

2024

Jaarverslag

WIJ ZIJN
STERKMAKERS



VOORWOORD

Met trots presenteren wij het eerste jaarverslag van DCTerra – een bijzondere mijlpaal waarin we de krachten van 'groen' en 'kleurrijk' onderwijs hebben gebundeld om meer verschil te maken in onze regio. De fusie van Terra en DC was een strategische keuze vanuit urgentie én verlangen. Urgentie door dalende leerlingaantallen die kleinere opleidingen onder druk zetten; verlangen om samen ons onderwijs te versterken en daarmee de kansen voor onze leerlingen, studenten en regionale vitaliteit te vergroten.

Dit eerste fusiejaar bracht, zoals bij elke grote transitie, de nodige uitdagingen met zich mee. Door gerichte sturing en inzet van alle betrokkenen hebben we echter gezien hoe puzzelstukken op hun plek vielen. De contouren van onze nieuwe organisatie werden steeds zichtbaarder en gaven houvast voor de toekomst. Door de toewijding van onze medewerkers hebben we met deze uitdagingen mooie resultaten geboekt. Inspectiebezoeken, prestaties bij Skills Talents en Skills Heroes en succesvolle open dagen bewijzen ons vakmanschap en bevlogenheid. Deze successen tonen wat het betekent om écht samen te werken aan een sterke toekomst.

De kracht van onze veelzijdigheid ligt in het combineren van 'groen en kleurrijk', vo en mbo. Van praktijkonderwijs tot doorlopende leerroutes, Vavo en bijscholing – deze combinatie biedt unieke mogelijkheden om bij te dragen aan noordelijke transitie op het gebied van digitalisering, gezondheid, duurzaamheid en circulariteit.

In 2024 hebben we de transitie gemaakt naar een heldere, gezamenlijke visie. Onze strategische koers 'Sterk Maken 2025-2030' verbindt alle onderdelen van DCTerra inspirerend met elkaar. Met brede betrokkenheid van Ondernemingsraad, Studentenraad, Ouderraad en Raad van Toezicht positioneren we onszelf als 'Sterkmakers' – voor onze leerlingen en studenten, voor onze regio, en voor onze organisatie. Twee strategische thema's staan centraal: duurzaamheid en ondernemerschap. We integreren de Sustainable Development Goals in ons onderwijs en bereiden onze leerlingen voor op een veranderende arbeidsmarkt door ondernemend leren te stimuleren.

In 2024 zijn we zelf gestart met eerste stappen om nabij en bereikbaar onderwijs te behouden in onze ijlend wordende regio. We beseffen dat we de komende jaren nog scherpe keuzes zullen moeten maken en slim moeten blijven samenvoegen. Uiteraard blijft er zorg rond de toekomst; ons onderwijs moet nabij onze studenten blijven om hen uiteindelijk te kunnen behouden voor onze regio. We zien volop kansen maar staan ook voor een forse opgave om te blijven investeren in bijvoorbeeld initiatieven als de Greenwise Campus om innovatie te blijven bevorderen en de regio leefbaar te houden. Dat kan alleen vanuit gezamenlijkheid met onze partners en met ondersteuning van de overheden. Deze integrale benadering met hbo en wo is essentieel voor de kenniseconomie en vitaliteit van Noord-Nederland.

Belangrijke stappen zijn ook gezet in onze samenwerking binnen DNA met Noorderpoort en Alfa-college. Onder het motto 'Samen, tenzij...' werken we toe naar één gezamenlijke mbo-aanbieder vanaf 2027, waarbij het onderwijs voor leerlingen, studenten en regio centraal staat. 2024 was een jaar van ontmoeten, verhalen delen en samen een nieuw verhaal maken. Dit jaarverslag toont aan dat we samen stevige opgaven aankunnen en onze ambities waarmaken. We zijn trots op wat we hebben bereikt en kijken met vertrouwen naar de toekomst waarin we verder bouwen aan een sterk DCTerra dat impact maakt.

Met trots en vertrouwen,

Arwin Nimis
Erna Daling
Mare Riemersma-Diephuis
College van Bestuur DCTerra

LEESWIJZER

In dit jaarverslag presenteren we de belangrijkste ontwikkelingen en resultaten van DCTerra in het afgelopen jaar. De eerste hoofdstukken richten zich voornamelijk op de beschrijving van onze strategische lijnen en kwaliteitsagenda én op de invulling van ons onderwijs en de behaalde resultaten.

Vervolgens besteden we aandacht aan onze regionale activiteiten in het hoofdstuk Sterkmakers van de regio, waarin we onze betrokkenheid bij de regio belichten en verslag doen van de samenwerking met lokale bedrijven en instellingen dan wel met opdrachten die we in het kader van LLO vanuit het regionale bedrijfs- en instellingsleven hebben mogen uitvoeren.

In het daaropvolgende hoofdstuk rapporteren we over onze activiteiten gericht op het voortgezet onderwijs, waarbij we dié specifieke initiatieven en samenwerkingen met vo-scholen en -netwerken toelichten die zich niet eenvoudig laten consolideren in de algemene, meer op het mbo gerichte inhoud.

In het hoofdstuk Sterkmakers van medewerkers staan we stil bij de belangrijke rol die onze medewerkers spelen in het succes van DCTerra.

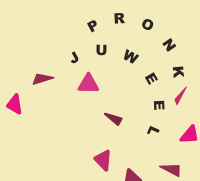
Tot slot vindt u in de laatste hoofdstukken de meer formele onderdelen van het jaarverslag, zoals de continuïteitsparagraaf, governance, financieel verslag en jaarcijfers.

We nodigen u uit om al lezend te ontdekken hoe wij samen met onze medewerkers, studenten en partners werken aan het versterken van ons onderwijs en het bijdragen aan de regio. En we hopen dat u, ook bij het lezen van onze 'Pronkjuwelen', onze passie en trots een beetje kunt meevoelen.

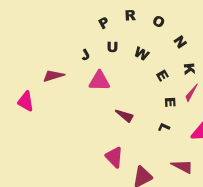
Voorwoord	3
Leeswijzer	4
Inhoudsopgave	5
01 Wij zijn Sterkmakers	6
1.1 Waar staan we voor als DCTerra?	7
1.2 Wij zijn Sterkmakers	7
02 Fusie DCTerra	12
2.1 Bestuurlijke fusie	13
2.2 Inrichting van de organisatie	13
2.3 Werkgroepen	13
2.4 Bestuurlijke opdrachten	13
2.5 Strategieontwikkeling	13
2.6 Afronding formele fusieproces	13
03 DNA-samenwerking	14
04 Kwaliteitsagenda	16
4.1 Prioriteit 1: Bevorderen kansengelijkheid	17
4.2 Prioriteit 2: Bevorderen kansrijk opleiden	18
4.3 Prioriteit 3: Leren voor de toekomst	18
4.4 Conclusie	19
05 Sterkmakers van leerlingen en studenten	20
5.1 Passend onderwijs	21
5.2 Bijzondere toelating	21
5.3 Voorzieningen leermiddelen	22
5.4 Voortijdig schoolverlaten	24
5.5 Klachten, Ombudsman en Vertrouwenswerk	26
5.6 Diversiteit en inclusie	29
5.7 Specifiek binnen het vo	30
06 Sterkmakers in onderwijs	32
6.1 Onderwijsrendementen en aanvullende kwaliteitsgegevens	33
6.2 Onderwijskwaliteit	38
6.3 Keuzedelen	41
6.4 Leerling- en studenttevredenheid	41
6.5 Examinering	45
07 Uitdagingen om grenzen te verleggen	48
7.1 Extra uitdagingen voor studenten	49
08 Sterkmakers van de regio	56
8.1 Doorstroom mbo - hbo	57
8.2 Stagepact	59
8.3 Practoraten	60
8.4 Contractonderwijs	62
09 Sterkmakers in het vo	72
9.1 Op weg naar inclusiever onderwijs	73
9.2 Aanmelding en toelating	73
9.3 Ontwikkelingen vo	74
9.4 Regionaal partnership	76
9.5 Het Groene Lyceum	77
9.6 Doorlopende leerroute Agro niveau 2	77
9.7 Sterk techniekonderwijs	77

INHOUDSOPGAVE

16.5	Statutaire regeling inzake de winstbestemming	151
16.6	Gegevens over de rechtspersoon	151
16.7	Vaststelling Jaarrekening	152
16.8	Overige gegevens	153
Bijlage 1		159
	Organogram	
BIJLAGE 2		160
	Kengetallen leerlingen Terra	
BIJLAGE 3		162
	Kengetallen studenten Drenthe College	
BIJLAGE 4		163
	Kengetallen medewerkers Drenthe College	
BIJLAGE 5		166
	Kengetallen medewerkers Terra	
BIJLAGE 6		167
	Jaarverslag Ombudsman DCTerra	
BIJLAGE 7		170
	Jaarverslag Ongewenste omgangsvormen & Integriteit	
BIJLAGE 8		176
	Jaarverslag Vertrouwenscommissie	
BIJLAGE 9		179
	Informatiebeveiliging Persoonsgegevens (IBP)	
	Organisatie 2024	181



Sterkmakers Diner
 Vmbo-leerlingen vergroten hun kansen op beroepen in de zorg
 Week van Ons Eten vaak eyeopener
 Collegetour over diversiteit en inclusie
 'Hoe zou de wereld eruitzien zónder mbo'ers?'
 Introductie Veiligheidscampus Assen
 Ondernemend leren Groenadvies Meppel
 Sherida's internationale stage
 Alinda Kroeze over haar buitenlandstage
 DNA Next
 Voeding- en Leefstijladviseur
 Hospitality-carroussel Travel, Leisure & Luchtvaart
 Contextrijk leren op de Greenwise Campus
 Teams als Kern
 GroenPact



01

Wij zijn Sterkmakers

DCTerra is dé opleider met hart voor mens, onderwijs en regio. We staan voor groei, lef en samenwerking - voor onze leerlingen en studenten, collega's en partners. Met ons brede, groene én kleurrijke onderwijs versterken we kansen, verbindingen en toekomstperspectieven in Noord-Nederland. Maak kennis met ons verhaal, onze missie en visie en onze waarden.

1.1 Waar staan we voor als DCTerra?

We voelen ons verbonden met de wereld om ons heen, met onze regio en z'n uitdagingen, met iedereen die met ons leert en studeert (12-76) en met hun ontdekkingsstocht naar de eigen talenten en toekomst en met elkaar als collega's, organisaties en partners.

We doen én durven. We ondernemen, tonen lef, ontdekken en proberen uit. We groeien en ontwikkelen. Zelf verder komen en anderen verder brengen, dat geeft ons werkplezier. Zo versterken we ons onderwijs, de toekomst van onze leerlingen en studenten, onszelf en elkaar. We gaan samen voor succes!

Onze missie

We versterken samen ons onderwijs, de kansen voor onze leerlingen en studenten en de kracht van onze regio.

Onze visie

We dragen bij aan een sterke regio met aantrekkingskracht. Met ondernemend en uitdagend onderwijs voor onze leerlingen en studenten. Onze medewerkers coachen en geven betekenis. Dit realiseren we met elkaar, met partners in de regio. Wij zijn Sterkmakers van de toekomst.

Over DCTerra

We bieden een breed palet aan onderwijs voor jongeren en volwassenen, van vo- en mbo-onderwijs tot cursussen. Dit doen we met een krachtig en uniek profiel met groen en kleurrijk* onderwijs.

Met hart voor het onderwijs werken we hier iedere dag aan vanuit onze locaties in de provincie Drenthe, Groningen en een klein deel van zuidoost-Friesland waarin ons onderwijs altijd centraal staat

Als DCTerra hebben we veel in huis voor iedereen die bij ons onderwijs volgt en daarmee ook voor onze regio. We bieden voorgezet onderwijs, praktijkonderwijs, Vavo, mbo en cursussen. Van inburgering tot cursussen en trainingen voor om- en bijscholing. We hebben een unieke uitgangspositie in de mogelijkheden tot samenwerking en verbindingen tussen de verschillende onderwijssoorten én groen én kleurrijk onderwijs. Samenwerking over grenzen heen in het belang van onze regio.

**We zijn trots op ons brede onderwijsaanbod en blijven in het bijzonder herkenbaar aan ons groene profiel. Naast onze groene opleidingen refereren we aan onze opleidingen in de zorg en welzijn, techniek, economie en dienstverlening met de term kleurrijk om zo recht te doen aan onze veelzijdigheid en om het brede palet aan opleidingen te benadrukken.*

1.2 Wij zijn Sterkmakers

Wij zien onszelf als Sterkmakers:

- » van de toekomst;
- » van ons onderwijs;
- » van onze leerlingen en studenten;
- » van onze regio;
- » met onze partners.

Sterkmakers durven te doen, gaan voor groei, gaan samen voor succes.

Durf te doen

Onderneem, probeer uit, pak aan en deel. Denk in mogelijkheden en oplossingen. Onderzoek wat goed gaat en wat beter kan. Gewoon doen!

Ga voor groei

Leer van elkaar, van je successen en je fouten. Pak je kansen om jezelf te ontwikkelen. Als jij groeit, groeien onze studenten en leerlingen.

Samen voor succes

Zoek elkaar op en werk samen. Laat je zien en horen. En hoor en zie een ander. Zoek verbinding met je omgeving. Wees trots op wat je doet. We zijn nuchter, maar vieren onze successen groots!

De kracht van kennen

We werken vanuit onze waarden aan het sterk maken van onze leerlingen, studenten, de regio en onze organisatie en medewerkers. Wat ons en onze regio daarbij karakteriseert is de kracht van het kennen.

Ons onderwijs is kleinschalig en nabij. Wij raken niemand kwijt, bij ons is iedereen welkom. Zorg en contact voor onze leerling en student staat voorop in bereikbare en herkenbare locaties. Datzelfde geldt voor onze partners, het werkveld, instellingen en overheden. We zijn benaderbaar en aanspreekbaar. Dat is de basis van onze duurzame relatie met onze leerlingen, studenten en met onze partners.

De opgaven in onze regio zijn vaak complex en kennen zelden 1 eigenaar. Ze vragen meer en meer samenwerking in de keten. De kracht van kennen is ook weten wanneer we elkaar nodig hebben en daarin het initiatief nemen. We voelen ons eigenaar van onze gezamenlijke vraagstukken en als we niet zelf de oplossing zijn, laten we pas los wanneer een ander het kan verder brengen. Daarmee zijn we niet alleen sterkmakers, maar ook waarmakers van onze gezamenlijke opgaven. Zo zijn we geworteld in onze gemeenschap en leggen we de verbindingen vanuit de kracht van het kennen.

De opgave is te werken aan het innovatiever en sterker maken van onze regio, aan het realiseren van een blijfklimaat en aan de emancipatie en vitaliteit van onze regio. Goed en bereikbaar beroepsonderwijs kan het verschil maken tussen kansarm en kansrijk.

Groen in onze genen

Met onze groene genen zijn wij een herkenbare en toegewijde partner voor de samenleving en de groene sector. De groene sector speelt een cruciale rol in maatschappelijke uitdagingen zoals klimaatverandering, biodiversiteit, natuurinclusieve landbouw en duurzame voedselproductie. Onze regio kent een sterke aanwezigheid van agrarische bedrijven, natuurbeheerorganisaties en groene innovatieve technologiebedrijven en dat maakt onze regio bij uitstek de plek om voorop te lopen. Hiervoor is samenwerking en groen ondernemerschap essentieel.

Via ons onderwijs bieden we onze leerlingen en studenten de kennis en vaardigheden die nodig zijn om hieraan bij te dragen, met een sterke focus op ecologie, economie en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Via onze groene werelden combineren we theorie en praktijk. Leerlingen in het voortgezet onderwijs leren de basisprincipes van onderwerpen zoals dier, plant, voeding, bodem en lucht. In de bovenbouw en het mbo bouwen zij deze kennis verder uit met praktijkgericht leren en innovatieve projecten. Hierdoor ontwikkelen zij niet alleen groene expertise, maar ook de vaardigheden om duurzaam te handelen en te innoveren.

Groen onderwijs in het vmbo en mbo bereidt leerlingen en studenten voor op een breed scala aan beroepen, zoals werk met planten, dieren, voedselproductie en duurzaamheid. Zij leren bijvoorbeeld moderne technologieën in de landbouw, het verzorgen van dieren, het aanleggen van tuinen en het bereiden van voedselproducten. Na het vmbo kunnen leerlingen doorstromen naar groene mbo-richtingen en eventueel naar het hbo, waar zij zich verder specialiseren.

Met initiatieven zoals Terra Next en Terra Start bieden wij groen onderwijs en maatwerktrajecten voor jong en oud, gericht op een toekomst waarin groen altijd een deel van de oplossing is.

Onze betrokkenheid bij GroenPact versterkt ons daarin. GroenPact verenigt bedrijven, overheden en andere onderwijsinstellingen en vormt een platform om oplossingen te ontwikkelen voor de grote transitie in onder andere natuur, water en voedselsystemen. Via de groene onderwijskolom - van vmbo tot universiteit - bundelen we kennis en innovatie om leerlingen en studenten optimaal voor te bereiden op de actualiteit en de toekomst van de groene sector.

Duurzaamheid en Ondernemerschap

Een rode draad in onze koers is de aandacht voor duurzaamheid en ondernemerschap. Dit komt voort uit waar we als DCTerra vandaan komen en waar we naar streven en de uitdagingen in de wereld om ons heen. Duurzaamheid is de sleutel voor een toekomstgerichte ontwikkeling van onze regio en ons onderwijs. Het sluit aan bij het karakter van onze regio en organisatie waarin we ons bewust zijn van onze verwevenheid met de wereld om ons heen en onze verantwoordelijkheid om daarvoor zorg te dragen. De Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties verweven we daarom ook in ons onderwijs en in het realiseren van een duurzame organisatie.

Beroepen veranderen in rap tempo. Dit doet een beroep op de wendbaarheid van onze leerlingen, studenten en werkenden en vraagt ze actieve deelnemers te zijn in hun eigen leerproces. Ondernemerschap in brede zin krijgt daarom een prominentere plek in ons onderwijs. Daarbij gaat het allereerst om ondernemend leren: hoe kan je met wat je leert impact maken op de wereld om je heen? Kansen herkennen, waarde creëren en je talenten inzetten om echte problemen op te lossen. Ondernemerschap gaat ook over het hebben van een ondernemende houding om je vakmanschap te blijven mee ontwikkelen met het beroepenveld en over het starten van een onderneming. Dit vraagt om innovatie, de inzet van AI en slimmer organiseren om zo de arbeidsproductiviteit te vergroten.

We zijn Sterkmakers

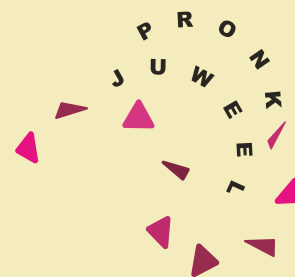
Voor onze leerlingen en studenten

Bij de ontwikkeling van ons onderwijs staan verschillende onderwerpen en thema's centraal om een leeromgeving gericht op groei en ontwikkeling te creëren: aandacht voor zelfvertrouwen en identiteit, keuzemogelijkheden, flexibilisering en contextrijk leren binnen en buiten de klaslokalen. Ook versterken we de verbinding van het onderwijs met de praktijk en doorlopende leerroutes en zetten extra in op ons onderwijsaanbod dat zorgt dat mensen goed inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt.

We verbeteren de koppeling van het vo en mbo door leerwerktrajecten en de doorstroming en aansluiting tussen de verschillende onderwijsniveaus. Daarvoor zijn een warme overdracht, meer dan passende zorg en doorlopende leerroutes van belang. Met ons opleidingsportfolio in het mbo sluiten we aan bij de regionale behoeften en we zorgen dat ons onderwijs toekomstgericht, contextrijk, toegankelijk en bereikbaar blijft.

Sterkmakers Diner

Op 4 november 2024 kwamen partners van DCTerra samen tijdens het Sterkmakers Diner in Zuidwolde om met het College van Bestuur en directeuren van DCTerra te praten over regionale uitdagingen en toekomstige samenwerking. Dit diner was onderdeel van de voorbereiding van de nieuwe strategische koers voor DCTerra.



Met onze regiopartners bespraken we thema's zoals kansengelijkheid, studentenwelzijn, basisvaardigheden, de toekomst van het groen, ondernemerschap, onderzoek en innovatie, en de arbeidsmarkt. Onze partners bevestigden onze koers en gaven waardevolle feedback. Ze moedigden ons aan om ons onderwijs te flexibiliseren, duidelijke keuzes te maken in onze

onderscheidende thema's, en te bouwen op de kracht van onze regio. De betrokkenheid van onze partners bij ons onderwijs en de opgaven van DCTerra werd sterk gevoeld als een gezamenlijke verantwoordelijkheid. We omarmen de uitnodigingen om nog intensiever samen te werken.

Op een vruchtbare samenwerking.



In ons onderwijs besteden we veel aandacht aan ondernemerschap in houding en competenties, aan de Sustainable Development Goals, aan skills en internationalisering. Bij opleidingen werken we met leereenheden, door school en beroepspraktijk te combineren en door binnen naar buiten én buiten naar binnen te brengen.

We ontwikkelen een Student Succes Centrum voor begeleiding en loopbaanontwikkeling waarmee we onze studenten ondersteunen, ontwikkelen en helpen zichzelf te overtreffen. Zo is er voor alle leerlingen en studenten een goede aansluiting met het toeleverend onderwijs, het vervolgonderwijs en het bedrijfsleven en zijn zij goed voorbereid op de vervolgstappen in hun leven.

We zijn Sterkmakers

Voor en met onze regio

Wij zijn verankerd in en leiden op voor onze regio. De kansen en uitdagingen in onze regio vragen intensieve samenwerking en verbinding. Het uitgangspunt is dat onze partners op ons kunnen bouwen en wij op hen.

Met minder vakmensen in het verschoot en minstens zoveel werk, moet de arbeidsproductiviteit omhoog en blijven vakmensen zich een leven lang ontwikkelen om bij te blijven. Daar leveren wij een bijdrage aan.

Dit doen we door innovatie samen aan te jagen door binnen naar buiten en buiten naar binnen te brengen. Door contextrijk onderwijs met echte vraagstukken uit de regio, door slimme en creatieve oplossingen en door onze practoraten te verbinden aan innovatieve projecten waar creatief ondernemerschap en duurzaamheid altijd een rol in spelen. Zo vormen we een echte motor voor het MKB en werken we vanuit de gedachte van het GroenPact aan de transitie in onze regio. In het voortgezet onderwijs vormen we stevige partnerschappen met onze collega-scholen en bouwen aan een structuur voor vraagstukken zoals bijvoorbeeld passend onderwijs.

Strategische partnerschappen aangaan met onze partners in de regio is daarom cruciaal. In het besef dat we te maken hebben met veel MKB-organisaties voor wie scale ups en samenwerking helpen om de transitie naar de toekomst aan te gaan.

We dragen bij aan maatschappelijke projecten en stages met onze leerlingen en studenten, vergroten onze deelname aan regionale projecten en ontwikkelingsagenda's en versterken de beheersing van basisvaardigheden en de aanpak van laaggeletterdheid.

We zijn Sterkmakers

Voor onze organisatie en medewerkers

We werken iedere dag met hart en ziel voor het onderwijs en onze regio. Al onze collega's dragen bij aan de ontwikkeling en het leerproces van onze leerlingen en studenten. Ondernemerschap, duurzaamheid en onze waarden 'durf te doen', 'ga voor groei' en 'samen voor succes' komen ook terug in onze ambities voor onze eigen organisatie. Vanuit die waarden werken we in verbinding met elkaar en met warme zakelijkheid waar het moet.

Teams hebben professionele verantwoordelijkheid en ruimte. We verlagen de ervaren werkdruk en verhogen het werkplezier. We stimuleren continue verbetering aan de hand van de PDCA-structuur en streven naar grotere inzetbaarheid van medewerkers. Teams formuleren eigen doelen vanuit de SDG's en duurzaamheid en ondernemerschap.

We gaan verder met het verduurzamen van onze huisvesting en met het slim inrichten van onze organisatie. We versterken de ondersteuning en diensten waar deze kwetsbaar zijn, zodat we gericht kunnen inspelen op de behoeften vanuit onze organisatie. Om schaalvoordelen en professionalisering efficiënter te realiseren doen we dit waar mogelijk binnen DNA, zoals nu al in de samenwerking op ICT-gebied.

Onze verbinding met de regio en ons unieke profiel van breed onderwijs vormt een fundament onder onze cultuur. Dit bouwen we uit tot een sterk en doorleefd verhaal met waarden en werkwijzen waarin iedereen zich herkent en bij thuis voelt. Ook zo willen we een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven.

Proces naar strategie

Voor de zomervakantie 2024 is het proces voor de strategische koers van DCTerra gestart, voortbouwend op eerder opgestelde documenten uit het fusieproces. De uitdaging was om een kernachtige, samenhangende agenda te ontwikkelen die alle onderdelen inspirerend verbindt.

Procesverloop

Het proces begon met een verkenning van externe ontwikkelingen en strategische thema's. In oktober ontstond bij de directie en Raad van Toezicht enthousiasme voor "Sterkmakers" als leidend concept, met focus op twee kernopgaven: sterkmaker voor leerling/student en voor de regio.

In het Breed Management Team werd deze lijn enthousiast ontvangen en uitgebreid met een derde kernopgave: "Sterkmakers voor de organisatie en medewerkers". Dit raamwerk werd in regiosessies getoetst, waarbij vooral aandacht was voor onderwijsvernieuwing, profilering, cross-overs, en het behouden van pronkjuwelen.

In de vo-sessies lag de nadruk op de verticale onderwijskolom, de warme overdracht naar groen mbo binnen DCTerra en specifieke kansen en uitdagingen van het vo. De uitdaging werd duidelijk om een strategie te ontwikkelen die aansprekend is voor alle onderwijsvormen binnen DCTerra.

Sterkmakers Diner: de kracht van kennen

Het "Sterkmakersdiner" op 5 november bracht partners uit de regio samen. Zij adviseerden focus te houden en meer gebruik te maken van elkaars krachten in de regio. Deze "naoberschap-gedachte" kreeg een prominente plek in de strategie als kenmerkend voor zowel de regio als de organisatie.

Inhoudelijke focus

Twee strategische thema's kregen vorm:

Ondernemerschap: Passend bij het karakter van de regio, economische structuur, en onderwijsontwikkeling naar meer eigen regie.

Duurzaamheid: Biedt houvast voor synergie tussen groen en regulier onderwijs en regionale transitie.

Beide thema's worden breed uitgewerkt langs de kernopgaven leerling/student, regio en organisatie.

Ambitie

De strategische richtingen verwoordde de ambitie om bij te dragen aan ontwikkeling, te ondersteunen en te helpen overtreffen. Ze geven richting aan regio's, diensten en teams om invulling te geven aan de strategische opgave.

02

Fusie DCTerra

In het kalenderjaar 2024 heeft DCTerra belangrijke stappen gezet in het fusieproces tussen Drenthe College en Terra. Dit hoofdstuk biedt een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen en mijlpalen die we in dit kalenderjaar hebben bereikt.

2.1 Bestuurlijke fusie

Na een intensieve voorbereiding van de fusie van Drenthe College en Terra in 2023 startte het kalenderjaar 2024 met de bestuurlijke fusie per 1 januari 2024. De Raad van Toezicht in oprichting werd daarmee formeel Raad van Toezicht van DCTerra en heeft het College van Bestuur benoemd als bevoegd gezag.

2.2 Inrichting van de organisatie

In de eerste maanden van 2024 hebben de kwartiermakers op directieniveau verder invulling gegeven aan hun opdracht. Tot en met april werkten zij aan de inrichting van de verschillende organisatieonderdelen en stelden een reorganisatieplan op conform de vooraf vastgestelde uitgangspunten uit de Fusie-effect Rapportage. Per 1 mei 2024 is het directieteam van DCTerra benoemd, conform de uitgangspunten van het hoofdmodel Sturing & Organisatie.

2.3 Werkgroepen

Naast de inrichting van de reguliere organisatieonderdelen hebben verschillende werkgroepen een cruciale rol gespeeld bij de vormgeving van de fusieorganisatie:

- » Werkgroep Portfolio;
- » Werkgroep HR;
- » Werkgroep Bedrijfsvoering;
- » Werkgroep Financiën;
- » Werkgroep ICT;
- » Werkgroep Huisvesting.

2.4 Bestuurlijke opdrachten

Vanuit verschillende bestuurlijke opdrachten zijn een aantal specifieke opgaven binnen het fusieproces verder gebracht:

- » Teams als kern (afgerond);
- » Sturing en overlegstructuur (afgerond);
- » SSC (Student Succes Centrum) (afgerond);
- » Cultuur & Identiteit (afgerond);
- » Onderzoek & Innovatie en programmamanagement (in ontwikkeling).

2.5 Strategieontwikkeling

Vanaf de zomer 2024 is toegewerkt naar een nieuwe strategie voor DCTerra met brede betrokkenheid van medewerkers, studenten, partners uit de regio en de Studentenraad, Ondernemingsraad, Ouderraad en Raad van Toezicht. Het strategieproces vond grotendeels plaats in 2024. De definitieve strategie is in 2025 afgerond en wordt voor de zomer 2025 in de pdca-cyclus geïmplementeerd.

2.6 Afronding formele fusieproces

Per 1 augustus 2024 is toegewerkt naar de instellingenfusie van DCTerra waarmee het formele fusieproces is afgerond. Vanuit de verschillende organisatieonderdelen is vanaf het eerste schooljaar 2025-2026 invulling gegeven aan het realiseren van onze gezamenlijke opgaven en doelen uit de Fusie-effect Rapportage.

Het jaar 2024 kan worden gezien als het jaar waarin DCTerra daadwerkelijk vorm heeft gekregen. Dankzij de inzet en betrokkenheid van alle medewerkers en stakeholders hebben we een solide basis gelegd voor een toekomstbestendige onderwijsinstelling die het beste van Drenthe College en Terra combineert. In de komende jaren zullen we de vruchten plukken van deze intensieve inspanningen, met als uiteindelijk doel het behouden van kwalitatief nabij onderwijs dat optimaal aansluit bij de behoeften van onze leerlingen en studenten en onze regio.



DNA- samenwerking

DCTerra, Noorderpoort en het Alfa-college werken intensief samen onder de naam DNA. Dit gebeurt niet zonder reden, want DNA verbindt. Als drie regionale opleidingscentra (roc's) houden we van de regio waarin wij werkzaam zijn. We zien potentie in onze leerlingen, studenten, medewerkers en regio. Daarom gaan we met elkaar helpen Noordoost-Nederland steviger op de kaart zetten. Omdat de urgentie hoog is en de kansen groot zijn, zoeken we naar nieuwe vormen van samenwerking waarbij we de regio voorop zetten. Een prachtige regio met veel innovatieve bedrijven en mensen die het verdienen om er met trots te kunnen wonen, werken, leven en studeren.

Het is voor het eerst in Nederland dat een samenwerking tussen mbo-instellingen op deze schaal plaatsvindt. Onze samenwerking gaat de vrijblijvendheid ver voorbij. Daarmee zijn we een absolute koploper. We willen ook graag een voorbeeld zijn voor de andere regio's in ons land. In onze ambitie is 2027 een belangrijk moment, want vanaf dat moment willen we met elkaar samenwerken als één krachtige mbo-aanbieder. Daarbij gaan we voor samen ontwikkelen en niet voor fuseren. Fuseren leidt op dit moment niet tot de voordelen die we beogen. Groot worden is voor ons geen doel. Wel willen wij in de haarvaten van onze regio blijven acteren, waarbij we ons aanbod continu aanpassen op wat er nodig is in de regio's. Daarbij maken we gebruik van elkaars kennis en kunde en laten we onze opleidingen, trainingen en cursussen slim op elkaar aansluiten. Zo houden we ons mbo op een hoog niveau en bereikbaar voor onze studenten en worden we ook als partner op het gebied van een Leven Lang Ontwikkelen relevant voor het bedrijfsleven.

Belangrijke ontwikkelingen in 2024 zijn: Ondertekening Samenwerkingsovereenkomst (SOK)

Na goedkeuring door de Raden van Toezicht en positief advies van de medezeggenschap, is de samenwerkingsovereenkomst tussen DCTerra, Noorderpoort en Alfa-college door de bestuurders ondertekend. Met deze overeenkomst verbinden de bestuurders zich aan het gezamenlijk optrekken in het behoud en versterken van het regionale mbo-aanbod. De samenwerkingsovereenkomst is als het ware de paraplu (het strategische kader) boven de DNA-samenwerking, gericht op het denken en werken vanuit het geheel van DNA met verschillende juridische mogelijkheden voor samenwerking op specifieke onderdelen.

Samenwerking Educatie & Inburgering door Alfa-college en Noorderpoort

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

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. Voor deze samenwerking is een specifieke samenwerkingsovereenkomst vastgesteld.

Samenwerking op gebied van Economie & Ondernemen

Noorderpoort en Alfa-college hebben de handen ineengeslagen 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. De samenwerkingsovereenkomst is op 6 januari 2025 feestelijk ondertekend.

DNA Digitaal

We werken gefaseerd toe naar één werkorganisatie DNA digitaal. Dit doen we omdat we alleen op die manier blijvend kwalitatief kunnen bijdragen aan de ambities van DNA als één onderwijsaanbieder (bijvoorbeeld in de digitale facilitering op gebied van flexibilisering, LLO, datagedreven werken en AI). We zijn in het najaar 2024 gestart met fase 0, de ontwerpfase. De ontwerpfase loopt tot eind 2025. De volgende fase is de inrichtingsfase, fase 1; die fase loopt van eind 2025 t/m 2026. Fase 2, de implementatiefase, die 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 door DCTerra en Noorderpoort heeft zich de afgelopen jaren verstevigd. In 2024 is een samenwerkingsovereenkomst opgesteld voor de duur van drie schooljaren. Enerzijds om rechten en plichten van de beide onderwijsinstellingen tussen 2024-2025 t/m 2026-2027 te beschrijven, anderzijds om de governance-structuur goed te definiëren. De concept samenwerkingsovereenkomst is in het najaar 2024 ter advisering en goedkeuring voorgelegd aan de betrokken medezeggenschapsraden en Raden van Toezicht.

Regievoering DNA projecten en processen

Om de regie en aanscherping van de DNA-samenwerking te borgen, is er een regiegroep gevormd. De regiegroep bestaat uit drie directeurs van de verschillende roc's. Deze directeurs hebben een regisserende en verbindende rol.

Er wordt gewerkt vanuit drie programmalijnen:

1. Opleidingsportfolio;
2. Innovatie (inclusief Centers for Teaching and Learning);
3. Bedrijfsvoering.

04

Kwaliteits- agenda

Deze rapportage biedt een beknopt overzicht van de resultaten die DCTerra het afgelopen jaar heeft geboekt op de kwaliteitsagenda. Als gefuseerde organisatie hebben we onze krachten gebundeld om maximale impact te realiseren voor studenten en de regio. Per prioriteit lichten we toe welke voortgang is gerealiseerd door het benutten van elkaars best practices. Deze verantwoording toont hoe we gezamenlijk bijdragen aan kansengelijkheid, kansrijk opleiden en toekomstgericht leren.

4.1 Prioriteit 1: Bevorderen van kansengelijkheid

Doelstelling 1.1: Gelijkwaardige behandeling mbo-studenten

We hebben de samenwerking met hogescholen (NHL-Stenden, Hanze en VanHall Larenstein) geïntensiveerd en van daaruit in meerdere regio's in samenwerking met de gemeenten ingezet op het verrijken van het studentenleven in de steden van onze regio's. Samen met DNA-partners deden we mee in een succesvolle pilot waarbij mbo-studenten deelnemen aan de KEI-week in Groningen en breiden deze komende jaren uit. In Emmen actief wordt gebouwd aan Studiestad Emmen samen met NHL-Stenden en gemeente Emmen en ondersteunden we de oprichting van de eerste studentenvereniging in Nederland voor mbo- en hbo-studenten met leden uit onze Studentenraad als initiatiefnemers. Ook in Assen werken we vanuit een stevige samenwerking met de DNA-partners, de hogescholen en gemeente aan het investeren in het studentenkarakter van de stad met een volwaardige positie van het mbo daarbinnen. Het voornemen voor de implementatie van een centrale studentenkaart voor betere toegang tot studentenfaciliteiten kan komend jaar doorgang vinden nu we daadwerkelijk 1 organisatie zijn. De internationale activiteiten zijn na de coronaperiode weer volop in beweging, met 579 DCTerra-studenten die internationale stages of uitwisselingen hebben gevolgd. Beleidsmatig en organisatorisch zijn stappen gezet om deze aantallen vanuit onze internationalisering op het voorgenomen niveau te brengen.

Aanvullend aan de Kwaliteitsagenda maken we gebruik van de tijdelijke maatregel gratis schoolboeken en licenties basisvaardigheden voor minderjarige studenten. De middelen uit deze tijdelijke maatregel zijn onderdeel van de rijksbijdrage (€ 60,- per student) en deze dragen we af aan de MBO Webshop. Wanneer een student een bestelling plaatst wordt maximaal € 60,- korting verleend aan de student en de MBO Webshop brengt dat weer bij ons in rekening onder de noemer AVO 18- regeling.

Doelstelling 1.2: Iedereen is welkom

Metingen tonen aan dat studenten de schoolomgeving als veilig ervaren, met tevredenheidsscores boven de norm. We hebben als fusieorganisatie geïnvesteerd in een geïntegreerde ondersteuningsstructuur, waarin het voormalige Student BegeleidingsCentrum en de Team Adviseur Studentbegeleiding zijn samengevoegd tot een centraal gepositioneerd Student Succes Centrum. Afgelopen jaar is vanuit een bestuurlijke opdracht de basis voor het Student Succes Centrum gelegd.

DCTerra biedt maatwerkvoorzieningen zoals de Pitstop en D-Chance voor studenten die tijdelijk een aangepaste leeromgeving nodig hebben. De organisatiebrede campagne 'Orange the World' en het programma DCTerra Fit dragen bij aan een veilige en gezonde schoolcultuur. Vanuit het programma STORM (Strong Teens and Resilient Minds) investeren we in een gezonde ontwikkeling van jongeren. In de aanpak leren jongeren dat zij zelf invloed hebben op hun gevoelens, stemming en mentale gezondheid. Bij deze aanpak werken scholen, GGD, jeugdhulpverlening, GGZ en gemeenten samen voor mentaal gezonde jongeren.

Doelstelling 1.3: Begeleiding en vsv

Er is een positieve ontwikkeling zichtbaar in de vsv-cijfers door de gecombineerde inzet van jobcoaches en teamadviseurs studentbegeleiding. De gefuseerde organisatie hanteert nu een consistent model van Passend Onderwijzen, waarbij begeleiding zoveel mogelijk wordt geïntegreerd in het onderwijs. Het project STEF is DCTerra-breed uitgerold om executieve functies van studenten te versterken. Alle schoolverlaters worden systematisch benaderd en gevolgd, waarbij ongeveer 5% aanvullende nazorg ontvangt.

Doelstelling 1.4: Instroom, doorstroom en doorlopende leerroutes

DCTerra heeft de samenwerking met vo-scholen versterkt via structurele bestuurlijke en regionale overleggen. In alle regio's zijn plannen van aanpak opgesteld om de studentreis te optimaliseren. We hebben keuzevakken ontwikkeld die aansluiten op het mbo-curriculum. Er wordt onderzocht hoe doorlopende leerroutes zoals het Groene Lyceum verder uitgebreid kunnen worden. Voor de doorstroom naar het hbo is een algemeen doorstroomkeuzedeel ontwikkeld, naast specifieke doorstroomprogramma's met hbo-partners en er is een samenwerkingsovereenkomst gesloten om met de hogescholen in te zetten op het ontwikkelen van Associate Degrees. Deze ontwikkelingen bieden een goed startpunt voor het verder intensiveren van de doorlopende leerlijnen en het verticale karakter DCTerra in brede zin.

Doelstelling 1.5: Verminderen laaggeletterdheid

DCTerra participeert actief in regionale samenwerkingsverbanden zoals 'Emmen telt mee met Taal'. Als gefuseerde organisatie hebben we een sterk team van NT1- en NT2-docenten samengesteld die ondersteuning bieden aan alle vestigingen. DCTerra Start biedt trajecten voor mensen met taalachterstand, waarbij opleiding, begeleiding en bemiddeling worden gecombineerd voor optimale arbeidsmarktkansen.

4.2 Prioriteit 2: Bevorderen kansrijk opleiden

Doelstelling 2.1: Kiezen voor kansrijke beroepen

Als gefuseerde organisatie zetten we volop in op de flexibilisering van ons onderwijs en het herzien van ons portfolio om ons onderwijs toekomstgericht bereikbaar te houden in onze regio met daarin expliciete aandacht voor aansluiting op maatschappelijke opgaven. In 2024 zijn leidende principes gedefinieerd aan de hand waarvan we ons portfolio bekijken en daarin keuzes maken hoe deze doelmatig en toekomstbestendig te blijven aanbieden. We hanteren een systematische aanpak om ons portfolio periodiek te herijken in het licht van regionale arbeidsmarktbehoeften.

De studenttevredenheid over onze LOB-aanpak is positief, ondersteund door organisatiebrede professionalisering met kenniskringen en interne trainersteams.

Doelstelling 2.2: Verbeteren stageplek en uitbannen stagediscriminatie

We hebben belangrijke stappen gezet in de implementatie van het Stagepact 2023-2027, dat gericht is op het creëren van gelijke kansen voor alle mbo-studenten op de arbeidsmarkt. Bij zowel Terra als Drenthe College zijn onder bpv-coördinatoren vragenlijsten uitgezet als eerste stap, wat waardevolle input heeft opgeleverd voor het realiseren van onze doelen. De algemene voorwaarden bij de bpv-overeenkomst zijn aangepast en geüniformeerd voor DCTerra, wat heeft bijgedragen aan consistent beleid.

Om de doelen uit onze Kwaliteitsagenda bij 'Verbeteren stageplek en uitbannen stagediscriminatie' te kunnen realiseren, is per 1 november 2024 een projectleider aangesteld. Daarnaast is DCTerra begin 2024 aangesloten bij het Stagepact Noord, een regionaal samenwerkingsverband waarin we ongeveer vier keer per jaar bijeenkomen om werkende principes te delen en van elkaar te leren.

De begeleiding door leerbedrijven scoort boven de norm in tevredenheidsonderzoeken. Door onze fusie hebben we strategische partnerships kunnen uitbreiden, zoals met de Technologie&Zorg Academie, de bedrijvsvakschool VolkerWessels en de Greenwise Campus. Een meldpunt voor stagediscriminatie is in voorbereiding.

Doelstelling 2.3: Uitbreiden LLO

Als gefuseerde organisatie hebben we ons LLO-aanbod substantieel kunnen uitbreiden. In samenwerking met DNA-partners (Noorderpoort en Alfa-college) functioneert DNA Next als één loket voor alle opleidingen en cursussen vanuit een gezamenlijke LLO-portfolio,

met een gezamenlijk portfolio van 165 opleidingen en cursussen. DCTerra heeft nu een gecombineerd aanbod van ruim 80 cursussen met ongeveer 12.500 deelnemers.

Daarnaast verzorgt Terra Next op vele locaties in Nederland groen cursus- en contractonderwijs. Er is in 2024 hard gewerkt aan het verder optimaliseren van de bedrijfsvoering. Er is een compleet nieuwe ICT-infrastructuur voorbereid die in 2025 geïmplementeerd wordt, waaronder een nieuwe website met inschrijf- en betalingssysteem. Hiermee kunnen we onze meer dan 10.000 deelnemers per jaar die bijeenkomsten plantgezondheid volgen, optimaal bedienen.

Terra Next innoveert volop en ontwikkelt snel nieuwe onderwijsproducten die passen bij de marktvraag. Bij de ontwikkeling van deze cursussen werken we intensief samen met verschillende groene LLO-organisaties en ons reguliere mbo-onderwijs. Voorbeelden zijn het vakbekwaamheidsbewijs voor dieren en kennissessies voor de hippische sector, die door zowel mbo-studenten, cursisten als docenten worden gevolgd.

DCTerra biedt steeds meer mbo-certificaten en praktijkverklaringen aan om in te spelen op de behoeften van werkenden en werkzoekenden.

4.3 Prioriteit 3: Leren voor de toekomst

Doelstelling 3.1: Verbeteren beheersing Nederlands en rekenen

De resultaten voor Nederlands liggen op niveau, terwijl rekenen in enkele opleidingen een aandachtspunt blijft. Als gefuseerde organisatie hebben we best practices gebundeld, zoals extra instructie via de Studeerkamer en de inzet van taalcoördinatoren die zorgen voor deskundigheidsbevordering in taalbewust lesgeven. DCTerra werkt actief aan leesstimulering bij BOL-studenten vanuit het besef dat lezen een voorwaarde is voor volwaardige maatschappelijke participatie.

Doelstelling 3.2: Versterken burgerschap

DCTerra heeft een geïntegreerd burgerschapsprogramma ontwikkeld met meer aandacht voor kritische denkvaardigheden en maatschappelijke betrokkenheid. We zijn aangesloten bij de Pilot MBO Cultuurkaart en zetten sterk in op Vitaal Burgerschap via programma's als 'Test je Leefstijl' en DCTerra Fit. Om de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs te verhogen, zijn organisatiebrede trainingen gestart voor docenten en wordt gezamenlijk lesmateriaal ontwikkeld.

Doelstelling 3.3: Aantrekkelijk werkgeverschap

Het percentage LC-functies stijgt gestaag binnen DCTerra, wat bijdraagt aan loopbaanmogelijkheden voor docenten. Als gefuseerde organisatie hebben we een strategisch personeelsplan ontwikkeld waarin de huidige populatie kwalitatief en kwantitatief in beeld is gebracht in relatie tot toekomstige expertisebehoefte. Teams worden ondersteund in hun ontwikkeling naar meer zelforganiserend vermogen via teamscan-instrumenten en teamgecentreerd organiseren. De begeleiding van startende docenten is verbeterd door deelname aan opleidingsscholen en een gezamenlijk introductieprogramma.

Doelstelling 3.4: Impuls onderzoek en innovatie

DCTerra heeft momenteel vier actieve practoraten: Zorg en (sensor)technologie (i.s.m. Noorderpoort en Alfa-college), Waterstof in de Industrie, Natuurinclusieve landbouw en Ondernemend leren met en van SDG's in het mbo. Twee nieuwe practoraten zijn in ontwikkeling: Green is Art en The future of animal care and paraveterinary education, veiligheid en duurzame plastics. Voor studenten bieden we excellentiemogelijkheden via de DCTerra Topacademie, waar ongeveer 20 studenten per jaar werken aan hun persoonlijke ontwikkeling rond 21e-eeuwse vaardigheden. Onze studenten nemen deel aan diverse nationale en internationale wedstrijden zoals de Agro Challenge en het NK Ploegen.

deze samenwerkingsrelatie was het Sterkmakers diner in november, een stakeholdersbijeenkomst specifiek georganiseerd in het kader van de kwaliteitsagenda. Met meer dan 50 stakeholders uit het werkveld, onderwijs, overheden en instellingen uit onze regio, hebben we onze ambities getoetst, waardevolle input verkregen over onze aanpak en verkend hoe we de samenwerking verder kunnen intensiveren. De constructieve feedback van onze stakeholders heeft ons geholpen om scherpere focus aan te brengen in onze prioriteiten en heeft ons gestimuleerd de regionale samenwerking nog nadrukkelijker op te zoeken bij het aanpakken van gemeenschappelijke vraagstukken. Deze dialoog bevestigt dat onze kwaliteitsagenda gedragen wordt door het regionale ecosysteem waarin DCTerra opereert.

4.4 Conclusie

DCTerra toont met deze resultaten aan dat de fusie een positieve impact heeft op de uitvoering van de kwaliteitsagenda. Door het bundelen van onze krachten en het delen van best practices zien we positieve ontwikkelingen op alle prioriteiten. We blijven investeren in kansengelijkheid, kansrijk opleiden en leren voor de toekomst om daarmee verschil te maken voor onze studenten en de regio.

Regionale samenwerking als fundament

De resultaten van onze kwaliteitsagenda zijn onlosmakelijk verbonden met de intensieve samenwerking die DCTerra onderhoudt met partners in de regio. In alle beschreven prioriteiten en doelstellingen vormt deze samenwerking het fundament waarop we bouwen. We werken nauw samen met bedrijven, instellingen, collega-onderwijspartners in het vo, mbo, hbo en wo, regionale overheden en maatschappelijke organisaties om gezamenlijk antwoorden te vinden op regionale vraagstukken. Deze integrale aanpak is zichtbaar in alle behaalde resultaten. Een belangrijk moment in

05

Sterkmakers van leerlingen en studenten

Optimale kansen om je te ontwikkelen, op een school waar je je welkom en thuis voelt: dat is onze inzet voor al het onderwijs aan leerlingen en studenten. Als sterkmakers staan we klaar om hen op elk moment te ondersteunen, te begeleiden en te inspireren. Of het nu gaat om persoonlijke begeleiding, het ontdekken van talenten of om het zetten van de volgende stap richting studie of werk: wij bieden de juiste ondersteuning op maat.

Voortijdig schoolverlaten willen we voorkomen. Daarom bieden we innovatieve toelatingstrajecten voor wie een ander pad nodig heeft. Via warme overdracht en intensieve begeleiding bouwen onze docent-coaches samen met leerlingen en studenten aan zelfvertrouwen, doorzettingsvermogen en veerkracht. De hechte verbinding met het werkveld en de regio maakt leren bij DCTerra betekenisvol en zorgt voor een uitstekende aansluiting op de veranderende arbeidsmarkt. Zo bereiden we leerlingen en studenten voor op een succesvolle toekomst.

5.1 Passend onderwijs

Van passend onderwijs naar inclusief onderwijs

In voorbereiding op de fusie tussen Drenthe College en Terra hebben we geanalyseerd welke overeenkomsten en verschillen er waren op het gebied van studentenbegeleiding bij Terra en Drenthe College. Daaruit hebben wij een aantal bouwstenen geformuleerd voor nieuw gezamenlijk beleid, aangevuld met relevante wet- en regelgeving en ontwikkelingen. Eind 2024 hebben we een start gemaakt met de vormgeving van dat nieuwe beleid op basis van die bouwstenen.

Integrale leerling- en studentbegeleiding

We gaan uit van integrale begeleiding van leerlingen en studenten, van begeleiding bij instroom in een passende opleiding tot en met uitstroom naar werk of een vervolgopleiding.

Inclusief onderwijs

We werken aan inclusiever onderwijs. Alle leerlingen en studenten hebben recht op gelijke kansen in de ontwikkeling van hun talenten, zowel gericht op het behalen van een diploma als op de ontwikkeling tot een wendbare volwassene. We streven ernaar dat de leerling of student naar eigen wensen en mogelijkheden kan participeren in de samenleving. Docenten herkennen factoren die daarvoor een belemmering vormen en weten hoe zij die kunnen (laten) wegnemen.

Begeleiding met, dichtbij en rondom de student

De begeleiding en het onderwijs zijn met, dichtbij en rondom de leerling of student georganiseerd. De begeleiding vindt zo veel mogelijk plaats binnen het reguliere onderwijs en vanuit het onderwijsteam. Wanneer de ondersteuningsbehoefte de mogelijkheden van het onderwijsteam overschrijdt wordt de tweede lijn betrokken.

Concentratie tweedelijns begeleiding

De tweedelijns begeleiding wordt geconcentreerd in het Student Succes Centrum (SSC). Het SSC is geen centrale voorziening, maar heeft het karakter van een “menukaart” met verschillende vormen van specialistische begeleiding, die op DCTerra-niveau worden aangestuurd en waar mogelijk nabij worden georganiseerd. In 2024 is een start gemaakt met het inrichten van het SSC. Naar verwachting is die fase eind 2025 afgerond.

Financiële verantwoording (mbo)

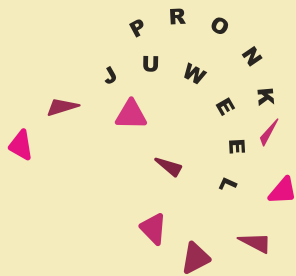
Voor het totaal aan ondersteuningsarrangementen binnen Drenthe College is ruim 2,9 miljoen gereserveerd. Hiervan wordt de zorgstructuur € 1.868.900, SMW € 295.000 en ondersteuning in het kader van passend onderwijs € 791.300 betaald. Inzet en activiteiten binnen de zorgstructuur kennen op inhoud echter een overlap met SMW en passend onderwijs. Extra maatregelen ter voorkoming van vsv of plusvoorzieningen zijn hiertoe niet meegerekend.

Op weg naar inclusiever onderwijs - Passend onderwijs binnen het vo

Alle vo-vestigingen werken gezamenlijk en op hun eigen wijze in samenwerking met het samenwerkingsverband waar ze deel van uitmaken aan de vormgeving van inclusiever onderwijs. De uitkomsten van de evaluatie Passend Onderwijs hebben geleid tot een Werkagenda route naar inclusiever onderwijs. Meer over de invulling van Inclusief onderwijs vindt u in hoofdstuk 9 dat specifiek gewijd is aan het vo.

5.2 Bijzondere toelating

In 2024 hebben 69 personen (2023: 76 aanvragen) een verzoek ingediend om toegelaten te worden tot een opleiding bij DCTerra zonder dat ze het wettelijk vereiste diploma daarvoor hadden. Van hen hebben 52 personen een vrijstelling van vooropleidingseis gekregen (2023: 59 vrijstellingen). 16 personen kregen geen vrijstelling (2023: 13 afwijzingen). Met noordelijke mbo-scholen is afgesproken dat personen die jonger zijn dan 18 jaar in eerste instantie worden terugverwezen naar het voortgezet onderwijs om daar hun diploma te halen. Dit geldt sowieso voor leerlingen die nog geen één keer examen hebben gedaan. Soms is de situatie zó bijzonder dat de adviseur bijzondere toelating constateert dat het mbo de beste optie voor de leerling lijkt. In 2024 hebben maar liefst 32 (2023: 26) personen jonger dan 18 jaar toelatingsonderzoek gedaan. Van hen hebben 9 personen geen vrijstelling van vooropleidingseis gekregen.



Vmbo-leerlingen vergroten hun kansen op beroepen in de zorg

Wat zijn leuke en kansrijke beroepen in zorg en welzijn? Om dat te weten te komen, maakten derdeklassers van vmbo Terra Winsum, en van Hogeland College locaties Winsum en Uithuizen in op 8 februari vorig jaar een rondje langs UMCG, de mbo-opleiding Menso Alting en ouderenzorg De Hoven in De Tirrel. Dit deden zij in het kader van het programma Sector Roadshows.

"Het doel van sector Roadshows is dat leerlingen een goed beeld krijgen van kansrijke beroepen in de sector zorg en welzijn", aldus Jelte Wolters, decaan en coördinator aan het Terra VO Winsum. Hij organiseerde deze dag georganiseerd met collega-decanen Sander Tooren en Annemien Rots. Kansrijke Groningers regelde het contact met externe partijen. In totaal deden veertig leerlingen mee. Daarvoor hadden ze een motivatiebrief moeten schrijven.

Het was kijken en meedoen, deze dag. Een greep uit het programma: de apotheek van het UMCG, zien hoe ouderen actief en in beweging kunnen blijven, ervaren hoe het is om blind te zijn en een les psychologie. De vele leuke opdrachten werden vol overgave uitgevoerd.

"Ik wilde heel graag mee, juist vanwege het UMCG", vertelde leerling Kishore achteraf. Een andere leerling, Daniek, wil graag "het ziekenhuis in qua werk", en kreeg "nu een duidelijker beeld van de mogelijkheden".

Deze Roadshow werd mogelijk gemaakt door Kansrijke Groningers, met als programma's 'Talent, Loopbaan & Ambitie' en 'Werk in de regio'. Deze worden mogelijk gemaakt met middelen van het Nationaal Programma Groningen, gemeente Eemsdelta en de Gelijke Kansen Alliantie.



Verloop toelatingsonderzoek

Net als alle andere mbo-scholen heeft Drenthe College een procedure om personen die om welke reden dan ook niet het vereiste diploma hebben, toch toegang te geven tot de door hen gewenste beroepsopleiding. Kandidaten moeten daarvoor een motivatieformulier invullen en een aanbevelingsbrief van een werkgever, decaan of bijvoorbeeld hulpverlener aanleveren. Daarna volgt een gesprek met één van de twee adviseurs van de Commissie voor Bijzondere Toelating. Wanneer de adviseur denkt dat de kandidaat in aanmerking komt voor toelatingsonderzoek, volgen een capaciteitentest en niveautoetsen voor Nederlands, rekenen en (voor niveau 4) voor Engels. De Commissie - die naast twee adviseurs bestaat uit drie leden - besluit vervolgens of vrijstelling van vooropleidingseis al dan niet volgt. De procedure staat ook duidelijk op [onze website](#) beschreven.

Veel kandidaten die zich melden voor toelatingsonderzoek hebben een rugzak



vol negatieve ervaringen waardoor ze geen diploma hebben behaald. Wanneer ze uiteindelijk besluiten een beroepsopleiding te gaan volgen, willen wij hun kans op succes zo groot mogelijk maken. Soms adviseert de commissie dan ook om met een opleiding op een lager niveau te starten of om eerst te werken aan een betere beheersing van de Nederlandse taal. Wanneer de kandidaten wel direct een vrijstelling van vooropleidingseis krijgen, geeft dat hen vertrouwen in hun eigen capaciteiten.

5.3 Voorzieningen leermiddelen

Een opleiding is duur. Wij willen dat iedereen die een mbo of groen vo wil volgen bij ons terecht kan, ongeacht zijn of haar financiële mogelijkheden. Daartoe hebben we een aantal instrumenten.

Mbo-studentenfonds

Niet alle studenten kunnen zelf alle kosten dragen die nodig zijn om een opleiding te volgen. De roc's in het noorden willen ervoor zorgen dat ongeacht de keuze voor het roc, de tegemoetkoming hetzelfde is. Daarom zijn er gezamenlijke afspraken over de voorwaarden voor tegemoetkoming gemaakt. De student moet als student ingeschreven staan en een studentnummer hebben om de vergoeding aan te kunnen vragen. Vergoeding vanuit het mbo-studentenfonds wordt voor één schooljaar toegekend en moet, indien van toepassing, jaarlijks worden aangevraagd. De Studentenraden hebben ingestemd met het beleid en de uitvoering.

Elk roc, ook DCTerra, heeft sinds augustus 2021 een eigen mbo-studentenfonds. In 2024 hebben deze fondsen het volledige kalenderjaar gefunctioneerd. Er zijn vier beleidsgroepen waarbinnen een beroep kan worden gedaan op het mbo-studentenfonds:

1. Studenten die, naast hun opleiding, lid zijn van een Studentenraad, een medezeggenschapsraad of studentenorganisatie ten behoeve van de mbo-instelling;
2. Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied ten behoeve van de mbo-instelling of de opleiding van de student;
3. Studenten waarvan de ouders en/of verzorgers aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor het bekostigen van leermiddelen waarvan de student geacht wordt deze aan te schaffen. Deze doelgroep bevat BOL studenten jonger dan 18 jaar;
4. Studenten die, vanwege een bijzondere omstandigheid, studievertraging hebben opgelopen.

Er is rekening gehouden met de kortingvouchers vanuit de tijdelijke 'Regeling gratis leermiddelen voor taal, rekenen en burgerschap' waar alle minderjarige studenten recht op hebben (à € 4.895,-). Dit bedrag is in mindering gebracht op het totaal.

De uitkeringen uit het fonds betroffen boeken, licenties en laptops. Voor Drenthe College en Terra gezamenlijk zijn er in het verslagjaar 8 aanvragen meer gedaan dan in 2023.

Het studentenfonds wordt op de volgende manieren onder de aandacht van studenten en ouders gebracht:

- » We benoemen het bij iedere intake;
- » Tijdens de open dagen van DC en de kennismakingsdagen van Terra geven we de flyer mee;
- » Op DCTerraConnect staat het fonds genoemd onder de start-mbo-tegel;
- » Op iedere locatie hangen posters van het mbo-studentenfonds.

DCTerra-regeling voor Entree

DCTerra heeft ervoor gekozen om (net als in 2023 voor DC) ook in 2024 zelf de leermiddelen (boeken, licenties, bruikleen-laptops) voor alle Entree-studenten aan te schaffen. Dit wordt bekostigd uit het mbo-studentenfonds. Met de maatregel is in 2024 een bedrag gemoeid van € 61.769,34. Dit is inclusief de afschrijving van € 5.220,74 op aangeschafte laptops en min de kortings-vouchers vanuit de tijdelijke 'Regeling gratis leermiddelen voor taal, rekenen en burgerschap' waar alle minderjarige studenten recht op hebben van € 13.500,-.

Per Entree-student betekent dit: € 61.769,34 : 225 studenten = € 274,53 kosten per persoon.

Inzet Stichtingen Leergeld

Bij de meeste aanvragen zijn de Stichtingen Leergeld betrokken. De Stichtingen Leergeld behandelen de aanvragen in eerste instantie en doen de inkomenscheck. Als een aanvrager tot de doelgroep behoort, informeren zij DCTerra hierover. Daarna zorgen wij voor verdere afhandeling. In 2024 zijn alle aanvragen gehonoreerd. In 2024 hebben Leergeld Emmen en Leergeld Assen de inkomenscheck ook gedaan voor aanvragen uit gemeenten waar geen Stichting Leergeld is.

Ouders en de deelnemers worden op de voorziening gewezen door middel van flyers die we tijdens de open dagen uitdelen en bij de aanmeldingsprocedure op het internet (DC-locaties). Op de kennismakingsdagen van Terra zit de flyer in het informatiemapje. Op alle DCTerra-locaties hangen posters, zodat de regeling ook bekender is bij medewerkers. Daarnaast hebben we op de homepage van DCTerra een korte voorlichtingsvideo geplaatst en ook worden de voorzieningen leermiddelen genoemd bij de intake.

Categorie	Aantal aanvragen	Aantal toekenningen	Totaal bedrag	Gemiddeld bedrag per student
1	26 (DCT)	26 (DCT)	11.304,32 (DCT)	434,78
2	-	-	-	-
3	110 (DC) / 21 (T)	19 (T) + 105 (DC)	66.605,80 (DC+T)	537,14 (DC+T)
4	-	-	-	-
Collectieve aanschaf leermiddelen Entree	-	-	61.769,34	274,53
Totale uitgaven studentenfondsen			138.423,08 (DC+T)	

Figuur 1: Aanvragen studentenfondsen per categorie

5.4 Voortijdig schoolverlaten

In 2024 was het terugdringen van voor- (of vroeg-) tijdig schoolverlaten (vsv) wederom een belangrijk speerpunt. Dat begint bij de aanmelding waarbij we ons uiterste best doen om de student in de meest geschikte studierichting te plaatsen maar ook bij de start van de studie, om de begeleiding goed op te pakken zodat de kans op studiesucces het grootst is. Het is helaas onmogelijk om alle studenten

‘binnenboord te houden’. Het kan zijn dat de student de studie toch niet bevalt, maar ook vindt er bijvoorbeeld uitval plaats wegens persoonlijke sociaal-emotionele problematiek. Deels valt dit onder de reguliere taken waar we als mbo voor staan.

Naast de reguliere ondersteuning vanuit het onderwijs die geboden wordt is DCTerra contactschool voor alle vo- en mbo-scholen in Drenthe voor het Regionaal Programma vsv. Hierin wordt opgetrokken met de drie Doorstroompunten (voorheen RMC/Leerplicht) en worden gezamenlijke projecten gefinancierd in de drie regio's (Noord Midden Drenthe, Zuidoost Drenthe en Zuidwest Drenthe) waarin het terugdringen van vsv voorop staat, met speciale aandacht voor de doelgroep Jongeren In Kwetsbare Posities (JIKP). In 2024 is er in de drie regio's in Drenthe ruim 1,3 miljoen euro begroot voor het vsv-programma. Dit bedrag bestaat uit twee subsidiestromen vanuit OCW die per Doorstroompunt worden samengevoegd. Iedere regio heeft zijn eigen begroting en voert regie over de projecten die passend zijn binnen die regio.

Aantallen per stichting leergeld	Aantal	Percentage
St. Leergeld Zuid Oost Groningen	9	8,4
St. Leergeld Assen	34	32,2
St. Leergeld Emmen	43	40,8
St. Leergeld Eems Delta	1	0,9
St. Leergeld Friesland Oost	4	3,7
St. Leergeld Groningen	1	0,9
St. Leergeld Hoogeveen	5	4,5
St. Leergeld Meppel	3	2,7
St. Leergeld Noord Drenthe	1	0,9
St. Leergeld Weststellingwerf	2	1,8
Zelf geregeld	2	1,8
Overig	2	1,8
Totaal	105	

Figuur 2: Regionale verdeling aanvragen studentenfonds in 2023 en 2024

Begroting 2024 Regionaal programma vsv	
Regio 07 Noord- en midden Drenthe	435.000,00
Regio 08 Zuidoost Drenthe	490.000,00
Regio 09 Zuidwest Drenthe	390.000,00
Totaal	1.315.000,00

Figuur 4: Begroting Regionaal programma vsv

Aanvragen	Aantal	Hoogte vergoeding		
		Boeken	Laptop	Overig
St. Leergeld Zuid Oost Groningen	9	€ 3.058,31	€ 1.997,00	€ 833,35
St. Leergeld Assen	34	€ 7.442,85	€ 5.399,99	€ 2.769,88
St. Leergeld Emmen	43	€ 11.745,48	€ 8.238,74	€ 1.453,54
St. Leergeld Eems Delta	1	€ 268,78	€ 700,00	
St. Leergeld Friesland Oost	4	€ 1.861,95	€ 992,99	€ 1.422,84
St. leergeld Groningen	1	€-	€-	€-
St. Leergeld Hoogeveen	5	€ 920,58	€ 1.997,00	€ 830,39
St. Leergeld Meppel	3	€ 651,37	€-	€-
St. leergeld Noord Drenthe	1	€ 327,79	€-	€-
St. Leergeld Weststellingwerf	2	€ 507,66	€ 499,00	€ 277,45
Zelf geregeld	2	€ 507,66	€ 499,00	€ 277,45
Overig	2	€ 514,37	€-	

Schooljaren 2022-2023 is er gerekend met schooljaren i.p.v. kalenderjaren vandaar het verschil en in 2024 is er vanaf augustus korting verrekend ivm de regeling tegemoetkoming leermiddelen waardoor het bedrag lager is uitgevallen.

Figuur 3: Bestedingsdoelen vergoeding studentenfonds

In de regio's zijn hiermee diverse trajecten opgezet, waarbij bijvoorbeeld wordt geprobeerd thuiszittende jongeren te bereiken en deze weer terug naar school te krijgen. Andere trajecten richten zich op begeleiding van studenten die om verschillende redenen extra ondersteuning nodig hebben om hun studie af te maken.

In Zuidoost Drenthe wordt bijvoorbeeld op de Terra-locatie vanuit het vsv-programma De Pitstop gefinancierd voor studenten die gebaat zijn bij maatwerktrajecten en intensievere ondersteuning. Maandelijks krijgen rond de 25 studenten hulp vanuit de Pitstop. In deze regio wordt ook gewerkt met de methodiek STEF, bedoeld voor ondersteuning van studenten die moeite hebben met de executieve functies. Hiervoor voerden we 59 ondersteuningsgesprekken.

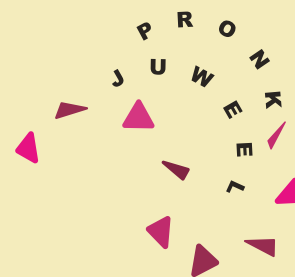
In Zuidwest Drenthe is een pilot gestart waarbij een goed overgangs-Portfolio centraal staat voor de overgang van voortgezet onderwijs naar het mbo. Er is hier gekozen voor Paspoort voor Succes, dat ontwikkeld is door de regio IJssel-Vecht (Zwolle en omgeving). Zuidwest Drenthe sluit aan bij deze regio omdat veel vo-leerlingen ook naar Zwolle trekken voor een beroepsopleiding en uitgangspunt is dat het voor jongeren niet moet uitmaken of ze binnen of buiten hun woonregio gaan studeren. Alle vo-scholen in Zuidwest Drenthe, inclusief speciaal- en praktijkonderwijs hebben zich aan de pilot verbonden.

Na de zomervakantie was er een aftrap voor decanen en mentoren van het vo om kennis te maken met Paspoort voor Succes. Ondertussen is PvS volop in gebruik op het vo waarbij een kleine 1000 examen-kandidaten het digitale portfolio vullen. De leerlingen zijn eigenaar van het Paspoort en beslissen zelf wat ze willen laten zien aan het mbo tijdens de aanmeld- en intakeprocedure. De komende jaren wordt gekeken hoe dit kan bijdragen aan een goed gemotiveerde studiekeuze en een betere begeleiding op het mbo.

In Noordwest Drenthe is in 2024 een project voor mbo-studenten niveau 3 en 4 opgestart die dreigden uit te vallen doordat ze moeite hadden een stageplaats te vinden of te behouden. In totaal zijn 16 jongeren aangemeld en door coaches van TerraNext opgepakt en met goed resultaat begeleid:

Succesvolle Stagevoltooiingen	12 (75%)
Doorstroom naar Vervolgopleiding of Werk	10 (62,5%)
Verzuimgevallen	5 (31,25%)
Behoeftte aan Voortgezette Coaching	6 (37,5%)
Informatieverwerkingsbeperkingen	4 (25%)
Psychische Problematiek	1 (6,25%)

Figuur 5: Resultaten begeleiding Noordwest Drenthe



Week van Ons Eten vaak eyeopener

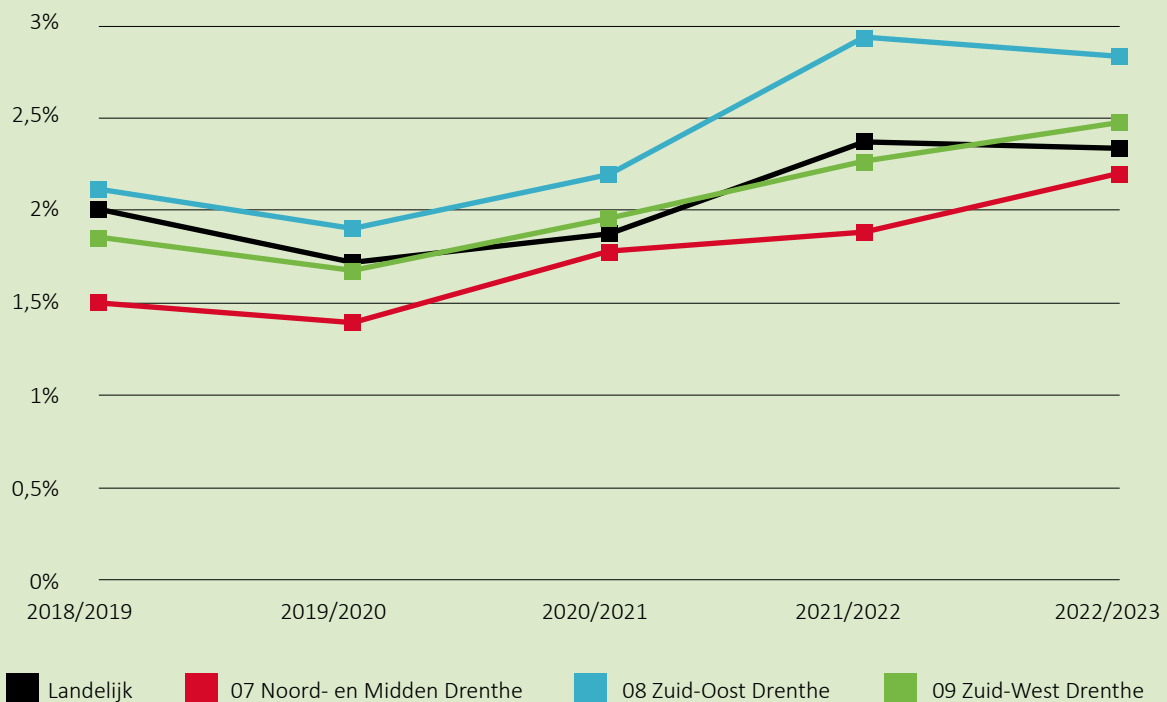
Tijdens de landelijke Week van Ons Eten organiseert DCTerra al een paar jaar Koken op de Boerderij, op verschillende boerderijen in de regio Meppel, Emmen en Assen. De doelgroep: leerlingen van de basisscholen in de buurt. RTV Drenthe stond 10 oktober op de deel van een boerderij in Diever om sfeer te proeven. Rosalie Rooze, docent bij de opleidingen Veehouderij, Loonbedrijf en Akkerbouw en Wim Geerling van de Koksopleiding werden geïnterviewd over het project.

“Wat zo leuk is, studenten Veehouderij vertellen op de boerderij over veehouderij en landbouw. Over de vleeskoeien die hier staan en die vervolgens worden geslacht en gebruikt in het restaurant”, aldus Rosalie. Wim: “De kinderen proeven het brood dat de studenten op school al voorgebakken hadden. De kinderen krijgen deeg mee om thuis te bakken.”

Beiden denken dat de dag bijdraagt aan meer kennis waar onze voeding vandaan komt. Niet uit de supermarkt, maar van de boerderij. Veel kinderen uit regio Meppel weten dat best. De Week van Ons Eten is vooral een eyeopener voor kinderen uit de Randstad, denkt Wim. “Maar leuk vinden ze het wel.” Dat blijkt tijdens de uitzending uit de enthousiaste achtergrondgeluiden.



Vergelijking van Doorstroompunten op indicator: tl nieuwe vsvers per schooljaar 10



Figuur 6: Ontwikkeling percentage vsv landelijk vs regionaal



Bron

Tegelijk wordt in dit project gekeken hoe de student-begeleiding door DCTerra verbeterd kan worden zodat studenten eventueel ook zonder deze extra ondersteuning door de onderwijsteams zelf kunnen worden geholpen.

Jaarlijks publiceert de overheid de vsv-cijfers per regio en onderwijsinstelling. De cijfers over 2023-2024 zijn ondertussen beschikbaar en bemoedigend. In twee van de drie Drentse regio's is een licht dalende trend waar te nemen, in Noord- en Midden Drenthe is de stijgende trend gestopt. Maar nog steeds vallen te veel jongeren uit of hebben moeite een startkwalificatie te behalen. Reden genoeg dus om ook de komende jaren volop aandacht te besteden aan het voorkomen en terugdringen van schooluitval.

Contactschool

Voor het Regionaal Programma vsv is DCTerra contact-school voor alle vo- en mbo-scholen in Drenthe. Noorderpoort vervult deze rol in de regio Groningen en werkt dan dus samen met de contactgemeenten Groningen, Veendam en Delfzijl. De DCTerra-vestigingen (vo en mbo) in de provincie Groningen maken deel uit van die samenwerking. Voor een overzicht van de projecten die in de regio Groningen zijn uitgevoerd verwijzen we naar www.vsvgroningen.nl

5.5 Klachten, Ombudsman en Vertrouwenswerk

Verantwoording klachten

Bij DCTerra vinden we het van belang te werken vanuit verbinding en vertrouwen, dat we durven door te doen en dat we blijven groeien en ontwikkelen. Daar hoort bij dat (ouders/verzorgers van) leerlingen, studenten en medewerkers op adequate en transparante wijze een eventuele klacht kunnen indienen.

Sinds de inwerkingtreding van de zogenaamde 'Kwaliteitswet' (1998) zijn schoolbesturen in het voortgezet onderwijs verplicht een klachtenregeling te hebben (artikel 3.35 en 3.36 Wet Voortgezet Onderwijs 2020 (WVO 2020)). Sinds 1 augustus 2017 is ook in het mbo een klachtenregeling wettelijk verplicht en worden er inhoudelijke eisen aan gesteld.

Het klachtrecht in het mbo is wettelijk verankerd in artikel 7.4.8a van de Wet educatie en beroepsonderwijs (Web). De bepalingen over de klachtenbehandeling in de Algemene wet bestuursrecht (Awb) zijn (deels) leidend voor de inrichting van klachtenbehandeling in het mbo.

DCTerra heeft vier klachtenregelingen:

- » De algemene klachtenregeling: deze is bedoeld voor klachten van studenten, ouders/verzorgers van leerlingen of minderjarige studenten, medewerkers en externen;
- » De interne geschillenregeling: voor de oplossing van geschillen tussen werkgever en werknemer over de toepassing van de cao. De regeling is verplicht op grond van de cao;
- » Reglement commissie van beroep voor de examens: dit reglement ziet toe op de behandeling van een beroepsschrift naar aanleiding van een besluit van de examencommissie;
- » Reglement geschillenadviescommissie: deze regeling is ingesteld ten behoeve van studenten in het kader van de wet verbetering rechtsbescherming. Op basis hiervan kan een student bezwaar maken tegen beslissingen van de instelling jegens de student (zoals toelating of verwijderingsbeslissingen). Het reglement is ook van toepassing bij geschillen over de totstandkoming, wijziging en uitvoering van extra ondersteuningsafspraken.

De klachten worden behandeld door één onafhankelijke commissie die is ingesteld door het CvB, in overleg met de ondernemingsraad, de studentenraad en ouderraad van DCTerra. Hierbij wordt samengewerkt met Noorderpoort; de onafhankelijke commissie behandelt zowel zaken voor DCTerra als voor Noorderpoort.

In 2024 werden tien formele klachten ingediend, waarvan één is behandeld door de onafhankelijke commissie. Deze klacht is ongegrond verklaard. De overige klachten zijn informeel en naar tevredenheid van de klagers afgewikkeld. Er zijn geen klachten over ongewenst gedrag bij de interne klachtencommissie en/of geschillenadviescommissie ingediend.

Ombudsman DCTerra

De ombudsman van DCTerra biedt studenten en medewerkers een laagdrempelige, onafhankelijke en onpartijdige voorziening voor advies, bemiddeling en doorverwijzing bij klachten en bezwaren. De functie draagt bij aan een veilig studie- en werkklimaat en waarborgt vertrouwelijkheid en respect voor melders.

In 2024 ontving de ombudsman 29 meldingen, een toename ten opzichte van de 24 meldingen in 2023. De meeste meldingen kwamen van studenten en hun ouders (21), gevolgd door medewerkers (6) en externe partijen (2). De onderwerpen varieerden, waarbij kwaliteit van onderwijs, inschrijving en bejegening veelvoorkomende thema's waren. De meldingen werden grotendeels telefonisch of online besproken, en in enkele gevallen was de ombudsman bemiddelend aanwezig bij gesprekken.

Het merendeel van de melders vond voldoende steun in een gesprek, terwijl sommigen behoefte hadden aan verdere begeleiding of doorverwijzing naar formele klachtenprocedures. Van de bevoegdheid tot het doen van onderzoek is dit jaar geen gebruik gemaakt.

Een aandachtspunt blijft de zichtbaarheid van de ombudsman binnen de organisatie, vooral na de fusie van Drenthe College en Terra per 1 januari 2024. De vertrouwelijkheid van de functie vergroot de toegankelijkheid, maar melders ervaren soms drempels om een melding te doen. Heldere communicatie en informatievoorziening blijven essentieel voor een effectieve afhandeling van meldingen en het versterken van vertrouwen binnen de organisatie.

Voor het volledige verslag van de Ombudsman verwijzen we u naar bijlage 6.

Vertrouwenscommissies en vertrouwenswerk

Vertrouwenswerk

Medewerkers, studenten en leerlingen kunnen bij situaties van ongewenst gedrag terecht bij vertrouwenspersonen. DCTerra heeft zowel interne als externe vertrouwenspersonen.

In het vierde kwartaal van 2024 maakten we een start met het harmoniseren van het vertrouwenswerk. Het vertrouwenswerk van voormalig DC en voormalig Terra verschilde hier en daar. Dat uitte zich onder andere in:

- » Urentoekenning en manier van begroten;
- » Aanpak scholing en intervisie;
- » Werving van nieuwe vertrouwenspersonen;
- » Wijze van rapporteren.

Hoewel de verschillen vooralsnog geen problemen opleveren in de continuïteit van het werk, is het niet wenselijk om de verschillende structuren te handhaven. We zien 2025 daarom als een overgangsjaar, waarbij we de geharmoniseerde inrichting stapsgewijs vormgeven. Per 1 januari 2026 willen we volledig op deze manier werken.

Vertrouwenscommissies

In 2024 waren er binnen DCTerra nog 2 vertrouwenscommissie actief. Beide hebben hun eigen jaarverslag opgesteld. In 2025 zullen de werkzaamheden van beide commissies (en dus ook de rapportages) worden samengevoegd.

Vertrouwenscommissie Terra

De rapportage (zie bijlage 7; voor het gehele verslag) beschrijft de situatie binnen Terra met betrekking tot sociale veiligheid en integriteit in 2024. Naast dit verslag is er een soortgelijk jaarverslag opgesteld voor Drenthe College.

De samenwerking met De Vertrouwenspersoon B.V. heeft opnieuw bijgedragen aan een veilige werkomgeving waarin medewerkers en studenten ongewenste omgangsvormen en integriteitskwesties kunnen melden.

Belangrijke trends en ontwikkelingen:

- » De maatschappelijke aandacht voor grensoverschrijdend gedrag leidde tot meer bewustwording en een toename van meldingen;
- » Er is een groeiende neiging bij werkgevers om snel over te gaan tot feitenonderzoek, terwijl alternatieve vormen zoals bemiddeling minder worden benut;
- » Medewerkers weten de vertrouwenspersoon steeds beter te vinden, ook voor advies en begeleiding bij zaken als arbeidsconflicten en sollicitatieprocedures.

Meldingen en klachten in 2024

Binnen Terra werden in totaal 19 meldingen geregistreerd. De meeste meldingen hadden betrekking op communicatie en bejegening (6), gevolgd door psychische intimidatie (3) en pestgedrag (2). Daarnaast waren er 8 meldingen in de categorie “anders”, waaronder adviesvragen en zorgen over procedures. Opvallend is dat er in 2024 geen formele klachten of meldingen over integriteitskwesties zijn geweest. Dit wordt niet als zorgelijk beschouwd, maar eerder als een indicatie dat de preventieve aanpak en de interne meldstructuren effectief zijn.

Vooruitblik en aanbevelingen

In 2025, na de fusie met Drenthe College, zullen de rapportages over sociale veiligheid en integriteit worden samengevoegd. Dit biedt de kans om beleid en meldstructuren verder op elkaar af te stemmen en best practices uit beide organisaties te combineren. Voor de toekomst zijn de volgende aandachtspunten van belang:

- » **Zichtbaarheid van vertrouwenspersonen**
vergroten: Actieve communicatie over de vertrouwenspersonen via intranet, personeelsbladen en introductiebijeenkomsten;
- » **Leiderschap en communicatie verbeteren:**
Bewustwording bij leidinggevendenden over hun rol in sociale veiligheid en het effect van hiërarchische verhoudingen op communicatie;
- » **Preventie versterken:** Meer aandacht voor informele oplossingen zoals bemiddeling en het voeren van open gesprekken als alternatief voor escalatie;
- » **Afstemming en samenwerking:** Periodiek overleg tussen de vertrouwenspersonen, HR en de regio-directie om signalen vroegtijdig op te vangen en structurele verbeteringen te realiseren.

Vertrouwenscommissie Drenthe College

De rapportage (zie bijlage 8; voor de het gehele verslag) beschrijft de situatie binnen DC met betrekking tot onder meer sociale veiligheid in 2024. Binnen DC

speelt de vertrouwenscommissie een centrale rol bij het behandelen van meldingen over ongewenst gedrag, zoals intimidatie, pesten, discriminatie en agressie. De commissie bestaat uit acht interne vertrouwenspersonen, aangevuld met twee externe vertrouwenspersonen van het GIMD.

Meldingen en klachten in 2024

In 2024 zijn 23 eerste gesprekken gevoerd door de vertrouwenscommissie, met in sommige gevallen vervolggesprekken of doorverwijzingen. Hiervan betroffen 19 gesprekken melders die voor zichzelf opkwamen (9 medewerkers en 10 studenten), terwijl 3 meldingen afkomstig waren van derden die ongewenst gedrag signaleerden.

De meest voorkomende meldingen betroffen:

- » Psychosociale omstandigheden (9);
- » Gesprekken/informatieverstrekking (8);
- » Verbale agressie (3);
- » Discriminatie (3);
- » Seksuele intimidatie (2);
- » Pesten, stalking, fysieke agressie en ongewenste intimiteit (elk 1 of 2 meldingen).

Daarnaast zijn er 6 meldingen bij de externe vertrouwenspersonen van het GIMD gedaan.

Vooruitblik en aanbevelingen

De fusie tussen Drenthe College en Terra brengt een kans om de vertrouwensstructuren beter op elkaar af te stemmen en samenwerking te versterken. Op dit moment functioneert DC nog met een eigen vertrouwenscommissie; er is al een eerste overleg geweest met Terra om afstemming te zoeken.

Voor de toekomst wordt geadviseerd:

- » **Meer bekendheid en zichtbaarheid** van de vertrouwenspersonen door o.a. vernieuwde flyers, posters en digitale communicatie;
- » **Scholing en professionalisering** van vertrouwenspersonen, waaronder verplichte trainingen voor nieuwe medewerkers over gewenst gedrag;
- » **Vergroten van samenwerking met Terra** om een eenduidig en effectief vertrouwensbeleid te realiseren binnen DCTerra;
- » **Ondersteuning van leidinggevendenden** in hun rol bij het signaleren en aanpakken van ongewenst gedrag.

Drenthe College heeft in 2024 een actieve en betrokken vertrouwenscommissie gehad, die een belangrijke bijdrage heeft geleverd aan een sociaal veilige leer- en werkomgeving. In 2025 zal verder gewerkt worden aan de integratie van beleid en structuren binnen DCTerra.

5.6 Diversiteit en inclusie

DCTerra heeft diversiteit en inclusie hoog in het vaandel staan. We besteden veel aandacht aan bewustwording over culturele verschillen. Dit gebeurt op allerlei manieren. In beleid, in de vorm van professionalisering van docenten, tijdens lessen, in de contacten met de partners in de regio en tijdens momenten dat er ook landelijk aandacht voor wordt gevraagd. Diversiteit en inclusie zijn geen losstaande componenten maar een integraal onderdeel van alles wat we doen. We willen het beter integreren in ons onderwijs. Daarom hebben we dit jaar een D&I-team gevormd, waarmee we hopen het aantal D&I-professionals te verhogen, zodat elke regio dezelfde aandacht hieraan kan besteden.

De uitkomsten van de evaluatie Passend Onderwijs hebben geleid tot een 'Werkagenda naar inclusiever onderwijs' voor het vo en mbo. Alle opleidingen en vestigingen werken daarin samen, met 2035 als stip op de horizon. Inclusiever onderwijs houdt in dat leerlingen en studenten mét en zonder ondersteuningsbehoefte vaker dichtbij huis naar dezelfde school gaan en zich samen ontwikkelen in een rijke leeromgeving.

In voorbereiding op de fusie tussen Drenthe College en Terra brachten we de overeenkomsten en verschillen in kaart qua studentenbegeleiding. Op basis daarvan én van relevante wet- en regelgeving en ontwikkelingen kwamen we tot een aantal bouwstenen voor nieuw gezamenlijk beleid. Eind 2024 maakten we een begin om het nieuwe beleid vorm te geven.

De bouwstenen zijn:

- » Integrale leerling- en studentbegeleiding, van instroom tot uitstroom naar werk of een vervolgopleiding;
- » Inclusiever onderwijs. Alle leerlingen en studenten hebben recht op gelijke kansen in de ontwikkeling van hun talenten. Hierbij gaat het niet alleen om het behalen van een diploma maar ook om de ontwikkeling tot wendbare volwassene. We streven ernaar dat iedere leerling of student naar eigen wensen en mogelijkheden kan participeren in de samenleving. Docenten herkennen factoren die daarvoor een belemmering vormen en weten hoe zij die kunnen (laten) wegnemen;
- » Begeleiding met, dichtbij en rondom de student, zoveel mogelijk binnen het reguliere onderwijs en vanuit het onderwijsteam. Wanneer de ondersteuningsbehoefte de mogelijkheden van het onderwijsteam overschrijdt, wordt de tweede lijn betrokken;
- » Concentratie tweedelijns begeleiding in het Student Succes Centrum (SSC). Het SSC is geen centrale voorziening, maar heeft het karakter van een menukaart met verschillende vormen van specialistische begeleiding. De ondersteuning wordt op DCTerra-niveau

aangestuurd en waar mogelijk op of nabij een locatie georganiseerd. In 2024 is een start gemaakt met het inrichten van het SSC. Naar verwachting is het SCC eind 2025 helemaal operationeel.

Concrete activiteiten:

Professionalisering

» Dialoog onder Druk

Alle Terra-medewerkers zijn uitgenodigd om deel te nemen aan deze trainingen, gericht op het verbeteren van communicatievaardigheden onder stressvolle omstandigheden;

» Cultuursensitief onderwijs

Door middel van deze training ontwikkelen docenten de benodigde competenties, vaardigheden en kennis om culturele verschillen in de klas te herkennen, en het voorkomen van cognitieve denkfouten.

Workshops studenten

» De Gekleurde Bril

Eerste- en tweedejaars agro studenten uit Groningen hebben deelgenomen aan de sessie de Gekleurde Bril van het Discriminatiemeldpunt Groningen, gericht op bewustwording van discriminatie en diversiteit;

» Interculturele communicatie

Deze workshop wordt aangeboden aan alle opleidingen en geeft studenten inzicht in andere culturen en biedt praktische handvatten om hierop te anticiperen binnen de school, tijdens stages en in de samenleving.

Evenementen en Participatie

» Pride Walk Groningen

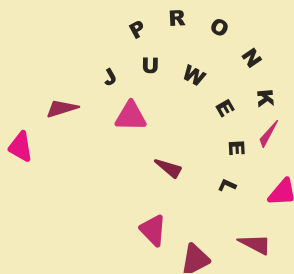
Terra ondersteunt deze jaarlijkse gebeurtenis met een Roze Tractor. Ook het CvB en de directeur Innovatie doen mee. Student Anouk heeft haar Spoken Word voordragen tijdens de walk;

» Paarse vrijdag

Een voorlichting aan medewerkers van DCTerra over genderidentiteit door filosoof Annemie Halsema, hoogleraar aan de Leidse universiteit en Marein Zwama, programmamanager Gender bij het Humanistisch Verbond;

» Ketu Koti

Maritha Kitaman heeft tijdens de Ketu Koti-viering een indrukwekkende presentatie gegeven aan medewerkers en studenten van DCTerra in aanwezigheid van het College van Bestuur over het slavernijverleden. Deze gebeurtenis heeft ook aandacht gekregen van RTV Drenthe. Kitaman kreeg in 2023 een onderscheiding voor haar inzet om de nalatenschap van de Afrikaans-Surinaamse cultuur;



Collegetour over diversiteit en inclusie

Hoe het slavernijverleden nog nawerkt in het heden, hoe stagediscriminatie voelt en vooral: hoe nodig het is dat iedereen erbij hoort en zichzelf kan zijn. Dat stond centraal tijdens een Collegetour-sessie voor studenten en docenten van DCTerra, Alfa-college en Noorderpoort. Op 24 juni 2024 gingen ze in gesprek met elkaar en met onderwijsminister Dijkgraaf, staatssecretaris Van Huffelen (kinderopvangtoeslagen) en staatssecretaris Van Ooijen (jeugdzorg). De discussies maakten verschillende perspectieven invoelbaar.

“Het slavernijverleden is een stukje geschiedenis waar de meningen enorm over verschillen. Interessant om mee te krijgen hoe mensen tegenover elkaar kunnen staan. Iedereen kon zeggen wat hij dacht, maar ik zag wel dat bepaalde meningen gevoelens naar boven haalden. Dat hoeft geen reden te zijn om je mening te veranderen, maar je kunt je woordgebruik misschien wat aanpassen zodat je rekening houdt met de gevoelens van de ander.” Aan het woord is Mirzal, tweedejaars student Veva Niveau 3. Hij zat bij de sessie met Alexandra van Huffelen. Zo met elkaar in gesprek gaan maakt veel meer duidelijk dan een geschiedenisles op school, vindt hij. “Als je van iemand hoort wat de voorouders hebben meegemaakt, dan voel je de emoties bovenkomen.”

DCTerra-docent Mehmet Simsek woonde de sessie met Robert Dijkgraaf bij. “Dijkgraaf stelde zich toegankelijk en kwetsbaar op. Hij vroeg onder andere naar ervaringen over stagediscriminatie. Uit de verhalen van studenten werd duidelijk dat ook DCTerra, Noorderpoort en Alfa-college daarmee te dealen hebben.” Zijn collega Marjan Nijenbanning: “Na afloop van Collegetour gaven studenten aan: het heeft me de ogen geopend, we moeten anders met cultuur en diversiteit omgaan. Ze zagen dat er zoveel meer perspectieven zijn dan die van henzelf. Via beleid en activiteiten werken we aan bewustwording.”

» Collegetour Slavernijverleden

Op deze dag zijn voormalig minister Dijkgraaf, staatssecretaris Van Ooijen en staatssecretaris Alexandra van Huffelen in gesprek gegaan over het slavernijverleden met 60 DNA-studenten;

» Diversity Day

Alle regio's van DCTerra zijn voorzien van een wit panoramadoek waarop medewerkers en studenten hun unieke waarden, kenmerken en talenten konden opschrijven. In Assen is deze activiteit ook bezocht door wethouder Jan Broekema.

Intern

- » Drenthe College en Terra hebben in november hun visies op diversiteit en inclusie samengevoegd tot één gezamenlijk beleid, waaraan concrete doelen zijn gekoppeld;
- » Gesprekken zijn gaande over het oprichten van een Gender and Sexualities Alliance (GSA) netwerk in samenwerking met DCTerra, Noorderpoort en Alfa-college.

Samenwerking externen

- » SBB-medewerkers zijn getraind in interculturele communicatie om beter aansluiting te vinden bij eventuele problemen die zich kunnen voordoen op stageplekken;
- » We nemen deel aan het landelijk Stagepact-klankbord om input en kennis te delen over het aanpakken van stagediscriminatie;
- » Regelmatig worden werkveldbijeenkomsten georganiseerd waarin praktijkbegeleiders voorlichting krijgen over culturele verschillen op de werkvloer.

5.7 Specifiek binnen het vo

Aanmelding en toelating

Al onze vestigingen investeren in goede contacten met het basisonderwijs. In 2024 is er landelijk voor het eerst gestart met de centrale aanmeldweek voor het vo. Zo is de eindtoets po veranderd in de doorstroomtoets en leerlingen uit groep 8 maken die vanaf dit schooljaar (2024-2025). In de centrale aanmeldweek (25 tot en met 31 maart) melden ze zich aan bij het voorgezet onderwijs. Hierdoor maken leerlingen met en zonder bijgesteld schooladvies even veel kans op een plek op de school van hun voorkeur. En op het voor hen best passende niveau.

Voor onze vo-vestigingen betekent de invoering van de doorstroomtoets een wijziging van de interne werkprocedures:

- » Alle vestigingen werken vanaf dit schooljaar met het digitale aanmeldsysteem Leerlinq waarbij er gekozen is voor één aanmeldformulier;
- » Vestigingen hebben hun eigen intakeprocedure opnieuw ingericht rondom de aanmeldweek (zes weken na aanmelding moeten de leerlingen bericht hebben of ze wel of niet kunnen worden geplaatst).

Bij de start van het schooljaar 2024 zagen we een kleine teruggang in het aantal leerlingen (krimp van minder dan een procent ten opzichte van schooljaar 2023-2024). De afgelopen jaren zagen we deze daling als gevolg van de demografische krimp al aankomen, maar groeiden we nog licht.

Overgangsportfolio

In Zuidwest Drenthe is een pilot gestart met een overgangsportfolio voor de doorstroom vo-mbo. Alle vo-scholen in deze regio, inclusief het speciaal- en praktijkonderwijs, hebben zich aan de pilot verbonden. Er is gekozen voor Paspoort voor Succes, dat ontwikkeld is door de regio IJssel-Vecht (Zwolle en omgeving), omdat veel vo-leerlingen naar Zwolle trekken voor een beroepsopleiding. Het uitgangspunt is dat het voor jongeren niet moet uitmaken of ze binnen of buiten hun woonregio gaan studeren.

Na de zomervakantie maakten decanen en mentoren van het vo kennis met Paspoort voor Succes. Ondertussen is het volop in gebruik. Een kleine 1000 examenkandidaten gaat het digitale portfolio vullen. De leerlingen zijn er zelf eigenaar van en beslissen zelf wat ze willen laten zien tijdens de aanmeld- en intakeprocedure op het mbo. De komende jaren wordt gekeken hoe dit kan bijdragen aan een goed gemotiveerde studiekeuze en een betere begeleiding op het mbo.

Op weg naar inclusiever onderwijs

Als Terra vo hebben we in 2024 een kader en stappenplan 'Route naar inclusiever onderwijs' vastgesteld waarin onze visie is opgenomen:

Door het hebben van hoge positieve verwachtingen van alle leerlingen kunnen we inclusiever onderwijs mogelijk maken en kansengelijkheid creëren - dit vraagt een ongelijke behandeling. Ons groene onderwijs is een krachtig middel om dit mogelijk te maken. Het continue ontwikkelen en verbeteren van de basisondersteuning in de klas staat daarbij de komende jaren bij Terra centraal - ondersteund door onderzoeken, observaties adviezen en interventies vanuit kwaliteitszorg en het ondersteuningsteam. Het startpunt en de potentie kunnen per vestiging verschillen.

Er is een gezamenlijk theoretisch-praktisch kader afgesproken van waaruit gewerkt wordt. Vanuit de ambities in het schoolplan werken we stapsgewijs aan de vormgeving van inclusiever onderwijs, waarbij het werken vanuit de context - de klas/ groep - en niet het individu centraal staat.

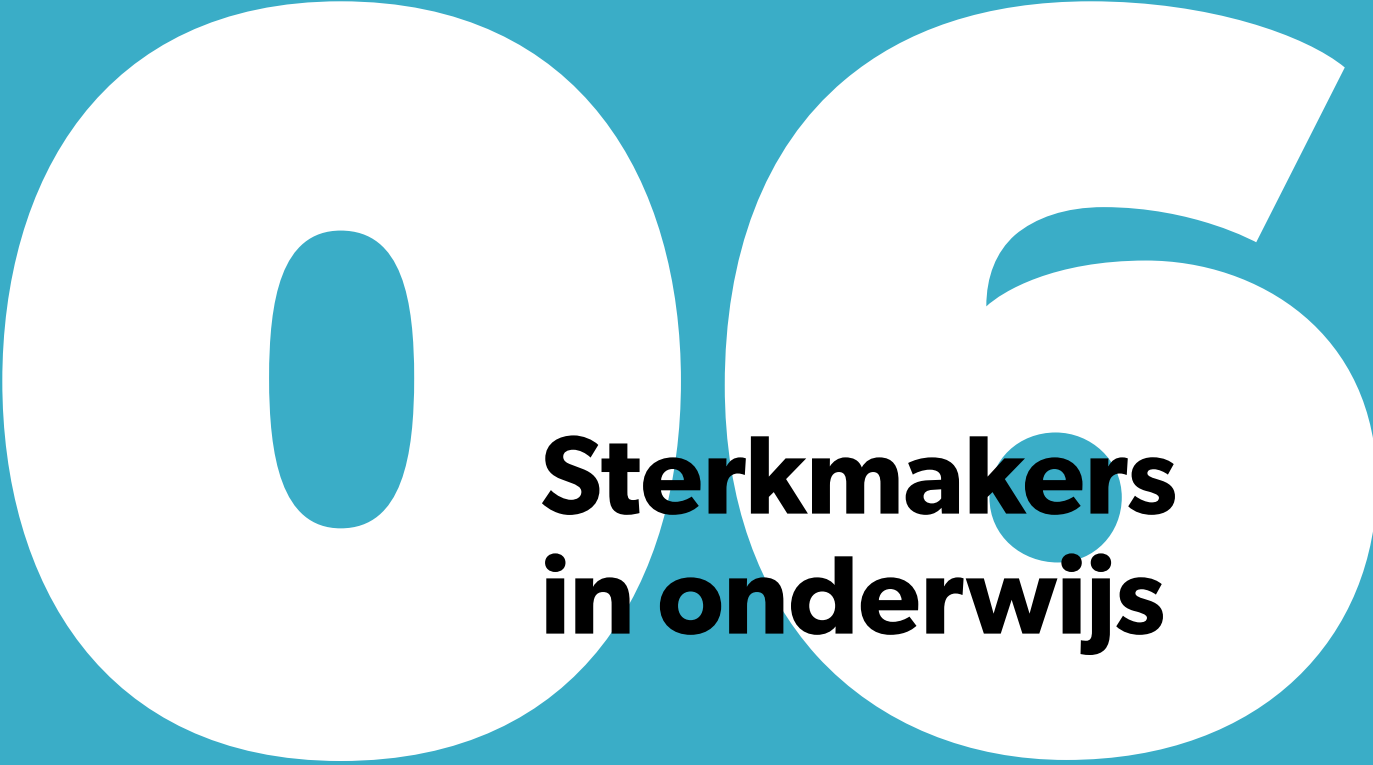
We hebben gezamenlijk beleid en protocollen geactualiseerd en waar nodig ontwikkeld en vastgesteld, waaronder Instroombeleid vo-vo, het Protocol informatievoorziening ouders, en het Protocol medicijnverstrekking en medisch handelen.

We hebben een leer-netwerk van ondersteuningscoördinatoren en orthopedagogen opgezet dat drie keer per jaar bij elkaar komt. De deelnemers leren van elkaar door ervaringen en aanpakken te delen en nieuwe landelijke kaders en regelgeving te vertalen naar de dagelijkse praktijk.

Het vormgeven van inclusiever onderwijs kunnen we niet alleen. Daarom trekken we als Groene vo-vestigingen intensief met elkaar op. We doen samen, wat samen kan. Ook maakt elke vestiging deel uit van een regionaal samenwerkingsverband Passend onderwijs waarin met de andere scholen afstemming plaatsvindt over het aanbod.

Voor een inclusieve leeromgeving is ook de samenwerking met gemeenten en partners in de jeugdzorg belangrijk. Dit krijgt op steeds meer scholen vorm en vraagt investeringen om elkaars wereld te leren kennen, elkaars taal te leren spreken en tot goede samenwerkingsafspraken te komen. Allemaal met als doel om ervoor te zorgen dat de kernelementen van de inclusieve leeromgeving aanwezig zijn (zoals beschreven in het beleidskader 'met elkaar voor alle jongeren en kinderen - werken aan een inclusieve leeromgeving' - Ministerie van OCW - 19 april 2024):

- » Iedereen is welkom, ontwikkelt zich en hoort erbij (cultuur);
- » Er is een goede ondersteuning voor iedereen (praktijk);
- » Alle kinderen participeren en leren (praktijk).



Sterkmakers in onderwijs

Onderwijs vormt het hart van alles wat we doen bij DCTerra. Het succes van onze leerlingen en studenten is daarbij de belangrijkste graadmeter. Daarom werken we elke dag aan uitdagend, toekomstgericht en contextrijk onderwijs, waarin zij hun talenten ontdekken en maximaal tot ontwikkeling komen.

In dit hoofdstuk presenteren we de onderwijsresultaten van het afgelopen jaar. Deze weerspiegelen niet alleen de inzet van onze leerlingen en studenten, maar ook de kracht van onze onderwijsaanpak.

Met een sterke focus op begeleiding, flexibiliteit en contextrijk leren sluiten we steeds beter aan op de wensen van onze leerlingen en studenten, en op de behoeften van de regio. Zo blijven wij bouwen aan de kwaliteit van ons onderwijs en de toekomstkansen van iedereen die bij ons leert.

6.1 Onderwijsrendementen en aanvullende kwaliteitsgegevens

6.1.1 Onderwijsresultaten vo

De onderstaande tabel geeft de onderwijsresultaten in 2024 weer. Alle resultaten liggen boven de norm van de Inspectie van het Onderwijs.

	Assen	Eelde	Emmen	Meppel	Oldekerk	Winsum	Wolvega
Onderwijspositie	1,07%	5,82%	-1,44%	1,50%	9,09%	- 4,a07%	4,98%
Onderbouwsnelheid	99,41	99,05%	98,20%	97,08%	100,00%	99,54%	98,66%
Bovenbouwsucces basis	94,57%	97,47%	95,71%	95,73%	96,53%	95,69%	96,39%
Bovenbouwsucces kader	93,95%	93,40%	91,67%	91,75%	92,99%	93,81%	90,82%
Bovenbouwsucces gemengde leerweg	97,12%	94,06%	91,85%	93,76%	96,46%	93,77%	95,80%

Figuur 7: Onderwijsresultaten 2024 vo per regio

Toelichting

Onderwijspositie: positie in leerjaar 3 ten opzichte van basisschooladvies;

Onderbouwsnelheid: percentage onvertraagde studievoortgang in leerjaar 1 en 2;

Bovenbouwsucces: percentage onvertraagde studievoortgang vanaf leerjaar 3 per leerweg.

De indicator gemiddeld examencijfer is in 2024 door de Inspectie niet meegenomen in de beoordeling als gevolg van de coronamaatregelen.

6.1.2 Rendement Entree

De onderwijsinspectie beoordeelt de onderwijsresultaten aan de hand van het percentage van de ingeschreven Niveau 1-studenten dat een diploma behaalt en/of doorstroomt naar het volgende cursusjaar ten opzichte van het percentage studenten dat (on)gediplomeerd de instelling verlaat. De inspectie hanteert geen normen voor de rendementen van Entree. Zijn er relatief grote afwijkingen ten opzichte van het landelijke beeld, dan is dat voor de inspectie aanleiding voor een gesprek.

Het percentage studenten dat binnen Terra doorstroomt met of zonder diploma ligt lager dan landelijk. Daarentegen ligt het percentage studenten dat de opleiding verlaat met diploma fors hoger dan het landelijk gemiddelde. Het percentage studenten dat de instelling verlaat zonder diploma ligt een fractie boven het landelijk gemiddelde.

Voor Drenthe College is het percentage studenten dat met een diploma binnen DC doorstroomt gestegen in de periode 2021-2024. De voorgaande schooljaren

Indicatoren								
	Drenthe College			Terra			Landelijk	
	19-22	20-23	21-24*	19-22	20-23	21-24**	19-22	20-23
N (aantal studenten ingeschreven op 1-10 als totaal betreffende drie jaren)	849	829	772	172	153	172	--	--
% studenten ingeschreven op 1-10 betreffende jaar / drie jaren	3,6%	3,6%	--	--	--	--	3,2%	3,2%
% studenten dat nog in instelling is op 1-10 volgend jaar met diploma	33,8%	33,8%	37,56%	24,9%	27,5%	30,8%	35,7%	34,8%
% studenten dat nog in instelling is op 1-10 volgend jaar zonder diploma	21,6%	19,8%	13,47%	8,1%	8,5%	8,7%	19,3%	19,5%
% uit de instelling gestroomde studenten met diploma	22,5%	23,9%	22,67%	46,8%	43,8%	40,7%	26,8%	26,1%
% uit de instelling gestroomde studenten zonder diploma	22,1%	22,6%	26,30%	20,2%	20,3%	19,8%	18,2%	19,6%

Figuur 8: De gemiddelde cijfers van de Entree-opleiding over drie jaar, ten opzichte van mbo landelijk.
*Voorlopige Drenthe College cijfers / **Voorlopige Terra cijfers

laten geen grote afwijkingen van de landelijke trend zien. Het percentage studenten zonder diploma dat nog in de instelling is op 1 oktober van het volgend jaar neemt af. Het percentage studenten dat de instelling met een diploma verlaat, is constant over de jaren en ligt net onder het landelijk gemiddelde. Uitstroom zonder diploma neemt toe en ligt voor voorgaande jaren net boven het landelijk gemiddelde.

6.1.3 Rendement mbo Niveaus 2-4

Het jaar-, diploma- en startersresultaat betreft het rendement voor Niveau 2-4. Onderstaande grafieken geven de resultaten weer ten opzichte van de landelijke trend, voor DC en Terra. Het betreft de gemiddelden van één schooljaar.

De 'trend mbo' is voor 2024 nog niet bekend, aangezien deze cijfers pas in mei/juni 2025 definitief zijn.

De voorlopige cijfers voor 2024 komen uit onze eigen managementsystemen. Uit de grafieken is af te lezen dat de trend zowel voor Terra als Drenthe College in 2024 stijgend lijkt te zijn op alle drie de indicatoren. De trend van de voorgaande jaren is redelijk stabiel en overwegend licht stijgend. Op alle drie de indicatoren scoren Terra en Drenthe College rond of een fractie onder de landelijke trend.

Aanvullende kwaliteitsgegevens mbo

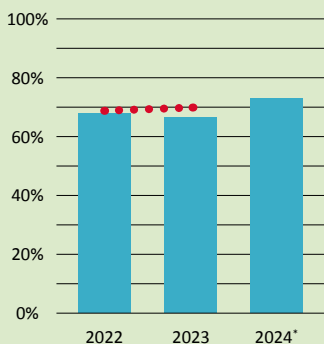
De Benchmark mbo (versie juli 2024) geeft naast bovenstaande rendementen aanvullende kwaliteitsgegevens, waaronder de onderdelen Kwalificatiewinst en Opstroom.

Kwalificatiewinst

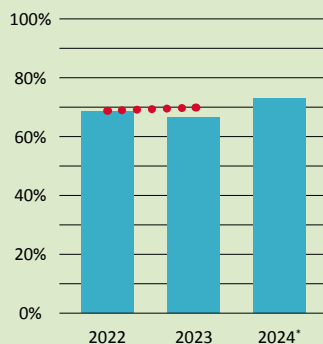
Kwalificatiewinst is het verschil tussen het behaalde diplomaniveau in het mbo en het niveau van vooropleiding in het vo.

DRENTH COLLEGE

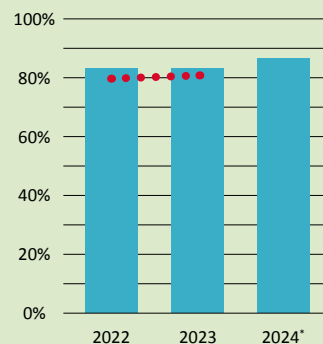
Jaarresultaat



Diplomaresultaat

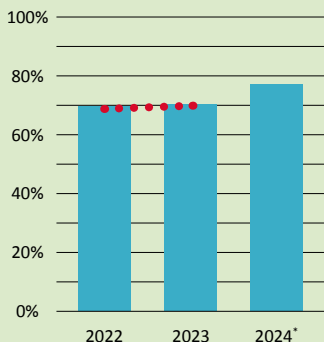


Startersresultaat

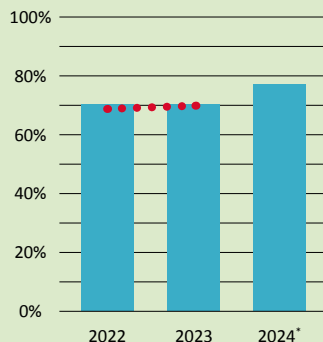


TERRA

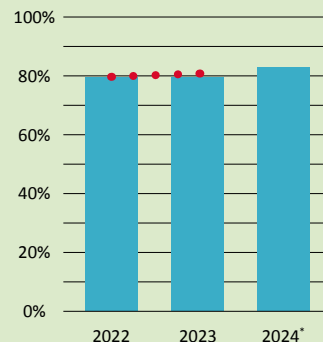
Jaarresultaat



Diplomaresultaat



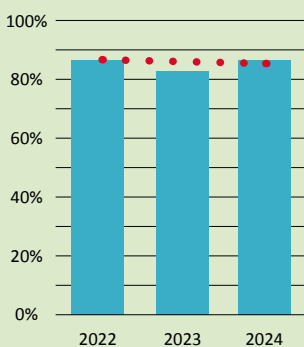
Startersresultaat



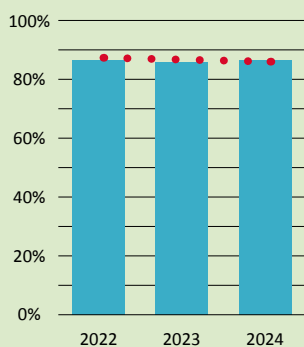
Bron: Benchmark mbo juli 2024. Aangevuld met voorlopige cijfers*
 Figuur 9: Jaar- diploma en startersresultaat

• • • • • trend mbo

DRENTHE COLLEGE Kwalificatiewinst

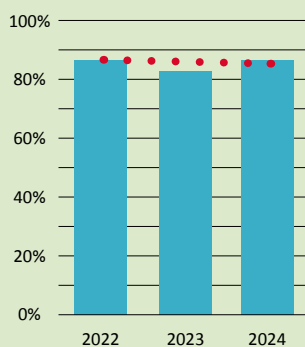


TERRA Kwalificatiewinst

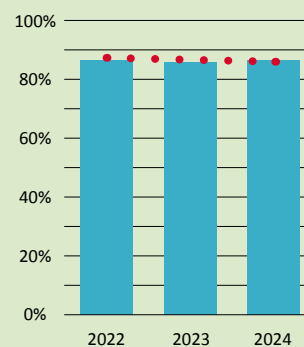


Bron: Benchmark mbo juli 2024
 Figuur 10: Kwalificatiewinst ten opzichte van mbo landelijk

DRENTHE COLLEGE Opstroom



TERRA Opstroom



Bron: Benchmark mbo juli 2024
 Figuur 11: Opstroom ten opzichte van mbo landelijk

In de afgelopen jaren scoort Terra net onder of - zoals te zien in 2022-2023 - gelijk aan de landelijke trend op het gebied van kwalificatiewinst. Drenthe College scoort volgens de landelijke trend.

Opstroom

Er is sprake van opstroom wanneer een student het volgende jaar in de instelling op een hoger mbo-niveau staat ingeschreven dan het voorgaande jaar. Opstroom wordt berekend over de doorstroompopulatie.

Terra scoort ruim onder de landelijke trend. Wel is er de afgelopen jaren sprake van een opgaande lijn, waarbij de landelijke percentages een dalende trend laten zien evenals Drenthe College.

6.1.4 Onderwijsresultaten Vavo

Voor het Vavo-mbo geven we de opbrengstgegevens van de drie schooljaren, van 2020-2021 en 2021-2022 en 2022-2023.

Aantal deelnemers examenjaren 2021-2023

Het aantal deelnemers aan de examens in 2021 tot en met 2023 is bepaald door de optelsom van het aantal kandidaten met de uitslag 'geslaagd', 'cum laude

geslaagd', 'gezakt' en 'deelcertificaat'. Na een afname van het aantal deelnemers in examenjaar 2021 (als gevolg van het hogere slagingspercentage in het vo, omdat in schooljaar 2019-2020 vanwege corona de zak-/slaagregeling werd aangepast) waren er in 2022 weer meer examenleerlingen. Dat was het geval bij zowel bij Vavo-havo als bij Vavo-vwo. In 2023 daalde het aantal deelnemers bij Vavo- havo. Vavo-vwo had eenzelfde aantal deelnemers als het voorgaande jaar.

In 2022-2023 daalde het aantal inschrijvingen voor Vavo-havo. Dit is gedeeltelijk te verklaren door de aanpassingen die in het centraal examen van 2022 zijn doorgevoerd als gevolg van de coronamaatregelen, wat resulteerde in een hoger slagingspercentage.

SE-cijfer minus CE-cijfer alle vakken 2021-2023

Als het berekende driejaargemiddelde kleiner of gelijk is aan 0,50 wordt dit aangeduid als 'gering verschil'. Is het driejaargemiddelde groter dan 0,50 dan is de aanduiding 'groot verschil'. Is het verschil groter dan 1,00 dan is er sprake van een 'zeer groot verschil'. Alleen de kwalificatie 'gering verschil' wordt als voldoende beschouwd.

	Landelijk (gem)*	Drenthe College	Landelijk (gem)*	Drenthe College
Opleiding	Vavo-havo	Vavo-havo	Vavo-vwo	Vavo vwo
2020-2021	155	142	75	11
2021-2022	191	160	103	18
2022-2023	191	147	107	19

*Landelijk gemiddelde per Vavo-instelling; er zijn 29 instellingen met Vavo-opleiding.
 Figuur 12: Het aantal deelnemers aan examens 2021-2023 bij Drenthe College ten opzichte van landelijk.

brin	Landelijk	25PW	Landelijk	25PW
naam_instelling		Drenthe College		Drenthe College
opleiding	Vavo- havo	Vavo-havo	Vavo-vwo	Vavo-vwo
gemiddeld_vershil_SECE_2020-2021	-0,09	-0,09	0,24	0,13
gemiddeld_vershil_SECE_2021-2022	-0,11	-0,01	0,25	0,35
gemiddeld_vershil_SECE_2022-2023	-0,14	-0,18	0,20	0,04
driejaargemiddeld_vershil_SECE_2021_2023	-0,11	-0,10	0,23	0,17

Figuur 13: SE-cijfer minus CE-cijfer alle vakken 2021-2023, ten opzichte van Vavo landelijk.

brin	Landelijk	25PW	Landelijk	25PW
naam_instelling		Drenthe College		Drenthe College
opleiding	Vavo- havo	Vavo-havo	Vavo-vwo	Vavo-vwo
percentage_voldoendes_CE_2020-2021	69,60%	74,55%	64,85%	61,90%
percentage_voldoendes_CE_2021-2022	66,64%	64,33%	64,28%	80,77%
percentage_voldoendes_CE_2022-2023	69,69%	71,11%	66,25%	75,00%
driejaargemiddeld_voldoendes CE_2021_2023		69,72%		73,42%

Figuur 14: Percentage voldoende voor alle vakken van het CE 2021-2023 ten opzichte van Vavo landelijk.

Kernvakken 2021-2023	Nederlands	Engels	wiskunde a	wiskunde b	wiskunde c
Vavo-havo					
gemiddeld cijfer 2020-2021	6,08	6,93	6,51	7,38	
gemiddeld cijfer 2021-2022	5,99	7,23	6,15	6,46	
gemiddeld cijfer 2022-2023	6,31	7,00	6,32	7,10	
Vavo-havo					
gemiddeld cijfer 2020-2021	6,13	7,47	5,78	5,45	
gemiddeld cijfer 2021-2022	6,10	6,68	6,68	6,88	
gemiddeld cijfer 2022-2023	5,67	7,47	7,71	6,24	

Figuur 15: Gemiddeld cijfer van het centraal examen van de kernvakken 2021-2023 Drenthe College

Het verschil tussen het schoolexamen (SE) en het centraal examen (CE) is relatief gering en blijft binnen de gestelde norm. Een duidelijke verklaring voor de toename of afname van het verschil tussen SE en CE is lastig te geven. Wat wel duidelijk is, is dat het centraal examen van 2023 het eerste examen was dat we weer zonder de extra coronamaatregelen konden afnemen. Dat schooljaar waren er geen speciale regelingen meer, zoals extra herkansingen of het wegstrepen van een vak.

Daarnaast werd in 2023 een hogere N-term toegepast, wat de moeilijkheidsgraad van het centraal examen verhoogde. De N-term is een variabele die bij alle eindexamenvakken wordt gebruikt om de moeilijkheidsgraad van een examen te compenseren. N-term

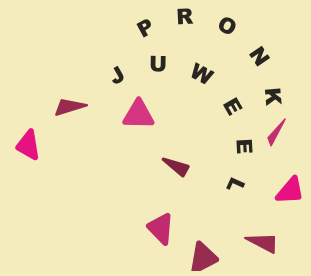
staat voor 'normeringsterm'. Bij het opstellen van een eindexamen wordt geprobeerd om een examen te maken dat vergelijkbaar is met voorgaande jaren qua moeilijkheid.

De nasleep van de coronamaatregelen en de kleinere klassen op het vwo kunnen de prestaties positief hebben beïnvloed, met afname van het verschil tussen SE en CE tot gevolg.

Percentage voldoende voor alle vakken van het CE 2021-2023

Deze indicator geeft het percentage voldoende weer voor het centraal examen. De leerling heeft een voldoende voor een vak van het centraal examen wanneer de score groter of gelijk is aan 5,5.

'Hoe zou de wereld eruitzien zónder mbo'ers?'



Ruben van Dekken (17) en Sophie Ellens (24) dragen hun titel 'mbo-ambassadeur' met trots. Twee totaal verschillende studenten met totaal verschillende achtergronden en opleidingen, maar met dezelfde missie: laten zien hoe leuk en belangrijk het mbo is!

Ruben van Dekken is eerstejaars student Handhaving, Toezicht en Veiligheid niveau 3 in Assen. Als hij over zijn opleiding vertelt, kun je zijn passie bijna voelen: 'Ik vind het geweldig om mensen te helpen, en ik hou ook van spanning en afwisseling. In moeilijke situaties waarin anderen liever een stapje terug doen, zet ik juist twee stappen naar voren.'

Ruben koos na de havo heel bewust voor deze mbo-opleiding: 'Ik wil uiteindelijk bij de politie, deze opleiding bereidt me daar goed op voor. Je leert hoe je met mensen moet omgaan, die vaardigheden kun je ook buiten je vakgebied gebruiken.'

Mentale weerbaarheid

De meeloopochtenden met een boa door Assen en de praktijkvakken waarbij hij beroepscompetenties leert, vindt hij het leukst: 'Fysieke vorming op de atletiekbaan, les in mentale weerbaarheid in de dojo. Ik blijf sowieso altijd hartstikke rustig. Als je mij over de zeik krijgt, dan heb ik óf een slechte dag, óf je hebt heel goed je best gedaan.'

Voor de ambassadeursverkiezingen maakte Ruben indruk met een filmpje over zichzelf. Hij weet zich goed te presenteren, wat een must is voor mbo-ambassadeurs: je vertegenwoordigt immers je school én je opleiding.

Ruben: 'De sfeer op school is goed en gezellig. Het is een serieuze opleiding waarbij hard gewerkt wordt, maar er is ook ruimte voor een grapje. Alleen de communicatie kan hier en daar wat beter. Soms begint een les bijvoorbeeld een half uur later, en dan vergeet de docent het tegen ons te zeggen. Maar ik begrijp van oudere studenten dat dit al een stuk verbeterd is ten opzichte van voorgaande jaren.'

Beeldvorming

De schoolcarrière van Sophie Ellens had veel weg van een hindernisbaan. Toch staat de tweedejaars student bedrijfsleider/ondernemer Bloem, Groen & Styling niveau 4 nu stevig in haar schoenen. Als mbo-ambassadeur is ze voornemens om de negatieve beeldvorming rond het mbo op de schop te nemen.

Op de basisschool werd Sophie gediagnosticeerd met autisme, een stempel waar ze tot en met de middelbare school last van hield. 'Thuis kon ik mezelf zijn, maar op school was mijn autisme een tekortkoming.' Sophie maakte de havo niet af en ging een tijdje in de horeca werken. Daar ontdekte ze de positieve kant van haar autisme: 'Ik hoefde maar naar een willekeurige tafel met gasten te kijken om precies te weten wie wat had besteld en wie wat niet mocht eten.' Na verschillende banen te hebben gehad, ontdekte Sophie bij toeval haar huidige opleiding in Groningen. 'Ik hield altijd al van bloemen en kleuren, en ik ben heel creatief. Maar ik heb nooit geweten dat groenstylist een vák was dat je kon léren!' Ze zou wel wat aan de zichtbaarheid van haar opleiding willen doen: 'We moeten meer studenten trekken om het personeelstekort in de bloemenwinkels op te lossen.'

Maar liever nog gaat ze het stigma rond het mbo te lijf: 'Je moet beginnen bij de ouders van basisschoolleerlingen. Die hebben vaak een vooroordeel over mbo'ers, dat zie je terug in woorden als 'laagopgeleid' en 'afstromen'. Terwijl er juist een grote behoefte is aan mensen die een ambacht hebben geleerd. Denk maar eens na over deze vraag: hoe zou de wereld eruit zien zónder mbo'ers?'



Een driejaargemiddelde CE van $\geq 65\%$ leidt dan tot de kwalificatie 'boven de norm' en een driejaargemiddelde CE van $< 65\%$ geeft de kwalificatie 'onder de norm'. Het driejaargemiddelde voldoende voor het centraal examen ligt met 69,72% voor havo en met 73,42% voor vwo ruim boven de norm van 65%.

Na een afname in het percentage voldoende in 2022 bij Vavo-havo, was er in 2023 een duidelijke toename. Bij Vavo-vwo nam het percentage voldoende in 2023 af ten opzichte van 2022, maar met 75% ligt het nog wel duidelijk boven het landelijk gemiddelde van 66,25%. De daling bij het vwo heeft mogelijk te maken met het relatief kleine aantal leerlingen. Wanneer slechts een handvol leerlingen examen doet in een vak, heeft hun prestatie direct invloed op de gemiddelden. Bovendien heeft het cohort 2022-2023 het langst les gehad tijdens de coronaperiode, wat waarschijnlijk effect heeft gehad op de prestaties.

Gemiddeld cijfer kernvakken 2021-2023

Deze indicator geeft het gemiddelde cijfer weer van het centraal examen van de kernvakken (Nederlands, Engels, wiskunde a, wiskunde b, wiskunde c, wiskunde algemeen) in de examenjaren 2021-2023. Het gemiddelde cijfer op het centraal examen wordt per vak berekend door het hoogste cijfer te nemen van de drie kansen (examen 1, examen 2 en examen 3).

Bij Vavo-havo was in 2023 het gemiddelde cijfer van het centraal examen van alle kernvakken voldoende. Het gemiddelde cijfer van de kernvakken Nederlands, wiskunde a en b steeg ten opzichte van 2022. We zien vooral een sterke stijging bij wiskunde b. Engels daalde in 2023 licht maar heeft nog een mooi gemiddeld cijfer van 7,00.

Bij Vavo-vwo waren in 2023 de gemiddelden van de cijfers voor de kernvakken Engels, wiskunde a en b voldoende. Nederlands had een gemiddeld cijfer van 5,67 en kwam na afronding op een 6. Wiskunde a steeg duidelijk 2023, de overige kernvakken daalden ten opzichte van 2022. Nederlands is een aandachtspunt. Er zijn geen landelijke cijfers gegeven.

6.2 Onderwijskwaliteit

Kwaliteitsbeleid vo

Het nieuwe kwaliteitsbeleid voor Terra vo: Kwaliteit zonder zorg(en) is in december 2023 vastgesteld. De kwaliteitszorgkalender is herijkt en het beleid voldoet aan de nieuwe eisen vanuit het inspectiekader. De volgende stap is om meer toe te werken naar een kwaliteitscultuur, zoals beschreven in de ambitie van het schoolplan: "Wij voeren periodieke gesprekken over onze onderwijskwaliteit. We gebruiken hierbij feedback vanuit verschillende perspectieven en

analyseren deze om vast te stellen waar we staan met betrekking tot de door ons geformuleerde ambities en doelstellingen". De kwaliteitszorgmedewerkers zorgen voor het ophalen van data en duiden van rapportages, zodat het gesprek over onderwijskwaliteit op basis van data gevoerd kan worden.

Wat opvalt is dat het gesprek nu nog met name gevoerd wordt tussen de afdelingsdirecteuren en de kwaliteitszorgmedewerker. Onze ambitie maakt dat we meer willen inzetten op het goede gesprek binnen de teams. Aan de hand van data maar ook de eigen observaties van docenten om te reflecteren op hun eigen handelen en zich te blijven ontwikkelen. Door middel van in het in kaart brengen van de basiskwaliteit (zie paragraaf 8.4.3) zetten we hier de eerste stapjes in.

Samenvoegen kwaliteitsbeleid Terra mbo en Drenthe College

In 2024 ontwikkelden we een nieuw kwaliteitsbeleid, waarbij we het beste van Terra en DC samenvoegden. Met als uitgangspunt: zicht krijgen op de eigen (onderwijs)kwaliteit.

Door regelmatig inzicht te krijgen in en te reflecteren op prestaties kunnen we niet alleen onze vaardigheden en kennis verbeteren, maar ook bijdragen aan de algehele groei van DCTerra. Het nieuw ontwikkelde handboek kwaliteitszorg beschrijft hoe deze zelfevaluatie en reflectie systematisch is georganiseerd, welke instrumenten we daarbij gebruiken en welke rol ieder daarin heeft. Voor de onderwijsteams zijn handreikingen ontwikkeld die ondersteunen bij de analyse van de onderwijsdata.

Audits vo

Audits door de centrale examencommissie
De centrale examencommissie is gestart met een interne audit op de standaard OP6. In 2024 is bij enkele vestigingen deze audit uitgevoerd. De overige vestigingen worden in 2025 ge-audit. Vestigingen ontvangen hun eigen rapportage.

Audits mbo

In najaar en winter 2023 zijn audits gedaan bij de opleiding Groene ruimte en Groenystyl rond het thema kwaliteitszorg. Op deze manier konden we ons goed voorbereiden op het inspectiebezoek van maart en april over hetzelfde thema. Uit de audit kwam naar voren dat de opleiding ontwikkelingen heeft gerealiseerd in de kwaliteitszorg - BOL is hierin verder is dan BBL. Met ingang van studiejaar 2024-2025 zijn deze twee teams samengegaan, waardoor hier meer eenduidig opgetrokken gaat worden.

De audit kwaliteitszorg bij Groenystyl laat mooie ontwikkelingen en kansen zien en hetzelfde geldt voor de audits van het Groene Lyceum en de DCTerra-brede

audit Studentbegeleiding en het Studenten Succes Centrum. Het beeld van deze drie audits komt grotendeels overeen met de verwachting. De rapportages van de audits werden opgeleverd begin 2024 en nemen we mee in de pdca-cyclus. De opleidingen die ge-audit zijn nemen de output mee in hun kwaliteitscyclus.

Onderzoeken van de onderwijsinspectie vo

De vestigingen van Terra vo zijn in 2024 niet bezocht door de inspectie.

Onderzoeken van de onderwijsinspectie mbo

Van 5 maart tot 2 april 2024 heeft de Inspectie herstelonderzoek uitgevoerd op bestuursniveau. Het betrof de standaard besturing, kwaliteitszorg & ambitie, met als indicatoren BKA1 Visie, ambities & doelen en BKA3 Evaluatie, verantwoording & dialoog.

De standaard is beoordeeld met een voldoende. De Inspectie constateerde dat het bestuur een visie heeft op de kwaliteit van het onderwijs, dat men ambities en doelen heeft opgesteld en hierop stuurt. Kwaliteitsdoelen en een kwaliteitscultuur worden gerealiseerd door bestuur en onderwijsteams, waardoor resultaten aan de basiskwaliteit voldoen. Systematische evaluatie en analyse vinden plaats, doelen worden gerealiseerd en er wordt verantwoording over afgelegd.

Ook vond herstelonderzoek plaats bij de opleidingen Hovenier Niveau 3 en alle hippische opleidingen Niveau 3 en 4 van Terra. De Inspectie constateerde dat het kwaliteitsdenken bij de opleidingen sterk is verbeterd. De opleidingen worden goed ondersteund door de stafdienst Onderwijs en kwaliteit. Verbeterpunten waren er ook: de kwaliteit van didactiek en pedagogiek bij de hippische opleidingen kan beter. Geconstateerd is dat er weliswaar aandacht voor is, maar de kwaliteit kan hoger. Hier moet de komende jaren aandacht aan besteed worden. Het studiesucces van de opleiding Vakbekwaam medewerker paardensport en -houderij bleek onvoldoende en voldoet daarmee niet aan de norm Niveau 3 studiesucces. Hiervoor kreeg Terra een herstelopdracht.

Een jaar na het verschijnen van het rapport, 4 juni 2024, deed de Inspectie bureauonderzoek naar de meest recente onderwijsresultaten en werd er gekeken of deze voldeden aan de norm. Men constateerde dat binnen de hippische opleidingen ingezette acties om de onderwijsresultaten te verbeteren, worden voortgezet. De onderwijsresultaten worden periodiek gemonitord en geanalyseerd.

Proeftuin Referentiewaarden

Vanuit een sterk besef van eigenaarschap heeft de mbo-sector toegewerkt naar een nieuwe systematiek voor het zorgen en borgen van kwaliteit: het referentiewaardenmodel. Het is van belang dat onderwijsinstellingen ermee oefenen, zodat sector-breed de hiervoor ontwikkelde kwaliteitsinstrumenten kunnen worden

geoptimaliseerd. Dit gebeurt in proeftuinen, onder begeleiding van het Kwaliteitsnetwerk mbo.

Vooruitlopend op de fusie hadden Terra en Drenthe College al een gezamenlijke proeftuin opgestart. Deze was gericht op de integratie van de kwaliteitszorgcyclus (pdca) en -instrumenten. Daarin kwamen ook aan bod de evaluatie van deelaspecten van de gezamenlijke interne kwaliteitscyclus en de verbinding met het referentiewaardenmodel mbo.

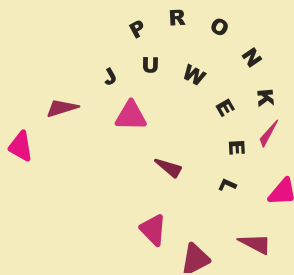
De proeftuin leidde tot de volgende onderzoeksvragen:

- » Wat is onze gezamenlijke visie op kwaliteitszorg?
- » Kunnen we een toolkit ontwikkelen met verschillende kwaliteitsinstrumenten, passend bij de diverse dilemma's/leervragen vanuit onderwijsteams en regiodirectie? Denk daarbij aan dialogische zelfevaluatie, audit, peer review en kwaliteitstafels;
- » Wat is nodig voor de implementatie van een dergelijke toolkit?
- » Zijn de huidige formats Teamplan en Zelfevaluatie up-to-date of zijn aanpassingen nodig, bijvoorbeeld aan nieuwe ontwikkelingen?
- » Hoe kan het referentiewaardenmodel opgenomen worden in de formats?

Om hier antwoord te kunnen geven hebben we binnen Terra en DC een aantal instrumenten van het referentiewaardenmodel getest:

- » In december 2023 vond de kwaliteitstafel CvB en regiodirecteuren plaats. Het doel was te komen tot een gezamenlijke visie op kwaliteitszorg. In voorjaar 2024 volgde de kwaliteitstafel met opleidingsmanagers en docenten van Terra en DC. Daar evalueerden we de huidige instrumenten/formats van de kwaliteitszorgcyclus. Ook werd er input opgehaald voor de nieuw te ontwikkelen DCTerra instrumenten/formats;
- » Verder hielden we een aantal peer reviews. Bij Terra gebeurde dat al 2023, tussen onderwijsteams van verschillende opleidingen onderling, en met een collega-onderwijsinstelling met eenzelfde opleiding. Leren van elkaar om het onderwijs te versterken was het doel en daarvoor gebruikten we een leervraag. Ook Drenthe College plande twee peerreviews, maar een ging wegens omstandigheden niet door. De andere werd omgezet in een dialogische zelfevaluatie en werd uitgevoerd bij het onderwijsteam Veva.

De ervaringen met de kwaliteitstafels, peerreviews en dialogische zelfevaluatie waren zeer positief en leverden waardevolle input op voor de deelnemende onderwijsteams. De verschillende kwaliteitsinstrumenten en bijbehorende formats zijn opgenomen in het handboek kwaliteitszorg, dat eind 2024 werd vastgesteld. Daarmee zijn de werkvormen van het referentiewaardenmodel nu opgenomen in de kwaliteitscyclus van DCTerra.



Introductie Veiligheidscampus Assen

Zo'n tweehonderd eerstejaars studenten van de opleidingen Beveiliger, Handhaver Toezicht en Veiligheid (HTV), Veiligheid en Vakmanschap (VeVa) van DCTerra en Integrale Veiligheidskunde (IVK) van Thorbecke Academie NL Stenden zetten 5 september Assen op stelten tijdens hun gezamenlijke introductie.

Gehuld in T-shirts met de logo's van beide onderwijsinstellingen en de tekst 'Veiligheidscampus' trokken de mbo- en hbo-studenten door de Drentse hoofdstad om 88 gekke opdrachten uit te voeren (Crazy 88) en daarmee zoveel mogelijk punten te scoren. Lars Wierenga, tweedejaars student VeVa Aankomend Onderofficier Niveau 3, hield als begeleider een oogje in het zeil: 'De eerstejaars moesten onder meer een foto maken van hun groepje samen met de burgemeester en allerlei sportieve uitdagingen volbrengen. De dag werd afgesloten in de Gouverneurstuin met de prijsuitreiking en een toespraak van de burgemeester.'

De gezamenlijke introductie vormde de aftrap voor het nieuwe studiejaar en voor de Veiligheidscampus Assen, het samenwerkingsverband tussen mbo en hbo dat als doel heeft de veiligheidsopleidingen goed in te bedden in Assen. Op mbo-niveau bestaat die samenwerking al langer: DCTerra, Noorderpoort en het Alfa-college trekken gezamenlijk op om als één mbo-aanbieder van veiligheidsopleidingen naar buiten te treden.

Doorlopende leerlijn

'De Veiligheidscampus is een heel mooi begin van meer samenwerking tussen mbo en hbo, en het realiseren van een doorlopende leerlijn voor studenten die een veiligheidsstudie doen', zegt Thijmen Komen, coördinator VeVa. Op de lange termijn zou het mooi zijn wanneer alle opleidingen samen onder één dak zitten: 'Want dan kunnen we vakinhoudelijk nog beter op elkaar aansluiten. Bovendien, hoe meer kennis wij als docenten hebben van wat er op veiligheidsgebied allemaal mogelijk is, hoe beter ons advies aan studenten.'

Thijmen stimuleert studenten actief om verder te kijken dan hun eigen opleiding: 'Hoe meer ze zien bij de burens, hoe meer ze gaan denken in mogelijkheden. We hebben een enorm breed aanbod aan veiligheidsstudies, maak daar als student gebruik van. Daardoor ben je straks ook breder inzetbaar en dus interessanter voor werkgevers. Een leven lang ontwikkelen, daar kun je niet vroeg genoeg mee beginnen.'

6.3 Keuzedelen

Binnen DCTerra heeft bijna elke opleiding een ruim aanbod aan keuzedelen die verrijkend of verdiepend zijn voor de studenten. Op locaties van DC kan een student kiezen uit een opleidingsaanbod, dat zijn veelal keuzedelen die verdiepend zijn, en uit een regio-aanbod, wat veelal verrijkend is. Elke student kan uit twee of meer keuzedelen kiezen. Afhankelijk van de opleiding gebeurt dit één of twee keer per schooljaar. De Terra-vestigingen bieden verrijkende en verdiepende keuzedelen en deze worden per vestiging bepaald. De student kiest een keer per jaar uit het aanbod.

DC bood in 2024 169 keuzedelen aan. Daarvan werden er uiteindelijk 238 gekozen. Dat dit er meer zijn, komt omdat studenten ook een keuzedeel kunnen kiezen dat niet door hun opleiding wordt aangeboden, of ze krijgen een vrijstelling op basis van een vorige opleiding. Het aantal keuzedelen stijgt elk jaar, zoals is weergegeven in figuur 16 (Keuzedelenmonitor SBB).

Van het aanbod is ongeveer een derde af te sluiten met een certificaat (35,2%), indien de student uitstroomt zonder diploma. Ook het aantal keuzedelen waarbij certificering mogelijk is stijgt elk jaar, zoals eveneens is weergegeven in figuur 16 (Keuzedelenmonitor SBB).

De BOL bood in 2024 151 keuzedelen, 195 werden er gekozen. De BBL bood er 109. De derde leerweg heeft vijftien keuzedelen. De meeste keuzedelen worden in Niveau 3 (132) en Niveau 4 (122) aangeboden. Het aanbod keuzedelen voor Niveau 1 en 2-studenten is minder groot. Niveau 2 heeft er vijftig, Niveau 1 drie (Keuzedelenmonitor SBB).

Het aanbod verschilt ook per opleiding. Opvallend is dat Zorg en Welzijn hoog scoort. Verzorgende IG biedt de meeste keuzedelen: 32. Ook de opleidingen tot (persoonlijk) Begeleider Maatschappelijke zorg hebben een groot aanbod: 26. Figuur 17 laat zien dat het aantal keuzedelen dat wordt aangeboden stijgt (Keuzedelenmonitor SBB).

Studenten hebben hun voorkeuren en dat resulteert in een duidelijke top 5, die verschillend is voor BOL en BBL. De top vijf van de BOL-studenten bestaat uit de algemene (verbredende) keuzedelen. De top vijf van de BBL-studenten is een mengeling van algemene en verdiepende keuzedelen. Dit is weergegeven in figuren 18 en 19 (Keuzedelenmonitor SBB).

In 2024 kreeg het inzichtelijk maken van de examinering van de keuzedelen veel aandacht. Elk team examineert de keuzedelen met vastgestelde examens. Doordat de verschillende branche-examencommissies zijn samengevoegd tot één examencommissie, ontbrak

voor de keuzedelen in eerste instantie een algeheel overzicht van vastgestelde examens en examenplannen. Inmiddels hebben we een inhaalslag gemaakt. De examencommissie heeft een overzicht van alle vastgestelde examens per keuzedeel. Ook wordt er gewerkt aan de bijbehorende examenplannen. Het proces rondom examinering wordt hiermee efficiënter ingeregeld.

In het tweede halfjaar van 2024 begonnen we DCTerra-breed met de synchronisatie van de processen rondom de keuze, roostering en afronding van de keuzedelen. Dit vraagt om nieuwe beleidskeuzes en deze zullen gemaakt worden in de loop van 2025.

6.4 Leerling- en studenttevredenheid

6.4.1. Leerling tevredenheid vo

Jaarlijks meten we de tevredenheid van onze leerlingen (figuur 20). Daarin komen de thema's tevredenheid, schoolklimaat en sociale veiligheid aan bod. De resultaten per vestiging en de vergelijking met landelijk is te zien op Vensters voor Verantwoording.

In zijn algemeenheid zien we een daling in de tevredenheid van onze leerlingen, waarbij we in sommige gevallen ook onder de benchmark scoren.

Onze vo-vestigingen maken elk een eigen analyse van de resultaten om te bepalen welke onderdelen zij met prioriteit oppakken om passende vervolgcacties in te zetten. Ook in de Terra-brede werkgroep is hier aandacht voor.

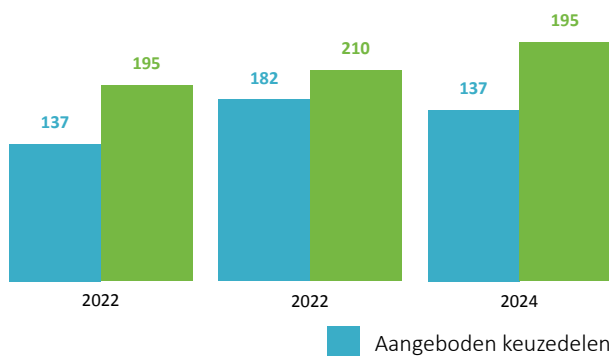
6.4.2. Studenttevredenheid mbo

Elke twee jaar onderzoeken we met behulp van de JOB-monitor hoe tevreden onze mbo-studenten zijn over hun opleiding en school. In 2024 gebeurde dat voor de dertiende keer. Studenten konden van december 2023 t/m maart 2024 de vragenlijst invullen en dat gebeurde meestal klassikaal. Drenthe College had een respons van 54,5% en Terra van 66,0%, beide boven het landelijk gemiddelde van 52,4%.

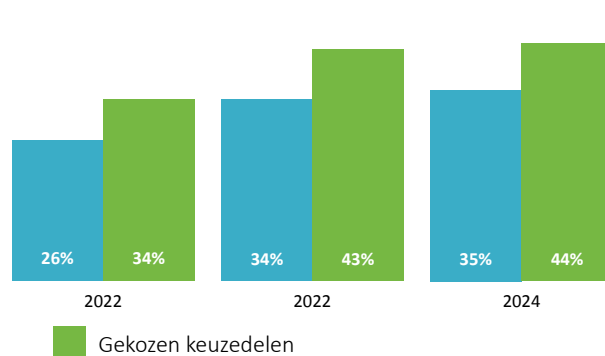
Over de gehele linie geldt dat studenten meer tevreden zijn over hun opleiding dan over de school. De vergelijking van de cijfers 2024 met 2022 laat zien dat de tevredenheid over Terra steeg met 0,2 punt voor de opleiding en met 0,3 punt voor de school. Bij Drenthe College daalden de cijfers licht, met 0,1 punt voor de opleiding en 0,2 punt voor de school.

De overall tevredenheid van studenten van Drenthe College ten aanzien van de verschillende thema's verschilt maar weinig ten opzichte van de vorige JOB-resultaten. Uitsplitsing op thema's naar regio laat eveneens lichte verschillen zien. Wat opvalt is

Aantal aangeboden en gekozen keuzedelen



% Aanbod en keuzes met certificaat



Figuur 16: Aangeboden en gekozen keuzedelen met certificaat in absolute aantallen(links) en in percentage (rechts).

Sectorkamer	Aangeboden	Gekozen	Aangeboden	Gekozen	Aangeboden	Gekozen
	2022		2023		2024	
Handel	10	14	12	13	12	13
ICT en creatieve industrie	11	16	13	14	13	19
Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem	10	9	11	14	10	14
Specialistisch vakmanschap	6	6	6	7	6	7
Techniek en gebouwde omgeving	25	23	29	34	28	32
Voedsel, groen en gastvrijheid	23	40	30	37	27	47
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	9	16	10	16	12	18
Zorg, welzijn en sport	43	71	71	75	61	88
Totaal	137	195	182	210	169	238

Figuur 17: Ontwikkeling aantallen aangeboden en gekozen keuzedelen in de afgelopen 3 jaar.

Top 5 gekozen keuzedelen BOL-opleidingen			
Nr.	Naam keuzedeel	Aantal opleidingen met keuzedeel in aanbo	Aantal keer gekozen
K0959	Duits A1/A2 in het beroepsonderwijs	20	435
K0072	Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 3 en 4)	18	291
K0802	Engels A2/B1	4	259
K0984	Engels A1/A2 in het beroepsonderwijs	21	274
K0067	Mensen met niet-aangeboren hersenletsel	4	242

Figuur 18: Top-5 meest gekozen keuzedelen BOL

Top 5 gekozen keuzedelen BBL-opleidingen			
Nr.	Naam keuzedeel	Aantal opleidingen met keuzedeel in aanbo	Aantal keer gekozen
K0067	Mensen met niet-aangeboren hersenletsel	6	297
K0003	Arbo, kwaliteitszorg en hulpverlening geschikt voor niveau 2	10	251
K1006	Verdieping palliatieve zorg	2	226
K0262	Arbo, kwaliteitszorg en hulpverlening geschikt voor niveau 3	14	215
K0984	Engels A1/A2 in het beroepsonderwijs	15	187

Figuur 19: Top-5 meest gekozen keuzedelen BBL



Bron figuur 17, 18 en 19 alle cijfers en gegevens:
Keuzedelenmonitor S-BB, geraadpleegd via

de afname met 0,2 punt op het thema Omgeving, sfeer en veiligheid in Assen en in Meppel. Dit ging respectievelijk van 3,8 naar 3,6 en van 3,7 naar 3,5. Andere thema's met een daling van 0,2 punt zijn Informatie in Assen (van 3,2 naar 3,0), en in Meppel Lesmateriaal en toetsen (van 3,2 naar 3,0) en Stage (BBL) school (van 3,8 naar 3,6).

Voor Terra zien we bij nagenoeg alle thema's een lichte stijging ten opzichte van 2022. Dit geldt voor alle drie de locaties: op bijna alle thema's zagen we een geringe stijging. Alleen Stage BBL leerbedrijf nam met 0,1 punt af.

Opvallend is dat Informatie over de gehele linie lager scoort dan 3,0 (voldoende), maar toch stijgt het ten opzichte van 2022. Stage BOL-leerbedrijf is voor Groningen en Meppel nog onvoldoende. Studeren met een beperking is op alle locaties ruim hoger beoordeeld. Medezeggenschap is ruim onvoldoende gebleven, maar weinig tot niet gewijzigd ten opzichte van 2022. Kijkend naar de themascores in de regio's dan kunnen we stellen dat regio Meppel het best uit de bus komt en Groningen het minst.

Informatievoorziening en Medezeggenschap scoren in alle regio's laag. In Groningen en Emmen scoort ook Lesmateriaal en toetsen bij veel Kwalificatiedossiers onder de 3,0. Stage BOL school en Studeren met een beperking scoren in Groningen en Emmen op veel Kwalificatiedossiers nog onvoldoende.

Hoe verder?

DCterra-breed willen we de uitkomsten laten analyseren door de onderwijsteams. Ook willen we dat zij met voorstellen komen voor verbeteracties. De teams zijn middels PowerBI (DC) en overzichten per onderwijsteam (Terra) voorzien van de informatie en ze hebben een handreiking ontvangen.

We vinden het belangrijk om de cijfers te laten duiden door degenen die invloed hebben op de uitkomsten. Zo ligt het eigenaarschap op de goede plek. De analyses van de onderwijsteams worden samengevoegd naar focuspunten op regio- en instellingsniveau. Op deze manier komt er zicht op de tevredenheid op alle aggregatieniveaus en kan DCterra sturen op het inzetten van verbeteracties op elk niveau.

	23-24	22-23
WINSUM		
vmbo	x	6,5
vmbo-b	5,9	6,1
vmbo-k	4,9	5,2
vmbo-gl	5,4	5,6
OLDEKERK		
vmbo (onderbouw)	6,3	
vmbo-b	6,2	6,6
vmbo-k	6,3	6,6
vmbo-gl	4,4	6,1
ASSEN		
vmbo (onderbouw)	6,4	6,7
vmbo-b	5,4	5,7
vmbo-k	5,4	5,8
vmbo-gl	5,7	5,9
EELDE		
vmbo (onderbouw)		
vmbo-b	6,4	6,6
vmbo-k	5,8	6,1
vmbo-gl	6,1	5,9
EMMEN		
vmbo (onderbouw)		
vmbo-b	6,6	6,6
vmbo-k	6,8	6,8
vmbo-gl	6,6	6,4
MEPPEL		
vmbo-b	6,2	6,7
vmbo-k	6,2	5,8
vmbo-gl	6,6	6,7
WOLVEGA		
vmbo (onderbouw)	6,3	
vmbo-b	6,4	6,4
vmbo-k	6,1	6,5
vmbo-gl	6,2	6,7
Paktijkonderwijs	6,8	7

Figuur 20: Leerling tevredenheid; rapportcijfer per regio

Algemene tevredenheid instelling 2024 t.o.v. 2022	DC 2022	DC 2024	Terra 2022	Terra 2024
Welk rapportcijfer geef je jouw opleiding?	6,9	6,8	6,1	6,3
Welk rapportcijfer geef je jouw school?	6,7	6,5	5,7	6,0

Figuur 21: Oordeel studenten over Algemene tevredenheid

Thema's Drenthe College en regio's								
	DC 2022	DC 2024	Assen 2022	Assen 2024	Emmen 2022	Emmen 2024	Meppel 2022	Meppel 2024
Lessen	3,4	3,3	3,3	3,3	3,4	3,4	3,2	3,1
Onderwijs en begeleiding	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4
Informatie	3,1	3,1	3,2	3,0	3,1	3,1	3,1	3,0
Omgeving, sfeer en veiligheid	3,7	3,6	3,8	3,6	3,7	3,6	3,7	3,5
Lesmateriaal en toetsen	3,3	3,2	3,2	3,2	3,3	3,2	3,2	3,0
Stage (bol) school	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,3	3,2
Stage (bol) leerbedrijf	3,9	3,8	3,9	3,8	3,8	3,8	3,9	3,9
Stage (bbl) school	3,7	3,6	3,7	3,6	3,7	3,6	3,8	3,6
Stage (bbl) leerbedrijf	4,1	4,0	4,1	4,0	4,1	4,0	4,2	3,9
Studeren met een beperking	3,1	3,2	3,1	3,2	3,1	3,1	3,1	3,2
Medezeggenschap	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	1,8	1,8

Figuur 22: Studentoordeel op detail, regio en eerder onderzoek voor Drenthe College

Thema's Terra en regio's								
	Terra 2022	Terra 2024	Groningen 2022	Groningen 2024	Emmen 2022	Emmen 2024	Meppel 2022	Meppel 2024
Lessen	3,1	3,3	3,1	3,3	3,2	3,3	3,1	3,2
Onderwijs en begeleiding	3,0	3,1	2,9	3,1	3,1	3,2	3,1	3,3
3,3Informatie	2,7	2,9	2,6	2,8	2,8	2,9	2,8	2,9
Omgeving, sfeer en veiligheid	3,5	3,5	3,5	3,4	3,5	3,5	3,6	3,7
Lesmateriaal en toetsen	3,0	3,1	3,0	3,0	3,0	3,2	3,2	3,3
Stage (bol) school	2,9	3,0	2,8	2,9	2,9	2,9	3,1	3,2
Stage (bol) leerbedrijf	4,0	4,0	4,0	4,0	3,9	4,0	4,0	4,0
Stage (bbl) school	3,3	3,5	3,3	3,6	3,3	3,9	3,3	3,8
Stage (bbl) leerbedrijf	4,3	4,2	4,2	4,1	4,2	4,2	4,5	4,3
Studeren met een beperking	2,8	3,2	2,7	3,1	2,6	3,2	3,0	3,5
Medezeggenschap	2,2	2,2	2,3	2,2	2,2	2,3	2,1	2,3

Figuur 23: Studentoordeel op detail, regio en eerder onderzoek voor Terra

6.5 Examinering

6.5.1 Examinering vo

Ook in 2024 waren we weer zeer tevreden over onze examenresultaten. Wel was er een kleine daling ten opzichte van 2023 maar nog steeds een score waar we tevreden mee zijn. Voor heel Terra vo was het slagingspercentage 2024: 94.8% en in 2023: 97.2%. Ook het praktijkonderwijs kent een uitstekende score. Van de 22 leerlingen die van school gaan hebben er 21 een diploma behaald en 1 leerling een certificaat.

6.5.2 Examinering mbo

In 2024 lag de focus op de continuering van afgesproken en vastgestelde werkwijzen examinering en bereidden we ons voor op de integratie van de twee examenorganisaties. Dat laatste gebeurde in een werkgroep met als doelen:

- » Eén Handboek examinering;
- » Eén examenreglement;
- » Harmoniseren en transparant maken van processen examinering.

Processen examinering fusie

Twee van de beoogde doelen van de werkgroep zijn behaald: vanaf studiejaar 2024/2025 werken we met één gezamenlijk DCTerra Handboek examinering en examenreglement. Aan doel 3 werken we nog: het harmoniseren en duidelijk maken van de daaruit voortvloeiende processen voor betrokkenen bij examinering.

De inrichting van de processen vereist integratie van besluiten en systemen. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de examencommissie, examenbureaus, ICT en beleid examinering. Uitwerking en inbedding hiervan zullen doorgaan tot ten minste 2026. We constateerden dat het bij besluiten rondom examinering meer draait om harmonisatie dan synchronisatie en zetten daar dan ook op in.

Driehoek examinering

Zowel DC als Terra werkten met de driehoek van onderwijsteams, examencommissies en examenbureaus. De examencoördinator was het aanspreekpunt voor ieder onderwijsteam of cluster van onderwijsteams. Daar blijven we op in zetten, want de examencoördinator staat als verbinder midden in een onderwijsteam.

Hiermee in lijn is de geharmoniseerde werkwijze voor de examencoördinatoren. Hiermee beginnen we schooljaar 2025-2026 en dat geldt ook voor de rol examenregisseur binnen Teams als Kern.

Digitaal sterk

Bij DC was het digitaal aanvragen van examens, herexamens en diplomabeslissingen al gebruikelijk. Besloten is dat ook Terra hierop overgaat. De digitalisering bij Terra is inmiddels gestart, wat betekent dat studenten meer regie hebben gekregen op het beheer van hun studieloopbaan.

Valide examens

Zowel DC als Terra kochten examens in bij een gecertificeerde examenleverancier. Inkoop, tenzij... blijven we zo doen, conform de afspraak (MBO-Raad en NRTO 2018. Dit geldt ook voor de examinering van keuzedelen.

Domeinteam examinering en diplomering

Voorafgaande aan de fusie had DC het Procesteam examineren en diplomeren en Terra de Examenorganisatie, maar de werkwijze was vergelijkbaar. Bij DC pakte men de door de examencommissie of de examenorganisatie geconstateerde risico's planmatig op. De voortgang van de risico's waren een vast agendapunt. Het was onderdeel van de pdca voor examinering en het inrichten van processen examinering, al dan niet na signalen uit het onderwijs. De Examenorganisatie van Terra bestond uit een afvaardiging van Beleid, Examenbureau, Examencommissie en Onderwijs (docenten). Casussen en risico's werden in de Examenorganisatie opgepakt en waar mogelijk opgelost. Dit zorgde voor draagvlak. Het onderwijs speelde een belangrijke rol in de Examenorganisatie: men haalde input op bij en deelde informatie met collega's op de werkvloer en vice versa.

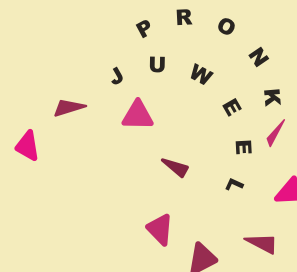
In aanloop naar de fusie gingen het Procesteam en de Examenorganisatie op in het Domeinteam Examinering (E&D). Het onderwijs is opgenomen in de rol van de examencoördinatoren. Het Domeinteam E&D heeft twee coördinatoren en een regiohouder (directeur regio). Overleggen vinden iedere zes weken plaats met de leden van het domeinteam. De leden vertegenwoordigen een regio of dienst die een link heeft met examinering.

Vestiging	Leerweg	Teruggetr.	Totaal ln.	Afgewezen	Geslaagd	Perc. Geslaagd	Examenkandidaten	Perc. Gesl. incl. teruggetr. II
Terra Emmen VO	N4-LWT	0	1	0	1	100,00%	1	100,00%
	N4-BL	0	37	0	37	100,00%	37	100,00%
Gespreid examen	N4-KL	1	39	0	38	100,00%	38	97,44%
	N4-GL	0	41	5	36	87,80%	41	87,80%
	N4-HGL	0	21	0	21	100,00%	21	100,00%
	Totaal	1	139	5	133	96,38%	138	95,68%
Terra Assen VO	A4-LWT	1	13	1	11	91,67%	12	84,62%
	A4-BL	2	30	1	27	96,43%	28	90,00%
	A4-KL	2	49	1	46	97,87%	47	93,88%
	A4-GL	0	44	2	42	95,45%	44	95,45%
	A4-HGL	0	21	0	21	100,00%	21	100,00%
	Totaal	5	157	5	147	96,71%	152	93,63%
Terra Eelde VO	L4lwt	0	2	0	2	100,00%	2	100,00%
	L4b	0	26	1	26	96,30%	27	100,00%
	L4k	2	50	2	46	95,83%	48	92,00%
	L4g	0	51	10	41	80,39%	51	80,39%
	L4hgl	0	18	0	18	100,00%	18	100,00%
	Totaal	2	147	13	133	91,10%	146	90,48%
Terra Winsum VO	W4-LWT	0	7	0	7	100,00%	7	100,00%
	W4-BL	0	28	0	28	100,00%	28	100,00%
	W4-KL	0	43	0	43	100,00%	43	100,00%
	W4-GL	0	47	10	37	78,72%	47	78,72%
	W4-HGL	0	22	1	21	95,45%	22	95,45%
	Totaal	0	147	11	136	92,52%	147	92,52%
Terra Oldekerk VO	O4-LWT	0	2	0	2	100,00%	2	100,00%
	O4-BL	0	27	1	26	96,30%	27	96,30%
	O4-KL	3	31	1	27	96,43%	28	87,10%
	O4-GL	0	12	1	11	91,67%	12	91,67%
	Totaal	3	72	3	66	95,65%	69	91,67%
Terra Meppel VO	P4-LWT	0	2	0	2	100,00%	2	100,00%
	P4-BL	0	33	1	32	96,97%	33	96,97%
	P4-KL	0	53	2	51	96,23%	53	96,23%
	P4-GL	1	41	0	40	100,00%	40	97,56%
	P4-HGL	0	9	0	9	100,00%	9	100,00%
	Totaal	1	138	3	134	97,81%	137	97,10%
Terra Wolvega VO	V4-LWT	0	5	0	5	100,00%	5	100,00%
	V4-BL	0	19	0	14	100,00%	14	73,68%
	V4-KL	1	25	1	23	95,83%	24	92,00%
	V4-GL	0	19	2	17	89,47%	19	89,47%
	V4-HGL	0	5	0	5	100,00%	5	100,00%
	Totaal	1	73	3	64	95,52%	67	87,67%
Totaal		13	873	43	813	94,98%	856	93,13%

Figuur 24: Examenresultaat vo 2023-2024

Groen is doen

Ondernemend leren Groenadvies Meppel



Hoe voer je een offertegesprek met een potentiële opdrachtgever? Hoe verwerk je diens wensen en eisen in een tuinontwerp? En hoe zorg je ervoor dat het werk op tijd afkomt? Tweede- en derdejaars studenten van de opleidingen uit de Groene Ruimte in Meppel leren ondernemen in het groen door projecten en klussen aan te nemen en uit te voeren voor opdrachtgevers in de regio. Dit doen ze in projectteams die werken onder de naam Groenadvies Meppel. Hun motto: Groen is doen.

Joris Franke (18), derdejaars student opzichter/uitvoerder Groene Ruimte Niveau 4, is zo'n groene doener: zet hem buiten in de natuur aan het werk en hij bloeit helemaal op. Net als de vlinderstruiken, de Japanse Sneeuwbal en de kogeldistels die hij met zijn projectteam van Groenadvies Meppel zorgvuldig heeft geplant in de voortuin van het kerkgebouw van het Apostolisch Genootschap in Meppel.

Beplantingsplan

"We hebben de voortuin volledig gerenoveerd", vertelt Joris die als projectleider het team aanstuurde en de contacten onderhield met de opdrachtgever. "Eerst hebben we met een graafmachine alle oude beplanting verwijderd, daar waren we wel een dag mee bezig. Daarna hebben we nieuwe planten in de grond gezet volgens het beplantingsplan dat we in overleg met de opdrachtgever hebben opgesteld. Die wilde een onderhoudsvriendelijke tuin met veel bloemen waar insecten en vlinders op afkomen. We hebben gekozen voor verschillende soorten bloeiende planten, zowel hoge als lage, zodat er het hele jaar door kleur is in de tuin. Bij de ingang zetten we straks nog een grote plantenbak van duurzaam cortenstaal."

Klaas Bos, docent Groene Ruimte, coacht studenten van de verschillende projectteams binnen Groenadvies Meppel. Ooit volgde hij bij het toenmalige Terra mbo dezelfde opleiding die Joris nu doet: "Ik weet uit ervaring waar studenten tegenaanlopen", zegt hij. "Daardoor kan ik ze veel beter begeleiden." De opdracht van het Apostolisch Genootschap is een paradedepaardje onder de groenprojecten, aldus Klaas: "Zelfs RTV Meppel kwam langs om er een item over te maken. Dit is een gevarieerde, omvangrijke klus die in het schooljaar 23/24 is begonnen en doorloopt in 24/25. Onze studenten kunnen hier ervaring opdoen en hun leerdoelen behalen."





Uitdagingen om grenzen te verleggen

Bij DCTerra stimuleren we onze leerlingen en studenten om het beste uit zichzelf te halen. Naast het reguliere onderwijs bieden we uitdagende extra trajecten waarmee ze hun talenten verder kunnen ontwikkelen en grenzen kunnen verleggen.

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van ons aanbod aan extra activiteiten. Deze initiatieven dragen bij aan de persoonlijke groei van onze leerlingen en studenten en versterken hun professionele vaardigheden.

Met deze extra uitdagingen ondersteunen wij onze ambitie om leerlingen en studenten niet alleen sterkmakers, maar ook waarmakers van hun eigen toekomst te laten zijn.

7.1 Extra uitdagingen voor studenten

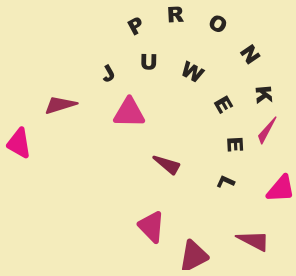
7.1.1 Internationalisering

Internationalisering Terra

Het aantal internationale activiteiten van zowel studenten als medewerkers blijft significant stijgen. 289 mobiliteiten, internationale partnerschapsprojecten en de bijbehorende activiteiten als cursussen, jobshadowing, beroepenwedstrijden, uitwisselingen en vergaderingen vonden plaats. Een goede ontwikkeling is het toenemend aantal niveau 2 studenten dat een buitenlandervaring heeft gehad. Inclusie en duurzaam reizen waren aandachtspunten en de voorlichting en betrokkenheid van collega's heeft zijn vruchten afgeworpen: een groep van 40 niveau 2 studenten Agro en hun begeleiders van alle vestigingen hebben gezamenlijk een leerzame en duurzame reis gemaakt naar Duitsland en het aantal studenten en medewerkers dat duurzaam reist is toegenomen.

Onderstaand een opsomming van een aantal projecten en activiteiten:

- » Het KA2 project Carrefour Européen: No Time to Waste, dat in 2022 is gestart, is succesvol afgesloten. Studenten en docenten van Terra en de andere partners zijn voor learning, teaching and training activiteiten naar Troyes en Luxemburg geweest, waar ze allerlei activiteiten omtrent tegengaan van voedselverspilling en vermindering van afval hebben gedaan. Met deze partners is een nieuwe projectaanvraag gestart;
- » Het KA2 project Sustainable Gardening for a Shared Future, gestart in 2022, is succesvol afgesloten. Veel kennis is gedeeld en opgedaan op het gebied van groene, duurzame innovaties en toepassingen. Culturele bezoeken en een bezoek aan de Europese Commissie in Brussel complementeerden de activiteiten. Met een aantal van de Europese partners is een nieuwe projectaanvraag gestart;
- » Er is gestart met de aanvraag van 3 nieuwe KA2 projecten met mbo en hbo instellingen in Nederland en binnen Europa. In deze gevallen werken we weer samen met een aantal partners waar we eerder ook mee samenwerkten in projecten, aangevuld met andere partnerscholen;
- » Meerdere inkomende studenten en collega's hebben een programma gevolgd binnen Terra of een stage gedaan bij partnerbedrijven. Agro studenten uit Zweden en Noorwegen hebben lessen bijgewoond, een praktijkdag meegemaakt en hun stage gedaan bij bedrijven uit het netwerk van Terra. Hun docenten hadden een jobshadowing activiteit. Zij woonden lessen bij, bezochten bedrijven en namen het assessment af bij hun studenten;
- » Vanuit het Versnellingsprogramma Internationalisering van GroenPact heeft Terra als penvoerder en projectleider een projectplan geschreven, een subsidie voucher aangevraagd en toegekend gekregen. Er was een verzoek vanuit de Landbouwwraad, dhr. Koen van Ginneken van de ambassade in Hongarije, om kennis te delen op het gebied van precisielandbouw en digitalisering met agrarische scholen in Hongarije. Na een aantal online meetings hebben we, samen met collega's van Lentiz, Yuverta, Zone.college en het bedrijfsleven, 11 scholen in Hongarije bezocht in het gezelschap van een landbouwkundig beleidsmedewerker van de ambassade in Hongarije. De vervolgstappen en uitwisselingen zijn in gang gezet;
- » In samenwerking met het Practoraat Regeneratieve Landbouw, Stichting Jalihal, de Hanze Hogeschool en het Versnellingsprogramma Internationalisering van GroenPact is er een project gestart op het gebied van regeneratieve landbouw in India;
- » Sinds 2019 is Terra betrokken bij de Roemeniëtafel, toen nog onderdeel van het Borderless Network. Samen met Zone.college, Aeres, Yuverta, Van Hall Larenstein, HAS Den Bosch en Wageningen University and Research zetten we ons in om het Roemeense landbouwonderwijs naar een hoger plan te tillen. Ook participeert Terra al vele jaren in het project 'Talent for Romania' samen met Noorderpoort en Alfa-college. 2 studenten verbleven, samen met studenten en begeleiders van Noorderpoort en Alfa-college, in april 2 weken in Roemenië om te werken aan scholen, huiswerkverblijven en de omliggende tuinen;
- » Terra is 32 jaar lid van het Europese netwerk van groene agrarische scholen 'EUROPEA International'. Terra is evenzoveel jaren bestuurlijk actief binnen EUROPEA Nederland. Dit jaar is Ilse Terpstra (Terra) tot voorzitter en Nationaal Coördinator gekozen voor een periode van 4 jaar;
- » Op de KA1 Call 2023 van Erasmus+ met Terra als penvoerder, in consortium met Zone.college, is verlenging en extra budget aangevraagd en toegekend, dus er zijn gelden voor onze studenten en medewerkers om in het buitenland te leren en te professionaliseren. Vele studenten en medewerkers hebben geparticipeerd in internationale activiteiten als stages, beroepenwedstrijden, jobshadowing, cursussen, teaching and training, uitwisselingen en excursies;
- » Met het nieuwe consortium DCTerra en Zone.college is Erasmus+ subsidie Call 2024 aangevraagd en die is toegekend. Studenten, medewerkers en externe betrokkenen kunnen zich blijven ontwikkelen en professionaliseren.



Een leerzame reis vol bijzondere momenten Sherida's internationale stage

Sherida Huizinga (20), vierdejaars Verpleegkunde aan het Drenthe College in Assen, heeft een unieke ervaring: drie buitenlandse stages. Ze werkte vier weken op Mallorca en twee keer in Bremen, Duitsland (zes en vijf maanden). Deze periodes waren uitdagend, maar vooral verrijkend.



"Een buitenlandse stage leert je niet alleen over andere werkwijzen, maar ook over jezelf," vertelt Sherida. Ze leerde zelfstandig wonen, nieuwe vrienden maken en omgaan met cultuurverschillen. "Je komt jezelf tegen en groeit enorm in je persoonlijke ontwikkeling." Een van de grootste uitdagingen was de taal. Sherida had een basis Duits, maar het echte leren begon pas op de werkvloer. "Mijn collega's hielpen me enorm. Door elke dag met hen te praten, pikte ik de taal snel op." Ze adviseert dan ook om een taalcursus te volgen als voorbereiding.

De werkcultuur verschilt flink tussen Nederland en Duitsland. "In Duitsland zijn diensten langer, maar daardoor houd je meer vrije tijd over. Ik vond dat juist prettig." Wat haar ook opviel, was de sociale openheid van mensen: "Duitse en Spaanse collega's zijn vaak meer geïnteresseerd in elkaar dan we in Nederland gewend zijn."

Steuntje in de rug

Bijzondere momenten waren er volop. Sherida herinnert zich hoe collega's afscheidscadeautjes regelden na haar eerste stage in Duitsland. Of de bloemen van patiënten na haar geslaagde examen: "Het raakte me dat mensen zoveel betrokkenheid toonden."

De buitenlandse stages hebben Sherida's kijk op haar toekomstige carrière verbreed. Ze ontdekte dat er niet één juiste manier is om dingen te doen en dat culturele verschillen een bron van inspiratie zijn.

Haar advies voor andere studenten? "Grijp de kans om naar het buitenland te gaan. Bereid je goed voor, leer de taal en stel je open. Het is een unieke kans om te groeien als persoon én professional." De begeleiding vanuit school was voor Sherida een belangrijk steuntje in de rug. "Mijn docenten waren altijd bereikbaar en organiseerden maandelijkse evaluaties. Ze hielpen niet alleen met school, maar keken ook naar hoe het persoonlijk met me ging."

Sherida's internationale avontuur is er een om nooit te vergeten: "Het heeft me sterker, zelfstandiger en wereldwijzer gemaakt."

Land	Studenten	Medewerkers
België	4	2
Canada	9	-
Curaçao	2	-
Denemarken	60	7
Duitsland	94	18
Estland	-	2
Finland	1	-
Frankrijk	1	5
Gambia	4	1
Griekenland	6	-
Hongarije	-	2
Ierland	5	2
India	-	2
Italië	2	-
Letland	-	1
Noorwegen	-	2
Oostenrijk	-	1
Portugal	2	1
Roemenië	2	-
Spanje	17	2
Suriname	3	2
Thailand	1	-
Verenigd Koninkrijk	-	1
Verenigde Staten	4	-
Zweden	20	1
Zwitserland	1	-

Figuur 25: Internationale mobiliteiten studenten en medewerkers Terra kalenderjaar 2024

Team	Medewerkers	Studenten
A21	1	5
A22	3	
A25	1	
A26	2	10
D12	4	15
E03	2	10
E04	2	
E07		1
E12	1	2
E20	6	37
E21	3	40
E22		14
E27		2
E28		2
E30		3
G19	5	21
G21	2	3
G23	1	2
G24	5	22
G25	1	2
G26	3	10
G27	1	
G28	1	6
G29	3	6
G31	5	13
G32	2	1
N00	1	
O00	1	
T02	2	
V02	4	
W00	1	
Totaal	63	227

Figuur 26: Internationale mobiliteiten studenten en medewerkers Drenthe College kalenderjaar 2024

Internationalisering Drenthe College

Internationalisering als Drijvende Kracht Achter Onderwijsontwikkeling

Het jaar 2024 was een bijzonder jaar voor Drenthe College, waarin belangrijke stappen werden gezet in de verdere professionalisering van het International Office. Na een grondige evaluatie van de resultaten van het voorgaande jaar, hebben we ons gefocust op het versterken van zowel interne als externe samenwerkingen om de impact van internationalisering te vergroten. Het jaar stond in het teken van het vergroten van de bekendheid van internationalisering binnen de organisatie, het versterken van ons netwerk, het bevorderen van kennisdeling en het stimuleren van onderwijsontwikkeling en vernieuwing.

Een van de belangrijkste initiatieven dit jaar was de samenwerking met de DC Academie, waar cursussen werden georganiseerd rondom thema's zoals inclusief onderwijs en kunstmatige intelligentie (AI). Deze cursussen boden niet alleen inhoudelijke kennis, maar ook de kans om van collega's uit andere Europese landen te leren hoe zij deze thema's in hun onderwijs en beleid implementeren. Dit versterkte zowel inter-culturele competenties als de inspiratie om inclusiviteit en innovatie verder in eigen onderwijspraktijken toe te passen.

Daarnaast werd voor OA/PW-docenten een studiereis naar Ierland georganiseerd in samenwerking met PABO-docenten van NHL Stenden. Het doel van de reis was het verkennen van de achtergrond van de succesvolle PISA-resultaten op het gebied van taalverwerving in Ierland, waarbij kennis werd uitgewisseld en docenten van verschillende niveaus samenwerkten. Deze samenwerking legde de basis voor toekomstige gezamenlijke initiatieven, zoals het afstemmen van curricula en het verbeteren van de doorstroom van mbo-studenten naar het hbo.

Erasmus+ Programma en Financiering

Financiering voor internationalisering werd deels mogelijk gemaakt door het Erasmus+ programma, dat Drenthe College in staat stelde om actief deel te nemen aan zowel individuele leermobiliteit (KA1), strategische partnerschappen (KA2) als Centers of Vocational Excellence (COVE). Dankzij dit programma werden 290 mobiliteiten gerealiseerd in 2024, wat een aanzienlijke groei betekent ten opzichte van het voorgaande jaar. Vooral de mobiliteit voor medewerkers vertoonde een sterke toename, terwijl de studentenmobiliteit gestaag blijft groeien.

In termen van financiële duurzaamheid werden studiereizen verder geoptimaliseerd, met extra aandacht voor zowel inhoud als financiering. Het aantal deelnemers werd beperkt om het budget effectief te benutten, en de selectie van studenten werd via een sollicitatieprocedure georganiseerd, waarbij de focus lag op zowel persoonlijke als professionele ontwikkeling.

Internationalisering voor Iedereen

Dit jaar hebben we internationalisering toegankelijk gemaakt voor studenten voor wie dit minder vanzelfsprekend is in het kader van social inclusion. Bijvoorbeeld, tien BBL-techniekstudenten reisden naar Benarrabá in Spanje voor werkprojecten, zoals het bouwen van een straat en het schilderen van een innovatiecentrum. Deze ervaringen boden hen niet alleen technische en communicatieve vaardigheden, maar gaven hen ook een enorme boost in zelfvertrouwen. Ook niveau 1-studenten uit Assen gingen op reis naar Berlijn, waar zij creatieve projecten uitvoerden en de Duitse cultuur ontdekten.

Uitbreiding van Uitwisselingsprogramma's

De uitwisselingsprogramma's met internationale partners werden verder uitgebreid, waardoor studenten nieuwe interculturele ervaringen opdeden. Spanje bleef een populaire bestemming voor individuele stages, terwijl Finland werd ingezet voor zowel korte als lange stages, gecombineerd met groepsprojecten. Ook werden Italiaanse studenten verwelkomd die samen met onze studenten Financieel Management werkten aan uitdagende bedrijfscases, en 40 Deense studenten werkten met onze OA- en PW-studenten aan projecten die interculturele communicatie en teamwork bevorderden.

Samenwerking in de Grensregio

In samenwerking met het Rijnland Instituut ontwikkelden we een competentiemodel om mbo-studenten beter voor te bereiden op werk in grensregio's, wat carrièremogelijkheden in zowel Nederland als Duitsland vergroot. Dit initiatief, uitgevoerd binnen de Regio Deal Zuid- en Oost-Drenthe, heeft grensoverschrijdende samenwerking versterkt.

Lopende en Aangevraagde Projecten

In 2024 werden diverse belangrijke projecten afgerond en nieuwe projecten aangevraagd. Het project Capacity Building (Leiderschap) is succesvol afgerond, terwijl All-in One Education (Inclusie) in januari 2025 van start gaat in Italië en doorloopt tot 2027. Het GreenSkills4H2 project is halverwege, met de ontwikkeling van lesmateriaal en masterclasses in Emmen. Er is ook interesse om het programma naar Marokko uit te breiden en een "train-de-trainer"-programma op te zetten. Ook Care about IT en H2COVE blijven goed verlopen, met micro-credentials zorgtechnologie en onderwijsmodules voor waterstoftechnologie in ontwikkeling. Voor 2025 worden nieuwe aanvragen ingediend, waaronder een aanvraag om lid te worden van het UNESCO-netwerk.

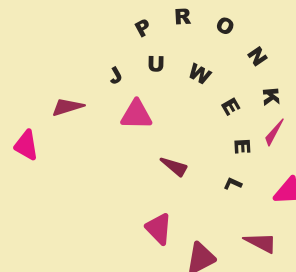
Het jaar 2024 was een jaar van aanzienlijke vooruitgang voor Drenthe College op het gebied van internationalisering. Door strategische samenwerkingen te versterken en nieuwe projecten op te starten, hebben we de impact van internationalisering binnen ons onderwijs verder vergroot. Dankzij de steun van het Erasmus+ programma zijn we erin geslaagd om het aantal mobiliteiten te verhogen, zowel voor studenten als medewerkers, wat heeft bijgedragen aan hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. De samenwerking met internationale partners en het delen van kennis hebben ons onderwijs verrijkt en onze studenten waardevolle ervaringen geboden die hen voorbereiden op een steeds internationaler wordende arbeidsmarkt. Met het oog op de toekomst blijven we werken aan het uitbreiden van deze mogelijkheden en het verder integreren van internationalisering in ons onderwijs en curricula, om zo een nog grotere bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van onze studenten en het versterken van onze internationale netwerken.

7.1.2 Topacademie

In 2024 heeft de DC Topacademie alle studenten, ongeacht hun niveau of leerjaar, de kans geboden om actief te werken aan hun persoonlijke ontwikkeling. De deelnamevoorwaarden zijn helder: studenten moeten zicht hebben op hun persoonlijke leerdoelen, achterlopen op de reguliere opleiding is niet toegestaan en ze moeten bereid zijn extra tijd te investeren, ook buiten schooluren. Dit jaar hebben 17 studenten deelgenomen aan het programma van de Topacademie, dat is vrijwel gelijk aan 2023.

Een Finse droom

Alinda Kroeze over haar buitenlandstage



Alinda Kroeze, 21 jaar oud uit Nijeveen, volgt de opleiding Onderwijsassistent niveau 4 in Meppel en zit nu in een verlengingsjaar. Alinda: "Afgelopen jaar heb ik een halfjaar stage gelopen in Finland, een ervaring die mijn leven echt heeft veranderd. Finland heeft me altijd al aangetrokken. Eerst dacht ik aan Denemarken vanwege mijn passie voor badminton, maar het Finse onderwijs-systeem sprak me steeds meer aan. Het is innovatief, rustig en geeft veel ruimte aan leerlingen. Bovendien voelde de introverte cultuur als een match met mijn eigen persoonlijkheid. Dat, en de kans om samen met mijn klasgenoot Alma te gaan, maakte het een droomlocatie."

Alinda liep stage op een internationale school in Kokkola en gaf daar les in vakken zoals Engels, muziek en sport, vaak aan verschillende klassen op één dag. "Het onderwijssysteem daar werkt heel anders; leerkrachten wisselen voortdurend tussen groepen en vakken. Daarnaast deden we activiteiten zoals schaatsen en langlaufen met de leerlingen, wat typisch Fins is", kijkt Alinda terug.

Het contact met haar Finse collega's omschrijft ze als "Ongelooflijk goed! In Finland word je als stagiaire echt gezien als volwaardige collega. Ze namen me mee naar etentjes, wandelingen en concerten. Ik voelde me volledig opgenomen in het team, iets wat ik in Nederland soms mis. Dat gaf me zoveel vertrouwen en maakte de stage extra speciaal."



Rozengeur - maneschijn

De stage is niet allen rozengeur-maneschijn. Er zijn hobbels: "De taal, zonder twijfel. Fins is extreem lastig om te leren, al begreep ik na een tijdje wel losse woorden en zinnen. Gelukkig verbeterde mijn Engels enorm tijdens de stage, wat een mooie compensatie was," herinnert Alinda zich.

Ze kijkt met grote tevredenheid terug op haar Finse avontuur. Alinda: "Ik heb mijn hart voor het onderwijs herontdekt. Een eerdere stage was niet positief, maar in Finland kreeg ik weer vertrouwen in mezelf. Ik ben ook veel zelfstandiger geworden; van het regelen van financiën tot mijn dagelijks leven. De positieve benadering die ik daar leerde, pas ik nu ook toe in mijn huidige stages."

Haar belangrijkste tip? "Bereid je goed voor, neem een klasgenoot mee en geniet van het avontuur. Finland was een droom die uitkwam en een ervaring die ik nooit zal vergeten."



De Topacademie biedt een combinatie van masterclasses en werksessies, met een focus op de ontwikkeling van 21e-eeuwse vaardigheden zoals samenwerken, communiceren, presenteren, netwerken, creativiteit en mediawijsheid. De masterclasses leveren de noodzakelijke kennis en inspiratie, terwijl de werksessies studenten aanmoedigen om na te denken over hoe ze de opgedane inzichten kunnen toepassen op hun persoonlijke doelen. Het buddysysteem, dat vorig jaar al veel positieve feedback kreeg, blijft een belangrijk onderdeel van het programma. Oud-studenten van de Topacademie worden buddy's voor de nieuwe lichten en bieden waardevolle begeleiding op basis van hun eigen ervaringen. Bovendien krijgen de buddy's de gelegenheid om, onder begeleiding van de LOB'ers van de Topacademie, aan hun eigen leerdoelen te werken. Aan het einde van het jaar selecteren de buddy's drie nieuwe medebuddy's voor het volgende jaar.

7.1.3 Skills

Skills Heroes zijn dé vakwedstrijden voor mbo-studenten. Binnen circa vijftig verschillende competities kunnen zij laten zien wat ze in hun mars hebben. Het is een prima manier om je talent te ontdekken. DCTerra probeert studenten zoveel mogelijk te stimuleren om aan deze vakwedstrijden deel te nemen; het is immers een waardevolle extra investering in jezelf en je eigen toekomst. Dit brengt DCTerra jaarlijks door middel van voorlichting etc. onder de aandacht van haar studenten. In de editie van 2024 hebben 25 studenten vanuit geheel DCTerra in 24 disciplines (deels in teams) deelgenomen aan de Skills Heroes. Van al deze deelnemers hebben 17 studenten (in 16 disciplines) zich in 2024 gekwalificeerd voor de landelijke finales die deels op 21 en 22 maart 2025 gehouden werden in Brabanthallen in Den Bosch en deels op andere data en locaties werden georganiseerd. De DC en Terra-delegaties wisten 4 medailles (3 zilver en 1 brons) in de wacht te slepen.

7.1.4 Maatschappelijke Diensttijd

Met behulp van subsidie van ZonMw heeft Drenthe College in 2024 met succes 3 projecten uitgevoerd. Maatschappelijke Diensttijd (MDT) is een programma van het ministerie van OCW, in samenwerking met jongeren, maatschappelijke organisaties, scholen, gemeenten en andere ministeries. Tijdens dit programma kiezen jongeren - tussen de 12 en 30 jaar - ervoor hun talenten te ontwikkelen, mensen te ontmoeten buiten hun eigen leefwereld en tegelijkertijd iets te doen voor een ander en/of de samenleving.

MDT brengt beweging in Assen

In Assen hebben 23 studenten van de opleiding Sport en Bewegen van de Sport & Beweegcampus in Assen twee soorten activiteiten uitgevoerd.

In twee wijken van Assen hebben zij activiteiten bedacht en uitgevoerd om de gezonde leefstijl van kinderen en jongeren (6 t/m ca. 13 jaar) in de wijken te bevorderen. In samenwerking met de buurtsportcoaches en sportverenigingen in de stad richtten zij zich daarbij vooral op het stimuleren van bewegen en sport. De animo voor deelname aan deze (naschoolse) activiteiten was groot.

Een andere groep studenten heeft sportieve activiteiten georganiseerd voor kinderen die uit Oekraïne zijn gevlucht. Kindcentrum Papenvoort is een tijdelijke onderwijsvoorziening voor deze kinderen in de buurt van Assen. De studenten hebben door middel van sport en spel momenten van vreugde en plezier georganiseerd, waardoor de kinderen even konden ontspannen en ontsnappen aan trauma's.

De studenten die aan dit project meededen leerden wat er komt kijken bij de organisatie van activiteiten en daarvoor verantwoordelijkheid te nemen. Al doende leerden zij vooral zichzelf, hun talenten en ambities en hun toekomstige werkterrein, kennen. Ook hebben zij kennis gemaakt met kinderen en jongeren in zogenaamde achterstandswijken. Door hun inzet voor kindcentrum Papenvoort hebben zij zich een beeld kunnen vormen van de impact van oorlog en vluchten op jonge kinderen.

NT1 meets NT2 Assen

Dit MDT-kort project liet mbo-jongeren van Drenthe College in Assen, met zowel een NT2-, als NT1-achtergrond, elkaars werelden dichterbij elkaar brengen. Het project was gericht op zowel persoonlijke groei en ontwikkeling, als op het leren kennen en omgaan met mensen van buiten de gebruikelijke sociale bubbel.

Door samen activiteiten te ondernemen om elkaar en elkaars achtergrond beter te leren kennen kwamen verschillende werelden dichterbij elkaar en veranderde het zij-wij-gevoel steeds meer in een wij-gevoel. De studenten hadden daarbij een gemeenschappelijk doel: een festival organiseren voor de nieuwkomersleerlingen van de Taalklassen in Assen. Studenten werden hiermee aangemoedigd samen iets voor een ander te betekenen, terwijl ze hun eigen talenten en die van anderen ontdekten. Door te ontmoeten en samen te werken werd begrip voor elkaar en sociale integratie van jongeren van verschillende achtergronden bevorderd.

MDT brengt beweging in Emmen

Maar liefst 102 studenten van de opleiding Sport & Bewegen in Emmen hebben deelgenomen aan dit MDT-project in Emmen. Zij zijn in gesprek gegaan met jongeren in bepaalde wijken van Emmen en ontwikkelden samen met hen activiteiten om een gezonde

leefstijl te bevorderen. Zo hebben zij zich ingezet voor de samenleving in Emmen waar 64% van de inwoners (18 tot 65 jaar) overgewicht heeft en 52% niet aan de beweegnorm voldoet (bron: Emmen in cijfers). De studenten hebben meer inzicht ontwikkeld in het belang van een gezonde leefstijl, óók voor henzelf. Door het MDT-project hebben studenten ervaren waar ze goed in zijn en wat ze leuk vinden. Zo ontwikkelen zij hun competenties o.a. op het gebied van organiseren, samenwerken, gespreksvoering en creativiteit. Emmen heeft een diverse bevolkingssamenstelling, bijna de helft van de bevolking heeft een niet-westerse achtergrond. Het gemiddelde jaarinkomen van de inwoners van Emmen is de op één na laagste in Drenthe. De studenten hebben dus kennis gemaakt met veel verschillende bevolkingsgroepen.

De activiteiten die de jongeren organiseerden werden goed bezocht door met name kinderen en jongeren in de wijken van Emmen. Deze wijkbewoners hebben kennis gemaakt met diverse sport- en spelmogelijkheden die zij na schooltijd kunnen uitvoeren.



Sterkmakers van de regio

DCTerra is stevig verankerd in de regio en voelt zich verbonden met de mensen en organisaties om ons heen. Onze regio kenmerkt zich door innovatie, duurzaamheid en een sterke groene identiteit, maar staat ook voor diverse sociale en economische uitdagingen. We zetten ons in om samen met partners en bedrijven deze kansen te benutten en uitdagingen aan te pakken. Een belangrijk deel van onze bijdrage ligt in het versterken van de verbinding tussen onderwijs en de arbeidsmarkt, evenals de doorstroom van mbo naar hbo. We bieden contextrijk onderwijs dat aansluit bij de vraag van de regio, met stages, projecten en samenwerkingen die studenten voorbereiden op een toekomst met impact. Onze kracht ligt in het kennen en verbinden: we zijn niet alleen opleider, maar ook partner en aanjager van regionale ontwikkeling. Zo bouwen we samen aan een sterke, vitale regio.

8.1 Doorstroom mbo - hbo

Doorstroom mbo-hbo

Doorstroom naar het hbo wordt gestimuleerd door gezamenlijk met de hogescholen in de regio (NHL Stenden, Van Hall Larenstein en Hanze) een doorstroom-keuzedeel en een 100 dagenprogramma aan te bieden. Als gevolg van deze samenwerking met de 3 genoemde hbo-instellingen is met de noordelijke mbo-instellingen (Aeres MBO, Alfa-college, Drenthe College, Firda, Noorderpoort, ROC Menso Alting en Terra) een tool ontwikkeld om alumni in het hbo beter te kunnen volgen (www.mbohbonoordnederland.nl).



Doorstroom naar het hbo

De doorstroomcijfers voor 2024 zijn nog niet bekend, aangezien deze cijfers nog niet definitief zijn. De aantallen t/m 2022-2023 zijn afkomstig van bovengenoemde website. De hbo-instellingen vullen de website met data. Cijfers betreffen zowel directe als indirecte doorstroom (indirect wil zeggen dat afgestudeerde mbo4-studenten niet meteen zijn doorgestroomd naar het hbo), hierdoor kunnen de cijfers afwijken van onze eigen administratie die alleen met directe doorstroom werkt.

Toelichting:

- » 2020 = cohort 2020-2021, eerste jaar hbo;
- » Het betreft zowel voltijds- als dual- als deeltijdopleidingen, Ad en bachelor.

Uit de grafieken is af te lezen dat de het aantal studenten vanuit Terra dat doorstroomt naar het hbo (Hanze, NHL, VHL) afneemt en vanuit Drenthe College de laatste jaren gelijk blijft.

Ook gaan studenten van ons naar Windesheim. In onderstaande tabel staan zowel de aantallen van het Drenthe College als Terra.

Zowel bij het Drenthe College als Terra neemt het aantal studenten dat kiest voor een hbo-opleiding bij Windesheim af.

	2020	2021	2022
Terra	15	12	11
Drenthe College	163	118	103

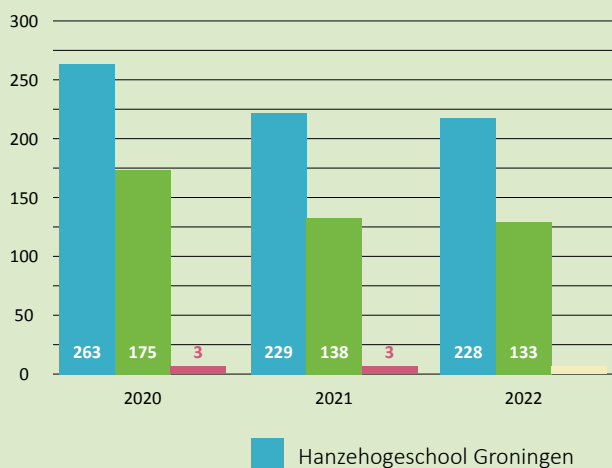
Figuur 29: Doorstroom Terra en Drenthe College naar Windesheim

Diplomarendement en uitval

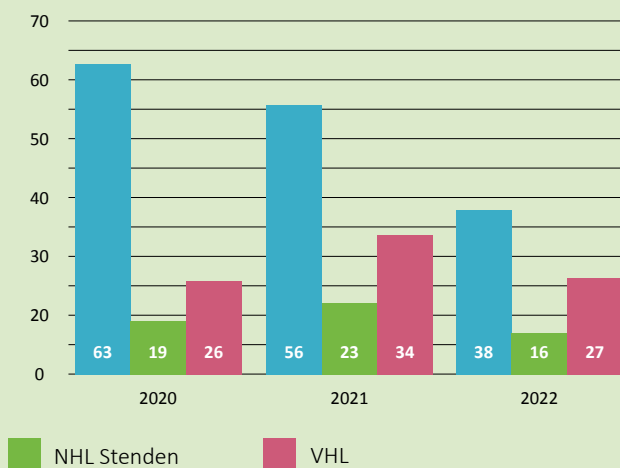
De meeste niveau 4 studenten behalen niet binnen de nominale studietijd hun diploma en ongeveer een derde van onze studenten haalt de eindstreep niet. Landelijk stopt elk jaar circa 20% van de mbo'ers na het eerste studiejaar in het hbo met studeren (bron: 'De voorbereiding van mbo'ers middenkader niveau 4 op het hbo, Verkennend onderzoek doorlopende leerroute mbo-hbo, Inspectie van het Onderwijs mei 2024). Dit percentage is lager dan de percentages van het Drenthe College en Terra.

Uit figuren 30, 31 en 32 blijkt dat onze studenten het redelijk goed doen op het hbo. Als ze eenmaal hun draai hebben gevonden in het hoger onderwijs na de propedeuse, is het studiesucces goed te noemen. Opvallend is de stijging van het aantal uitvallers in studiejaar 2021-2022. Zowel voor Terra als voor het Drenthe College dit aantal 10% toegenomen ten opzichte van het studiejaar ervoor en erna. Mogelijk spelen de effecten van corona hier een rol.

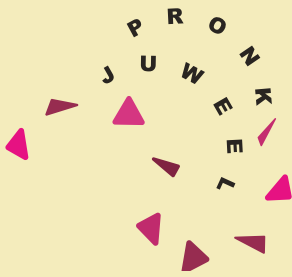
Doorstroom van de mbo-instelling(en) naar de hbo_instelling(en)



Figuur 27: Doorstroom Drenthe College naar hbo



Figuur 28: Doorstroom Terra naar hbo



Nieuwe online certificatenroute Pedagogisch Medewerker in de Kinderopvang DNA Next

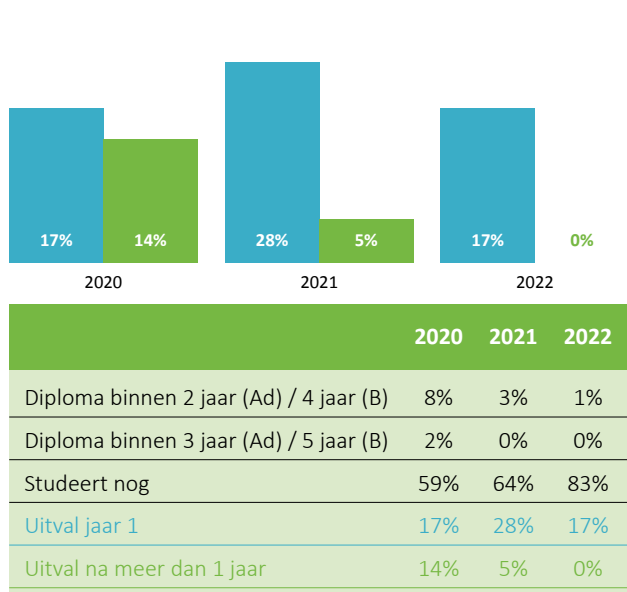
De kinderopvang kampt met een serieus personeelstekort: de komende jaren zijn er dertigduizend nieuwe medewerkers nodig. DNA Next ontwikkelde met OPPstap Zorg en Welzijn en ROC Midden Nederland een flexibele, online certificatenroute voor mensen die zich willen bij- of omscholen tot Pedagogisch Medewerker in de Kinderopvang. De drie mbo-certificaten op niveau 3 worden landelijk erkend en ook benoemd in het Ontwikkelpad Kinderopvang.

De certificatenroute is mede tot stand gekomen dankzij de input van en samenwerking met verschillende kinderopvangorganisaties in Nederland, waaronder Doornijk Kinderopvang die al jaren actief inzet op zij-instromers: 'Sinds februari bieden wij leerwerkplekken aan zeven studenten die deze route volgen,' zegt Anneke Geels, strategisch manager bij Doornijk. 'Wij zijn heel enthousiast over dit traject; de studenten zijn supergemotiveerd en de begeleiding vanuit de opleiding is heel goed.'

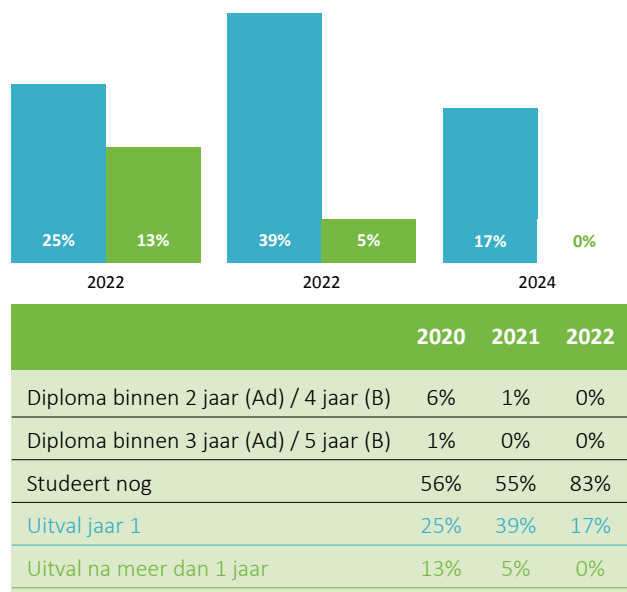
'Een van de sterke punten van deze route is de succescoach die continu in verbinding staat met de student en het werkveld,' zegt Elize Matter, relatiemanager DNA Next. 'De slagingskans is daardoor groot. Het Ministerie van VWS noemde de succescoach 'uniek, en een voorbeeld voor andere flexibele beroepsopleidingen'. Daar zijn we erg trots op.'

Wat vinden de studenten er eigenlijk zelf van? 'Ik vond het best spannend om weer te gaan leren, maar ik ben ontzettend blij dat ik deze opleiding ben gaan doen,' zegt Monique Bos. Na haar burn-out ontdekte ze via het Leerwerkloket dat haar interesses en sterke punten bij uitstek geschikt zijn om in de kinderopvang te werken. Er was echter één probleem: ze had geen achtergrond in dit vakgebied. Via het Leerwerkloket kwam ze terecht bij de online certificatenroute. Ze doet werkervaring op bij Doornijk Kinderopvang locatie Dalfsen en leert thuis voor haar examens. 'De theorie is pittig, maar ik zet door. En als ik vastloop, dan kan ik altijd terecht bij mijn succescoach. Die doet er alles aan om me op de route te houden.'

Studiesucces mbo'ers drie Noordelijke hbo-instellingen



Figuur 30: Uitval studenten Drenthe College



Figuur 31: Uitval studenten Terra

■ Uitval jaar 1 ■ Uitval na meer dan 1 jaar

Cijfers over het diplomarendement van cohort 2021 en 2022 zijn nog niet beschikbaar. Bij de percentages van het behalen van een diploma zijn zowel de studenten meegenomen die binnen 2 jaar (Associate degree) dan wel 4 jaar (bachelor) en 3 jaar jaar (Ad) dan wel 5 jaar (b) hun diploma hebben gehaald.

	2020	2021	2022
Terra			
Diploma %			
cumulatief 5e jaar	33%		
Uitval jaar 1	33%	42%	28%
Drenthe College			
Diploma%			
cumulatief 5e jaar	36%		
Uitval jaar 1	23%	27%	34%

Figuur 32: Diplomarendement en uitval Windesheim

jongeren die voor het mbo kiezen niet allemaal gelijke kansen hebben op de arbeidsmarkt. Niet alle jongeren profiteren gelijkwaardig van goed onderwijs en doorstroom op de arbeidsmarkt. Zo hebben studenten met een migratieachtergrond, chronische ziekte of beperking niet dezelfde kansen op een stageplek, krijgen ze vaker te maken met discriminatie en stromen ze moeilijker uit naar werk. Voor deze jongeren is het van nog groter belang ze goed te begeleiden bij hun keuze, zowel op school als tijdens de stage.

In 2024 is zowel bij Terra als bij Drenthe College een voorzichtige start gemaakt met de uitvoering van het Stagepact. Begin 2024 is een vragenlijst onder de bpv-coördinatoren van Drenthe College verspreid. Hierop is een respons gekomen vanuit bijna alle domeinen. Ook Terra heeft een soortgelijke vragenlijst uitgezet bij de bpv-coördinatoren. Alle opleidingen hebben gereageerd met uitzondering van Bloem, groen en styling. De respons is input voor het realiseren van de doelen uit het Stagepact.

Ten gevolge van de invoering van het Stagepact is de tekst van de algemene voorwaarden bij de bpv-overeenkomst aangepast en geüniformeerd voor DCTerra.

Begin 2024 is het ministerie van OCW op bezoek geweest bij Terra mbo om te horen hoe het Stagepact leeft binnen de instelling, tegen welke zaken we aanlopen, wat goed gaat en waarbij we ondersteuning kunnen gebruiken. De input van dit gesprek is gebruikt voor de rapportage van het ministerie aan de Tweede Kamer.

8.2 Stagepact

In februari 2023 is het Stagepact 2023-2027 gepubliceerd. Dit is een pact tussen de Beroepsvereniging Opleiding MBO, MBO Raad, JOB MBO, VNO-NCW MKB-Nederland, VNG, SBB, vakbonden, het ministerie van SZW en het ministerie van OCW met als doel de stages te verbeteren voor mbo-studenten. Landelijk zijn afspraken gemaakt rondom de bpv die ervoor moeten zorgen dat alle studenten een stage of leerbaan krijgen met de juiste begeleiding en randvoorwaarden. Aanleiding voor het opstellen van het pact was dat

De ambities die geformuleerd zijn in de Kwaliteitsagenda bij 2.2 'Verbeteren stageplek en uitbannen stagediscriminatie' zijn fors. Om deze ambities te kunnen realiseren is van het Stagepact een project gemaakt en per 1 november 2024 is een projectleider aangesteld.

Sinds studiejaar 2023-2024 is het Stagepact Noord opgericht. Wij zijn begin 2024 hierbij aangesloten. Het is een netwerk van de Noordelijke roc-instellingen, de Zwolse 4 en SBB. Ongeveer vier keer per jaar vindt een bijeenkomst plaats waarin het delen van werkende principes vanuit ieder roc centraal staat. Ook in DNA-verband vindt collegiaal overleg plaats tussen de projectleiders. Om van elkaar te leren en om zoveel mogelijk onze werkwijzen op elkaar af te stemmen.

8.3 Practoraten

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 praktijkgericht onderzoek en ontwikkelen we de onderzoekende houding van studenten. Hierbij werken we nauw samen met 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.

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 Health Noord samenwerking;
- » Samen met Windesheim is lesmateriaal ontwikkeld over 'lage digitale gezondheidsvaardigheden' voor mbo- en hbo-studenten;

- » Start leergang voor docenten om professioneel te werken in leergemeenschappen;
- » We hebben een aanjaagbijdrage ontvangen vanuit de Universiteit van het Noorden voor een interdisciplinair robotica-project.

Practoraat Natuurinclusieve landbouw

In november 2020 zette Ine Sturkenboom als eerste practor binnen Terra het practoraat 'Natuurinclusieve Landbouw en ondernemend leren' op. Donderdag 14 november 2024 kwam hier een feestelijk einde aan. Tijdens een druk bezochte bijeenkomst op een bijzondere locatie, De Klenckehoeve in Oosterhesselen, rondde Ine het practoraat officieel af en kondigde ze de doorstart van het practoraat 'Regeneratief (Rent) meesterschap' aan.

Resultaat van het practoraat

Ine heeft als practor een groot netwerk opgebouwd. Samen met de partners uit het werkveld heeft Ine hard gewerkt aan het bevorderen van een duurzamer landelijk gebied, waarin landbouw en natuur elkaar versterken. Dit heeft geleid tot tastbare resultaten en nieuwe initiatieven die het onderwijs en de praktijk dichter bij elkaar hebben gebracht.

Het practoraat heeft studenten en docenten uitgedaagd en in staat gesteld om zich actief te verdiepen in landschapsbeheer en de agrarische transitie. Het practoraat heeft duidelijk gemaakt dat er een vernieuwende manier van agrarisch ondernemen nodig is; een manier die natuur en landbouw met elkaar verbindt. Dit vraagt dan ook om een transitie binnen het groene onderwijs. Eind 2024 is daarom als vervolg hierop gestart met het practoraat Regeneratief (Rent) meesterschap, waar de opgedane kennis, ervaring en netwerk ingezet wordt om de komende jaren verder te werken aan de verduurzaming van de landbouwsector. Dit nieuwe practoraat richt zich op het versterken van het rentmeesterschap, met een focus op regeneratieve landbouwpraktijken die bijdragen aan het herstel van ecosystemen en het behoud van biodiversiteit.

Practoraat Waterstof in de Industrie en Netwerken

Dit practoraat is opgezet vanuit de ambitie van de Greenwise Campus in Emmen, als antwoord op de energietransitie en de regionale focus op waterstoftoepassingen in de industrie. Sinds de start in het najaar van 2021 is het practoraat een belangrijke schakel geworden in onderzoek en onderwijs rond waterstof. Het practoraat onderzoekt de productie, infrastructuur en toepassingen van waterstof (H₂) in industriële netwerken. Speciale aandacht gaat uit naar veiligheid, inspectieregimes en onderhoudsstrategieën. Ons doel is het optimaliseren van waterstoftoepassingen en het opleiden van toekomstige professionals voor een veilige, efficiënte waterstoftoekomst.

Belangrijke resultaten in 2024:

- » We waren betrokken vanuit de gemeente Emmen samen met de gemeente Lingen in het “Bürgermeistertreffen” rond de ontwikkeling rond regionale waterstof planning en later bij de studie duurzame gemeente werkplaatsen.
- » Vepa Emmen geadviseerd rond haar aanbesteding en plannen om een waterstof elektrolyse en ketel te plaatsen in hun fabriek in Emmen. Vepa produceert eigen groene waterstof.
- » We hebben samen met DCTerra TT-instituut gewerkt aan 5 cursusmodules rond waterstof in 5 landen, Spanje, Zweden, Nederland, Tsjechië en Slowakije.
- » We hebben in Liaison team Noord-Nederland gewerkt aan de Regionale Waterstof roadmap en HCA (Human Capital Agenda) ten behoeve GroenvermogenNL.
- » Voor Greenskill for Hydrogen hebben we een studie gedaan welke competenties nodig zijn voor 270 verschillende functies in de waterstof keten.
- » Hieruit is ook de Europese Hydrogen Skills Strategy samengesteld. Home - Green Skills for Hydrogen
- » Ontmoeting met minister Robert Dijkgraaf (onderwijs) in de Greenwise Campus, minister Micky Adriaansens (EZK) in Assen en minister Rob Jetten (klimaat) in Groningen en Leiden).

Practoraat Ondernemend leren van en met de SDG's

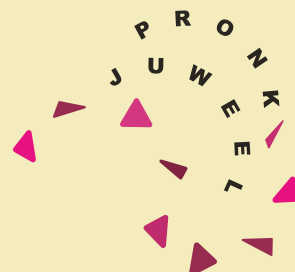
De Sustainable Development Goals zijn abstract en voor veel docenten en studenten moeilijk te vertalen naar hun dagelijkse praktijk. We wilden graag die vertaalslag voor hen maken door ze in aanraking te brengen met praktische tools, ondersteuning en voorbeelden uit de lespraktijk. Daar zit ook een onderwijskundige kant aan.

We doen impactonderzoek naar de ervaringen van studenten en docenten op het vlak van duurzame ontwikkeling en welke pedagogiek en didactiek hier goed bij aansluiten. Er zijn verschillende raamwerken zoals de greencomp, entrecomp, groene pedagogiek, a rounder sense of purpose. We onderzoeken wat docenten nu precies inzetten bij het leren voor duurzame ontwikkeling. De Sustainable Development Goals en de inner development goals zijn daarbij het uitgangspunt.

Binnen Terra werken we met SDG-ambassadeurs. Dat zijn docenten die voor een of meerdere SDG-kartrekkers zijn binnen hun team en praktijkonderzoek doen naar hun interventies die zij hebben opgesteld via de impactmapping.

Belangrijke resultaten in 2024:

We hebben een onderzoeksmagazine gemaakt voor de docenten waarin we hebben beschreven op welke manier het praktijkonderzoek vorm gegeven kan worden. Docenten kiezen voor impactlessen, impactprojecten, impactexpedities, impactavonturen,



Gezamenlijke opleiding Terra MBO en Alfa-college Groningen Voeding- en Leefstijladviseur

Met ingang van schooljaar 2025-2026 bieden Terra MBO en Alfa-college in Groningen een nieuwe BOL-opleiding aan: Voeding- en Leefstijladviseur. Regiodirecteur Ageeth Nijboer van Terra MBO: “Voeding- en leefstijladviseur is een toekomstgericht beroep en ondersteunt de transitie van zorg naar gezond leven.”

De voeding- en leefstijladviseur kan straks aan de slag in organisaties waar voeding en leefstijl een belangrijke rol spelen. Denk bijvoorbeeld aan (praktijkondersteuning bij) een diëtistenpraktijk, een voedingskliniek, fitnesscentrum, ziekenhuis, gemeente of zorginstelling. Ook kan een voeding- en leefstijladviseur als zelfstandig ondernemer aan de slag voor particuliere klanten, scholen, bedrijfsrestaurants of cateringbedrijven. Omdat de opleiding tot stand kwam in samenwerking met het werkveld, is het perspectief op werk goed, zo is de verwachting. De bedrijven spelen tijdens de opleiding een belangrijke rol. Ze zijn betrokken bij de inhoud van de opleiding maar ook als stageleerbedrijven.

De samenwerking past bij de brede samenwerking tussen DCTerra, Noorderpoort en Alfa-college (DNA). Waarbij uit de concurrentie is gestapt en ingezet wordt op intensieve samenwerking ten behoeven van een sterke regio.

impactexcursies of impactfestivals, Docent Dialogen en studenten reflecties. Naast deze keuzes zijn er ook tools beschreven en is er inspiratie per sdg aangereikt. We werken met behulp van de methode Designed Action Sampling van Martin Lackéus.

Het onderzoek is belegd bij de practor en bij docenten die de interventies uitvoeren vanuit beide instellingen. In november 2024 werd Marjan Nijenbanning geïnstalleerd als practor.

8.4 Contractonderwijs

LLO Katalysator

DCTerra heeft in 2024 twee projecten binnen de LLO Katalysator als penvoerder aangevraagd voor bouwsteen 2 en 3 en subsidie gekregen.

LLO-oplossingen energie- en grondstoffen transitie (bouwsteen 2)

Het project 'Duurzaam Leren en Innoveren in de Landbouw- en grondstoffentransitie Zuidwest Drenthe' richt zich op hoe agrariërs omgaan met de grote veranderingen in de agrarische sector. Het project omvat onderzoek waarmee we inzichtelijk willen maken welke leertrajecten agrariërs nodig hebben om zich te ontwikkelen en voor te bereiden op de veranderingen waar ze voor staan.

Dit onderzoek moet uiteindelijk leiden tot meer gerichte ondersteuning en betere hulpmiddelen voor de agrarische sector en het bedrijfsleven dat met hen samenwerkt. Twee groepen studenten van Van Hall Larenstein gaan met 20 agrariërs uit de regio Zuidwest Drenthe in gesprek. Vervolgens worden de gesprekken geanalyseerd. In het voorjaar van 2025 worden de resultaten uit het onderzoek gepresenteerd aan de agrariërs. Er wordt aan de hand van de onderzoeksresultaten in elk geval één pilot ontwikkeld van een leertraject.

DCTerra is penvoerder van deze aanvraag. Verder maken de hogeschool Van Hall Larenstein en de Gebiedscoöperatie Zuidwest Drenthe deel uit van het consortium.

LLO-professionalisering opleiders (bouwsteen 3)

Leven Lang Ontwikkelen is al jarenlang een belangrijk onderdeel van het aanbod van Terra. In samenwerking met de groene sector ontwikkelen we via Terra Next praktijkgerichte cursussen en trainingen die aansluiten bij de behoeften van de markt. Gezien de snelheid waarmee maatschappelijke opgaven zich ontwikkelen - zoals de groene transitie - is het essentieel om blijvend professioneel bij te dragen aan deze veranderingen.

Dankzij het budget vanuit de LLO-katalysator voor het project 'Professioneel bijdragen aan de Groene

Transitie' kunnen we gericht onderzoek uitvoeren en tools ontwikkelen die direct bijdragen aan de professionaliseringsslag in het groen. In Noord-Nederland hebben we samen met meerdere gemeenten, waaronder de gemeente Assen, specifieke stappen gezet. In overleg met beleidsambtenaren en plantsoenmedewerkers van de gemeente onderzoeken we wat zij nodig hebben om hun werk effectiever en toekomstbestendig uit te voeren. Dit resulteert in praktijkgerichte cursusmodules en tools die direct aansluiten bij hun dagelijkse praktijk en behoeften.

Een concreet voorbeeld hiervan is ons recente veldonderzoek tijdens De Groene Sector Vakbeurs in Hardenberg. Hier gingen onze accountmanagers in gesprek met bezoekers, waaronder hoveniers, gemeentelijke vertegenwoordigers, groenbedrijven en boeren. Met vragen als: "Hoe ziet het hoveniersvak er in 2035 uit?" hebben we waardevolle inzichten verzameld over de toekomstige uitdagingen en verwachtingen in het groen. Deze interacties leveren waardevolle inzichten op die direct bijdragen aan het vormgeven van ons huidige en toekomstige aanbod. Om daarmee de hovenier en plantsoenmedewerker direct in hun dagelijkse praktijk te versterken, hen voor te bereiden op de toekomst en hen te ondersteunen bij hun professionele groei.

8.4.1 DNA Next

Een 'Leven Lang Ontwikkelen' (LLO) is een belangrijk speerpunt binnen het mbo. Sinds januari 2024 werken we samen met Noorderpoort en Alfa-college in DNA Next-verband. Deze samenwerking is een reactie op de veranderde arbeidsmarkt en maatschappelijke uitdagingen zoals demografische verschuivingen, vakmante-korten en de snelle evolutie van beroepen.

Om als Noordelijk mbo meer impact te maken, hebben we onze krachten gebundeld en zijn we volledig uit de concurrentie gestapt.

Wij geloven dat iedereen zich moet kunnen blijven ontwikkelen. Daarom stimuleren we mensen om de regie te nemen over hun eigen loopbaan en leven. Dit bereiken we door samen te werken. De regio heeft baat bij een sterk mbo dat nauw samenwerkt met het bedrijfsleven en andere partners om de maatschappelijke uitdagingen van nu aan te gaan. Met LLO dragen we kennis over aan de samenleving en ondersteunen we de ontwikkeling van de regionale arbeidsmarkt. Daarnaast zien we het als onze publieke taak om de regionale arbeidsmarkt te ontwikkelen en daar, vanuit onze maatschappelijke opdracht, een bijdrage aan te leveren.

Gezien onderstaande feiten en cijfers zijn we daar goed in geslaagd.

Resultaten DNA-samenwerking LLO

In 2024 hebben we hard gewerkt aan het verder uitbouwen en professionaliseren van DNA Next. Dit heeft geleid tot mooie resultaten, waaronder:

- » De lancering van het digitale loket van DNA Next voor de regio Groningen, Drenthe en Noordoost-Overijssel (dna-next.nl);
- » Het uitvoeren van diverse externe marketingcampagnes om de naamsbekendheid en zichtbaarheid van DNA Next te vergroten bij bedrijven, werknemers, werkzoekenden en arbeidsmarktorganisaties;
- » Het samenvoegen en verbeteren van het huidige LLO-aanbod voor de sectoren Techniek, Zorg & Welzijn en ICT/Next Business, en het ontwikkelen van nieuwe scholingstrajecten die aansluiten op de marktvraag uit de regio. Van drie roc's naar één aanbod bij DNA Next;
- » De samenstelling van een gezamenlijk relatie-managementteam DNA Next dat nauw samenwerkt met het werkveld om maatwerkoplossingen te bieden voor LLO-vraagstukken. Binnen het team van DNA Next zijn verschillende expertises vertegenwoordigd zoals marketing en communicatie, relatie-management en de front office.

Met deze stappen maken we het verschil voor de arbeidsmarkt in Noordoost Nederland.

DNA Next

Het jaar 2024 stond in het teken van de externe livegang van DNA Next. Per 22 januari is DNA Next gelanceerd en is DNA uit de onderlinge concurrentie getreden. Op 1 juni is Saskia Visser, directeur DNA Next gestart met haar opdracht.

De verkoopactiviteit van LLO is nu afzonderlijk gepositioneerd binnen de samenwerkingsorganisatie DNA Next, waarbij de uitvoering, het verzorgen en het ontwikkelen van de onderwijstrajecten plaatsvindt in de roc's. Het positioneren van DNA Next is een eerste belangrijke stap. We hebben strategische kernsectoren benoemd, waar voor werkgevers en de arbeidsmarkt de grootste uitdagingen liggen. Per kernsector is er een focusteam samengesteld waarin de relatiemanagers nauw samenwerken. De relatiemanagers inventariseren de opleidingsbehoeften van werkgevers en vertalen dit naar een passend scholingsaanbod. Samen hebben we verschillende activiteiten georganiseerd om verder te kunnen groeien in LLO en nieuwe LLO-trajecten ontwikkeld die aansluiten op de wensen en behoeften van de markt.

Mooie voorbeelden hiervan zijn onder andere de samenwerking met Kinderopvang Kinderkei, Manter, diverse zorginstellingen en UWV. Bij Kinderopvang Kinderkei, dat negen locaties in Friesland heeft met zo'n honderd medewerkers, volgen 45 medewerkers

- van leidsters tot directie - de cursus babyexpert. Een maatwerktraject voor Manter, die geen standaard cursus afnam, maar een op maat gemaakte cursus elektrotechniek voor hun medewerkers. Ook dit jaar hebben we meerdere groepen deelnemers laten kennismaken met Zorg en Welzijn door het aanbieden van het Voorschakeltraject Z&W in samenwerking met verschillende zorginstellingen en UWV. Deelnemers stromen na dit traject beter voorbereid in op de BBL Z&W.

Vanuit de gehonoreerde LLO-katalysator subsidie (€ 1,9 miljoen) zijn meerdere projecten opgestart om een versnelling DNA Next te realiseren. Er wordt ingezet op het vergroten van de naamsbekendheid en de zichtbaarheid, de doorontwikkeling van CRM en website en de professionalisering van DNA Next.

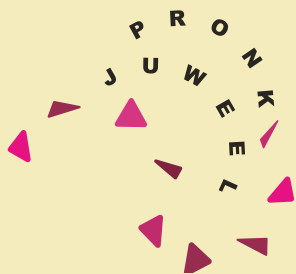
Met als resultaat na 2 jaar:

- » Een doorontwikkeld digitaal loket, positionering en organisatie met een scholingsaanbod dat aansluit bij de vraag van de regio;
- » Samenwerking met strategische partners en andere onderwijsinstellingen in de regio;
- » Sterke marktpositie op het gebied van bij- en omscholing voor werkzoekenden en werkenden;
- » Gestroomlijnde organisatie in marktwerking en uitvoering van LLO-activiteiten.

Ambitie DNA Next

Drenthe College, Noorderpoort en het Alfa-college bundelen onze krachten, binnen DNA Next, om alle LLO-activiteiten gezamenlijk aan te bieden. Een gezamenlijke verkooporganisatie met één gezicht naar de markt toe vanuit een digitaal portal. Hierbij zijn we uit de onderlinge concurrentie gestapt. Door samen te werken kan een breed en toegankelijk LLO-onderwijsaanbod worden gegarandeerd in de regio en kan er beter ingespeeld worden op de groeiende vraag op LLO gebied.

DNA Next is dé vakopleider voor bedrijven en volwassenen, opgericht door de drie Noordelijke roc's Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college. DNA Next biedt eigentijdse opleidingen, cursussen en trainingen. Om bij te blijven, stappen te maken of een nieuw beroep te leren. Want het werk in onze regio is volop in ontwikkeling. Voor het werk van vandaag en voor het vak of organisatie van morgen. We zijn de grootste opleider voor volwassenen in Noordoost-Nederland en dé opleidingspartner voor bedrijven in de regio. Met elkaar maken we regionale impact, door vakmensen bij- en om te scholen.



Toekomstige collega's inspireren Hospitality-carroussel Travel, Leisure & Luchtvaart

Horeca- en toerismebedrijven maken er hun paradepaardje van, met aantrekkelijke workshops en diepe inblikjes in de organisatie. Hun doel: studenten interesseren voor het vak maar ook voor een stage, vakantiewerk, voor werk als hulpkracht. En daarna... voor een vaste baan.

Zorgen voor goed en meer personeel in de vrijetijdseconomie: daar is het Hospitality-project voor bedoeld.

In de horeca is deze samenwerking tussen Drents mbo en bedrijfsleven al langer een succes. Twee jaar geleden sloot de opleiding Travel, Leisure & Luchtvaart in Emmen aan met een eigen hospitality-carroussel. Drie keer per jaar gaan de vijftig eerstejaars gedurende drie weken aan de slag bij een van de partners in het project: het Drents Museum, Hof van Saksen, Parc Sandur en Wildlands Atlas Theater. Iedere periode ergens anders. Elk bedrijf laat per periode een behapbaar groepje studenten ontdekken of hier hun toekomst ligt.

Zien en doen

Docent Marlies Raterink stelde samen met de bedrijven het programma op. "Het is iets anders dan stage, waarin je meeloopt en werkt. Hier gaat het erom dat bedrijven breed een inblik in de organisatie en de werkzaamheden geven - ontdekken of het bij je past. Studenten leren hoe een bowlingbaan of een reserveringssysteem werkt, wat de huurprijs van een vakantie-bungalow bepaalt, hoe je gasten ontvangt. Op school kan je ze dat wel leren, maar in het bedrijf kunnen ze het zien en doen."

Neem bijvoorbeeld Parc Sandur. Daar lopen studenten 1:1 een dagje mee met een medewerker van de technische dienst of de schoonmaak. 'Daar leer ik niet voor', denken ze maar het gaat erom dat ze zien hoe de huisjes zijn ingedeeld en ingericht. Ze kijken in het zwembad: hoe meet je de kwaliteit van het water? Ze krijgen een workshop bij de animatie, hoe het gaat met het padellen en het boogschieten, en de activiteiten voor de kinderen. Marlies: "Dat moet je allemaal weten als je bij de receptie werkt, gasten stellen er vragen over."

Meedoen en masterclasses

Het Drents museum geeft studenten de masterclass hostmanship, bewustwording van hoe je met gasten omgaat, maar ook met je collega's. "Ik zag na een week al dat studenten deuren open hielden voor gasten en ik dacht hè? Dat hebben we ze nog niet geleerd op school, maar ze hebben gezien dat het prettig is", zegt Marlies.

Bij Hof van Saksen leren ze het verschil tussen een gewone gast en een vip-gast, maar krijgen ook een barmans-workshop. Ze kijken mee in het reserveringssysteem en leren wat te doen bij gevonden voorwerpen. "Bellen, dat vinden studenten doodeng. Maar het leermomentje dat ze de gast blij maken omdat de knuffel is gevonden, dat is goud waard."

In het Atlas Theater van Wildlands kiezen studenten vier voorstellingen waarvoor ze de tickets scannen en de garderobe doen. "Zien: in welke stemming is iemand, is het een kind, een oudere. Wat betekent dat voor hoe ik iemand benader?"

Ook projectleider Thea van den Bosch is enthousiast. "We zien dat het werkt. Studenten blijven hangen. Nog niet massaal in vaste banen, maar daarvoor loopt het Hospitality-project ook nog niet lang genoeg. Vooral de kruisbestuiving tussen bedrijfsleven en onderwijs geeft meerwaarde. Bedrijven koppelen zaken terug naar het onderwijs. We schakelen daarin constant. Wat je krijgt, is dat onderwijs en praktijk het lesprogramma samen ontwikkelen. We leren van elkaar. Zoeken elkaars kracht."

Het Hospitality-project krijgt subsidie uit het Regionaal InvesteringsFonds (RIF) en loopt nog tot oktober 2026. Dan moet er een regulier programma staan voor onderwijs in de praktijk bij bedrijven in horeca en toerisme.

Betrokkenheid partners / bedrijfsleven

Vanuit werkgevers en arbeidsmarktorganisaties in de regio ontvangen we positieve reacties op de lancering van DNA Next. Met name het bundelen van onze krachten, ons innovatief vermogen met behoud van de regionale eigenheid wordt gewaardeerd. Een mooi voorbeeld van de betrokkenheid van het bedrijfsleven is de Energiehub050.

8.4.2 Terra Next en Terra Start

Terra Next

Terra Next verzorgt vanuit Eelde en vele locaties in Nederland groen cursus- en contractonderwijs (LLO). Hieraan werkt een enthousiast team van docenten, backofficemedewerkers en accountmanagers. In 2024 is er hard gewerkt aan het verder optimaliseren van de bedrijfsvoering en de medewerkerstevredenheid. De eerste resultaten hiervan worden steeds meer zichtbaar; Terra Next heeft een stabiele organisatievoering, er is sprake van een prettige werksfeer en medewerkers hebben passie voor hun werk. Er is een compleet nieuwe ICT-infrastructuur voorbereid die in het 2025 geïmplementeerd gaat worden, waaronder een nieuwe website met een inschrijf- en betalingssysteem. Hiermee kunnen we o.a. onze meer dan 10.000 klanten per jaar die bijeenkomsten plantgezondheid volgen, optimaal bedienen.

Daarnaast innoveren we volop en zijn we in staat om snel nieuwe onderwijsproducten te ontwikkelen die passen bij de marktvraag. Zo zijn we in 2024 gestart met de opleidingen “Aankomend projectleider VHG” en ecologische cursussen / ontwikkelingstrajecten voor gemeenten. We zien de vraag naar vooral ecologische cursussen in de groene ruimte en agro de komende jaren toenemen. Opvallend is ook de grote vraag naar cursussen “Natuurbescherming binnen de Omgevingswet”. Terra Next is landelijk de enige aanbieder van vier opleidingsniveaus hierin. Bij de ontwikkeling van deze, en andere, cursussen werken we intensief samen met verschillende groene LLO-organisaties (van de oorspronkelijke aoc's). Ook ontwikkelen we samen met ons reguliere mbo-onderwijs nieuwe onderwijsvormen. Bijvoorbeeld het vakbekwaamheidsbewijs voor dieren (CE vogels, vissen, etc.) en kennissessies voor de hippische sector. Deze activiteiten worden door zowel Terra mbo-studenten, cursisten en Terra-docenten gevolgd.

In 2024 heeft Terra Next (incl. Terra Start zie volgende paragraaf) € 2.287.238 miljoen omzet gedraaid. De hoogste omzet tot nu, er is een marge van € 48.937 gerealiseerd die is toegevoegd aan de private reserve. In 2025 wordt er een vijfjarenplan gemaakt waarin de investeringen die nodig zijn voor de doorontwikkeling van Terra Next inzichtelijk worden gemaakt.
Het team is terecht trots op de voortgang van Terra Next in een dynamisch fusie jaar!

Terra Start

Terra Start is een label van Terra Next en biedt al 11 jaar onderwijs, begeleiding en bemiddeling aan kwetsbare mensen die niet passen binnen een reguliere onderwijssetting. Terra Start verzorgt het onderwijs in kleine groepen op meer dan zeven locaties in Noord-Nederland. Dit zijn vaak aansprekende locaties die passen bij de context van het onderwijs, zoals een boerderij of bij Wildlands Adventure Zoo Emmen. We geven branche- en vakgericht, praktisch onderwijs in het groen (assistent hovenier VHG) en in de agro-sector (assistent agrarisch). Sinds een aantal jaar, zien we de vraag naar het onderwijsconcept van Terra Start toenemen. Het onderwijsproces en het toeleiden naar werk (primaire doel van Terra Start) wordt begeleid door ons enthousiaste team van jobcoaches. Ook ondersteunen wij studenten van ons regulier onderwijs die dreigen uit te vallen (vsv), Terra Start is hier een interne opdrachtnemer in. In het kader van de fusie hebben we ook een pilot gedraaid bij de een vestiging van Drenthe College in Assen. In 2024 verkennen we het vervolg hierop. Het team is erg blij dat ze dit jaar weer vele kwetsbare mensen heeft mogen helpen!

Groene innovatie

Het team ‘Groene innovatie’ is een klein en slagvaardig team dat werkt aan het realiseren van het groene programma ‘Innovatie en Samenwerking’. Dit team werkt samen met studenten, collega's en partners in onze regio aan diverse projecten en activiteiten. De groene practorataten vallen onder dit team. Terra is al meer dan vier jaar actief bezig met practorataten (praktisch onderzoek binnen mbo). Dat leidde dit jaar tot de afronding van ons practoraat ‘Natuur inclusieve landbouw’. Dit practoraat is direct doorgestart naar een nieuw practoraat ‘Regeneratief (rent)meesterschap’. Ine Sturkenboom is hierin onze practor. Marjan Nijenbanning, onze andere practor binnen Terra, is in november 2024 officieel geïnstalleerd als practor van het practoraat ‘Ondernemende leren met en van de SDG's’. Zij gaf daarbij een indrukwekkende practoralerede met de titel “Impact Doen”.

Tegelijkertijd zetten we mooie stappen met de voorbereiding van twee nieuwe practorataten ‘Green is Art’ en ‘The future of animal care and veterinary technicians’. Naast de practorataten zijn we met het opleidingsteam Hippisch en Terra Next bezig met het schrijven van een RIF (Regionaal InvesteringsFonds; groot subsidie traject) over de toekomst van de hippische opleidingen. Hiermee willen we een stevige basis leggen voor de doorontwikkelingen van deze opleidingsrichting. Het team ‘Groene Innovatie’ wordt deels gedekt uit kwaliteitsmiddelen en heeft daarnaast inkomsten vanuit diverse subsidies. De doelstelling van € 250.000 externe inkomsten is in 2024 ruim gehaald. Het team is trots op het feit dat zij een stevige inhoudelijke basis onder ons onderwijs aan het leggen is.

Het SuikerTerrein

Sinds 2018 is Terra met vele partners zoals Alfa-college, Noorderpoort, Hanze Hogeschool (Minerva), de gemeente Groningen, kunstenaars en het bedrijfsleven actief op het SuikerTerrein in Groningen. Het SuikerTerrein biedt de mogelijkheid tot educatie, ontmoeting en inspiratie.

Het is een toonaangevende locatie op gebied van innovatie, samenwerkingen en onderwijs. Naast dat er (project)onderwijs wordt gegeven, vindt er een breed palet aan activiteiten plaats. Dit zijn evenementen zoals: de zadenmarkt, Green is Art Festival, onderwijsdagen voor vo, netwerkbijeenkomsten, filmavonden, etc. Ook is de inspirerende omgeving van het SuikerTerrein de plek voor een goed overleg of een teamactiviteit.

Het SuikerTerrein heeft de basis gelegd van de groene innovatie strategie zoals wij die nu uitvoeren. De belangrijkste opbrengst van het SuikerTerrein zien we terug in de positionering van Terra; Terra is regionaal én landelijk weer zichtbaar geworden met thema's als innovatie en samenwerking.

Daarnaast zien we dat de activiteiten die plaatsvinden op het SuikerTerrein vaak een vliegwiel vormen om innovaties in te brengen in het onderwijs. Momenteel zitten we een in een dynamische transitie van het SuikerTerrein. Hadden we in het verleden 20 hectare eigen grond, nu zitten we midden in de stadsontwikkeling "De Suikerzijde" en zijn we teruggegaan in het aantal hectares. Ook dit geeft weer nieuwe kansen aan ons programma. Dit zijn we nu met collega's en partners aan het ontwikkelen. Het team ziet uit naar de nieuwe ontwikkelingen die er aan gaan komen!!

8.5.4 Publiek - privaat

DCTerra is een onderwijsinstelling met een wettelijke taak waarvoor het bekostiging ontvangt vanuit publieke middelen. Naast deze wettelijke taak voert DCTerra ook private activiteiten uit. Deze private activiteiten mogen niet ten koste gaan van de bekostigde wettelijke taak. Ook mag de private activiteit, op basis van Europese regelgeving, de marktwerking niet verstoren. Hoewel deze bepalingen gelden wil de overheid mogelijkheden bieden om door private activiteiten en/of publiek-private samenwerking (PPS) het bekostigde onderwijs te versterken.

Om één en ander duidelijker te reguleren is op 22 maart 2021 de beleidsregel van de minister van Onderwijs Cultuur en Wetenschap gepubliceerd, houdende voorwaarden waaronder bekostigde hbo- en mbo-instellingen met publieke middelen mogen investeren in private activiteiten (beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten).

De beleidsregel in het kort

Een private activiteit is een activiteit die (mede) onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag wordt uitgevoerd, die niet uitsluitend dient voor de uitvoering van de wettelijk bekostigde taak.

Voor een investering met publieke middelen in private activiteiten gelden op basis van de beleidsregel onderstaande voorwaarden:

1. De private activiteit is in lijn met de bekostigde wettelijke taak;
2. De private activiteit waarin geïnvesteerd wordt levert meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak;
3. Structurele overcapaciteit in de bekostigde taak dat wordt ingezet voor private doeleinden is van tijdelijke aard. Deze voorwaarde is inmiddels komen te vervallen en zal in de nieuwe beleidsregel niet meer vermeld worden;
4. De investering is proportioneel;
5. De investering mag niet leiden tot oneerlijke concurrentie;
6. Een positief resultaat op private activiteiten waar met publiek geld in is geïnvesteerd leidt tot een toename van het publieke vermogen;
7. Over de investering wordt in het Bestuursverslag verantwoording afgelegd.

De beleidsregel in perspectief

De beleidsregel treedt in de plaats van thema 2 van de zogenoemde Helderheidsnotities uit 2003 en 2004 en de latere publicaties van OCW.

De publicatie van de notitie heeft tot veel onduidelijkheid geleid over de reikwijdte, voorwaarden en toepassing van de notitie vandaar dat al sinds 2021 gesprekken gaande zijn tussen het ministerie, de MBO-Raad en vertegenwoordigers van de accountant-organisaties. Het gevolg hiervan is dat de verantwoordingsplicht over de beleidsregel was opgeschoven naar 1 januari 2023 terwijl de onduidelijkheid nog bestaat.

Op 13 december 2024 heeft de minister een brief gestuurd naar de schoolbesturen om de beleidsregel nader te duiden na onderzoek door de landsadvocaat. Hij heeft een aantal versoepelingen doorgevoerd en regel 3 van de beleidsregel (structurele overcapaciteit) is volledig komen te vervallen.

In maart 2025 heeft het ministerie van OCW via communicatie met de MBO-Raad te kennen gegeven dat in de volgende beleidsregel een rapportage-drempel opgenomen wordt en aangeven dat de accountant die over de verantwoording 2024 al mag toepassen in de controle. Concreet betekent het dat de instelling private activiteiten van in totaal 0,1% van de rijksbijdrage niet hoeft te verantwoorden in het Bestuursverslag.

Juridische en organisatorische inbedding in de organisatie:

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.

De directeur bedrijfsvoering is verantwoordelijk voor de publicatie van het beleidsnotitie ‘publiek-privaat’ 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.

met jaarlijkse herijking van de tarieven voor mens en materieel, overhead en de risico-opslag (bij LLO via DNA Next is er een werkgroep financiën DNA onder leiding van een businesscontroller van NA, die dit beheert). De manager is tevens medeverantwoordelijk voor het bewaken van de DCTerra kaders m.b.t. het investeren van publieke middelen in private activiteiten, waaronder het bewaken van (gewijzigde) wet- en regelgeving.

De adviseurs Planning & Control zijn verantwoordelijk voor de 2e lijn ondersteuning van de opleidingsmanagers, opleidingsdirecteuren en afdelingsdirecteuren op het gebied van private activiteiten, waaronder de toepassing van integrale kostprijs- calculaties inclusief risico-opslag, bepaling van marktconforme prijzen en het uitvoeren van de analyse en assessment inclusief dossier opbouw.

De private activiteiten van DCTerra

Door middel van een assessment op alle baten-transacties zijn de private activiteiten van DCTerra vastgesteld. Als uitgangspunt is daarbij de beleidsregel ‘Investeren met publieke middelen in private activiteiten’ en ook de brief van de minister van 13 december 2024 toegepast.

In onderstaande tabel wordt van iedere private activiteit aangegeven wat de baten en de geïnvesteerde publieke middelen zijn geweest:

Activiteit	Omvang baten 2024	Geïnvesteerde publieke middelen 2024	Investering publieke middelen Cumulatief 2023* + 2024
LLO activiteiten	€ 2.775.888	€ 2.959.504	€ 3.185.254
Inburgering	€ 895.593	€ 895.593	€ 895.593
Verhuur	€ 688.994	€ 678.450	€ 678.450
Detacheringen	€ 425.068	€ 423.169	€ 695.342
Dienstverlening derden	€ 1.599.183	€ 1.599.183	€ 2.037.825
Totaal DCTerra	€ 6.384.726	€ 6.555.899	€ 7.492.464

Figuur 33: baten en de geïnvesteerde publieke middelen

*Voor de geïnvesteerde publieke middelen in 2023 zijn de bedragen genomen conform de goedgekeurde jaarverslagen van oud-DC en oud-Terra over 2023. Voor detacheringen is de investering publieke middelen 2023 aangepast ten behoeve van vergelijkingsdoeleinden.

De (regio)directeur, opleidingsmanager en managers ondersteunende diensten zijn 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 kostentoerekeningen (voor- en nacalculatie van de integrale kostprijs, inclusief een berekening van de risico-opslag op de geïnvesteerde publieke middelen en/of een bepaling van het marktconforme tarief).

De manager financiële administratie is verantwoordelijk voor het integrale kostprijscalculatiemodel, het nacalculatiemodel (indien noodzakelijk) en de berekeningsmethodiek voor interne uurtarieven,

De private activiteit is van meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak

LLO-activiteiten hebben een meerwaarde voor de bekostigde wettelijk taak omdat er, vanwege een betere relatie met werkgevers, meer stageplaatsen en/of leerwerkplekken beschikbaar komen. Ook zorgt een intensievere samenwerking voor een beter inzicht in de behoeften van werkgevers zodat het onderwijs daarop aangepast kan worden. Tevens leiden LLO-activiteiten tot een grotere deskundigheid van docenten.

Het risico bestaat dat bij het uitvoeren van LLO-activiteiten oneerlijke concurrentie zou kunnen

optreden omdat DCTerra opereert in een domein waar ook andere niet-publieke aanbieders deze taak kunnen vervullen. Dit risico wordt beheerst door kostendekkende tarieven in rekening te brengen (inclusief een risico-opslag).

Binnen DCTerra is de directeur DNA Next verantwoordelijk voor de DNA Next LLO-activiteiten en de directeur Terra Next en Terra Start voor het binnen de Beleidsregel uitvoeren van de LLO-activiteiten. Hierbij vinden periodieke (niet-)financiële analyses plaats als onderdeel van de reguliere planning- en control cyclus dat voldaan wordt aan de Beleidsregel en de contractuele afspraken met de partijen die LLO-activiteiten afnemen. Op deze wijze heeft DCTerra naleving ingebed in de organisatie.

De LLO activiteiten zijn in 2024 verliesgevend geweest. Dit verlies wordt veroorzaakt door DNA Next. In de aanloopfase waarin LLO-activiteiten gezamenlijk door DNA (samenwerking oud Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college) worden aangeboden is een relatief klein verlies acceptabel. Voor DNA Next is een nieuwe directeur aangetrokken. Deze heeft als opdracht een sluitende meerjarenbegroting te maken en te realiseren.

Inburgering is van meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak omdat dit bijdraagt aan multiculturele aspecten. Daarnaast worden deze studenten voorbereid op het reguliere onderwijs, bevordert het de reguliere instroom en daarmee is het een meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak.

Het risico bestaat dat bij het uitvoeren van inburgeringactiviteiten oneerlijke concurrentie zou kunnen optreden omdat DCTerra opereert in een domein waar ook andere niet-publieke aanbieders deze taak kunnen vervullen. Dit risico wordt beheerst door kostendekkende tarieven in rekening te brengen (inclusief een risico-opslag).

Binnen DCTerra is de opleidingsmanager Inburgering verantwoordelijk voor het binnen de Beleidsregel uitvoeren van de Inburgeringsactiviteiten. Hierbij vinden periodieke (niet-)financiële analyses plaats dat voldaan wordt aan de Beleidsregel en de contractuele afspraken met de gemeenten die Inburgering aan DCTerra hebben gegund. Dit vindt plaats binnen de reguliere planning- en control cyclus. Op deze wijze heeft DCTerra naleving ingebed in de organisatie.

Verhuuractiviteiten zorgen voor een meerwaarde omdat de (tijdelijke) opbrengsten, bijdragen aan een dekking op de kosten gemaakt voor de bekostigde wettelijke taak. Hierdoor ontstaat meer financiële ruimte voor de uitvoering van deze publieke taak.

Het risico bestaat dat bij het uitvoeren van verhuuractiviteiten oneerlijke concurrentie zou kunnen optreden omdat DCTerra opereert in een domein waar ook andere niet-publieke aanbieders deze taak kunnen vervullen. Dit risico wordt beheerst door kostendekkende tarieven in rekening te brengen (inclusief een risico-opslag).

Binnen DCTerra is de manager Facilitair Bedrijf verantwoordelijk voor het binnen de Beleidsregel uitvoeren van de verhuuractiviteiten. Hierbij vinden periodieke financiële analyses plaats dat voldaan wordt aan de Beleidsregel en dat kostendekkende tarieven in rekening worden gebracht. De verantwoording van de opbrengsten en kosten vindt plaats in de administratie en meegenomen in de reguliere rapportages. Op deze wijze heeft DCTerra naleving ingebed in de organisatie.

Het detacheren van personeel is van meerwaarde omdat de opbrengsten, bijdragen aan de kosten gemaakt voor de bekostigde wettelijke taak. Een andere meerwaarde van detacheren is het vergroten van de deskundigheid van medewerkers, die ook ingezet kunnen worden voor de bekostigde wettelijke taak.

Het risico bestaat dat bij detacheringsactiviteiten oneerlijke concurrentie zou kunnen optreden omdat DCTerra opereert in een domein waar ook andere niet-publieke aanbieders deze taak kunnen vervullen. Dit risico wordt beheerst door kostendekkende tarieven in rekening te brengen verhoogd met een administratieve opslag wanneer het gaat om publieke detacheringen. Voor private detacheringen worden kostendekkende tarieven in rekening gebracht (inclusief een risico-opslag).

Binnen DCTerra is de Regiodirectie verantwoordelijk voor het binnen de Beleidsregel uitvoeren van de detachingsactiviteiten en waarborgen dat rechtsgeldige contracten worden aangegaan. De Regiodirectie wordt ondersteund door de afdelingen PSA en Financiën. Hierbij vinden periodieke financiële analyses plaats dat voldaan wordt aan de Beleidsregel en dat kostendekkende tarieven in rekening worden gebracht (inclusief een risico-opslag in geval van private detacheringen). Op deze wijze heeft DCTerra naleving ingebed in de organisatie.

Dienstverlening aan derden is een meerwaarde omdat dit relaties met scholen en bedrijven in de regio versterkt hetgeen positief is voor de regionale samenwerking. Dit versterkt het onderwijs en is daarmee ook een meerwaarde voor de wettelijk bekostigde taak. DCTerra hecht grote waarde aan een goede samenwerking in de regio.

Het risico bestaat dat bij dienstverlening aan derden oneerlijke concurrentie zou kunnen optreden omdat DCTerra opereert in een domein waar ook andere niet-publieke aanbieders deze taak kunnen vervullen. Dit risico wordt beheerst door kostendekkende tarieven in rekening te brengen (inclusief een risico-opslag).

Binnen DCTerra is het College van Bestuur verantwoordelijk voor het binnen de Beleidsregel uitvoeren van de dienstverleningsactiviteiten aan derden en waarborgen dat rechtsgeldige contracten worden aangegaan. Hierbij vinden periodieke financiële analyses plaats dat voldaan wordt aan de Beleidsregel en dat kostendekkende tarieven in rekening worden gebracht. Op deze wijze heeft DCTerra naleving ingebed in de organisatie.

Risicobeleid en beheer:

DC Terra is zich bewust van de risico's van mogelijke concurrentievervalsing en van ondoelmatige besteding en daarmee het weglekken van publieke middelen. Het risicobeleid en-beheer wordt vastgesteld door het College van Bestuur. De bovengenoemde verantwoordelijken zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid. Zij worden ondersteund door de afdeling Planning & Control met relevante besturing- en beheersingsinformatie. De private activiteiten zijn dan ook opgenomen in de reguliere Planning & Control cyclus. Tevens wordt in het beleidsnotitie 'publiek-privaat' beschreven hoe de (financiële) borging van de beleidsregel plaatsvindt in de uitvoering van alle private activiteiten.



Sterkmakers in het vo

Binnen DCTerra vo zetten we ons dagelijks in voor sterk, toekomstgericht en inclusief onderwijs. In 2024 werkten al onze vestigingen - elk met hun eigen context en in nauwe samenwerking met regionale partners - aan de ontwikkeling van een leeromgeving waarin iedere leerling telt. De invoering van het kader ***Route naar inclusiever onderwijs*** gaf richting aan deze ontwikkeling en vormde het startpunt voor een gezamenlijke aanpak waarin we hoge verwachtingen combineren met gerichte ondersteuning.

Het nieuwe schoolplan 2024-2027 vormde een belangrijke mijlpaal. Vanuit een gezamenlijke visie op goed groen onderwijs gaven we verder vorm aan thema's als basisvaardigheden, professionalisering, doorlopende leerroutes en samenwerking in de regio. In dit hoofdstuk belichten we de belangrijkste ontwikkelingen binnen het voortgezet onderwijs van DCTerra in 2024 - stuk voor stuk gebouwd op de kracht van onze mensen: de sterkmakers in het vo.

9.1 Op weg naar inclusiever onderwijs

Alle vestigingen werken gezamenlijk en op hun eigen wijze in samenwerking met het samenwerkingsverband waar ze deel van uitmaken aan de vormgeving van inclusiever onderwijs. De uitkomsten van de evaluatie Passend Onderwijs hebben geleid tot een Werkagenda Route naar inclusiever onderwijs. Een route tot 2035 waarin het onderwijs steeds inclusiever vormgegeven moet worden. Dat betekent dat leerlingen mét en zonder ondersteuningsbehoefte vaker dichtbij huis naar dezelfde school gaan en zich samen ontwikkelen in een rijke leeromgeving. Als Terra vo hebben we in 2024 een kader en stappenplan 'Route naar inclusiever onderwijs' vastgesteld waarin onze visie is opgenomen:

'Door het hebben van hoge positieve verwachtingen van alle leerlingen kunnen we inclusiever onderwijs mogelijk maken en kansengelijkheid creëren - dit vraagt een ongelijke behandeling. Ons groene onderwijs is een krachtig middel om dit mogelijk te maken. Het continue ontwikkelen en verbeteren van de basisondersteuning in de klas staat daarbij de komende jaren bij Terra centraal - ondersteund door onderzoeken, observaties adviezen en interventies vanuit kwaliteitszorg en het ondersteuningsteam. Het startpunt en de potentie kunnen per vestiging verschillen'.

Er is een gezamenlijk theoretisch-praktisch kader afgesproken van waaruit gewerkt wordt. Vanuit de ambities in het schoolplan werken we stapsgewijs aan de vormgeving van inclusiever onderwijs, waarbij het werken vanuit de context - de klas/groep - en niet het individu centraal staat.

We hebben gezamenlijk (nog ontbrekend of te actualiseren) beleid en protocollen ontwikkeld en vastgesteld, waaronder Instroombeleid vo-vo, Protocol informatievoorziening ouders, protocol medicijnverstrekking en medisch handelen.

We hebben een leer-netwerk van ondersteuningscoördinatoren en orthopedagogen opgezet dat 3 keer per jaar bij elkaar komt. De deelnemers leren van elkaar door ervaringen en aanpakken te delen en nieuwe landelijke kaders en regelgeving te vertalen naar de dagelijkse praktijk.

Het vormgeven van inclusiever onderwijs kunnen we niet alleen. Daarom trekken we als vo vestigingen intensief met elkaar op - doen we samen, wat samen kan. Ook maakt elke vestiging deel uit van een Samenwerkingsverband Passend onderwijs waarin met de andere scholen afstemming plaatsvindt over het aanbod in de regio. Naast de afstemming en samenwerking met andere scholen is ook de samenwerking met gemeenten en partners in de jeugdzorg van cruciaal belang. Dit krijgt op steeds meer scholen vorm en vraagt investeringen om elkaars wereld te leren kennen, elkaars taal te leren spreken en tot goede samenwerkingsafspraken te maken. Allemaal met als doel om ervoor te zorgen dat de kernelementen van de inclusieve leeromgeving aanwezig zijn (zoals beschreven in het beleidskader 'met elkaar voor alle jongeren en kinderen - werken aan een inclusieve leeromgeving' - ministerie van OCW - 19 april 2024):

- » Iedereen is welkom, ontwikkelt zich en hoort erbij (cultuur);
- » Er is een goede ondersteuning voor iedereen (praktijk);
- » Alle kinderen participeren en leren (praktijk).

9.2 Aanmelding en toelating

Al onze vestigingen investeren in goede contacten met het basisonderwijs. In 2024 is er landelijk voor het eerst gestart met de centrale aanmeldweek. Zo is de eindtoets po veranderd naar de 'doorstroomtoets'. Leerlingen uit groep 8 van de basisschool maken vanaf dit schooljaar al vanaf eind januari een doorstroomtoets. In de centrale aanmeldweek (25 tot en met 31 maart) melden ze zich aan bij het voortgezet onderwijs. Hierdoor maken leerlingen met en zonder bijgesteld schooladvies even veel kans op een plek op de school van hun voorkeur. En op het voor hen best passende niveau. Voor de vestigingen van Terra vo betekende dit ook een wijziging van de interne werkprocedures.

- » Alle vestigingen werken vanaf dit schooljaar met het digitale aanmeldsysteem Leerlinq waarbij er gekozen is voor 1 aanmeldformulier.
- » Vestigingen hebben hun eigen intakeprocedure opnieuw ingericht rondom de aanmeldweek (zes weken na aanmelding moeten de leerlingen bericht hebben of ze wel of niet kunnen worden geplaatst).

Aan de start van het schooljaar 2024 zien we een kleine teruggang in het aantal leerlingen (krimp van minder dan 1% ten opzicht van schooljaar 2023-2024). De afgelopen jaren zagen we deze daling als gevolg van de demografische krimp al aankomen, maar groeiden we maar groeiden we licht.

9.3 Ontwikkelingen vo

9.3.1 Schoolplan 2024-2027: Denken, ontdekken en doen in de veelzijdigheid van de groene wereld

Het nieuwe schoolplan voor de komende beleidsperiode is in december 2023 vastgesteld. Ons schoolplan is het kompas voor het creëren van een goede groene leeromgeving die onze leerlingen voorbereidt op zowel de wereld van nu als die van morgen. In het schoolplan staan vier pijlers die beschrijven hoe wij ons onderwijs verder ontwikkelen en borgen. Geen radicaal andere koers dan de voorgaande periode maar wel verscherpen en verduidelijken waar Terra vo als collectief voor staat.

Lancering

Het nieuwe schoolplan is met alle medewerkers gedeeld tijdens de regionale studiedagen (Noord, Midden en Zuid) begin 2024. Na het tonen van een film met daarin good practices vanuit alle vestigingen hebben alle medewerkers een spel gespeeld waarin kennis werd gemaakt met de groene werelden behorende bij onze groene identiteit.

Missie en visie

Wij helpen leerlingen zich te ontwikkelen tot wereldwijze, nuchtere denkers zodat zij een goede plek kunnen vinden in de wereld van nu en morgen. Het leren vindt bij ons plaats in een kleinschalige groene omgeving. De focus ligt hierbij op het goed leren zorgen voor jezelf, elkaar, onze dieren en (leef)omgeving. Dit doen we door leerlingen te leren denken, ontdekken én doen in de veelzijdigheid van de groene wereld. Zowel binnen als buiten de school, zodat leerlingen ideeën opdoen hoe zij zelf kunnen bijdragen aan de wereld van nu en morgen. Onze leerlingen mogen daarbij meedenken over maatschappelijke uitdagingen zonder er al verantwoordelijk voor te zijn.

Onze visie staat beschreven in het visiekwadrant. Het kwadrant bevat onze visie op Leren en onderwijzen, Leren en organiseren, Professionaliseren en Veranderen en verbeteren. En vormt voor ons een belangrijk kader met daarin een aantal gemeenschappelijke

"WIJ GEVEN GOED GROEN ONDERWIJS AAN ONZE LEERLINGEN VOOR DE WERELD VAN NU EN MORGEN"

waarden en veronderstellingen van waaruit wij aan onze missie werken. Het biedt een houvast voor onze vestigingen bij het verder ontwikkelen en borgen van ons onderwijs.

9.3.2 Ambities voor de komende jaren

De ambities voor de komende jaren zijn in het schoolplan verder uitgewerkt.

Goed groen onderwijs

- » Basisvaardigheden als fundament om in de wereld mee te kunnen doen;
- » Formatief handelen om steun en sturing te geven bij het leren.

Wij doen ertoe in de regio

- » Investeren in doorlopende leerlijnen en begeleiding in de regio;
- » Toewerken naar een positief perspectief op inclusiever onderwijs.

Naar een kwaliteitscultuur

- » Feedback om de onderwijskwaliteit vooruit te helpen.

Een leven lang professionaliseren

- » Samen leren en professionaliseren;
- » Je leert ín, ván, en óver het werk.

Visiekwadrant

1. Leren en onderwijzen

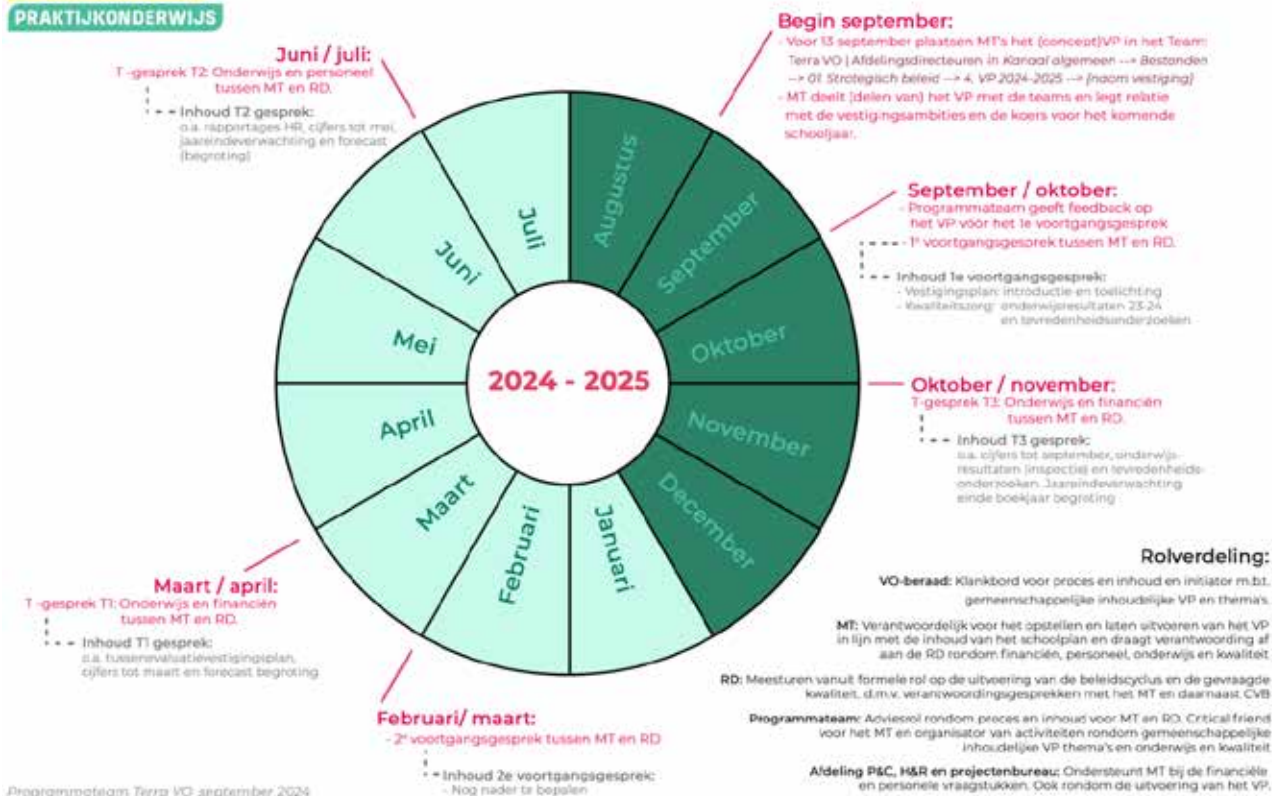
2. Leren en organiseren

3. Professionaliseren

4. Veranderen en verbeteren

Figuur 34; Visiekwadrant Terra VO

Jaarkalender Cylcus rekenschap



Figuur 35; Jaarkalender Terra VO

9.3.3 Van schoolplan naar vestigingsplannen

Het schoolplan geeft vestigingen de ruimte om binnen de gestelde kaders eigen accenten te leggen, passend bij context van de vestiging en samenwerkingsvormen in de regio. In het schoolplan zijn daarnaast onze collectieve ambities als vo geformuleerd. In de startbrief vanuit de regiodirectie zijn een aantal thema's aangegeven:

- » Denken, ontdekken en doen in de veelzijdigheid van de groene wereld;
- » Basisvaardigheden als fundament om in de wereld mee te kunnen doen;
- » Samen leren en professionaliseren (teamwerk).

Vanaf het schooljaar 2024 werkt Terra vo met een tweejaarlijks vestigingsplan. Het plan wordt meer een "levend" document die waar nodig wordt bijgesteld. Aan het einde van het schooljaar volgt een formele tussenevaluatie met de regiodirectie. Op verzoek van de vestigingen is er een nieuw format opgesteld. De ontwerpkaders zijn opgenomen in de startbrief.

Onderscheid basiskwaliteit en ambities

Het vestigingsplan bestaat uit twee onderdelen namelijk de basiskwaliteit en de ambities (gerelateerd aan het schoolplan 2024-2027).

Basiskwaliteit

De basiskwaliteit wordt in kaart gebracht aan de hand van drie elementaire vragen:

- » Zijn onze leerlingen veilig (sociale veiligheid)?
 - » Krijgen onze leerlingen goed les (onderwijsproces)?
 - » Leren onze leerlingen genoeg (onderwijsresultaten)?
- Dit proces zal in 2025 worden opgestart.

9.3.4 Voorbereiding richting T-gesprekken

Jaarlijks wordt er voor de vestigingen een kalender opgesteld. Door de fusie ziet deze er dit schooljaar iets anders uit dan voorgaande schooljaren. Voorgaande schooljaren was er drie keer per jaar een monito-ringsgesprek met de directeuren van de vestigingen. Vanaf 2025 zullen er drie keer per jaar zogenaamde T-gesprekken plaatsvinden waarin de directeuren verantwoording afleggen op het gebied van onderwijs, HR en Financiën. De voorbereiding hierop is in 2024 gestart.

9.3.5 Basisvaardigheden

Landelijk en binnen Terra zien we dat leerlingen steeds minder basisvaardigheden hebben. Daarom vinden wij het belangrijk dat er in samenhang vanuit meerdere vakgebieden gewerkt wordt aan het versterken van de basisvaardigheden bij al onze leerlingen. Dit doen we door het leesplezier te vergroten en in de onderbouw

in te zetten op het automatiseren van de basisvaardigheden. Hiermee zijn de leerlingen beter toegerust om deel te nemen in de maatschappij en sluiten ze beter aan bij het niveau van de vervolgopleiding.

Om van elkaars kennis en vakmanschap te leren is er een Terra-breed leernetwerk rondom reken- en taalvaardigheid opgezet vanaf september 2024. Binnen dit netwerk wordt ervaring en kennis gedeeld over hoe je een proces met je collega's doorloopt om de basisvaardigheden van leerlingen te verhogen in samenwerking met meerdere vakgebieden en worden de taal- en rekencoördinatoren van elke vestiging verwacht om interventies op de eigen vestiging te ontwerpen en uit te voeren. Hierbij wordt de expertise die Terra Assen heeft opgedaan, breed beschikbaar gesteld voor alle vestigingen. Terra Assen heeft expertise op het gebied van taal- en rekenbevordering doordat zij de subsidie basisvaardigheden in september 2022 toegekend hebben gekregen. Terra Eelde, Meppel, Oldekerk en Winsum vo hebben deze subsidie per 1 september 2024 toegekend gekregen met 31 juli 2026 als einddatum. Elke vestiging die de subsidie toegekend heeft gekregen heeft een stevig activiteitenplan van waar uit de komende 2 jaar samen met de expertise van het leernetwerk taal en rekenen gewerkt wordt aan het verbeteren van de basisvaardigheden van onze leerlingen. Hierbij wordt gestreefd naar een uitstroom van 2F niveau voor al onze vmbo-leerlingen en richting 1F niveau voor onze leerlingen op het praktijkonderwijs.

9.3.6 Praktijkonderwijs

Praktijkonderwijs Winsum maakt deel uit van DCTerra maar heeft een geheel eigen karakter omdat dit een onderwijssoort is voor een specifieke doelgroep. Praktijkonderwijs bereidt leerlingen voor op (zelfstandig) wonen, werken en leven. Diverse branchecertificaten dragen daar positief aan bij. Deze bewijsstukken laten zien welke vaardigheden en competenties de leerlingen bezitten. De vestiging kent drie richtingen: Groen, Handel en zorg, Horeca en Techniek.

Alle activiteiten vinden plaats binnen de gezamenlijke (strategische) kaders. Het Schoolplan 2024-2027 is daardoor ook leidend voor het praktijkonderwijs. Binnen de gezamenlijke kaders bepaalt het praktijkonderwijs zijn eigen koers passend bij zijn specifieke uitdagingen en doelgroep.

Opleiden naar arbeid

Ook in 2024 heeft ongeveer 70% van de leerlingen van het praktijkonderwijs een branchecertificaat behaald. Het overgrote deel van de leerlingen vervolgt haar loopbaan in het vervolgonderwijs. Ongeveer 27% stroomt uit naar een baan op de reguliere arbeidsmarkt.

Vervolgonderwijs

Van de leerlingen die willen doorleren biedt de vestiging in samenwerking met Terra mbo Entree leerlingen die mogelijkheid om een entree diploma te behalen. Naast leerlingen die deze route volgen zijn er ook leerlingen die doorstromen naar een reguliere (andere) mbo-opleiding.

Onderwijskundige ontwikkelingen

De onderwijskundige ontwikkelingen die al eerder zijn ingezet worden verder doorontwikkeld: het op een constructieve wijze de leerling zo goed mogelijk in beeld te brengen, ten behoeve van de relatiedriehoek (leerling-ouders-docenten), het werken aan leer- en ontwikkeldoelen vanuit een heldere aanpak en werkwijze en het stimuleren dat leerlingen zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun leerdoelen.

Zo is er gestart met niveaugroepen voor de AVO-vakken. Vanaf klas 3 wordt er gewerkt in gemengde klassen voor Nederlands en rekenen om aan te sluiten bij het niveau van de leerling. De wens is om dit in de toekomst verder uit breiden voor andere vakken.

Leerlingen zijn zelf eigenaar van hun portfolio en kunnen nu zelf onderdelen hieraan toevoegen. Dit vergroot het eigenaarschap van de leerlingen.

De voorbereiding om te voldoen aan de nieuwe eisen rondom het ontwikkelperspectief (hoorrecht van leerlingen en ouders) is ingezet. Alle leerlingen in het praktijkonderwijs hebben namelijk een ontwikkelperspectief. Met name het hoorrecht van de leerling zelf vraagt om een aanpassing van de werkwijze.

9.4 Regionaal partnership

Wij bieden goed groen onderwijs aan onze leerlingen voor de wereld van nu en morgen. Dat doen wij zowel binnen als buiten de school zodat leerlingen een beeld krijgen van de maatschappij en inzicht krijgen hoe zij zelf hieraan kunnen bijdragen. Wij kijken over onze eigen grenzen heen, daarbij is het van belang dat de leerling zo min mogelijk overlap of onderbrekingen in het leerproces ervaart. Niet alleen de inhoudelijke leerlijnen en onze begeleiding binnen het vo zijn hierbij van belang, maar ook de aansluiting op het vervolgonderwijs. Dit doen we al, maar dat kan beter. Wij blijven de komende jaren in de (interne) samenwerking met het po en mbo investeren. De nieuwe organisatie DCTerra biedt hiertoe kansen.

Onze ambitie richting 2027 is dan ook om verder te investeren in doorlopende leerlijnen en begeleiding in de regio. De huidige leerlijnen en -routes

worden doorontwikkeld en uitgebreid om een goede aansluiting op het vervolgonderwijs te bevorderen. Zowel onderwijsinhoudelijk als qua begeleiding. We werken hierin samen met onze partners in de regio's

vroegtijdig in aanraking willen laten komen met de mogelijkheden en kansen van de technische beroepspraktijk. Binnen alle regio's zijn de nieuwe plannen voor de periode 2025-2029 gemaakt. Het streven van de vestigingen is om de veelzijdigheid van groen in verbinding met techniek binnen het netwerk Sterk Techniek Onderwijs (STO) aantoonbaar om te zetten in activiteiten die vanuit STO in de eigen regio worden georganiseerd.

9.5 Het Groene Lyceum

Het Groene Lyceum is een doorlopende leerroute waarbij leerlingen in zes jaar een vmbo gl/tl en een mbo niveau 4 diploma behalen en kunnen doorstromen naar het hbo. In 2024 hebben we het 15-jarig bestaan gevierd. Sinds de lancering van deze groene doorlopende leerroute hebben talloze leerlingen hun vmbo-diploma behaald en vele anderen hebben hun weg naar succes gevonden met een mbo-diploma op zak. We zien dan ook dat de interesse weer toeneemt. In totaal volgen nu ongeveer 665 leerlingen het Groene Lyceum binnen Terra.

De doorstroom vo-mbo heeft nog aandacht. Afgelopen jaar is ervoor gekozen om twee portefeuillehouders hGL te benoemen. Een voor de regio Noord en een voor de regio Zuid om beter aan te sluiten bij de mbo-regio's. Onderwijsinhoudelijk wordt er een verkenning uitgevoerd om te bepalen welke interventies ingezet gaan worden om de interne doorstroom te verbeteren. Afgelopen schooljaar is er in de regio Meppel een start gemaakt met de uitwisseling van mbo keuzedelen samen met de Vavo DCTerra. De fusie heeft deze stap vergemakkelijkt.

9.6 Doorlopende leerroute Agro niveau 2

In het schooljaar 2023-2024 zijn de eerste leerlingen die in augustus 2021 zijn gestart met de doorlopende leerroute AGRO, gediplomeerd. Leerlingen die bewust kiezen voor de Agro-sector kunnen versneld hun mbo2 diploma behalen.

9.7 Sterk techniekonderwijs

Al onze vestigingen participeren binnen een Sterk Techniek Onderwijs regio als partner. Hierin wordt gestreefd naar het bieden van ervaringen en kennis aan leerlingen over te dragen hoe groen en techniek elkaar in vele vakgebieden kan versterken. Daarnaast hebben wij een stabiel aantal leerlingen die na het vmbo doorstroomt naar mbo-techniekopleidingen die wij via onze samenwerkingen binnen de STO regio's alvast

T0

Sterkmakers van medewerkers

In 2024 hebben we bij DCTerra wederom met hart en ziel gewerkt aan onze missie: samen ons onderwijs versterken, kansen vergroten voor leerlingen en studenten, en bijdragen aan de kracht en vitaliteit van onze regio. Gedreven door de kracht van kennen, blijven we verbonden met onze omgeving, partners en elkaar. Ons onderwijs is nabij, kleinschalig en gericht op groei, innovatie en duurzaamheid.

Vanuit onze stevige wortels in groen en kleurrijk onderwijs zetten we in op vernieuwend en ondernemend leren, dat aansluit bij de transitie waar onze regio voor staat: van circulaire economie tot positieve gezondheid en digitalisering. Onze visie draagt bij aan een toekomstbestendig Noord-Nederland, met een breed en toegankelijk opleidingsaanbod. Dit doen we samen met onderwijsinstellingen, bedrijven en maatschappelijke organisaties. Als sterkmakers blijven we bouwen aan een regio met blijvende aantrekkingskracht, waar leren en ontwikkelen centraal staan.

Het jaar 2024 stond voor HR grotendeels in het teken van de fusie. In het eerste kwartaal hebben we, in samenwerking met de OR, de arbeidsvoorwaarden geharmoniseerd. Hiermee hebben we een stevig fundament neergelegd voor een representatief en toekomstgericht arbeidsvoorwaardenpakket voor al onze medewerkers. Daarnaast hebben we de instellingenfusie op 1 augustus 2024 gerealiseerd. Alle medewerkers zijn op basis van een reorganisatieplan in een functie en team geplaatst in de nieuwe instelling DCTerra. Vanuit de plaatsing van medewerkers is soepel verlopen en er zijn nagenoeg geen klachten van medewerkers ingediend.

Na 1 augustus zijn de HR-teams van Terra en DC samengevoegd tot het nieuwe team Mens & Organisatie (M&O), onderdeel van de afdeling Mens & Merk. Vanuit Mens & Organisatie zijn we begonnen met het harmoniseren van het beleid tussen Terra en DC. Hiervoor zijn een tiental projecten opgestart met als doel een nieuw beleid voor DCTerra op het gebied van: jaargesprek, strategische personeelsontwikkeling, onboarding, diversiteitsbeleid, etc. Een groot deel van de harmonisatie van HR beleid zal in 2025 afgerond worden.

Door de instellingenfusie zijn medewerkers in de ondersteunende diensten in nieuwe teams gaan werken. Zij kregen direct te maken met nieuwe collega's en het samenbrengen van twee culturen. De werkgroep Cultuur & Identiteit heeft gewerkt aan nieuwe waarden voor DCTerra en een ontmoetingsprogramma, waarin de nieuwe collega's van DCTerra elkaar beter kunnen leren kennen.

10.1 HR bij Terra

Er is bij Terra gewerkt aan de totstandkoming van een Strategisch Professionaliseringsplan. In dit plan is omschreven welke uitgangspunten er worden gehanteerd als het gaat om professionaliseringsvraagstukken binnen Terra en op welke wijze professionalisering wordt vormgegeven. Voor Terra is het Strategisch Professionaliseringsplan al vastgesteld, afgelopen jaar is een begin gemaakt met de harmonisatie.

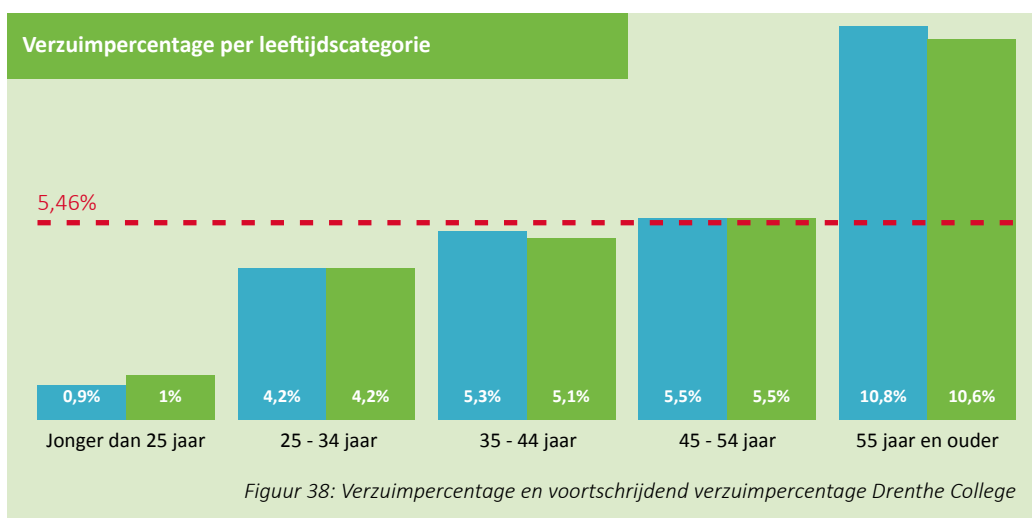
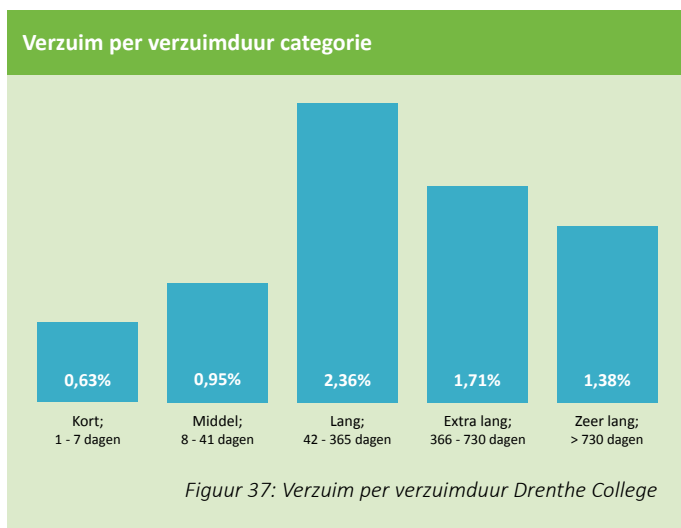
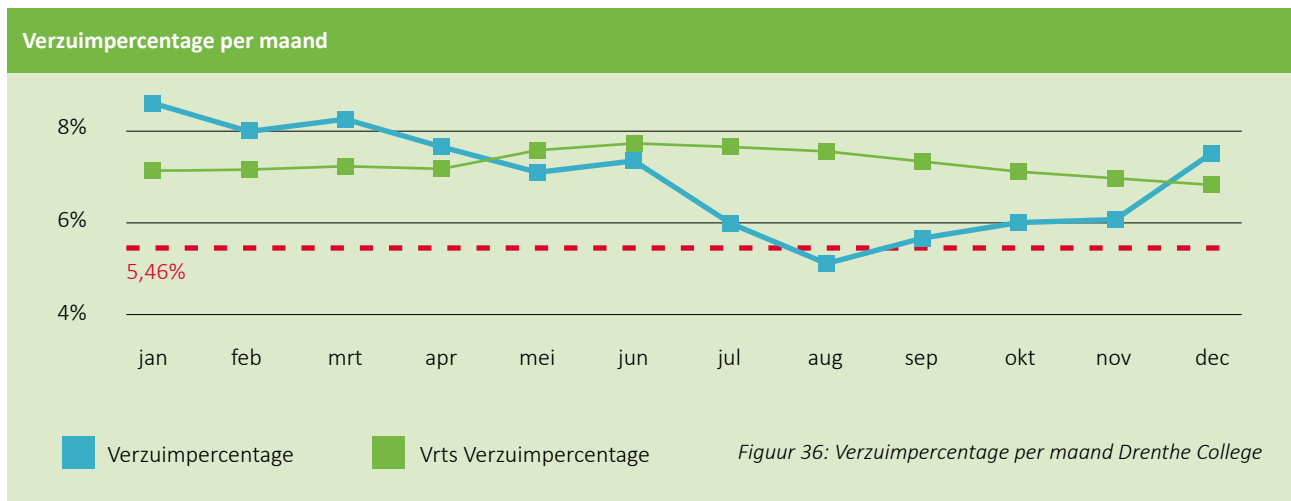
Voor LLO is met succes een subsidieaanvraag gedaan bij de LLO-katalysator, met als doel te komen tot een strategische visie op de transitie in de Groene Openbare Ruimte en de transitie ten aanzien van LLO-onderwijs. Op grond van deze ontwikkelingen wordt een strategisch professionaliseringsplan opgesteld ten behoeve van de professionalisering van Terra Next als organisatie.

DCTerra maakt deel uit van vier Onderwijsregio's: De Landelijke Groene Onderwijsregio, MBONoord Nederland, vo-Groningen en Noorderwijzer. Elk van deze regio's heeft tot doel het bevorderen van de kwaliteit van het onderwijs en het terugdringen van het docententekort. Binnen elk van deze regio's heeft DCTerra zitting in de stuurgroep dan wel de adviesraad, en zijn er verschillende werkgroepen waarin inhoudelijk aan een deelthema wordt bijgedragen (bijvoorbeeld Inductie, of Samen Opleiden en Professionaliseren van docenten in opleiding).

DCTerra neemt daarnaast deel aan twee opleidingscholen: School of Education en het Groen Consortium. Een opleidingsschool is een samenwerkingsverband tussen lerarenopleidingen en de partnerscholen waarin docenten in opleiding in de praktijk het vak leren. Binnen deze opleidingsscholen worden afspraken gemaakt over het opleiden en begeleiden van docenten in opleiding. Voor DCTerra is een inrichtingsvoorstel geschreven om binnen de hele organisatie op uniforme wijze de aankomende docenten te begeleiden, ongeacht of het nou vo of mbo docenten zijn en of ze worden opgeleid voor 'groene' vakken of voor AVO of 'grijze' vakken.

In DNA verband is samengewerkt in het kader van de totstandkoming van het Centre for Teaching and Learning (CTL), als onderdeel van de NPuls subsidie-aanvraag. In een Center for Teaching & Learning kunnen docenten terecht voor ondersteuning bij het vernieuwen van hun onderwijs. De CTL's zijn met name gericht op digitalisering en kennis van ICT.

In DNA verband is er tevens gewerkt aan de totstandkoming van de DNA-Academie. Er bestaat al een samenwerkingsverband tussen de drie afzonderlijke Academies van DCTerra, Noorderpoort en Alfa-college, er is verkend via welke vorm van samenwerking dit zal worden voortgezet. Hiertoe zijn vier scenario's uitgewerkt en in de organisaties besproken. Op grond van deze verkenning is ingezet op een Marktplaats-model, waarbij de verschillende Academies hun eigen positie houden, en er een gemeenschappelijk platform is waarop het aanbod gedeeld kan worden.



10.2 HR bij DC

Verzuimanalyse

Algemeen Landelijke Cijfers & Trends

Human Total Care (Arbodiensten Human Capital Care en ArboNed, samen goed voor 1 miljoen werkende Nederlanders) publiceerde op 18 december 2024: "Het kortdurend verzuim werd dit jaar sterk beïnvloed door griepachtige klachten. De oorzaken hiervan zijn divers. Dat kan bijvoorbeeld om een flinke verkoudheid gaan, een griep veroorzaakt door het influenzavirus of om corona. Het begin van 2024 kenmerkte zich met een piek in het verzuim door dit soort griepachtige klachten. Een opvallende start, omdat deze piek meestal een maand eerder in december ligt. Vanaf februari namen de ziekmeldingen wel weer snel af. De daling in de zomermaanden was juist minder uitgesproken, toen griepachtige klachten zorgden voor relatief meer verzuim dan gebruikelijk is in deze periode. Dat viel destijds ook samen met een toename van het aantal corona-deeltjes in de rioolwatermetingen van het RIVM."

Deze ontwikkelingen zien we voor een groot gedeelte ook binnen Drenthe College.

(Bron: Griepachtige klachten én stress boosdoeners van verzuim in 2024 | Werkgever | ArboNed)



Drenthe College

Het gemiddelde verzuim is in 2024 met 0,36% gedaald t.a.v. 2023. De gemiddelde verzuimduur lag in 2024 op 22,9 dagen en de meldingsfrequentie lag gemiddeld op 0,83. Het verzuim zit met name in langdurig verzuim en bij oudere medewerkers. Oudere medewerkers verzuimen over het algemeen langer, niet door de leeftijd an sich maar wel door toename van chronische aandoeningen. Geregeld hebben HR-adviseurs, de inzetbaarheidscoaches en de bedrijfsarts overleg gehad met elkaar. En ook hieruit komt naar voren dat er binnen DC veel sprake is van medisch verzuim.

Terra

In 2024 is de samenwerking tussen Terra en de arbodienst Verzuimweg moeizaam verlopen. Er is veel tijd en energie besteed aan het oplossen van allerlei operationele vraagstukken. Uiteindelijk heeft dit proces geleid tot het opzeggen van de samenwerking per 1 januari 2025.

Het verzuim binnen Terra is in 2024 hoger geweest dan in eerdere jaren, het gemiddelde is uitgekomen op 6,64% en de verzuimfrequentie: lag op 0,82. Langdurig verzuim met psychische en fysieke oorzaken, met zowel werk gerelateerde als niet-werk gerelateerde factoren heeft een groot deel van het verzuim veroorzaakt. Om leidinggevenden (nog) meer te ondersteunen bij verzuim, zijn de HR-adviseurs op verzoek van de leidinggevenden dichter bij de verzuimdossiers betrokken geweest.

Daarnaast is in 2024 hard gewerkt aan een update van het MTO van 2023. Onder begeleiding van een externe procesbegeleider zijn voor vrijwel alle onderwijsteams sessies georganiseerd om een aantal MTO-gerelateerde thema's te benoemen waar verbetering op gewenst is. Dit heeft geresulteerd in concrete acties en maatregelen, die in de voortgangsrapportages gemonitord gaan worden.

Arbodienstverlening

Vanwege bovengenoemde problemen met de arbodienstverlener van Terra en de wens om als één organisatie ook te werken met één arbodienstverlener heeft er een aanbesteding plaatsgevonden. Hier is Quintus 5 als winnende partij uit gekomen. Per 1 januari 2025 gaat deze samenwerking van start.

10.3 Teams als Kern

In 2024 is "Teams als Kern" de basis van onze bestuursfilosofie uitgewerkt. Deze filosofie gaat uit van het principe dat eigenaarschap en verantwoordelijkheid zo dicht mogelijk bij de uitvoering belegd moeten worden. Door autonomie en verantwoordelijkheid bij de teams te leggen, ontstaat ruimte voor samenwerking, innovatie en werkplezier.

De teams vormen de primaire eenheid van sturing en bestaan uit 7 tot 10 personen. Elk team heeft een gezamenlijk gevoelde opdracht en is eigenaar van het onderwijsprogramma én de ontwikkeling daarvan. Binnen deze structuur zijn regisseursrollen ingericht: teamleden die als aanjager optreden op specifieke kwaliteitsgebieden zoals onderwijsontwikkeling, examinering of kwaliteitszorg. Deze rollen zijn niet hiërarchisch, maar worden gedragen vanuit gedeeld leiderschap.

De ontwikkeling van teams wordt ondersteund met een tweejaarlijkse teamscan, waarmee teams hun taakvolwassenheid en ontwikkelbehoeften in kaart brengen. De uitkomsten vormen input voor teamplannen en professionalisering.

De teams opereren binnen een helder besluitvormingskader, waarbij de volgende vragen leidend zijn:

- » Wordt de leerling/student er beter van?
- » Past het binnen de strategische koers?
- » Is het besluit uitlegbaar en gedragen binnen het team?
- » Is er, indien nodig, advies gevraagd aan deskundigen?

Management en ondersteunende diensten zijn faciliterend aan de teams en werken vanuit een integraal dienstenplan. De rol van leidinggevenden is gericht op

het versterken van teamontwikkeling en het faciliteren van eigenaarschap. De komende jaren wordt deze filosofie verder doorontwikkeld, met als doel een wendbare, lerende organisatie waarin teams het verschil maken.

10.4 Professionalisering

Continue aandacht voor professionalisering en ontwikkeling van kennis, vaardigheden en gedrag blijft essentieel voor onze medewerkers. In 2024 hebben we hier binnen de huisacademie opnieuw stevig op ingezet. De DC Academie faciliteert en stimuleert deze ontwikkeling met als doel de onderwijskwaliteit te versterken én medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Via de portal van de DCAcademie bouwen we elk jaar verder aan toegankelijkheid, aanbod en zichtbaarheid van trainingen, inspiratiebijeenkomsten, leerprogramma's en workshops. Dit programma is samengesteld op basis van actuele leerwensen en ontwikkelbehoeften in de organisatie. De huisacademie fungeerde in dit geheel als verbinder, aanjager, ontwerper en ontwikkelpartner. Iedere medewerker had de mogelijkheid deel te nemen aan activiteiten met open inschrijving. Daarnaast zijn er ook in 2024 workshops geselecteerd die inspelen op urgente thema's binnen het onderwijs, zoals burgerschap, mentale veerkracht en didactisch coachen.

Ook het aantal teamgerichte en maatwerktrajecten bleef in 2024 groeien. Deze trajecten ontstonden vanuit concrete leerwensen in de onderwijspraktijk en werden in co-creatie ontwikkeld. Een belangrijk voorbeeld van deze beweging is de in 2024 ontwikkelde pilot 'Leergang Docent als Coach'. Deze leergang ondersteunt de veranderende rol van de docent in het mbo, waarbij de nadruk steeds meer komt te liggen op begeleiding, coachen en het stimuleren van eigenaarschap bij studenten.

De leergang richt zich op de noodzakelijke shift van instructie naar coaching: van "zo moet het" naar "welke aanpak past bij deze student en deze situatie?". Docenten worden ondersteund om vanuit een coachende houding te werken, met aandacht voor wederkerig contact, het stellen van oplossingsgerichte vragen, het stimuleren van reflectie en het begeleiden van leerprocessen op maat. De eerste ervaringen zijn positief en vormen de basis voor bredere uitrol in 2025. Daarnaast is in 2024 gestart met bijeenkomsten over schurende gespreksvoering binnen het burgerschapsonderwijs. Docenten werden hierin begeleid bij het voeren van lastige gesprekken met studenten over maatschappelijke thema's en het omgaan met verschillen in de klas. Dit draagt bij aan zowel het pedagogisch klimaat als aan het versterken van het vakmanschap binnen het burgerschapsdomein.

Focus voor 2025: bouwen aan duurzame ontwikkeling

In 2025 richt de huisacademie zich op het versterken en verdiepen van de ingezette lijn, met als doel professionele ontwikkeling stevig te verankeren in het hart van de organisatie. De huisacademie DCAcademie wordt in het nieuwe jaar beschikbaar voor alle medewerkers binnen DCTerra en gaat de DCTerra Academie heten. Een belangrijk speerpunt voor de academie is de uitrol en verdieping van de leergang Docent als coach en de structurele verankering van burgerschapsvorming in ons professionaliseringsaanbod. De eerste stappen vormen een stevig fundament.

Een derde belangrijke ontwikkellijn is het stimuleren van meer teamgericht leren, direct gekoppeld aan onderwijskwaliteit. Door professionalisering dichterbij de werkvloer te organiseren, kunnen teams gezamenlijk werken aan hun onderwijsambities en vakmanschap. De huisacademie ondersteunt hierbij als partner in dialoog en ontwerp.

Tot slot zetten we verder in op het versterken van de samenwerking tussen de DNA academies.

Professionalisering 2024	
Realisatie scholingskosten DC Academie	€ 295.885,-
Realisatie scholingskosten DC (excl. DC Academie)	€ 584.690,-
Realisatie scholingskosten Terra	€ 266.825,-

Figuur 39; Overzicht scholingskosten

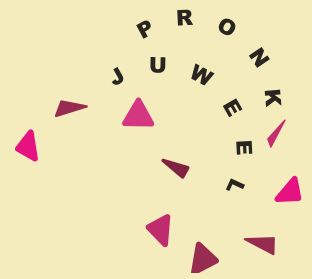
Het scholingsbudget bij teams bedraagt 1% van de personele lasten (lonen en salarissen). In 2024 is er totaal bij de teams :

Begroot - 690.900
Realisatie - 584.700

10.5 Onderzoek Psychosociale Arbeidsbelasting

In november heeft het SKB een onderzoek gedaan naar de psychosociale arbeidsbelasting binnen DCTerra. Alle medewerkers die minimaal een jaar in dienst zijn, hebben een uitnodiging gekregen om hier aan mee te doen. Hieraan heeft 57% medewerking verleend. De verwachting is dat de uitkomsten van het onderzoek begin februari 2025 bekend zullen zijn.

Het onderzoek is gedaan omdat het CvB en directie veel waarde hechten aan het welzijn van de



“Doe het in stappen”

Teams als Kern

Teams als Kern is de naam voor de nieuwe inrichting van de organisatie. Ieder team is verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling en resultaten. En bedeeft medewerkers daarin rollen toe. Dat biedt mensen kansen én de nodige variatie in het dagelijks werk.

Bij de opleidingen Maatschappelijke zorg en dienstverlening, Helpende pedagogisch werker en Onderwijsassistent in Assen zijn ze al een eindje op weg met de invoering. “We begonnen met verkennen”, zegt opleidingsmanager Eliene Schuinder. “Ieder onderwijsteam heeft zeven vaste rollen. Wat houden die in? Ik heb de beschrijvingen geplastificeerd en in de teamkamer gelegd zodat iedereen ze kan bekijken. De rollen lagen letterlijk op tafel. Mensen gingen met elkaar in gesprek en bedachten wat hen het beste paste. Zo ging Teams als Kern alvast een beetje leven.”

Wat zijn ieders wensen?

Na de verkenning organiseerde ze een informatieve sessie waarbij de docenten via stickers hun belangstelling konden aangeven voor een specifieke rol, als regisseur of als ondersteuner. Eliene: “In de oude structuur hadden mensen soms al jaren een vaste taak. Ik dacht: dit is een kans om je te ontwikkelen. En ik wilde weten of er nieuwe wensen waren ontstaan.”

Hoe deed je dat bij die kleine teams? Eliene: “Samenvoegen gaat niet omdat de opleidingen te veel verschillen. Dus hoe verdeel je die zeven rollen dan? Daar hebben we het met elkaar over gehad.”

Neem de tijd voor draagvlak

Hoe je Teams als Kern implementeert, dat is aan de opleidingsmanagers en de opleidingen. “Het is een veranderingsproces. Onze aanpak bleek een goede manier om draagvlak te creëren. Wat ook hielp is dat ze voor alle opleidingen in Assen een regio-ochtend aan de rollen hebben besteed.” Haar tip: “Neem de tijd. Het geeft geen zin om te zeggen ‘zo gaan we het doen’. Mensen moeten eerst ‘de why’ snappen. Wat ze nog lastig vindt is de urenverdeling per rol en om daarin gelijkheid tussen de teams te krijgen. “Het maakt uit of je de rol voor een grote of kleine opleiding vervult. Maar ik kan geen uitspraken doen over de werkverdeling, die verantwoordelijkheid ligt bij de teams zelf. Dus wat is redelijk? Dat is nog een beetje een zoektocht maar voor de zomer moet dit rond zijn.”

Teams als Kern wordt ook ingevoerd bij de ondersteunende diensten.

medewerkers. Binnen DCTerra hebben we al protocollen, vertrouwenspersonen en is er een preventieteam. Toch kunnen en willen we nog meer doen op het gebied van PSA. Elke twee jaar wordt er een medewerkers tevredenheidsonderzoek gehouden en komen elementen van de PSA aan bod, maar niet alle elementen. Het MTO voorziet er dus onvoldoende in om een goed beeld te krijgen hoe het binnen DCTerra gesteld is.

Nu we gefuseerd zijn was dit een heel mooi moment om een nul-meting te doen zodat we de ontwikkelingen en eventuele interventies op het gebied van PSA kunnen monitoren. Daarnaast hebben we ook nog te maken met een wettelijke verplichting als werkgever vanuit de Arbowet. De werkgever moet beleid voeren om PSA te voorkomen of te beperken.

Vanuit de mbo werkagenda en vo middelen werkdrukverlichting hebben we ook de opdracht om in samenwerking met de OR te werken aan werkdrukvermindering. Dit onderzoek gaat ons hierbij helpen. De OR is ook nauw betrokken geweest bij de totstandkoming van het onderzoek. Zij zullen ook betrokken zijn bij de uitkomsten van het onderzoek en het vervolg.

10.6 LB-LC en overige doorstroom

Er is in 2024 veel inzet gepleegd om het aandeel docenten in de LC schaal te vergroten. Het aantal naar LC bevorderde docenten is dit jaar een kwart hoger dan vorig jaar, namelijk 29 tegenover 22 in 2023. In totaliteit is het aantal LC-docenten met een kleiner aantal gegroeid, omdat er ook LC-docenten met pensioen gingen. Het aandeel LC is in 2024 gestegen naar 37,6% (van 34,1% in 2023 en 27% in 2022). Met ingang van augustus 2024 is er nieuw beleid om door te stromen naar een LC-functie door middel van een ontwikkeltraject, met als uitgangspunt dat wanneer een docent het wil, kan én laat zien, een doorstroom naar LC mogelijk is.

Naast de doorstroom van LB naar LC, wordt er ook binnen het ondersteunend personeel doorgestroomd. Vijf instructeurs hebben zich ontwikkeld naar ofwel een schaal 8 functie (4), ofwel de docentfunctie. Verder zijn 11 ondersteunend medewerkers bevorderd naar een hogere schaal en is één docent overgestapt naar het OBP. Bijbehorende tabellen vindt u in bijlage 2

10.7 Ontwikkeldialoog

De ontwikkeldialoog vormt de basis voor het jaarlijkse gesprek tussen medewerker en leidinggevende. Vragen die aan de orde komen zijn onder andere: wat zijn mijn sterke punten? Wat zijn mijn drijfveren? Wat kan ik bijdragen aan de teamdoelen en wat kan ik bijdragen aan de ontwikkeling van mijn team? De medewerker kan aangeven of er wensen zijn op het gebied van opleiding of ontwikkeling en of hij/zij een loopbaanstap wil maken. Samen met de leidinggevende wordt gekeken naar mogelijkheden voor opleiding, doorstroom en/of promotie. In 2024 zijn er iets meer ontwikkeldialogen opgestart dan in 2023, 57 ten opzichte van 54 in het jaar daarvoor. Het aantal afgeronde ontwikkeldialogen is een stuk lager, dat heeft mede te maken met een groot aantal niet afgeronde ontwikkeldialogen in de jaren daarvoor, terwijl er nu een actievere doorloop is.

Ontwikkeldialoog		
Status	Totaal	
Afgerond	83	5,21%
Opgestart	57	3,58%
Mw vult in	18	1,13%
LG maakt definitief	9	0,56%
Administratief gestopt	1	0,06%
Totaal	168	10,55%

Figuur 40: Ontwikkeldialogen in 2024

10.8 Bijzondere groepen medewerkers

Participatiebanen

Bij Drenthe College werden in 2022 gemiddeld 1,58 FTE ingezet ten behoeve van participatiebanen. Dat was in 2021 nog 3,09 FTE. Reden voor de daling is dat er binnen het mbo een beperkt aantal mogelijkheden zijn om participatiebanen te plaatsen. Participatiebanen mogen maximaal 2 jaar ingezet worden en in 2021 is een aantal participatiebanen afgelopen. Het huidige aantal is vanuit de directe netwerken van Drenthe College geworven. Om het aantal participatie banen bij DC significant te vergroten, wordt in 2025 gestart met het vergroten van de kennis intern, een bredere arbeidsmarktcommunicatie en de actieve werving van participatiebanen.

Startende medewerkers

DCTerra is sinds 2023 erkende opleidingsschool waarbij er een samenwerkingsverband is met School of Education en het Groen Consortium.

Als opleidingsschool zorgen we voor een goede aansluiting tussen de initiële lerarenopleiding en de onderwijspraktijk. Voor ons betekent dit dat we startende docenten en stagiaires een stevige begeleidingsstructuur aanbieden. De begeleiding bestaat uit driehoeksgesprekken, intervisie- en themabijeenkomsten. Ook worden werkplekbegeleiders geschoold om nieuwe collega's professioneel te kunnen coachen in de pedagogisch/didactische vaardigheden.

Vertegenwoordiging vrouwen in managementfuncties

Binnen Drenthe College is 61 procent van alle medewerkers vrouw. Deze verhouding man/vrouw zien we grotendeels weerspiegeld in het aantal leidinggevendenden op de werkvloer, hier is 68 procent vrouw. Echter, in het centrale managementteam is 35 procent vrouw. Hier is een lichte stijging te zien, want vorige jaar was het percentage vrouw in het centrale managementteam nog 31 procent. In totaal is 60 procent van alle leidinggevendenden vrouw. DC heeft het streven naar meer diversiteit in directiefuncties. Na lange tijd beleid te hebben gevoerd om bij de werving en selectie gekwalificeerde vrouwen voorrang te geven om aangesteld te worden in een managementpositie, wordt dit nu losgelaten en meer afhankelijk gemaakt van de samenstelling van het team waarin de vacature zich voordoet. Zie voor meer informatie bijlage 2.

het aandeel 65 jaar en ouder is net als vorig jaar iets gegroeid. Dit laatste is te verklaren doordat vervangers juist gevonden worden in die leeftijdscategorie (reeds gepensioneerd, maar toch weer aan het werk als invaller). De uitstroom van zestigplussers zal de komende jaren steeds groter worden.

Het aantal medewerkers dat is ingestroomd in 2024 is lager dan in 2023, 173 ten opzichte van 211 in 2023. De uitstroom is in 2024 hoger dan in 2023, namelijk 223 ten opzichte van 177; de uitstroom is in 2024 dan ook groter dan de instroom. Deze trend wordt zowel binnen het OP, als ook bij het OBP gezien en dat is een verschil met vorig jaar, toen binnen OBP nog een hogere instroom was vanwege extra inzet om de fusie met Terra tot stand te kunnen brengen. Geconcludeerd kan worden dat nu al wordt ingezet op het behalen van de reductie die nodig is richting 2027.

DC kent groot deel vaste formatie (75 procent) en een deel tijdelijke aanstellingen (25 procent). Door de krapte op de arbeidsmarkt worden steeds meer docenten geworven vanuit het werkveld, die de onderwijsbevoegdheid nog moeten behalen en zolang nog in tijdelijke dienst moeten worden aangesteld. Er is in 2024 in een aantal gevallen sprake van inhuur van medewerkers (25 medewerkers) waarover is afgesproken dat deze worden ingezet bij 'ziek en piek'.

10.9 Kengetallen medewerkers

In 2024 is het totale aantal FTE's ten opzichte van 2023 iets gedaald. Nog steeds (net als in 2023) zijn er veel vervangingsaanstellingen nodig vanwege een hoog verzuim, terwijl aan de andere kant de daling van het aantal studenten ook heeft geleid tot een daling van het aantal aanstellingen. Het aantal voltijdscontracten is vrijwel gelijk gebleven ten opzichte van 2023. Drenthe College kent een licht dalend, maar groot aandeel oudere medewerkers; 20 procent (vorig jaar 22 procent) van medewerkers is 60 jaar en ouder. De gemiddelde leeftijd is 49 jaar, gelijk aan vorig jaar. Er is enige instroom geweest in de categorie 40-50 jaar en enige uitstroom in de leeftijdscategorie 60-65, maar

10.10 Verklaring omtrent gedrag

In het kader van onze zorgplicht en sociale veiligheid leggen wij verantwoording af over het aantal op tijd aangevraagde en aanwezige verklaringen omtrent gedrag (VOG), omdat dit essentieel is voor een veilige leer- en werkomgeving binnen onze instelling.

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

Verklaring omtrent gedrag			
Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	178	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	215	<5 ¹	0

Figuur 41: Ontwikkeling VOG's

¹⁾ Wanneer het aantal VOG's dat niet of niet tijdig aanwezig is tussen de 1 en 5 ligt, wordt dit in de tabel aangeduid met '<5'. Tabel is opgenomen conform opgave in de regeling jaarverslaggeving onderwijs (RJO).

10.11 Sterke en toekomst-gerichte organisatie

O&K studentzaken

Het jaar 2024 stond vooral in het teken van de fusie. Waarbij verbinden en harmoniseren veel aandacht hebben gevraagd en gekregen. Ter voorbereiding van de fusie zijn een aantal thema's uitgewerkt zoals voor het mbo, Examinering, kwaliteitszorg, Student Succes Centrum en projectbureau en vormgeven van het nieuwe consortium van internationalisering. Voor het vo heeft kwaliteitszorg op basis van het nieuwe schoolplan inhoud gekregen. In het eerste deel van 2024 is toegewerkt naar de fusie en in het tweede deel van 2024 is gewerkt aan inrichting en vormgeving van de nieuwe samengevoegde teams.

Ter voorbereiding van de fusie hebben we elkaar ontmoet in kennismakings- en werksessies. Hierbij hebben we geleerd van beide organisaties, en vooruit gekeken naar de uitdagingen en kansen voor DCTerra. Per 1 augustus zijn alle teams samengevoegd tot nieuwe teams. Voor alle teams geldt dat er tijd is besteed aan het harmoniseren van werkwijze en beleid en elkaar leren kennen.

We hebben met elkaar nieuwe werkwijze en processen ontwikkeld om de ondersteuning te optimaliseren en als sterkmakers binnen DCTerra de dienstverlening vorm te geven. Er is om het Student Succes Centrum vorm te geven een bestuurlijk opdracht gegeven. Om hier uitvoering aan te geven is voor het schooljaar 2024-2025 een interimmanager aangesteld. Vanuit O&K studentzaken hebben we de samenwerking binnen DNA vertrekt.

Marketing, Communicatie en Voorlichting (MCV)

Het jaar 2024 stond in het teken van de fusie van de afdelingen MCV van Drenthe College en Terra waarbij de voorlichting aan en weving van nieuwe studenten gewoon doorging. Ook waren er mooie ontwikkelingen in DNA verband die effect hebben op de dienstverlening van de afdeling.

Synchronisatie en optimalisatie

MCV DCTerra steekt als afdeling in op de professionalisering door te werken in organisatiebrede portefeuilles, gebaseerd op de verschillende expertises binnen het vakgebied. Van daaruit blijft er aandacht voor afzonderlijke regio's maar is er ook ruimte om vaktechnisch specifieker te werken. Hiervan profiteert de hele organisatie.

Naast een heldere procescommunicatie van de fusie, het nieuw huisstijlhandboek en een nieuwe website voor DCTerra lag de focus in '24 vooral op het synchroniseren en (direct) optimaliseren van werkwijzen, middelen en processen binnen de nieuwe afdeling.

Dit geldt o.a. voor de succesvolle integrale duurzame branding- en bijbehorende eventcampagnes voor on- en offline marketing en communicatie. Ook implementeren we de studiekeuzetool én explainervideo's op de website van Terra Mbo. Op social mediakanalen creëren we voor beide merken organische content (onbetaalde berichten). Zo plaatsen we wekelijks mooie studentverhalen en korte video's die een goed sfeerbeeld geven DC en Terra én de verschillende opleidingen en locaties.

Samenwerking MCV DNA

De samenwerking vanuit de MCV teams in DNA verband is in '24 verder geïntensiveerd. Vanuit een goede overlegstructuur en afstemming lag er al een DNA merkarchitectuur tot '27 inclusief heldere dienstverleningskaders. Ook treffen de medewerkers van de betrokken teams elkaar regelmatig tijdens bijeenkomsten en werken zij op vele vlakken al samen en wisselen zij informatie en kennis uit. In navolging van de uitrol van 'HalloMbo' in Zuidwest-Drenthe was er voor het eerst een brede centrale decanendag.

Er is voor het eerst een uitgebreide data-analyse in DNA verband opgeleverd rondom in- uit- en doorstroom. Gericht beleid opgebouwd vanuit evaluaties, data-analyse en veelvuldig schakelen met de doelgroep geeft ook een betere dienstverlening gericht op de studiekeuzer en de zittende student in de processen werving-aanmelding en aanmelding-definitieve inschrijving.

DCTerra ICT en Informatiemanagement

2024 stond voornamelijk in het teken van de fusie tussen Drenthe College en Terra terwijl de samenwerking in DNA verband ook veel aandacht en voortgang kende.

Er is veel aandacht besteed aan de voorbereiding van de migratie van de Microsoft omgeving. Hiervoor waren 15 werkgroepen actief waarin alle onderdelen van de informatievoorziening van DCTerra zijn belicht en van waaruit adviezen voor de aanpak werden opgesteld. Van examensystemen als Ontrac en Remindo en het studenten-informatiesysteem Magister tot bedrijfssystemen als Afas en het Data Platform Onderwijs is beoordeeld wat er moest gebeuren om tot één geïntegreerd geheel voor DCTerra te komen. Het totale programma werd aangestuurd en bewaakt door de programmamanager van het Technisch Integratie Programmaplan (TIP). De migratie, die plaatsvond in juli, is succesvol verlopen. In oktober is het TIP Programma afgerond en is décharge verleend aan de programmamanager. Alhoewel het TIP is afgerond blijven er nog veel openstaande punten die moeten worden opgepakt. Naar verwachting gaan daar nog wel enige jaren mee gemoeid zijn.

In augustus 2024 is de organisatiefusie officieel bekrachtigd. Daarbij is een nieuwe overlegstructuur geïntroduceerd in de vorm van PorteFeuilleOverleggen (PFO's). Naast de PFO's voor Mens & Merk, Onderwijs en Bedrijfsvoering, is er ook een PFO ICT & IM. Dit PFO ICT & IM heeft de functie van de Fusie IT Governance overgenomen.

In kwartaal 1 van 2024 is de ontvlechting van RSG de Borgen en Dollard College van Terra doorgevoerd. De dienstverlening is in 2024 grotendeels doorgezet en gaat in kwartaal 1 van 2025 worden afgebouwd. In DNA verband is intussen een businesscase voor DNA Digitaal opgesteld die op 11 november 2024 door de besturen (DCTerra, Noorderpoort en Alfa-college) is vastgesteld.

In 2024 heeft er een her-implementatie van ServiceNow, het servicemanagementsysteem voor DCTerra als geheel, plaatsgevonden en is er gestart met de optimalisatie van het systeem.

In tegenstelling tot wat eerder werd overwogen, is besloten om de Magister-applicaties voor het mbo niet samen te voegen. Deze beslissing is genomen met het oog op de verwachte aanbesteding van ons Studenten Informatie Systeem.

We hebben een gestructureerde methode geïmplementeerd voor het in kaart brengen van ons applicatielandschap. Parallel hieraan werkt het team van Informatiemanagement (IM) aan de ontwikkeling van een projectportfolio.

In 2024 zijn 20 onderwijsteams van start gegaan met het in gebruik nemen van ons LMS (Itslearning). ICT, onderwijs en digi-coaches hebben hierin nauw met elkaar samengewerkt.

Voor het digitaal factureren aan studenten is de applicatie WISCollect in gebruik genomen bij oud Drenthe College. Dit heeft tot veel efficiencyvoordeel geleid en de voorbereidingen zijn getroffen om in 2025 ook oud-Terra aan te laten sluiten.

Voor Afas is 1 januari 2025 het moment waarop over wordt gegaan naar één gezamenlijk systeem en de voorbereidingen voor de samenvoeging zijn zeer succesvol gedaan gedurende het gehele jaar 2024.

Systeembeheer en security

Systeembeheer ontwikkelt en beheert de ICT-infrastructuur. Na enige vertraging door leveringsproblemen is de opbouw van het nieuwe netwerk goed op gang gekomen. De implementatie van het draadloze netwerk op Fortinet is succesvol verlopen en volledig operationeel. Tevens is er een start gemaakt met het bedrade netwerk. Na het afronden van de

aanbesteding voor de uitbreiding van het netwerk, zodat Terra hierop kan worden aangesloten, wordt de ombouw van het bedrade netwerk weer opgepakt. De aanbesteding van de netwerkuitbreiding is een gezamenlijke inspanning van Terra en Drenthe College geweest.

Informatiebeveiliging Persoonsgegevens (IBP)

- » DCTerra heeft in 2024, mede als gevolg van de fusie, mooie stappen gezet om de governance verder te verbeteren.
- » DCTerra investeert in menselijke weerbaarheid. Voor alle starters wordt de AVG-training georganiseerd en voor teams is deze training op aanvraag beschikbaar. Daarbij worden de medewerkers steeds ondersteund door de meest actuele technische oplossingen. Tevens wordt er gewerkt aan een organisatiebrede awarenesscampagne.
- » Het voortgezet-, middelbaar-, en hoger onderwijs hanteert het SURFaudit- en Privacy toetsingskader. Jaarlijks wordt vanuit de brancheorganisatie, MBO-Digitaal, een benchmark verzorgd, waarbij de mbo-instellingen hun volwassenheid aan de hand van het SURFaudit- en Privacy toetsingskader meten.
- » Het implementeren van het SURFaudit- en Privacy toetsingskader in de organisatie vraagt aandacht op alle vlakken van bedrijfsvoering zoals onder andere HR, bestuur, inkoop, onderwijs en ICT. De stafmanagers werken aan een prioritering wat zal leiden tot een nieuwe roadmap IBP.
- » Eind 2024 heeft DCTerra zich extern laten toetsen door Deloitte op de vorderingen op de onderscheidelijke domeinen van de bedrijfsvoering vanuit het SURFaudit toetsingskader. Dit als onderdeel uit het programma Cyberveiligheid van de mbo Raad en Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
- » MBO Digitaal financiert vanaf 2024 voor vier jaar een GRC (governance, risk en compliance) tool voor de mbo-sector om IBP te beheren en benodigde maatregelen te organiseren.
- » Er is in het kader van een afstudeeropdracht onderzoek gedaan hoe de GRC-tool DCTerra kan helpen groeien in haar volwassenheid. De aanbevelingen uit dit onderzoek worden opgepakt en in 2025 verder uitgewerkt.
- » Door de voorgenomen samenwerking met DNA is een IBP-groep opgezet om gezamenlijk te werken aan IBP-beleid en procedures.
- » Het CvB/CMT committeert zich om te werken met het SURFaudit- en Privacy toetsingskader, zoals dit ook wordt gedragen door de partners in de DNA-samenwerking.

Het complete jaarverslag IBP vindt u in bijlage 9.

Huisvesting

Begin 2024 is het gecombineerde Strategisch huisvestingsplan van DCTerra afgerond en gepresenteerd aan het CvB. Eind 2024 is dit SHP definitief goedgekeurd door CvB, RvT en OR. Hiermee kunnen de doelstellingen daarvan nu in de komende jaren planmatig uitgewerkt, gepland en gerealiseerd worden.

Die doelstellingen zijn samen te vatten als het verbeteren van duurzaamheid, gezond binnenklimaat en efficiënt ruimtegebruik en daarbij de huisvestingslasten binnen de wettelijke kaders te houden. Daarvoor wordt als veilige grens een huisvestingsratio van max 13% nagestreefd. De maatregelen in de gebouwen bestaan uit het verminderen van het energieverbruik, verbeteren van het leefklimaat en het reduceren van overmaat aan bruto vierkante meters.

Bij het uitwerken van scenario's hiertoe mogen actuele ontwikkelingen in het onderwijs niet vergeten worden. Denk hierbij aan inclusief onderwijs, blended onderwijs en ondernemerschap. Ontwikkelingen die soms meer en soms juist minder ruimte vragen.

Uitgevoerd in 2024

Met de kennis van het SHP is er, vooruitlopend op de goedkeuring ervan, gewerkt aan voorbereiding en uitvoering van de lopende verbeteringsplannen:

- » Voorbereiding gesubsidieerde verduurzaming en renovatie van Anne de Vriesstraat 70 in Assen;
- » Voorbereiding gesubsidieerde verduurzaming en renovatie van de Veldlaan 2 in Emmen;
- » Beëindigen huurcontract Werkhorst 36 Meppel t.b.v. vo Terra;
- » Voorbereiding inhuizen opleiding Veva bij de Vredeveldseweg in en hierbij opzeggen huurcontract Amerikaweg;
- » In het meerjaren onderhoudsplan structureel bij vervangingsonderhoud kiezen voor energiebesparende oplossingen zoals LED verlichting, leidingisolatie, verminderen gasgestookte apparaten, etc.

DNA

In DNA verband houden we ons bezig met onder andere:

- » Het uitwerken van een voorstel voor een (iteratief) proces waarbij onderwijsinhoud en huisvestingsuitgangspunten samen leiden tot huisvesting (en vestigings-)scenario's voor de toekomst;
- » Het organiseren van inzicht op de korte termijn (2-4 jaar) in de vastgoedportefeuille DNA en de opgaves die er per DNA partner spelen.

Met de DNA-bestuurlijke memo met strategische huisvestingsuitgangspunten in ogenschouw, zien we een uitdaging in het afstemmen van beleidsuitgangspunten, rekenuitgangspunten en bijbehorende parameters, evenals het omgaan met de onderlinge verschillen

hierin. We zien daarnaast een groot theoretisch overschot op (DNA) huisvesting (ca. 70.000 m²). Een vastgesteld strategisch DNA-huisvestingskader vormt de basis waarop samenwerkingen eenvoudiger worden (appels met appels vergelijken) en lange termijn risico's worden verkleind. Hieraan wordt in 2025 verder gewerkt.

T T

Duurzame Sterkmakers

In 2024 heeft duurzaamheid zich ontwikkeld tot een strategisch kernthema binnen onze fusieorganisatie DCTerra. Bij de samenvoeging van Drenthe College en Terra is de gezamenlijke visie op duurzaamheid verder versterkt, voortbordurend op de al bestaande initiatieven van beide organisaties. De fusie bood een natuurlijk moment om onze ambities te bundelen en te versterken, resulterend in de keuze voor duurzaamheid als strategische pijler in de nieuwe strategie waarmee duurzaamheid nog steviger wordt verankerd in onze organisatie.

11.1 Onderwijs en duurzaamheid

In 2024 heeft DCTerra belangrijke stappen gezet om duurzaamheid structureel in het onderwijs te integreren. Het practoraat "Ondernemend leren met de SDG's" kreeg een prominente rol bij deze integratie, met als mijlpaal de officiële installatie van het practoraat tijdens de inaugurele rede op 22 november 2024. Dit practoraat, samen met ongeveer 15 interne ambassadeurs, werkt aan het structureel integreren van de Sustainable Development Goals in het curriculum.

De implementatie van de innovatieve Designed Action Sampling (DAS) methodiek, in samenwerking met Noorderpoort, heeft geleid tot diverse impactinterventies bij verschillende opleidingen. Projecten zoals het spel "Ministerie van de Toekomst" en "Boerderij van de Toekomst 2040" hebben studenten uitgedaagd om actief bij te dragen aan duurzame oplossingen voor regionale vraagstukken. Binnen het "Dubbele Dijken-project" hebben studenten waardevolle praktijkervaring opgedaan met thema's als verzilting en duurzame landbouw, direct gekoppeld aan actuele regionale uitdagingen.

Op het gebied van studentparticipatie is de introductie van de IDG Bingo Kaart een succesvolle interventie gebleken, die studenten ondersteunt in het

ontwikkelen van innerlijke vaardigheden die essentieel zijn voor een duurzame toekomst. Daarnaast is de pilot Maatschappelijke Diensttijd (MDT) Buitenkans gestart, waarmee studenten praktijkervaring opdoen met maatschappelijke vraagstukken rond duurzaamheid.

Diversiteit en inclusie

Voor het vergroten van diversiteit en inclusie heeft DCTerra op 1 oktober 2024 actief deelgenomen aan Diversity Day, met speciale aandacht voor het creëren van een veilige en inclusieve leeromgeving voor iedereen. Tijdens de Week van de Mentale Gezondheid zijn initiatieven zoals de Testjeleefstijl-tool onderzocht, wat heeft geleid tot de ontwikkeling van de 'Maand van het Welzijn' die in 2025 van start gaat.

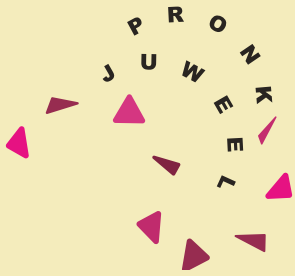
Green Deal Natuurinclusieve Landbouw

Terra heeft op 16 mei 2022 mede de Green Deal natuurinclusieve Landbouw Groen Onderwijs ondertekend. De Green Deal heeft als doel Natuurinclusieve Landbouw te verankeren in het groene onderwijs op alle niveaus en in het scholingsaanbod en in het kader van Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Terra haar Practor is in het kernteam van de Green Deal de programma-manager. Door de Green Deal is i.s.m. GroenPact een Theory of Change (ToC) opgesteld om de impact van de Green Deal te monitoren.

De bijdrage in 2024 vanuit Terra is weergegeven via de gele stippen op de onderstaande ToC van de Green Deal.



Figuur 42: Theory of Change Green Deal Natuurinclusieve Landbouw groen onderwijs



GroenPact

DCterra participeert in GroenPact, een landelijk opererend platform van meer dan tachtig samenwerkende partijen uit het onderwijs, bedrijfsleven en overheid. Cvb-lid Erna Daling maakt deel uit van het regieteam. Het doel van GroenPact is om samen oplossingen te zoeken voor de grote opgaven op gebied van klimaat, natuur, water, voedselproductie en leefomgeving. GroenPact richt zich op onderwijsvernieuwing en zorgt voor een goede aansluiting op de arbeidsmarkt. Uniek is de groene onderwijskolom, van vmbo, mbo, hbo en universiteit. Stevig verbonden met elkaar, én de beroepspraktijk. En door het toetreden van DCterra ook stevig verbonden met de grijze opleidingen. Er wordt veel nadruk gelegd op praktijkgericht onderzoek.

GreenWise Campus en Practoraat Waterstof in de industrie

De kruisbestuiving tussen onderwijs en bedrijfsleven op het gebied van duurzaamheid is verder versterkt via de Greenwise/Innovatiecampus, waar kennis wordt gedeeld op het snijvlak van onderwijs, innovatie en ondernemerschap. De thematieken 'verslimmen' en 'vergroenen' worden hier toegepast in vier programma-lijnen: Circulair Plastics, Maakindustrie, Energie (met focus op waterstof) en Zorg Welzijn en Technologie. In samenwerking met partners als de Hanzehogeschool zijn inspirerende sessies georganiseerd voor het economieonderwijs, gericht op het integreren van duurzaamheid in bedrijfseconomische principes. Het practoraat Waterstof in de Industrie heeft in 2024 voortgebouwd op eerdere successen door verdere ontwikkeling van onderwijsmateriaal zoals de waterstof tafel en een uitgebreid train-de-trainer-programma. Studenten hebben tijdens diverse bedrijfsbezoeken praktijkkennis opgedaan bij bedrijven die vooroplopen in de energietransitie.

11.2 Duurzame bedrijfsvoering

In onze bedrijfsvoering hebben we in 2024 verdere stappen gezet op het gebied van verduurzaming. De voorbereiding van de verduurzaming en renovatie van de Anne de Vriesstraat 70 in Assen en de Veldlaan 2 in Emmen is in gang gezet.

Bij het vervangingsonderhoud is structureel gekozen voor energiebesparende oplossingen, waaronder:

- » Uitbreiding van LED-verlichting naar meerdere gebouwen;
- » Verbetering van leidingisolatie voor warmtebehoud;
- » Vermindering van gasgestookte apparaten;
- » Uitbreiding van het aantal zonnepanelen op onze daken in Assen, Emmen en Meppel;
- » Uitbreiding van laadpalen voor elektrische auto's en fietsen;
- » Verdere vervanging van wegwerpbekers door duurzame alternatieven;
- » Aanscherping van het beleid voor leveranciers om producten aan te leveren in verpakkingen zonder plastic;
- » Inzet van vervoersdiensten zonder schadelijke uitstoot.

Het in 2024 goedgekeurde Strategisch Huisvestingsplan vormt de basis voor een planmatige aanpak van onze duurzaamheidsdoelstellingen in de komende jaren, met focus op het verbeteren van duurzaamheid, gezond binnenklimaat en efficiënt ruimtegebruik. Hierbij streven we naar een huisvestingsratio van maximaal 13%, om onze huisvestingslasten binnen de wettelijke kaders te houden.

11.3 Toekomstvisie

Voor onze nieuwe strategische koers is duurzaamheid gekozen als één van de strategische thema's, met ambitieuze doelen voor de komende jaren. In 2025 implementeren we een meer gestructureerde aanpak om gericht in te zetten op de Sustainable Development Goals. Vooruitlopend op de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) werken we samen met DNA aan een gedegen verantwoordingskader voor onze duurzaamheidsinspanningen.

DCTerra zal de komende jaren verder investeren in het versterken van de duurzaamheidsvaardigheden van zowel studenten als medewerkers, omdat we ervan overtuigd zijn dat duurzaamheid niet alleen een strategisch thema is, maar een fundament voor de toekomst van onze studenten en de regio waarin wij actief zijn. Met onze integrale benadering van duurzaamheid in zowel onderwijs als bedrijfsvoering onderstrepen we ons commitment aan de Sustainable Development Goals en een duurzame toekomst voor allen.

12

Financiën

De hoofdstukken 12 tot en met 14 geven inzicht in de financiële positie van DCTerra. Dit verslag is gebaseerd op de jaarrekening 2024. Het dient dan ook gelezen te worden in samenhang met de toelichting op de jaarrekening en de overige in het jaarverslag opgenomen financiële gegevens. (Zie hoofdstuk 16: Jaarrekening).

12.1 Inleiding

Het jaarverslag schetst een zo volledig mogelijk beeld van de gang van zaken gedurende het verslagjaar en beschrijft alle daarop van invloed zijnde interne en externe ontwikkelingen.

De jaarrekening is de financiële aanvulling op het jaarverslag en geeft inzicht in de waarderingsgrondslagen, de presentatie van en toelichting op de balans en de staat van baten en lasten, waarbij een vergelijking met voorgaand jaar wordt gegeven en het kasstroomoverzicht. Verder wordt in de jaarrekening ingegaan op niet uit de balans blijkende verplichtingen en overige informatie zoals de gegevens over de rechtspersoon en een toelichting op de aanwezige voorzieningen en reserves met bijhorende voorstellen tot de verdeling van het resultaat.

Positief financieel resultaat voor DCTerra in 2024

DCTerra heeft het boekjaar 2024 afgesloten met een positief bedrijfsresultaat van € 0,3 miljoen, terwijl aanvankelijk een negatief resultaat was begroot. Deze verbetering is voornamelijk te danken aan hogere rijksbijdragen, mede door aanvullende middelen voor loon- en prijscompensatie en diverse (doel)subsidies.

Hoewel de personeelslasten in 2024 zijn gestegen, werden deze grotendeels gecompenseerd door de extra ontvangen middelen. Hierdoor heeft DCTerra een stabiele financiële positie weten te behouden. In paragraaf 12.4 is een nadere analyse van het resultaat van DCTerra opgenomen.

Bestemmingsreserve / Change

In 2020 is Drenthe College gestart met plannen en uitgaven ter bevordering van onderwijsvernieuwing. Eind 2021 is in dit kader de bestemmingsreserve 'Change' gevormd. Deze reserve wordt voornamelijk ingezet ter dekking van personele lasten in het kader van strategische projecten die bijdragen aan een toekomstbestendig Drenthe College. Binnen 'Change' wordt gewerkt aan één overkoepelend programma: 'Toekomstgericht DC'. Dit biedt tevens ruimte om de doelstellingen uit het nieuwe strategisch plan te realiseren.

De publieke bestemmingsreserve bij Terra, 'Samenwerkingsverbanden VO', is ontstaan vanuit de bekostiging van samenwerkingsverbanden. In het verleden zijn hier saldi voor gereserveerd op de balans. Deze middelen zijn in 2020 vrijgevallen, maar om ze toch beschikbaar te houden, is een bestemmingsreserve gevormd.

In 2024 is een bedrag van € 618.000 onttrokken aan deze reserve. Het resterende saldo is na het opheffen van de bestemming, toegevoegd aan de algemene reserve.

Activiteiten

DCTerra vervult de functie van regionaal opleidingscentrum dat Voortgezet onderwijs, Middelbaar beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie verzorgt in de provincie Groningen, Drenthe en Friesland.

12.2 Financiële situatie op balansdatum

Gang van zaken gedurende het verslagjaar

Het jaarresultaat over het kalenderjaar 2024, inclusief de uitgaven voor Change, bedraagt **€ 0,3 miljoen positief** en valt daarmee gunstiger uit dan begroot. Dit resultaat is grotendeels toe te schrijven aan incidentele factoren, waaronder een combinatie van vrijval en dotaties binnen de personele voorzieningen. Daarnaast zijn zowel de personele lasten als de rijksbijdragen (lumpsum) toegenomen, terwijl ook extra overige baten en lasten een rol hebben gespeeld (zie jaarrekening 16.2.2 toelichting staat baten en lasten).

In paragraaf 12.4 wordt een analyse gepresenteerd van de gerealiseerde cijfers van 2024 ten opzichte van de begroting voor dat jaar. De vergelijking tussen de gerealiseerde cijfers van 2024 en 2023 is te vinden in hoofdstuk 16, paragraaf 2.2. Daarnaast heeft de fusie geleid tot een harmonisatie van de waarderingsgrondslagen, wat heeft geresulteerd in een herwaarderingsresultaat (zie hoofdstuk 16.1.1. Financiële harmonisatie na fusie DCTerra).

Op basis van de begroting 2024 zijn budgetten toegekend aan regio's en diensten, waarbij maandelijks inzicht is geboden in de besteding hiervan. De financiële voortgang en de realisatie van beoogde resultaten zijn gedurende het jaar besproken in resultaat- en beheersgesprekken tussen het College van Bestuur en de directeurs van de regio's en de ondersteunende diensten.

Eigen Vermogen

Het totale eigen vermogen van DCTerra bedraagt per ultimo 2024 € 65,1 miljoen (2023: € 64,7 miljoen).

De door het ministerie van OCW gehanteerde solvabiliteitsratio II (eigen vermogen + voorzieningen/balans-totaal) bedraagt voor DCTerra in 2024 65,3% (2023: 64,3%). De signaleringsgrens van het ministerie ligt op 30%. Wanneer een instelling onder deze grens komt, wordt zij onder verscherpt toezicht geplaatst.

Overige kengetallen zijn opgenomen in paragraaf 12.5.

Publiek onderwijsgeld moet zoveel mogelijk aan onderwijs worden besteed en niet onnodig in reserves blijven zitten. De Inspectie van het Onderwijs heeft

een rekenmethode ontwikkeld om te bepalen wat een redelijk publiek eigen vermogen is. Dit leidt tot een specifieke ‘signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen’ voor elke onderwijsinstelling. De onderbouwing van de reserves wordt een vast onderdeel van de verantwoording door besturen.

Totaal Eigen Vermogen	65.131.276
Privaat Eigen Vermogen	1.144.343
Feitelijk Eigen Vermogen	63.986.933
Normatief Eigen Vermogen	105.965.729
Mogelijk bovenmatig Eigen Vermogen	€ 0
Ratio Eigen Vermogen:	0,60

Figuur 43: Berekening bovenmatig eigen vermogen

Voor DCTerra betekent dit:

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen (WNT)

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

Treasury

DCTerra voldoet aan de OCW-regeling ‘beleggen, lenen en derivaten 2016’. Deze regeling verplicht, in artikel 3, tot het vastleggen op hoofdlijnen van de administratieve organisatie/interne controle van de treasury-functie. DCTerra heeft genoemde zaken vastgelegd in een treasurystatuut. Met behulp van een periodieke liquiditeitsprognose worden de inkomsten en uitgaven zo goed mogelijk op elkaar afgestemd. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen geldstromen op de korte termijn (< 1 jaar) en geldstromen op de langere termijn (>1 jaar).

DCTerra heeft geen beleggingen en derivaten.

Investeringsbeleid

De investeringen in gebouwen zijn gedaan op basis van het (meerjarig) huisvestingsbeleidsplan. De overige investeringen in ICT en onderwijsleermiddelen (machines e.d.) worden gedaan op basis van een goedgekeurd investeringsplan.

Interne risicobeheersing- en controlesystemen

De afdeling Planning & Control bewaakt systematisch de naleving van de AO/IC ten einde een rechtmatige en doelmatige besteding van publieke middelen te borgen. Hiernaast voert zij periodiek interne controles uit op de voor bekostiging kritische aspecten van de onderwijsbedrijfsvoering (studentendossiers op orde, diplomatellingen, enz.). Zie hoofdstuk 14.6 van de continuïteitsparagraaf.

12.3 Financiële beschouwing

Bekostiging beroepsonderwijs

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

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

Bekostiging voortgezet onderwijs

Bij de bekostiging van het vo is sinds de vereenvoudiging in 2022 geen losse bekostiging meer voor personeel en materieel, maar is er een bedrag per leerling en een bedrag per vestiging.

Entree

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

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

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

Diplomabekostiging

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

Prijsfactoren

Om ervoor te zorgen dat middelen bij de juiste opleidingen terechtkomen, worden prijsfactoren toegepast. Voor opleidingen in de technische sector geldt bijvoorbeeld een hogere prijsfactor. Bij Entreeopleidingen zijn de prijsfactoren afgeschaft, omdat deze opleidingen een algemeen karakter hebben en er qua bekostiging geen onderscheid nodig is.

Educatiegelden

Het educatiebudget bevindt zich al enkele jaren in een transitie. De meest recente wetswijziging is gekoppeld aan een herziening van de bekostiging, wat heeft geleid tot een andere verdeling van middelen over gemeenten. Dit resulteert in herverdeeffecten binnen het WEB-budget, dat hierdoor jaarlijks sterk kan fluctueren.

Inkomsten

De inkomsten van OCW voor het mbo-gedeelte zijn gebaseerd op het aantal studenten en behaalde diploma's, terwijl de financiering voor het voortgezet onderwijs (vo) afhankelijk is van het aantal leerlingen

Uitgaven

De uitgaven bestaan grotendeels uit personele lasten, inclusief zowel primaire als secundaire arbeidskosten. Daarnaast vormen de materiële lasten een belangrijke kostenpost. Deze omvatten uitgaven voor onder andere automatisering, kantoor- en bureaubenodigdheden, leermiddelen en licenties/contributies. Tot de huisvestingslasten behoort tevens de volledige afschrijvingscomponent van zowel gebouwen als inventaris.

12.4 Analyse resultaat 2024

Toelichting realisatiecijfers 2024 ten opzichte van begroting 2024

Algemeen

De begroting 2024 van DCTerra liet een negatief resultaat zien. Wijzigingen in de begroting worden verwerkt via een forecast, een instrument dat wordt ingezet voor (bij)sturing. Het verschil tussen begroting en realisatie op de diverse posten wordt verklaard door:

Recapitulatie resultaat t.o.v. begroting (in mln. euro)	Voordelig	Nadelig	Vershil
3.1 Rijksbijdragen	6,7		6,7
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	0,9		0,9
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	0,1		0,1
3.4 Baten werk in opdracht van derden	0,1		0,1
3.5 Overige baten	1,5		1,5
4.1 Personele lasten		4,2	4,2
4.2 Afschrijvingen	1,4		1,4
4.3 Huisvestingslasten	0,3		0,3
4.4 Overige lasten		1,0	1,0
5 Financiële baten/lasten	0,7		0,7
Exploitatieresultaat	11,9	5,2	6,7

Figuur 44: Recapitulatie resultaat ten opzichte van begroting

en vestigingen. Daarnaast worden gedurende het jaar diverse doelsubsidies ontvangen, die doorgaans aan specifieke, door de subsidieverlener vastgestelde doelen moeten worden besteed. Verder worden contracten afgesloten met gemeenten voor de uitvoering van opleidings- en scholingstrajecten. De omzet uit contractactiviteiten is afhankelijk van de vraag naar scholing vanuit bedrijven en instanties, evenals van acquisitie en het onderhouden van bestaande relaties.

De toelichting gaat dieper in op de verschillen tussen de begroting 2024 en de gerealiseerde cijfers over 2024. De vergelijking tussen de realisatie van 2024 en 2023 is te vinden in hoofdstuk 16, paragraaf 2.2.

Specificatie resultaat t.o.v. begroting (in mln. euro)		Realisatie		Begroting	
Rijksbijdrage OCW: (in € 1000)		€	126.264	€	121.090
Kwaliteitsmiddelen OCW:					
	Kwaliteitsafspraken MBO		13.049		13.259
Overige subsidies OCW:					
	VSV	-	238	-	408
	Zij instroom	-	388	-	245
	Aanvullende bekostiging LOB mbo	-	603	-	599
	Samenwerkingsverbanden	-	4.925	-	4.057
	Werkdrukverlichting	-	1.556	-	1.411
	Nieuwkomers VO	-	344	-	311
	Prestatiebox	-	530	-	465
	Technisch VMBO	-	265	-	137
	Overige subsidies	-	598	-	30
		€	148.760	€	142.013

Figuur 45: Specificatie Rijksbijdrage

3.1 Rijksbijdrage OCW

De rijksbijdrage is in 2024 per saldo € 6,7 miljoen hoger dan begroot als gevolg van loon- en prijsbijstellingen. Deze extra middelen zijn bestemd voor de dekking van loonstijgingen voortkomend uit de nieuwe CAO per 1 juni 2024.

Daarnaast vallen de overige subsidies van OCW in totaliteit hoger uit dan begroot, met name voor studieverlof, zij-instroom, samenwerkingsverbanden en het investeringsfonds.

3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies

In totaal zien we hier € 0,9 miljoen meer aan baten. Dit betreft de WEB-bijdragen van gemeenten en subsidies van gemeenten die in 2024 gestegen zijn ten opzichte van de begroting.

3.3 College-, cursus-, les- en examengelden

Het ministerie van OCW bepaalt het te innen bedrag aan cursusgeld voor BBL op basis van de t-2 oktober telling. Dit bedrag wordt vervolgens ingehouden op de

rijksbijdrage. DCTerra int het cursusgeld bij studenten aan het begin van het schooljaar. Er vindt geen verrekening plaats tussen het daadwerkelijk geïnde bedrag en de ingehouden subsidie. In 2024 is € 0,1 miljoen meer gerealiseerd dan begroot.

3.4 Baten werk in opdracht van derden

De totale opbrengst uit werk voor derden bedraagt € 4,5 miljoen en komt daarmee overeen met de begroting. Binnen deze opbrengsten zien we echter een lagere bijdrage uit opdrachten van derden (€ 0,2 miljoen), terwijl de inkomsten uit cursussen in het kader van inburgering juist hoger uitvallen (€ 0,2 miljoen). Daarnaast ligt de omzet uit contractonderwijs € 0,1 miljoen boven de begroting.

3.5 Overige baten

De overige baten vallen € 1,5 miljoen hoger uit dan begroot. Dit is voornamelijk toe te schrijven aan hogere inkomsten uit verhuur (€ 0,5 miljoen), detacheringsinkomsten (€ 0,7 miljoen) en overige inkomsten (€ 0,3 miljoen), waaronder diverse projectopbrengsten.

4.1 Personele lasten

De totale personeelslasten overschrijden de begroting met € 4,2 miljoen. De voornaamste reden van de overschrijding is te vinden bij vaste personeel. De inhuur heeft een overschrijding van € 264.000.

Daarnaast zijn de loonkosten per januari 2024 met 3% gestegen, per 1 juni 2024 met 2,95%, en ontvingen medewerkers in juli een eenmalige uitkering van € 750 en in oktober € 550 bruto naar rato van hun aanstellingsomvang.

Bedragen (in €)	Realisatie 2024	Begroting 2024	2023
Loonkosten	114.675.809	110.725.520	111.167.011
Totaal lonen en salarissen	114.675.809	110.725.520	111.167.011
Loonkosten flexibel personeel	8.458.116	9.538.937	6.840.965
Detacheringskosten	1.868.014	-	1.390.511
Totaal personeel niet in loondienst	10.326.130	9.538.937	8.231.476
Dotaties/vrijval personele voorzieningen	1.348.530	1.242.000	927.284
Overige personeelslasten	6.098.741	5.262.546	5.273.189
Af: uitkeringen	-1.970.556	-489.000	-827.316
Totaal personele lasten	130.478.653	126.280.002	124.771.644

Figuur 46: Personele lasten

Gemiddeld aantal werknemers:

Gemiddeld aantal medewerkers naar personeelsgroep in fte's:

Kengetallen personeel DCTerra	2024
Management/directie	38,0
Onderwijzend personeel	834,1
Overige medewerkers	439,2
Personele bezetting (aantal fte)	1.311,3

Figuur 47: Aantallen medewerkers naar personeelsgroep in fte.

Lonen en salarissen

De lonen en salarissen zijn met € 3,95 miljoen overschreden.

Deze overschrijding is voornamelijk het gevolg van het niet realiseren van begrote taakstellingen (11 fte) en de extra inzet voor ziektevervanging. Daarnaast is extra personeel ingezet voor niet-begrote activiteiten, zoals de overname van de opleiding Veiligheid en Vakmanschap (VeVa) in Assen van Noorderpoort, evenals voor ISK en Onderwijsroute. Hier tegenover staan ook extra inkomsten.

Binnen het mbo heeft een reductie plaatsgevonden vanwege tegenvallende studentenaantallen en een overformatie die was ontstaan door een optimistische studentenprognose per 1 oktober 2023. In het vo heeft een reductie van 15 fte plaatsgevonden, mede doordat de NPO-middelen halverwege 2024 volledig waren benut.

Loonkosten medewerkers niet in loondienst

De kosten voor de inzet van flexibele medewerkers, waaronder tijdelijke medewerkers in dienst van DCTerra en ingehuurde krachten, evenals de kosten voor detacheringen, liggen in totaal € 0,2 miljoen boven de begroting.

Met het oog op toekomstige krimp en de afname van rijksmiddelen heeft DCTerra behoefte aan een flexibele en tijdelijke schil. In 2024 bedroeg deze flexibele schil gemiddeld 23,5%. Jaarlijks wordt, mede op basis van natuurlijk verloop, bepaald hoeveel vaste aanstellingen DCTerra kan verstrekken.

Dotaties personele voorzieningen

In 2024 is, als gevolg van de herberekening van de personele voorzieningen, een extra dotatie gedaan, terwijl tegelijkertijd een bedrag is vrijgefallen. Dit heeft geleid tot een overschrijding van het begrote bedrag voor dotaties van € 0,16 miljoen. Zie voor meer details de toelichting op de voorzieningen in hoofdstuk 16.

Overige personeelslasten

De overige personeelslasten (reiskosten, scholing, personele fricties, verplichting verlofdagen en overige vergoedingen) zijn € 0,8 miljoen hoger dan de begroting.

Uitkeringen

De ontvangen uitkeringen (€ 1,4 miljoen hoger dan begroot) bestaan uit WAO uitkeringen, vangnet en diverse loonkosten subsidies.

4.2 Afschrijvingen

De afschrijvingslasten lagen in 2024 € 1,4 miljoen onder de begroting. Dit is voornamelijk het gevolg van een aanpassing van de afschrijvingstermijnen als gevolg van de harmonisatie van de waarderingsgrondslagen (zie hoofdstuk 16.1.1 Financiële harmonisatie Fusie DCTerra).

4.3 Huisvestingslasten

De gerealiseerde huisvestingslasten zijn € 0,3 miljoen lager dan begroot. Er zijn geen posten die de begroting hebben overschreden. De lagere kosten zijn met name toe te schrijven aan onderhoud (-€ 0,1 miljoen) en energie en water (-€ 0,1 miljoen).

4.4 Overige lasten

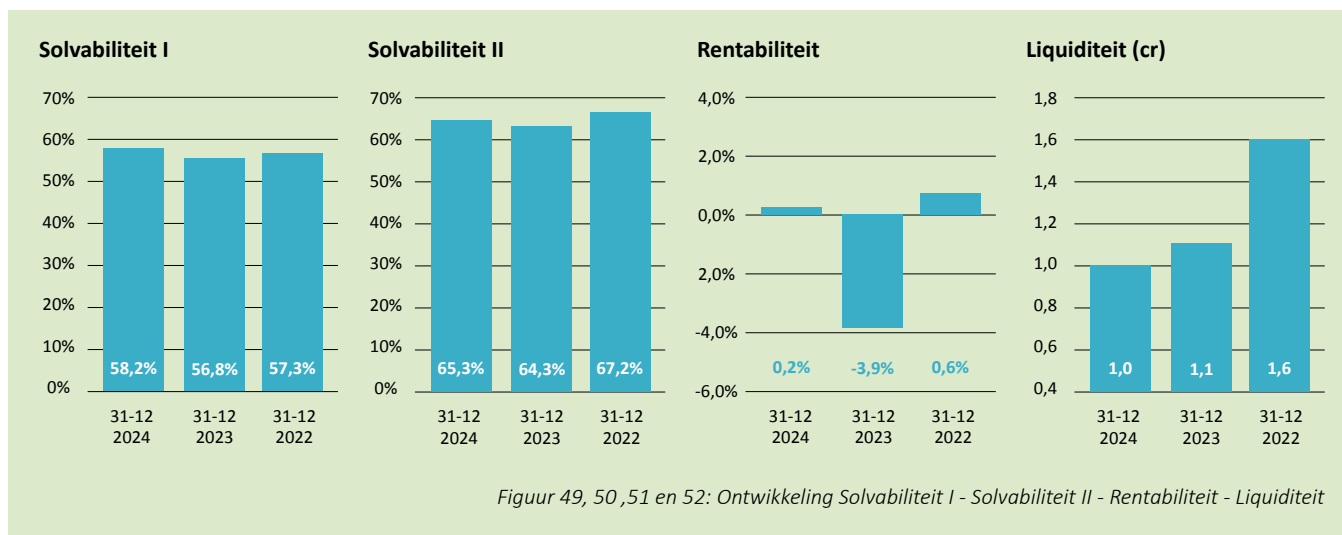
De uitgaven op deze post zijn € 1,0 miljoen hoger dan begroot. De administratie- en beheerslasten, evenals overige lasten, vallen € 0,4 miljoen hoger uit dan begroot. De kosten voor inventaris, apparatuur en leermiddelen liggen € 0,6 miljoen boven de begroting, mede door de indexatie van schoolboeken. Daarentegen liggen de overige lasten in lijn van de begroting.

5 Financiële baten en lasten

De rentelasten zijn iets hoger dan begroot. Daarnaast zijn in 2024 positieve rentebaten gerealiseerd (€ 0,7 miljoen), mede dankzij de rentepercentages bij schatkistbankieren. De rente op het deposito die was aangehouden tot en maart 2024 bedroeg 2,5%. Het rentepercentage op schatkistbankieren is in maart 2024 3,9% aflopend in december 2024 naar 2,9%.

Kengetallen	2024	2023
FINANCIËN		
Resultaat bedrijfsvoering (* € 1.000)	338	-6.238
Totale baten (* € 1.000)	164.898	159.446
Absolute omvang liquide middelen (* € 1.000)	24.302	25.077
Solvabiliteit I (eigen vermogen in % van balanstotaal)	58,2%	56,8%
Solvabiliteit II (eigen vermogen + voorzieningen in % van balanstotaal)	65,3%	64,3%
Liquiditeit (current ratio) (verhouding vlottende activa t.o.v. kortlopende schulden)	1,0	1,1
Rentabiliteit (exploitatiesaldo in % van totale baten)	0,2%	-3,9%
Huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschrijving gebouwen / totale lasten)	9,5%	10,1%
Weerstandvermogen (eigen vermogen / totale baten)	39%	41%
Investerings in materiële vaste activa (* € 1.000)	6.480	2.433
PERSONEEL		
Aantal medewerkers in fte op peildatum (ultimo jaar)	1345,8	1332,6

Figuur 48: Kengetallen



12.5 Kerngegevens DCTerra

Solvabiliteit I wordt gedefinieerd als het eigen vermogen uitgedrukt als percentage van het totale vermogen, waarbij de norm op 30% ligt. Per 31 december 2024 bedraagt het solvabiliteitspercentage 58,2%, wat een stijging van 1,5 procentpunt betekent ten opzichte van 31 december 2023.

Solvabiliteit II wordt gedefinieerd als het totaal van het eigen vermogen plus voorzieningen, uitgedrukt als percentage van het totale vermogen. Per ultimo 2024 bedraagt het solvabiliteitspercentage 65,3%, wat een stijging van 1,0 procentpunt betekent ten opzichte van 31 december 2023.

De rentabiliteit, het nettoresultaat uitgedrukt als percentage van de totale baten, is per 31 december 2024 met 4,1% gestegen ten opzichte van het voorgaande jaar. Deze stijging is het gevolg van een lager negatief resultaat.

Liquiditeit geeft aan in hoeverre de onderneming op korte termijn aan haar betalingsverplichtingen kan voldoen. Dit wordt gemeten aan de hand van de current ratio (vlottende activa / kortlopende schulden). De Onderwijsinspectie (OCW) hanteert een signaalgrens van 0,5.

Per 31 december 2024 bedraagt de liquiditeit 1,0. Dit wordt grotendeels beïnvloed door het relatief hoge bedrag aan nog te besteden middelen.

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

T3

Helderheid

Nota Helderheid in de bekostiging van het BVE

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

1. Uitbesteding

DCTerra kent in 2024 een overeenkomst aangaande uitbesteding. Dit betreft de Stichting Samenwerkingsverband Praktijkopleidingen Stukadoren Noorden des Lands (StucNoordNederland) die verzorgt voor de noordelijke provincies de opleidingen schilderen en stukadoren.

2. Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Verantwoording in bestuursverslag Hoofdstuk 8, paragraaf 8.5.4.

3. Het verlenen van vrijstellingen

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

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

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

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

Uitstroom oktober t/m december Drenthe College	
Uitstroom met diploma	248
Doorstroom met diploma	136
Uitstroom zonder diploma	257
Uitstroom februari Drenthe College	
Uitstroom met diploma	75
Doorstroom met diploma	61
Uitstroom zonder diploma	45

Figuur 53: Ontwikkelingen uitstroom Drenthe College

Uitschrijving gedurende de maand oktober 2024 bij Terra:

Reden	mbo bol	mbo bbl	vmbo	Totaal
Persoonsgebonden, geen invloed op oorzaak, wel opvang	2	2	0	4
Instellingsgebonden	2	1	0	3
Studie- en beroepskeuze gebonden	3	5	0	8
Arbeidsmarkt- en (externe) omgevingsfactoren	0	1	0	1
Andere school in omgeving	0	0	4	4

Figuur 54: Ontwikkelingen uitstroom Terra

6. Studenten die tijdens het schooljaar veranderen van opleiding

Studenten worden in alle gevallen ingeschreven en voor bekostiging in aanmerking gebracht op de opleiding die op dat moment daadwerkelijk wordt gevolgd. Het is niet te voorkomen dat studenten tussentijds van opleiding veranderen. Op basis van de twee tel data (1 oktober 2024 en 1 februari 2025) zijn in totaal 182 studenten veranderd van opleiding (1 oktober 2023 en 1 februari 2024: 396).

7. Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

DCTerra heeft in 2024 geen maatwerktrajecten (meerwerk t.o.v. het reguliere onderwijsprogramma) voor bedrijven verzorgd.

8. Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland

Per 1 oktober 2024 staan 299 studenten (2023: 336) met een buitenlandse nationaliteit ingeschreven voor een opleiding bij DCTerra.

Met betrekking tot deze leerlingen in de Internationale Schakelklas hebben wij ingezet op extra ondersteuning, zowel in het afgelopen schooljaar als in dit lopende schooljaar.

Bij de praktijkvakken en bij het vak Nederlands is er een extra collega in de klas aanwezig. Daarnaast worden de leerlingen extra ondersteund ten aanzien van ICT. Daarnaast zijn materiële uitgaven gedaan in het kader van de aanschaf van laptops voor deze leerlingen, de aanschaf van extra boeken en een schoolreis.

14

Continuïteits- paragraaf

Vanaf 1 januari 2024 is de bestuurlijke fusie tussen Drenthe College en Terra een feit. Vanwege de fusie is ervoor gekozen in deze continuïteitsparagraaf vijf jaren vooruit te kijken naar ontwikkelingen van beleid en organisatie en de financiële gevolgen hiervan voor zowel de exploitatie als vermogenspositie.

14.1 Ontwikkeling studenten- en leerlingenaantallen

De ontwikkeling van zowel studenten als leerlingenaantallen kennen beide een eigen trend. Bij mbo is een daling van gewogen studentenaantallen zichtbaar vanaf 2028. Bij vo is er een daling zichtbaar in 2027 maar stijgen de leerlingenaantallen weer in 2028 en 2029.

Onderstaand zijn de ontwikkelingen opgenomen die de komende jaren van invloed zijn op het verwachte aantal studenten en leerlingen van DCTerra:

- » Totale populatie mbo studenten (gewogen) daalt met 3,37% tussen 2024 en 2029;
- » Aandeel vijftien- tot twintigjarigen dat voor een opleiding bij DCTerra kiest zal de komende jaren afnemen;
- » Verhouding BOL-BBL laat een beweging zien van circa 69/31 naar 76/24 in 2029. Dit is een conjunctuurgevoelige ratio, die zich ook door de impact van mondiale ontwikkelingen lastig laat voorspellen;
- » De leerlingenaantallen (vo) fluctueren de komende jaren. In 2028 en 2029 is een stijging zichtbaar, echter de jaren daarna is de verwachting dat een dalende trend zichtbaar wordt.

wel flinke fluctuaties zichtbaar. In 2027 ligt het aantal leerlingen naar verwachting 3,47% lager dan in 2024. Daarna vindt weer een stijging plaats van 4,48% tussen 2027 en 2029.

In de prognose wordt per vestiging gekeken naar de ontwikkeling van het voedingsgebied. Vervolgens wordt er een voorspelling gedaan op basis van historie, demografische ontwikkelingen, marktaandeel en doorstroming.

De mbo prognosetool doet een voorspelling voor de komende jaren, die gebaseerd is op historie en demografische ontwikkelingen. De bovengenoemde prognose is opgesteld op basis van de trend die de MBO prognosetool voorspelt. Er wordt nog een voorspelling gedaan voor beide organisaties apart, aangezien het op historie is gebaseerd. Door de beide trends te bundelen, ontstaat er een trend voor DCTerra. Deze trend is losgelaten op de werkelijke studentenaantallen per 1 oktober 2024.

Het risico blijft uiteraard bestaan dat de prognoses in de praktijk af zullen wijken (ofwel naar boven, ofwel naar beneden).

Kengetallen ontwikkeling studenten

Peildatum 1-10-	2024	2025	2026	2027	2028	2029
BOL	6.272	6.385	6.410	6.492	6.508	6.399
BBL	2.786	2.561	2.397	2.249	2.086	2.016
Totaal	9.058	8.946	8.807	8.741	8.594	8.415
Tijddeelnemers	7.665	7.666	7.609	7.617	7.551	7.407
% BOL	69%	71%	73%	74%	76%	76%
% BBL	31%	29%	27%	26%	24%	24%

Kengetallen ontwikkeling leerlingen

Peildatum 1-10-	2024	2025	2026	2027	2028	2029
VMBO	3.618	3.533	3.544	3.504	3.604	3.658
LWOO	102	100	96	100	107	110
PRO	139	134	126	122	124	124
Totaal VO	3.859	3.767	3.766	3.725	3.835	3.892

Figuur 55: Kengetallen - ontwikkeling student- en leerlingenaantallen

In 2029 zal het aantal studenten (gewogen) circa 3,37% lager zijn dan in 2024. De daling in ongewogen aantallen is groter dan in gewogen aantallen. Dit komt doordat de verhouding tussen BOL en BBL naar verwachting de komende jaren gaat veranderen. Verwacht wordt dat het aandeel BOL stijgt. Dit heeft een dempend effect op de studentendaling.

Het aantal leerlingen in het vo zal in 2029 circa 0,85% hoger zijn dan in 2024. In de tussenliggende jaren zijn

Kengetallen personeel 2024 Ontwikkeling personele bezetting	DC	Terra
Management/directie	9,8	28,2
Onderwijzend personeel	435,5	398,6
Overige medewerkers	251,2	188,0
Personele bezetting (aantal fte)	696,5	614,8

Figuur 56: Ontwikkeling medewerkers aantallen DC en Terra

14.2 Medewerkers

Binnen DCTerra bestaan de exploitatielasten voor het grootste deel (gemiddeld 75 procent) uit personele lasten. Per 1 januari 2025 is sprake van één AFAS systeem. Voor 2024 putten we nog uit twee AFAS systemen, waarbij ook de definitie van de categorie Management / Directie nog conform de werkwijze uit het verleden is.

We zien dat de harmonisatie van deze categorie nog niet heeft plaatsgevonden. Om die reden is ervoor gekozen de categorie indeling 2024 van beide (oude) organisaties apart te presenteren.

Voor Onderwijzend Personeel geldt dat het personeel meebeweegt met de ontwikkeling van studenten en leerlingenaantallen. Aangezien de ontwikkelingen van deze beide groepen niet hetzelfde is, beweegt Onderwijzend Personeel van vo mee met de ontwikkeling op leerlingenaantallen en Onderwijzend Personeel van mbo op de ontwikkeling van studentenaantallen.

In de categorie Overige Medewerkers zit in de onderstaande tabellen zowel OBP als ook Management / Directie. Meerjarig is op hoofdlijnen de teruggang in formatie verwerkt. In 2027 zit deze categorie op niveau van het goedgekeurde reorganisatieplan. Dit plan richt zich voornamelijk op het verminderen van Overige Medewerkers in de nieuwe organisatie, zodat de verhouding OP/OBP personeel richting de gewenste verhouding van de benchmark (70% OP en 30% OBP) komt.

In de jaren na 2027 is gekeken naar de ontwikkeling van Overige Medewerkers in relatie tot de ontwikkeling van de rijksbijdrage. In totaliteit zal de formatie van DCTerra in de periode 2025 tot en met 2029 dalen met 79,2 fte.

14.3 Meerjarenbegroting 2024 - 2029

De totale inkomsten van DCTerra dalen in de periode van 2024-2029 van € 164,9 miljoen in 2024 naar € 157,5 miljoen in 2029. Een daling van € 7,4 miljoen. De rijksbijdrage daalt met € 4,9 miljoen van € 148,7 miljoen in 2024 naar € 143,8 miljoen in 2029.

Dit wordt veroorzaakt door:

- » Daling studentenaantallen;
- » Daling relatieve aandeel bekostiging DCTerra.

De totale inkomsten van DCTerra bestaan voor 90% uit rijksbijdragen.

De te innen cursusgelden blijven in de periode 2024-2029 stabiel op € 1,5 miljoen. Eenzelfde bedrag zal worden ingehouden op de rijksbijdrage.

De baten vanuit werk in opdracht van derden laat de komende jaren een stijgende lijn zien van € 4,5 miljoen in 2024 naar € 6,0 miljoen in 2029.

De volgende trends zijn zichtbaar:

- » De inkomsten uit contracten WI (Wet Inburgering) nemen vanaf 2025 af met € 50K per jaar;
- » Voor de vo bijdragen educatie is uitgegaan van een stabiele omzet van € 1,1 miljoen;
- » Voor overige contracten wordt, als resultaat van de inspanningen vanuit Leven Lang Ontwikkelen, een omzetstijging nagestreefd van € 3 miljoen in 2024 naar € 4,0 miljoen in 2029;
- » Voor de overige baten is uitgegaan van een stabiele omzet van € 5 miljoen.

Personele lasten

Jaarlijks wordt circa 75 procent van de geraamde inkomsten uitgegeven aan personeel. De loonkosten zijn gebaseerd op de in paragraaf 10.2 geschetste formatie-ontwikkeling. De overige personele kosten fluctueren mee met de verwachte formatieomvang. Er

Kengetallen personeel DCTerra	2025	2026	2027	2028	2029
Ontwikkeling personele bezetting DCTerra					
Onderwijzend personeel	842,2	823,1	820,3	825,0	820,2
Overige medewerkers	402,8	373,7	352,6	345,6	345,6
Personele bezetting (aantal fte)	1.245,0	1.196,9	1.172,9	1.170,6	1.165,8

Figuur 57: Ontwikkeling aantal medewerkers DCTerra

Meerjarenbegroting DCTerra (x € 1.000)

Baten	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Rijksbijdrage OC&W	148.760	148.339	146.984	145.787	143.540	143.812
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2.322	1.330	1.280	1.230	1.180	1.130
College-, cursus- en/of examengelden	1.579	1.530	1.530	1.530	1.530	1.530
Baten werk in opdracht van derden	4.547	4.929	5.189	5.449	5.709	5.969
Overige baten	7.691	5.144	5.012	5.013	5.001	5.017
TOTAAL BATEN	164.898	161.271	159.994	159.008	156.958	157.458

Lasten	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Personeelslasten	130.479	125.587	120.963	118.665	117.409	116.858
Afschrijvingen	6.847	7.161	8.832	9.014	9.696	10.764
Huisvestingslasten	12.147	12.373	12.400	12.248	12.223	12.223
Overige lasten	15.617	15.305	16.333	15.847	14.561	14.703
TOTAAL LASTEN	165.090	160.426	158.528	155.773	153.889	154.548

Saldo baten en lasten	-192	845	1.466	3.235	3.070	2.909
------------------------------	-------------	------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Saldo financiële baten en lasten	529	-75	-548	-659	-1.049	-1.805
---	------------	------------	-------------	-------------	---------------	---------------

TOTAAL RESULTAAT	338	770	918	2.576	2.021	1.104
-------------------------	------------	------------	------------	--------------	--------------	--------------

Figuur 58: Ontwikkeling meerjarenbegroting DCTerra

is geen indexering voor loonontwikkeling toegepast. In de meerjarenbegroting is het uitgangspunt gehanteerd dat voor overige personeel het reorganisatieplan gevolgd wordt en behaald is in 2027.

Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten voor 2025 zijn berekend op basis van de activa per 30-9-2024 en vervangingsinvesteringen voor 2025. Door harmonisatie van waarderinggrondslagen in 2024 zijn de lasten met € 1,1 miljoen verlaagd, en door verlengde afschrijvingstermijnen zullen de lasten de komende jaren lager zijn. Voor de periode 2025-2029 is 70% van € 1,1 miljoen in mindering gebracht op de afschrijvingslasten, en er zijn aannames gedaan voor de jaren 2026-2029. In de meerjarenbegroting 2025-2029 is € 100,7 miljoen opgenomen voor investeringen, waaronder € 14,4 miljoen voor verduurzaming van de Anne de Vriesstraat in Assen en de Veldlaan in Emmen.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn berekend op basis van de op dit moment bekende informatie. Daar waar bekend is dat er wijzigingen gaan plaatsvinden, is dit doorgerekend in de lasten.

De uitkomsten vanuit het Strategisch Huisvestingsplan zijn nog niet als dusdanig verwerkt in de meerjarenbegroting.

Wel is een bedrag van in totaal € 100,7 miljoen in de jaren 2025-2029 financieel opgenomen om de effecten van nog te nemen besluiten weer te geven en de huisvestingsratio richting 13% te bewegen. Vanuit dit bedrag moeten ook de jaarlijkse reguliere investeringen uitgevoerd worden.

De totale investeringen in de jaren 2025-2029 zijn als volgt verdeeld:

- » ICT € 8,5 miljoen;
- » Facilitair € 22,5 miljoen;
- » Onderwijs € 5 miljoen;
- » Verbouwing Veldlaan € 5,5 miljoen;
- » Verbouwing Anne de Vriesstraat € 9,2 miljoen;
- » Gereserveerde investeringsbehoefte € 50 miljoen.

Overige lasten

De overige lasten bestaan uit:

- » Administratie- en beheerlasten;
- » Inventaris en apparatuur;
- » Leermiddelen;
- » Overige lasten.

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

Meerjarenbalans 2024 - 2029 (x € 1.000)

Activa	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Immateriële vaste activa	6	-	-	-	-	-
Materiële vaste activa	82.088	89.485	95.203	93.389	120.893	137.329
Financiële vaste activa						
Totaal vaste activa	82.094	89.485	95.203	93.389	120.893	137.329
Vorraden						
Vorderingen	5.418	5.417	5.417	5.417	5.417	5.417
Liquide middelen	24.301	20.769	22.336	25.617	20.586	22.866
Totaal vlottende activa	29.719	26.186	27.753	31.034	26.003	28.283
Totaal activa	111.813	115.671	122.956	124.423	146.896	165.612
Passiva	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Algemene Reserve	63.115	63.453	64.223	65.141	67.717	69.738
Bestemmingsreserves	1.678	1.678	1.678	1.678	1.678	1.678
Exploitatiesaldo	338	770	918	2.576	2.021	1.104
Totaal Eigen Vermogen	65.132	65.901	66.819	69.395	71.416	72.520
Voorzieningen	7.894	7.897	7.897	7.897	7.896	7.896
Langlopende schulden	8.797	15.164	21.406	12.791	39.470	56.682
Kortlopende schulden	29.990	26.709	26.834	34.340	28.114	28.514
Totaal passiva	111.813	115.671	122.956	124.423	146.896	165.612

Figuur 59: Ontwikkeling meerjarenbalans DCTerra

Bestemmingsreserve

De bestemmingsreserve die in het verleden bij Drenthe College is gevormd, heeft per eind 2024 nog een hoogte van € 0,48 miljoen.

De private bestemmingsreserves die in het verleden bij Terra en Drenthe College zijn gevormd, heeft per eind 2024 nog een hoogte van € 1,2 miljoen. Deze is opgebouwd uit in het verleden behaalde resultaten uit de private activiteiten

Deze bedragen komen overeen met de investeringen.

- » In 2025 nieuwe lening € 7,35 miljoen;
- » In 2026 nieuwe lening € 7,35 miljoen;
- » In 2028 herfinanciering lening € 7 miljoen;
- » In 2028 nieuwe lening € 22 miljoen;
- » In 2029 nieuwe lening € 20 miljoen.

Voor de nieuwe lening is een aflossingsperiode aangehouden van 25 jaar. De aflossingen lopen op naar € 2,8 miljoen vanaf 2029.

Tot en met 2029 laten de kengetallen het volgende beeld zien:

- » De solvabiliteit daalt door de investering in huisvesting van 65,3 procent in 2024 naar 48,56 procent in 2029. De signaleringsgrens van het ministerie van OCW is 30 procent;
- » De liquiditeit daalt in 2027 tot 0,9, maar stijgt tot 0,99 in 2029. De norm voor de liquiditeit is 0,50 of hoger.

Het beleid is erop gericht de organisatie en middelen zo in te richten dat de daling van studenten en leerlingen voor DCTerra geen problemen geeft voor de continuïteit. Aangezien ook politiek bestuurlijke ontwikkelingen grillig kunnen zijn en arbeidsmarkt en onderwijs slecht te voorspellen zijn, is en blijft nauwkeurige monitoring noodzakelijk.

14.4 Meerjarenbalans 2024 - 2029 (x € 1.000)

Hierboven is de balans weergegeven behorend bij de meerjarenbegroting 2025-2029.

Aan het eigen vermogen wordt het jaarlijkse exploitatiesaldo toegevoegd. Bij de vaste activa is rekening gehouden met een jaarlijks investeringsniveau. Daarnaast zijn de effecten van de investeringen in huisvesting zichtbaar. De vaste activa stijgen van € 82 miljoen in 2024 naar € 137,3 miljoen in 2029.

De langlopende schulden nemen toe van € 8,8 miljoen in 2024 naar € 56,7 miljoen in 2029.

De onderstaande nieuwe leningen zijn opgenomen.

Financiële kengetallen	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Solvabiliteit 2 - Norm: 30	65,31	63,80	60,77	62,12	53,99	48,56
Liquiditeit (current ratio) - Norm: 0,5	0,99	0,98	1,03	0,90	0,92	0,99

Figuur 60: Ontwikkeling financiële kengetallen DCTerra

Liquiditeitsprognose	2025	2026	2027	2028	2029
Saldo liquide middelen per 1-1-	24.301	20.769	22.336	25.617	20.586
Exploitatieresultaat	770	918	2.576	2.021	1.104
Bestemmingsreserve	0	0	0	0	0
Investerings regulier	-7.200	-7.200	-7.200	-7.200	-7.200
Investerings gebouwen	-7.350	-7.350	0	-30.000	-20.000
Desinvesteringen	0	0	0	0	0
Afschrijvingen	7.161	8.832	9.014	9.696	10.764
	0	0	0	0	0
Aflossingen	-984	-1.108	-8.615	-2.388	-2.788
Aantrekken lening	7.350	7.350	0	29.067	20.000
	0	0	0	0	0
Onttrekking/vrijval voorzieningen	-1.600	-1.600	-1.600	-1.600	-1.600
Dotatie personele voorzieningen	1.600	1.600	1.600	1.600	1.600
Dotatie voorz. dub. deb.	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0
Mutatie vorderingen	1	0	0	0	0
Mutatie kortlopende schulden	-3.281	125	7.506	-6.226	400
Saldo liquide middelen per 31-12-	20.769	22.336	25.617	20.586	22.866

Figuur 61: Ontwikkeling Liquiditeitsprognose DCTerra

14.5 Liquiditeitsprognose 2025 - 2029 (x € 1.000)

De meerjarige liquiditeitsprognose voor 2025 - 2029 laat zien dat er sprake is van voldoende liquide middelen. De werkelijke eindstand van de liquide middelen 2024 van DCTerra is € 24,3 miljoen. De liquide middelen fluctueren tussen 2025 en 2029 als gevolg van investeringen met deels eigen middelen. De mutatie kortlopende schulden muteert op basis van de aflossingen die binnen 1 jaar betaald moeten worden.

14.6 Intern risicobeheersings- controlesysteem

Om te waarborgen dat de DCTerra doelstellingen effectief en efficiënt worden gerealiseerd in een steeds meer dynamische en complexe omgeving met toeneemende risico's, zijn sturing, verantwoording en toezicht belangrijk. Als leidraad voor goed bestuur hanteert DCTerra de Governancecode BVE. DCTerra voldoet aan de geformuleerde lidmaatschapseisen zoals verwoord in hoofdstuk 3 van de Branchecode goed bestuur in de BVE-sector.

Het interne risicobeheersings- en controlesysteem moet onder andere de realisatie van doelstellingen bewaken, de financiële verslaggeving betrouwbaar doen zijn en wet- en regelgeving doen naleven.

DCTerra - samen versterken

De wijze waarop de fusie is voorbereid door de diverse werkgroepen en de integrale afwegingen door de stuurgroep is al een belangrijke beheersmaatregel. Er is overlegd over de verschillen en knelpunten, er zijn aanvullende analyses uitgevoerd, risico's zijn besproken en er is gezocht naar oplossingen en welke keuzes daarin het beste gemaakt konden worden.

Niettemin blijven er relevante risico's aanwezig. Voor deze risico's zijn beheersmaatregelen genomen of in ontwikkeling. In 2024 is er gewerkt aan een strategisch plan voor DCTerra. Risico's en het omgaan daarmee maakt integraal onderdeel uit van dit plan.

Planning & control (interne beheersing)

Binnen DCTerra wordt er gestuurd op hoofdlijnen en op basis van een richtinggevende strategische agenda, richtinggevende kaders en governance principes. De managers dragen, binnen deze kaders en principes, integrale managementverantwoordelijkheid voor hun eigen (onderwijs)team, staf of dienst.

Met behulp van een beleidsrijke planning- en control cyclus wordt er binnen DCTerra gestuurd op het behalen van de kaders. De periodieke rapportages en verantwoordingsgesprekken zijn hierdoor niet alleen gericht op jaarplannen, maar ook op lange termijn doelen en risico's. Doel hiervan is ook dat in de dialogen meer aandacht is voor de lange termijn doelen en risico's. Daarnaast is de cyclus vertaald naar de regio's en onderwijsteams en aangesloten op teamplannen en zelfevaluaties, zodat er een logische volgorde is gekomen in de wijze waarop we van onderop spreken over en sturen op onze doelen en ambities.

De cyclus van plannen maken, begroten, uitvoeren, rapporteren en verantwoorden start met de financiële kaderbrief. Deze brief beschrijft de kaders waarbinnen de begroting en de meerjarenbegroting dienen te worden opgesteld. Deze begrotingssystematiek draagt bij aan de beheersing van de organisatie en de afzonderlijke organisatieonderdelen. De begrotingssystematiek is daarmee een strategisch instrument en gelet op de ontwikkeling van de organisatie is het noodzakelijk om deze duidelijk te positioneren op centraal niveau.

De afdeling Planning & Control binnen DCTerra bewaakt systematisch de naleving van de AO/IC ten einde een rechtmatige en doelmatige besteding van publieke middelen te borgen. Hiernaast voert zij periodiek interne controles uit op de voor bekostiging kritische aspecten van de onderwijsbedrijfsvoering (studentendossiers op orde, diplomatellingen, enz.). Externe controle vindt plaats door de Onderwijsinspectie en door een externe accountant. Zoals bij iedere onderwijsinstelling is een stevige financiële discipline en een goed werkende P&C-cyclus noodzakelijk om ervoor te zorgen dat de financiële huishouding ook op langere termijn gezond blijft.

Kwaliteitscyclus DCTerra

De kwaliteitscyclus DCTerra zal als nieuwe organisatie bekeken moeten worden en afgestemd worden op de wensen. In de basis faciliteert de kwaliteitscyclus (professionele) dialogen en omvat de planning- en controlcyclus alsmede het vigerende kwaliteitsbeleid. De kwaliteitscyclus is bedoeld om te borgen dat iedereen binnen DCTerra de ruimte heeft om samen met anderen te werken aan resultaten, zodanig dat die ook in lijn liggen met de richting waarop de organisatie als geheel zich beweegt. In een professionele cultuur is het logisch dat daarop met elkaar wordt gereflecteerd, om het de volgende keer nog beter te kunnen doen.

Gesprekken gaan over alle belangrijke thema's, waarbij wordt gezorgd dat tussen de juiste mensen, op het juiste moment over de juiste onderwerpen wordt gepraat. Startpunt is het onderwijs in de klas, dat actief wordt verbonden aan meer managerial thema's (onder andere financiën). En alleen die zaken, die van fundamenteel belang zijn. Een soort minimum. Inzet van de herijking van de kwaliteitscyclus is wel nadrukkelijk dit minimum te verbreden: financiën blijven belangrijk, maar ook strategie, plannen, onderwijskwaliteit, HR enzovoorts zijn in hun samenhang van vitaal belang voor DCTerra.

Niveaus

De gesprekken die vanuit de cyclus gevoerd worden kennen een opwaartse volgordelijkheid. Dat wil zeggen dat voorafgaande aan de gesprekken op centraal niveau, de gespreksrondes vooraf starten tussen

managers en teams, en directeurs en managers. De gesprekken worden dus gevoerd van onderop en dienen ook zodanig ingericht te worden en goed worden aangesloten bij het ritme in de regio.

Onderwerpen

Op de niveaus kunnen verschillende gespreksonderwerpen aan bod komen. Het doel is om op ieder niveau een passende professionele dialoog te stimuleren, waarbij gericht wordt gepraat over de eigen verantwoordelijkheid. In de kwaliteitscyclus gaat het over:

- » Onderwijskwaliteit
- » HR
- » Finance

Naast deze kernonderwerpen wordt de stand van zaken van de strategische doelen, de branche- en procesverantwoordelijkheid integraal besproken. Ieder T-gesprek kent een onderwerp daarin het zwaartepunt krijgt. Onderwerpen worden besproken op dat moment in het jaar, dat dit het meest zinvol is. Dus als er naar gehandeld kan worden. Ook de beschikbaarheid van informatie in de periode van het jaar kleurt het desbetreffende gesprek. Verder is 'management by exception' een duidelijk uitgangspunt: afwijkingen zijn eerder onderwerp van gesprek dan zaken die volgens plan en verwachting verlopen.

Totstandkoming plannen

Plannen zijn een belangrijk onderdeel van de kwaliteitscyclus. Daarmee worden immers door de eigenaar voornemens vastgelegd, die bijdragen aan de richting van DCTerra als geheel. Bij de totstandkoming van plannen hoort altijd een expliciet moment van overeenstemming tussen de eigenaar en de leidinggevende. Draagt dit plan bij, is het uitvoerbaar/ambitieuze genoeg en kunnen we elkaar hieraan houden? Daarom is dit moment altijd onderdeel van de gesprekken.

Triaal-gesprekken (T-gesprekken)

De T-gesprekken vinden plaats tussen CvB en directeurs en tussen directeurs en OM/diensthooft. Omdat het primaire proces van DCTerra van schooljaren uitgaat, zijn de kwartalen van een kalenderjaar niet altijd bruikbaar gebleken. Vandaar dat de T-gesprekken een voor een schooljaar logisch ritme kennen en nog maar drie keer per jaar worden gehouden. Bij 'Onderwerpen' (zie hierboven) worden de zaken benoemd waar deze gesprekken primair over gaan.

Risicoanalyses

Elk jaar wordt er door de afdeling O&K een inschatting gemaakt van de voornaamste risico's op het gebied van onderwijskwaliteit voor heel DCTerra. Eveneens maakt de opleidingsmanager elk jaar een risicoanalyse voor de teams waar hij/zij (integraal) verantwoordelijkheid voor draagt. Voordeel van deze rolverdeling is, dat

opleidingsmanager hierin (als niet direct verantwoordelijke voor de onderwijskwaliteit) vanuit een onafhankelijke blik 'van buiten' een inschatting kan maken. Die inschatting is op verschillende niveaus input voor gesprekken.

Zelfevaluatie

Voor de zelfevaluatie geldt hetzelfde als voor de totstandkoming van plannen: een belangrijk onderdeel van de cyclus. In een zelfevaluatie wordt gereflecteerd op de uitvoering van plannen en andere resultaten in samenhang, met als doel om een succes te kunnen vieren, een plan bij te stellen of van de afgelopen planperiode iets te kunnen leren. De uitkomst van die reflectie wordt besproken met de leidinggevende, en is input voor een volgend plan.

14.7 Risicoparagraaf

Studenten- en leerlingenontwikkeling

De afgelopen jaren hebben zowel DC als ook Terra te maken gehad met krimp van studenten- en leerlingenaantallen. Voor DCTerra lijken de prognoses van gewogen studentenaantallen vanuit de MBO planningstool een dalende trend te laten zien. De prognose voor vo voor de periode 2025 - 2029 lijkt vrijwel stabiel. Na 2029 wordt verdere krimp voorspeld. Het aantal studenten voor de komende jaren blijft lastig voorspelbaar. Dit geldt met name voor BBL studenten, evenals de verschuivingen tussen BOL en BBL. We maken voor onze prognoses gebruik van de MBO planningstool, die als best practice wordt gezien binnen de sector. Het risico is desondanks dat de prognoses in de praktijk teveel af zullen wijken (ofwel naar boven, ofwel naar beneden).

Reorganisatieplan

Vanuit de regio's, diensten of stafteam zijn in 2024 de deelplannen van de kwartiermakers (DCTerra) samengevoegd tot een reorganisatieplan. Dit vormt het plan voor het inrichten van de nieuwe organisatie. Het reorganisatieplan is gemaakt op de gewenste situatie per 2027, waarbij uitgegaan wordt van krimp en teruggang van OBP medewerkers. Het realiseren van dit reorganisatieplan kan als risico aangemerkt worden. Ook rekening houdend met mogelijk kwalitatieve frictie.

Harmonisatie waarderingsgrondslagen

Als gevolg van de fusie zijn de uitgangspunten en waarderingsgrondslagen geharmoniseerd (o.a. afschrijvingstermijnen en personele voorzieningen). De (financiële) effecten van deze harmonisaties zijn op dit moment meerjarig nog niet exact te kwantificeren. Er zijn op gebied van de afschrijvingslasten aannames gedaan, waarbij het risico bestaat dat deze in de werkelijkheid zullen afwijken.

Loonkostenontwikkeling

Bij de berekening van de loonkosten voor 2025 is geen rekening gehouden met een loonkostenstijging 2025. Aanname is dat een eventuele loonstijging zal worden gecompenseerd door extra rijksbijdragen.

Ziekteverzuim

Zowel de inzetbaarheidscoaches als HR-adviseurs krijgen soms signalen dat de fusie op sommige plekken bijdraagt aan het ziekteverzuim. Er kan sprake zijn van een onderstroom door alle veranderingen die de fusie met zich meebrengt. Voor deze ontwikkelingen in ziekteverzuim moet DCTerra aandacht hebben.

Grip op bekostiging

Wijzigingen in de bekostigingsparameters (studentenaantallen, wijziging inschrijving opleiding studenten, verschuiving BOL - BBL, aantal diploma's) brengen het risico met zich mee dat wij niet de volledige rijksbijdrage ontvangen waar we logischerwijs op rekenen. Ook de groei of krimp van andere roc's speelt hierbij een rol. De verdeling van de rijksmiddelen naar de roc's gaat immers op basis van een verdeelmodel (berekening marktaandeel op basis van t-2).

Huisvesting

Met veel onderwijslocaties en veel vraag om onderhoud en vernieuwing, ligt er op huisvestingsgebied een uitdaging. Er is sprake van een overmaat aan m2 die de komende jaren gereduceerd moet worden, ook dit moet meebewegen. Daarnaast is er ook vraag naar grote huisvestingsinvesteringen, waarbij de betaalbaarheid een issue blijft. Middels een strategisch huisvestingsplan wordt gekeken naar de vastgoedportefeuille van DCTerra. Er wordt een plan gemaakt waarbij de panden kwalitatief geschikt zijn voor het onderwijs en voldoen aan de duurzaamheidseisen, dit alles bij een huisvestingsratio < 15%.

Kwaliteits- en innovatiecultuur

Door de nadruk op innovatie en ambities te leggen is er de kans dat de werkdruk in onderwijsteams toeneemt wat ten koste gaat van onderwijskwaliteit en/of dat het onderwijs te duur wordt.

Samenwerking DCTerra, Noorderpoort en Alfa-college (DNA)

Samenwerking kan ook leiden tot vertraging in de besluitvorming doordat belangen niet direct gelijk worden beleefd. Ook kunnen de verschillende onderwijskundige visies en doelen leiden tot conflicten.

Macro-economie en geopolitiek

Door de gebeurtenissen in de wereld (pandemie, oorlog, schaarste, inflatie etc.) komt de kwaliteit van onderwijs én de continuïteit in gevaar.

T5

Governance

Goed bestuur en transparante besluitvorming vormen de ruggengraat van een solide onderwijsorganisatie. In dit hoofdstuk belichten we hoe de governance van DCTerra in het verslagjaar is vormgegeven en bewaakt.

15.1 Inleiding

DCTerra is een stichting. Alle activiteiten vallen daaronder; er zijn geen andere (neven) stichtingen. De officiële naam is ROC Drenthe College Terra. DCTerra heeft formeel bij één partij onderwijs uitbesteed: de Stichting Samenwerkingsverband Praktijkopleidingen Stukadoren Noorden des Lands (STUC Noord-Nederland) verzorgt voor de noordelijke provincies de opleidingen Schilderen en Stukadoren.

DCTerra kent vier mbo regio's: Assen, Emmen, Groningen en Meppel en twee vo-regio's Noord (Oldekerk, Winsum, Eelde, Assen) en Zuid (Emmen, Meppel, Wolvega).

Er zijn drie ondersteunende diensten: ICT & IM, Mens & Merk en Bedrijfsvoering. Ook zijn er twee stafafdelingen Bestuurszaken en Onderwijs & Kwaliteit. Een organogram vindt u in de bijlage 1.

15.2 Besturing

De Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) houdt toezicht op het College van Bestuur (CvB), fungeert als klankbord en vervult de werkgeversfunctie voor het CvB. De RvT heeft jaarlijks twee overleggen met de Ondernemingsraad, de Studentenraad en de directeurs van het Directieteam van DCTerra. De Raad heeft een voorzitter en vijf leden. In de Branchecode goed bestuur in het mbo en in de statuten is bepaald dat de zittingsperiode van een lid van de RvT vier jaar is. Een lid kan één keer worden herbenoemd; de maximale zittingsperiode is acht jaar.

Het College van Bestuur

Het CvB bestaat uit een voorzitter en twee leden. Het CvB is verantwoordelijk voor de gehele organisatie. Er is sprake van collegiaal bestuur waarbij de voorzitter en de leden een taakverdeling hebben afgesproken. Het CvB vergadert iedere week om af te stemmen en besluiten te nemen. De nevenfuncties van de leden van de RvT en het CvB zijn opgesomd in hoofdstuk 15.10.

Het Directieteam

In het directieteam (DT) is samengesteld uit alle (adjunct)-directeuren vanuit onderwijs en de diensten. Het directieteam vergadert 1x per maand in de volledige samenstelling en in sub-teams (mbo, vo, diensten). Naast het directie-overleg, vergaderen het College van Bestuur en het directieteam 1x per maand om tot voorgenomen besluitvorming te komen in portefeuille-overleggen (PFO's). Daarin schuiven directeuren op basis van vertegenwoordiging aan in 4 PFO's te weten:

- » PFO ICT & IM;
- » PFO Bedrijfsvoering;
- » PFO Onderwijs;
- » PFO Mens & Merk.

Zes keer per jaar komt het Strategisch directieteam samen bestaande uit het CvB, het directieteam aangevuld met de stafafdelingen Bestuurszaken en Manager Onderwijs & Kwaliteit en programmadirecteur.

Het Managementteam (Regio/diensten en Breed)

De Regionaal/Diensten Managementteams en afdelingsdirecteuren vo (RMT/DMT/vo-beraad) worden gevormd door alle leidinggevendenden binnen de diensten en de regio's. De RMT's/vo-beraad zijn onder aansturing van de directeuren verantwoordelijk voor besluitvorming binnen het organisatieonderdeel en verantwoordelijk voor de aansturing van de teams.

Het Breed Managementteam (BMT) bestaat uit alle leidinggevendenden van DCTerra en komt 4 keer per jaar in z'n geheel bij elkaar en wordt dan over actuele aangelegenheden geïnformeerd door het College van Bestuur. Het BMT levert in deze vergaderingen ook een bijdrage aan actuele beleidsaangelegenheden.

De Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad (OR) van Drenthe College bestaat uit dertien leden. De Ondernemingsraad (OR) van Terra bestaat uit negen leden. De OR vergadert frequent met de voorzitter van het CvB. De vergaderingen worden voorbereid door het dagelijks bestuur van de OR en de voorzitter van het CvB. Jaarlijks zijn er twee bijeenkomsten met de RvT en eveneens twee met de Centrale Studentenraad. In 2024 hebben beide ondernemingsraden nog afzonderlijk van elkaar gefunctioneerd waarbij zoveel als mogelijk is gewerkt met een gezamenlijke werkwijze in commissies en is geleidelijk toegewerkt naar 1 Ondernemingsraad voor DCTerra.

De Centrale Studentenraad

De Centrale Studentenraad van Drenthe College heeft momenteel negen leden. De Centrale Studentenraad van Terra had zeven leden. De Studentenraden komen in verschillende frequenties maar regelmatig bijeen, het bestuur is (deels) bij de vergaderingen aanwezig. De Studentenraad heeft ook twee keer per jaar overleg met de OR en één keer per jaar met de RvT.

In het kader van de fusie vergaderen de Studentenraden van Terra en Drenthe College deels samen sinds de tweede helft van 2023. Vanaf 1 januari 2024 is op basis van een convenant de Tussentijdse Studentenraad (TSR) Drenthe College Terra ingesteld en per 1-8-2024 is de Studentenraad van DCTerra formeel geïnstalleerd.

regio	branche	team	crebo	opleiding	leerweg
Emmen	OD	E31	25808	Retailmedewerker	BOL- 1 jarig
Emmen	OD	E31	25774	Logistiek Medewerker	BOL- 1 jarig
Emmen	OD	E31	25724	Assistent Business Services	BOL- 1 jarig
Emmen	Zorg & Welzijn	G19	25779	Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg	BOL
Emmen	Zorg & Welzijn	G19	25780	Begeleider maatschappelijke zorg	BOL
Emmen	Zorg & Welzijn	G20	25961	Medewerker sport en recreatie	BOL
Emmen	Zorg & Welzijn	G20	25960	Helpende Zorg & Welzijn	BOL- 1 jarig
Emmen	Zorg & Welzijn	G20	25960	Helpende Zorg & Welzijn	BOL- 2 jarig
Emmen	Zorg & Welzijn	G20	25960	Helpende Zorg & Welzijn	BOL- 2 jarig (gilde)
Emmen	Zorg & Welzijn	G21	25697	Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker	BOL
Emmen	Zorg & Welzijn	G21	25698	Onderwijsassistent	BOL
Emmen	Zorg & Welzijn	G21	25696	Pedagogisch medewerker kinderopvang	BOL
Emmen	Zorg & Welzijn	G22	25656	Verzorgende-IG	BBL
Emmen	Zorg & Welzijn	G22	25656	Verzorgende-IG	BOL
Emmen	Zorg & Welzijn	G23	25655	MBO-verpleegkundige	BOL
Assen	Zorg & Welzijn	G24	25960	Helpende Zorg & Welzijn	BOL
Assen	Zorg & Welzijn	G24	25959	Medewerker Facilitaire dienst	BOL
Assen	Zorg & Welzijn	G25	25665	MBO-verpleegkundige	BOL
Assen	Zorg & Welzijn	G25	25656	Verzorgende-IG	BOL
Assen	Zorg & Welzijn	G26	25779	Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg	BOL
Assen	Zorg & Welzijn	G26	25780	Begeleider maatschappelijke zorg	BOL
Meppel	Zorg & Welzijn	G27	25960	Helpende Zorg & Welzijn	BOL- 1 jarig
Meppel	Zorg & Welzijn	G27	25960	Helpende Zorg & Welzijn	BOL- 2 jarig
Meppel	Zorg & Welzijn	G27	25960	Helpende Zorg & Welzijn	BOL- 1 jarig Gilde
Meppel	Zorg & Welzijn	G27	25960	Helpende Zorg & Welzijn	BOL- Gilde 18 mnd
Meppel	Zorg & Welzijn	G28	25656	Verzorgende-IG	BOL
Meppel	Zorg & Welzijn	G28	25656	MBO-verpleegkundige	BOL
Meppel	Zorg & Welzijn	G29	25697	Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker	BOL
Meppel	Zorg & Welzijn	G29	25698	Onderwijsassistent	BOL
Meppel	Zorg & Welzijn	G29	25696	Pedagogisch medewerker kinderopvang	BOL
Assen	Zorg & Welzijn	G31	25575	Instructeur vo-mbo (specialisten opleiding)	BOL
Meppel	Zorg & Welzijn	G32	25779	Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg	BOL
Meppel	Zorg & Welzijn	G32	25780	Begeleider maatschappelijke zorg	BOL

Figuur 62: Uitzonderingen onderwijstijd per regio

15.3 Verklaring bevoegd gezag

Het ministerie van OCW verplicht het bevoegd gezag, het College van Bestuur (CvB), tot een verklaring dat alle opleidingen voldoen aan de wettelijke vereisten. DCTerra doet al het mogelijke om te voldoen aan relevante onderwijswet- en regelgeving.

In het bijzonder gaat het om de volgende onderwerpen:

- » Bekostigingsdossiers: DCTerra beijvert zich om van elke student een getekende onderwijsovereenkomst en een BPV-overeenkomst in bezit te hebben. Ook is van elke student een identiteitsbewijs gecontroleerd.
- » Onderwijstijd: DCTerra spant zich ervoor in dat alle opleidingen voldoen aan de eisen van onderwijstijd.
- » Examinering: De examinering verloopt conform geldende regelgeving en kwaliteitseisen.
- » Helderheid: DCTerra voldoet in de uitvoering van het onderwijs aan de uitgangspunten die daarvoor in de notitie Helderheid zijn gesteld.
- » Branchecode: DCTerra voldoet aan alle eisen die de Branchecode stelt

Invulling van de Branchecode goed bestuur MBO

Het College van Bestuur van DCTerra hecht grote waarde aan transparant, integer en reflectief bestuur en geeft actief invulling aan de Branchecode goed bestuur MBO. Doorlopend wordt hieraan invulling gegeven in de samenwerking met de verschillende gremia intern en in onze samenwerking extern, waarin de waarden uit de code - professionaliteit, integriteit, verantwoordelijkheid, openheid en doelgerichtheid - de basis vormen.

De integratie van twee verschillende organisaties bood in 2024 daarbij een waardevolle aanleiding om samen met belanghebbenden stil te staan bij wat goed bestuur voor DCTerra betekent in de praktijk. De waarden uit de code zijn richtinggevend geweest bij het vormgeven van de nieuwe besturingsfilosofie en organisatiestructuur en de verdere governance zoals het overlegmodel en het besluitvormingsproces, waarbij onder andere is ingezet op gedeeld eigenaarschap en transparante besluitvorming.

Op deze wijze draagt DCTerra actief bij aan een bestuurscultuur waarin ruimte is voor kritische dialoog, verantwoording en continue verbetering - passend bij de maatschappelijke opdracht van het mbo.

15.4 Uitzonderingen onderwijstijd

Met ingang van schooljaar 2014-2015 geldt een wettelijke minimum-urennorm. Het gaat daarbij vooral om de zogenaamde begeleide onderwijstijd. Er zijn afwijkingen van de urennorm mogelijk. Daarbij gaat het in 2024 om begeleide onderwijstijd die volledig aan het eerste cohort is gegeven.

In het afwijken van de onderwijstijd zijn de onderwijs-teams verantwoordelijk gemaakt voor de aanvraag. Op die wijze stimuleren we teams om op een bewuste manier na te denken over de kwaliteit van het onderwijs en is daarmee integraal onderdeel van de kwaliteitscyclus en daarin opgenomen teamplannen en zelfevaluaties.

15.5 Verantwoording wijzigingen onderwijsaanbod

Als gevolg van het arbeidsmarktperspectief en/of doelmatige verzorging van een opleiding legt het bevoegd gezag verantwoording af over wijzigingen in het onderwijsaanbod. In kalenderjaar 2024 hebben er wijzigingen plaatsgevonden. Anders dan het feit dat door de fusie de beide opleidingsportfolio's zijn samengevoegd, zijn er in 2024 geen wijzigingen aangebracht in het onderwijsaanbod vanuit beide instellingen.

15.6 Verslag van de Centrale Studentenraad

Per 1 januari 2024 hebben de Studentenraden van Drenthe College en Terra samengewerkt in een gezamenlijke raad ter voorbereiding op het werken in een gezamenlijke raad vanaf het nieuwe schooljaar. Voor de zomer is er gewerkt aan een nieuwe medezeggenschapstructuur met meer ondersteuning en begeleiding op zowel decentraal als centraal niveau. De deelraden Meppel en Emmen zijn samengevoegd en de deelraad Assen kreeg de locatie Groningen erbij.

Voor de zomervakantie is er een nieuwe begeleider gevonden voor de centrale Studentenraad en decentrale raad van Groningen en Assen. Na de zomer is er gestart met een professionaliseringsslag voor de Studentenraad met een tweedaagse training over beleid en belangenbehartiging. De Studentenraad heeft daarna ingestemd met onder andere het allocatiebeleid en de begroting en zich verdiept in de huisvesting van DCTerra en investeringen voor duurzaamheid in de gebouwen.

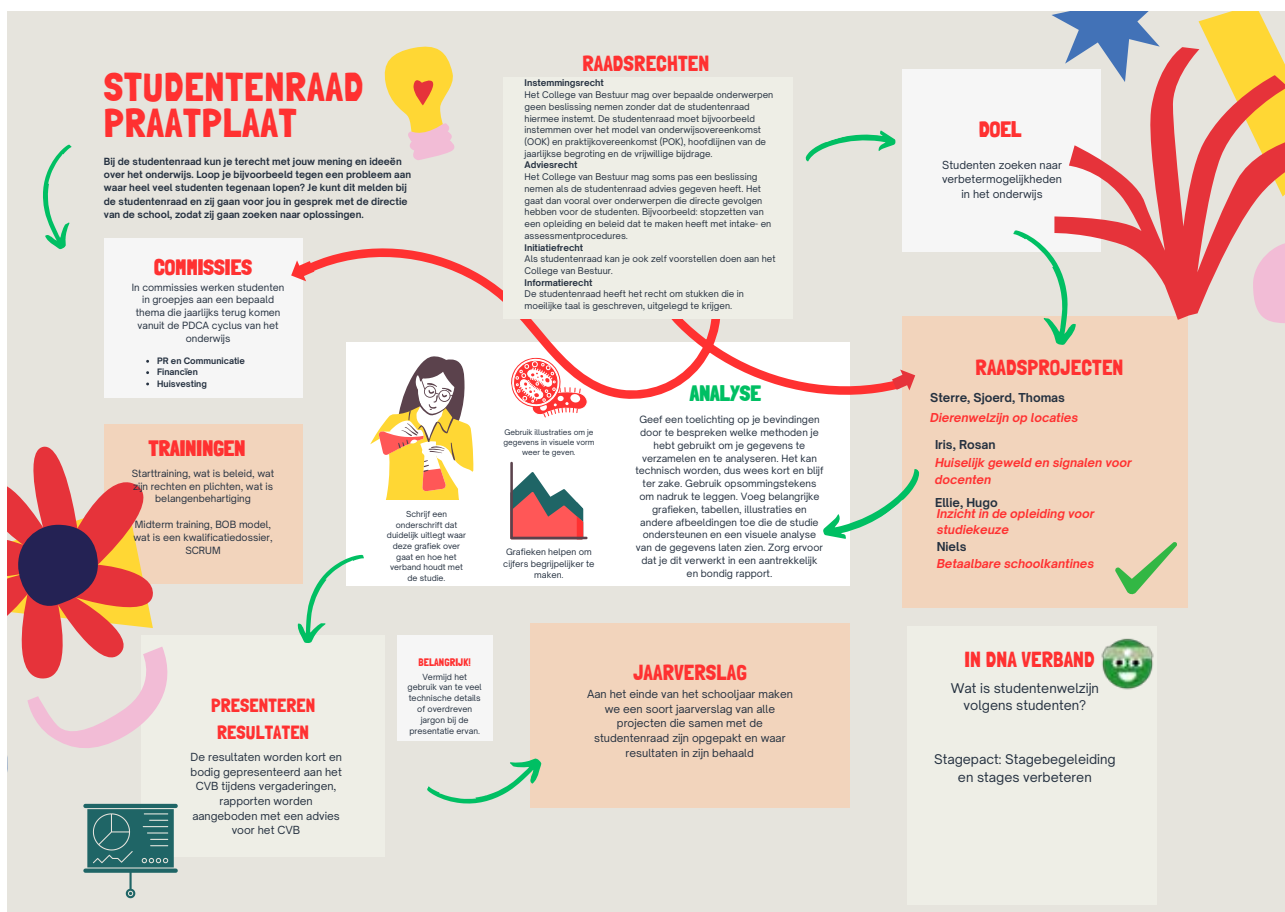
Er zijn diverse commissies gevormd; begroting, huisvesting, PR en er zijn aan aantal onderwerpen in DNA verband besproken met de CvB's in DNA verband. Dit waren studentenwelzijn en het stagepact en stagediscriminatie.

15.7 Verslag van de Ondernemingsraad DC en Ondernemingsraad Terra

Voor de OR-DC en OR-Terra was 2024 een speciaal jaar. In januari 2024 was er de bestuurlijke fusie en kregen de OR'en één College van Bestuur als overlegpartner. Vanaf het voorjaar zijn beide OR'en daarom ook samen opgetrokken, ieder met haar eigen cultuur. Vanaf 1 augustus 2024 werd de instellingenfusie een feit en werd ook de samenwerking tussen beide OR'en intensiever in de aanloop naar een nieuw te vormen OR-DCTerra. Vanaf de bestuurlijke fusie kregen beide OR'en, OR-DC en OR-Terra, in gezamenlijkheid dezelfde stukken voorgelegd. Daarom is besloten een gezamenlijk jaarverslag op te stellen met op specifieke domeinen uiteraard enige verschillen.

De Ondernemingsraad (OR) Drenthe College heeft 13 zetels. In 2024 bestond de OR-DC uit de volgende leden:

- » Rob Klaassen (voorzitter, regio Emmen; Techniek);
- » Marjan van der Meer (vice-voorzitter, regio Assen; Zorg & Welzijn);
- » Jan van het Hoge (vice-voorzitter, regio Meppel; Horeca);
- » Jennie de Boer (regio Assen; Vavo); zij is afgetreden per 1 februari 2024;



- » Geert Ildens (regio Emmen; Horeca & FD);
vanaf 1 februari 2024 toegetreden;
- » Elze Doelman (regio Emmen; Zorg & Welzijn);
- » Henk van der Laan (regio Assen; Orde & Veiligheid);
- » Anne Kerst Mulder (regio Emmen; Zorg & Welzijn);
- » Jan Profijt (regio Meppel; OBP);
- » Randolph Sanders (regio Assen; OBP);
- » Doedie Steenge (regio Emmen; OBP);
- » Frank Schuring (regio Emmen; Techniek);
- » Wieberen Steenstra (ambtelijk secretaris).

De Ondernemingsraad (OR) Terra heeft 9 zetels.
In 2024 bestond de OR-Terra uit de volgende leden:

- » Hugo la Poutré (voorzitter, mbo Groningen);
voorzitter tot juli 2024;
- » Marjan Dijkema (vice-voorzitter, vo Assen);
voorzitter vanaf juli 2024;
- » Caroline Cnossen (mbo Groningen);
- » Hein Doornbosch (mbo Groningen);
afgetreden per 1 november 2024;
- » Emiel Reinink (Facilitair Bedrijf OBP Groningen);
- » Mirke Bergman (mbo Groningen);
- » Debra de Groot (vo Meppel);
afgetreden per 1 juli 2024;
- » Roelof van Dijken (vo Winsum);
- » Simone Ritsema (vo Oldekerk).

Op 1 januari 2024 is er sprake van 2 vacante zetels bij de OR-DC, die in overleg met de bestuurder en de bonden niet worden ingevuld. Hetzelfde geldt voor OR-Terra, bij Terra vertrekken in juli en november 2024 ook 2 leden waarvan de vrijgekomen zetels, om dezelfde redenen, niet worden ingevuld.

Per 1 augustus 2024 zullen de OR'en DC en Terra gezamenlijk optreden waarna verkiezingen worden uitgeschreven voor het vormen van een nieuwe OR-DCTerra. De gezamenlijke OR'en tellen daardoor 21 zetels, dit is voldoende om de periode tot de installatie van een nieuwe OR-DCTerra te overbruggen. De nieuw te vormen OR-DCTerra zal 15 zetels tellen met een verdeling van 8 zetels voor DC en 7 zetels voor Terra. Deze verdeling heeft als grondslag de verdeling in de personeelsgeleding tussen DC en Terra.

De OR-DC kent een drietal vaste commissies: de commissie Kwaliteit, Veiligheid en Cultuur (KVC), de commissie Professional, Arbeidsmarkt en Flexibiliteit (PAF) en de commissie Markt, Bedrijfsvoering en ICT (MBI). Deze commissies overleggen regelmatig met de managers van HR, Financiën, projectleiders of externe deskundigen. Per 1 januari 2024 hebben de leden van de OR-Terra zich aangesloten bij deze commissies. De commissies hebben hun eigen aandachtsgebieden en werkzaamheden.

OR-leden hebben daarnaast deelgenomen aan diverse klankbordgroepen (onder andere Onderwegwijs en

nieuwbouw Emmen). De OR-Terra behartigt ook de belangen van Terra VO waardoor er ook voor het vo een werkgroep is gevormd. Deze werkgroep vo heeft zich gebogen over vo-specifieke onderwerpen, zoals de werkverdeling, collectieve werkdrukmiddelen, teams als kern in het vo en subsidieaanvragen basisvaardigheden. Regelmatig heeft de werkgroep vo overleg gehad met de regiodirectie en HR.

De OR'en hebben in 2024 het begeleidingstraject met een externe coach voortgezet, waarbij nu ook de OR-Terra is aangesloten. De samenwerking tussen de twee OR'en krijgt op deze manier steeds meer de vorm van één Ondernemingsraad met verschillende dynamieken.

In 2024 hebben de OR'en periodiek overleg gevoerd met o.a. de bedrijfsarts en de ombudsman en met verschillende regiobestuurders. De OR'en voeren wekelijks een plenair overleg, waarna er ruimte is om in commissieverband werkzaamheden te verrichten of overleg te voeren.

In 2024 zijn zeven formele overleggen gevoerd, heeft vijfmaal een overleg tussen het dagelijks bestuur van de OR en het College van Bestuur (CvB) plaatsgevonden en heeft tweemaal een artikel 24-overleg plaatsgevonden, waarbij ook leden van de Raad van Toezicht aanwezig waren. Met de Studentenraad heeft de OR ook regelmatig overleg en afstemming.

De OR'en zijn intensief betrokken bij het uitrollen van de fusie waarbij er vier keer een overleg is geweest met de gezamenlijke vakbonden. Bij dit overleg tussen het CvB en de bonden is de harmonisatie van diverse regelingen besproken. Deze overleggen zijn ook samen met de OR'en en de vakbonden voorbereid.

De gezamenlijke OR'en zijn ook in 2024 betrokken bij het proces van samenwerking met Noorderpoort en Alfa-college (DNA) en zijn aangesloten bij het landelijke Platform Medezeggenschap voor het mbo, waarbij de OR-Terra eveneens is aangesloten in 2024.

De OR'en hebben gezamenlijk deelgenomen aan de tweedaagse scholing van het Platform Medezeggenschap MBO.

In het kader van de fusie hebben de OR'en, samen met de bestuurder, een begin gemaakt met de uitrol van de Fusie-effect Rapportage (FER). Hiervoor is regelmatig overleg gevoerd met de gezamenlijke vakbonden. De bonden vormen hierbij een belangrijk klankbord voor de OR op diverse thema's afgesproken in de FER.

De OR'en hebben naast de drukke fusie-agenda geprobeerd de regio's te bezoeken. Dit is in de meeste regio's beperkt gelukt waarbij open spreekuren voor

medewerkers werden georganiseerd. Tijdens deze sessies was er ruimte met de OR'en in gesprek te gaan over actuele onderwerpen en knelpunten. De OR'en publiceren regelmatig een nieuwsbrief met highlights van de voorgaande periode.

De OR'en hebben ook in 2024 weer eigen speerpunten geformuleerd, die als uitgangspunten worden genomen bij de beoordeling van de besluiten van het CvB. Hierbij hebben de OR'en opnieuw zelfsturende professionals en verhoging van de onderwijskwaliteit als belangrijkste uitgangspunten gekozen.

De zes pijlers zijn:

1. Een acceptabele werkdruk voor alle medewerkers;
2. Meer handen voor de klas;
3. Verhoging aandeel LC-docenten;
4. Duurzaamheid en duurzame inzetbaarheid;
5. Teams aan zet; en
6. Voortgezet onderwijs en behoud groen onderwijs.

De OR'en hebben in 2024 ingestemd met:

- » Reglement Ombudsman;
- » Algemene klachtenregeling;
- » Klokkenluidersregeling;
- » Leidende principes portfolio;
- » Vakantieplanning 2024-2025;
- » Examenreglement 2024-2025 vo;
- » Addendum examenreglement vo;
- » Collectieve werkdrukmiddelen 2024 vo;
- » Subsidie basisvaardigheden 2024 vo;
- » Werkverdeling 2024-2025 vo;
- » Examenreglement 2024-2025 mbo;
- » Handboek examinering 2024-2025 mbo;
- » Hoofdlijnen begroting 2025;
- » Strategisch Huisvestingsplan 2024-2034.

De OR'en hebben positief geadviseerd over:

- » Vakantieregeling 2025;
- » Reorganisatieplan;
- » Haalbaarheid instellingenfusie;
- » Uitgangspunten flexibilisering
- » DNA-samenwerkingsovereenkomst (SOK).

Rob Klaassen, Voorzitter OR-DC

Marjan Dijkema, Voorzitter OR-Terra

Wieberen Steenstra, Ambtelijk secretaris

15.8 Verslag van de Ouderraad 2024

De Ouderraad is het medezeggenschapsorgaan voor de ouders van leerlingen in het vo van Terra. Binnen de Ouderraad zijn bij voorkeur de ouders van alle vo-vestigingen van Terra vertegenwoordigd, wat neerkomt op acht leden. Het streven is om daarnaast vanuit iedere vestiging een tweede lid zitting te laten nemen zodat vervanging en continuïteit geborgd zijn. Gezien het feit dat ouders afscheid nemen van de Ouderraad wanneer hun kind geslaagd is, is de gemiddelde zittingstermijn drie jaren.

De Ouderraad overlegt twee keer per schooljaar met het College van Bestuur en vijf keer per jaar met de regiodirectie vo. Daarnaast wordt gezamenlijk met de Ondernemingsraad en Studentenraad vergaderd over de hoofdlijnen van de begroting.

Na het jaar 2023 in de laatste vergadering afgesloten te hebben met het positieve fusiebesluit van de minister, is per 1 januari 2024 de Ouderraad DCTerra van start gegaan. Dit in dezelfde samenstelling als voor de bestuurlijke fusie.

Het afgelopen jaar zijn veel onderwerpen besproken, waaronder een aantal jaarlijks terugkerende onderwerpen waarop de Ouderraad een instemmings- of adviesbevoegdheid heeft.

De Ouderraad heeft ingestemd met:

- » de schoolgids 2024-2025;
- » de vrijwillige ouderbijdrage 2024-2025;
- » de klachtenregeling DCTerra;
- » het reglement Ombudsman DCTerra;
- » de hoofdlijnen begroting 2025.

De Ouderraad heeft advies uitgebracht t.a.v.:

- » de vakantieregeling 2024-2025;
- » de profielschets nieuw lid RvT.

Daarnaast is gesproken over het te hanteren smartphonebeleid binnen de scholen, het schoolplan Terra VO, de subsidie basisvaardigheden, de voorjaarsbrief 2024, het jaarverslag Terra 2023, het informatiebeveiligings- en privacybeleid en het toelatingsbeleid. Ook is input geleverd voor de nieuwe Strategische Koers voor DCTerra.

Eind 2023 is gestart met het centraal stellen van een thema tijdens een vergadering. Als eerste thema is het pedagogisch klimaat in de scholen inhoudelijk uitgediept.

Twee keer per jaar vindt een gesprek plaats tussen de Ouderraad en een afvaardiging van de Raad van Toezicht. In oktober is kennisgemaakt met de onderwijscommissie van de Raad van Toezicht.

In 2024 heeft een aantal wisselingen plaatsgevonden in de samenstelling van de Ouderraad. Niet alle vrijgekomen plekken zijn hierbij weer gevuld. De werving van nieuwe leden is daarom een aandachtspunt waarop de komende periode ingezet wordt.

15.9 Verslag van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het College van Bestuur en de algemene gang van zaken binnen DCTerra.

De toezichtvisie van de Raad van Toezicht (RvT) geeft richting aan ons handelen en ondersteunt het bestaansrecht van de RvT. Het biedt houvast om als Raad van Toezicht onderling en met het College van Bestuur aanspreekbaar te blijven op onze rol als toezichthouder. Op basis van onze toezichtvisie voeren we jaarlijks een zelfevaluatie uit om de effectiviteit van ons toezicht te versterken. Daarin beoordelen we kritisch onze samenwerking, besluitvorming en de invulling van onze rol. Hierbij staan onze kernwaarden openheid, transparantie en verbinding centraal. Door deze evaluaties blijven we onszelf ontwikkelen en optimaliseren zodat we de onderwijsinstelling optimaal ondersteunen in het realiseren van haar ambities.

15.9.1 Visie op toezicht

Als Raad van Toezicht onderschrijven we de visie en missie van DCTerra en we omarmen de daarbij behorende werkwoorden “in verbinding zijn, durf te doen en ga voor groei” als uitgangspunt voor ons eigen handelen. De werkwoorden vormen de leidraad voor de werk- en handelswijze van de leden van de Raad van Toezicht. Daarnaast wordt onze toezichtvisie gedragen door kernwaarden zoals openheid, vertrouwen, trots, professionaliteit, transparantie en dialoog. Door deze waarden centraal te stellen, dragen wij bij aan een succesvolle toekomst voor de onderwijsinstelling, haar leerlingen, studenten, medewerkers en de regio.

In verbinding

Als Raad van Toezicht staan we in verbinding met de buitenwereld en de binnenwereld en helpen we bij het verbinden van die werelden met elkaar. Het onderwijs en onze studenten zijn een spiegel. Wat buiten is, is binnen en andersom. We hebben oog voor wat er om ons heen gebeurt, in het hier en nu en kijken ook richting de toekomst. We zien onszelf als hoeder van de dialoog en helpen die op gang door het stellen van de juiste open vragen en zien daarmee toe op de kwaliteit en toekomstbestendigheid van ons onderwijs. We zien de betrokkenheid van de student, leerling, medewerker onder andere via de medezeggenschap als essentieel voor het voeren van het goede gesprek

Durf te doen

We zijn actieve ambassadeurs voor DCTerra, richting het onderwijs en naar onze omgeving. We durven te doen in de wijze waarop we samenwerken, zowel onderling als in het samenspel met het College van Bestuur en de organisatie. We spreken aan en we spreken uit, geven elkaar feedback. We zijn open en transparant in de wijze waarop we met elkaar en met de organisatie communiceren.

Onze relatie met het College van Bestuur is gebaseerd op wederzijds respect, vertrouwen, transparantie en het principe van ‘no surprises’. We werken als een hecht collectief samen en nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor het vo en mbo. Door gestructureerd samen te werken en duidelijke afspraken te maken, creëren we ruimte voor strategische gesprekken. De Raad van Toezicht fungeert als klankbord voor het College van Bestuur en zet haar expertise en netwerk in om bij te dragen aan het succes van de organisatie.

Ga voor groei

Als Raad van Toezicht bewaken we het belang van de maatschappij in brede zin, we kijken naar de samenleving als geheel en de rol van het onderwijs in de samenleving in het bijzonder (uitzoomen en inzoomen). Daarin hebben we een open blik en oog voor de toekomst. Vanuit die blik zien we groei als opgave waaraan we als onderwijs bijdragen. Persoonlijke groei van onze studenten, leerlingen, medewerkers en op deze manier “groei” van onze regio. Daarin verbinden we groei nadrukkelijk aan duurzaamheid en zien we toe op een duurzame invulling van deze opgave aan de hand van de Sustainable Development Goals (SDG's). We zien duurzame samenwerkingen als DNA, als onderdeel van het invulling geven aan onze maatschappelijke opgave en voelen ons onderdeel van deze ontwikkeling.

15.9.2 Commissies

De leden van de Raad van Toezicht zijn allen lid van een commissie. Deze commissies bespreken meerdere keren per jaar relevante onderwerpen ter advisering van de RvT en het College van Bestuur en ter voorbereiding op de bespreking en de besluitvorming in de voltallige Raad van Toezicht.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie bestaat uit mevrouw Geerdink (voorzitter) en mevrouw De Ruigh. De commissie is in 2024 drie keer bij elkaar gekomen. De leden van de remuneratiecommissie zijn vanuit de RvT verantwoordelijk geweest voor de werving van een nieuw lid van de RvT met kennis en ervaring van (voortgezet) onderwijs. Het doorlopen proces heeft geleid tot de benoeming van mevrouw W. Beernink met ingang van 1 september 2024. Andere onderwerpen die aan

de orde zijn gekomen zijn de (her)benoeming van de bestuurders, de afspraken met de bestuurders, de nieuwe klokkenluidersregeling, het klachtenreglement van DCTerra en het proces richting de nieuw te werven voorzitter van de RvT.

Auditcommissie

De auditcommissie bestaat uit mevrouw Voogd (voorzitter) mevrouw Geerdink en de heer De Waard. De auditcommissie adviseert de RvT bij de uitvoering van zijn taak tot het houden van toezicht op het interne risicobeheer, alsmede de jaarverslaglegging en de begroting. De commissie is in het vergaderjaar vijf keer bijeengekomen waarvan één vergadering in het bijzijn van de externe accountant. In de vergaderingen zijn onder andere de onderstaande punten aan de orde gekomen:

- » periodieke financiële rapportages;
- » de jaarrekening en de (meerjaren)begroting;
- » de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen;
- » financiële informatieverschaffing;
- » naleving van de aanbevelingen van de externe accountant;
- » evaluatie en benoeming van de externe accountant;
- » belangrijke investeringen.

Onderwijscommissie

De commissie Onderwijskwaliteit bestaat uit de heer Oversier, mevrouw De Ruigh (tot 1 september 2024), mevrouw Beernink (vanaf 1 september 2024) en de heer Van Zuidam en ziet toe op de kwaliteit van het onderwijs en de daarmee verbonden organisatie- en personeelsaspecten.

De commissie heeft in 2024 drie keer vergaderd, waarvan één vergadering op de locatie van het voortgezet onderwijs in Meppel (de Werkhorst). In de vergaderingen zijn onder andere de volgende thema's of documenten aan de orde geweest:

- » rapportages van de Onderwijsinspectie;
- » rapportages van interne en externe audits;
- » de kwaliteitsagenda;
- » de nieuwe onderwijsvisie.

15.9.3 Samenstelling

De Raad van Toezicht bestaat uit:

- » Dick de Waard
- » Lisette de Ruigh
- » Paulien Geerdink
- » Jeroen Oversier
- » Rutger van Zuidam
- » Pipien Voogd (tot 1 januari 2025)
- » Wieteke Beernink (vanaf 1 september 2024)

15.9.4 Bijeenkomsten

2024 was een bijzonder jaar voor DCTerra en daarmee ook voor de RvT van DCTerra. Na de ondertekening

van de intentieverklaring eind 2022 is de bestuurlijke fusie tussen Drenthe College en Terra per 1 januari 2024 een feit geworden. Eén nieuwe RvT en een CvB bestaande uit drie bestuurders. Naast de heer Nimis en mevrouw Riemersma is mevrouw Daling per 1 januari 2024 benoemd als bestuurder van DCTerra. Mevrouw De Ruigh en mevrouw Voogd zijn vanuit de OGN/Terra organisatie toegetreden tot de RvT van DCTerra. Het lidmaatschap van de heer M. Boom van de RvT is met ingang van 1 januari 2024 geëindigd.

In 2024 heeft de RvT zes keer regulier vergaderd. De agenda van de vergaderingen van de RvT wordt bepaald door activiteiten en rapportages zoals die zijn opgenomen in de Kwaliteitscyclus, waarin naast financiën ook onderwijskundige, facilitaire en organisatorische (waaronder huisvesting en personele) aspecten van DCTerra centraal staan.

15.9.5 Informatiebronnen

De RvT krijgt zijn informatie in de eerste plaats van het CvB. De RvT vindt het belangrijk om ook via andere bronnen informatie te verkrijgen en hiermee tegenspraak te organiseren zoals genoemd in de Branchecode. Twee keer per jaar vindt daarom overleg plaats met de OR, de Centrale Studentenraad, de Ouderraad en de leden van het Directieteam. Daarnaast legt de RvT werkbezoeken af. In 2024 heeft de RvT een bezoek gebracht aan de Greenwise Campus (Emmen).

15.9.6 Zelfevaluatie

In februari 2024 heeft de zelfevaluatie van de RvT plaatsgevonden. Daarin is onder meer gereflecteerd op het fusieproces en het hernieuwde samenspel als RvT en tussen RvT en CvB, en is daarnaast de aanzet gemaakt voor een nieuwe toezichtvisie. Tevens is gesproken over voorliggende strategische vraagstukken waaronder de strategische samenwerking met Noorderpoort en Alfa-college (DNA), en is inhoudelijk aandacht besteed aan duurzaamheid en de wijze waarop daar invulling aan wordt gegeven in het kader van het toezicht.

15.9.7 Externe accountant

In 2024 heeft de auditcommissie tijdens twee vergaderingen met de accountant (PWC) gesproken en aansluitend heeft ook de voltallige RvT met de accountant overleg gehad.

15.9.8 Overige thema's

In 2024 heeft de RvT goedkeuring gegeven aan de jaarrekening en het jaarverslag 2023 en de begroting 2025. Daarnaast is het strategisch huisvestingsplan goedgekeurd, het nieuwe treasurystatuut vastgesteld en is de nieuwe onderwijsvisie van DCTerra aan de orde gekomen. Daarnaast is een start gemaakt tijdens een stakeholdersdiner met de nieuwe strategische koers

van DCTerra voor 2025. Ook is uitvoerig gesproken over de campus ontwikkeling in Emmen.

15.9.9 DNA

De fusie-instelling DCTerra werkt op veel fronten samen met partners. Dat biedt kansen om samen het onderwijs te vernieuwen en nieuwe antwoorden te vinden op de huidige problematiek en de toekomstige opgaven in de regio. DCTerra participeert in DNA, het samenwerkingsverband van DCTerra, Alfa-college en Noorderpoort, gericht op het gezamenlijk aanbieden van een portfolio aan opleidingen en samenwerking op het gebied van LLO en ICT. De RvT heeft de overkoepelende samenwerkingsovereenkomst in het kader van de DNA samenwerking eind 2023 goedgekeurd. In 2024 zijn onderliggende samenwerkingsovereenkomsten en de organisatie- en businesscase in het kader van de digitale samenwerking (DNA digitaal) uitgebreid besproken. Daarnaast is besloten om twee keer per jaar met de gezamenlijke Raden van Toezicht bijeen te komen. Deze gezamenlijke bijeenkomst heeft plaatsgevonden bij de Greenwise Campus in Emmen.

15.9.10 Ten slotte

De RvT is van mening dat met de geformuleerde toezichtvisie en de werkwijze (in subcommissies en de voltallige RvT) een goede bijdrage geleverd kan worden aan het realiseren van de strategische doelen van DCTerra. De RvT spreekt zijn dank uit aan de bestuurders, het directieteam en de medewerkers voor hun inzet en toewijding en ziet 2025 met interesse en vertrouwen tegemoet.

Dick de Waard, voorzitter Raad van Toezicht

15.10 Nevenfuncties CvB en RvT

College van Bestuur

Arwin Nimis:

- » Lid Bestuur Stichting Dorpshuis Ubbegaheem;
- » Lid Raad van Toezicht NNCZ;
- » Lid Raad van Toezicht Stichting Greenwise.

Erna Daling:

- » Voorzitter Stichting levendig Westerbork;
- » Lid bestuur gebiedscoöperatie zuidwest Drenthe;
- » Lid bestuur stichting Groene Norm.

Mare Riemersma-Diephuis:

- » Vice voorzitter bestuur Drenthe van VNO-NCW Noord;
- » Voorzitter Stichting Kwaliteitsnetwerk MBO;
- » Lid Raad van Advies Politieacademie (tot 1 augustus 2024);
- » Lid Raad van Toezicht ZINN (Zorgorganisatie in Noord

Nederland);

- » Lid Raad van Toezicht Rijksuniversiteit Groningen.

Raad van Toezicht

Dick de Waard (voorzitter):

- » Emeritus hoogleraar Auditing bij de Faculteit Economie en Bedrijfskunde van de Rijksuniversiteit Groningen;
- » Directeur DAW 2.0 B.V.

Lisette de Ruigh:

- » Directeur Keuren NVWA (tot 1 september 2024);
- » Directeur Slachttoezicht NVWA (vanaf 1 september 2024 - heden).

Paulien Geerdink:

- » Lid Eerste Kamer der Staten-Generaal;
- » Mentor bovenbouwprogramma IMC Weekendschool (tot 29 juni 2024);
- » Eigenaar PWGA;
- » Bestuurslid Nederlandse Groep der Interparlementaire Unie (tot 2 april 2024);
- » Voorzitter Raad van Toezicht Gevangenis museum Veenhuizen;
- » Voorzitter Interparlementaire Commissie (IPC) Nederlandse Taalunie;
- » Delegatieleider Nederlandse delegatie Nederlandse Taalunie;
- » Voorzitter Raad van Toezicht, lid Auditcommissie, lid Remuneratiecommissie Wilhelmina Ziekenhuis Assen;
- » Voorzitter Raad van Commissarissen van Innovatiefonds Overijssel I en II B.V.

Pipien Voogd:

- » Lid Raad van Toezicht rsg de Borgen;
- » Lid Raad van Toezicht OPON;
- » Lid Raad van Toezicht Thuis Wonen;
- » Eigenaar PV interim management, projecten en advies.

Wieteke Beernink:

- » Lid Raad van Bestuur Accare (tot 17 juni 2024);
- » Lid (en vanaf 1 oktober 2024 voorzitter) Raad van Toezicht CMO STAMM;
- » Lid Raad van Commissarissen Christelijke Woningstichting Patrimonium (vanaf 1 juli 2024);
- » Bestuurslid Stichting Presentie.

Jeroen Oversier:

- » Directeur instituut voor Gezondheidszorg;
- » Lid Sectoraal adviescollege hoger gezondheidszorg-onderwijs van de Vereniging Hogescholen.

Rutger van Zuidam:

- » Oprichter/directeur van Odyssey.org;
- » Lid Raad van Toezicht Natuurmuseum Friesland.

T6

Jaarrekening

A.1.1. Balans per 31 december 2024 (na resultaatbestemming)

		31 december 2024 (in €)		31 december 2023 (in €)	
1	Activa				
	Vaste activa				
1.1	Immateriële vaste activa	6.442		15.367	
1.2	Materiële vaste activa	82.087.514		83.250.848	
	<u>Totaal vaste activa</u>		82.093.956		83.266.215
	Vlottende activa				
1.5	Vorderingen	5.515.791		5.746.519	
1.7	Liquide middelen	24.301.560		25.077.281	
	<u>Totaal vlottende activa</u>		29.817.351		30.823.800
	<u>Totaal activa</u>		111.911.307		114.090.015
2	Passiva				
2.1	Eigen vermogen	65.131.276		64.793.625	
2.2	Voorzieningen	7.892.733		8.541.984	
2.3	Langlopende schulden	8.827.355		13.079.764	
2.4	Kortlopende schulden	30.059.944		27.674.642	
	<u>Totaal passiva</u>		111.911.307		114.090.015

Figuur 63: Balans per 31 december 2024

A.1.2. Staat van baten en lasten 2024

Bedragen (in €)		Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	148.760.190	142.012.923	142.180.339
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2.321.626	1.394.770	1.834.351
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	1.578.687	1.443.362	1.487.512
3.4	Baten werk in opdracht van derden	4.547.171	4.458.306	4.220.411
3.5	Overige baten	7.690.696	6.165.522	9.723.612
	<u>Totaal baten</u>	<u>164.898.370</u>	<u>155.474.883</u>	<u>159.446.225</u>
4	Lasten			
4.1	Personele lasten	130.478.654	126.280.002	126.955.432
4.2	Afschrijvingen	6.847.300	8.279.544	7.785.496
4.3	Huisvestingslasten	12.147.421	12.485.757	14.113.467
4.4	Overige lasten	15.616.567	14.606.722	16.981.743
	<u>Totaal lasten</u>	<u>165.089.942</u>	<u>161.652.026</u>	<u>165.836.138</u>
	Saldo baten en lasten	-191.572	-6.177.143	-6.389.913
5	Financiële baten en lasten	529.224	-161.400	152.041
	Totaal resultaat	337.652	-6.338.543	-6.237.872

Figuur 64: Staat van baten en lasten 2023

A.1.3. Kasstroomoverzicht 2024 (Model C)

Kasstroomoverzicht 2024 (x € 1.000)		2024	2023
	Kasstroom uit operationele activiteiten		
	Saldo van baten en lasten	-192	-6.390
4.2	Aanpassingen voor:		
	Afschrijvingen	7.933	7.482
	Mutaties voorzieningen	-649	1.466
	Herwaardering activa	-981	-
	Investeringsaftrek	-145	-
	Overige aanpassingen	-	-38
1.5	Vorderingen	231	2.285
2.4	Schulden	-390	1.735
	<u>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</u>	5.807	6.540
5.1	Ontvangen interest	636	399
5.5	Betaalde interest *	-237	-247
		399	152
	Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	6.207	6.692
	Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
1.1	Investeringsactiviteiten		
	Investeringen immateriële vaste activa	-	-
1.2	Investeringen materiële vaste activa	-6.292	-9.050
	Desinvesteringen in immateriële vaste activa	-	-
	Desinvesteringen in materiële vaste activa	786	-
		-5.506	-9.050
	Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-5.506	-9.050
	Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
2.3	Aflossing langlopende schulden	-1.477	-1.679
		-1.477	-1.679
	Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-1.477	-1.679
	Saldo liquide middelen 01-01	25.077	29.115
	Saldo liquide middelen 31-12	24.301	25.077
1.7	Mutatie liquide middelen	-776	-4.038

Figuur 65: Kasstroomoverzicht 2024

16.1 Grondslagen voor de jaarrekening

16.1.1 Waarderingsgrondslagen van de activa en passiva

Algemene toelichting

Stichting Drenthe College Terra is statutair gevestigd in de gemeente Assen en bij de Kamer van Koophandel geregistreerd onder nummer 41020699. De stichting (hierna genoemd: DCTerra) heeft tot doel, in het bijzonder voor de noordelijke en oostelijke regio's van Nederland:

- het zo optimaal mogelijk verzorgen, verder ontwikkelen en uitbouwen van een samenhangend geheel van opleidingsmogelijkheden en maatschappelijke vorming voor jongeren en volwassenen, zodat zij worden voorbereid op hun toekomst in de maatschappij. Studenten, zowel jongeren als volwassenen, dienen te worden gekwalificeerd voor de uitoefening van een beroep, voor deelname aan de maatschappij en voor doorstroom naar een hoger onderwijsniveau, de drievoudige kwalificatie;
- het verzorgen en bevorderen van een breed palet van kwalitatief hoogwaardig (groen) beroepsonderwijs, volwasseneducatie en ander voortgezet onderwijs;
- het bevorderen en verzorgen van opleidingen beroepsonderwijs en het ontwikkelen en bevorderen van andere onderwijsactiviteiten, het contract-onderwijs daaronder begrepen, onder meer ten behoeve van een leven lang ontwikkelen (LLO);

- al hetgeen hiermee verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, direct of indirect, alles in de ruimste zin van het woord.

Deze jaarrekening bevat de financiële informatie van DCTerra.

Fusie Stichting Drenthe College en Stichting AOC Terra tot stichting Drenthe College Terra (DCTerra)

Per 1 januari 2024 heeft een juridische en organisatorische fusie plaatsgevonden tussen Stichting Drenthe College (hierna: DC) en Stichting AOC Terra (hierna: Terra). DC heeft als verkrijgende stichting het vermogen, de rechten en verplichtingen overgenomen van Terra door middel van de 'pooling of interests' methode, waarna de stichting Terra is opgehouden te bestaan. De naam van Drenthe College is vervolgens gewijzigd in Drenthe College Terra. De jaarrekening 2024 is DCTerra opgesteld en gerapporteerd. De geconsolideerde vergelijkende cijfers over 2023 zijn tot stand gekomen door het optellen van de balansen en staten van baten- en lasten van beide stichtingen, onder eliminatie van de onderlinge vorderingen, schulden, baten- en lasten. Er zijn geen activiteiten beëindigd of afgestoten als gevolg van de fusie.

Verwerking juridische fusie

Zoals reeds toegelicht is Drenthe College in 2024 gefuseerd met AOC Terra. Bij deze juridische fusie was Drenthe College de verkrijgende rechtspersoon en was AOC Terra de verdwijnende stichting. Door de fusie heeft Drenthe College onder algemene titel het

	Drenthe College	Terra	Effecten harmonisatie	Geconsolideerde cijfers
	31-12-2024	31-12-2024	31-12-2024	31-12-2024
Immateriele vaste activa	6.442	0	0	6.442
Materiele vaste activa	22.672.459	58.433.953	981.102	82.087.514
Vorderingen	3.337.404	2.078.219	0	5.415.623
Liquide middelen	18.775.662	5.525.899	0	24.301.560
Totaal activa	44.791.967	66.038.071	981.102	111.811.139
Eigen vermogen	-24.353.511	-39.716.931	-1.060.833	-65.131.276
Voorzieningen	-4.567.892	-3.404.570	79.731	-7.892.731
Langlopende schulden	0	-8.797.003	0	-8.797.003
Kortlopende schulden	-16.376.800	-13.613.329	0	-29.990.129
Totaal passiva	-45.298.203	-65.531.833	-981.102	-111.811.139
Baten	-86.493.684	-78.404.685	0	-164.898.369
lasten	87.992.502	77.120.097	0	165.112.599
Rente baten en lasten	-576.328	24.447	0	-551.881
resultaat na belastingen	922.490	-1.260.141	0	-337.651

Figuur 66: Harmonisatie grondslagen

gehele vermogen van de verdwijnende rechtspersoon verkregen. De naam van de stichting is vervolgens gewijzigd in Drenthe College Terra (DCTerra). De financiële gegevens zijn conform de fusieakte in de jaarrekening 2024 verwerkt.

De waarderings- en grondslagen zijn geharmoniseerd. De effecten van de harmonisatie van de grondslagen (inclusief eliminatie onderlinge vorderingen en schulden) op het eigen vermogen per 31 december 2024 zijn als volgt weer te geven:

Financiële harmonisatie na fusie DCTerra

ROC Drenthe College en AOC Terra zijn gefuseerd tot één onderwijsinstelling: DCTerra. Om deze samenvoeging financieel soepel te laten verlopen, heeft een harmonisatie van de grondslagen plaatsgevonden. Dit proces heeft geleid tot een positief resultaat van € 1.060.833.

De harmonisatie betrof met name de materiële activa, waarbij afschrijvingstermijnen zijn aangepast en de voorzieningen, wat bijdroeg aan het gunstige financiële effect.

Toegepaste Standaarden

De jaarrekening is opgesteld conform de 'Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs'. Voor de inrichting van de jaarrekening gelden de inrichtingsvereisten van Titel 9 boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en de richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving. De RJ bevat voorschriften en modellen voor het jaarverslag van zowel commerciële bedrijven als niet-commerciële organisaties en instellingen. In het hoofdstuk RJ660 zijn specifieke modellen voor onderwijsinstellingen en universiteiten opgenomen

Harmonisatie van waarderingsgrondslagen naar aanleiding van de fusie

In 2024 heeft een vergelijking tussen waarderingsgrondslagen plaatsgevonden. Hieruit is gebleken dat gehanteerde waarderingsgrondslagen voor een groot deel overeenstemmen. Bij posten waarin een verschil was in waarderingsgrondslagen, is deze in 2024 geharmoniseerd.

Schattingswijzigingen naar aanleiding van de fusie

Naar aanleiding van de fusie zijn diverse rekenregels geüniformeerd op basis van 'best estimate', of wel gezamenlijke historie, de markt of indien deze gegevens niet voorhanden zijn een schatting. Dit betreffen afschrijvingspercentages van materiële vaste activa, rekenregels voor het bepalen van de voorziening dubieuze debiteuren en rekenregel voor het bepalen van de personele voorzieningen bestaande uit blijf- en deelnamekansen op basis van het aantal dienstjaren en leeftijd. De effecten van deze schattingswijzigingen zijn

berekend in het resultaat 2024 en de daaruit voortvloeiende balansposities per 1 januari 2024.

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2024, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2024.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld op basis van de continuïteitsveronderstelling. Hiervoor wordt verwezen naar de continuïteitsparagraaf in het bestuursverslag.

Verbonden partijen

Transacties met verbonden partijen

Van transacties met verbonden partijen is sprake wanneer een relatie bestaat tussen DCTerra en een natuurlijk persoon of entiteit die verbonden is met DCTerra. Dit betreffen onder meer de relaties tussen DCTerra en haar deelnemingen, de bestuurders en de functionarissen op sleutelposities. Onder transacties wordt verstaan een overdracht van middelen, diensten of verplichtingen, ongeacht of er een bedrag in rekening is gebracht. Gedurende 2024 hebben zich geen transacties met verbonden partijen voorgedaan. (Indien wel, dan toelichten)

Grondslagen voor waardering van activa en passiva en resultaatbepaling

Algemeen

Activa en Passiva zijn opgenomen tegen historische kostprijs, tenzij anders staat vermeld in de verdere grondslagen. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Een actief wordt alleen in de balans opgenomen als het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen aan DCTerra toekomen en de waarde ervan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Activa die hier niet aan voldoen worden niet in de balans verwerkt, maar worden aangemerkt als niet in de balans opgenomen activa.

Verplichtingen worden in de balans opgenomen als het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard gaat met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Onder verplichtingen worden mede voorzieningen begrepen. Verplichtingen die hier niet aan voldoen worden niet in de balans opgenomen, maar worden verantwoord als niet in de balans opgenomen verplichtingen.

Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans opgenomen als een transactie niet leidt

tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting. Dergelijke transacties geven evenmin aanleiding tot het verantwoorden van resultaten. Bij de beoordeling of er sprake is van een belangrijke verandering in de economische realiteit wordt uitgegaan van de economische voordelen en risico's waarvan redelijkerwijs niet te verwachten is dat zij zich zullen voordoen.

Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten of economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. De resultaten van de transactie worden in dat geval direct in de staat van baten en lasten opgenomen, rekening houdend met eventuele voorzieningen die dienen te worden getroffen in samenhang met de transactie. Indien de weergave van de economische realiteit ertoe leidt dat het opnemen van activa waarvan de rechtspersoon niet het juridisch eigendom bezit, wordt dit feit vermeld.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, wat tevens de functionele valuta van de stichting is. Alle financiële informatie in de hoofdoverzichten is afgerond op het dichtstbijzijnde duizendtal in euro's. De financiële informatie in de toelichting is in hele euro's weergegeven, tenzij in de toelichting anders vermeld.

Schattingen

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

en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft. De waarderingsgrondslag van personele voorzieningen is naar de mening van het management het meest kritisch voor het weergeven van de financiële positie en vereist schattingen en veronderstellingen. De schattingen en veronderstellingen worden toegelicht bij de toelichting van de voorzieningen.

Financiële instrumenten

DCTerra kent de volgende financiële instrumenten: debiteuren en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen, crediteuren en overig schulden. Zij heeft geen afgeleide financiële instrumenten. Financiële activa en financiële verplichtingen worden in de balans opgenomen op het moment dat contractuele rechten of verplichtingen ten aanzien van dat instrument ontstaan. Een financieel instrument wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot de positie aan een derde zijn overgedragen. Financiële instrumenten (en afzonderlijke componenten van financiële instrumenten) worden in de jaarrekening gepresenteerd met de economische realiteit van de contractuele bepalingen. Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, waarbij (dis)agio en de direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Na de eerste opname worden financiële instrumenten op de hierna beschreven manier gewaardeerd.

Bepaling reële waarde

De reële waarde van een financieel instrument is het bedrag waarvoor een actief kan worden verhandeld of een passief kan worden afgewikkeld tussen ter zake goed geïnformeerde partijen, die tot een transactie bereid en van elkaar onafhankelijk zijn. De reële waarde van niet-beursgenoteerde financiële instrumenten wordt bepaald door de verwachte kasstromen contant te maken tegen een disconteringsvoet die gelijk is aan de geldende risicovrije marktrente voor de resterende looptijd vermeerderd met krediet- en liquiditeitsopslagen.

Debiteuren en overige vorderingen

De voorziening dubieuze debiteuren wordt per debiteur bepaald.

Vorderingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Dit gebeurt op basis van de effectieve-rentemethode, verminderd met bijzondere waarderingsverliezen. De effectieve rente en eventuele bijzondere waardeverminderingverliezen worden direct in de staat van baten en lasten verwerkt.

Debiteuren die niet individueel onderhevig zijn gebleken aan bijzondere waardevermindering worden collectief beoordeeld of deze onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen, dit door samenvoeging van vorderingen met vergelijkbare risicokenmerken. Bij de beoordeling van de collectieve waardevermindering gebruikt de stichting historische trends met betrekking tot de waarschijnlijkheid van het niet nakomen van betalingsverplichtingen en de stijging van het aantal betalingsachterstanden van meer dan 30 dagen in de portefeuille. De uitkomsten worden bijgesteld als de stichtingsleiding van oordeel is dat de huidige economische en kredietomstandigheden zodanig zijn dat het waarschijnlijk is dat de daadwerkelijke verliezen hoger dan wel lager zullen zijn dan historische trends suggereren. De boekwaarde van vorderingen wordt verminderd met de voorziening voor dubieuze debiteuren. Vorderingen die niet incasseerbaar zijn worden afgeboekt van de voorziening. Andere toevoegingen en onttrekkingen aan de voorziening worden in de staat van baten en lasten verantwoord.

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve-rentemethode. De effectieve rente wordt direct in de staat van baten en lasten verwerkt. Bij vervroegde aflossingen wordt de in rekening gebrachte boeterente verwerkt in de verlies- en winstrekening als financiële baten en lasten. Voor alle langlopende leningen zijn zakelijke zekerheidsstellingen verstrekt. De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder kortlopende schulden. Schulden wordt als kortlopend verantwoord op het moment dat deze binnen 12 maanden na balansdatum kunnen worden opgeëist en onder langlopende schulden als dit niet het geval is.

Saldering van financiële instrumenten

Een financieel actief en een financiële verplichting worden gesaldeerd als de stichting beschikt over een deugdelijk juridisch instrument om het financiële actief en de financiële verplichting gesaldeerd af te wikkelen en de stichting het stellige voornemen heeft om het saldo als zodanig netto of simultaan af te wikkelen. Als sprake is van een overdracht van een financieel actief dat niet voor verwijdering uit de balans in aanmerking komt, wordt het overgedragen actief en de daarmee samenhangende verplichting niet gesaldeerd.

Waarderingsgrondslagen balans

Immateriële vaste activa

De uitgaven na eerste verwerking van een gekocht of zelf vervaardigd immaterieel vast actief worden toegevoegd aan de verkrijgingsprijs- of vervaardigingsprijs

als het waarschijnlijk is dat de uitgaven zullen leiden tot een toename van de verwachte toekomstige economische voordelen en de uitgaven en de toerekening aan het actief op betrouwbare wijze kunnen worden vastgesteld. Als niet wordt voldaan aan de voorwaarden voor activering worden de uitgaven verantwoord als kosten in de staat van baten en lasten.

De immateriële vaste activa bestaat uit software. De immateriële vaste activa wordt lineair afgeschreven op basis van de verwachte economische levensduur. De afschrijvingstermijnen bedragen voor software 4 jaar. Immateriële vaste activa worden in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige voordelen die dat actief in zich bergt, zullen toekomen aan de stichting en de kosten van dat actief betrouwbaar kunnen worden vastgesteld.

Materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden in de balans verwerkt indien het waarschijnlijk is dat de toekomstige prestatie-eenheden met betrekking tot dat actief zullen toekomen aan de stichting en de kosten van het actief betrouwbaar kunnen worden vastgesteld. De waardering van de materiële vaste activa geschiedt op basis van verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs onder aftrek van cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de verwachte toekomstige gebruiksduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele residuwaarde.

Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. De kostprijs van de activa die door de stichting in eigen beheer zijn vervaardigd, bestaat uit de aanschaffingskosten van de gebruikte grond- en hulpstoffen en de overige kosten die rechtstreeks kunnen worden toegerekend aan de vervaardiging. Verder omvat de vervaardigingsprijs een redelijk deel van de indirecte kosten en de rente op schulden over het tijdvak dat kan worden toegerekend aan de vervaardiging van de activa. Op de materiële vaste activa wordt lineair afgeschreven gedurende de geschatte toekomstige gebruiksduur. Afschrijving start op het moment dat een actief beschikbaar is voor het beoogde gebruik en wordt beëindigd bij buitengebruikstelling of bij afstoting.

Op terreinen en gebouwen in aanbouw wordt niet afgeschreven.

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. Activeren van gebouwen en groot onderhoud vindt plaats voor investeringen met een verkrijgings- of vervaardigingsprijs vanaf € 5.000

Activeren van de overige vaste activa (inventaris/ICT) vindt plaats voor investeringen met een verkrijgings- of vervaardigingsprijs vanaf € 2.500. Op materiële vaste activa in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

“Levende have” betreft de paarden bij de opleiding hippisch. Levende Have wordt geactiveerd vanaf € 500. De levensduur en het afschrijvingspercentage van de (im-)materiële vaste activa is als volgt: Afschrijvingstermijn in jaren en percentage.

Activum	Afschrijvings- termijn in jaren	Percentage
Gebouwen	40	2,50%
Semi-permanente gebouwen / verbouwingen	20	5,00%
Zonnepanelen en installaties	12	8,33%
Onderhoud	10	10%
Levende Have	5 en 10	20% en 10%
Inventaris (inclusief machines)	10	10,00%
Overige vaste bedrijfsmiddelen	5	20,00%
ICT	4	25,00%
Software	4	25,00%

Figuur 67: Activum; afschrijvingstermijn en -percentages

Investeringsubsidies

Investeringsubsidies welke betrekking hebben op de materiële vaste activa worden in mindering gebracht op de materiële vaste activa (vooruit ontvangen investeringsubsidies); de vrijval van de investeringsubsidies wordt gecorrigeerd op de afschrijvingen.

Bijzondere waardeverminderingen

Voor materiële vaste activa wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogte van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. Als het niet mogelijk

is de realiseerbare waarde te bepalen voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom-genererende eenheid waartoe het actief behoort.

Wanneer de boekwaarde van een actief of een kasstroom-genererende eenheid hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderingverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Een bijzonder waardeverminderingverlies wordt direct als last verwerkt in de winst-en-verliesrekening onder gelijktijdige verlaging van de boekwaarde van het betreffende actief.

Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardeverminderingverlies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief (of kasstroom genererende eenheid) geschat.

Terugneming van een eerder verantwoord bijzonder waardeverminderingverlies vindt alleen plaats als sprake is van een wijziging van de gehanteerde schattingen bij het bepalen van de realiseerbare waarde sinds de verantwoording van het laatste bijzonder waardeverminderingverlies. In dat geval wordt de boekwaarde van het actief (of kasstroom-genererende eenheid) opgehoogd tot de geschatte realiseerbare waarde, maar niet hoger dan de boekwaarde die bepaald zou zijn (na afschrijvingen) als in voorgaande jaren geen bijzonder waardevermindering voor het actief (of kasstroom-genererende eenheid) zou zijn verantwoord.

Onderhanden projecten

De post onderhanden projecten bestaat uit het saldo van gerealiseerde projectkosten (kosten die direct betrekking hebben op het project, kosten die toerekenbaar en toewijsbaar zijn aan het project en andere kosten die contractueel aan de opdrachtgever kunnen worden toegerekend). Het saldo wordt per project bepaald. De toerekening van opbrengsten, kosten en winstneming op onderhanden projecten geschiedt naar rato van de verrichte prestaties bij de uitvoering van het werk ('percentage of completion'-methode). De mate waarin prestaties van een onderhanden project zijn verricht wordt bepaald aan de hand van de tot de balansdatum gemaakte projectkosten in verhouding tot de geschatte totale projectkosten

Verwerking vindt plaats zodra een betrouwbare schatting kan worden gemaakt van het resultaat van een onderhanden project.

Vlottende Activa

Vorderingen

De grondslag voor de waardering van vorderingen zijn beschreven onder het hoofdstuk Financiële Instrumenten.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kasgelden, banktegoeden en direct opeisbare deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen Vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserve, de publieke en private bestemmingsreserves gepresenteerd.

De algemene reserve staat ter vrije beschikking van het bestuur. De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperkte bestedingsmogelijkheid, die door het bestuur is aangebracht. Reserves die aantoonbaar zijn opgebouwd uit private middelen worden als bestemmingsreserve privaat gerubriceerd.

Algemene Reserve

De Algemene reserve is per 31 december 2024 gevormd uit de resultaten tot en met het boekjaar 2024 van voormalig DC en Terra en de effecten van de harmonisatie als gevolg van de grondslagen.

Bestemmingsreserves

Er zijn per 31 december 2024 geen nieuwe bestemmingsreserves gevormd bij DCTerra.

Een toelichting op de bestemmingsreserves wordt weergegeven in het verloopoverzicht van de bestemmingsreserves in de jaarrekening.

Voorzieningen

Een voorziening wordt in de balans opgenomen wanneer er sprake is van:

- » een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting die het gevolg is van een gebeurtenis in het verleden;
- » waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt; en
- » het waarschijnlijk is dat voor afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen nodig is.

Indien de tijdswaarde van geld materieel is en de periode waarover de uitgaven contant worden gemaakt meer dan een jaar is, worden voorzieningen gewaardeerd tegen de contante waarde van de beste schatting van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen. Dit is van toepassing op de voorzieningen wachtgeld, ambtsjubilea, langdurig zieken en seniorenverlof. Discontering vindt plaats op basis van een disconteringsvoet voor belastingen die de actuele marktrente weergeeft (hierna: rekenrente). De rekenrente bedraagt 2,612% (2023: 2,563%) (gemiddelde rente op 10-jaars staatsobligatie Nederland in december 2024).

Voorziening wachtgeld

De voorziening wachtgeld is voor wachtgeldverplichtingen ten aanzien van voormalig personeel. Er wordt rekening gehouden met een blijfkans gelet op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Jubileumvoorziening

De jubileumvoorziening heeft betrekking op toekomstige jubileumuitkeringen aan medewerkers op basis van de duur van het dienstverband. De hoogte van de voorziening wordt jaarlijks bepaald op basis van de verwachte verplichtingen. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met de wettelijke pensioenleeftijd en de blijfkans.

Uitgangspunten bij de berekening:

1. Op basis van ervaringscijfers wordt per categorie dienstverband een prognose gemaakt van de kans dat medewerkers in dienst blijven.
2. De berekening is gebaseerd op het huidige salaris van de betrokken medewerkers.
3. De duur van het dienstverband op het moment van berekening wordt als uitgangspunt genomen.
4. De individuele berekening loopt tot aan de pensioengerechtigde leeftijd van 67 jaar.
5. Er wordt rekening gehouden met een jaarlijkse loonkostenstijging van 2 procent.
6. De voorziening wordt bepaald op basis van de netto contante waarde, waarbij de gehanteerde marktrente is verlaagd van 4 procent naar 2,61 procent.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening langdurig zieken is voor de verplichting ten aanzien van toekomstige betalingen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Voorziening seniorenverlof

De voorziening seniorenverlof is voor de verplichting tot het in de toekomst nog op te nemen verlof die ontstaat bij toekomstige deelname van medewerkers aan deze regeling en de verplichting aan huidige deelnemers aan de regeling.

Voorziening WAB tijdelijk contract

Op grond van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (ingangsdatum 1 januari 2019) hebben werknemers met tijdelijke contracten recht op een transitievergoeding bij ontslag vanaf de eerste werkdag. De voorziening is gevormd voor contracten die vóór balansdatum zijn afgesloten en waarvan de intentie aanwezig is om deze na balansdatum niet te verlengen.

Langlopende schulden

De waardering van langlopende schulden is toegelicht onder het hoofdstuk Financiële instrumenten.

Kortlopende schulden

De waardering van kortlopende schulden is toegelicht onder het hoofdstuk Financiële instrumenten.

Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Opbrengstenverantwoording

Rijksbijdragen en overige overheidsbijdragen en subsidies

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en subsidies overige overheden uit hoofde van de basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze bestedingen betrekking hebben op een specifiek doel en sprake is van bestedingsverplichtingen, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord.

Indien toegekende gelden betrekking hebben op een specifiek doel, maar geen sprake is van bestedingsverplichtingen, worden de ontvangen gelden als bate verantwoord in het jaar waarop de gelden betrekking hebben, tenzij toerekening naar schooljaar plaats vindt (i.p.v. kalenderjaar) of tenzij sprake is van een concreet bestedingsplan voor de periode na balansdatum.

College-, cursus-, les- en examengelden

Deze worden toegerekend aan het jaar waarin deze worden gefactureerd of verdeeld over schooljaar dat loopt van 1 augustus tot en met 31 juli, waarbij ervan uitgegaan is dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het schooljaar zijn gespreid.

Baten werk in opdracht van derden

Verantwoording van opbrengsten uit de levering van diensten geschiedt naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten. Hieronder worden de opbrengsten uit niet onder de primaire bekostiging vallend onderwijs verantwoord. Baten van werk in opdracht van derden worden ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht in de periode waarin deze baten gerealiseerd zijn.

Overige baten

Overige opbrengsten bestaan uit verhuur, detachering en overige baten. Opbrengsten uit hoofde van verleende diensten worden in de staat van baten en

lasten als baten opgenomen naar rato van het stadium van voltooiing van de transactie op verslagdatum.

Kostenverantwoording

Personeelslasten

Onder personeelslasten is begrepen de in het boekjaar verschuldigde salarissen, sociale lasten, pensioenpremies, inleenkrachten en overige personeelskosten verminderd met de ontvangen uitkeringen van sociale fondsen.

Voor de beloningen met opbouw van rechten, waaronder vitaliteitsregelingen waarbij op basis van de economische realiteit is geoordeeld dat sprake is van opbouw van rechten, sabbatical leave en transitievergoedingen worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd. Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen.

De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (cao en individuele arbeidsovereenkomsten). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Pensioenen

Voor de medewerkers van DCTerra is een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegde pensioenregeling. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij het Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Uitgangspunt is dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk is aan de over die periode aan het pensioenfonds verschuldigde pensioenpremies. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een in de balans opgenomen voorziening. Informatie over eventuele tekorten en de gevolgen hiervan voor

DCTerra voor de pensioenpremies in de toekomstige jaren is niet beschikbaar. De dekkingsgraad van het ABP Pensioenfonds bedroeg in december 2024 111,9 (2023 110,5) procent (kritische ondergrens is 90 procent). Volgens de Pensioenwet moet een pensioenfonds buffers aanhouden om de pensioenen in de toekomst te betalen.

De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terug storting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Ontslagvergoedingen

Ontslagvergoedingen zijn vergoedingen die worden toegekend in ruil voor beëindiging van het dienstverband. Een uitkering als gevolg van ontslag wordt als verplichting en als last verwerkt als de stichting zich aantoonbaar onvoorwaardelijk heeft verbonden tot betaling van een ontslagvergoeding. Als het ontslag onderdeel is van een reorganisatie, worden de kosten van de ontslagvergoeding opgenomen in een reorganisatievergoeding. Waardering van ontslagvergoedingen vindt plaats tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen. Zie hiervoor de grondslag onder het hoofd Voorzieningen.

Afschrijvingen

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

Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen uit de incidentele verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de overige baten respectievelijk onder overige lasten.

Operationele leasing

Bij DCTerra zijn er leasecontracten waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan de eigendom verbonden zijn, niet bij DCTerra ligt. Deze contracten worden verantwoord als operationele leasing.

Verplichtingen uit hoofde van operationele leasing worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de staat van baten en lasten over de looptijd van het contract.

Financiële baten en lasten

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

Belastingen – vennootschapsbelasting

Omdat de activiteiten van DCTerra nagenoeg uitsluitend bestaan uit het verrichten van publiek bekostigd onderwijs, valt zij onder de toepassing van de onderwijsvrijstelling en is zij niet vennootschapsbelastingplichtig.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Investeringsactiviteiten zijn toegespitst op de (des-)investerings in (im-)materiële vaste activa.

Gebeurtenissen na balansdatum

Gebeurtenissen die nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum en die blijken tot aan de datum van het opmaken van de jaarrekening worden verwerkt in de jaarrekening.

Gebeurtenissen die geen nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum worden niet in de jaarrekening verwerkt. Als dergelijke gebeurtenissen van belang zijn voor de oordeelsvorming van de gebruikers van de jaarrekening, worden de aard en de geschatte financiële gevolgen ervan toegelicht in de jaarrekening.

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

In de niet uit de balans blijkende verplichtingen worden voorwaardelijke verplichtingen, niet verwerkte verplichtingen of meerjarige financiële verplichtingen opgenomen die niet in de balans zijn opgenomen, maar wel onontbeerlijk zijn voor het inzicht dat de jaarrekening dient te bieden.

Vaste activa		Aanschafprijs	Afschrijvingen cumulatief 1-1-2024	Boekwaarde 01-01-2024	Herrubricering vanuit gebouwen in aanbouw	Investerings	Des-investerings	Herwaardering	Afschrijvingen	Afschrijving desinvestering	Aanschafprijs	Afschrijving cumulatief 31-12-2024	Boekwaarde 31-12-2024
1.1	Immateriële vaste activa												
1.1.2	Concessies, vergunningen en rechten van intellectuele eigendom	356.917	341.548	15.369	-	-	-	-	8.927	-	356.917	350.475	6.442
		182.988	167.619	15.369	-	-	-	-	8.927	-	182.988	176.547	6.442
1.2	Materiële vaste activa												
1.2.1	Gebouwen en terreinen				194.820	1.375.616	19.701	424.185	3.664.230	10.666	124.197.264	69.998.169	54.199.094
1.2.1.1	Gebouwen	121.622.344	66.344.606	55.277.738	-	-	785.807	-	-	-	17.187.494	3.894.998	13.292.496
1.2.1.2	Terreinen	17.973.301	3.894.998	14.078.303	-	-	-	-	-	-	26.356.440	22.441.748	3.914.692
1.2.1.1	Verbouwingen	25.507.275	21.197.664	4.309.610	-	497.759	-	351.406	1.244.084	988.466	56.698.613	48.426.899	8.271.714
1.2.2	Inventaris en apparatuur	57.112.586	47.470.292	9.642.294	-	686.008	1.020.289	-79.693	1.945.073	-	3.297.592	3.213.508	84.084
1.2.2.5	Implementatie	3.296.079	3.139.399	156.680	-	1.513	-	-	74.109	-	1.296.750	1.130.376	166.374
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	162.920	133.697	29.223	-	867.932	19.306	285.204	996.679	-	-	-	-
1.2.4	In uitvoering en vooruitbetalingen												
1.2.4.1	Investingsafrek	-2.193.518	-1.279.279	-914.239	-	2.451.772	-	-	-	145.111	-2.193.518	1.424.390	-769.128
1.2.4.1	Gebouwen in aanbouw	671.138	-	671.138	-194.820	-	-	-	-	-	2.928.090	-	2.928.090
	Materiële vaste activa	224.152.125	140.901.377	83.250.747	-	6.480.600	1.845.103	981.102	7.924.174	1.144.243	229.768.724	150.530.088	82.087.416

Figuur 68: Staat van activa

16.2 Toelichting Jaarrekening

16.2.1 Toelichting balans (in €)

De verzekerde geïndexeerde (vervangings-) waarde van gebouwen en inventaris bedraagt € 297.417.560.

De WOZ-waarde van de panden in eigendom, vastgesteld per peildatum januari 2024, bedraagt € 99.727.000.

Vlottende Activa

Zie Figuur 69: Vorderingen.

De voorziening voor dubieuze debiteuren wordt op statische wijze bepaald door een individuele beoordeling van alle openstaande vorderingen. Voor elke vordering wordt objectief ingeschat wat het risico op oninbaarheid is.

Het totale vorderingssaldo is met € 0,23 miljoen gedaald. Het debiteuren beheer is sterk verbeterd wat ertoe geleid heeft dat de stand van de debiteuren met € 0,37 miljoen is afgenomen. Er is een lichte toename zichtbaar bij de vorderingen op studenten/deelnemers en cursisten (1.5.5). Tegelijkertijd is er een stijging van € 0,19 miljoen bij de overige vorderingen (1.5.7).

De post Overlopende Activa (1.5.8) omvat diverse vooruitbetaalde kosten, zoals licenties. Alle vorderingen hebben een looptijd van minder dan één jaar.

Zie Figuur 70: Liquide middelen.

De liquide middelen zijn afgenomen en bestaan uit kas- en banktegoeden met een looptijd van minder dan één jaar. De overige liquide middelen zijn vrij beschikbaar voor DCTerra.

In 2024 is DCTerra overgestapt op schatkist-bankieren. Hierbij worden publieke middelen aangehouden bij het Ministerie van Financiën volgens het principe van zero-balancing. Dit betekent dat de saldi op de ING- en ABN-bankrekeningen van DCTerra aan het einde van de dag automatisch worden afgeroomd naar of aangevuld vanuit de rekening-courant bij de schatkist. Dit systeem biedt doorgaans hogere rentepercentages dan regulier bankieren.

1.5	Vorderingen	31 december 2024	31 december 2023
1.5.1	Debiteuren	1.677.195	2.045.042
1.5.2	Vorderingen DUO	0	0
1.5.5	Studenten/deelnemers/cursisten	929.017	919.489
1.5.7	Overige vorderingen	316.399	125.772
1.5.8	Overlopende activa	2.669.515	2.740.696
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-76.335	-84.480
	Vorderingen	5.515.791	5.746.519
	Voorziening wegens oninbaarheid:		
1.5.9.1	Stand per per 1 januari	-84.480	-96.783
1.5.9.2	Dotatie	-940	-34.030
1.5.9.2	Onttrekking	9.085	46.333
		-76.335	-84.480

Figuur 69: Vorderingen

1.7	Liquide middelen	31 december 2024	31 december 2023
1.7.1	Kasmiddelen	29.975	12.911
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen	24.271.585	10.564.370
1.7.3	Deposito's	0	14.500.000
1.7.4	Overige (kruisposten)	0	0
	Liquide middelen	24.301.561	25.077.281
	Saldo 1 januari 2024	25.077.281	29.114.260
	Mutatie 2024	-775.720	-4.036.979
	Saldo 31 december 2024	24.301.561	25.077.281

Figuur 70: Liquide middelen

Passiva

Eigen vermogen

2.1	Eigen vermogen	Saldo per 1-1-2024	Bestemming resultaat 2024	Saldo per 31-12-2024	Saldo per 1-1-2023	Bestemming resultaat 2023	Saldo per 31-12-2023
2.1.1	Algemene reserve	21.965.336	1.816.385	23.781.721	25.469.627	-3.504.291	21.965.336
2.1.1	Algemene reserve	34.241.165	5.430.184	39.671.349	35.304.895	-1.063.730	34.241.165
2.1.1	Algemene reserve	56.206.501	7.295.506	63.502.007	60.774.522	-4.568.021	56.206.501
2.1.2	Bestemmingsreserve (privaat)	593.856	0	593.856	593.856	0	593.856
2.1.2	Bestemmingsfonds (privaat)	550.487	0	550.487	348.750	201.737	550.487
2.1.2	Bestemmingsreserve (privaat)	1.144.343	0	1.144.343	942.606	201.737	1.144.343
2.1.3	Bestemmingsreserve Change	3.415.537	-2.930.610	484.927	3.415.537	0	3.415.537
2.1.4	Bestemmingsfonds (publiek)	4.027.244	-4.027.244	0	5.898.832	-1.871.588	4.027.244
	Eigen vermogen	64.793.625	337.652	65.131.277	71.031.497	-6.237.872	64.793.625

Figuur 71: Eigen vermogen

Voorstel bestemming van het exploitatie resultaat

Resultaat 2024:	€ <u>337.652</u>
Mutatie bestemmingsreserve:	
Onttrekking aan Change agenda	€ -2.930.610
Onttrekking aan de bestemmingsreserve	€ -2.338.542
Bestemmingsreserve publiek naar algemene reserve	€ -1.688.702
Toevoegen aan Algemene reserve	€ 7.295.506
	€ <u>337.652</u>

Figuur 72: Voorstel bestemming resultaat

EFJ-code	EFJ-omschrijving	DTerra MBO	DTerra VO	DTerra LLO	Eindtotaal
3.1	Rijksbijdragen	-96.979.177	-51.773.710	-7.302	-148.760.190
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	-1.437.334	-884.292	0	-2.321.626
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	-1.578.729	0	42	-1.578.687
3.4	Baten werk i.o.v. derden	-1.771.283	-130	-2.775.757	-4.547.171
3.5	Overige baten	-5.521.550	-2.184.621	15.475	-7.690.697
4.1	Personeelslasten	88.600.334	39.736.615	2.141.705	130.478.653
4.2	Afschrijvingen	4.057.480	2.783.816	6.004	6.847.300
4.3	Huisvestingslasten	7.765.543	4.316.660	65.218	12.147.421
4.4	Overige lasten	8.273.829	6.713.778	628.960	15.616.567
5	Financiële baten en lasten	-547.534	18.310	0	-529.224
	Eindtotaal	861.579	-1.273.576	74.344	-337.652

Figuur 73: EFJ-code

DTerra heeft over het verslagjaar 2024 een positief resultaat uit reguliere bedrijfsvoering behaald van € 337.652. Dit resultaat is inclusief de volgende mutaties:

Een bestemmingsreserve is een reserve met een specifieke bestedingsdoelstelling, vastgesteld door het CvB. Het College van Bestuur (CvB) heeft de bestemmingen van deze reserves herzien, waardoor deze nu zijn toegekend aan de algemene reserve. Vaststelling vindt plaats middels vaststellen jaarrekening.

Segmentatie

Rubriek 2.1.2 Bestemmingsreserve private gelden: In het kader van de scheiding tussen private en publieke gelden is in 2004 de Bestemmingsreserve Private Gelden gevormd. In 2024 is hieraan een bedrag van € 0 toegevoegd. Deze reserve blijft buiten het publieke domein en dient ter afdekking van eventuele negatieve resultaten op private activiteiten.

Rubriek 2.1.3 Bestemmingsreserve Change: Deze reserve wordt voornamelijk aangewend voor personele inzet op strategische projecten in het kader van een toekomstbestendig DC. Onder de noemer “Change” wordt gewerkt aan één programma “Toekomstgericht DC”. Hiermee creëren we ruimte om de doelstellingen van het nieuwe strategisch plan te realiseren.

Voorzieningen

Zie Figuur 74: Voorzieningen.
DTerra heeft de volgende voorzieningen getroffen:

Rubriek 2.2.1 Voorziening langdurig zieken

De voorziening voor langdurig zieken betreft de verplichting voor toekomstige loonbetalingen aan personeelsleden die op de balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn als gevolg van ziekte.

Rubriek 2.2.2 Voorziening WAB

Op basis van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (ingangsdatum 1 januari 2019) hebben werknemers met een tijdelijk contract vanaf de eerste werkdag recht op een transitievergoeding bij ontslag. De voorziening is gevormd voor contracten die vóór de balansdatum zijn afgesloten en waarvoor de intentie bestaat deze na de balansdatum niet te verlengen.

Rubriek 2.2.3 Voorziening Wachtgeld

DTerra heeft een voorziening voor aanspraken op in rekening te brengen werkloosheidsuitkeringen. DTerra draagt als organisatie bij aan de uitkeringslasten van medewerkers die een (bovenwettelijke) werkloosheidsuitkering ((B)WW) ontvangen als gevolg van (gedeeltelijke) beëindiging van hun arbeidsovereenkomst.

De voorziening wordt als volgt berekend:
Wanneer een medewerker ultimo 2024 een lopende uitkering heeft die doorloopt in een volgend boekjaar, wordt deze meegenomen in de berekening. Vervolgens wordt bepaald hoeveel maanden de ex-werknemer nog maximaal recht heeft op een (B)WW-uitkering. De hoogte van de uitkering wordt vermenigvuldigd met het aantal resterende maanden, waarna dit bedrag wordt opgenomen in de voorziening.

Daarnaast ontvangen sommige ex-medewerkers een bovenwettelijke uitkering. Indien een medewerker bij ontslag voldoet aan de voorwaarden zoals vastgelegd in de CAO MBO, kan hij recht hebben op een bovenwettelijke WW-uitkering tot maximaal de pensioengerechtigde leeftijd.

Ultimo 2024 bedraagt het saldo van de voorziening Wachtgeld € 1.439.604

2.2	Voorzieningen	Saldo per 1-1-2024	Dotaties	Onttrekking	Vrijval	Saldo per 31-12-2024	Kortlopend deel <1 jaar	Langlopend deel >1 jaar
2.2.1	Langdurig ziek	136.230	587.303	441.258	0	282.275	277.152	5.123
2.2.2	WAB	37.628	215.577	240.635	0	12.569	12.569	0
2.2.3	Wachtgeld	1.891.867	482.568	531.519	403.313	1.439.604	1.064.451	375.153
2.2.4	Seniorenverlof verplichting	5.600.585	805.939	540.269	632.637	5.233.618	859.266	4.374.352
2.2.5	Jubileumgratificaties	875.673	167.093	118.099	0	924.667	124.305	800.362
	Voorzieningen	8.541.983	2.258.480	1.871.780	1.035.950	7.892.733	2.337.743	5.554.990

Figuur 74: Voorzieningen

Rubriek 2.2.4 Voorziening seniorenverlof

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

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

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

Eind 2024 namen 135 medewerkers deel aan deze regeling (72 voor DC en 63 voor Terra). Ultimo 2024 is in het kader van deze voorziening een herberekening gemaakt wat leidt tot saldo van € 5.233.618.

Rubriek 2.2.5 Voorziening jubileumgratificatie

Medewerkers die een 25-jarig of 40-jarig ambtsjubileum bereiken, ontvangen een gratificatie van respectievelijk een half of een heel bruto maandsalaris, conform de CAO BVE. Dit bedrag wordt vermeerderd met een vakantie-uitkering van 8 procent, dat netto mag worden uitbetaald.

Ultimo 2024 bedraagt de voorziening voor jubileumgratificaties € 924.667.

Rubriek 2.3 LANGLOPENDE SCHULDEN

Zie Figuur 75: Kredietinstellingen.

De aflossingsverplichtingen en de rentevast lening bij ING ter hoogte van € 3.075.000 die in 2025 volledig afgelost worden verantwoord onder de kortlopende schulden.

Financiële instrumenten

Algemeen

DTerra maakt in de normale bedrijfsvoering gebruik van financiële instrumenten die blootstelling aan markt- en/of kredietrisico's met zich meebrengen. Deze instrumenten omvatten activa en passiva die in de balans zijn opgenomen, zoals vorderingen en schulden. DTerra handelt niet actief in financiële instrumenten en hanteert strikt vastgelegde procedures en gedragslijnen om de kredietrisico's bij elke tegenpartij of markt te beperken. Indien een tegenpartij haar betalingsverplichtingen jegens DTerra niet nakomt, blijven de potentiële verliezen beperkt tot de marktwaarde van de betreffende financiële instrumenten.

De contractwaarde of fictieve hoofdsommen van de financiële instrumenten geven een indicatie van de omvang van het gebruik van dergelijke instrumenten, maar vormen geen directe weergave van het feitelijke krediet- of marktrisico.

De feitelijke kredietrisico's zijn voor DTerra worden als beperkt beschouwd

Kredietrisico

De vorderingen uit hoofde van handelsdebiteuren bestaan uit vorderingen op subsidieverstrekkers en overige debiteuren. Het kredietrisico met betrekking tot deze vorderingen wordt als beperkt beschouwd.

Renterisico

DTerra heeft bij ABN AMRO Bank een langlopende schuld van € 16,2 miljoen met een variabele rente, gekoppeld aan de 1-maands Euribor. Ultimo 2024 bedraagt de resterende hoofdsom € 0,6 miljoen. Hierdoor loopt DTerra een beperkt renterisico op de uitstaande lening.

Daarnaast zijn binnen DTerra ook leningen met een vaste rente voor de gehele looptijd, met een huidige omvang van € 12 miljoen. Het renterisico bij deze leningen is beperkt tot eventuele veranderingen in de marktwaarde van opgenomen en uitgegeven leningen. Alle leningen worden aangehouden tot het einde van de looptijd.

2.3.3 Kredietinstellingen	Schuldrest 1-1-2024	Aflossing 2024	Naar kortlopend	Saldo per 31-12-2024	Looptijd <1 jaar	Looptijd >1 jaar	Looptijd >5 jaar	Rentevoet	Looptijd tot
Terra 5,35% Lening ABN-AMRO lening 1	990.000	120.000	0	870.000	120.000	480.000	390.000	1,97%	01-07-2032
Terra Roll-over II ABN AMRO Bank lening 2	660.000	660.000	0	0	660.000	0	0	variabel	02-11-2025
Terra Rentevastlening ING lening 3	3.075.000	300.000	2.775.000	0	3.075.000	0	0	1,20%	01-04-2025
Terra Rentevastlening ING lening 4	2.904.983	140.004	0	2.764.979	140.004	560.016	2.204.963	0,93%	01-09-2028
Terra Rentevastlening ING lening 5	5.394.983	260.004	0	5.134.979	260.004	1.040.016	4.094.963	1,12%	01-09-2028
Financial Lease Bus lening 6	85.149	27.752	0	57.397	27.046	30.351	0		
Langlopende schulden	13.110.115	1.507.760	2.775.000	8.827.355	4.282.054	2.110.383	6.689.926		

Figuur 75: Kredietinstellingen

Overzicht schulden aan kredietinstellingen	ABN AMRO Bank N.V. (1)	ABN AMRO Bank N.V. (2)	ING Bank N.V. (3)	ING Bank N.V. (4)	ING Bank N.V. (5)	Schulden aan krediet- instellingen
	€	€	€	€	€	€
Stand per 1 januari 2024						
Stand langlopend deel	990.000	660.000	3.075.000	2.904.983	5.394.983	13.024.966
Stand kortlopend deel	120.000	660.000	300.000	140.004	260.004	1.480.008
Stand totalesschuld, begin van de periode	1.110.000	1.320.000	3.375.000	3.044.987	5.654.987	14.504.974
Verloopt gedurende de periode						
Aangegane leningen	0	0	0	0	0	-
Aflossingen	-120.000	-660.000	-300.000	-140.004	-260.004	1.480.008
Stand per 31 december 2024						
Stand totalesschuld, einde van de periode	990.000	660.000	3.075.000	2.904.983	5.394.983	13.024.966
Stand kortlopend deel	120.000	660.000	3.075.000	140.004	260.004	4.255.008
Stand langlopend deel	870.000	0	0	2.764.979	5.134.979	8.789.958
Bedrag looptijd 1 tot 5 jaar	480.000	0	0	560.016	1.040.016	2.080.032
Bedrag looptijd meer dan 5 jaar	390.000	-	0	2.204.963	4.094.963	6.689.926
Rente	1,97%		1,2%	0,93%	1,12%	
Rente vast/variabel	vast	variabel	vast	vast	vast	
Rente vast periode				48 maanden	96 maanden	
Einddatum looptijd lening	1-7-2032	2-11-2025	1-4-2025	1-9-2028	1-9-2028	
Renterisico afgedekt	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	
Marktwaaarde renteswap	n.v.l.	n.v.l.	n.v.l.	n.v.l.	n.v.l.	

Figuur 76: Overzicht schulden per kredietinstelling

Zekerheden	
Lening 1	Bankhypotheek, eerste in rang: € 13,5 miljoen Bankhypotheek, eerste inrang: € 2,85 miljoen plus 40% voor rente en kosten Pandrecht op goederen
Lening 3, 4 en 5	Negative pledge / pari passu en cross default-verklaring van DCTerra Hypotheek: € 18.950.000 op de volgende schoolgebouw en: Huizingsbrinkweg 9, Emmen Werkhorst 56 en 58, Meppel Vredeveldsweg 55 en 57, Assen

Figuur 77: Zekerheden

Overzicht Langlopende Leningen

Liquiditeitsrisico

DCTerra bewaakt haar liquiditeitspositie door middel van opvolgende liquiditeitsbegrotingen. Het management zorgt ervoor dat:

- » Er steeds voldoende liquiditeiten beschikbaar zijn om aan alle verplichtingen te voldoen.
- » Er voldoende financiële ruimte blijft binnen de beschikbare faciliteiten;
- » DCTerra binnen de gestelde leningconvenanten blijft opereren.

De leningsconvenant (DSCR), liquiditeitsstroom gedeeld door financieringslasten, bedraagt 8,67 (minimale eis 1,2). De solvabiliteit I is 58,7% en solvabiliteit II is 65,8% (minimale eis 25%). We voldoen aan de minimale eisen.

Reële waarde

De reële waarde van de meeste in de balans verantwoorde financiële instrumenten – zoals vorderingen, liquide middelen en kortlopende schulden – benadert de boekwaarde ervan. Dit betekent dat er weinig verschil is tussen de waarde waarvoor deze activa en passiva in de boeken staan en hun werkelijke marktwaarde.

lening nummer	omschrijving	oorspronkelijk bedrag	Stand per 31 december 2024	einddatum	rente
Lening 1	25 jaar rentevast	€ 2,85 miljoen	€ 0,99 miljoen	1-jul-32	1,97% per jaar
Lening 2	20 jarige roll-over	€ 16,20 miljoen	€ 0,66 miljoen	2-nov-25	1-maands Euribor + 0,55% opslag
Lening 3	10 jarig rente vast	€ 6,00 miljoen	€ 3,10 miljoen	1-apr-25	1,2% per jaar
Lening 4	8 jarig rentevast	€ 3,50 miljoen	€ 2,90 miljoen	1-sep-28	0,93% per jaar
Lening 5	8 jarig rente vast	€ 6,50 miljoen	€ 5,40 miljoen	1-sep-28	1,12% per jaar

Figuur 78: Overzicht Langlopende leningen

2.4	Kortlopende schulden	31 december 2024	31 december 2023
2.4.1	Kredietinstellingen	4.285.359	1.510.359
2.4.1	Schulden aan voormalige groepsmaatschappijen	0	548.605
2.4.2	Vooruitgefactureerde en - ontvangen termijnen OHW	3.460.343	3.368.823
2.4.3	Crediteuren	2.797.685	3.649.110
2.4.4	Schulden aan OCW/EZ	46.371	0
2.4.7	Belastingen en premies Soc. Verz.	5.690.196	5.316.025
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	1.454.343	1.401.149
2.4.9	Overige kortlopende schulden	1.127.358	593.835
2.4.10	Overlopende Passiva	11.198.288	11.286.735
	Kortlopende schulden	30.059.943	27.674.642
	Uitsplitsing		
2.4.7.1	Loonheffing	5.524.061	5.259.434
2.4.7.2	Omzetbelasting	166.135	56.591
	Belastingen en premies Soc. Verz.	5.690.196	5.316.025
2.4.10.1	Vooruitontvangen college- en les gelden	0	0
2.4.10.2	Vooruitontvangen OCW geoormerkt	879.958	2.093.936
	Vooruitontvangen OCW	966.254	500.468
2.4.10.3	Vooruitontvangen investeringssubsidies	959.647	895.839
2.4.10.4	Vooruitontvangen Gemeenten	415.101	0
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	4.957.132	4.859.392
2.4.10.8	Overige	3.020.195	2.937.100
	Overlopende passiva	11.198.288	11.286.735

Figuur 79: Kortlopende schulden

Rubriek 2.4 Kortlopende Schulden

- » Vooruit gefactureerde- en ontvangen termijnen
OHW betreft contracten en projecten.
- » De post Crediteuren loopt af in 2025.
- » Belastingen en pensioenpremies zijn betaald in januari 2025.
- » De Overige kortlopende schulden bestaan uit diverse leerling fondsen en nog te betalen lasten.
- » Onder de Overlopende passiva is opgenomen:
 - Vakantiegeld verplichting € 3,9 miljoen.
 - Verplichting verlofdagen OBP € 1 miljoen: Conform richtlijnen verslaglegging jaarrekening onderwijsinstellingen zijn de restsaldi van verlofdagen van het OBP van het ene naar het volgende kalenderjaar als verplichting opgenomen.

2.5 Doelsubsidies OCW (Model G)

Toelichting van een aantal doelsubsidies vindt u in het

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt.				
Omschrijving	Toewijzing			De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum		Onderhanden/JA/NEE
Zij-instroom - 2024	100012663-1	20-02-2024		Onderhanden
Zij-instroom - 2024	100015401-1	20-03-2024		Onderhanden
Studieverlof - 2024	1389620-1	20-03-2024		Onderhanden
Zij-instroom - 2024	100016095-1	22-04-2024		Onderhanden
Zij-instroom - 2024	100016751-1	21-05-2024		Onderhanden
Zij-instroom - 2024	100016880-1	20-06-2024		Onderhanden
Studieverlof - 2024	1414754-1	20-08-2024		Onderhanden
Subsidie instructeursbeurs mbo - 2024	100016946-1	20-08-2024		Onderhanden
Zij-instroom - 2024	100018172-1	20-11-2024		Onderhanden
Zij-instroom - 2024	100021759-1	19-12-2024		Onderhanden
Nazorg mbo 2022/2024	NMBO23045	28-02-2023		ja
Nazorg mbo 2022/2025	NMBO24029	28-02-2024		Onderhanden
Versterking aansluiting beroepsonderwijskolom	VABOK 240009	27-08-2024		Onderhanden
Zij-instroom 2023	100004185-1	21-02-2023		ja
Zij-instroom 2023	100004231-1	21-03-2023		ja
Zij-instroom 2023	100006974-1	22-05-2023		ja
Zij-instroom 2023	100007063-1	20-07-2023		ja
Zij-instroom 2023	100008181-1	20-10-2023		ja
Zij-instroom 2023	100008914-1	21-11-2023		ja
Zij-instroom 2023	100011246-1	19-12-2023		ja
Studieverlof BVE 2023	1350305-1	22-08-2023		ja
Instructeurs MBO 2023	100007769-1	22-08-2023		ja
Heterogene brugklas	SHB210311	08-02-2021		Ja
Subsidie Zij-instroom 2022	100000206-1	21-06-2022		Ja
Heterogene brugklas	SHB22013	29-06-2022		Ja
Heterogene brugklas	SHB22085	29-06-2022		Ja
Heterogene brugklas	SHB22115	29-06-2022		Ja
Heterogene brugklas	SHB22131	29-06-2022		Ja
Subsidie Zij-instroom 2022	100000242-1	22-08-2022		Ja
Basisvaardigheden	VBV22-VO-3836	11-11-2022		Ja
Subsidie Zij-instroom 2023	100011229-1	19-12-2023		Onderhanden
Subsidie Zij-instroom 2023	100008861-1	21-11-2023		Onderhanden
Nazorg MBO 2022-2024	NMBO23038	28-02-2023		Ja
Nazorg MBO 2022-2025	NMBO24011	28-02-2024		Onderhanden
Statushouders en de stap naar de klas	SVDK230018	04-12-2023		Onderhanden
Subsidie voor studieverlof	1349546-1	17-07-2023		Ja
Basisvaardigheden 2024	VBV24-VO-2298	17-06-2024		Onderhanden
Basisvaardigheden 2024	VBV24-VO-2304	17-06-2024		Onderhanden
Basisvaardigheden 2024	VBV24-VO-2346	17-06-2024		Onderhanden
Basisvaardigheden 2024	VBV24-VO-3246	17-06-2024		Onderhanden
Basisvaardigheden 2024	VBV24-VO-3322	17-06-2024		Onderhanden
Subsidie voor studieverlof	1413945-1	20-08-2024		Onderhanden
Nationale LLO-Katalysator	LLOP-K240015	28-08-2024		Onderhanden
Nationale LLO-Katalysator	LLO-K240009	28-08-2024		Onderhanden
Subsidie Zij-instroom 2024	100018172-1	20-11-2024		Onderhanden
Subsidie Zij-instroom 2024	100021759-1	19-12-2024		Onderhanden
Onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOLVO24224	12-12-2024		Onderhanden

Figuur 80: Model G – Onderdeel G1 van doelsubsidies

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar									
Omschrijving Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar	
Flexibiliseren FLEX20023	20-07-2021	498.680	498.680	598.139	-99.459	0	5.675	-105.134	
Totaal		498.680	498.680	598.139	-99.459	0	5.675	-105.134	
G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar									
Omschrijving Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar	
VSV 2020- OND/OBD-2020/3453 M	15-09-20	596.464	477.172	320.062	157.110	119.293	134.463	141.940	
VSV 2020- OND/OBD-2020/3533 M	08-10-20	1.359.210	1.087.368	613.091	474.277	271.842	265.924	480.195	
VSV 2020- OND/OBD-2020/3585 M	30-09-20	814.390	651.512	379.844	271.668	162.878	179.552	254.994	
RIF21016 30027668	21-10-2021	1.378.214	895.840	388.461	507.379	275.643	511.975	271.047	
Totaal		€ 4.148.278	€ 3.111.892	€ 1.701.458	€ 1.410.434	€ 829.656	€ 1.091.914	€ 1.148.176	

jaarverslag.

NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Vordering

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

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

Het bedrag van de vordering van het Dag/Avond College Drenthe (20MB) is ingeschat op € 113.445.

De financiële administratie werd gedaan door de gemeente Emmen en het exacte bedrag van de vordering kon niet meer worden achterhaald. Volgens de correspondentie rond de invoering van de regelgeving destijds zal het Rijk bij opheffing van de school deze vordering afwikkelen. Bij de roc-vorming is tot nu toe gebleken dat het Rijk fusie niet ziet als het opheffen van de oude scholen. Men is tot nu toe niet genegen deze vorderingen op titel van fusie af te wikkelen.

Terra heeft een vordering van € 178.056 op het ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie wegens in mei 1992 betaald vakantiegeld over de maanden juni en juli 1991 en de in 1996 betaalde IZK/IBIZA april tot en met december 1995.

De vordering op het Ministerie van Economische Zaken betreft de periode van declaratiebekostiging. Deze vordering wordt verrekend indien Stichting AOC Terra ophoudt te bestaan. Dit betreft een in de praktijk niet invorderbare vordering, tenzij op een moment daadwerkelijk de school wordt opgeheven. Om die reden is in 2007 besloten de vordering op het Ministerie af te boeken en op te nemen als een niet in de balans opgenomen activum.

Figuur 81: Model G – Onderdeel G2 van doelsubsidies

Huurovereenkomsten

De volgende activa worden op 31 december 2024 gehuurd via meerjarige contracten van derden:

Meerjarige verplichtingen uit huurovereenkomsten	Verhuurder	Expiratiedatum	Verlengingstermijn	Huurlast < 1 jaar	Huurlast 1 - 5 jaar	Huurlast > 5 jaar
Meerjarige verplichtingen uit huurovereenkomsten	Verhuurder	Expiratiedatum	Verlengingstermijn	Huurlast < 1 jaar	Huurlast 1 - 5 jaar	Huurlast > 5 jaar
Atlantis 2, Emmen	Vereniging Opleidingen Bouw	1-11-25	per jaar	23.107	0	0
Vledderstraat 3d, Meppel	Gemeente Meppel	1-08-25	per jaar	15.316	0	0
Ambachtsweg 2, Meppel	Woonconcept onroerend goed BV	1-08-29	per 5 jaar	75.573	270.805	0
Ezingerweg 58, Meppel	Woonconcept onroerend goed BV	1-07-29	per 5 jaar	110.286	386.000	0
De Haar 17, Assen	L.J. Kreeft	1-08-34	per 5 jaar	445.758	1.783.032	2.043.057
Aziëweg, Assen	Savantis	1-08-26	per 5 jaar	197.314	131.542	0
van Schaikweg 94, Emmen	Stenden Hogeschool	1-08-25	per jaar	49.690	0	0
Amerikaweg, Assen	Opject bedrijfsmakelaars & taxateurs	31-07-25	per jaar	75.000	0	0
Salland zuid, Assen	Gemeente Assen	31-08-25	per jaar	82.873	0	0
Industrieweg, Assen	Hanze Hogeschool	1-09-29	per 5 jaar	13.052	48.945	0
				1.087.969	2.620.324	2.043.057
Meerjarige overige verplichtingen		Expiratiedatum	Verlengingstermijn	Verplichting < 1 jaar	Verplichting > 1 jaar	Verplichting > 5 jaar
Konica Minolta		1-05-26	2 x 1 jaar	18.413	6.138	0

Figuur 82: Niet uit de balans blijvende verplichtingen - huurovereenkomsten

Operational lease

DCTerra heeft leaseverplichtingen voor dienstauto's van de leden van het College van Bestuur:

Merk vervoermiddel	Catalogusprijs	Begin datum contract	verlengd per	looptijd contract	restant looptijd	leaseprijs incl Brandstof	lease restant looptijd	<1 jaar	>1 jaar <5 jaar
Nissan NV 200 GB	42.193	19-12-2019	1-2-2025	72	13	689	8.957	8.268	689
Skoda Octavia Combi 1,5 TSI	40.974	27-6-2020		60	9	1.113	10.018	10.018	0
Hyundai IONIQ 5	55.800	19-12-2022		62	27	1.304	35.210	15.649	19.561
Volvo EC40	60.220	30-4-2024		60	52	1.232	64.068	14.765	49.283
totaal							118.254	48.721	69.534

Figuur 83: Niet uit de balans blijvende verplichtingen - operational lease

16.2.2 Toelichting staat van baten en laten (in €)

BATEN

Rubriek 3.1 Rijksbijdragen

De reguliere rijksbijdrage is in 2024 met € 6.579.851 gestegen ten opzichte van 2023. Dit is mede het gevolg van nieuwe bekostigingsinformatie die het ministerie van OCW in juli 2024 heeft verstrekt. Belangrijke factoren die hebben bijgedragen aan de verhoging:

- » Loonkostenstijging:
 - o Per 1 januari 2024: +3%
 - o Per 1 juni 2024: +2,95%
 - o Medewerkers ontvingen in juli een eenmalige uitkering van € 750 en in oktober € 550 bruto naar rato van hun aanstellingsomvang.
- » Compensatie voor de verwachte stijging van materiële lasten.

- » Hogere kwaliteitsmiddelen dan in 2023.
- » Lagere overige subsidies dan in 2023, o.a. voor studieverlof, zij-instroom en het MBO Investeringsfonds.

Door de verhoging van de Rijksbijdrage is de personeelsslachten stijging gecompenseerd. De knelpuntenpot is eind jaar op macro niveau verhoogd naar 30 miljoen tegenover een eerder aangegeven bedrag van 10 miljoen. Hiermee konden een aantal andere kosten worden gecompenseerd.

De rijksbijdrage is in 2024 per saldo € 6,7 miljoen hoger dan begroot als gevolg van loon- en prijsbijstellingen. Deze extra middelen zijn bestemd voor de dekking van loonstijgingen voortkomend uit de nieuwe CAO per 1 juni 2024.

Daarnaast vallen de overige subsidies van OCW in totaliteit hoger uit dan begroot, met name voor studieverlof, zij-instroom, samenwerkingsverbanden en het investeringsfonds.

		2024 DCTerra	Begroting 2024	2023 Totaal
3.1	Rijksbijdragen			
3.1.1	Rijksbijdrage OCW		126.252.062	121.090.344
	Kwaliteitsafspraken OCW	13.049.473	13.258.842	12.458.296
	Overige subsidies OCW	9.458.655	7.663.737	9.624.964
3.1.2	Overige subsidies OCW	22.508.128	20.922.579	22.083.259
	Rijksbijdragen	148.760.190	142.012.923	142.180.339
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen en subsidies	2.257.597	1.289.770	1.777.826
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	64.029	105.000	56.525
	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2.321.626	1.394.770	1.834.351
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden			
3.3.2	Cursusgelden sector BVE	1.578.687	1.443.362	1.487.512
	College-, cursus-, les- en examengelden	1.578.687	1.443.362	1.487.512
3.4	Baten werk in opdracht van derden			
3.4.1	Contractonderwijs	2.775.888	2.654.206	2.713.300
3.4.1.1	Contracten t.b.v. inburgeringsvoorzieningen	895.593	721.500	842.099
3.4.3	Overige baten werk in opdracht van derden	875.690	1.082.600	665.012
	Baten werk in opdracht van derden	4.547.171	4.458.306	4.220.411
3.5	Overige baten			
3.5.1	Verhuur	756.004	234.800	410.621
3.5.2	Detachering personeel	1.212.166	706.258	1.273.420
3.5.6	Overig	5.722.525	5.224.464	8.039.571
	Overige baten	7.690.696	6.165.522	9.723.612

Figuur 84: Toelichting baten

Rubriek 3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

De WEB-bijdragen van gemeenten en subsidies van gemeenten zijn in 2024 met € 479.771 gestegen ten opzichte van 2023. Daarnaast zijn ook de overige overheidssubsidies toegenomen, waaronder bijdragen voor diverse projecten en de regeling vaccinaties hepatitis van het Ministerie van VWS, die samen € 7.504 bedragen.

De overige overheidsbijdragen en -subsidies zijn € 926.856 hoger uitgevallen dan begroot. Dit betreft de WEB-bijdragen van gemeenten en subsidies van gemeenten die in 2024 gestegen zijn ten opzichte van de begroting.

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

Het cursusgeld voor BBL-studenten wordt door het Ministerie van OCW gekort op de rijksbijdrage. Voor 2024 bedraagt deze korting € 1.397.372, gebaseerd op de studentenaantallen van twee jaar eerder (t-2). DCTerra factureert echter op basis van de studentenaantallen van het lopende cursusjaar (t). Hierdoor bedraagt de totale facturatie voor 2024 € 1.578.687, wat € 91.176 hoger is dan in 2023.

Rubriek 3.4 Baten werk in opdracht van derden

De totale opbrengst uit baten voor werk voor derden is in 2024 hoger dan in 2023. Dit komt voornamelijk door:

- » Hogere opbrengsten uit contractonderwijs: € 62.588
- » Toename in contracten voor Inburgering: € 53.494
- » Stijging van de VAVO-bijdragen vanuit het VO:

€ 210.678

De totale opbrengst uit werk voor derden bedraagt € 4,5 miljoen en komt daarmee overeen met de begroting.

Rubriek 3.5 Overige baten

De opbrengst overige baten is € 7.690.696 en daarmee lager dan in 2023 (€ 9.723.612).

De opbrengst verhuur is hoger dan in 2023 doordat er een indexatie heeft plaatsgevonden en er zijn meer m2 verhuurd.

Detachering personeel is ongeveer gelijk gebleven ten opzichte van 2023.

Specificatie overige baten (3.5.6)				
		2024		2023
Studentenbijdragen	€	1.370.217	€	1.690.294
Projecten	-	1.178.295	-	1.062.505
Samenwerking	-	2.982.960	-	3.463.866
Herwaarderingswinst pand Hereweg 1-	-	-	-	1.436.608
Herwaarderingsgrond Langgrafweg	-	-	-	290.807
Overige baten	-	191.052	-	95.491
	€	5.722.525	€	8.039.571

Figuur 85: Specificatie overige baten

Opbrengst projecten betreft onder andere de volgende (grote) projecten: EHTA, Gezonde school, Erasmus, ISK, Green skills, Konnect en VNO-NCW.

De opbrengst samenwerking/overige baten bestaat onder andere uit een vrijval van 'oude' trajecten en ontvangsten voor TZA, VEVA opleiding Noorderpoort en bijdragen van diverse scholen en andere samenwerkingspartners.

De overige baten zijn € 1.525.174 hoger dan begroot. Dit is voornamelijk toe te schrijven aan hogere inkomsten uit verhuur (€ 0,5 miljoen), detacheringsinkomsten (€ 0,7 miljoen) en overige inkomsten (€ 0,3 miljoen), waaronder diverse projectopbrengsten.

LASTEN

Rubriek 4.1 Personele lasten

Belangrijkste ontwikkelingen binnen de personeelslasten en voorzieningen in 2024

1. Loonkostenstijging

- » Per januari 2024 zijn de loonkosten structureel verhoogd met 3%.
- » In juni 2024 volgde een extra loonsverhoging van 2,95% conform de nieuwe CAO MBO.
- » Medewerkers ontvingen in juli een eenmalige uitkering van € 750 en in oktober € 550 bruto naar rato van hun aanstellingsomvang.

2. Formatieontwikkelingen

- » De vaste formatie is eind 2024 met 8,1 fte

toegenomen ten opzichte van 2023.

- » De tijdelijke formatie bleef vrijwel gelijk.
- » Het aantal inleenmedewerkers steeg met 18,9 fte door tijdelijk beschikbare extra middelen.
- » Extra formatie werd ingezet voor de overname van de opleiding Veiligheid en Vakmanschap (VeVa), ISK en Onderwijsroute.
- » Tegelijkertijd is bij het vo een reductie van 15 fte doorgevoerd vanwege het wegvallen van NPO-middelen.
- » Binnen het MBO is de formatie met 8 fte afgenomen door een verkeerde inschatting van studentenaantallen op 1 oktober 2023.

3. Pensioen en overige personeelslasten

- » De pensioenpremies zijn gemiddeld met 2% per medewerker gestegen.
- » Hogere uitgaven werden geregistreerd op reis- en verblijfkosten, re-integratie, frictiekosten en WW.
- » Tegelijkertijd daalden kosten voor scholing, lief- en leedregelingen en overige vergoedingen.
- » Extra dotatie is gedaan voor de verplichting verlofdagen OBP.

4. Voorzieningen

- » DCTerra treft alleen voorzieningen voor verplichtingen die op de balansdatum bestaan.
- » In 2024 leidde dit per saldo tot een afname van de voorzieningen met € 649.250, onder andere door dotaties, onttrekkingen en vrijval.

Gemiddeld aantal werknemers:

Aantallen medewerkers naar personeelsgroep per jaar in fte's:

	2024
Management/directie	38,0
Onderwijzend personeel	834,1
Overige medewerkers	439,2
Totaal	1.311,3

Figuur 86: Gemiddeld aantal medewerkers

Specificatie overige personeelslasten (4.1.2.3)				
		2024		2023
Reis- en verblijfkosten	€	1.826.112	€	1.883.211
Dotatie/vrijval verplichting verlofdagen	-	93.905	-	173.101
Lief- en leed/werkkosten	-	371.511	-	410.192
Scholing	-	1.607.179	-	1.392.476
Re-integratie/frictie/WW	-	586.076	-	415.094
Overige vergoedingen	-	1.611.934	-	6.628.697
	€	6.098.741	€	10.558.592

Figuur 87: Specificatie overige personeelslasten

De totale personeelslasten overschrijden de begroting met € 4,2 miljoen. De voornaamste reden van de overschrijding is te vinden bij het vaste personeel. De inhuur heeft een overschrijding van € 555.000.

Lasten		2024 DCTerra	2024 DCTerra Begroting	2023 DCTerra
4.1	Personele lasten			
4.1.1.	Lonen en salarissen	114.675.809	112.811.610	107.446.136
4.1.2	Overige personele lasten	17.074.861	13.957.392	20.192.989
4.1.3	Af: uitkeringen	-1.272.016	-489.000	-683.693
	Personele lasten	130.478.654	126.280.002	126.955.432
	Uitsplitsing			
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	88.936.878	101.043.309	83.601.964
4.1.1.2	Sociale lasten	13.037.718	6.067.370	12.260.173
4.1.1.3	Pensioenpremies	12.701.213	5.700.931	11.584.000
	Lonen en salarissen	114.675.809	112.811.610	107.446.136
4.1.2.1	Dotaties/vrijval personele voorzieningen	1.348.530	1.242.000	3.256.339
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	9.627.590	9.538.937	9.072.408
4.1.2.3	Overig	6.098.741	3.176.455	7.864.241
	Overige personele lasten	17.074.861	13.957.392	20.192.989 0
4.2	Afschrijvingen			
4.2.1	Immateriële vaste activa	8.927	6.800	11.342
4.2.2	Materiële vaste activa	6.838.373	8.272.744	7.774.153
	Afschrijvingen	6.847.300	8.279.544	7.785.495
4.3	Huisvestingslasten			
4.3.1	Huur	3.227.029	3.282.794	3.070.403
4.3.2	Verzekeringen	274.605	281.940	296.838
4.3.3	Onderhoud	1.929.754	2.067.874	2.089.195
4.3.4	Energie en water	3.209.555	3.336.220	5.239.164
4.3.5	Schoonmaakkosten	2.316.787	2.320.300	2.160.817
4.3.6	Heffingen	840.172	843.050	783.981
4.3.8	Overige	349.520	353.580	473.068
	Huisvestingslasten	12.147.421	12.485.758	14.113.466
4.4	Overige lasten			
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	7.840.713	7.394.120	8.722.441
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	7.462.092	6.866.337	7.888.129
4.4.4	Overige lasten	313.762	346.264	371.173
	Overige lasten	15.616.567	14.606.722	16.981.743
5	Financiële baten en lasten			
5.1	Rentebaten	788.453	50.000	398.810
5.5	Rentelasten	-259.229	-211.400	-246.769
	Financiële baten en lasten	529.224	-161.400	152.041
6	Belastingen	0	0	0

Figuur 88: Specificatie lasten

Rubriek 4.2 Afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn € 938.195 lager dan in 2023. Dit is voornamelijk te verklaren door het wijzigen van de waarderingsgrondslagen afschrijvingspercentages ten gevolge van de harmonisatie tot DCTerra.

De afschrijvingslasten lagen in 2024 € 1,4 miljoen onder de begroting. Dit is voornamelijk het gevolg van een aanpassing van de afschrijvingstermijnen als gevolg van harmonisatie grondslagen.

Rubriek 4.3 Huisvestingslasten

De Huisvestingslasten laten over de hele lijn een daling zien. Met name de energielasten zijn fors lager t.o.v 2023 (€ 2,0 mln). De energieprijzen waren in 2023 nog hoog (contracten uit 2022), maar genormaliseerd in 2024 dankzij gunstigere inkoop in 2023.

Specificatie overige huisvestingslasten (4.3.8)			
		2024	2023
Beveiligingsmiddelen- en apparatuur	€	47.460	70.886
Klein inventaris	-	22.899	28.399
Ledigen containers	-	165.534	160.872
Huur lockers	-	53.633	86.440
Tuinonderhoud	-	53.536	55.006
Verhuiskosten	-	6.457	53.695
Overige lasten	-	0	17.770
	€	349.520	473.068

Figuur 89: Specificatie overige huisvestingslasten

De gerealiseerde huisvestingslasten zijn € 0,3 miljoen lager dan begroot. Er zijn geen posten die de begroting hebben overschreden. De lagere kosten zijn met name toe te schrijven aan onderhoud (-€ 0,1 miljoen) en energie en water (-€ 0,1 miljoen).

Rubriek 4.4 Overige lasten

Administratie- en beheerslasten

In 2024 zijn de administratie- en beheerslasten met € 1.932.113 toegenomen ten opzichte van 2023. De stijging is met name toe te schrijven aan hogere kosten voor:

- » Contributies en abonnementen;
- » ICT-lasten.

Tegelijkertijd zijn de kosten voor inventaris, apparatuur en leermiddelen gedaald met € 426.037. Deze daling komt voornamelijk door lagere uitgaven aan activiteiten voor deelnemers, vergoedingen en samenwerkingsactiviteiten. In het boekjaar heeft het CVB opdracht gegeven om de uitgaven te beperken en hierdoor is de daling tot stand gekomen.

Accountantshonoraria

De accountantshonoraria hebben betrekking op de controlewerkzaamheden uitgevoerd door accountantsorganisaties en onafhankelijke accountants zoals

gedefinieerd in artikel 1, lid 1 van de Wet toezicht accountantsorganisaties (Wta). Dit betreft de controle van de jaarrekening over 2024, ongeacht of de werkzaamheden gedurende het boekjaar zelf of later zijn verricht.

Specificatie overige lasten – honorarium accountant			
Specificatie honorarium		2024	2023
Onderzoek jaarrekening KPMG	€	172.909	0
Andere controleopdrachten KPMG	€	24.200	0
Aanvullende opdrachten fusie	€	44.891	0
Onderzoek jaarrekening Afier	€	0	50.448
Onderzoek jaarrekening PWC	€	0	149.792
Andere controleopdrachten PWC	€	0	35.085
Fiscale adviezen	€	0	0
Andere niet-controlediensten	€	0	0
	€	242.000	235.325

Figuur 90: Specificatie overige lasten – honorarium accountant

*2024 inclusief € 50.000 aanloopkosten

De uitgaven op deze post zijn € 1,0 miljoen hoger dan begroot. De administratie- en beheerslasten, evenals overige lasten, vallen € 0,4 miljoen hoger uit dan begroot. De kosten voor inventaris, apparatuur en leermiddelen liggen € 0,6 miljoen boven de begroting, mede door de indexatie van schoolboeken. Daarentegen liggen de overige lasten in lijn van de begroting.

Rubriek 5 Financiële baten en lasten

Schatkistbankieren 2024

In 2024 is DCTerra gestart met Schatkistbankieren. Dit systeem houdt in dat publieke middelen worden ondergebracht bij het Ministerie van Financiën volgens het principe van zero-balancing.

Concreet betekent dit dat het saldo op de ING- en ABN AMRO-rekeningen van DCTerra aan het einde van iedere dag automatisch wordt afgeroomd naar of aangevuld vanuit de rekening-courant bij de schatkist. Een belangrijk voordeel van schatkistbankieren is dat de rentepercentages doorgaans hoger liggen. De rentelasten zijn iets hoger dan begroot.

Daarnaast zijn in 2024 positieve rentebaten gerealiseerd (€ 0,7 miljoen), mede dankzij de rentepercentages bij schatkistbankieren. De rente op het deposito die was aangehouden tot en maart 2024 bedroeg 2,5%. Het rentepercentage op schatkistbankieren is in maart 2024 3,9% aflopend in december 2024 naar 2,9%.

16.3 A.1.8 WNT-verantwoording 2024

Stichting Drenthe College Terra

De WNT is van toepassing op Stichting Drenthe College Terra. Het voor Stichting Drenthe College toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2024 € 233.000 (bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse G, complexiteitspunten per criterium: totale baten: 9, aantal studenten: 4 en onderwijssoorten 5 met een totaal van 18).

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2024									
bedragen x € 1		A. Nimis		M. Riemersma		G.H. Daling		T. Vos	
Functiegegevens		Voorzitter CvB		Lid CvB		Lid CvB		Regiodirecteur	
Aanvang en einde functievervulling in 2024		01/01 t/m 31/12		01/01 t/m 31/12		01/01 t/m 31/12		01/01 t/m 30/09	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1		1		1		1	
Dienstbetrekking?		Ja		Ja		Ja		Ja	
Bezoldiging									
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		185943		185976		153297		112066	
Beloningen betaalbaar op termijn		23704		23704		23445		17584	
Subtotaal		209647		209680		176742		129650	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		233000		233000		233000		174910	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.		N.v.t		N.v.t.		N.v.t	
Bezoldiging		209647		209680		176742		129650	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	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.	
Gegevens 2023									
bedragen x € 1		A. Nimis		M. Riemersma		G.H. Daling		T. Vos	
Functiegegevens		Voorzitter CvB		Lid CvB		Regiodirecteur		Regiodirecteur	
Aanvang en einde functievervulling in 2023		01/01 t/m 31/12		01/01 t/m 31/12		01/01 t/m 31/10		01/01 t/m 31/10	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1		1		1		1	
Dienstbetrekking?		Ja		Ja		Ja		Ja	
Bezoldiging									
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		166143		166080		91363		91360	
Beloningen betaalbaar op termijn		22766		22822		15478		15478	
Subtotaal		188909		188902		106841		106838	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		202000		202000		157414		157414	
Bezoldiging		188909		188902		106841		106838	
Gegevens 2023									
bedragen x € 1						G.H. Daling		T. Vos	
Functiegegevens						CvB		CvB	
Aanvang en einde functievervulling in 2023						01/11 t/m 31/12		01/11 t/m 31/12	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)						0,73		0,73	
Dienstbetrekking?						Ja		Ja	
Bezoldiging									
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen						21012		21012	
Beloningen betaalbaar op termijn						2313		2313	
Subtotaal						23325		23325	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum						23058		23058	
Bezoldiging						23325		23325	

Figuur 91: WNT - Topfunctionarissen

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2024				
bedragen x € 1	D.A. de Waard	R.E. van Zuidam	J. Oversier	P.W. Geerdink
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging				
Bezoldiging	15.000	10.000	10.000	10.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	34.950	23.300	23.300	23.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	15.000	10.000	10.000	10.000
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2023				
bedragen x € 1	D.A. de Waard	R.E. van Zuidam	J. Oversier	P.W. Geerdink
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging				
Bezoldiging	10.000	7.500	7.500	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	30.300	20.200	20.200	20.200

Gegevens 2024			
bedragen x € 1	L. de Ruigh	P. Voogd	W. Beernink
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/09 t/m 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	10.000	10.000	3.333
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	23.300	23.300	7.767
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	10.000	10.000	3.333
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2023			
bedragen x € 1	L. de Ruigh	P. Voogd	
Functiegegevens	Lid	Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	
Bezoldiging			
Bezoldiging	7.500	7.500	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	20.200	20.200	

Figuur 92: Toezichthoudende topfunctionarissen

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	T. Vos
Functiegegevens	
Functie(s) bij beëindiging dienstverband	Regiodirecteur
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2024
Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband	
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	75000
Individueel toepasselijk maximum	75000
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	75000
Waarvan betaald in 2024	42272
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. N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

Figuur 93: Uitkeringen beëindiging dienstverband topfunctionarissen

16.4 Gebeurtenissen na balansdatum

DCTerra

Na balansdatum hebben zich geen ontwikkelingen voorgedaan die een impact hebben op de balans per 31 december 2024 danwel de winst- en verliesrekening over 2024.

16.5 Statutaire regeling inzake de winstbestemming

Ingevolge de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (artikel 2.5.3) wordt het resultaat van het verslagjaar verrekend met de reserve van DCTerra.

Artikel 2.5.3

1. Het bevoegd gezag stelt jaarlijks een jaarrekening vast over het afgelopen jaar.
2. In de jaarrekening legt het bevoegd gezag verantwoording af over het financiële beheer van de instelling voor zover het betreft de ingevolge deze wet uit 's Rijks kas ontvangen middelen. Uit de jaarrekening dient te blijken dat sprake is van een rechtmatige en doelmatige aanwending van de rijksbijdrage. Van niet doelmatige aanwending van de rijksbijdrage is in ieder geval sprake voor zover bedragen daaruit worden aangewend voor het op enigerlei wijze compenseren van de studenten of examendeelnemers voor les- en cursusgeld respectievelijk examengeld. Bij ministeriële regeling kunnen met het oog op de verantwoording van de rechtmatigheid en doelmatigheid van de aanwending van de rijksbijdrage nadere voorschriften worden gegeven voor de inrichting van de jaarrekening.
3. Het resultaat van het jaar waarop de jaarrekening betrekking heeft wordt verrekend met de algemene reserve van de instelling.

16.6 Gegevens over de rechtspersoon

Stichting Drenthe College Terra

Statutaire vestigingsplaats:

Anne de Vriesstraat 70

9402 NT Assen

Postbus 173

7800 AD Emmen

KvK nummer: 41020699

Telefoon: 088-1884444

Website: www.dcterra.nl

Bestuursnummer: 40872

Contactpersoon: P. Reitsma

Telefoon: 088-2061956

E-mail: p.reitsma01@dcterra.nl

Brinnummer: 25PW

Onafhankelijke accountant:

KPMG Accountants N.V.

Het Eeftink 6

7541 WH Enschede

Telefoon: 053-4832525

16.7 Vaststelling Jaarrekening

De jaarrekening is vastgesteld 18 juni 2025.

A. Nimis	Voorzitter College van Bestuur
----------	--------------------------------

M. Riemersma-Diephuis	Lid College van Bestuur
-----------------------	-------------------------

E. Daling	Lid College van Bestuur
-----------	-------------------------

De jaarrekening is goedgekeurd door de voltallige Raad van Toezicht 10 juni 2025.

L. de Ruigh	lid (waarnemend voorzitter)
-------------	-----------------------------

P. Geerdink	lid
-------------	-----

W. Beernink	lid
-------------	-----

J. Oversier	lid
-------------	-----

R.E. van Zuidam	lid
-----------------	-----

16.8 Overige gegevens

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het College van Bestuur en de Raad van Toezicht van Stichting Drenthe College Terra

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2024

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2024 van Stichting Drenthe College Terra (of hierna 'de onderwijsinstelling') te Gemeente Assen (hierna 'de jaarrekening') gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en samenstelling van het vermogen van Stichting Drenthe College Terra per 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:

- 1 de balans per 31 december 2024;
- 2 de staat van baten en lasten over 2024; en
- 3 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 Drenthe College Terra 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.

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 controle van de jaarrekening 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 de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

Het College van Bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 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 fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het College van Bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van 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 onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van de 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 fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het College van Bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het College van Bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede 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 in onze controleverklaring de aandacht te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een onderwijsinstelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij 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.

Enschede, 18 juni 2025

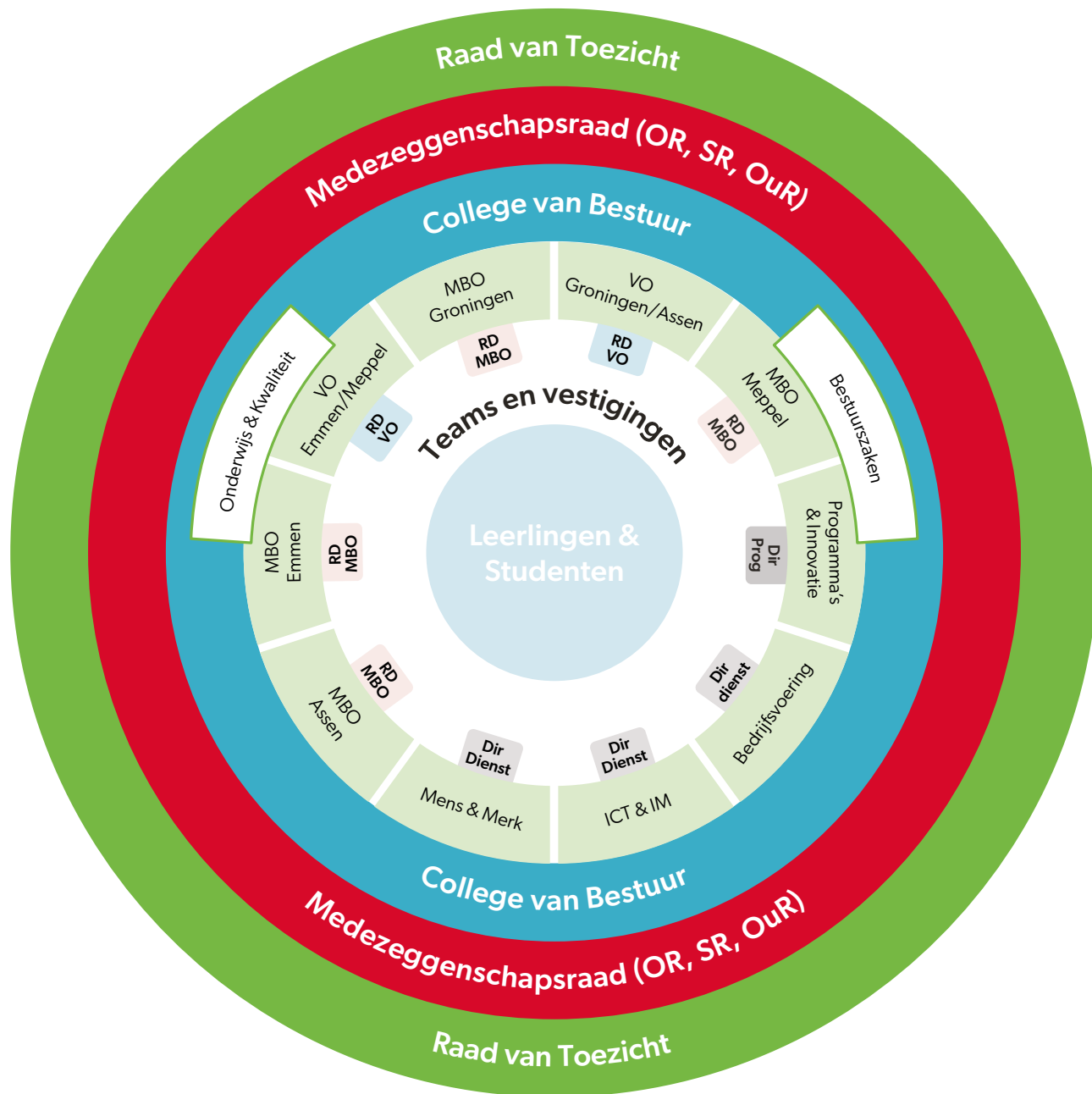
KPMG Accountants N.V.

E.M. Olthof RA

**Bij
la
gen**

BIJLAGE 1

Organogram



BIJLAGE 2

Kengetallen leerlingen Terra

Terra MBO 1-10-2024						
Niveau	Leerweg	Geslacht	MBO Emmen	MBO Groningen	MBO Meppel	Totaal
1	BBL	M	4	6	7	17
		V	1		1	2
		Subtotaal	5	6	8	19
	BOL	M	25	12		37
		V	12	12	4	28
		Subtotaal	37	24	4	65
	Subtotaal		42	30	12	84
2	BBL	M	27	54	33	114
		V	3	5	5	13
		Subtotaal	30	59	38	127
	BOL	M	23	50	19	92
		V	27	57	15	99
		Subtotaal	50	107	34	191
	Subtotaal		80	166	72	318
3	BBL	M	26	71	25	122
		V	6	11	12	29
		Subtotaal	32	82	37	151
	BOL	M	11	74	25	110
		V	28	75	22	125
		Subtotaal	39	149	47	235
	Subtotaal		71	231	84	386
4	BBL	M	26	28	27	81
		V	9	3	14	26
		Subtotaal	35	31	41	107
	BOL	M	67	140	61	268
		O		2		2
		V	103	348	100	551
		Subtotaal	170	490	161	821
	Subtotaal		205	521	202	928
<i>Totaal</i>			<i>398</i>	<i>948</i>	<i>370</i>	<i>1716</i>

Terra VO 1-10-2024										
School-soort	Geslacht	PRO Winsum	VO Assen	VO Eelde	VO Emmen	VO Meppel	VO Oldekerk	VO Winsum	VO Wolvega	Totaal
BB	M		55	49	86	59	33	86	24	392
	V		55	32	77	61	18	53	17	313
	Subtotaal		110	81	163	120	51	139	41	705
GL	M		158	88	123	63	36	67	90	625
	V		173	82	133	71	28	53	88	628
	Subtotaal		331	170	256	134	64	120	178	1253
hGL	M		34	50	68	39		49	32	272
	V		51	39	109	27		45	29	300
	Subtotaal		85	89	177	66		94	61	572
KB	M		81	74	113	104	35	75	26	508
	O								1	1
	V		89	68	115	106	37	69	33	517
	Subtotaal		170	142	228	210	72	144	60	1026
OB	M						109			109
	V						77			77
	Subtotaal						186			186
PR	M	91								91
	V	54								54
	Subtotaal	145								145
Totaal		145	696	482	824	530	373	497	340	3887

Toelichting:

Schoolsoort OB staat voor Onderbouw. De locatie Oldekerk heeft de onderbouw in 1 schoolsoort ondergebracht.

BIJLAGE 3

Kengetallen studenten Drenthe College

Niveau			
	01-okt-22	01-okt-23	01-okt-24
1	206	233	273
2	1.242	1.264	1.244
3	2.069	2.022	1.949
4	3.945	3.955	3.898
<i>Totaal</i>	<i>7.462</i>	<i>7.474</i>	<i>7.364</i>

Leerweg			
	01-okt-22	01-okt-23	01-okt-24
BBL	2.515	2.551	2.376
BOL	4.947	4.923	4.988
<i>Totaal</i>	<i>7.462</i>	<i>7.474</i>	<i>7.364</i>

Geslacht			
	01-okt-22	01-okt-23	01-okt-24
Man	3.605	3.693	3.686
Vrouw	3.854	3.778	3.678
Onbekend	3	3	
<i>Totaal</i>	<i>7.462</i>	<i>7.474</i>	<i>7.364</i>

Regio			
	01-okt-22	01-okt-23	01-okt-24
Assen	2.528	2.708	2.789
Emmen	3.994	3.828	3.669
Meppel	940	938	906
<i>Totaal</i>	<i>7.462</i>	<i>7.474</i>	<i>7.364</i>

	01-okt-22	01-okt-23	01-okt-24
Inburgering	243	155	173
VAVO	201	283	232

BIJLAGE 4

Kengetallen medewerkers Drenthe College

Aantal fte's naar geslacht en voltijd/deeltijd (Bron: Afas 14-1-2025)						
	2024			2023		
Categorie	Vrouw	Man	Eindtotaal	Vrouw	Man	Eindtotaal
Deeltijd	380,1	145	525	394,9	143	538
Voltijd	57,1	139,8	197	58,3	146,5	205
Eindtotaal	437,2	284,8	722	453,2	289,5	743
Aandeel voltijd	13%	49%	27%	13%	51%	28%
Aandeel deeltijd	87%	51%	73%	87%	49%	72%

Aantal fte's in functie docent LB en LC (Bron: Afas 14-1-2025)						
	2024			2023		
Functie	Aanstelling DC	Flex	Eindtotaal	Aanstelling DC	Flex	Eindtotaal
Docent LB	236,9	12,6	249,5	256,9	7,7	264,6
Docent LC	146,9	3,7	150,6	134,7	2,3	137
Eindtotaal	383,8	16,3	400,1	391,6	10	401,6

Aantal fte's vast/tijdelijk/inleen (Bron: Power BI 14-1-2025)		
	2024	2023
Vaste aanstellingen	543	549
Tijdelijke aanstellingen	154	172
Inleen	25	22
Totaal	722	743

Doorstroom (Bron: Afas 14-1-2025)	
Doorstroom in 2024	4 instructeurs bevorderd van schaal 7 naar schaal 8 1 instructeur is bevorderd naar de functie van docent, schaal LB 11 OBP medewerkers zijn bevorderd naar een hogere schaal 1 medewerker is overgestapt van OP naar OBP
Doorstroom LB - LC in 2024	29 docenten zijn bevorderd van schaal LB naar schaal LC

Instroom en uitstroom (Bron: Power BI 14-1-2025)	
Instroom 2024	173, waarvan 107 OP en 66 OBP
Uitstroom 2024	223, waarvan 125 OP en 82 OBP

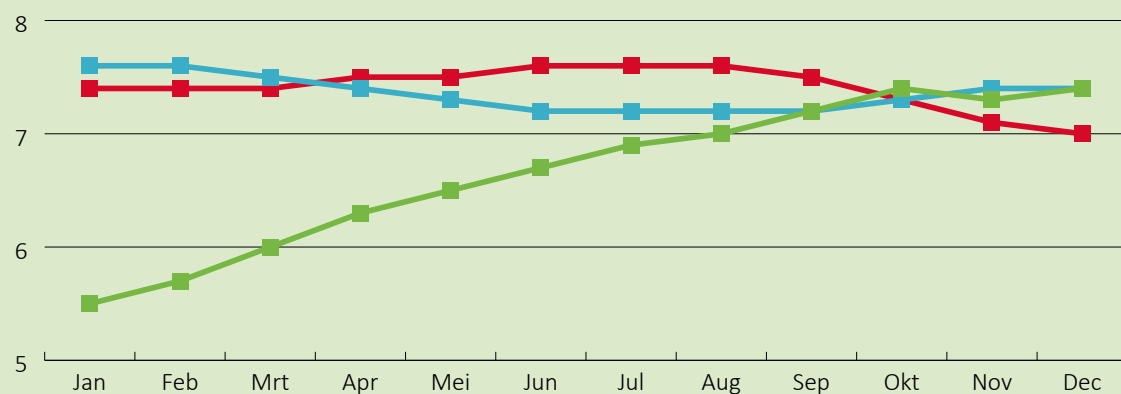
Inzet participatiebanen		
	2024	2023
Fte op basis van 36,86 uur	9,14	8,64

Aantal medewerkers per leeftijdscategorie									(Bron: Afas 14-1-2025)
	2024			2023			2021		
Categorie	Vrouw	Man	Eindtotaal	Vrouw	Man	Eindtotaal	Vrouw	Man	Eindtotaal
<20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-30	43	30	73	48	31	79	55	23	78
30-40	129	50	179	122	49	171	107	45	152
40-50	141	77	218	135	74	209	123	59	182
50-60	175	95	270	179	100	279	182	104	286
60-65	80	63	143	90	69	159	88	72	160
65 en ouder	23	23	46	25	19	44	14	11	25
Eindtotaal	591	338	929	599	342	941	569	314	883

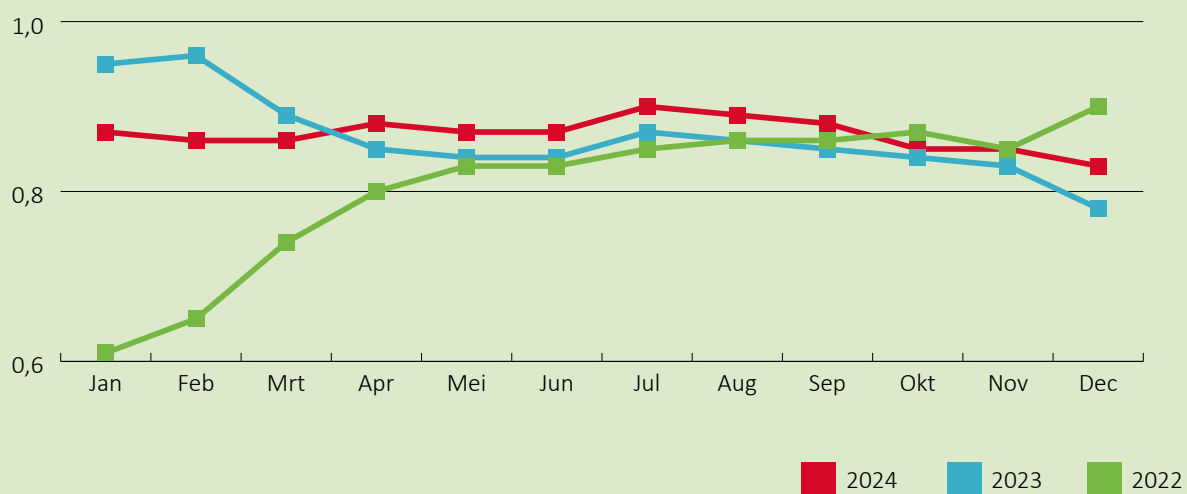
Deelname seniorenregeling				Bron: Power BI 14-1-2025
	2024	2023	2022	
Aantal deelnemers seniorenregeling	112,3	101,6	110,5	
Gemiddeld aantal fte op jaarbasis deelname Seniorenregeling	11,0	12,7	13,8	
Aantal fte's deelname Seniorenregeling december	10,9	11,2	13,0	

Wet inzake evenredige vertegenwoordiging leidinggevende functies							(Bron: Power BI 14-1-2025)
	2024		2023		2022		
Verhouding vrouw/man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	
Centraal managementteam	35%	65%	31%	69%	35%	65%	
Leidinggevendenden werkvloer	68%	32%	67%	33%	62%	38%	
Totaal leidinggevende functies	60%	40%	64%	36%	56%	44%	
Verhouding vrouw/man DC alle functies	61%	39%	65%	35%	64%	36%	

Netto voortschrijdend verzuimpercentage (verzuim tot 1 jaar)



Voortschrijdende verzuimfrequentie



BIJLAGE 5

Kengetallen medewerkers Terra

Aantal fte's naar geslacht en voltijd/deeltijd 2024 (eigen personeel, uitzend, detachering en zzp)			
	Vrouw	Man	Eindtotaal
Deeltijd	268	124	392
Voltijd	58	157	215
Eindtotaal	326	281	607
Aandeel voltijd	18%	56%	35%
Aandeel deeltijd	82%	44%	65%

Aantal fte's vast/tijdelijk/inleen 2024	
Vaste aanstellingen	471
Tijdelijke aanstellingen	122
Inleen	14
Totaal	607

Aantal fte per leeftijdscategorie 2024			
Categorie	Vrouw	Man	Eindtotaal
<20	0	0	0
20-29	40	21	61
30-39	79	55	134
40-49	92	69	161
50-59	82	69	151
60-64	26	50	76
65 en ouder	7	17	24
Eindtotaal	326	281	607

Verhouding vrouw/man 2024		
	vrouw	man
FTE DIR	10	17
% DIR	37%	63%

Deelname seniorenregeling 2024	
Aantal deelnemers seniorenregeling	88
Aantal fte's deelname Seniorenregeling december	11,9

BIJLAGE 6

Jaarverslag Ombudsman DCTerra

1. Woord vooraf

Voor u ligt het jaarverslag van de ombudsman van DCTerra voor het jaar 2024. Het jaarverslag geeft een beeld van de meldingen aan de ombudsman, de aard van de klachten en de frequentie van de meldingen.

Er is een stijging van het aantal meldingen bij de ombudsman ten opzichte van het jaar 2023.

2024 was een bijzonder jaar voor het DCTerra. In 2024 zijn Drenthe College en Terra samengegaan in DCTerra. De groep medewerkers en studenten die een beroep op de ombudsman is hiermee vergroot.

Graag spreek ik hierbij mijn dank uit aan de melders die het vertrouwen hadden om zich tot mij te richten. En daarnaast ook mijn dank aan het College van Bestuur, de Ondernemingsraad en de Centrale Studentenraad en vele andere betrokkenen voor het uitdragen van de toegevoegde waarde die de functie van ombudsman voor de organisatie kan hebben.

Joke Genée, Ombudsman DCTerra
Februari 2025

1.1 De ombudsman

Aan de functie van ombudsman ligt de Regeling Ombudsman DCTerra ten grondslag waarin de taken en bevoegdheden van de ombudsman zijn opgenomen.

De ombudsman van DCTerra is er voor studenten en medewerkers. Zij kunnen de ombudsman benaderen bij gedragingen die DCTerra kunnen worden toegerekend. 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. Als bemiddelaar begeleidt de ombudsman de betrokkenen om zelf hun conflict op te lossen.

Ook doet een ombudsman onderzoek. 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 DCTerra is volledig onafhankelijk en niet aan enig gezag ondergeschikt.

De vindbaarheid van de ombudsman is voor melders essentieel. Op de website van DCTerra zijn op de pagina Klachten de gegevens over de ombudsman terug te vinden. Er wordt vermeld waarmee en hoe je contact kan opnemen met de ombudsman.

Aangezien het veelal vertrouwelijk werk van de ombudsman grotendeels onzichtbaar blijft voor de organisatie is het opstellen van een jaarverslag een van de taken van de ombudsman.

1.2 DCTerra

Per 1 januari 2024 zijn de besturen van Drenthe College en Terra samengegaan, en vallen alle medewerkers onder één werkgever, DCTerra.

DCTerra staat voor een bereikbaar en kwalitatief aanbod van voorbereidend en beroepsonderwijs voor huidige en toekomstige jongeren in de regio. Naast DCTerra, blijven de werknamen Terra en Drenthe College bestaan.

Het nieuwe College van Bestuur bestaat uit: Erna Daling, Mare Riemersma - Diephuis, Arwin Nimis (Voorzitter).

2024 is een bijzonder jaar waarin de instellingsfusie wordt vormgegeven. Per 1 augustus 2024 is de instellingsfusie gerealiseerd.

Medewerkers en studenten van DCTerra kunnen een beroep doen op de ombudsman.

2. Meldingen

2.1 Frequentie meldingen

In 2024 heeft de ombudsman 29 meldingen ontvangen van studenten en medewerkers. Dit is een stijging ten opzichte van 2023, in 2023 heeft de ombudsman 24 meldingen ontvangen.

De meldingen komen bij de ombudsman binnen via telefoon (9), WhatsApp (1) of e-mail (19). Naar aanleiding hiervan neemt de ombudsman contact op met de melders voor het maken van een afspraak. De meeste gesprekken die hieruit volgen met de ombudsman en de melder vinden telefonisch of online plaats. Ook worden gesprekken naar behoefte gevoerd op een nader te bepalen neutrale locatie door betrokkenen.

Hieronder volgt een overzicht van het aantal meldingen. Dit is onderverdeeld in meldingen van studenten (of een ouder van een student), medewerkers en derden.

Het aantal meldingen door studenten en ouders van student ligt hoger dan het aantal meldingen van medewerkers, vorig jaar was dit beeld omgekeerd.

Gender melders

Voor zover bekend, blijkt dat 38% van de meldingen door mannen wordt gedaan en 62% van de melders door vrouwen (er zijn geen meldingen bekend van non-binaire personen).

2.2 Aard van de meldingen¹

De inhoud van de onderwerpen waarmee een melder zich kan richten tot de ombudsman zijn zeer breed. De aard van de meldingen varieert.

Hieronder volgt een opsomming per aard van de meldingen. Sommige meldingen hebben meerder onderwerpen in zich, de ombudsman heeft er voor gekozen in onderstaande tabel het hoofdonderwerp van de melding te vermelden.

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

2.3 Herkomst meldingen

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

3. Oplossingen

Meestal is één gesprek met de ombudsman voldoende. Vaak wordt er besproken wat een goede vervolgstap zou zijn voor de melder om tot een gewenste oplossing te komen. Meestal neemt de melder hier zelf het initiatief toe. In een aantal gevallen heeft de ombudsman een bemiddelende rol gespeeld, dit betekende in praktijk vaak het ophalen van informatie en het

Aantal meldingen studenten	
Student	9
Ouder student	12
Totaal	21
Aantal meldingen medewerkers	
Medewerker	6
Totaal	6
Aantal meldingen derden	
Stagebedrijf	2
Totaal	2

Onderwerp	Aantal meldingen 2024	Aantal meldingen 2023
Bejegening	3	5
Communicatie	1	1
Inschrijving	4	0
Uitschrijving	1	0
Kwaliteit onderwijs	6	4
Schorsing	2	0
Examen	1	0
Diploma	2	1
HR/arbeidsvoorwaarden	2	0
Stage	3	4
Functioneren	2	2
Lesgeld	0	2
Overig	2	5

Vakgebied	Aantal meldingen
Bouw, Afbouw & Wonen	0
Entree	4
Handel & Ondernemen	2
Horeca & Facilitair	1
IT & Software Developer	0
Metaal-, Elektro- & Installatietechniek	0
Mobiliteit, Transport & Logistiek	0
Office, Economie, Media & Communicatie	0
Sport, Leefstijl & Veiligheid	6
VAVO Sprinthavo/Sprint vwo	3
Zorg & Welzijn	10
Overig	3

opnieuw initiëren van gezamenlijk contact tussen betrokkenen waarna zij samen weer verder konden.

Bij complexe meldingen zijn meerdere gesprekken nodig geweest. Een aantal maal is de ombudsman aanwezig geweest bij gesprekken tussen school en student/medewerker in een bemiddelende rol.

Ook is de ombudsman een aantal malen benaderd om mee te denken om te sparren over een onderliggende lastige kwestie, waarmee de melder daarna weer zelf verder kon. In een aantal gevallen had de melder voldoende aan een luisterend oor. Eenmaal heeft de ombudsman een signaal afgegeven aan de organisatie.

In een aantal gevallen wilde een melder een formele klacht in te dienen. Waarbij de ombudsman gewezen heeft op de te volgen procedures hierin.

In een enkel geval was het lastig om met een melder contact te krijgen en/of te houden.

Van de bevoegdheid tot het doen van onderzoek door de ombudsman is dit jaar geen gebruik gemaakt.

4. Professionalisering

De ombudsman DCTerra is lid van de Vereniging Ombudsmannen Hoger Onderwijs (VOHO). In de VOHO verenigen alle ombudsfunctionarissen van MBO, HBO, WO en UMC's. De doelstelling van de VOHO is gericht op het bevorderen van deskundigheid en het bevorderen van onderlinge contacten tussen ombudsmannen in het hoger onderwijs.

De ombudsman is tevens MfN-registermediator waarvoor in een 3-jaarlijkse periode aan bepaalde kwaliteitseisen moet worden voldaan (en is voldaan). De permanente educatie op het gebied van conflicthantering en het arbeidsrecht is ook relevant en bruikbaar voor de ombudsfunctie

5. Terugkijkend

Het aantal meldingen (29) bij de ombudsman is gestegen in vergelijking tot vorig jaar (24). De meeste meldingen komen van studenten/ouders, 21% van de meldingen betrof meldingen van medewerkers.

Het aantal meldingen geeft niet aan dat er verder niets speelt binnen de organisatie. De ervaring is dat de meeste melders een hoge drempel ervaren om een melding te doen. De angst voor repercussies vanuit de organisatie en de kwetsbare positie waarin men zich bevindt speelt hierbij een grote rol. Het gegeven dat de gesprekken met de ombudsman vertrouwelijk zijn vergroot de toegankelijkheid.

Er is geen algemene lijn te trekken uit de meldingen, zij waren divers van aard en bij diverse opleidingsonderdelen. Wel viel bij een aantal meldingen op dat bij het inschrijven voor een nieuwe opleiding (bij verschillende opleidingen), bij een afwijzing melders zich onheus bejegend voelden.

De meldingen die de kwaliteit van onderwijs betroffen, gingen over zaken van organisatorische aard maar in een aantal gevallen ook over de inhoudelijke kwaliteit van de opleiding.

Het is ook voorgekomen dat meldingen op diverse plaatsen binnen de organisatie terecht kwamen, die individueel worden opgepakt. Het kan dan voorkomen dat niet duidelijk is dat er mogelijk in bepaalde situaties structureel meer aan de hand is. De vertrouwelijkheid die geldt naar de melders kan hierbij in de weg staan. Bij een aantal meldingen hebben melders aangegeven een klacht te gaan indienen. Dit is een stijging ten aanzien van vorig jaar.

Bij de meeste meldingen bleek, dat een gebrekkig ervaren communicatie of het krijgen van onvoldoende informatie maakten dat melders een beroep deden op de ombudsman. Bij het open en helder communiceren, en soms daarbij kwetsbaar opstellen, werd vaak tot een passende oplossing gekomen.

Ook heeft de ombudsman vragen gekregen over de vindbaarheid van de rol van ombudsman binnen de organisatie. Belangrijk blijft om de zichtbaarheid en de toegevoegde waarde van de functie aandacht te geven. Ook voor de nieuwe medewerkers en studenten, als gevolg van het samengaan met Terra, zijn hier nog stappen te gaan.

Vanuit de kant van de melders is ervaren dat in het grootste deel van de gevallen zij het nuttig vinden om in vertrouwelijkheid met iemand van buiten de organisatie hun melding te kunnen bespreken.

6. Contactgegevens

Ombudsman: Joke Genée

Telefoon: 06 51 59 38 40

(op werkdagen tussen 10.00 uur en 15.00 uur)

WhatsApp: 06 51 59 38 40

E-mail: ombudsman@drenthecollege.nl of
joke@geneemediation.nl

BIJLAGE 7

Jaarverslag Ongewenste omgangsvormen & Integriteit



Voorwoord

In de afgelopen jaren zijn wij door de media met grote regelmaat geconfronteerd met onthullingen over grensoverschrijdend gedrag; voorbeelden hiervan zijn onder andere de situaties bij The Voice of Holland, maar ook bij WNL, Ongehoord Nederland, de Radboud Universiteit en in de Tweede Kamer. De maatschappelijke beroering was zo groot, dat er vanuit de overheid een Regeringscommissaris Seksueel Grensoverschrijdend gedrag en Seksueel geweld werd aangesteld. Tal van onderzoeken werden uitgevoerd, soms met ontluisterende uitkomsten.

In de afgelopen periode kunnen we voorzichtig constateren dat het stof wat begint neer te dalen. Dit betekent natuurlijk niet dat we teruggaan naar de orde van de dag, want het thema 'sociale veiligheid' is natuurlijk veel meer dan alleen een hype. Maar dit is wel een moment om te reflecteren wat deze aandacht ons heeft gebracht.

Om te beginnen is dat erkenning. Mensen met nare ervaringen, soms van jaren terug, durfden hier eindelijk over te praten in de wetenschap dat de tijd daarvoor rijp was, en dat hun verhaal nu serieus zou worden genomen. Wij, als vertrouwenspersonen, waren soms degenen aan wie men dergelijke verhalen voor het eerst vertelden. Of laten we het zo zeggen, dat men voor het eerst het gevoel kreeg, dát er echt naar hen werd geluisterd. En dit leverde mooie en indringende gesprekken op.

Maar wat we ook zien, is 'verharding'. Niet alleen in de wereld van vertrouwenspersonen, maar in de hele maatschappij: we pikken minder van elkaar, en zijn minder bereid de dialoog aan te gaan wanneer ons iets dwars zit. In het werk van vertrouwenspersonen is dat onder andere zichtbaar in de opstelling van sommige melders. Men meldt gevallen van ongewenst gedrag wel, en de weg naar de vertrouwenspersoon wordt eerder bewandeld, hetgeen een pluspunt is. Immers hoe eerder in contact met een vertrouwenspersoon, hoe hoger de kans dat een situatie wordt

gede-escaleerd. Echter zien wij bij sommige melders ook een andere kant; men meldt situaties bij een vertrouwenspersoon, maar willen vervolgens op geen enkele wijze deel uitmaken van de oplossing. Zo wil men geen gesprek voeren met de veroorzaker, sterker nog, deze mag ook lang niet altijd weten wie de melder is. Melders wijzen dan vervolgens op de verantwoordelijkheid van de organisatie. Die moet voor een oplossing zorgen. Niet geheel onbegrijpelijk of geheel onterecht, want deze verantwoordelijkheid is in de afgelopen jaren bij tal van casussen publiekelijk benadrukt. En op grond van de Arbeidsomstandighedenwet is de werkgever ook primair verantwoordelijk voor het creëren van een veilig werkomgeving. Echter soms menen melders, dat er voor het door hen ervaren problematische gedrag slechts één oplossing is: ontslag van de veroorzaker. En die vlieger gaat lang niet altijd op, dit omdat de werkgever ook een zorgplicht heeft richting de beschuldigde medewerker en in dergelijke casuïstiek zorgvuldigheid dient te betrachten, w.o. het basisprincipe van hoor en wederhoor. Voorts zal wanneer dan blijkt, dat er inderdaad sprake is geweest van ongewenst gedrag, juridisch bekeken moeten worden welke maatregel passend is en ook proportioneel is, in relatie tot de aard en de ernst van het ongewenst gedrag, waarbij e.e.a. ook weer afhangt van eventuele eerdere maatregelen of aantekeningen richting deze medewerker.

Ten tweede zien vertrouwenspersonen, dat ook werkgevers hun verantwoordelijkheid ten aanzien van een sociaal veilige werkplek meer dan vroeger realiseren. In die zin ook, dat men zich er van bewust is dat het niet optreden tegen ongewenst gedrag grote consequenties kan hebben. In juridische zin, maar bijvoorbeeld ook op het punt van imago. En dat is natuurlijk een goede ontwikkeling. Wel maakt het dat werkgevers soms bij situaties van ongewenste omgangsvormen geneigd zijn meteen te kiezen voor een stap die nogal hoog op de escalatieladder staat, te weten een feitenonderzoek. De mogelijkheid van bijvoorbeeld bemiddeling, of een goed gesprek om de lucht te klaren, heeft aan populariteit ingeboet. Daarnaast zien wij dat leidinggevenden lang niet altijd weten, hoe zelf vanuit hun leiderschapsrol passend te interveniëren of weerstand voelen in dezen een noodzakelijk corrigerend gesprek te voeren. Terwijl deze interventies in veel gevallen effectief kunnen zijn en in de organisatie aanmerkelijk minder dynamiek te weeg zullen brengen.

De keuze voor onderzoek is dus snel gemaakt, maar tegelijkertijd is de kritiek op de bureaus die dergelijke onderzoeken uitvoeren groot. Deskundigen, waaronder hoogleraren, hebben herhaaldelijk de noodklok geluid over de kwaliteit van dergelijke onderzoeken, en de schade die onzorgvuldig onderzoek kan veroorzaken. Schade aan mensen. Aan beschuldigden, én uiteindelijk ook aan klagers.

Veel zaken lenen zich niet voor een feitenonderzoek. Het gebeurde is niet bijzonder ernstig, of de meldingen of klachten zijn zo subjectief geformuleerd dat er eigenlijk geen feiten te onderzoeken zijn. Er worden kwalificaties geuit, maar concrete te onderzoeken feitelijke voorbeelden ontbreken.

De vertrouwenspersoon kan hier, vaak achter de schermen, een belangrijke rol spelen. Ten eerste door het geschetste sentiment onder melders serieus te nemen. Bijvoorbeeld door met hen te verkennen wat zij nodig hebben om wél het goede gesprek aan te gaan, of open te staan voor bemiddeling. Als dergelijke trajecten met oprechte aandacht en respect worden begeleid, liggen er vaak oplossingen in het verschiet waarmee iedereen verder kan. Het aantal voorbeelden daarvan binnen ons bureau is groot. Daarnaast doet de vertrouwenspersoon aan verwachtingsmanagement. Een hand op het been kan absoluut worden ervaren als een ernstige inbreuk op de persoonlijke integriteit. Dat valt beslist serieus te nemen. Maar is het ook ontslagwaardig? Herhaaldelijk hebben we gezien dat de uitkomst van een feitenonderzoek als zeer teleurstellend werd ervaren door klagers, wanneer bleek dat het niet leidde tot deze ultieme uitkomst.

En tenslotte kan de vertrouwenspersoon, die de voor- en nadelen van feitenonderzoek maar ook van de meer informele oplossingen kent, de werkgever adviseren over de juiste route in de op dat moment voorliggende casus. Wij zien dat in toenemende mate van deze adviesfunctie gebruik wordt gemaakt, hetgeen wij alleen maar kunnen toejuichen.

De Vertrouwenspersoon B.V.
Jeanette Jager en Freck Walther, directie

Inleiding

De werkzaamheden van de externe vertrouwenspersonen omvatten een tweetal aandachtsgebieden. Enerzijds vloeien de werkzaamheden voort uit het klachtrecht voor (ouders van) leerlingen en personeelsleden, als geregeld in de z.g. 'kwaliteitswet' van 1998 en nader uitgewerkt in de 'Klachtenregeling' van Terra. Het betreft de opvang en ondersteuning van melders en klagers, bij 'klachten over gedragingen en beslissingen dan wel het nalaten van gedragingen en het niet nemen van beslissingen van de aangeklaagde'. In de praktijk gaat het hier om meldingen en klachten van

onderwijskundige of school organisatorische aard, dan wel met betrekking tot ongewenste omgangsvormen. Zowel ouders als medewerkers vallen binnen het bereik van de genoemde regeling.

Anderzijds zijn de externe vertrouwenspersonen benaderbaar bij meldingen van onregelmatigheden dan wel misstanden, ingevolge de vigerende 'Regeling Melden vermoeden van Misstanden'. Met deze regeling wordt voorzien in een vertrouwelijke en daarmee veilige meldprocedure voor hen die een vermoeden van een misstand aan de orde willen stellen. Dit type melder wordt vaak, zij het strikt genomen foutief, aangeduid met het woord 'klokkenluider'.

Het jaarverslag wordt zodanig opgesteld dat niet herleidbaar is wie een melding heeft gedaan of heeft geklaagd. Concrete omschrijvingen van casuïstiek zijn dan ook niet in dit verslag opgenomen. In het jaarverslag komen de volgende onderwerpen aan bod:

- » De gegevens van de externe vertrouwenspersonen;
- » De taken van de externe vertrouwenspersonen;
- » De werkzaamheden van de externe vertrouwenspersonen;
- » Een overzicht van het aantal meldingen en klachten in het afgelopen jaar;
- » Het soort meldingen en klachten;
- » Analyse van de meldingen en klachten;
- » Overige werkzaamheden van de externe vertrouwenspersonen (bijvoorbeeld ontwikkeling beleid, voorlichtingsactiviteiten);
- » Conclusies en aanbevelingen.

De gegevens van de externe vertrouwenspersonen

De samenwerking tussen Terra en De Vertrouwenspersoon is 1 november 2019 van start gegaan. Voor Terra staan sindsdien voor de medewerkers van de organisatie de onderstaande vaste externe vertrouwenspersonen ter beschikking:

Jeroen Zweerts
zweerts@devertrouwenspersoon.nl
088-1119910

Renée Hageman*
E: hageman@devertrouwenspersoon.nl
T: 088-1119900

De externe vertrouwenspersonen kunnen elkaar onderling vervangen in geval van bijvoorbeeld afwezigheid of ziekte. Daarnaast zijn de medewerkers er vrij in, de persoon te kiezen die hen het meest aanspreekt. Dit kan eventueel drempelverlagend zijn. De externe vertrouwenspersonen zijn beiden verbonden aan bureau De Vertrouwenspersoon, en kunnen indien nodig terugvallen op een deskundig netwerk (juristen, psychologen, MfN-registermediators,

Overzicht aantal meldingen c.q. klachten				
Aard van de klachten:	2024 Melding	2024 off. klacht	lopend	afgehandeld
Seksuele intimidatie				
Psychische intimidatie	3			3
Racisme/Discriminatie				
Agressie en geweld				
Pesten	2		1	1
Communicatie & bejegening	6			6
Anders, w.o. arbeidsconflict, taakinhoudelijk conflict, adviesvraag	8		1	7
Totaal:	19	0	2	17

Periode 1 Januari 2024 tot en met 31 december 2024

pedagogen). Bureau De Vertrouwenspersoon kent een specialisme op het terrein van schoolveiligheid en is dagelijks actief in dat werkveld.

Beide vertrouwenspersonen zijn voor de medewerkers van Terra beschikbaar voor opvang en begeleiding van kwesties op het gebied van ongewenste omgangsvormen als voor integriteitsaangelegenheden. Voor leerlingen en ouders is een andere externe vertrouwenspersoon aangetrokken.

De werkzaamheden van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen

De vier hoofdtaken van de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen zijn opvang, preventie, signaleren en adviseren. Met ongewenste omgangsvormen wordt bedoeld; elke handeling, gedraging of feitelijkheid (fysiek, psychisch, verbaal) die een ander kwetst of waarvan redelijkerwijs vermoed kan worden dat die iemand kwetst. Onder ongewenste omgangsvormen wordt strikt genomen verstaan: seksuele intimidatie, pesten, agressie en geweld, intimidatie en discriminatie. Maar het precies afbakenen van ongewenste omgangsvormen is niet mogelijk. Zo vallen bijvoorbeeld ook digitale vormen van wangedrag of bejegening onder ongewenste omgangsvormen. Er bestaan ook meldingen die feitelijk betrekking hebben op intimiderend gedrag, hetgeen op grond van jurisprudentie als uitingsvorm van agressie en geweld dient te worden beschouwd. In de praktijk valt te constateren dat meldingen en klachten vaak gaan over de manier en wijze van communiceren, of het gebrek daaraan.

Opvang en begeleiding

Opvang is gericht op situaties waarin er sprake is van ongewenste omgangsvormen. Degene die hiervan het slachtoffer is kan contact opnemen met de externe vertrouwenspersoon. Deze zal, indien de aard en de ernst van de situatie dit redelijkerwijs toelaat, trachten

om samen met melder via de informele weg tot een goede oplossing te komen. In ernstigere gevallen of wanneer de informele weg niet heeft geleid tot een oplossing kan de externe vertrouwenspersoon de melder begeleiden in een formele klachtenprocedure en/of bij het doen van aangifte bij de politie. Ook heeft de externe vertrouwenspersoon een verwijzfunctie als er verdere hulp(verlening) is gewenst.

Preventie

Bij de uitoefening van de preventieve taak geeft de externe vertrouwenspersoon voorlichting over de begrippen gewenste en ongewenste omgangsvormen en geeft handvatten met betrekking tot preventieactiviteiten.

Signaleren en Adviseren

De vertrouwenspersoon signaleert knelpunten ten aanzien van sociale veiligheid binnen de organisatie en adviseert de opdrachtgever over het te voeren beleid tegen ongewenste omgangsvormen en over de wijze dit beleid te implementeren.

Analyse melding(en) bij externe vertrouwenspersoon 2024

In totaal zijn er 19 meldingen gedaan. Drie vielen onder de categorie psychische intimidatie, waarvan één melding een ervaren intimidatie door een leidinggevende was en twee door melders als psychisch intimiderend gedrag van leidinggevend (onveilige werkcultuur) op een locatie is omschreven. Deze drie meldingen zijn met de vertrouwenspersoon besproken, de melders voelden zich empowered om het gesprek hier zelf met hun leidinggevende over aan te gaan.

Twee meldingen hebben betrekking op pestgedrag door één of meerdere collega's. Beide melders zijn hierover in gesprek gegaan met de leidinggevende waarbij ook de vertrouwenspersoon en in één geval ook HR betrokken was.

Meerjarenoverzicht						
	2020 Melding	2021 Melding	2022 Melding	2023 Melding	2024 Melding	2024 Off. Klacht
Aard van de klachten:						
Seksuele intimidatie			1	1		
Psychische intimidatie	2	1		1	3	
Racisme/Discriminatie						
Agressie en geweld		1				
Pesten					2	
Communicatie & bejegening	1	4	7	11	6	
Anders, w.o. arbeidsconflict, taakhoudelijk conflict, adviesvraag	4	1	9	8	8	
Totaal:	7	7	17	21	19	0

Zes meldingen hebben te maken met communicatie & bejegening waarvan vijf in de relatie met de leidinggevende en één met een collega. Ook hierbij was een luisterend oor en advies van de vertrouwenspersoon voor melders voldoende om verder te kunnen. In de meeste gevallen was één gesprek voldoende en soms waren meerdere gesprekken nodig om de melder te empoweren.

Tot slot vallen acht meldingen onder de categorie anders. Hieronder vallen drie adviesaanvragen. Twee van leidinggevend en één van een interne vertrouwenspersoon. De andere vier hadden te maken met een sollicitatieprocedure die volgens melders niet volgens de regels was verlopen, waardoor een gevoel van onveiligheid en vriendjespolitiek was ontstaan. Hierbij zijn “de beklagden” door andere (niet aangesloten) externe vertrouwenspersonen bijgestaan. Deze situatie is verder intern opgepakt. De laatste melding van deze categorie betrof een arbeidsconflict waarbij de vertrouwenspersoon de medewerker heeft bijgestaan in een gesprek met leidinggevende en HR. Deze medewerker is uit dienst gegaan.

De werkzaamheden van de externe vertrouwenspersonen Integriteit

De vertrouwenspersoon integriteit verstrekt informatie en advies aan werknemers die overwegen een melding van een vermoeden van een misstand te doen en begeleidt hen desgewenst bij het doen van een dergelijke melding. Bij het vermoeden van een misstand valt te denken aan financiële schendingen (diefstal, fraude, afpersing e.d.), misbruik van positie en belangenverstrengelingen, lekken van informatie, misbruik van bevoegdheden (bijvoorbeeld oneigenlijke bevoordeling van werknemers, vrienden, familie), overtreding van de bedrijfsregels of misdraging in de privésfeer, dusdanig dat dit de organisatie ernstige schade berokkent

dan wel een bedreiging vormt voor de veiligheid van personen, het leefmilieu of de maatschappij.

De vertrouwenspersoon integriteit vervult deze taak binnen de kaders van de Wet Huis voor Klokkenluiders (sinds februari 2023 aangepast in de Wet Bescherming Klokkenluiders) en de binnen de organisatie vigerende reglementen. In het werk van de vertrouwenspersoon integriteit zijn drie hoofdtaken te onderscheiden.

Begeleiding en bescherming

De kerntaak van de externe vertrouwenspersoon integriteit bestaat uit het begeleiden van medewerkers die een misstand (zoals gedefinieerd in de vigerende regeling) wensen te melden.

De vertrouwenspersoon kan in die gevallen als adviseur van de melder optreden. Wanneer een medewerker de melding evenwel niet openlijk kan of wil doen, bestaat tevens de mogelijkheid dat de melding via de vertrouwenspersoon wordt doorgeleid naar degene die voor de afhandeling afhankelijk is. In de vigerende regeling wordt die mogelijkheid expliciet als optioneel traject benoemd. In die gevallen treedt de vertrouwenspersoon desgewenst op als woordvoerder en postadres van de melder, van wie de identiteit niet bij de organisatie bekend wordt gemaakt.

In alle gevallen houdt de vertrouwenspersoon oog op de belangen van de melder en zorgt ervoor dat deze niet, ten gevolge van het te goeder trouw melden, onterecht wordt benadeeld in zijn of haar positie binnen de organisatie.

Preventie

Bij de uitoefening van de preventieve taak geeft de externe vertrouwenspersoon voorlichting over het begrip integriteit in brede zin, over de taak van de vertrouwenspersoon en over het beleid met betrekking tot integriteit in het algemeen.

Advies

De externe vertrouwenspersoon adviseert de opdrachtgever over het te voeren beleid ten aanzien van integriteit en over de wijze dit beleid te implementeren binnen de organisatie.

Overzicht meldingen vermoeden van een misstand (integriteit);

Periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024

In bovengenoemde periode is er géén melding ontvangen van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Er zijn evenmin gesprekken gevoerd met medewerkers die betrekking hebben op een mogelijke integriteitsschending binnen de organisatie.

Anders dan bij het aandachtsgebied ongewenste omgangsvormen, is dit geen reden tot zorg. Het is een ervaringsfeit dat het aantal meldingen rondom integriteitsskwesties zeer gering blijft. Het nadrukkelijk aandacht besteden aan het onderwerp integriteit en het aanstellen van vertrouwenspersonen die zich met dit onderwerp bezighouden, kan een preventieve uitwerking hebben.

Overige werkzaamheden gedurende de rapportageperiode

Terra hecht waarde aan een goed en veilig werkklimaat én een prettige werkomgeving. Het beleid van Terra is er op gericht (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesten, agressie en geweld inzichtelijk, bespreekbaar en behandelbaar te maken binnen de organisatie. Vervolgens kunnen maatregelen worden genomen ter preventie als onderdeel van de verbetering van de totale arbeidsomstandigheden. Om dit te realiseren is mede noodzakelijk dat de vertrouwenspersonen goed weten wat er van hen wordt verwacht, zodat zij op een goede en constructieve manier kunnen ondersteunen en/of kunnen doorverwijzen als zij worden geconfronteerd met een melding of klacht.

Hiertoe zijn door de externe vertrouwenspersonen de volgende acties ondernomen:

- » De vertrouwenspersonen zijn in gesprek geweest met het College van bestuur om het jaarverslag over 2023 toe te lichten;
- » Er zijn workshops voor leidinggevendend verzorgd over hoe om te gaan met (vermoeden van) grensoverschrijdend gedrag;
- » De vertrouwenspersonen hebben afdelingsgesprekken begeleid om het medewerkers tevredenheidsonderzoek te bespreken.

Scholing & ontwikkeling

De externe vertrouwenspersonen hebben gedurende het verslagjaar binnen eigen netwerk van externe vertrouwenspersonen meerdere keren deelgenomen aan intervisie, met het oog op kunnen reflecteren op

eigen handelen en delen/leren van elkaars kennis en deskundigheid.

Ook hebben zij bij -en na scholing gevolgd over actuele onderwerpen met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag.

Conclusies en aanbevelingen

De meeste winst lijkt te behalen in preventie van grensoverschrijdend gedrag. Op de werkvloer is dit jaar meer aandacht voor de positie van vertrouwenspersonen. Nog belangrijker is dat het maatschappelijke debat over de grens tussen gewenst en ongewenst gedrag doorgaat. Dit jaar hebben we in elk geval gemerkt dat de samenleving deze grens serieus neemt. Ook op de werkvloer. Het aantal meldingen bij onze opdrachtgevers binnen de meest denkbare sectoren, is hierdoor aanzienlijk opgelopen. En dat is maar goed ook, hoe eerder iemand in geval van ervaren ongewenst gedrag aan de bel trekt, hoe eerder er geïntervenieerd kan worden in een situatie die onwenselijk is en uiteindelijk zelfs ziekmakend kan worden. Belangrijk is dat medewerkers weten dat zij er in dergelijke situaties niet alleen voor staan, en dat er altijd een vertrouwenspersoon is, voor vertrouwelijke en zorgvuldige opvang, ondersteuning en begeleiding.

Het aantal meldingen bij de externe vertrouwenspersonen van Terra is iets minder dan vorig jaar. Opvallend is de stijging in de categorie anders waarbij er 3 adviesaanvragen waren, 4 meldingen over het niet volgen van de regels bij een bepaalde procedure en 1 begeleiding van een arbeidsconflict. Dit duidt erop dat medewerkers ook in andere gevallen dan de “normale” meldingen de weg naar de vertrouwenspersoon weten te vinden. Het is positief dat we als vertrouwenspersoon ook advies kunnen geven om situaties te voorkomen én dat medewerkers in het geval van het niet volgen van de procedure, ook de link met onveiligheid herkennen. De andere meldingen vielen voornamelijk in de categorie communicatie & bejegening en dan met name in de relatie met de leidinggevende. Dit komt overeen met wat we ook in andere sectoren zien. Leidinggevendend realiseren zich niet altijd dat voor medewerkers de hiërarchische relatie een rol speelt in de communicatie. Bewustwording daarvan kan helpen om de impact van woorden of de toon van het gesprek aan te passen zodat het als minder intimiderend of onveilig wordt ervaren.

Aanbevelingen

Om het melden van de medewerkers te blijven bevorderen is het van belang dat de vertrouwenspersoon eenvoudig bereikbaar is en dat medewerkers het gevoel hebben makkelijk naar hem/haar toe te kunnen stappen. Een vertrouwenspersoon kan alleen effect hebben wanneer de medewerkers weten dat hij/zij er is. De vertrouwenspersoon moet daarom zichtbaar en herkenbaar zijn. Het bestaan van de

Vertrouwenspersoon-functie dient derhalve actief en bij herhaling te worden uitgedragen, bijvoorbeeld via het intranet en/of (periodieke) publicaties in het personeelsblad. Het is aanbevelenswaardig ook bij de introductie van nieuwe medewerkers tevens aandacht te besteden aan de VP-voorziening.

Het behouden of verbeteren van psychologische en sociale veiligheid binnen een organisatie is van cruciaal belang voor het welzijn en de productiviteit van medewerkers. Mocht Terra interesse hebben in de mogelijke strategieën die daaraan bijdragen dan kan de vertrouwenspersoon daarin een adviserende rol hebben.

De vertrouwenspersoon maakt in de loop van 2025 graag weer een afspraak met de regiodirectie en HR van Terra om het jaarverslag te bespreken. En om de samenwerking opnieuw af te stemmen nu de fusie tussen Drenthe College en Terra een feit is.

De vertrouwenspersonen laten zich graag uitnodigen voor het bijwonen van een vergadering van de ondernemingsraad, zodat zij vanuit dit orgaan kunnen vernemen wat er leeft binnen de organisatie en of er nog bijzonderheden te vermelden zijn die voor hun rol relevant kunnen zijn.

Tot slot, de externe vertrouwenspersoon blijft graag op hoofdlijnen geïnformeerd over organisatieveranderingen wanneer deze zich voordoen. Eventuele toekomstige meldingen of klachten (of juist het uitblijven hiervan) kunnen daardoor beter in het juiste perspectief worden geplaatst.

BIJLAGE 8

Jaarverslag Vertrouwenscommissie



Taken en samenstelling

Voor de sociale veiligheid is binnen Drenthe College een vertrouwenscommissie actief. Meldingen op het gebied van ongewenst gedrag worden door de commissie behandeld. Te denken valt aan ongewenste intimiteiten en seksuele intimidatie, discriminatie, pesten, fysieke agressie, verbale agressie, ongewenst gedrag via sociale media en psychosociale problemen. Het gaat hierbij om meldingen door en over medewerkers, studenten, stagiairs of anderen betrokken bij Drenthe College.

De vertrouwenscommissie wordt sinds 2011 ondersteund door twee externe vertrouwenspersonen.

Uitgangspunt is dat de interne vertrouwenspersoon zoveel mogelijk zelf meldingen afhandelt en zo nodig feedback vraagt aan andere vertrouwenspersonen of, indien gewenst, aan de twee externe Vertrouwenspersonen. De interne vertrouwenspersoon kan ook altijd contact opnemen met Stichting School & Veiligheid om navraag te doen. De externe vertrouwenspersoon vanuit het GIMD wordt met name ingeschakeld wanneer er een medewerker van Drenthe College betrokken is. Medewerkers kunnen rechtstreeks contact zoeken met de externe vertrouwenspersonen. Medewerkers worden altijd door de interne vertrouwenspersoon gewezen op de mogelijkheid met de externe vertrouwenspersonen contact te zoeken. Dit om het zo veilig mogelijk te maken voor de school.

De commissie bestaat uit acht interne vertrouwenspersonen. Dit zijn: Kees Richters, Marco van der Veen, Sonja van der Meulen, Karin Bootsma, Heidi Horstman-Koekoek, Paul van der Zee, Ineke Priet (2024 toegetreden), Hilde van Klinken (2024 toegetreden) en Heleen Cornelissen (2024 toegetreden).

Een interne vertrouwenspersoon is verbonden aan een of meerdere locaties van Drenthe College. Naast een vast gezicht op locatie zijn er ook 2 reserve vertrouwenspersonen benoemd en vermeld op de flyer. Als het vaste gezicht een man is, is de eerste reserve een

vrouw en andersom. Ook is er nog een derde reserve vertrouwenspersoon benoemd zodat er altijd een vertrouwenspersoon beschikbaar is wanneer er een collega vertrouwenspersoon wegvalt.

De zittingstermijn duurt maximaal 8 jaar. Als een vertrouwenspersoon vertrekt, wordt een sollicitatieprocedure gestart na een vacature op het intranet. Dit traject wordt een half jaar voor het uit dienst treden van een commissielid zodat er tijd is om zaken over te dragen.

Kees Richters is voorzitter van de interne vertrouwenspersonen maar heeft deze functie i.v.m. zijn pensioen in december 2024 neergelegd. Hij wordt vervangen door Marco van der Veen. Aangezien Marco de rol van secretaris vervulde is deze rol overgenomen door Paul van der Zee. In 2024 hebben Heleen Cornelissen, Ineke Priet en Hilde van Klinken de cursus "Een stevige basis" van Stichting School en Veiligheid gevolgd.

Charisma Bijlefeld is vanuit het GIMD de afgelopen jaren vele malen aangesloten bij de vergaderingen van de vertrouwenscommissie. I.v.m. een andere functie is ze hier dit jaar mee gestopt. Anne Weert is de nieuwe externe vertrouwenspersonen. Anne Weert zal voor ons ook het aanspreekpunt zijn.

Informatieverstrekking

Meldingen bereiken de vertrouwenspersonen persoonlijk, per e-mail of telefonisch. De interne vertrouwenspersonen maken zich bekend o.a. via de vernieuwde en geüpdatet flyer die te verkrijgen is bij de recepties van de locaties. Op de portal staat een informatiefilmpje over het vertrouwenswerk, een PowerPoint die gebruikt kan worden door docenten bij hun lessen en er is een brochure. Op de flyer staan de namen van de vertrouwenspersonen vermeld, de locaties waarop ze doorgaans ingezet worden en hier zijn ook hun contactgegevens te vinden. Tevens is een foto toegevoegd. We zijn ook bezig om voor alle locaties posters te ontwikkelen. Verder heeft de commissie zich bekend gemaakt door een informatie mail te verzenden naar alle opleidingsmanagers met de vraag om de informatie te delen met het team. Daarin is gevraagd of alle LOB'ers de PowerPoint willen behandelen en delen met zijn/haar klas. Ook is de commissie aanwezig bij de startdag voor nieuwe collega's.

Op uitnodiging van DC Academie zullen een of meerdere vertrouwenspersonen een workshop geven tijdens het CVI-congres van 2025.

Meldingen

In het kalenderjaar 2024 zijn 23 eerste gesprekken gevoerd (2018: 47, 2019: 35, 2020: 14, 2021: 17 en 2022: 25, 2023: 34) waarna in een aantal gevallen vervolgesprekken plaatsvonden, met de vertrouwenspersoon alleen, met de vertrouwenspersoon én een ander (meestal leidinggevende) of, na doorverwijzing, met een ander zonder de aanwezigheid van de vertrouwenspersoon (manager, tweede lijn, LOB'er, bpv-begeleider, psycholoog of externe vertrouwenspersoon).

- » In 19 situaties was de melder degene die voor zichzelf het gesprek aanvroeg; dit betrof 9 medewerkers en 10 studenten;
- » In 3 situaties trad de medewerker op als derde, die signaleerde;
- » In 1 situatie was het een eigen waarneming van de interne vertrouwenspersoon.

Waarover gingen deze eerste gesprekken?		
	2023	2024
Pesten	2	1
Fysieke agressie	2	2
Verbale agressie	2	3
Seksuele intimidatie	3	2
Ongewenste intimiteit	2	1
Discriminatie	0	3
Internet/ sociale media	0	0
Gesprek/ informatieverstrekking	16	8
Psychosociale omstandigheden	7	9
Stalking	0	2

Het aantal (verschillende) gesprekken per locatie		
Locatie	Aantal gesprekken 2023	Aantal gesprekken 2024
Meppel (CK en KB)	8	1
Van Schaikweg (PZ)	3	3
Assen (KR en MB/HK)	9	11
Ubbekingecamp (MV)	4	4
Veldlaan (TW en HK)	7	1 (vanaf sep '24)
Anna Paulownalaan (SM)	3	4

Sommige meldingen hebben meerdere oorzaken.

Hieronder een toelichting hierop:

- » 3 meldingen: gesprek/informatie en psychosociale omstandigheden
- » 1 melding: seksuele intimidatie, ongewenste intimiteit en stalking
- » 2 melding: fysieke en verbale agressie
- » 1 melding: pesten en verbale agressie
- » 1 melding: seksuele intimidatie en ongewenste intimiteit

De vertrouwenspersonen hebben per casus vaak meerdere gesprekken gevoerd en mailverkeer onderhouden met betrokkenen. Het onderhouden van het contact en het verlenen van nazorg ziet de vertrouwenscommissie als essentieel onderdeel in haar dienstverlening.

Externe vertrouwenspersonen

Er zijn 2 externe vertrouwenspersonen van het GIMD.

Per februari 2024 zijn de werkzaamheden van de coördinator overgenomen door één van de externe vertrouwenspersonen.

In 2024 zijn er 6 meldingen van Drenthe College geweest bij de externe vertrouwenspersoon van het GIMD.

Overleg

De vertrouwenscommissie is in 2024 zes keer bijeengekomen. Tijdens deze vergaderingen is de actualiteit besproken, zijn voorvallen uit het werk gedeeld en vond er twee keer een intervisie plaats. Vast agendapunt van het overleg is het "Rondje langs de velden" waarbij de lopende zaken worden besproken. In het voorjaar van 2024 heeft ook het jaarlijks overleg met de voorzitter van het College van Bestuur plaatsgevonden. Tijdens het overleg hebben we het gehad over de samenstelling van het team, de ontwikkeling van meldingen van medewerkers, en de jaarverslagen van GIMD, Interne vertrouwenscommissie en het de ombudsman.

Daarnaast zijn de financiën besproken; de belangrijkste conclusie is dat er geen commissieleden bij kunnen en dat er een akkoord is voor het scholingsbudget. Ook gaat er gekeken worden naar de samenwerking met Terra met betrekking tot het vertrouwenswerk.

Andere activiteiten van de vertrouwenscommissie in 2024 zijn

- » Er wordt een presentatie ontwikkeld die gebruikt kan worden voor de DCTerra-dagen en/of DC Academie. De presentatie heeft als doel om het vertrouwenswerk onder de aandacht te brengen maar ook het bevorderen van een veilige en aangenaam werk- en studeercultuur binnen DCTerra.
- » Er zijn nieuwe foto's gemaakt voor de folder vertrouwenspersoon

- » DC Academie heeft i.s.m. de vertrouwenscommissie een cursus 'bevordering gewenst gedrag' ontwikkeld. Deze wordt aangeboden aan medewerkers en zal verplicht worden gesteld voor nieuwe medewerkers.

Fusie Drenthe College & Terra College

Op dit moment is er geen actieve samenwerking op 'vertrouwensgebied' tussen Drenthe College en Terra. Ondanks de fusie zal Drenthe College vooralsnog gescheiden functioneren van Terra door met zijn 'eigen' vertrouwenscommissie de meldingen af te handelen van alle locaties van Drenthe College. Op initiatief van HR is er al wel een bijeenkomst geweest met Terra om afstemming te krijgen over de stand van zaken en eventuele samenwerking.

Professionalisering

De nieuwe vertrouwenspersonen volgen de cursus "Een Stevige Basis" van Stichting School en Veiligheid. Jaarlijks volgen de vertrouwenspersonen scholing. Continuering van scholing bij de interne vertrouwenspersonen wordt sterk aanbevolen om professionaliteit te onderhouden en te handhaven.

Op 9 december is er tijdens de vergadering een training door het GIMD gegeven met als onderwerp: 'bevorderen van gewenst gedrag'.

Bij de dag van DE DC Academie over 'de impact van emoties in het onderwijs' zijn 2 Vertrouwenspersonen aanwezig geweest.

Conclusie

De interne vertrouwenspersonen nemen, blijkens de meldingen en gevoerde gesprekken, een belangrijke plaats in de organisatie als het gaat om bevordering van veiligheid. De commissie is een betrokken en enthousiaste groep die de veiligheid binnen Drenthe College ter harte neemt en een bijdrage doet om voor eenieder een veilige leer- en werkomgeving te creëren.

BIJLAGE 9

Informatiebeveiliging Persoonsgegevens (IBP)

Inleiding

Na de fusie van Terra en Drenthe College in het afgelopen jaar zijn beide ICT-omgevingen samengevoegd. De focus lag hierbij op behoudt van functionele aspecten voor de gebruikers. Om de functionele aspecten van de ICT-omgeving van beide voormalige organisaties te kunnen behouden zijn er bewust meer risico's genomen op het gebied van cyberveiligheid van DCTerra. Op het gebied van privacy zijn geen concessies gedaan bij en tijdens het technische samenvoeg-traject. In 2025 ligt de focus op het verder optimaliseren van beveiligingsmaatregelen, om pas te houden met de toegenomen cyberdreigingen.

Ontwikkelingen

DCTerra is vanuit de AVG verplicht de medewerkers te trainen in cyber-awareness. We werken samen aan de awareness, door het aanbieden van een basistraining en het structureel geven van voorlichting, alsook wanneer actuele (maatschappelijke) ontwikkelingen daar aanleiding toe geven. Om tot een verbeterde en gestructureerde aanpak te komen, hebben de IBP-functionaris, Functionaris Gegevensbescherming en Security Officer een zogenaamde markttuitvraag uitgevoerd. Het doel van deze markttuitvraag, was het ophalen van de mogelijkheden welke bestaan, om voor een organisatie als de onze een beter passend awareness programma op te zetten met oog voor de verschillende doelgroepen binnen onze organisatie. Denk bij deze doelgroepen aan OP, OBP, management, mbo-studenten en vo-leerlingen.

DNA samenwerking

Per januari 2024 waren Drenthe College en Terra bestuurlijk gefuseerd en per 1 augustus ook organisatorisch. DCTerra is onderdeel van de DNA-samenwerking met Noorderpoort en Alfa-college. Vanuit de DNA-samenwerking is een IBP-overleg waarin de instellingen worden vertegenwoordigd en wordt gewerkt aan onder andere gezamenlijk beleid en procedures. Door deze samenwerking kunnen we gezamenlijk profiteren van elkaars kennis en best practices. In 2024 is een gezamenlijk sjabloon ontworpen voor het IBP-beleid dat vanwege ieders eigen inrichting organisatie specifiek is gemaakt.

OZON

DCTerra heeft zich in 2024 ingeschreven voor de OZON crisisoefening voor 2025, waarbij een cyberdreiging wordt gestimuleerd en nauw wordt samengewerkt met de DNA-partners.

Domeineigenaren SURFaudit Toetsingskader

Vanwege de fusie van voormalig Terra en Drenthe College is er extra aandacht besteed aan het bepalen van domeineigenaren op de 15 domeinen uit het SURFaudit Toetsingskader. Dit zal een positieve bijdrage leveren aan het integreren van het IBP-beleid in de fusieorganisatie. Stafmanagers werken aan een prioritering in de voor hen geldende SURFaudit domeinen wat zal leiden tot een vernieuwde roadmap. Het doel van de roadmap blijft daarbij gelijk, namelijk om de risico's die we lopen als organisatie zoveel mogelijk te mitigeren en het SURFaudit- en Privacy toetsingskader voor DCTerra op een efficiënte manier samen te voegen. Deze roadmap wordt elk jaar bijgesteld.

SURFaudit- en Privacy toetsingskader (Benchmark)

Vanaf 2021 hanteert het HO en mbo-onderwijs het SURFaudit Toetsingskader Informatiebeveiliging. Jaarlijks wordt vanuit de brancheorganisatie, MBO-Digitaal, een benchmark verzorgd. Daarbij kunnen de mbo-instellingen hun volwassenheid meten aan de hand van een assessment op het SURFaudit toetsingskader.

Het SURFaudit Toetsingskader is onderdeel van het door DCTerra gehanteerde Informatie risicomanagement framework. Feitelijk is het toepassen van het SURFaudit toetsingskader een risicoanalyse die leidt tot een meerjarig verbeterplan dat verwoord is onze Roadmap, die jaarlijks wordt bijgesteld aan de hand van input van de domeineigenaren. Het CvB/ CMT heeft zich gecommitteerd aan het werken aan de hand van deze systematiek.

In oktober 2023 werd in aanvulling op het SURFaudit-toetsingskader ook het Privacy toetsingskader geïntroduceerd met extra op privacy gerichte toets elementen. Het is daarmee een uitbreiding op de bestaande

Inleiding

Na de fusie van Terra en Drenthe College in het afgelopen jaar zijn beide ICT-omgevingen samengevoegd. De focus lag hierbij op behoud van functionele aspecten voor de gebruikers. Om de functionele aspecten van de ICT-omgeving van beide voormalige organisaties te kunnen behouden zijn er bewust meer risico's genomen op het gebied van cyberveiligheid van DCTerra. Op het gebied van privacy zijn geen concessies gedaan bij en tijdens het technische samenvoeg-traject. In 2025 ligt de focus op het verder optimaliseren van beveiligingsmaatregelen, om pas te houden met de toegenomen cyberdreigingen.

Ontwikkelingen

DCTerra is vanuit de AVG verplicht de medewerkers te trainen in cyber-awareness. We werken samen aan de awareness, door het aanbieden van een basistraining en het structureel geven van voorlichting, alsook wanneer actuele (maatschappelijke) ontwikkelingen daar aanleiding toe geven. Om tot een verbeterde en gestructureerde aanpak te komen, hebben de IBP-functionaris, Functionaris Gegevensbescherming en Security Officer een zogenaamde marktuitleg uitgevoerd. Het doel van deze marktuitleg, was het ophalen van de mogelijkheden welke bestaan, om voor een organisatie als de onze een beter passend awareness programma op te zetten met oog voor de verschillende doelgroepen binnen onze organisatie. Denk bij deze doelgroepen aan OP, OBP, management, mbo-studenten en vo-leerlingen.

DNA samenwerking

Per januari 2024 waren Drenthe College en Terra bestuurlijk gefuseerd en per 1 augustus ook organisatorisch. DCTerra is onderdeel van de DNA-samenwerking met Noorderpoort en Alfa-college. Vanuit de DNA-samenwerking is een IBP-overleg waarin de instellingen worden vertegenwoordigd en wordt gewerkt aan onder andere gezamenlijk beleid en procedures. Door deze samenwerking kunnen we gezamenlijk profiteren van elkaars kennis en best practices. In 2024 is een gezamenlijk sjabloon ontworpen voor het IBP-beleid dat vanwege ieders eigen inrichting organisatie specifiek is gemaakt.

OZON

DCTerra heeft zich in 2024 ingeschreven voor de OZON crisisoefening voor 2025, waarbij een cyberdreiging wordt gestimuleerd en nauw wordt samengewerkt met de DNA-partners.

Domeineigenaren SURFaudit Toetsingskader

Vanwege de fusie van voormalig Terra en Drenthe College is er extra aandacht besteed aan het bepalen van domeineigenaren op de 15 domeinen uit het SURFaudit Toetsingskader. Dit zal een positieve bijdrage leveren aan het integreren van het IBP-beleid in de

fusieorganisatie. Stafmanagers werken aan een prioritering in de voor hen geldende SURFaudit domeinen wat zal leiden tot een vernieuwde roadmap. Het doel van de roadmap blijft daarbij gelijk, namelijk om de risico's die we lopen als organisatie zoveel mogelijk te mitigeren en het SURFaudit- en Privacy toetsingskader voor DCTerra op een efficiënte manier samen te voegen. Deze roadmap wordt elk jaar bijgesteld.

SURFaudit- en Privacy toetsingskader (Benchmark)

Vanaf 2021 hanteert het HO en mbo-onderwijs het SURFaudit Toetsingskader Informatiebeveiliging. Jaarlijks wordt vanuit de brancheorganisatie, MBO-Digitaal, een benchmark verzorgd. Daarbij kunnen de mbo-instellingen hun volwassenheid meten aan de hand van een assessment op het SURFaudit toetsingskader.

Het SURFaudit Toetsingskader is onderdeel van het door DCTerra gehanteerde Informatie risicomanagement framework. Feitelijk is het toepassen van het SURFaudit toetsingskader een risicoanalyse die leidt tot een meerjarig verbeterplan dat verwoord is onze Roadmap, die jaarlijks wordt bijgesteld aan de hand van input van de domeineigenaren. Het CvB/ CMT heeft zich gecommitteerd aan het werken aan de hand van deze systematiek.

In oktober 2023 werd in aanvulling op het SURFaudit-toetsingskader ook het Privacy toetsingskader geïntroduceerd met extra op privacy gerichte toets elementen. Het is daarmee een uitbreiding op de bestaande risicoanalyse. In dit Privacy toetsingskader worden praktische handreikingen gedaan om onderwijsinstellingen ook op dat domein naar een hogere volwassenheid te brengen. Het CvB/CMT heeft zich eveneens aan dit Privacy toetsingskader gecommitteerd.

Externe security audits

In 2024 heeft Deloitte een security audit uitgevoerd voor het SURFaudit toetsingskader, de resultaten hiervan komen eind januari 2025 beschikbaar. Voorafgaand hebben de functionaris gegevensbescherming, security officer, ICT adviseur en IBP-functionaris de benchmark middels selfassessments ingevuld. Eind januari wordt dit selfassessment ingeleverd bij MBO-Digitaal ten behoeve van de landelijke benchmark.

Incidenten

In 2024 zijn 57 beveiligingsmeldingen verwerkt in ServiceNow. Deze kennen een prioriteit van 1 - Kritiek tot en met 5 - Zeer laag. Van deze 57 meldingen zijn 11 datalekmeldingen gemaakt waarvan 2 gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

ORGANISATIE 2024

Raad van Toezicht

De heer Dick de Waard (voorzitter)
Mevrouw Lisette de Ruigh
Mevrouw Paulien Geerdink
Mevrouw Pipien Voogd
Mevrouw Wieteke Beernink
De heer Jeroen Oversier
De heer Rutger van Zuidam

College van Bestuur

Voorzitter - Arwin Nimis
Lid - Erna Daling
Lid - Mare Riemersma - Diephuis

(Regio-/Afdelings-)Directeuren

Assen

Silvester Koehoorn (01-10-2024) (mbo)
Rachel van Vugt (ad-interim vanaf 01-04-2024) (mbo)
Harry Hidskes, Arnoud de Koning, Karina van der Heijden en Jur Raatjes (ad-interim) (vo)

Eelde

Linda Vree, Rien Erenstein (tot 01-10-2024) en Jeroen de Groot (vanaf 1-10-2024) (vo)

Emmen

Mike Roozeboom (mbo)
Inge Wichgers (adjunct-directeur) (mbo)
Karin Hilbers-Verweij en Michel Veenstra (vo)

Groningen

Ageeth Nijboer (mbo)

Meppel

Taco van Leeuwen (30-04-2024) (mbo)
Marijke Kompier (01-05-2024) (mbo)
Bonny van der Veen en Richard de Jong (vo)

Oldekerk

Gerda Staal en Harry Hidskes (tot 31-7-2024) (vo)

Winsum

Jaap van der Heide, Jeroen de Munck en Karin Harmelink (tot 31-7-2024) (vo); Anneke van Dijk (PRO)

Wolvega

Dennis Wanders (vo)

Regiodirectie Groningen/Assen - Bert-Jan Groenewolt (vo)

Regiodirectie Emmen/Meppel - Taco van Leeuwen (vo)

Terra Next / Terra Start - Sjoerd Pool

Dienstendirectie

Dienst Mens en Merk - Alied van den Berg
Dienst ICT - Han Numan
Dienst Facilitair, Finance & Control - Wynand Platzer
Onderwijs & Kwaliteit - Joke Groenesteijn (Dienstenmanager)
Projectdirecteur - Sabine Houwen

Ondernemingsraad

Elze Doelman, Marjan Dijkema, Marjan van der Meer, Rob Klaassen, Jody Alberts, Emiel Reinink, Wim Geerling, Tonny de Hooge, Jan de Jong, Mirke Bergman, Caroline Cnossen, Randolph Sanders, Geert IJdens, Roelof van Dijken, Simone Ritsema.
Ambtelijk secretaris: Wybren Steenstra

Ouderraad

Remco Wolf, Edwin Gaikema, Evelien van Roon, Gerda Teune

Studentenraad

Ondersteuning: Jasper van Dooremalen, Monica de Vries en Marjan Nijebanning-Pot
Jordy van der Burgt, Ruben Gerdes, Sjoerd Grond, Sterre Hermelink, Iris Hoenderken, Rosan Hoogeveen, Nadine Kloppenborg, Alinda Kroeze, Hugo Kuipers, Thomas Lap, Wesley van Marle, Yvanca Reitsma, Kristian Scherpen, Niels Wolters, Ian Visser, Ellie Zuidema.

Adressen

Assen

Amerikaweg 16; 9407 TJ Assen - VeVa
Anne de Vriesstraat 70; 9402 NT Assen -
Basisvaardigheden, Business College, Entree,
Facilitaire Dienstverlening, Handel & Commercie,
Horeca, HTV, ICT, Inburgering, Sport & Beweeg-
campus, Vavo, Zakelijke Dienstverlening, Zorg en
Welzijn, Stafbureau.
Aziëweg 2; 9407 TG Assen - Elektro- en
Installatietechniek, Schilderen & Stukadoeren; VeVa,
Werktuigbouw
De Haar 17; 9405 TE Assen - TT-Instituut (Auto- &
Motorfietstechniek)
Vredeveldseweg 55; 9404 CC Assen - Vmbo Groen,
Het Groene Lyceum

Eelde

Burgemeester J.G. Legroweg 29; 9761 TA Eelde -
Vmbo Groen, Het Groene Lyceum
Burgemeester J.G. Legroweg 33; 9761 TA Eelde -
Terra Next en Terra Start

Emmen

Anna Paulownalaan 1; 7822 JJ Emmen -
Basisvaardigheden, Entree, Techniek, Vavo
Atlantis 2; 7821 AX Emmen - Techniek
Huizingsbrinkweg 9; 7812 BK Emmen - MBO: Agro;
Dierenverzorging & paraveterinair; Entree; Groen,
Grond & Groene Infra
Huizingsbrinkweg 9; 7812 BK Emmen - VO: Vmbo
Groen, Het Groene Lyceum
Ubbekingecamp 1; 7824 EH Emmen - Business
College, Haar- & Schoonheidsverzorging, Handel &
Commercie, Leisure & Hospitality, Sport en Bewegen,
Toerisme & Recreatie, Zakelijke Dienstverlening
Van Schaikweg 94; 7811 KL Emmen - Facilitaire
Dienstverlening, Horeca
Van Schaikweg 98; 7811 KL Emmen - Techniek,
Stafbureau
Veldlaan 2; 7824 EH Emmen - Zorg en Welzijn

Groningen

Hereweg 99; 9721 AA Groningen - Agro; Bloem,
groen en styling; Dierenverzorging & paraveterinair;
Entree; Groen, Grond & Groene Infra; Groene Ruimte;
Voeding & voorlichting

Meppel

Ambachtsweg 2; 7943 AE Meppel - Business College,
Facilitaire Dienstverlening, Handel & Commercie,
Horeca, Zakelijke Dienstverlening, Zorg en Welzijn
Vledderstraat 3d; 7941 LC Meppel - Basisvaardigheden,
Entree, Inburgering
Werkhorst 56; 7944 AV Meppel - Entree, Vavo
Werkhorst 58; 7944 AV Meppel - Vmbo Groen, Het
Groene Lyceum

Oldekerk

Molenstraat 12, 9821 PG Oldekerk - Vmbo Groen

Winsum

Hamrik 4A; 9951 JH Winsum - Vmbo Groen, Het Groene
Lyceum
Onderdendamsterweg 43A, 9951 TD Winsum
- Praktijkonderwijs

Wolvega

Paulus Potterstraat 33; 8471 VM Wolvega - Vmbo
Groen, Het Groene Lyceum

Infolijn: 0800 - 88 12345

E-mail: info@dcterra.nl

WhatsApp: 06 - 58813194

www.dcterra.nl

www.drenthecollege.nl

www.terra.nl

