behulp van de actieve markt waarbij normaliter de gangbare biedprijs geldt als marktprijs. Voor de bepaling van de bedrijfswaarde wordt een inschatting gemaakt van de toekomstige netto kasstromen bij voortgezet gebruik, welke vervolgens contant gemaakt worden. Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet

meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord.

Voorraden

Gebruiksgoederen worden gewaardeerd tegen kostprijs/inkoopprijs.

Vorderingen

De initiële waardering is tegen reële waarde, de vervolgwaaardering is tegen gearmortiseerde kostprijs onder aftrek van de voorziening voor incourantheid. Vorderingen worden gewaardeerd tegen reële waarde onder aftrek van een noodzakelijk geachte voorziening voor het risico van oninbaarheid.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas en banktegoeden met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen staan ter vrije beschikking, tenzij anders is vermeld.

Eigen Vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves en de bestemmingsreserves gepresenteerd. De bestemmingreserve bestaat uit reserves met een door het bestuur aangegeven beperkte bestedingsmogelijkheid.

A - Jaarrekening

Voorzieningen

Een voorziening wordt gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat voor afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen benodigd is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen.

De voorziening voor jubilea, wachtgeld en duurzame inzetbaarheid zijn opgenomen tegen contante waarde. De overige (personeels)voorzieningen zijn opgenomen tegen nominale waarde.

Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. Het aflossingsbedrag van het lopende jaar wordt onder de kortlopende schulden opgenomen. Schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. De vervolgwaardering vindt plaats tegen geamortiseerde kostprijs.

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Overlopende passiva betreffen vooruitontvangen bedragen (waaronder geoormerkte bijdragen) en nog te betalen bedragen terzake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aange-

houden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding. Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. De vervolgwaardering vindt plaats tegen geamortiseerde kostprijs.

Egalisatierekening

Deze post hangt samen met het egaliseren van meerjarige investeringssubsidies en is opgenomen onder Materiële Vaste Activa. De vrijval van de investeringssubsidies wordt overeenkomstig de afschrijvingssystematiek van de desbetreffende Materiële Vaste activa verwerkt onder afschrijvingen.

Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Rijksbijdragen OC&W

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

Exploitatiesubsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de

gesubsidieerde kosten zijn gemaakt. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen. Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de winst- en verliesrekening. De ontvangen overheidssubsidies hebben een incidenteel karakter.

Lesgelden

De cursusgelden worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat reguliere onderwijstaken gelijkmatig over het schooljaar zijn gespreid.

Baten in opdracht van derden

De baten in opdracht van derden bestaan uit baten vanuit LLO en subsidies (niet OCW) Opbrengsten uit het verlenen van diensten worden verantwoord naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten. Exploitatiesubsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan.

Overige baten

Overige baten bestaan uit baten uit verhuur, detacheringen, ouderbijdragen en overige. Indien het resultaat van een transactie aangaande het verlenen van een dienst betrouwbaar kan worden geschat en ontvangst

A - Jaarrekening

van de opbrengst waarschijnlijk is, wordt de opbrengst met betrekking tot die dienst verwerkt naar rato van de verrichte prestaties. De mate waarin de diensten zijn verricht, wordt gebaseerd op de tot balansdatum in het kader van de dienstverlening gemaakte kosten in verhouding tot de geschatte kosten van de totaal te verrichten dienstverlening.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers. Noorderpoort heeft een pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middel-loon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs.

De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen. De dekkinggraad van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP per 31 december 2024 is 111,9%. Naast de premiebetalingen bestaan er geen andere verplichtingen.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa wordt vanaf het moment van gereedheid voor ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen wordt niet afgeschreven.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

Belastingen

De belasting over het resultaat wordt berekend over het resultaat voor belastingen in de winst- en verliesrekening, rekening houdend met beschikbare, fiscaal compensabele verliezen uit voorgaande boekjaren (voor zover niet opgenomen in de latente belastingvoordelingen) en vrijgestelde winstbestanddelen en na bijtelling van niet-aftrekbare kosten.

Financiële instrumenten en risicobeheersing

Marktrisico

Valutarisico

Noorderpoort heeft geen valutapositie op de valutamarkt, derhalve worden geen valutarisico's gelopen.

Prijrisico

Noorderpoort heeft geen effecten en/of aandelen die onderhevig zijn aan prijsrisico's.

Rente- en kasstroomrisico

Noorderpoort loopt renterisico over rentedragende

langlopende en kortlopende schulden (waaronder schulden aan kredietinstellingen). Deze risico's worden vanuit de Treasury-afdeling van Noorderpoort bewaakt en beheerst. De leningenportefeuille van Noorderpoort bestaat bijna volledig uit leningen met een rente die voor lange tijd vaststaat. Het renterisico is hierdoor zeer beperkt.

Kredietrisico

Noorderpoort loopt geen significante kredietrisico's. Liquide middelen zijn weggezet bij solide banken

Liquiditeitsrisico

Noorderpoort maakt gebruik van meerdere banken om over meerdere kredietfaciliteiten te kunnen beschikken. Voor zover noodzakelijk, worden nadere zekerheden verstrekt aan de bank voor beschikbare kredietfaciliteiten. Door onze huisbankier is een kredietfaciliteit beschikbaar gesteld van € 500k voor bankgaranties

A - Jaarrekening

1. Activa

(bedragen x € 1.000,-)

1.1 Vaste Activa

1.1.2 Materiële vaste activa

		Verkrijgings- prijs t/m jaar 2023	Waardever- minderingen en afschrijv. t/m jaar 2023	Boekwaarde 1-1-2024	Investerings 2024	Des- investerings 2024	Desinveste- ringen cum afschr 2024	Afschrij- vingen 2024	Terugneming bijzondere waarde- vermindering 2024	Verkrijgings- prijs t/m jaar 2024	Waardever- minderingen en afschrijv. t/m jaar 2024	Boekwaarde 31-12-2024
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen											
	Gebouwen	108.936	46.257	62.678	1.516	0	0	3.064	0	110.452	49.321	61.131
	Terreinen	10.051	0	10.051	0	0	0	0	0	10.051	0	10.051
	Installaties	26.930	11.162	15.768	926	-9	0	1.454	0	27.847	12.615	15.232
		145.916	57.419	88.497	2.442	-9	0	4.517	0	148.350	61.936	86.413
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	44.383	35.204	9.180	2.928	0	0	2.659	0	47.311	37.863	9.448
1.1.2.5	Activa in uitvoering	73	0	73	348	0	0	0	0	421	0	421
	Totaal	190.372	92.623	97.749	5.718	-9	0	7.177	0	196.081	99.799	96.282

Gebouwen en terreinen

Conform het Strategisch Huisvestingsplan zijn een aantal huisvestings- en (ver)bouwprojecten uitgevoerd: Aan de locatie Verzetssrijderslaan 4 zijn werkzaamheden uitgevoerd met betrekking tot verduurzaming en klimaatvernieuwing. Ook is het pand volledig opnieuw ingericht met nieuwe werkplekken voor een betere werkomgeving. Aan de Hertenkampstraat heeft een renovatie plaatsgevonden en zijn er verduurzamingswerkzaamheden uitgevoerd. Verschillende ruimtes aan de locatie Bornholmstraat zijn vernieuwd. Zoals de verblijfruimtes evenals de werk- en leerruimtes.

Met ingang van 2019 maakt Noorderpoort gebruik van Sportcentrum Europapark. Deze accommodatie is juridisch eigendom van de gemeente Groningen waarbij Noorderpoort huurder is. Er is sprake van een langdurige huurovereenkomst (financial lease) waarvan de contante waarde van de toekomstige leasebetalingen ad €6.400k zijn geactiveerd in de materiële vaste activa onder categorie gebouwen. De verwachte economische levensduur bedraagt 40 jaar en de resterende boekwaarde per 31-12-2024 bedraagt € 5,400k.

Inventaris en apparatuur

Er is met name geïnvesteerd in het kader van het meerjaren ICT plan.

A - Jaarrekening

Afschrijvingspercentages

Voor de gehanteerde afschrijvingspercentages wordt verwezen naar hetgeen is vermeld bij de grondslagen over de materiële vaste activa.

Activa in uitvoering ultimo 2024	Realisatie
Haalbaarheidsonderzoek Camera Hereplein 73	107
Ontwikkeling Verzetsstrijderslaan	289
2e fase herinrichting Verzetsstrijderslaan 4	25
	421

Onderhanden bouw- of verbouwprojecten worden verantwoord onder 'Activa in uitvoering'. Op deze post wordt niet afgeschreven. Op het moment van ingebruikname worden de kosten geactiveerd en verantwoord onder 'Gebouwen en Terreinen' of 'Inventaris en apparatuur'. Vanaf dat moment vindt afschrijving plaats.

1.1.3 Financiële vaste activa

1.1.3.5 Ministerie van OC&W

De vorderingen uit hoofde van loonheffing en premie ABP juli 1991 en juli 1993 worden erkend door het Ministerie van OC&W, maar slechts uitgekeerd bij opheffing van de instelling. Er vindt geen renteverrekening plaats. De als pm opgenomen vordering bedraagt afgerond € 1.000k

1.1.3.8 Overige vorderingen

	31-12-24	31-12-23
WinklerPrins, Veendam	180	210
Waarborgsommen	175	175
	355	385

In 2010 is een renteloze lening verstrekt aan de Winkler Prins van € 600k. De lening is verstrekt in het kader van de afwikkeling van de samenwerking tussen Winkler Prins en Noorderpoort. Noorderpoort heeft afgezien van de participatie in de bouw van een Campus in Veendam en het geven van techniekonderwijs. De lening wordt door het Winkler Prins in 20 gelijke bedragen, jaarlijks € 30k, terugbetaald aan Noorderpoort, ingaande 2011. Van de totale vordering heeft € 150k betrekking op een periode langer dan een jaar.

A - Jaarrekening

1.2 Vlottende activa

1.2.1 Voorraden

1.2.1.2	Gebruiksgoederen	31-12-24	31-12-23
	Grondstoffen/materialen	10	10
	Emballage	0	1
		10	11

1.2.2 Vorderingen

1.2.2.1	Debiteuren	31-12-24	31-12-23
	Debiteuren	1.353	1.138
	Af: Voorziening dubieuze debiteuren	0	2
		1.353	1.137

	Het verloop van de voorziening dubieuze debiteuren is als volgt:	2024	2023
	Balans per 1 januari	2	10
	Onttrekkingen	3	0
	Dotatie/vrijval ten laste/gunste van het resultaat	-4	-8
	Balans per 31 december	0	2

1.2.2.2	Ministerie van OC&W	31-12-24	31-12-23
	Vakantiegeld juni tot en met december (MBO-component)	pm	pm
	Kwaliteitsmiddelen	0	0
	Te vorderen rijksbijdrage projecten	2.957	497
		2.957	497

De vordering op het ministerie van OC&W ad. € 1.316k, met betrekking tot vakantiegeld MBO, wordt erkend door het ministerie, maar slechts uitgekeerd bij opheffing. Op grond hiervan is in 2009 besloten deze vordering af te waarderen en op te nemen als pm.

De te vorderen rijksbijdrage voor projecten worden nader gespecificeerd in model G.

A - Jaarrekening

1.2.2.7	Deelnemers/cursisten	31-12-24	31-12-23
	Debiteuren cursisten	555	598
	Af: Voorziening dubieuze debiteuren	158	132
		397	465
	Het verloop van de voorziening dubieuze debiteuren is als volgt:	2024	2023
	Balans per 1 januari	132	108
	Onttrekkingen	2	14
	Dotatie ten laste van het resultaat	24	10
	Balans per 31 december	158	132
1.2.2.10	Overige vorderingen	31-12-24	31-12-23
	Gemeenten, bijdragen REP	0	394
	Contracten	38	33
	Diverse projecten/subsidies	4.679	5.507
	Nog te factureren	617	472
	Diversen	498	722
		5.832	7.128
1.2.2.11	Belastingen en premies sociale verzekeringen	31-12-24	31-12-23
	WGA	5	56
	Belastingdienst, omzetbelasting (december en suppleties)	223	224
		228	280
1.2.2.15	Overlopende activa	31-12-24	31-12-23
	Vooruitbetaalde lasten	2.489	1.690
		2.489	1.690

A - Jaarrekening

1.2.4 Liquide middelen

		31-12-24	31-12-23
1.2.4.1	Kasmiddelen	0	4
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	33.907	34.846
1.2.4.3	Kruisposten	4	44
		33.911	34.894

De liquide middelen staan voor een bedrag van € 48k niet ter vrije beschikking. Dit wordt nader gespecificeerd in A.1.10

2. Passiva

(bedragen x € 1.000,-)

2.1 Eigen vermogen

		Stand per 1-1-2023	Mutaties bestemming exploitatiesaldo	Overige mutaties	Stand per 31-12-2023
2.1.1.1	Algemene reserve	69.041	4.598	47	73.686
2.1.1.2	Bestemmingsreserve	4.356	-3.305	0	1.051
	Totaal	73.398	1.293	47	74.738

		Stand per 1-1-2024	Mutaties bestemming exploitatiesaldo	Overige mutaties	Stand per 31-12-2024
2.1.1.1	Algemene reserve	73.686	-828	0	72.859
2.1.1.2	Bestemmingsreserve	1.051	-1.051	0	0
	Totaal	74.738	-1.879	0	72.859

De algemene reserve betreft een publieke reserve en dient enerzijds ter dekking van onvoorziene toekomstige risico's in de financiële bedrijfsvoering en is anderzijds beschikbaar als financieringsbron voor nieuwe investeringen. Ingevolge de Wet educatie en beroepsonderwijs wordt het resultaat over 2024 toegevoegd aan de algemene reserve.

Het resterende saldo van de in 2021 gevormde bestemmingsreserve is ingezet ten behoeve van de landelijke NPO-thema's.

A - Jaarrekening

2.2 Voorzieningen

2.2.1	Personeelsvoorzieningen	Saldo 1-1-2024	Dotaties 2024	Onttrekkingen 2024	Vrijval 2024	Oprenting en/of verandering dis- conteringsvoet	Saldo 31-12-2024
2.2.1.4	Voorziening jubilea	459	192	136	0	44	471
2.2.1.5	Voorziening wachtgeld	420	381	377	0	13	411
2.2.1.7	Voorziening duurzame inzetbaarheid	4.151	2.427	1.034	0	832	4.712
2.2.1.8	Voorziening langdurig zieken	653	256	744	0	0	166
2.2.1.9	Voorziening Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)	73	51	65	0	0	59
2.2.1.10	Voorziening overig	275	0	0	0	0	275
	Totaal voorzieningen	6.031	3.307	2.355	0	889	6.094

Onderverdeling saldo	Saldo 31-12-2024	Kortlopende deel < 1 jr	Langlopende deel > 1 jr
Voorziening jubilea	471	109	362
Voorziening wachtgeld	411	222	189
Voorziening duurzame inzetbaarheid	4.712	1.293	3.419
Voorziening langdurig zieken	166	166	0
Voorziening Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)	59	59	0
Voorziening overig	275	125	150
	6.094	1.974	4.120

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen voor toekomstige uitkeringen, welke worden uitgekeerd aan medewerkers bij het behalen van een jubileum. Jaarlijks vindt een herrekening plaats op basis van het actuele personeelsbestand. De voorziening is gewaardeerd tegen contacte waarde, berekend met een disconteringsvoet van 3,2% (2023: 4%).

Voorziening wachtgeld

De voorziening voor wachtgeld is gevormd om toekomstige verplichtingen voorvloeiend uit (boven) wettelijke uitkeringen bij ontslag te dekken. De hoogte van de voorziening wordt bepaald op basis van lopende (boven) wettelijke wachtgeldverplichtingen, de duur en hoogte van de uitkeringen en een disconteringsvoet van 3,2% (2023: 4%).

A - Jaarrekening

Voorziening duurzame inzetbaarheid

Indien medewerkers gebruik maken van deze regeling bouwen zij rechten op om in de toekomst minder te werken, waarbij de kosten daarvan deels voor rekening van de medewerker en deels voor rekening van de werkgever zijn. Voor het deel dat voor rekening van de werkgever komt, wordt een voorziening opgenomen.

De verplichtingen uit hoofde van deze regeling omvatten verplichtingen aan medewerkers die reeds gebruik maken van de regeling, de medewerkers die kunnen opteren voor gebruikmaking maar dat nog niet hebben gedaan en medewerkers die nog niet gebruik kunnen maken, maar dat in de toekomst wel kunnen doen.

De verwachting is dat 34,74% (2023: 31,89%) van de medewerkers die op dit moment recht hebben op de regeling, maar er nog geen gebruik van maken, hier alsnog voor zal kiezen. Daarnaast is de aanname dat 11,85% (2023: 10,80%) van de medewerkers die binnen vijf jaar in aanmerking komen voor de regeling (leeftijdsgroep 52-56 jaar) hier ook gebruik van zal maken. Van de medewerkers die gaan deelnemen aan de regeling wordt aangenomen dat zij voor 11,85% (2023: 10,80%) van hun formatie gaan opnemen in de regeling. Er wordt uitgegaan van een gelijkmatige instroom over een periode van vijf jaar, waardoor de voorziening wordt berekend op basis van een gemiddelde doorrekening van 2,5 jaar. De voorziening is gewaardeerd tegen contante waarde, berekend met een disconteringsvoet van 3,2% (2023: 4%).

Voorziening langdurig zieken

De voorziening is gevormd voor de toekomstige verplichtingen tot het doorbetalen van loon aan medewerkers die op 31 december 2024 langer dan 1 jaar ziek zijn en waarvan de verwachting is dat deze medewerkers niet voor einde wachttijd hersteld zijn en er een beschikking volgt vanuit het UWV (WIA). Voor deze medewerkers is ook de verwachte transitievergoeding, bij ontbinding van het dienstverband wegens ziekte, opgenomen in de voorziening.

Voorziening Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

De voorziening is gevormd voor de op balansdatum bestaande verplichting tot het uitbetalen van een transitievergoeding aan tijdelijke medewerkers voor waar het waarschijnlijk is dat het tijdelijke contract niet zal worden verlengd.

Voorziening overig

De voorziening is gevormd voor de verplichtingen die voortkomen uit de financiële afspraken die zijn gemaakt met het Alfa-college inzake de overdracht van het Educatie onderwijs. De voorziening is gevormd ten behoeve van maatregelen die getroffen moeten worden om de personele omvang in lijn te brengen met de ontwikkelingen in het werkveld van educatie en inburgering en ter dekking van het negatief resultaat op de Educatie activiteiten in de jaren 2024 en 2025.

A - Jaarrekening

2.2.4	Overige voorzieningen	Saldo 1-1-2024	Dotaties 2024	Onttrekkingen 2024	Vrijval 2024	Saldo 31-12-2024
	Voorziening afwikkeling samenwerking Winkler Prins	92	0	13	0	79
	Onderverdeling saldo	Saldo 31-12-2024	Kortlopende deel < 1 jr	Langlopende deel > 1 jr		
	Voorziening afwikkeling samenwerking Winkler Prins	79	13	66		

In 2010 is een voorziening getroffen voor de financiële afwikkeling van de samenwerking tussen Winkler Prins en Noorderpoort. Noorderpoort heeft afgezien van de participatie in de bouw van een Campus in Veendam en het geven van techniekonderwijs. Noorderpoort betaalt gedurende 20 jaren een jaarlijkse vaste bijdrage aan de Winkler Prins voor het groot onderhoud van het techniekgebouw.

A - Jaarrekening

2.3 Langlopende schulden

2.3.3 Kredietinstellingen

		Stand per 1-1-2024	Aangegane/ afgestoten leningen 2024	Aflossingen 2024	Stand per 31-12-2024	Looptijd < 1 jaar	Looptijd 1 - 5 jaar	Looptijd > 5 jaar	Rentevoet %	Resterende looptijd in jaren
A	BNG (Stadskanaal) (leningnr. 40.85268)	54		18	36	18	18	0	7,00	2
B	BNG (Stadskanaal) (leningnr. 40.85131)	133		44	88	44	44	0	7,00	2
F	BNG (leningnr. 40.88417.01)	567		113	454	113	340	0	5,33	4
G	BNG (leningnr. 40.88418.01)	378		76	303	76	227	0	2,79	4
H	BNG (leningnr. 40.88419.02)	391		76	315	76	239	0	1,08	4
I	BNG (leningnr. 40.88420.01)	403		76	328	76	252	0	3,35	4
J	BNG (leningnr. 40.88421.02)	422		76	347	76	271	0	1,21	5
K	BNG (leningnr. 40.88422.01)	435		76	359	76	284	0	2,25	5
L	BNG (leningnr. 40.88423.02)	506		83	423	83	333	7	0,45	5
U	BNG (leningnr. 40.114688)	10.992		530	10.462	530	2.119	7.814	2,85	20
V	BNG (leningnr. 40.114687)	16.168		908	15.260	727	2.907	11.627	3,44	21
		30.449	0	2.075	28.374	1.893	7.034	19.447		

A en B

Deze leningen zijn gegarandeerd door de gemeente Stadskanaal.

F t/m L

Voor deze leningen heeft de Stichting Waarborgfonds BVE zich garant gesteld. Als zekerheid zijn de huisvestingsbijdragen van het ministerie van OC&W verpand aan de Bank Nederlandse Gemeenten.

U en V

Voor deze leningen heeft de Stichting Waarborgfonds BVE zich garant gesteld. De aflossingsverplichting voor 2025 op deze leningen bedraagt in totaal € 1.893k. Dit bedrag is opgenomen onder de kortlopende schulden (2.4.1).

A - Jaarrekening

2.3.7	Overige langlopende schulden	Stand per 1-1-2024	Aangegane/ afgestoten leningen 2024	Aflossingen 2024	Stand per 31-12-2024	Looptijd < 1 jaar	Looptijd 1 - 5 jaar	Looptijd > 5 jaar	Rentevoet %	Resterende looptijd in jaren
	Financial lease Sportcentrum Euroborg	6.110	0	70	6.040	75	345	5.620	1,765	35

In 2018 is Noorderpoort een langlopende huurovereenkomst aangegaan met de gemeente Groningen inzake het sportcentrum Europapark. Deze overeenkomst is gedeeltelijk aangemerkt als financial lease.

De contante waarde van de toekomstige leasebetalingen is in 2018 geactiveerd en opgenomen in de Materiele Vaste Activa (zie 1.1.2). De leaseverplichting is opgenomen als langlopende schuld en zal in 40 jaar worden afgelost.

De aflossingsverplichting voor 2025 op deze *financial lease* bedraagt in totaal € 75k. Dit bedrag is opgenomen onder de overige kortlopende schulden (2.4.12).

A - Jaarrekening

2.4 Kortlopende schulden

2.4.1	Kredietinstellingen	31-12-24	31-12-23
	Aflossingsverplichtingen kredietinstellingen	1.893	1.893
		1.893	1.893

De kortlopende aflossingsverplichting op langlopende leningen wordt nader gespecificeerd in 2.3.3.

2.4.8	Crediteuren	31-12-24	31-12-23
	Crediteuren	3.752	4.305
		3.752	4.305

2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	31-12-24	31-12-23
	Loonheffing (december en 13e periode)	3.746	3.516
	Premies sociale verzekeringen (december en 13e periode)	1.520	1.392
		5.266	4.908

2.4.10	Schulden terzake pensioenen	31-12-24	31-12-23
	Premie ABP (december en 13e periode)	1.414	1.287

2.4.12	Overige kortlopende schulden	31-12-24	31-12-23
	Verschuldigde subsidie aan projectpartners	2.300	2.093
	Huur	91	40
	Financial lease Sportcentrum Euroborg	75	70
	Diversen	2.433	1.403
		4.900	3.606

A - Jaarrekening

2.4.14	Vooruitontvangen subsidies OC&W/EZ	31-12-24	31-12-23
	Vooruitontvangen subsidies OC&W (G1)	2.337	1.085
	Vooruitontvangen subsidies OC&W (G2)	2.863	1.997
		5.201	3.082

De post vooruitontvangen subsidies Ministerie OC&W (G2) is nader gespecificeerd in model G2. Deze post is met ingang van het boekjaar 2024 gepresenteerd onder de vooruitontvangen baten OCW in plaats van onder overige overlopende passiva, waarbij ook het vergelijkende cijfer van het voorgaande verslagjaar is verplaatst.

2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	31-12-24	31-12-23
	Vakantiegeld (juni t/m december)	3.704	3.390

2.4.18	Te betalen interest	31-12-24	31-12-23
	Berekende rente kredietinstellingen	44	190

2.4.19	Overige overlopende passiva	31-12-24	31-12-23
	Bindingstoelage (augustus t/m december)	23	32
	Vooruitontvangen subsidies niet OC&W	4.698	4.502
	Vooruitontvangen co-financiering projecten	0	55
	Contractactiviteiten, nog uit te voeren	2	48
	Vooruitontvangen cursusgelden	1.070	1.033
	Diversen	371	447
		6.163	6.117

A - Jaarrekening

3. Baten

(bedragen x € 1.000,-)

3.1 Rijksbijdragen OC&W

3.1.1	(Normatieve) rijksbijdrage OC&W	2024	Begroting 2024	2023
	Rijksbijdrage OC&W	119.974	116.939	116.031
	Afdracht Drenthe College i.v.m. overdracht opleiding VEVA	0	0	-1.266
	Inhouding cursusgeld	-1.563	-1.800	-1.339
		118.410	115.139	113.427

De rijksbijdragen zijn € 3,0 miljoen hoger dan begroot en € 3,9 miljoen hoger dan in 2023 als gevolg van de loon- en prijscompensatie.

3.1.2	Overige subsidies OC&W	2024	Begroting 2024	2023
	Geoormerkte OC&W subsidies	1.838	1.784	1.555
	Niet-geoormerkte OC&W subsidies	1.949	1.039	1.636
	Kwaliteitsmiddelen	18.060	18.200	15.495
		21.847	21.023	18.686
		140.258	136.162	132.113

De geoormerkte subsidies van het Ministerie van OC&W worden nader gespecificeerd in model G. De stijging van de geoormerkte subsidies van OC&W ten opzichte van 2023 is met name een gevolg van de toepassing van de coulanceregeling op het project Werkplaats voor digitaal vakmanschap voor 270k.

De niet-geoormerkte subsidies van OC&W zijn ten opzichte van 2023 en in vergelijking met de begroting gestegen door de toekenning van extra bestemmingsbedragen voor zij-instromers en lerarenbeurs.

De kwaliteitsmiddelen zijn ten opzichte van 2023 gestegen door het (extra) toekennen van niveau 2 middelen.

A - Jaarrekening

3.2 Overige overheidsbijdragen

3.2.1	Participatiebudget	2024	Begroting 2024	2023
	Participatiebudget	-69	0	1.860

Uitsplitsing 3.2.1:

3.2.1.1	Bijdrage educatie	-69	0	982
3.2.1.3	Inburgering	0	0	878
		-69	0	1.860

De overige overheidsbijdragen betreffen de gemeentelijke bijdragen voor educatie en inburgering. Op 1 januari 2024 zijn de activiteiten vanuit Educatie overgedragen aan het Alfa-college. Het bedrag van -€69K is een correctie op de bijdrage 2023.

3.2.2	Overige overheidsbijdragen	2024	Begroting 2024	2023
	Overige overheidsbijdragen	655	612	751

De bijdragen van gemeentes zijn met ingang van boekjaar 2024 gepresenteerd onder overige overheidsbijdragen in plaats van onder overige baten. Ook het vergelijkende cijfer van het voorgaande verslagjaar is verplaatst.

3.3 Lesgelden

3.3.2	Wettelijke cursusgelden sector BVE	2024	Begroting 2024	2023
	Wettelijke cursusgelden sector BVE	1.837	1.800	1.743

A - Jaarrekening

3.4 Baten werk in opdracht van derden

3.4.5	Overige baten werk in opdracht van derden	2024	Begroting 2024	2023
	Subsidies (niet OC&W)	1.755	545	1.565
	Overige baten werk in opdracht van derden (LLO)	1.390	1.591	1.550
		3.145	2.136	3.116

De subsidies (niet OC&W) zijn met ingang van het boekjaar 2024 gepresenteerd onder baten werk in opdracht van derden in plaats van onder overige baten, waarbij ook het vergelijkende cijfer van het voorgaande verslagjaar is verplaatst.

	Uitsplitsing 3.4.5 Subsidies (niet OCW)	2024	2023
	Internationale organisatie	1.269	1.181
	Nationale overheden	189	142
	Non-profit organisaties	296	250
	Bedrijven	1	-7
		1.755	1.565

Noorderpoort heeft per 1 januari 2024 het aanbod Leven Lang Ontwikkelen (LLO) onderwijs ondergebracht in DNA Next, een samenwerking tussen Noorderpoort, DCTerra en Alfa-College. De drie ROC's hebben hiermee het niet-bekostigde onderwijsaanbod, zoals cursussen, trainingen en maatwerktrajecten voor volwassenen en bedrijven, gebundeld. De baten voor het LLO onderwijs zijn € 200k lager dan begroot. De begroting bleek niet realistisch.

De subsidies voor projecten (niet OC&W) zijn fors hoger dan begroot. Het verschil van € 1,2 miljoen komt voornamelijk doordat het lastig is om vooraf goed te kunnen inschatten welke subsidies daadwerkelijk toegekend worden en vanuit het voorzichtigheidsbeginsel zijn de baten conservatief begroot. Wij verwachten de komende jaren meer grip te krijgen op dit proces en daarmee nauwkeuriger te kunnen begroten.

A - Jaarrekening

3.5 Overige baten

		2024	Begroting 2024	2023
3.5.1	Verhuur onroerende zaken	243	302	91
3.5.2	Detachering personeel	1.930	1.808	1.446
3.5.10	Overige	3.360	2.334	3.246
		5.534	4.433	4.784
	Nadere specificatie 3.5.10 Overige baten:			
	Kantines	813	750	812
	Resultaat op verkoop vaste activa	0	0	171
	Leerbedrijf & leerlingactiviteiten	949	705	872
	Overige opbrengsten leerlingen	39	23	33
	Diversen	1.559	854	1.358
		3.360	2.334	3.246

A - Jaarrekening

4 Lasten

(bedragen x € 1.000,-)

4.1 Personele lasten

4.1.1	Lonen en salarissen	2024	Begroting 2024	2023
4.1.1.1	Lonen en salarissen	86.844	108.919	80.350
4.1.1.2	Sociale lasten	11.597		10.610
4.1.1.3	Pensioenpremies	11.958		11.039
		110.398	108.919	101.999
	Waarvan ten laste van:			
	Voorzieningen	-1.979		-1.400
	Overig	-201		-392
		108.218	108.919	100.207

De lonen en salarissen zijn gestegen als gevolg van CAO-afspraken; structurele loonsverhogingen per 1 januari en 1 juni en een eenmalige uitkering in juli en oktober. Ten opzichte van de begroting is er sprake van een onderbesteding van de personele lasten van €1,5 miljoen. Deze afwijking wordt enerzijds veroorzaakt door het achterblijven van de begrote stijging in de formatie als gevolg van gewijzigd beleid. Deze daling staat tegenover de stijging van de personele lasten als gevolg van de nieuwe CAO afspraken.

A - Jaarrekening

4.1.2	Overige personele lasten	2024	Begroting 2024	2023
4.1.2.1	Dotatie/vrijval personele voorzieningen			
	Voorziening Jubilea	192	0	127
	Voorziening Wachtgeld	381	400	410
	Voorziening duurzame inzetbaarheid	2.427	0	1.216
	Voorziening Langdurig zieken	256	0	714
	Voorziening Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)	51	0	79
	Voorziening overig	0	0	-151
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	5.004	3.232	4.244
4.1.2.3	Overige	1.470	1.426	790
		9.781	5.058	7.428

4.1.3	Uitkeringen	2024	Begroting 2024	2023
	Uitkeringen	-915	-21	-781
		117.084	113.955	106.854

	2024		2023
Gemiddeld aantal jaar FTE's NP	1.226		1.237
Gemiddelde loonkosten per FTE (x € 1.000)	90		82
Stijging gemiddelde loonkosten	9,17%		5,11%

De stijging van de gemiddelde loonkosten per FTE ten opzichte van 2023 met 9,17% is een gevolg van salaris CAO maatregelen. Geen van onze werknemers is werkzaam in het buitenland.

De voorziening duurzame inzetbaarheid is in 2024 voor de deelname- en opnamekans gebaseerd op een gemiddelde van 5 jaar i.p.v. 1 jaar in 2023. De werkelijke onttrekking is gestegen door de CAO wijziging en de groei van formatie seniorenverlof. Bij het opstellen van de begroting is het uitgangspunt gehanteerd dat de rekenmethode en de formatie seniorenverlof gelijk blijven en er geen verschil tussen dotatie en onttrekking ontstaat.

A - Jaarrekening

De kosten voor personeel niet in loondienst zijn ten opzichte van 2023 en ten opzichte van de begroting gestegen door inzet op samenwerkingen in DNA-verband en inzet op managementniveau t.b.v. doorontwikkeling van de organisatie. De kosten voor overige personeelslasten zijn gestegen t.o.v. 2023 door een groter aantal uit te keren transitievergoedingen en er is minder compensatie vanuit het UWV ontvangen voor transitievergoedingen.

4.2 Afschrijvingen

		2024	Begroting 2024	2023
4.2.1	Gebouwen en terreinen	4.841	5.090	4.679
	Vrijval egalisatie gebouwen en terreinen	-323	-255	-300
		4.517	4.835	4.379
4.2.2	Inventaris en apparatuur	2.697	3.030	2.949
	Vrijval egalisatie inventaris en apparatuur	-37	-80	-84
		2.659	2.950	2.864
		7.177	7.785	7.244

4.3 Huisvestingslasten

		2024	Begroting 2024	2023
4.3.1	Huur	3.290	3.731	3.426
4.3.2	Verzekeringen	232	281	232
4.3.3	Onderhoud	1.220	1.385	1.247
4.3.4	Energie en water	1.897	1.817	1.499
4.3.5	Schoonmaakkosten	1.597	1.694	1.443
4.3.6	Heffingen	1.023	1.017	1.018
4.3.7	Overige	408	331	301
		9.667	10.257	9.167

Ten opzichte van 2023 zijn de huisvestingslasten met € 500k gestegen. Deze stijging wordt met name veroorzaakt door een toename van de energielasten als gevolg van gestegen prijzen op de wereldmarkt.

A - Jaarrekening

4.4 Overige materiële lasten

4.4.1	Administratie- en beheerslasten	2024	Begroting 2024	2023
	PR en marketingkosten	1.279	1.200	997
	Partnership	142	172	280
	Drukwerk en reprokosten	264	281	292
	Telefoon/datacommunicatie	579	911	870
	Porti	82	91	74
	Diensten derden	3.292	3.405	3.189
	Accountantskosten	334	166	203
	Advieskosten	409	419	294
	Vergaderkosten	359	295	319
	Diversen	375	333	318
		7.116	7.273	6.835

4.4.2	Inventaris en apparatuur	2024	Begroting 2024	2023
	Aanschaf klein inventaris	485	378	264
	Klein Onderhoud/reparatiekosten	239	227	231
	Software/licenties	1.927	2.185	2.074
	Verzekeringen	108	118	98
	Lease/huur inventaris en apparatuur	60	92	72
		2.818	2.999	2.739

A - Jaarrekening

4.4.3	Leermiddelen	2024	Begroting 2024	2023
	Leermiddelen	1.124	1.119	1.230
	Kosten leerbedrijf	322	277	335
	Overige leermiddelen	11	18	29
		1.457	1.414	1.594

4.4.4	Dotatie voorziening	2024	Begroting 2024	2023
	Dotatie voorziening oninbare vordering	20	30	53

A - Jaarrekening

4.4.5	Overige	2024	Begroting 2024	2023
	Wervingskosten	46	23	59
	Reis- en verblijfskosten	1.093	670	1.160
	Bij- en nascholing	1.667	2.119	1.446
	Kosten bedrijfsgezondheidsdienst	179	141	173
	Gastdocenten/vrijwilligers/stagiaires	44	50	46
	Overige personele kosten	923	982	861
	Reizen en excursies studenten	550	376	411
	Activiteiten studenten	258	415	441
	Stagekosten	471	107	283
	Examen/diplomering	580	520	621
	Studentenkosten	422	283	446
	Autokosten	271	298	252
	Lidmaatsch./abonnementen/documentatie	210	214	74
	Contributies	1.584	1.421	1.550
	Representatie	98	88	105
	Kantinekosten	708	670	700
	Diversen	52	742	183
		9.156	9.120	8.813
	Totaal overige lasten	20.568	20.836	20.034

A - Jaarrekening

Accountantshonorarium

Onderdeel van de administratie en beheerslasten zijn de kosten voor accountantsdiensten. De ten laste van het boekjaar gebrachte kosten van de externe accountant en de accountantsorganisatie en het gehele netwerk waartoe deze accountantsorganisatie behoort, zijn als volgt:

2024	EY accountant	Overig EY netwerk	Totaal EY	Andere Accountants	Totaal
Controle Jaarrekening	179	0	179	0	179
Andere controle opdrachten	0	0	0	35	35
Fiscaal advies	0	0	0	3	3
Andere niet-controlediensten	0	0	0	2	2
	179	0	179	40	219

2023	PWC accountant	Overig PWC netwerk	Totaal PWC	Andere Accountants	Totaal
Controle Jaarrekening	178	0	178	0	178
Andere controle opdrachten	0	0	0	0	0
Fiscaal advies	0	0	0	4	4
Andere niet-controlediensten	25	0	25	0	25
	203	0	203	4	207

Bovenstaande honoraria voor onderzoek van de jaarrekening zijn gebaseerd op de totale honoraria inclusief BTW.

A - Jaarrekening

6. Financiële baten en lasten

(bedragen x € 1.000,-)

6.1.1	Rentebaten	2024	Begroting 2024	2023
	Rente rekening-courant bank	1.405	700	797
	Rente contante waarde voorzieningen	889	0	527
		2.294	700	1.324

De financiële baten zijn €1 miljoen hoger dan 2023. Deze stijging wordt voornamelijk veroorzaakt door het gestegen rentepercentage.

6.2.1	Rentelasten	2024	Begroting 2024	2023
	Rente leningen	925	1.020	985
	Rente financial lease sportcentrum Europapark	112	0	113
		1.037	1.020	1.098

7. Belastingen

(bedragen x € 1.000,-)

7.1 Belastingen

	2024	Begroting 2024	2023
Vennootschapsbelasting	-1	0	0

A - Jaarrekening

Model G: Verantwoording subsidies

(bedragen in €)

G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Kenmerk toewijzing	Datum toewijzing	Bedrag toewijzing	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Lerarenbeurs	1350302-1	22-08-2023	161.611,20	Ja
Lerarenbeurs	1414724-1	20-08-2024	165.372,84	Onderhanden
Zij-instromers	1102718-1	21-12-2020	180.000,00	Ja
Zij-instromers	1180542-1	20-10-2021	160.000,00	Onderhanden
Zij-instromers	1183586-1	22-11-2021	40.000,00	Ja
Zij-instromers	100000168-1	20-05-2022	140.000,00	Ja
Zij-instromers	100004188-1	21-02-2023	375.000,00	Onderhanden
Zij-instromers	100004986-1	20-04-2023	100.000,00	Onderhanden
Zij-instromers	100006973-1	22-05-2023	50.000,00	Ja
Zij-instromers	100007018-1	20-06-2023	50.000,00	Ja
Zij-instromers	100007036-1	20-07-2023	25.000,00	Onderhanden
Zij-instromers	100007711-1	22-08-2023	25.000,00	Ja
Zij-instromers	100008894-1	21-11-2023	350.000,00	Onderhanden
Zij-instromers	100011245-1	19-12-2023	125.000,00	Onderhanden
Zij-instromers	100016767-1	21-05-2024	75.000,00	Onderhanden
Zij-instromers	100018154-1	20-11-2024	325.000,00	Onderhanden
Zij-instromers	100021686-1	19-12-2024	150.000,00	Onderhanden
Subsidie voorstudieverlof Instructeurs 2023	100007771-1	22-08-2023	6.677,36	Ja
Subsidie voorstudieverlof Instructeurs 2024	100016928-1	20-08-2024	4.645,12	Onderhanden
Subsidieregeling extra begeleiding en nazorg mbo 2022/2024	NMBO23006	28-02-2023	253.503,00	Ja
Subsidieregeling extra begeleiding en nazorg mbo 2022/2025	NMBO24004	28-02-2024	251.032,00	Onderhanden
LLO katalysator onderwijs voor de toekomst	LLOP-K240014	28-08-2024	124.270,00	Onderhanden
Versterking aansluiting beroepsonderwijs kolom	VABOK24R2021	7-11-2024	1.260.000,00	Onderhanden
			<u>4.397.111,52</u>	

A - Jaarrekening

G2A. Subsidies met verrekeningsclausule, aflopend

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum	€	€	€	€	€	€	€
Werkplaats voor Digitaal Vakmanschap	1429828	23-10-18	844.470	844.471	482.260	362.210	0	309.257	52.953
Gateway to hospitality	26354855	9-12-20	977.093	832.550	773.752	58.798	144.543	203.340	0
Ontwikkelsubsidie flexibel beroepsonderwijs derde leerweg	FLEX20017	9-03-21	500.000	500.000	324.465	175.535	0	175.535	0
Totaal G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar		Totaal	2.321.563	2.177.021	1.580.477	596.543	144.543	688.132	52.954

G2B. Subsidies met verrekeningsclausule, doorlopend

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per december
	Kenmerk	Datum	€	€	€	€	€	€	€
Regionaal programma 2020-2024 Regio 1	OND/ODB-2020/3404 M	11-09-20	814.390	651.512	646.463	5.049	162.878	24.825	143.102
Regionaal programma 2020-2024 Regio 2	OND/ODB-2020/3405 M	11-09-20	814.390	651.512	372.981	278.531	162.878	159.581	281.829
Regionaal programma 2020-2024 Regio 3	OND/ODB-2020/3406 M	11-09-20	4.846.055	3.876.844	3.199.365	677.479	969.211	1.029.350	617.339
NetwerkZON2026: Modern Health	30028776	21-10-21	880.540	528.324	460.902	67.422	176.108	152.205	91.325
Npuls CTL	CTL230010	3-04-24	499.776	0	0	0	166.592	48.170	118.422
De Beeldcoalitie	RIF24003	22-05-24	1.338.296	0	0	0	401.489	38.781	362.708
Totaal G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar		Totaal	9.193.447	5.708.192	4.679.712	1.028.480	2.039.156	1.452.912	1.614.724
Totaal-generaal G2A + G2B								2.141.043	1.667.678

De subsidiabele kosten voor het project Werkplaats voor digitaal vakmanschap hebben voor 270k betrekking op de toepassing van de coulanceregeling (conform brief van 13 mei 2024 RIF18029) en voor 39k op een correctie op de bestedingen tot en met 2023.

Met ingang van het boekjaar 2024 is de presentatie van het te verrekenen saldo gewijzigd naar het verschil tussen de ontvangen bedragen en de subsidiabele kosten.

A - Jaarrekening

A.1.9 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) 2024

De WNT is van toepassing op Noorderpoort. Het voor Noorderpoort toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2024 € 233.000. Dit betreft het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse G.

De complexiteitspunten per criterium zijn als volgt:

Gemiddelde totale baten:	9 punten
Leerling aantal per 1 oktober:	4 punten
Gewogen onderwijssoorten of sectoren:	5 punten
Totaal complexiteitspunten:	<u>18 punten</u>

Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Het individuele WNT-maximum voor de leden van Raad van Toezicht bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband.

A - Jaarrekening

1a. Bezoldiging topfunctionarissen

Gegevens 2024 (bedragen x € 1)	W. v.d. Pol	P. de Rook	R. Bouius
Functiegegevens	College van Bestuur, voorzitter	College van Bestuur, lid	College van Bestuur, voorzitter
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1/1 - 3/09	1/1 - 31/12	1/9 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	1,0	1,0
Dienstbetrekking	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	133.078	186.014	69.695
Beloningen betaalbaar op termijn	15.990	23.686	7.972
Subtotaal	149.068	209.700	77.667
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	157.243	233.000	77.667
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0		0
Bezoldiging	149.068	209.700	77.667
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

A - Jaarrekening

1a. Bezoldiging topfunctionarissen

Gegevens 2023 (bedragen x € 1)		
	W. v.d. Pol	P. de Rook
Functiegegevens	College van Bestuur, voorzitter	College van Bestuur, lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 - 31/12	1/3 - 31/12
Omvang dienstverband 2023 (in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	178.779	132.021
Beloningen betaalbaar op termijn	23.221	19.479
Subtotaal	202.000	151.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	223.000	186.953
Bezoldiging	202.000	151.500

A - Jaarrekening

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2024 (bedragen x € 1)	H. Sanders-Jager	H.P.M. Huck	E.E.B. Tenfelde	T.W.H.J. Hobma	J.H. Scholte
Functiegegevens	RvT, voorzitter	RvT, lid	RvT, lid	RvT, lid	RvT, lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	19.426	11.650	11.650	11.650	11.650
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	34.950	23.300	23.300	23.300	23.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0	0	0	0
Bezoldiging	19.426	11.650	11.650	11.650	11.650
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

A - Jaarrekening

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2023 (bedragen x € 1)	H. Sanders-Jager	H.P.M. Huck	E.E.B. Tenfelde	T.W.H.J. Hobma	J.H. Scholte
Functiegegevens	RvT, voorzitter	RvT, lid	RvT, lid	RvT, lid	RvT, lid
Aanvang en einde functie- vervulling in 2023	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging					
Totale bezoldiging	16.725	11.150	11.150	11.150	11.150
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	33.450	22.300	22.300	22.300	22.300

Met ingang van 2015 is het bedrag voor de aansprakelijkheidsverzekering voor bestuurders en commissarissen niet meer meegenomen in de bezoldiging van de topfunctionarissen & gewezen topfunctionarissen - zonder dienstbetrekking.

De binnen onze organisatie geïdentificeerde leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking hebben geen dienstbetrekking bij andere WNT-plichtige instelling(en) als leidinggevende topfunctionaris (die zijn aangegaan vanaf 1 januari 2018).

A - Jaarrekening

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2024 (bedragen x € 1)	W. van de Pol
Functiegegevens	
Functie(s) bij beëindiging dienstverband	College van Bestuur, voorzitter
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2024
Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband	
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	15.766
Individueel toepasselijk maximum	75.000
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	15.766
Waarvan betaald in 2024	15.766
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	De beëindigingsvergoeding betreft de bezoldiging over september 2024. De overdracht van werkzaamheden is sneller verlopen dan vooraf voorzien. Als gevolg hiervan zijn de betreffende werkzaamheden niet uitgevoerd en wordt de vergoeding gekwalificeerd als beëindigingsvergoeding.

A - Jaarrekening

A.1.10 Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Stichting waarborgfonds BVE

Noorderpoort is met andere instellingen in de BVE-sector aansprakelijk voor een eventueel tekort in het waarborgfonds BVE. Mocht het waarborgdepot, vermeerderd met de overige bestanddelen van het eigen vermogen, de minimale omvang van € 10 miljoen onderschrijden, dan hebben de aangesloten instellingen zich verbonden om dit vermogen aan te vullen naar evenredigheid van de in dat jaar ontvangen rijksbijdrage tot een maximum van 2% per jaar.

Huurverplichtingen

Ultimo 2024 is er voor een bedrag van circa € 33.279k aan huurverplichtingen aangegaan met een looptijd die varieert tussen de 1 en 34 jaar.

Bedragen x € 1.000

	Looptijd < 1 jaar	Looptijd 1-5 jaar	Looptijd > 5 jaar
Huurverplichtingen	3.558	7.965	21.756

Bankgaranties

Op verzoek van de verhuurders en als waarborg voor nakoming van verplichtingen heeft Noorderpoort voor de volgende panden een bankgarantie afgegeven

Bedragen x € 1.000

Vestiging	Verhuurder	Bedrag
Euroborg Boumaboulevard 99, Groningen	G4 CV	€ 48

Aardbevingsschade

In de balans per ultimo 2024 is het vastgoed van Noorderpoort opgenomen voor een boekwaarde van €86,4 miljoen. Noorderpoort is geconfronteerd met schade aan het vastgoed als gevolg van aardbevingen veroorzaakt door de gaswinning door de NAM. Op grond van wettelijke bepalingen is de exploitant van de gasvelden, zijnde de NAM, aansprakelijk voor alle schade als gevolg van de exploitatie van de gasvelden. Noorderpoort gaat er dan ook vanuit dat alle vormen van schade als gevolg van de aardbevingen vergoed worden door de NAM. De onderhandelingen over procedures voor schadevaststelling en schadeafhandeling worden momenteel door de Instituut Mijnbouwschade Groningen (IMG) begeleid en zijn onderwerp van gesprek met de betrokken partijen, waaronder de NAM. Bijkomend risico is dat schades nu nog niet altijd zichtbaar zijn en zich mogelijk op langere termijn pas zullen uiten. Noorderpoort kan als gevolg van bovenstaande omstandigheden op dit moment geen inschatting maken van de totale gevolgen van de risico's op de toekomstige bedrijfsvoering en de waardeontwikkeling van het vastgoed.

Er zijn op basis van eigen visuele inspecties locaties aangemeld waar ook mijnbouwschade is geconstateerd en vastgesteld door de inspectie van een schade-expert van de TMCG. Het betreft in Groningen de Verzetssrijderslaan 2 en 4, Boumaboulevard 113 en Melkweg 1. Zowel het interieur als het exterieur is hierbij geïnspecteerd. Inmiddels zijn hiervoor deel-schadevergoedingen uitgekeerd. Het nieuwbouwdeel (uit ca. 2000) van de Hertenkampstraat 6 te Veendam is in behandeling van de IMG. Deze school wordt in 2024/2025 verduurzaamd en verbouwd. De herstelwerkzaamheden zullen tijdens de verbouwing meegenomen worden. Het komend jaar staat de Bornholmstraat in Groningen op de nominatie om door de IMG geïnspecteerd te worden. Per balansdatum zijn er geen vorderingen uit hoofde van verwachte vergoedingen door de NAM in de cijfers opgenomen.

B - Overige gegevens

B1.1 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting Noorderpoort

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2024

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2024 van Stichting Noorderpoort te Groningen gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Noorderpoort op 31 december 2024 en van het resultaat over 2024 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties over 2024 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024.

De jaarrekening bestaat uit:

- de enkelvoudige balans per 31 december 2024;
- de enkelvoudige staat van baten en lasten over 2024;
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 vallen.

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

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Noorderpoort zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (VIO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2024 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.



Pagina 2

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024. In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten.

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

B - Overige gegevens

B1.1 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant



Pagina 3

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten ontdekken.

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben, waar relevant, professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen.

Onze controle bestond onder andere uit:

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



Pagina 4

Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;

- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen;
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij zijn verantwoordelijk voor het plannen en uitvoeren van de groepscontrole om voldoende en geschikte controle-informatie te verkrijgen met betrekking tot de financiële informatie van de entiteiten of bedrijfsonderdelen binnen de groep als basis voor het vormen van een oordeel over de jaarrekening. Tevens zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de beoordeling van de controlewerkzaamheden die in het kader van de groepscontrole zijn uitgevoerd. Wij dragen de volledige verantwoordelijkheid voor onze controleverklaring.

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

Groningen, 24 juni 2025

EY Accountants B.V.

w.g. I.D. Oortman MSc EMA RA

B - Overige gegevens

B1.2 Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming

Ingevolge de Wet educatie en beroepsonderwijs wordt het resultaat, met uitzondering van de mutaties in de bestemmingsreserves, toegevoegd aan de algemene reserve.

C - Bijlagen bij de jaarrekening

C.1.1 Gegevens over de rechtspersoon

Naam instelling: Stichting Noorderpoort
Adres: Verzetssrijderslaan 4, 9727 CE Groningen
Postadres: Postbus 530, 9700 AM Groningen

Telefoon: 050-5977400
E-mail: info@noorderpoort.nl
Internetsite: www.noorderpoort.nl

Bestuursnummer: 40838

Contactpersoon: Secretariaat College van Bestuur
Telefoon: 050-5977400

Brinnummer: 25LW
KvK-nummer: 41013432

Bijlagen

Bijlage A - Nevenfuncties College van Bestuur 2024	139
Bijlage B - Nevenfuncties RvT tbv jaarverslag 2024	140
Bijlage C - Kwaliteitsagenda - indicatoren	141
Bijlage D - Indicatoren doelstelling 1.4, 2.0, 2.1	148
Bijlage E - Beheersing uitkeringen na ontslag	150
Bijlage F - Ondertekening door het CvB en de RvT	151
Bijlage G - Begrippenlijst	152

Bijlage A

Nevenfuncties College van Bestuur 2024

College van Bestuur	Gekoppeld aan Noorderpoort	Overige nevenfuncties
Wim van de Pol (tot 1 oktober 2024)	• Voorzitter bestuur MBOe (Excellentie in het mbo) (tot 01-10-2024) • Lid bestuur GOA Publiek (tot 01-09-2024) • Lid bestuur Stichting ieder mbo een practoraat (tot 1-10-2024)	• Lid RvT CMO Stamm • Voorzitter RvT Marketing Groningen • Lid RvT COSIS (tot 1 mei 2024) • Voorzitter RvT Elker Jeugdzorg en Onderwijs (per 1 februari 2024) • Lid RvT Van Boeijen (per 1 juni 2024)
Regina Bouius-Riemersma (vanaf 1 september 2024)	• Lid bestuur GOA Publiek (vanaf 01-09-2024)	• Voorzitter RvT Dialyse Centrum Groningen • Lid/vice-voorzitter RvT COSIS en voorzitter remuneratiecommissie • Lid Stichting Mountain of Hope
Paul de Rook	• Lid RvT Health Hub Roden (tijdelijk teruggetreden per 21-6-2024) • Voorzitter MBOe (Excellentie in het mbo) (vanaf 01-10-2024)	• Lid RvC FC Groningen (tot 1 december 2024) • Voorzitter RvC Team 050 (per 17 juni 2024) • Voorzitter RvT Forum Groningen (per november 2024) • Lid RvT VCPO Ermelo, (per oktober 2024)

Bijlage B

Hoofd- en nevenfuncties leden Raad van Toezicht 2024

Naam en jaar van aftreden	Hoofdfunctie	Toezichthoudende nevenfuncties	Overige nevenfuncties
Mevr. H. Sanders (voorzitter per 1-2-2020) (01-05-2027 niet herkiesbaar)	Lid Raad van Bestuur Ommelander Ziekenhuis Groningen		Bestuurslid/secretaris Stichting Fonds Nieuwe Doen provincie Groningen
Mevr. H.P.M. Huck (01-07-2026 niet herkiesbaar)	Site manager Teijin Aramid Appingedam BV	Lid Raad van Toezicht Stichting Cultuurhuis De Klinker	
Dhr. E.E.B. Tenfelde (01-01-2026 niet herkiesbaar)	CEO Bollegraaf Recycling Solutions BV Appingedam Vice-Chair of the Supervisory Board van Over Global Circular Solutions Holding B.V./Bollegraaf		Lid bestuur en penningmeester van Vereniging Circulair Groningen
Dhr. T.W.H.J. Hobma (01-05-2027 niet herkiesbaar)	Algemeen directeur Vollandis Harderwijk	• Lid Raad van Toezicht Het Stedelijk Lyceum Enschede (tot 06-09-2024) • Lid Raad van Toezicht Tinten Groep	
Dhr. J.H. Scholte (01-01-2028 niet herkiesbaar)	Zelfstandige Scholte Management & Advies	• vice voorzitter Raad van Toezicht "Primenius" instelling voor primair onderwijs en kinderopvang	Bestuurslid Streekhistorisch Centrum Bestuurslid RK Uitvaartvereniging Musselkanaal e.o.

Bijlage C

Verantwoordingsparagraaf Kwaliteitsagenda 2024-2027 - indicatoren

Indicator	Prio	Verplichte indicator	0-meting (juli 2023)	Intern beschikbare data (Januari 2025)	Streefwaarde 2027
1a	1.2	Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling (instellingsniveau)	85%	JOB 21-22 gemiddeld 4.3 JOB 23-24 gemiddeld 4.2	87%
1b	1.2	Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf (instellingsniveau)	83% van de studenten antwoord ja of ja zeker op de vraag "Kun je op jouw stage zijn wie je bent (denk hierbij aan persoonlijkheid, afkomst, geaardheid, religie, leeftijd)?"	Niet beschikbaar	85%
1c	1.2	Aandeel studenten met een slechte/ zeer slechte mentale gezondheid (instellingsniveau)	21%	Niet beschikbaar	17%
2a	1.3	De aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)	22-23 juli (peildatum 1-10-2023) N1 BBL 32,70% (29,82%) N1 BOL 31,30% (32,09%) N2 BBL 11,50% (10,67%) N2 BOL 14,20% (14,83%) N3 BBL 4,70% (4,35%) N3 BOL 6,00% (6,18%) N4 BBL 5,10% (4,44%) N4 BOL 4,80% (4,86%)	23-24 (peildatum 1-10-2024) N1 BBL 40,32% N1 BOL 40,00% N2 BBL 10,78% N2 BOL 14,97% N3 BBL 4,40% N3 BOL 7,38% N4 BBL 4,02% N4 BOL 4,20%	streefwaarde 2027 N1 BBL 30,00% N1 BOL 30,00% N2 BBL 11,00% N2 BOL 12,50% N3 BBL 4,50% N3 BOL 5,50% N4 BBL 4,50% N4 BOL 4,00%
2b	1.3	Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)	2019/2020: aandeel uitstroom dat werknemer voor 12 uur of meer per week is: entree BOL: 40% entree BBL: 49% n2 BOL: 57% n2 BBL: 78%	Niet beschikbaar	instellingsniveau: 80% entree BOL: 45% entree BBL: 55% n2 BOL: 60% n2 BBL: 80%

Bijlage C

Indicator	Prio	Verplichte indicator	0-meting (juli 2023)	Intern beschikbare data (Januari 2025)	Streefwaarde 2027
2c	1.3	Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding, (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau).	JOB 21-22: Respondenten die het cijfer 4 of hoger geven op de vraag of ze tevreden zijn over de begeleiding tijdens de opleiding Totaal: 24,6% van het respons Niveau 1: 35,2% van het respons Niveau 2: 22,2% van het respons Niveau 3: 22,0% van het respons Niveau 4: 25,7% van het respons	JOB 21-22 gemiddeld 3.6 JOB 23-24 gemiddeld 3.6	Respondenten die het cijfer 4 of hoger geven op de vraag of ze tevreden zijn over de begeleiding tijdens de opleiding Totaal: 30% van het respons Niveau 1: 38% van het respons Niveau 2: 25% van het respons Niveau 3: 27% van het respons Niveau 4: 30% van het respons Een streefwaarde op wel/geen ondersteuningsbehoefte volgt zodra de eerste resultaten bekend zijn.
3a	1.4	Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat) (Op instellingsniveau en uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd voor de analyse bij prioriteit 2 (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt), op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant)	2021-2022: Instellingsniveau: 80% n2: 68% n3: 76% n4: 83% veiligheid en sport 69% labaratoriumtechniek 69% ICT 80% bouw 79% zorg, onderwijs en kinderopvang 84% techniek 75% zie bijlage KA per beroepsopleiding specifiek	2023-2024 (o.b.v. rendement powerbi): Instellingsniveau: 82,6% n2: 78,7% n3: 78,2% n4: 85,1% veiligheid en sport 70,7% labaratoriumtechniek nb% ICT 87,2% bouw 72,2 % zorg, onderwijs en kinderopvang 84,8% techniek 84,3%	2027: Instellingsniveau: 82% n2: 79% n3: 82% n4: 90% veiligheid en sport 82% labaratoriumtechniek 82% ICT 82% bouw 82% zorg, onderwijs en kinderopvang 82% techniek 82%

Bijlage C

Indicator	Prio	Verplichte indicator	0-meting (juli 2023)	Intern beschikbare data (Januari 2025)	Streefwaarde 2027
3b	1.4	Succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo. (Op instellingsniveau en uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd voor de analyse bij prioriteit 2 (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt), op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant)	zie bijlage KA	Niet beschikbaar	2027: Instellingsniveau: 80% veiligheid en sport 80% laboratoriumtechniek 85% ICT 80% bouw 90% zorg, onderwijs en kinderopvang 85% techniek 80%
4a	2	Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen (uitgesplitst naar beroepsopleiding)	zie bijlage KA	Niet beschikbaar	Dit is een prioriteit overstijgende indicator. Ons streven is om gemiddeld gezien het percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwachte richting als de beroepscontext, van beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio te laten stijgen met 5%
5a	2.1	Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau)	Instellingsniveau: 3.2/5 (6,6% geeft aan goed of heel goed te worden geholpen bij het kiezen tussen verder leren of gaan werken) % dat een cijfer van 4 of hoger geeft N1: 17,3% N2: 7,1% N3: 8% N4: 5,6%	JOB 21-22 gemiddeld 3.2 JOB 23-24 gemiddeld 3.2	Instellingsniveau: 3,5/5 % dat een cijfer van 4 of hoger geeft N1: 20% N2: 10% N3: 10% N4: 10%

Bijlage C

Indicator	Prio	Verplichte indicator	0-meting (juli 2023)	Intern beschikbare data (Januari 2025)	Streefwaarde 2027
5b	2.1	Instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen, op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant, totalen en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen (uitgesplitst naar beroepsopleiding)	zie bijlage KA	Zie bijlage B	Dit is een prioriteit overstijgende indicator. Ons streven is om gemiddeld gezien het aantal instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio te laten stijgen met 5%
6a	2.2	Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg)	BOL school 3.3/5 BOL leerbedrijf 3.8/5 BBL 4/5	21-22: BOL school 3.3/5 BOL leerbedrijf 3.8/5 BBL 4/5 23-24: BOL school 3.2/5 BOL leerbedrijf 3.8/5 BBL 3,9/5	BOL school 4/5 BOL leerbedrijf 4/5 BBL 4/5
6b	2.2	Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie (instellingsniveau)	niet beschikbaar	Niet beschikbaar	wordt in 2025 geformuleerd o.b.v. dan beschikbare 0-meting

Bijlage C

Indicator	Prio	Verplichte indicator	0-meting (juli 2023)	Intern beschikbare data (Januari 2025)	Streefwaarde 2027
7	2.3	Beschrijving van het aanbod aan maatwerk-opleidingen (kwalitatieve indicator): • Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen er maatwerkopleidingen beschikbaar zijn • Voor welke doelgroepen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn • Op welke vlakken wordt maatwerk geboden, zoals onderwijsduur (verkortings voor mensen die al relevante leer- en werkervaring hebben), en organisatie van de opleiding (meerdere startmomenten, leren op bedrijfslocaties etc.)	kwalitatief beschreven in analyse		kwantitatieve streefwaarden geformuleerd in doelstelling 2.3: Streefwaarden: 1. Wij streven ernaar het bereik van, bekendheid van en interesse naar derde leerwegtrajecten en BBL-trajecten jaarlijks te vergroten. 2. De deelnemerstevredenheid over BBL-trajecten wordt jaarlijks gewaardeerd met een 7 of hoger, in elk geval de onderdelen informatievoorziening en onderwijsprogrammering 3. Groeiambitie van het marktaandeel v.w.b. bij- en omscholing is de huidige 5% in ieder geval te stabiliseren maar zeker ook te vergroten. 4. In de BBL kan men min. 2 x per jaar instromen, maar bij voorkeur 4 x of doorlopend 5. BBL'ers waarderen de flexibiliteit binnen hun leerroute met een 7 of hoger in het jaarlijkse deelnemerstevredenheidsonderzoek
8a	3.1	Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands (instellingsniveau)	Nederlands: 55.3% van studenten is positief over lessen. Goed: 45%, heel goed: 11%	JOB 21-22 gemiddeld 3.5 JOB 23-24 gemiddeld 3.5	Nederlands: 75% van studenten is positief over lessen. Goed: 60%, heel goed: 15%
8b	3.1	Aandeel studenten dat positief is over de lessen rekenen (instellingsniveau)	Rekenen: 49.8% van studenten is positief over lessen. Goed: 39%, heel goed 10%	JOB 21-22 gemiddeld 3.4 JOB 23-24 gemiddeld 3.4	Rekenen: 75% van studenten is positief over lessen. Goed: 60%, heel goed 15%

Bijlage C

Indicator	Prio	Verplichte indicator	0-meting (juli 2023)	Intern beschikbare data (Januari 2025)	Streefwaarde 2027
9a	3.1	Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau)	99% van studenten mbo 2 haalt 2f IE 98% van studenten mbo 3 haalt 2f IE 99% van studenten mbo 4 haalt 3f IE 88% van studenten mbo 2 haalt 2f CE 96% van studenten mbo 3 haalt 2f CE 59% van studenten mbo 3 haalt 3f CE 77% van studenten mbo 4 haalt 3f CE	22/23 2F CE: 84% 23/24 2F CE: 85% 22/23 3F CE: 53% 23/24 3F CE: 48%	99% van studenten mbo 2 haalt 2f IE 98% van studenten mbo 3 haalt 2f IE 99% van studenten mbo 4 haalt 3f IE 88% van studenten mbo 2 haalt 2f CE 96% van studenten mbo 3 haalt 2f CE 65% van studenten mbo 3 haalt 3f CE 90% van studenten mbo 4 haalt 3f CE
9b	3.1	Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor rekenen (eindcijfer) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau)	29% van de studenten mbo 2 haalt rekenen 2f 59% van de studenten mbo 3 haalt rekenen 2f 40% van de studenten mbo 4 haalt rekenen 3f 38% van de studenten mbo 3 die examen 3f deed, haalt het niveau.	22/23 2F: 40% 23/24 2F: 30% 22/23 3F: 20% 23/24 3F: 17% 22/23 N2: 87% 23/24 N2: 84% 22/23 N3: 86% 23/24 N3: 78% 22/23 N4: 95% 23/24 N4: 87%	50% van de studenten mbo 2 haalt rekenen n2 75% van de studenten mbo 3 haalt rekenen n3 75% van de studenten mbo 4 haalt rekenen n4 45% van de studenten mbo 3 die examen n4 doet, haalt het niveau.
10	3.2	Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (instellingsniveau)	3 op een schaal van 5	JOB 21-22 gemiddeld 3.0 JOB 23-24 gemiddeld 3.1	4 op een schaal van 5
11a	3.3	Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelings-mogelijkheden (instellingsniveau)	7,3	Niet beschikbaar	7.5
11b	3.3	Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel (instellingsniveau)	30%	Niet beschikbaar	<25%
11c	3.3	Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau) ²²	2022 LB 62,6% LC 36,4%	1-9-2023 LB 65% LC 35% 1-9-2024 LB 61% LC 39%	2024 LB: 60% LC: 40%. Streefwaarde wordt jaarlijks herijkt

Bijlage C

Indicator	Prio	Verplichte indicator	0-meting (juli 2023)	Intern beschikbare data (Januari 2025)	Streefwaarde 2027
11d	3.3	Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken (instellingsniveau)	aantal medewerkers die baan elders wensen binnen Noorderpoort 11,7% buiten Noorderpoort 8,6%	Niet beschikbaar	streefwaarde medewerkers die baan buiten Noorderpoort zoeken <10%
12a	3.4	Aantal practoraten, lopend (instellingsniveau)	6	7	het aantal practoraten is geen ambitie op zich binnen Noorderpoort. We zetten in op het inhoudelijk beter benutten van de uitkomsten en manier van werken.
12b	3.4	Aantal practoraten in oprichting (instellings-niveau)	2	0	het aantal practoraten is geen ambitie op zich binnen Noorderpoort. We zetten in op het inhoudelijk beter benutten van de uitkomsten en manier van werken.

Bijlage D

Indicatoren doelstelling 1.4, 2.0, 2.1 Kwaliteitsagenda

	Doelstelling	2.1						2			2		1.4		1.4	
bc-code	beroeps- opleidingsnaam	Aantal instromende studenten in beroepsopleidingen						Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen			Aansluiting opleiding en werk		Studiesucces in het hbo van mbo-doorstromers, mbo-diplomajaar		starters-resultaat	
		totaal instroom nieuwe beroepsopleiding			Switch											
		2021/'22	2022/'23*	2023/'24	2021/'22	2022/'23*	2023/'24	2020/'21	2021/'22*	2023/'24	2019/'20	2020/'21	2020/'21	2021/'22	2021/'22	2022/'23
		Aantal			Aantal			Aantal			Aantal		%		% (*gemiddeld over niveau's)	
bc008	Apothekersassistent	35	26	39	18	18	9	33	27	31	87	nb	0,71	nb	0,86	0,86
bc057	Doktersassistent	59	46	76	27	26	6	44	62	62	96		1		0,85	0,91
bc080	ICT support	11	10	13	.	5	2	9	7	1	nb		nb		0,46	0,69
bc113	Mbo-Verpleegkundige	331	310	285	98	44	36	233	231	246	89		0,81		0,85	0,9
bc155	Operationele techniek	23	17	40	.	6	5	14	25	4	90		.		0,86	0,86
bc165	Particuliere beveiliging	40	71	129	34	48	45	52	36	68	61		nb		0,88	0,84
bc203	Tandartsassistent	29	71	56	13	18	11	31	28	15	88		1		0,71	0,77
bc217	Veiligheid en vakmanschap	63	57	0	24	7	0	27	37	nb	35		nb		0,6*	0,17
bc223	Verzorgende IG	187	155	109	103	111	35	254	29	85	87		nb		0,86	0,82
bc280	Industriële processen	62	50	58	8	11	5	48	39	23	74		nb		0,7*	0,88
bc281	Analisten	67	83	79	24	29	27	78	63	70	80	0,85	0,77	0,75		
bc303	IT systems and devices	104	69	87	35	28	33	75	76	40	46	0,83	0,85	0,66		
bc310	Maatschappelijke Zorg	402	431	489	153	186	196	287	521	403	83	0,73	0,8*	0,83		

Bijlage D

	Doelstelling	2.1						2			2		1.4		1.4	
bc-code	beroeps- opleidingsnaam	Aantal instromende studenten in beroepsopleidingen						Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen			Aansluiting opleiding en werk		Studiesucces in het hbo van mbo-doorstromers, mbo-diplomajaar		starters-resultaat	
		totaal instroom nieuwe beroepsopleiding			Switch											
		2021/'22	2022/'23*	2023/'24	2021/'22	2022/'23*	2023/'24	2020/'21	2021/'22*	2023/'24	2019/'20	2020/ '21	2020/ '21	2021/'22	2021/ '22	2022/'23
		Aantal			Aantal			Aantal			Aantal		%		% (*gemiddeld over niveau's)	
bc325	Metselaar	nb	nb	1	nb	nb	0	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb		
bc328	Middenkader engineering	51	46	52	9	12	12	38	43	34	78		0,8		0,8*	0,89
bc337	Pedagogisch werk	218	228	261	121	130	101	229	212	191	89		0,76		0,8*	0,88
bc355	Timmeren	25	30	30	6	5	12	16	20	13	nb		nb		0,8	0,8
bc365	Entree	263	246	327	.	.	48	208	206	88	42		nb		nb	nb
bc371	Elektrotechnische installaties	19	12		5	6		11	19	12	43		nb		0,75	0,95
bc401	Procestechniek	29	9	36	13	13	5	25	15	6	75		nb		0,86	0,75
bc409	Middenkader bouw en infra	7	14	7	.	.	0	10	13	6	nb		1		0,78	0,93
bc411	Service- en onder- houdstechniek	13	8	13	5	7	6	23	10	9	nb		nb		.	1
bc413	Mechatronica	22	12	nb	5	.	nb	15	21	nb	nb		nb		0,83*	0,2
bc425	Software development	52	45	41	19	30	15	16	16	22	nb		nb		0,78	0,83
bc426	Elektrotechnische installaties en systemen	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb		nb		nb	nb
bc477	Maritiem officier	18	12	14	.	0	2	25	26	24	nb		0,71		.	1

Bijlage E

C. 1.2. Beheersing uitkeringen na ontslag

De werkgevers in het onderwijs zijn verplicht eigenrisicodragers (ERD) voor de werkloosheidswet (WW). Noorderpoort betaalt de kosten van de WW-uitkering als een medewerker uit dienst treedt. Daarnaast dient de werkgever de ex-medewerker te ondersteunen bij zijn re-integratie. Een snelle terugkeer van een ex-medewerker op de arbeidsmarkt heeft daarom naast een maatschappelijk ook een financieel voordeel. In januari 2024 maakten tien personen gebruik van het recht op een WW-uitkering. In juli en augustus 2024 zijn er een aantal werkzoekenden bijgekomen en hebben tien personen een WW-uitkering aangevraagd en ontvangen. In november 2024 hebben een aantal personen passende arbeid gevonden en zijn er vijf personen die (deels) een WW-uitkering ontvangen.

De Cao-MBO kent ook het recht op een bovenwettelijke WW (BWW). Als een ex-medewerker recht heeft op deze uitkering kan dat een aanvulling op de WW-uitkering betekenen of dat de uitkering over een langere periode loopt. In januari 2024 waren er vier personen die een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering hebben ontvangen. In november 2024 is dit aantal gestegen tot vijf Personen.

De praktijk leert dat het voor een werkzoekende lastig kan zijn om geheel zelfstandig een baan te vinden. Externe organisaties kunnen ex-medewerkers ondersteuning bieden gedurende dit traject van hun loopbaan. Het doel is een duurzame terugkeer op de

arbeidsmarkt. De ex-werknemers die ondersteuning ontvangen hebben de verplichting om mee te werken aan de re-integratie. In 2024 zijn twee ex-medewerkers ondersteund door een externe organisatie.

Het starten van een eigen bedrijf als zelfstandige kan aanleiding zijn om in aanmerking te komen voor ontheffing van WW-verplichtingen, zoals de sollicitatieplicht. In 2024 hebben is er geen aanvraag voor vrijstelling van de WW verplichtingen ingediend.

In de praktijk is gebleken dat ieder dossier maatwerk behoeft, zeker daar waar het tot stand is gekomen door middel van een vaststellingsovereenkomst. Door het inzetten van een actief re-integratie traject worden de kansen voor onze ex-medewerkers vergroot om weer deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Dit levert de werkgever een besparing op in de kosten van de werkloosheidswet (WW) en het bovenwettelijke deel (BWW).

Van de twintig personen hebben in het jaar 2024 vijftien personen een baan gevonden of zijn begonnen met het starttraject voor een eigen baan (ZZP'er) geworden. Reeds voor de ontslagdatum starten met re-integreren heeft de werkgever WW lasten bespaard voor één persoon. Vlak voor de instroom in de WW hebben negen personen een baan gevonden.

Vijf personen hebben in 2024 nog geen baan gevonden, waarvan twee recent zijn ingestroomd. De overige drie zijn wat lastiger te bemiddelen, blijkt in de praktijk. Met één van deze personen is inmiddels

een maatwerk afspraak gemaakt waarbij de ex-medewerker twee jaar eerder het pensioen in laat gaan. Dit betekent dan voor deze twee jaar een reductie in de kosten van de BWW.

In 2024 lag de uitvoering van (B)WW bij de dienst Strategie en Organisatie, afdeling Mens en Organisatie. De adviseur Vitaliteit en Inzetbaarheid is de contactpersoon voor de externe organisaties.

Bijlage F

Ondertekening door het college van Bestuur en de Raad van Toezicht

Stichting Noorderpoort
Groningen, 24 juni 2025

College van Bestuur
Mevr. R.E. Bouius

Raad van Toezicht
Mevr. H. Sanders (voorzitter)
Mevr. H.P.M. Huck
Dhr. E.E.B Tenfelde
Dhr. T.W.H.J. Hobma
Dhr. J.H.Scholte

Bijlage G

Begrippenlijst

A

Alumni	Alumni is meervoud van alumnus. Een alumnus is een afgestudeerde student(e).
Audit	Een audit is een methode om erachter te komen hoe een organisatie het doet. Vaak gaat het om een controle van een extern, onafhankelijk bedrijf.

B

BAT	BAT is de afkorting voor Begeleiding & Adviesteam
BC-code	Een BC-code is een afkorting voor beroepscode. Deze code wordt gegeven aan een beroepsopleiding of een groep vergelijkbare competenties.
BOL	BOL is de combinatie van school en stage. De student gaat de hele week naar school en loopt één of meer periodes stage.
BBL	BBL is een combinatie van werken en leren. Naast een baan volgt de student één of twee dagen in de week lessen op school.
BPV	Beroepspraktijkvorming: de praktijkervaring die studenten door middel van stage in het mbo opdoen.
BSA	BSA staat voor Bindend Studieadvies. In het eerste jaar moet een student een minimaal aantal punten halen om naar het tweede jaar te kunnen gaan.
BVE	BVE staat voor Beroepsonderwijs en Volwasseneneductie. Het is een vorm van onderwijs en een sector.

C

Cohort	Cohort is een groep examenkandidaten die hetzelfde examenplan volgt.
Crebo	Crebo staat voor Centraal Register Beroepsopleidingen. Crebogecertificeerde opleidingen staan in het register, dat jaarlijks wordt vastgesteld.
CTL	In een Center for Teaching & Learning (CTL) kunnen docenten terecht voor ondersteuning bij het vernieuwen van hun onderwijs.

D

DOT	Het Diagnostiek- & Ondersteuningsteam.
DNA	DNA is de afkorting voor de noordelijke ROC's Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college. Hier kun je meer lezen over deze samenwerking.
Duurzame inzetbaarheid	Duurzame inzetbaarheid is een beleid om alle medewerkers inzetbaar te houden. Gelet op de levensfase, loopbaanwensen en persoonlijke omstandigheden.

E

Educatie	Dit zijn activiteiten op het niveau van het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs. Educatie sluit waar mogelijk aan op het ingangsniveau van het beroepsonderwijs.
Energie-transitie	Energietransitie betekent dat je overgaat van fossiele brandstoffen op hernieuwbare energiebronnen. Voorbeelden van die energiebronnen zijn wind- en zonne-energie.
Exploitatie-rekening	Een exploitatierekening is een financieel overzicht van de behaalde resultaten van een organisatie. Het is onderdeel van de jaarrekening.

F

Fte	Fte staat voor fulltime-equivalent. Het is een manier om uit te drukken hoeveel iemand werkt. 1 fte staat gelijk aan een werkweek van 40 uur.
Functie-gebouw	Een functiegebouw is een overzichtelijk schema waarin functies in een organisatie staan, inclusief een beschrijving van de taken, vaardigheden en bevoegdheden per functie.
FUWA	FUWA is een functiebouwwerk. Dat is een overzicht waarin alle functies in staan, inclusief een omschrijving en salaris. Het is een ander woord voor functiegebouw.

H

Hybride onderwijs	Hybride onderwijs vindt deels op school en deels ergens anders plaats. Bijvoorbeeld op werkplekken of in een innovatiewerkplaats.
--------------------------	---

I

I-coach	Een i-coach ondersteunt docenten en teams bij het gebruik van digitale tools in het onderwijs.
----------------	--

Bijlage G

J

JTF	Het Just Transition Fund (JTF) is een Europees fonds voor gebieden die het zwaarst worden getroffen door de overgang naar een groene economie.
------------	--

K

Kasstroom	Een kasstroom geeft aan hoeveel geld er binnenkomt en hoeveel geld er wordt uitgegeven.
KBA Nijmegen	KBA Nijmegen is een onderzoeksinstituut dat onder andere onderzoek doet op het gebied van onderwijs.
Kengetallen	Kengetallen geven inzicht in de huidige, bedrijfseconomische situatie van een organisatie. Ook laten deze getallen zien hoe de situatie zich ontwikkelt.
Keuzedelen	Keuzedelen zijn modules of vakken die je zelf kunt kiezen. Je kunt hiermee je opleiding verdiepen/ verbreden of je voorbereiden op een vervolgopleiding.
KPI's	Kritieke Prestatie Indicatoren (KPI's) zijn meetbare waarden die worden gebruikt om voortgang en prestaties te evalueren.

L

Liquiditeit	De liquiditeit geeft aan of een organisatie in staat is om op korte termijn aan zijn betalingsverplichtingen te voldoen
LLO	LLO staat voor Leven Lang Ontwikkelen. Dit is tevens een van de transitie-programma's van Noorderpoort.
LOB	Loopbaanoriëntatie en -begeleiding.
Lump sum	Definitie van Rijksoverheid: "Scholen en andere onderwijsinstellingen krijgen van de Rijksoverheid elk jaar 1 budget voor de kosten van materiaal en personeel. Dit budget heet de lumpsum."

N

Niveau 1	Niveau 1 is de Entree-opleiding die je opleidt tot assistent. Je voert onder begeleiding eenvoudige taken uit.
Niveau 2	Niveau 2 is de basisberoepsopleiding. Je doet vooral uitvoerend werk en voert je werkzaamheden grotendeels zelfstandig uit.
Niveau 3	Niveau 3 is een vakopleiding waarbij je leert je werkzaamheden helemaal zelfstandig uit te voeren.
Niveau 4	Niveau 4 leidt op tot middenkaderfunctionaris / middenkaderspecialist. Je voert de werkzaamheden zelfstandig uit en bent breed inzetbaar in je vakgebied.
Noorder-portal	Opstroom betekent dat een student tijdens het eerste jaar van de+B48:B162 of haar studie naar een hoger niveau is gegaan. Bijvoorbeeld van mbo-2 naar mbo-3.
NPO	NPO is de afkorting voor het Nationaal Programma Onderwijs. Het NPO helpt studenten om leervertraging in te halen en het onderwijs te verbeteren.
NRO	NRO is de afkorting voor het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek. Dit orgaan werkt aan de verbetering en vernieuwing van het onderwijs.

O

Opstroom	Opstroom betekent dat een student tijdens het eerste jaar van de studie naar een hoger niveau is gegaan. Bijvoorbeeld van mbo-2 naar mbo-3.
-----------------	---

P

Pilot	Een pilot is een testfase voor een nieuw idee. In deze fase wordt gekeken of het idee inderdaad goed werkt in de praktijk.
Practoraat	Een expertiseplatform binnen Noorderpoort waar praktijkgericht onderzoek wordt gedaan.
P&C	Planning & Control

Bijlage G

R

Rentabiliteit	Rentabiliteit laat zien of een organisatie voldoende rendabel is. Rendabel betekent dat iets meer geld opbrengt dan dat het kost.
RIF	RIF staat voor Regionaal Investeringsfonds Mbo. Dit fonds ondersteunt de samenwerking tussen bedrijven en mbo-instellingen.
Risico-management	Risicomanagement is een gestructureerde manier om met risico's om te gaan. De organisatie bekijkt de risico's, mogelijke gevolgen en oplossingen.

S

SBB	SBB staat voor Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. Deze stichting erkent en begeleidt leerbedrijven die stages en leerbanen bieden.
SDG	De Sustainable Development Goals (SDG's), zijn zeventien doelen om van de wereld een betere plek te maken in 2030.
SKO	Steekproefsgewijze kwaliteitsonderzoeken die worden uitgevoerd door de onderwijsinspectie.
SLB	SLB is een afkorting voor studieloopbaanbegeleider.
SOK	Samenwerkingsovereenkomst
Solvabiliteit	De solvabiliteit laat zien in hoeverre een organisatie in staat is om financiële tegenslagen op te vangen.

T

Taskforce	Een taskforce is een groep medewerkers die tijdelijk in een groep samenwerken om een bepaalde taak (taak) uit te voeren.
Treasury	Treasury (Engels voor schatkist) staat voor het beheren van de schatten. Oftewel, het geld van de organisatie.

V

VSV	VSV staat voor vroegtijdig school verlaten. Met VSV'ers bedoelen we mensen die vroegtijdig van school zijn gegaan.
------------	--