

# Jaarverslag 2025



# Inhoudsopgave

---

## ONS BESTUURSVERSLAG

---

<b>Voorwoord</b>	<b>6</b>
<b>1. Onze koers</b>	<b>8</b>
1.1 Samen vinden we het uit	9
1.2 Strategische speerpunten	11
1.2.1 Leven lang ontwikkelen	11
1.2.2 Passende en Logische Leerroutes	13
1.2.3 Digitalisering	14
1.2.4 Vitaliteit	15
1.2.5 Duurzaamheid	16
1.3 Kwaliteitsagenda/ stagepact	19
<b>2. Onze studenten</b>	<b>22</b>
2.1 Studentenaantallen	23
2.2 Tevredenheid studenten	24
2.3 Financiële ondersteuning studenten	25
2.4 Studentenbegeleiding	28
2.4.1 Loopbaanontwikkeling en begeleiding (LOB)	28
2.4.2 VSV (Vroegtijdig Schoolverlaten)	29
2.4.3 BPV begeleiding	30
2.4.4 Schoolpastoraat	32
2.5 Ons mbo aanbod	33
2.5.1 Ontwikkeling opleidingsaanbod	33
2.5.2 Keuzedelen	34
2.5.3 Excellentie	35
2.5.4 Basisvaardigheden	36
2.5.5 Verantwoording onderwijstijd	37
2.5.6 Internationalisering	38

2.6	Inclusie en veiligheid	40
2.7	Examenorganisatie	40
2.8	Kwaliteit van opleidingen	42
2.9	VAVO	43
<hr/>		
<b>3.</b>	<b>Onze regio</b>	<b>46</b>
3.1	DNA samenwerking	47
3.2	Overige samenwerkingen	49
3.3	Onderzoek & innovatie	51
3.4	Stakeholders	53
3.5	Campusontwikkelingen	54
3.6	Educatie & Inburgering	56
<hr/>		
<b>4.</b>	<b>Onze organisatie</b>	<b>59</b>
4.1	Structuur	60
4.2	Governance	61
4.3	Onze medewerkers	63
4.4	Verslag Studentenraad	67
4.5	Verslag Ondernemingsraad	69
4.6	Verslag Raad van Toezicht	70
4.7	Klachten & Geschillen	72
<hr/>		
<b>5.</b>	<b>Onze bedrijfsvoering</b>	<b>75</b>
5.1	Financiën	76
5.1.1	Toelichting College van Bestuur	76
5.1.2	Treasury-verslag, vermogenspositie en kengetallen	77
5.1.3	Analyse van de verschillen tussen de realisatie en de begroting 2025	83
5.1.4	Vooruitblik en begroting 2026	85
5.2	Risicomanagement	87
5.3	Notitie Helderheid	90

5.4	Continuïteitsparagraaf	101
<hr/>		
	<b>Bijlagen deel A</b>	<b>111</b>
	Bijlage 1 Toegankelijkheid en toelatingsbeleid	112
	Bijlage 2 Onderwijsresultaten	113
	Bijlage 3 Groepsopleidingenaanbod	115
	Bijlage 4 Medewerkers	115
4.1	Formatie	115
4.2	Samenstelling medewerkersbestand	117
4.3	Loopbaan en ontwikkeling	118
	Bijlage 5 Voed belanghebbenden	120
	Bijlage 6 Samenstelling RvT, OR, SR	121
	Bijlage 7 (Nieuw)functies CvB en RvT	122
	Bijlage 8 Realisatie kwaliteitsafspraken	124
<hr/>		
	<b>Jaarrekening</b>	<b>129</b>
<hr/>		
1.	<b>Balans per 31-12-2025 na resultaatsbestemming</b>	<b>130</b>
<hr/>		
2.	<b>Staat van Baten en Lasten over 2025</b>	<b>132</b>
<hr/>		
3.	<b>Kasstroomoverzicht 2025</b>	<b>133</b>
<hr/>		
4.	<b>Grondslagen voor de jaarrekening</b>	<b>135</b>
<hr/>		
5.	<b>Toelichting op de onderscheiden posten van de balans</b>	<b>144</b>
<hr/>		
6.	<b>Model G</b>	<b>156</b>
<hr/>		
7.	<b>Niet in de balans opgenomen regelingen en verplichtingen</b>	<b>160</b>
<hr/>		
8.	<b>Verbonden partijen</b>	<b>162</b>
<hr/>		
9.	<b>Toelichting op de Staat van Baten en Lasten</b>	<b>164</b>
<hr/>		
10.	<b>Voorstel tot bestemming van het resultaat</b>	<b>181</b>
<hr/>		
11.	<b>Gebeurtenissen na balansdatum</b>	<b>182</b>
<hr/>		
12.	<b>Ondertekening</b>	<b>183</b>
<hr/>		
	<b>OVERIGE GEGEVENS</b>	
<hr/>		

---

<b>1. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant</b>	<b>185</b>
<b>2. Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming</b>	<b>192</b>
<b>3. Gegevens over rechtspersoon</b>	<b>193</b>

---

# Voorwoord

Met trots presenteren wij u het jaarverslag 2025 van het Alfa-college. Een jaar waarin veel samenkwam: de inzet en het vakmanschap van onze medewerkers, het vertrouwen van onze studenten en de kracht van samenwerking in onze regio. Samen hebben we opnieuw laten zien waar het Alfa-college voor staat.

Onze strategische koers Samen vinden we het uit vormt daarbij het kompas. Die koers brengen we dagelijks tot leven langs drie overtuigingen die richting geven aan ons handelen:

- Samen ontwikkelen we het talent van iedere student.
- Samen werken we aan een sterke regio.
- Samen dragen we bij aan een betere wereld.

## Onderwijs dat werkt

Ook in 2025 laten onze onderwijsresultaten een bijzonder positief beeld zien. Voor het derde jaar op rij stijgen de resultaten op kwaliteit, studierendement en diploma's, en presteren onze opleidingen ruim boven de landelijke normen. Dat is geen vanzelfsprekendheid en zeker geen toeval.

Deze resultaten zijn het directe gevolg van het vakmanschap, de betrokkenheid en de toewijding van onze collega's. Medewerkers die, vaak in een complexe en veranderende context, iedere dag het beste uit hun studenten halen. Hun professionaliteit, inzet en onderlinge samenwerking vormen het fundament onder alles wat we als Alfa-college bereiken. Samen maken we het verschil – voor elke student, elke dag.

## Samen sterker in de regio

Het Alfa-college staat midden in de samenleving. In 2025 hebben we onze samenwerkingen verder verdiept, binnen het mbo en met partners in zorg, welzijn, techniek, duurzaamheid en het bedrijfsleven. Zo werken we samen aan toekomstbestendige leeromgevingen die aansluiten bij wat de regio nodig heeft – nu en in de toekomst.

Binnen het DNA-verband krijgt die samenwerking steeds meer vorm, juist in een context van demografische krimp en veranderende onderwijs- en arbeidsmarktvoorwaarden. Dat vraagt om gezamenlijke keuzes, het delen van verantwoordelijkheid en het durven loslaten van vanzelfsprekendheden. Tegelijkertijd zien we hoeveel energie, veerkracht en nieuwe mogelijkheden deze samenwerking losmaakt.

## Met aandacht en vertrouwen vooruit

Wat 2025 typeert, is de balans tussen trots en reflectie. We vieren wat goed gaat en blijven tegelijkertijd kritisch kijken naar wat beter kan. Samenwerken betekent immers ook: luisteren, leren en verantwoordelijkheid nemen. Zo bouwen we stap voor stap aan een organisatie die wendbaar en betrouwbaar is, en van blijvende waarde voor studenten, collega's en partners.

Onze activiteiten zijn geen doel op zich. Ze dragen bij aan iets groters: het samen ontwikkelen en vormgeven van betekenisvolle leeromgevingen, het versterken van de regio en het voorbereiden van studenten op een wereld die voortdurend in beweging is.

Met dit jaarverslag nodigen wij u uit om mee te kijken in wat we samen hebben bereikt en waar we naartoe werken. Met trots op het resultaat, waardering voor ieders inzet en vertrouwen in de samenwerking die voor ons ligt.

Samen vinden we het uit.

College van Bestuur

Wim Moes, voorzitter

Enno van der Werff, lid

## 1. Onze koers



**Alfa-college**

**DNA**

**Duurzaamheid**

**Vitaliteit**

**Wereld**

**Samen**

**Regio**

## 1.1 Samen vinden we het uit

### Onze strategische koers vanaf 2023

Samen met onze studenten en partners vormen wij een waardengedreven leer- en werkgemeenschap, waar mensen elkaar kennen en naar elkaar omzien. Dit geven wij vorm in uitdagende en zoveel mogelijk realistische leeromgevingen.

Wij creëren kansrijke en passende leer- en ontwikkelarrangementen, waar wij studenten, werkenden, werkzoekenden en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt uitdagen zich te ontwikkelen tot nieuwsgierige, maatschappelijke betekenisvolle en vitale (vak-)mensen. Professionals die werken met lef en plezier en die trots zijn op wie zij zijn. Vakmensen die klaar zijn voor de toekomst. In onze strategische koers vanaf 2023 [Samen vinden we het uit](#) beschrijven wij ons strategisch beleid.

Onze strategische koers vatten we samen in drie koersuitspraken. Deze koersuitspraken vormen het richtinggevende kader op basis waarvan wij onze strategische speerpunten en doelstellingen voor de komende jaren bepalen:

1. Samen ontwikkelen we het talent van iedere student.
2. Samen werken we aan een sterke regio.
3. Samen creëren we een betere wereld.



Klik op de video om de transcript te bekijken in YouTube.

## Onze waarden

Wij werken vanuit de volgende waarden:

- **Vertrouwen:** wij geven studenten en medewerkers de ruimte zich te ontwikkelen. Wij zijn duidelijk over onze verwachtingen; het belang van de student staat voorop. Wij zijn betrouwbaar in ons gedrag: wat wij zeggen en wat wij doen is met elkaar in overeenstemming.
- **Verbinden:** wij hebben plezier in duurzaam samenwerken. Wij waarderen én benutten verschillen tussen mensen. Wij werken samen om de wereld te verbeteren, onze regio te versterken en de maatschappelijke kansen voor onze studenten continu te vergroten.
- **Ondernemen:** wij zijn resultaatgericht: wij zien en wij doen wat nodig is. Wij tonen lef. Wij zijn proactief en wij denken in kansen en oplossingen. Wij zijn nieuwsgierig en hebben een onderzoekende houding. Wij leren en wij verbeteren onszelf continu.

## Onze strategische doelen

Het Alfa-kompas is de naam voor de planning en control cyclus waar het Alfa-college sinds 2023 mee werkt. Kenmerkend voor het Alfa-kompas is dat we onze strategische koers, inclusief de ambities uit de kwaliteitsagenda, kort cyclisch, resultaatgericht en op basis van data monitoren en (bij-)sturen. Dit is een lerend proces waarin we ons stap-voor-stap ontwikkelen.

In de jaarlijkse routekaart vertalen we de strategische koers naar een beleidsrijk begrotingskader. De routekaart geeft inzicht in Alfa-college brede speerpunten, doelstellingen, bijbehorende stuurinformatie en financiële kaders. De routekaart dient als leidraad voor directeuren en teams bij het opstellen van de locatie- en teamplannen. De routekaart is gebaseerd op de strategische koers en de kwaliteitsagenda.

[Download hier de gehele routekaart](#)

pdf • 906 kB [Download](#)

We monitoren en bespreken de realisatie van de doelstellingen minimaal drie keer per jaar. Dit gebeurt tijdens zogenaamde 'navigatiedagen'. Op deze momenten vindt, indien nodig, bijsturing plaats.

## Onze identiteit

Het Alfa-college is een waardengedreven leer- en werkgemeenschap, waar mensen elkaar kennen en naar elkaar omzien. Het Identiteitsteam geeft hier een bijzondere invulling aan, door onder andere individuele begeleiding en advies door pastores aan teams en management op identiteits- en zingevingsthema's.

Twee pastores zijn aangesteld als Regisseur Identiteit. Vanuit deze rol zijn de regisseurs betrokken op Alfa-brede thema's met betrekking tot identiteit, zingeving en diversiteit & inclusie. Voorbeelden van vraagstukken en activiteiten waar de regisseurs het afgelopen jaar betrokken bij zijn geweest:

- Suïcidepreventiehandreiking
- Workshops organisatie-identiteit Alfa-college
- Identiteitsadviseurs Platform waardengedreven beroepsonderwijs
- Onderwijsraad: [bijdrage adviesrapport Welzijn en Onderwijs, publicatie 15 januari 2026](#)
- Deelname landelijk onderzoek OCW diversiteit & inclusie
- Workshop Stijn/ECIO
- Opbouwen landelijk en regionaal netwerk met o.a: Verus, Mentaal Gezond Groningen, VGVZ, NCDR, MindUS, Gemeente Groningen (werkgroep Diversiteit en Inclusie).

In DNA-verband worden gesprekken over sociale vraagstukken en de identiteit van de verschillende instellingen gevoerd. Ook nemen de regisseurs Identiteit deel aan de werkgroep integraal framework studentenwelzijn, [zie ook paragraaf 2.4](#).

## 1.2 Strategische speerpunten

Het Alfa-college heeft in de routekaart 2024 vijf speerpunten benoemd:

1. Leven Lang Ontwikkelen (LLO)
2. Flexibilisering
3. Digitalisering
4. Vitaliteit
5. Duurzaamheid

### 1.2.1 Leven lang ontwikkelen

#### Leven lang ontwikkelen en DNA Next in 2025

Wij verbinden leren en werken om mensen en organisaties in Noordoost-Nederland wendbaar te houden. Krapte op de arbeidsmarkt, vergrijzing en grote veranderingen in zorg, energie en digitalisering vragen om voortdurende ontwikkeling. Daarom is Leven Lang Ontwikkelen een vast onderdeel van onze publieke opdracht.

Samen met Noorderpoort en Drenthe College (excl. 'TerraNext') werken wij binnen DNA Next aan een toegankelijk en samenhangend aanbod voor volwassenen en bedrijven.

## DNA in het kort

DNA Next is het gezamenlijke loket voor scholingsvragen van bedrijven, werkenden en werkzoekenden. De intake en verkoop lopen via DNA Next. De ontwikkeling en uitvoering van de trajecten vinden plaats binnen de roc's.

## Bereik en samenwerking

Wij ondersteunen werkenden bij loopbaanstappen en helpen werkgevers bij vraagstukken over personeel en ontwikkeling. Dit doen wij met een aanbod dat aansluit op de praktijk.

In 2025 nam de zichtbaarheid van DNA Next toe door gezamenlijke communicatie. Het aantal bezoekers op de website groeide en er kwamen meer contactaanvragen binnen. Werkgevers, werkenden en regionale partners weten DNA Next steeds beter te vinden.

Praktijkvoorbeelden: zie video hieronder.



*YouTube film: UMCG, DCTerra, Noorderpoort, Alfa-college en DNA Next werken samen voor toekomstbestendige zorg*

## Doorontwikkeling en professionalisering

Binnen DNA Next werken wij nog niet overal op dezelfde manier. Daarom zetten wij in op verdere doorontwikkeling, in verbinding met het reguliere mbo-onderwijs. Wij maken afspraken over één manier van werken en over de verdeling van taken binnen DNA. Zo zorgen wij dat scholingsvragen sneller en voorspelbaar bij de juiste teams terechtkomen.

Met de LLO-katalysatorsubsidie werkten wij in 2025 aan verdere professionalisering. De nadruk lag op verbeteringen die direct merkbaar zijn voor de klant: duidelijke en toegankelijke informatie, snellere opvolging van aanvragen en trajecten die aansluiten op het werk.

De samenwerking met werkgevers is versterkt via regionale overlegmomenten en dialoogtafels. Hierdoor ontwikkelen wij trajecten vaker samen met het bedrijfsleven en sluiten deze beter aan op de praktijk.

Hoewel bereik en omzet in 2025 groeiden, is het aanbod nog niet volledig kostendekkend. In 2026 ligt de focus op standaardisering en opschaling van succesvolle trajecten, verdere verbetering van processen en beter zicht op resultaten en maatschappelijke impact.

## 1.2.2 Passende en Logische Leerroutes

Wij willen dat iedere student een leerroute kan volgen die past bij zijn talenten, mogelijkheden en ambities. Daarom werken wij aan flexibel onderwijs: onderwijs waarin studenten keuzes kunnen maken in tempo, inhoud en startmoment van de opleiding.

### Drie vormen van flexibiliteit

Wij onderscheiden drie manieren waarop studenten hun leerroute kunnen vormgeven:

- Eigen tempo  
Studenten kunnen hun opleiding versnellen of vertragen.
- Buiten de gebaande wegen  
Studenten kunnen leereenheden volgen bij andere opleidingen om zich te verbreden of te verdiepen.
- Mijn diploma  
Studenten kiezen zelf op welke manier, waar en wanneer zij een leereenheid afronden.

### Ontwikkeling van het leeraanbod

In 2025 hebben wij een groot deel van het onderwijs herzien en ingericht in leereenheden met een vaste en herkenbare opbouw. Dit maakt het eenvoudiger om keuzes te maken binnen en tussen opleidingen.

Binnen opleidingen is sprake van een groei in keuzemogelijkheden tussen leereenheden, [zie ook 2.5 Keuzedelen](#). Daarnaast zijn er voorbeelden waarin studenten binnen leereenheden zelf keuzes maken in wat zij leren, waar zij leren en hoe zij leren.

De mogelijkheden om leereenheden buiten de eigen opleiding te volgen zijn nog beperkt. Voor individuele studenten zoeken wij daarom naar maatwerkoplossingen. Tegelijkertijd werken opleidingsteams steeds vaker samen over opleidingen en locaties heen en met onze DNA-partners. Deze samenwerking vergroot stap voor stap de ruimte voor studenten om hun leerroute passend in te richten.

### Begeleiding als basis

Een passende leerroute vraagt om goede begeleiding. Daarom vormt loopbaanoriëntatie en -begeleiding een belangrijk onderdeel van het programma Passende en logische leerroutes. Wij ondersteunen studenten bij het maken van keuzes en kijken samen wat nodig is om de opleiding succesvol te doorlopen.

In [paragraaf 2.4.1](#) is de aanpak voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding nader uitgewerkt. In het [verhaal van Maura](#) is te zien wat persoonlijke aandacht en maatwerk kunnen betekenen voor een student.

### Systemen ter ondersteuning van flexibel onderwijs

Om studenten een eigen leerroute te laten volgen, is het nodig dat zij op verschillende momenten kunnen starten en wisselen tussen leereenheden. Hiervoor zijn systemen aangepast. Deze aanpassingen ondersteunen de inrichting van het onderwijs in leereenheden en maken flexibilisering beter uitvoerbaar.

Tegelijkertijd zijn knelpunten zichtbaar geworden die flexibel onderwijs nog belemmeren. Deze knelpunten zijn in kaart gebracht en vormen de basis voor gerichte verbeteracties.

### **In gesprek over de bedoeling**

Nu steeds meer opleidingen werken met flexibel onderwijs, ontstaan nieuwe beleids- en uitvoeringsvragen. Nu steeds meer opleidingen werken met flexibel onderwijs, ontstaan nieuwe beleids- en uitvoeringsvragen, zoals de organisatie van instroommomenten, het bieden van keuzeruimte binnen een vast wettelijk kader en het maken van roosters die aansluiten op verschillende leerpaden.

Hiervoor is een passende overlegstructuur ingericht. Zo worden signalen uit de praktijk verzameld, vertaald naar heldere keuzes en geborgd in de organisatie. Op deze manier blijven wij werken aan onderwijs dat logisch is ingericht en aansluit bij de behoeften van studenten.

### **1.2.3 Digitalisering**

*Wij maken leren en werken elke dag slimmer, veiliger en leuker met digitale middelen die echt ondersteunen.*

#### **Een flexibele en veilige digitale basis**

Wij bouwen aan een digitale leeromgeving die meebeweegt met leren en werken. Onze systemen zijn gebruiksvriendelijk, betrouwbaar en klaar voor nieuwe vormen van onderwijs. Zo werken studenten en medewerkers soepel met open leermaterialen en moderne toepassingen, waar en wanneer dat nodig is.

#### **Continuïteit door vernieuwing**

In 2025 vernieuwden wij de inrichting van de laptops van medewerkers. Dat doen wij om gegevens beter te beschermen en het gebruik eenvoudiger te maken. Wij kijken steeds wat beter kan: minder complexiteit, meer gemak. Ook achter de schermen vernieuwden wij de digitale infrastructuur. Daardoor kunnen verschillende soorten apparaten worden gebruikt en kan intensiever online worden gewerkt. Zo is het Alfa-college voorbereid op wat vandaag nodig is en op wat morgen komt.

#### **Beter, sneller, makkelijker**

Wij koppelden de studentenadministratie aan het leermanagementsysteem. Daardoor sluiten planning, onderwijs en begeleiding beter op elkaar aan. Dit ondersteunt studenten bij het volgen van hun leerroute binnen Passende en Logische Leerroutes. Aan het eind van 2025 introduceerden wij een dashboard voor mentoren. Zij zien nu in één oogopslag hoe een student ervoor staat. Zo kunnen zij sneller en gericht begeleiden.

In 2025 is, in het kader van de samenwerking binnen DNA, het gezamenlijke aanbestedingstraject voor een nieuw Studenteninformatiesysteem(SIS) afgerond. Met deze gezamenlijke aanbesteding hebben de betrokken onderwijsinstellingen een belangrijke stap gezet in de vernieuwing van hun digitale kernvoorzieningen. Het gekozen systeem ondersteunt zowel onderwijs- als administratieve processen en draagt bij aan toekomstbestendige dienstverlening aan studenten en medewerkers.

In juni organiseerde DNA Digitaal een kaizen-event om de gezamenlijke ICT-werkorganisatie vorm te geven. Een event waarin veel verschillende stakeholders gekend zijn om input te geven wat ze nodig hebben in het hier en nu, maar ook voor het leren van morgen en overmorgen. Verder startten we pilots

voor een gezamenlijk IT-fundament en kozen we voor het uitvoeren van een aanbesteding voor één printtoplossing, zodat studenten en medewerkers eenvoudig kunnen printen.

### **Artificiële intelligentie**

Kunstmatige intelligentie hoort bij het onderwijs van nu. In 2025 kozen wij ervoor deze technologie bewust in te zetten, met aandacht voor kansen én risico's. Wij stimuleren experimenten en zorgen tegelijk voor zorgvuldig en verantwoord gebruik. Wij brachten alle toepassingen in beeld en werkten aan duidelijke afspraken over inzet en toezicht. Daarmee bereiden wij ons voor op nieuwe Europese wetgeving in 2026. Binnen het Alfa-college testten wij hulpmiddelen zoals Copilot en ChatGPT. Ook onderzochten wij hoe slimme digitale assistenten kunnen ondersteunen in onderwijs en organisatie. Samen leren wij wat werkt en wat beter kan. In samenwerking met onze partners ontwikkelden wij een gezamenlijke visie en aanpak, zodat deze mogelijkheden in de toekomst gericht kunnen worden benut.

### **Samen vernieuwen in het onderwijs**

Samenwerking helpt ons om sneller te vernieuwen. Via het landelijke programma Npuls ontwikkelden wij in 2025 open digitale leermaterialen. Docenten krijgen daarbij ondersteuning van DNA Studio, een team dat helpt bij het maken en delen van modern lesmateriaal.

Wij onderzochten hoe studenten en gastdocenten eenvoudiger kunnen werken met een digitale identiteit. Dat maakt leren over de grenzen van instellingen heen toegankelijker.

In juni brachten wij collega's en partners bijeen om samen te werken aan de digitale organisatie van de toekomst. Hun inbreng helpt ons om vandaag betere keuzes te maken voor het leren van morgen.

## **1.2.4 Vitaliteit**

### **Vitaliteit**

Wij werken aan een leer- en werkomgeving waarin studenten en medewerkers zich gezond, gemotiveerd en ondersteund voelen. Zo dragen wij bij aan meer werkplezier en duurzame inzetbaarheid.

Voor ons betekent vitaliteit dat studenten en medewerkers veerkrachtig zijn, energie ervaren en met vertrouwen hun studie volgen en afronden of hun werk doen. Wij kijken daarbij breed: naar lichamelijke, mentale en sociale aspecten. Ook kijken wij hoe wij als organisatie hierop een positieve invloed kunnen hebben. [Zie ook paragraaf 4.3 onze medewerkers](#)

### **Wat we al doen**

In 2024 en 2025 hebben wij in beeld gebracht welke activiteiten en ondersteuning er al zijn op het gebied van vitaliteit en studentenwelzijn. Dat beeld is rijk en divers. Docenten, begeleiders en ondersteunende teams zetten zich dagelijks in voor het welzijn van studenten. Er is aandacht voor mentale ondersteuning, bewegen, begeleiding en sociale veiligheid. Op veel plekken gebeurt waardevol werk.

Tegelijkertijd zien wij dat deze inzet verspreid is over de organisatie. Er is nog weinig samenhang en afstemming tussen initiatieven. Daardoor is het niet altijd duidelijk hoe activiteiten bijdragen aan gezamenlijke doelen.

## Duidelijke richting

Daarom hebben wij in 2025 eerst onze strategische doelen aangescherpt. Wij richten ons op drie onderwerpen:

- **Bewegen**  
Meer studenten bewegen wekelijks voldoende.
- **Mentale gezondheid**  
Minder studenten voelen zich somber of depressief.
- **Sociale ondersteuning**  
Meer studenten weten waar zij terecht kunnen als zij hulp nodig hebben.

Deze doelen geven richting. In 2025 zijn zij nog niet vertaald naar één samenhangend aanbod. Activiteiten sluiten nog niet altijd goed aan op deze doelen. Dit vraagt om meer focus en gerichte keuzes.

## Samen naar één aanpak

Om deze stap te zetten, is in 2025 de werkgroep Studentenwelzijn en Vitaliteit gestart. Medewerkers uit onderwijs, begeleiding en ondersteunende teams werken hierin samen aan een gezamenlijke missie. Zij onderzoeken hoe het huidige, versnipperde aanbod kan uitgroeien tot één herkenbare en samenhangende aanpak. De verdere uitwerking en uitvoering volgen in een volgende fase.

## Vitaliteit en beroep

In 2025 hebben wij ook gekeken naar vitaliteit binnen het onderwijs zelf. Veel opleidingen besteden hier aandacht aan, maar nog onvoldoende zichtbaar is wat studenten precies leren en hoe dit bijdraagt aan hun duurzame inzetbaarheid. Daarom werken wij samen met andere mbo-instellingen en kennispartners aan de verdere ontwikkeling en beoordeling van dit onderwijs. Daarbij leggen wij nadrukkelijk de verbinding met goed werkgeverschap en voorbereiding op een gezond en duurzaam werkend leven.

### 1.2.5 Duurzaamheid

Duurzaamheid is een vast onderdeel van onze koers: onze ambitie is dat studenten en medewerkers weten wat duurzaamheid betekent en dit toepassen in hun studie en werk en dat het Alfa-college als werkgever haar ecologische voetafdruk heeft verkleind en sociale impact vergroot. Wij zijn stapsgewijs gestart met rapporteren volgens de Europese CSRD-richtlijnen en volgen daarbij de lijn van het ministerie van OCW. In 2025 rapporteren wij over energie en CO<sub>2</sub>.

In 2025 werkten alle locaties actief aan bewustwording en concrete uitvoering. Wij laten studenten, medewerkers en partners zien dat duurzaamheid geen extra thema is, maar onderdeel van ons dagelijks leren en werken. Ons uitgangspunt blijft: niet erbij, maar anders doen.

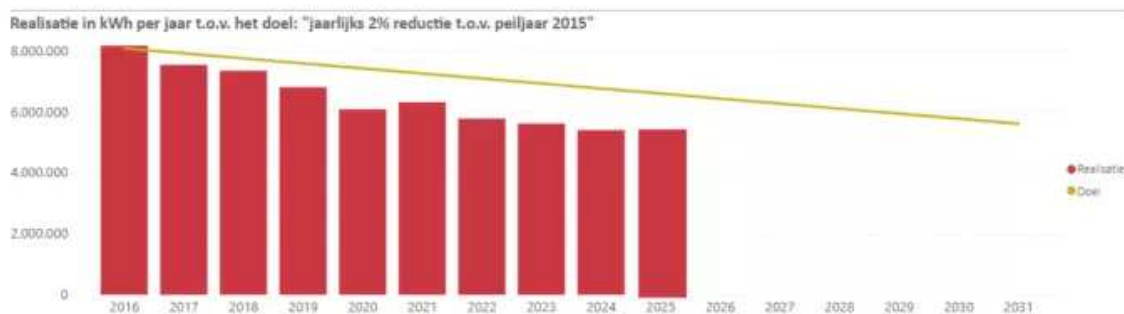
## Initiatieven op onze locaties

Op alle locaties zijn in 2025 duurzame initiatieven uitgevoerd. Enkele voorbeelden:

- In Hardenberg is een SDG-route ontwikkeld met een interactieve module in de immersive room. Studenten Logistiek verbeterden de processen van de voedselbank.
- In Hoogeveen is het landelijke keuzedeel Biobased bouwen ontwikkeld. Samen met de gemeenten De Wolden en Hoogeveen en SDG House Veenhuizen organiseerden wij een duurzaam festival met 250 studenten en 15 partners.

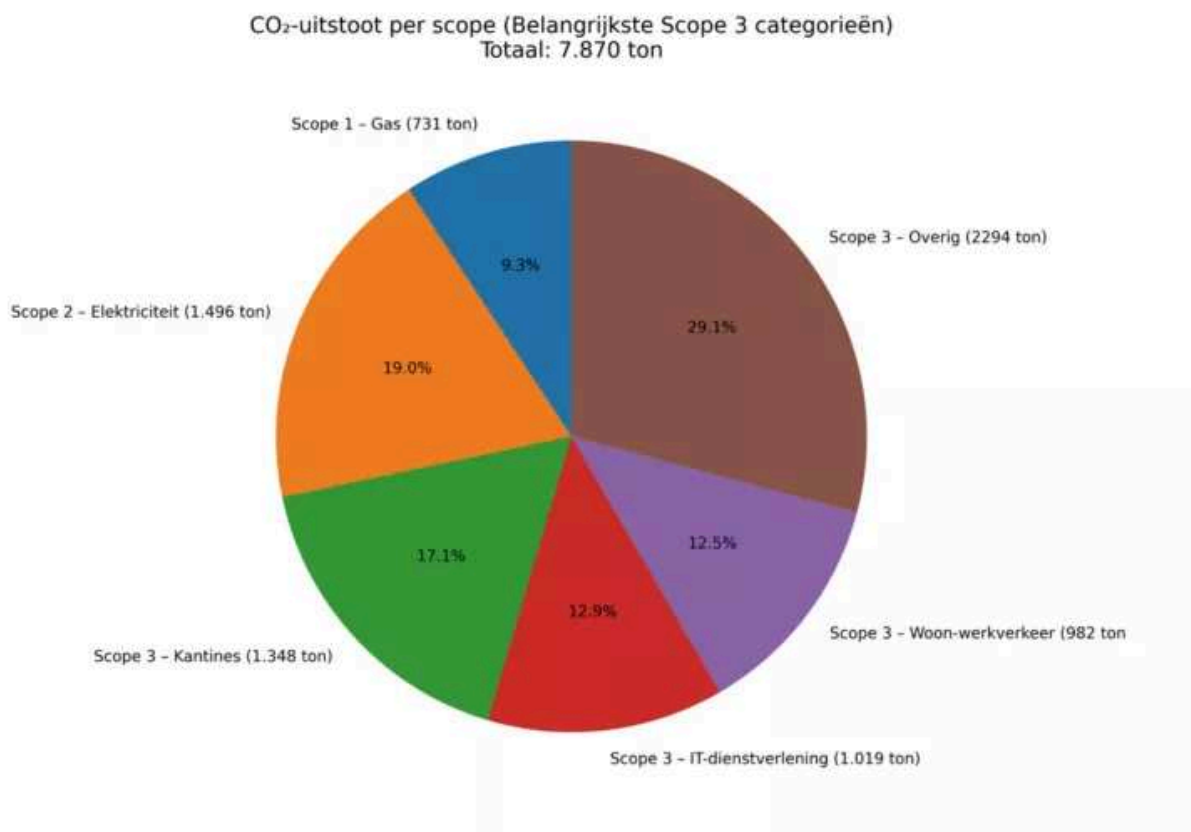
- Studenten werkten via Bureau Bouma aan maatschappelijke opdrachten van regionale partners. Studenten Retail en Logistiek maakten producten van restmaterialen voor de Marktdag.
- Wij ontwikkelden de module Futures Literacy op de locatie Kluiverboom. Voor studenten is een mentale apotheek ingericht. Student van het jaar Aksel Cijntje zamelde geld in voor zeven tweedehands handbikes voor jongeren op Curaçao.
- Studenten van Kardingse zamelden sportmaterialen in voor hun internationale stage in Suriname. Daarnaast werkte een klas vijf weken als energiecoach en gaf adviezen over energiebesparing in huis.
- Studenten van de locatie Admiraal de Ruyterlaan bouwden samen met hbo- en wo-studenten een groen waterstofaggregaat en wonnen de Entrance Student Award. In Energiehub050 werkten 65 studenten aan waterstofvraagstukken.

In totaal zijn in 2025 66 initiatieven gerealiseerd. Het beoogde aantal van 90 is niet gehaald. Tegelijkertijd raakt duurzaamheid steeds sterker verweven in het onderwijs. In 2026 richten wij ons per locatie op tien verdiepende en zichtbare initiatieven, met meer eigenaarschap bij onderwijsteams. [Zie de infographic voor meer initiatieven.](#)



Sinds 2015 realiseren wij jaarlijks gemiddeld 2% energiebesparing door isolatie, slimme installaties en efficiënt afstellen van gebouwen. In 2025 bleef extra besparing uit. Warme zomers zorgden voor meer koeling en de resterende besparingsruimte is beperkt. Wij blijven onder de geprojecteerde normlijn, maar de winst vlakkt af. Ook bij volledig groene energie blijft vermindering van het verbruik nodig, omdat energiegebruik altijd impact heeft, onder meer door grondstoffengebruik.

## CO2 Uitstoot



Uit bovenstaand diagram blijkt dat de volgende categorieën de top 5 vormen qua CO<sub>2</sub>-uitstoot: elektriciteit, kantines, ICT, woon-werkverkeer en gas. Ten opzichte van 2024 is de CO<sub>2</sub> 3% gestegen; vooral in de zomer verbruiken we meer energie (airco's). Qua mobiliteit hebben we iets minder met de auto gereisd. Het beeld over 2025 is completer dan dat uit 2024 (onze eerste meting) waarin we alleen gas, mobiliteit en afval in beeld hadden

In 2026 brengen wij via workshops maatregelen in kaart om de uitstoot jaarlijks met 4% te verlagen. [Zie de infographic](#) voor een verdieping op de energie en CO<sub>2</sub>-data en de gehanteerde rekenmodellen.

### Vooruitblik 2026

In 2026 richten wij ons op:

- Een jaarlijkse energiebesparing van 2% vanaf 2015.
- Een jaarlijkse daling van de CO<sub>2</sub>-uitstoot met 4% ten opzichte van 2024.
- Tien duurzame initiatieven per locatie.
- Ontwikkeling van een waardenkompas (breder kijken dan financiële criteria).

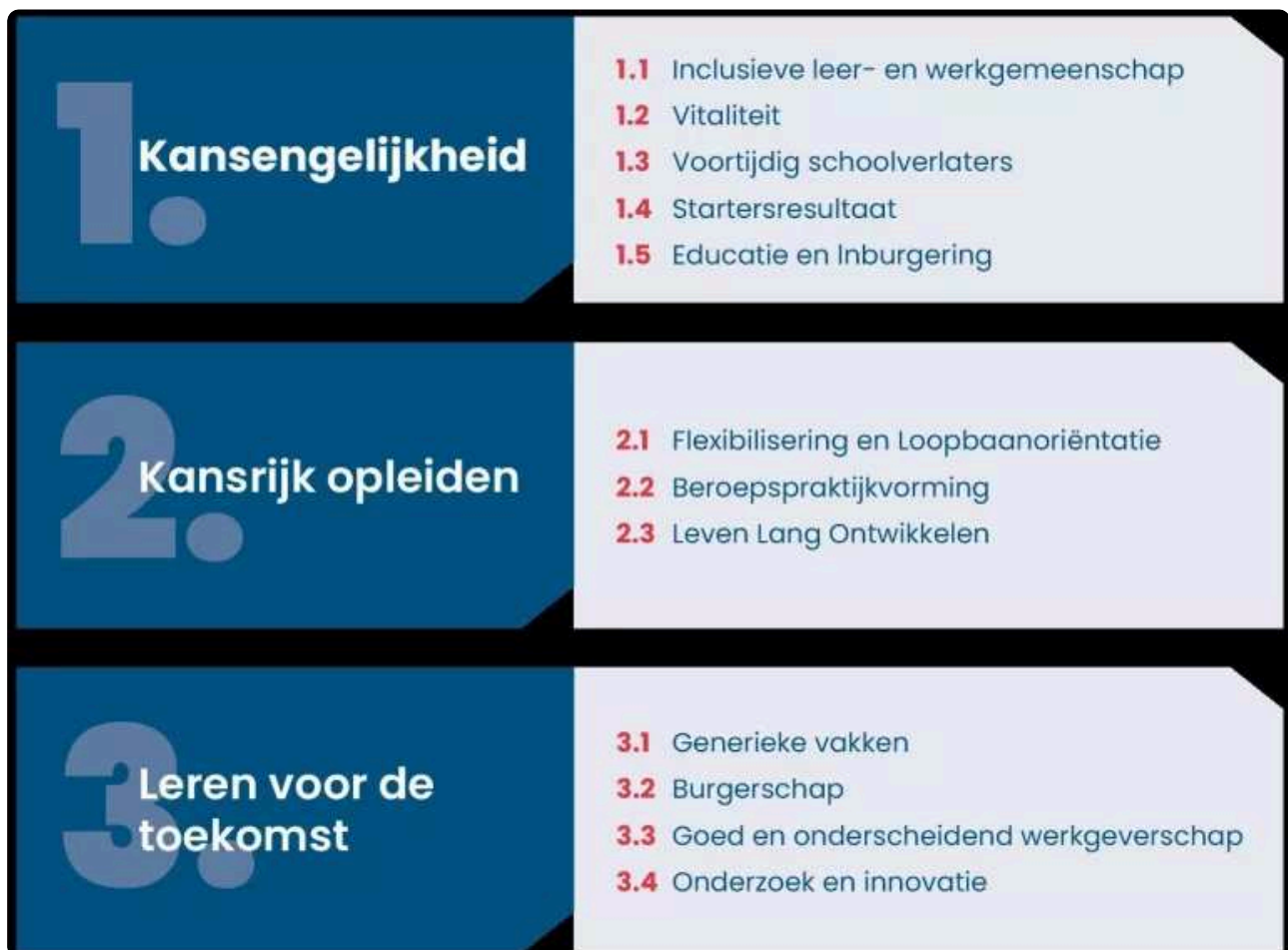
## 1.3 Kwaliteitsagenda/ stagepact

### Kwaliteitsagenda 2024-2027

In deze paragraaf verantwoorden op hoofdlijnen de inzet van de kwaliteitsmiddelen van 2025 en het Stagepact. De toegekende middelen hebben we in 2025 volgens de indicatieve begroting ingezet. De financiële verantwoording van de inzet van de kwaliteitsmiddelen is te vinden in [hoofdstuk 5](#).

### Onze aanpak

Onze Kwaliteitsagenda heeft drie prioriteiten, in navolging op de landelijke werkagenda mbo, alleen met iets andere termen die aansluiten bij onze visie en strategie. Ook hanteren wij in onze Kwaliteitsagenda niet de term (mentaal) welzijn maar gebruiken wij de term vitaliteit. Verplichte indicatoren hebben we zodoende ook geplaatst waar het voor ons logisch aansluit. De opbouw van onze Kwaliteitsagenda ziet er als volgt uit:



De verantwoordelijkheid voor de realisatie van de Kwaliteitsagenda is door het College van Bestuur belegd bij de directeuren, zij worden hierbij ondersteund door de programmamanager Kwaliteitsagenda. De directeuren sturen als collectief op de realisatie van de Kwaliteitsagenda door de integratie van de Kwaliteitsagenda in ons strategisch plan, de P&C-cyclus (Routekaart) en bijbehorend data-dashboard (Alfa-kompas). Naast hun collectieve verantwoordelijkheid, heeft elke directeur een aantal (strategische)speerpunten waarvoor hij/zij verantwoordelijk is. Deze speerpunten omvatten eveneens de thema's en ambities uit de Kwaliteitsagenda.

Drie keer per jaar bespreken we collectief de voortgang van de (strategische) speerpunten en sturen waar nodig bij tijdens de zogenaamde navigatiedagen, in samenwerking en afstemming met onze stakeholders. Dit doen we aan de hand van een rapportage (zogenoemde GPS: Gemeenschappelijke Plaatsbepaling t.o.v. de Strategie). De voortgang van de Kwaliteitsagenda zit verweven in deze rapportage. Op deze manier monitoren we en sturen we tijdig bij op alle ambities uit de Kwaliteitsagenda.

## Onze voortgang

Ook dit jaar is er voortgang geboekt bij elk thema en bij de meeste ambities; we liggen op schema richting de ambities eind 2027. Bij prioriteit 1 is een aanscherping gebracht in de aanpak van de inclusieve leeromgeving doordat de eigen regie van de student en de begeleiding daarop in de aanpak is toegevoegd. Daarnaast staat bij prioriteit 1 begeleiding van de student centraal, naast het bevorderen van kansengelijkheid. Bij alle vijf thema's komt begeleiding terug en daar leveren we dan ook veel inspanning voor. Daarin wordt er veel samenwerkt met andere onderwijsinstellingen om de doorstroom naar en van het mbo te versterken, maar ook met alle andere partners in de regio om de student de begeleiding te geven die nodig is bijvoorbeeld om uitval te voorkomen of studenten te begeleiden naar duurzaam werk. Daarnaast begeleiden we studenten ook in hun vitaliteit. Door dit jaar de integratie van (beroeps)vitaliteit in onze curricula te realiseren, heeft dit permanente aandacht.

Bij prioriteit 2 is komt ook de begeleiding van de student terug, bijvoorbeeld in de BPV (doel uit het Stagepact). De kwaliteit van die begeleiding vanuit school verbeteren we door de uitvoering van ons plan van aanpak. Het komende jaar verwachten we daar de eerste resultaten van te zien. Binnen prioriteit 2 komen ook de doelen rondom LOB en maatwerk terug. Steeds meer kunnen studenten hun eigen passende en logische leerroutes samenstellen. Onze systemen hebben we dit jaar aangepast en we hebben het leeraanbod vormgegeven in leereenheden. Daarnaast zien we dat er steeds meer LLO-activiteiten worden uitgevoerd via DNA Next. En hebben we ook de positieve synergie tussen LLO en het initiële onderwijs kunnen versterken waardoor onze opleidingen nog beter aansluiten op de praktijk. Een aandachtspunt is de omzet en kostendekking van LLO, hier zijn de nodige acties op ingezet.

Bij prioriteit 3 is het taal- en rekenonderwijs verder ontwikkeld, bijv. door de inzet van taalcoördinatoren en de expertgroep rekenen. Ook is er ingezet op professionalisering van docenten, evenals bij burgerschap. De tevredenheid van de studenten over taal- en rekenonderwijs groeit niet zo hard als we hadden gewild. Daar gaan we onderzoek naar doen om daar vervolgcacties op in te kunnen zetten en de tevredenheid te bevorderen. Bij prioriteit 3 zetten we ook in op goed werkgeverschap. Het doorstroombeleid voor OBP is dit jaar in samenwerking met de OR vernieuwd en in lijn met het doorstroombeleid van OP gebracht. Bij OP zien we de percentages LC- en LD-docenten verder stijgen. Een aandachtspunt is de toegenomen scores op het ervaren van hoge werkdruk. Hierover blijven we met de teams in gesprek. Tot slot is de visie op praktijkgericht onderzoek vastgesteld en is het practoraat Decentrale energieopslag van start gegaan.

Voor de volledige voortgang per prioriteit gerelateerd aan de beoogde resultaten eind 2027 verwijzen we naar [bijlage 8](#). Omdat de Kwaliteitsagenda nauw is verweven met de strategie en beleid van het Alfa-college, wordt er in de bijlage naar paragrafen in het jaarverslag verwezen waar meer tekst en uitleg te vinden is.

## Onze samenwerking en evaluatie

We hebben voor elke ambitie vastgesteld wie onze samenwerkingspartners zijn. Per ambitie zijn er overleggen om onder andere de realisatie van de ambitie van de Kwaliteitsagenda te bespreken. Dit doen we thema gericht, niet alleen gericht op de ambities uit de Kwaliteitsagenda. Doordat de Kwaliteitsagenda doelgericht is opgesteld, kunnen we met de samenwerkingspartners helder evalueren waar we staan en waar we nog naar toe willen. Bij diverse thema's haken er ook nieuwe partners in de regio aan; de samenwerking is verder gaan verbreden. Daarnaast vindt er bijvoorbeeld op het vlak van DNA samenwerking steeds meer verdieping plaats, meer informatie daarover is te vinden in [paragraaf 3.1](#).

We analyseren minimaal drie keer per jaar de voortgang van de ambities en maatregelen uit de Kwaliteitsagenda. In wisselende frequenties gebeurt dit ook met de samenwerkingspartners. De analyses van dit jaar laten geen noodzakelijke aanpassingen van de ambities zien voor 2026, mede vanuit ons uitgangspunt dat we eerst verdere consolidatie willen zien in de cijfers die binnenkort volgen. Daarnaast is ons uitgangspunt om te analyseren met een meerjarige data trend alvorens het bijstellen van ambities. We hadden dit jaar de ambities van rekenen willen bijstellen op basis van de nieuwe rekenexamens, hier zijn echter nog geen betrouwbare data voor beschikbaar.

De breedte van de uiteenlopende onderwerpen uit de Kwaliteitsagenda, behelst ook de breedte van de diverse samenwerkingspartners. Bijvoorbeeld onze collega onderwijsinstellingen wordt steeds intensiever mee samengewerkt om bijvoorbeeld te werken aan het versterken van de instroom naar het mbo door geïntegreerde leerroutes voor basis (vo) en mbo niveau 2 te combineren. Ook de gemeenten in de diverse regio's is veel overleg mee, bijvoorbeeld vanuit educatie en inburgering, maar ook voor regionale programma's aanpak vroegtijdig schoolverlaters. Meer informatie over onze samenwerkingen staat in [paragraaf 3.2](#).

Zo wordt er met nog een veelheid van partners samengewerkt onder andere op de ambities uit de Kwaliteitsagenda. Het is absoluut noodzakelijk om in de regio's intensief samen te werken. We zijn tevreden over onze samenwerkingen en continueren de ingezette koers in 2026.

## 2. Onze studenten



## 2.1 Studentenaantallen

### Aantal deelnemers Educatie, Inburgering en VAVO

Type inschrijving	2022	2023	2024	2025
Educatie	661	760	1.437	1.565
Inburgering	313	374	319	277
VAVO	362	542	561	623
<b>Totaal</b>	<b>1.336</b>	<b>1.676</b>	<b>2.317</b>	<b>2.465</b>

Peildatum: 1/10/2025

Het aantal Educatiedeelnemers is sinds vorig jaar bijna verdubbeld doordat we samen zijn gegaan met Noorderpoort. Bij het vavo zijn de aantallen sinds vorig jaar gestegen door de aangescherpte exameneisen in het VO (na versoepelingen in de coronatijd) en omdat de vavo een aantrekkelijk alternatief is om deelcertificaten te behalen zonder de schoolse druk van een reguliere middelbare school.

### Aantal bekostigde studenten mbo

Locatie	Leerweg	2022	2023	2024	2025
Groningen	BOL	5.577	4.949	4.969	4.958
	BBL	1.766	1.869	1.717	1.715
Hardenberg	BOL	1.215	1.183	1.173	1.179
	BBL	712	768	684	724
Hoogeveen	BOL	1.391	1.281	1.292	1.242
	BBL	958	967	971	941
<b>Subtotaal</b>	<b>BOL</b>	<b>8.183</b>	<b>7.413</b>	<b>7.434</b>	<b>7.379</b>
	<b>BBL</b>	<b>3.436</b>	<b>3.604</b>	<b>3.372</b>	<b>3.380</b>
<b>Totaal</b>		<b>11.619</b>	<b>11.017</b>	<b>10.806</b>	<b>10.759</b>

Peildatum: 1/10/2025

*Sommige getoonde studentenaantallen in voorgaande jaren weken in geringe mate af. Dit verschil is ontstaan doordat de aantallen waren getoond voordat de accountant de definitieve studentenaantallen had goedgekeurd. De aantallen zijn aangepast aan de definitieve door de accountant goedgekeurde aantallen.*

Het totaal aantal ongewogen bekostigde studenten is gering gedaald (0,43%) ten opzichte van 2024. Het aantal BOL-studenten is gering met 0,74% gedaald, terwijl het aantal BBL-studenten met 0,24% gering is gestegen.

In verband met samenwerking binnen DNA worden voor sommige opleidingen in Groningen (businessschool en sport & bewegen) studenten ingeschreven bij Noorderpoort of DCTerra.

## Aantal bekostigde studenten mbo naar niveau

Niveau	2022	2023	2024	2025
1	359	439	531	636
2	2.114	2.053	2.182	2.211
3	2.650	2.556	2.383	2.447
4	6.496	5.969	5.710	5.465
<b>Totaal</b>	<b>11.619</b>	<b>11.017</b>	<b>10.806</b>	<b>10.759</b>

Peildatum: 1/10/2025

Sommige getoonde studentenaantallen in voorgaande jaren weken in geringe mate af. Dit verschil is ontstaan doordat de aantallen waren getoond voordat de accountant de definitieve studentenaantallen had goedgekeurd. De aantallen zijn aangepast aan de definitieve door de accountant goedgekeurde aantallen.

Het aantal studenten op niveau 4 is gedaald; niveau 1, 2 en 3 is gestegen. De groei op niveau 2 komt vooral door meer instroom van Entreestudenten vanuit het ISK-onderwijs.

## Marktaandeel Alfa-college en DNA-partners

Instelling	Positie in landelijke mbo-lijst	2022	2023	2024	2025
Alfa-college	17	2,5%	2,4%	2,4%	2,4%
DCTerra	24	1,9%	2,0%	2,0%	1,9%
Noorderpoort	14	2,7%	2,7%	2,6%	2,5%

Peildatum: 1/10/2025 Bron: DUO

In 2025 waren er 467.330 mbo-studenten aan 54 mbo-instellingen (inclusief AOC's). Hiervan heeft Alfa-college een marktaandeel van 2,4%. Onze partners DCTerra en Noorderpoort hebben een marktaandeel van respectievelijk 1,9% en 2,5%. Het aandeel van Alfa-college is al drie jaar stabiel.

## 2.2 Tevredenheid studenten

De algemene tevredenheid van onze studenten over het Alfa-college en over hun opleiding is in 2025 gelijk gebleven ten opzichte van 2024 en ligt boven het landelijke gemiddelde. Studenten waarderen vooral de sfeer binnen hun opleiding en de hulp en begeleiding die zij ontvangen.

Resultaten (schaal 1–10):

- Gemiddeld oordeel Alfa-college: 6,9 (landelijk 6,7)
- Gemiddeld oordeel opleiding: 7,0 (landelijk 6,9)
- Respons: 51%

De meeste studenten gaan met plezier naar het Alfa-college. Zij voelen zich over het algemeen veilig op onze locaties en op hun stage- of leerwerkplek. Studenten ervaren ruimte voor verschillende culturen en geloofsovertuigingen. Veel studenten geven aan dat docenten en medewerkers openstaan voor

gesprekken over levensvragen, geloof en idealen. Het merendeel van de studenten is trots op het mbo en de tevredenheid over de positie van mbo-studenten ten opzichte van hbo- en wo-studenten is toegenomen.

## Aandachtspunten

Er zijn ook aandachtspunten:

- Een kwart van de studenten geeft aan het lastig te vinden om een stage- of leerwerkplek te vinden.
- 7% van de studenten geeft aan te maken te hebben gehad met stagediscriminatie.

Deze uitkomsten zijn besproken in de onderwijsteams en, waar nodig, opgenomen in de kwaliteitscyclus van teams en locaties. Via deze cyclus werken wij continu aan verbetering.

## Luisteren naar studenten

De ervaringen van onze studenten geven richting aan de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom luisteren wij actief naar wat studenten meemaken in hun opleiding, op stage en op onze locaties.

Studenten delen hun ervaringen op verschillende manieren en in gesprek met onze medewerkers. Wij nemen deel aan landelijke onderzoeken en gebruiken daarnaast instrumenten die onderwijsteams zelf inzetten, zoals studentenpanels, studentarena's en enquêtes. Zo blijven wij in dialoog en kunnen wij gericht werken aan verbetering.

## Sneller zicht op ervaringen

In 2025 hebben wij verkend hoe de tevredenheid van studenten kort-cyclisch kan worden gemeten. Op basis van deze verkenning starten wij in 2026 met acties waarbij onderwijsteams verschillende instrumenten kunnen testen. De opgedane ervaringen gebruiken wij om te bepalen hoe deze metingen structureel kunnen worden ingezet ter ondersteuning van kwaliteitsverbetering. Daarmee dragen zij bij aan de continue verbetering van de leerervaring van studenten.

## 2.3 Financiële ondersteuning studenten

### Mbo-studentenfonds

Het mbo-studentenfonds, zoals voorgeschreven door de Wet educatie en beroepsonderwijs, is een fonds waarop mbo- en vavo-studenten een aanvraag kunnen indienen voor financiële of materiële ondersteuning. Op deze manier streven we ernaar om ervoor te zorgen dat de financiën van de student nooit een belemmering vormen bij het kiezen van de gewenste opleiding. De noordelijke mbo-instellingen hebben het beleid afgestemd om te waarborgen dat aanvragen van studenten, die zijn ingeschreven bij één van deze instellingen op dezelfde wijze worden getoetst en behandeld.

Jaarlijks stelt de overheid een bedrag beschikbaar aan alle mbo-instellingen, dat naar rato over de instellingen wordt verdeeld via de lumpsumregeling. In kalenderjaar 2025 hebben 275 studenten zich gemeld bij het fonds met verzoek tot financiële of materiële ondersteuning.

Lumpsum	250.000
Leermiddelen voor studenten	- 155.790
Personeelskosten	- 12.051
Resterend	82.159

*Vier categorieën studenten kunnen een beroep doen op ondersteuning vanuit het studentenfonds.*

## Studentenraad

Voor deze doelgroep zijn geen aanvragen geregistreerd. Dat komt omdat het Alfa-college de vergoedingen van studenten, die actief zijn in de studentenraad, op een andere wijze heeft ingericht. De vergoedingen die zij ontvangen komen dan ook niet ten laste van het fonds.

## Bestuurlijke/maatschappelijke activiteiten

Afgelopen jaar zijn er in deze categorie geen aanvragen ontvangen.

## Minderjarige BOL-studenten

In totaal hebben 265 studenten een verklaring van Stichting Leergeld (of een daarmee vergelijkbare verklaring) van hun woongemeente ingediend. Met dit bewijs hebben zij recht op het verkrijgen van alle verplicht voorgeschreven leermiddelen voor hun opleiding, waaronder boeken & licenties, een laptop, kleding en vergoeding voor reiskosten.

## Studievertraging en hardheidsclausule

Door toepassen van de hardheidsclausule hebben 9 student een financiële compensatie ontvangen. Eén student heeft o.b.v. studievertraging als gevolg van gezondheid een vergoeding gehad.

Het fonds is in 2025 niet volledig uitgeput.

## Uitkeringen Mbo-studentenfonds

Omschrijving	Aantal studenten	Totaal v.d. toekenningen	Gem. hoogte v. toekenningen
Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2 WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid	Aanvragen: 0 Toekenningen: 0		
Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	Aanvragen: 0 Toekenningen: 0		
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	Aanvragen: 271 Toekenningen: 271	€ 150.041	€ 566
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	Aanvragen: 10 Toekenningen: 10	€ 5.749	€ 575

## Noodfonds studenten

Het noodfonds is eind 2024 opgericht om studenten van Alfa-college in bijzondere situaties te ondersteunen met een eenmalige gift. De commissie noodfonds komt maandelijks bij elkaar om ingediende aanvragen te beoordelen.

Er zijn in 2025 vier aanvragen gedaan voor het Noodfonds, waarvan er drie zijn gehonoreerd voor een totaalbedrag van 1.803,61 euro. Eén aanvraag is afgewezen omdat deze niet voldeed aan de criteria voor toekenning.

In 2025 was het mogelijk (een deel van) het kerstpakket te doneren voor het noodfonds. De opbrengst wordt meegenomen in de balans voor 2026.

De commissie zal zich het komende jaar inzetten voor verbeteren van de bekendheid van het Noodfonds bij docenten, studentbegeleiders en studenten, met de verwachting dat dit zal leiden tot meer aanvragen en hogere uitputting van het fonds.

## 2.4 Studentenbegeleiding

### 2.4.1 Loopbaanontwikkeling en begeleiding (LOB)

*Samen bouwen aan sterk loopbaangericht onderwijs*

#### **We helpen studenten om bewuste keuzes te maken**

Wij begeleiden studenten bij het ontdekken van hun talenten en het maken van keuzes voor nu én later. Zo bereiden we hen voor op een samenleving en arbeidsmarkt die voortdurend verandert. Daarbij richten we ons op drie doelen.

#### **Een loopbaangericht curriculum voor iedere student**

Wij willen dat iedere student een helder en samenhangend programma krijgt met activiteiten en gesprekken die helpen in de loopbaanontwikkeling. Daarom brachten alle onderwijsteams hun loopbaangerichte curriculum in kaart. Met de LOB-tool bekeken zij welke onderdelen goed gingen en wat beter kon. Waar nodig is het curriculum aangescherpt.

Om dit eenvoudig en blijvend te doen, ontwikkelden we een LOB-checklist. Daarmee kunnen teams samen beoordelen of hun LOB-leerlijn nog past bij wat studenten nodig hebben. Zo krijgt LOB een vaste plek in de kwaliteitscyclus.

Daarnaast bouwen we samen met de DNA-werkgroep aan een digitale LOB-opdrachtenbibliotheek. Hiermee kunnen teams opdrachten delen, verbeteren en koppelen aan de loopbaancompetenties.

#### **Een persoonlijk loopbaangesprek voor iedere student**

We vinden het belangrijk dat iedere student regelmatig in gesprek gaat met de studieloopbaanbegeleider over ontwikkeling, keuzes en toekomst. Daarom werken we met een helder model voor het loopbaangesprek. Studieloopbaanbegeleiders en teams volgden dit jaar trainingen om hiermee te werken. Elke periode voert de begeleider een loopbaangesprek op basis van dit model. De afspraken leggen we vast in Eduarte.

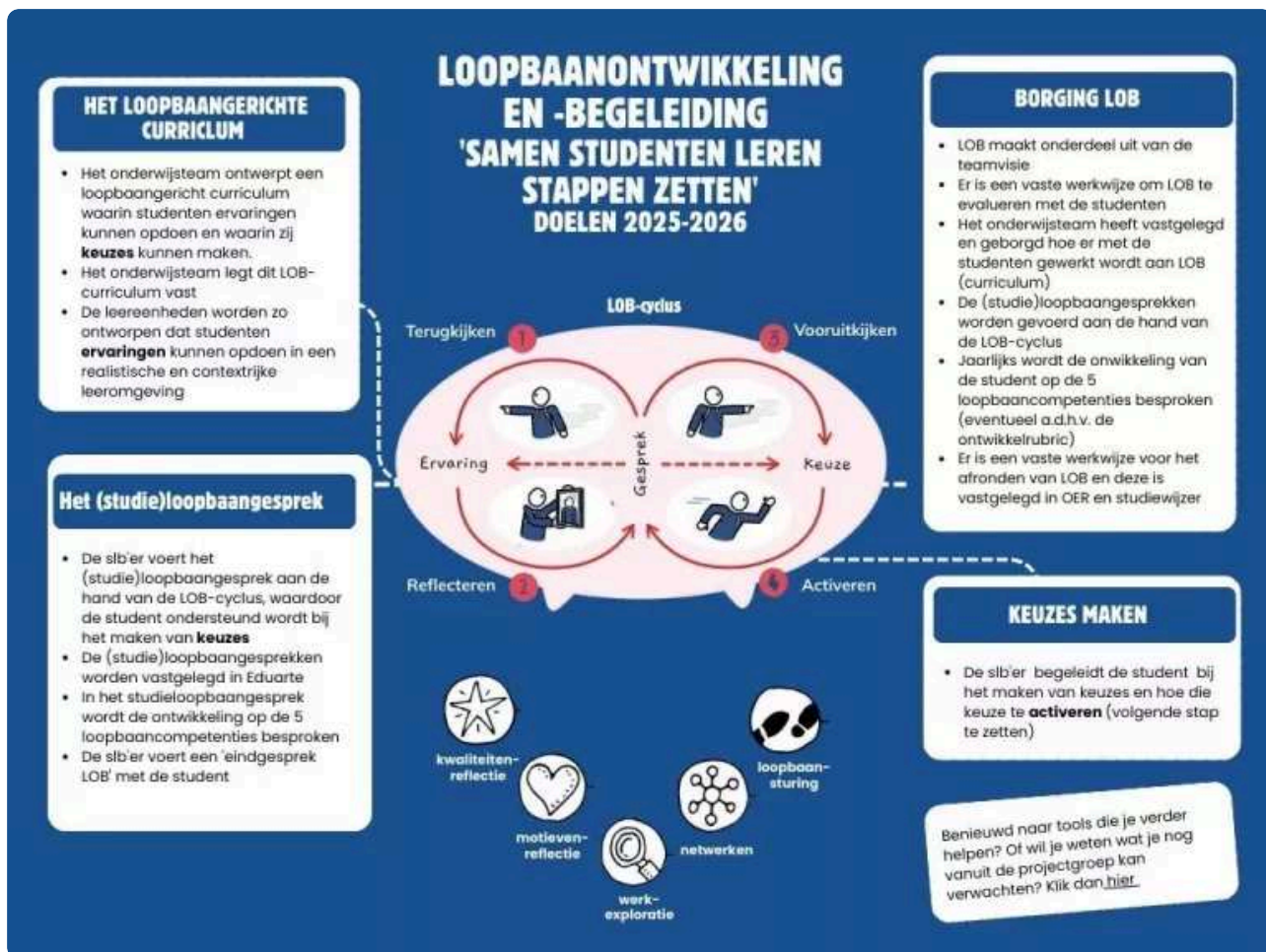
Sinds dit najaar gebruiken we een vernieuwd gespreksformat binnen Eduarte. Ook is het studentendashboard beschikbaar, zodat begeleiders en studenten de ontwikkeling goed kunnen volgen.

#### **LOB als onderdeel van de visie van ieder onderwijsteam**

We ontwikkelden een gezamenlijke doelenplaat LOB, gekoppeld aan het bredere thema studentenbegeleiding. Teams gebruiken deze doelenplaat om hun visie en werkwijze verder te verduidelijken en vorm te geven.

#### **Samen verder**

Komend jaar versterken we LOB samen verder, zodat studenten steeds beter kunnen ontdekken wie ze zijn, wat ze kunnen en waar hun toekomst ligt.



Doelenplaat

## 2.4.2 VSV (Vroegtijdig Schoolverlaten)

*Samen zorgen we voor perspectief*

### Ons doel is helder

We willen dat iedere student het Alfa-college verlaat met perspectief: met of zonder diploma, maar altijd met zicht op een passende, duurzame en betekenisvolle werkplek. Daar zetten we ons samen voor in.

### Voorkomen van uitval

We pakken vraagstukken rond voortijdig schoolverlaten integraal aan. Dat doen we vanuit onze visie op studentenbegeleiding en de bijbehorende beleidsdoelen, in samenhang met ons aanwezigheidsbeleid en aanvullende loopbaanbegeleiding. We leggen logische verbindingen tussen leren, begeleiden en waarderen. Zo handelen we preventief én grijpen we proactief in als een student dreigt uit te vallen zonder perspectief.

### Resultaten en trends

We volgen voortijdig schoolverlaten en studentsucces continu. We analyseren cijfers, bespreken trends en halen verhalen van studenten op. Zo weten we wat er speelt en kunnen we gerichte acties inzetten. De percentages van het jaar 2024-2025 zijn voorlopige cijfers, de overige cijfers zijn definitief. De verwachting op basis van de afgelopen jaren is dat de definitieve percentages op Entree en niveau 2 nog iets dalen ten opzichte van de voorlopige cijfers.

Niveau	2022–2023	2023–2024	2024–2025
Entree	22,8%	21,5%	27%
Niveau 2	10,1%	8,5%	9,5%
Niveau 3	6,1%	4%	4,3%
Niveau 4	4%	4,1%	2,9%

### Onderwijs dat past

We zetten stappen naar flexibel en persoonlijk onderwijs. Daardoor sluiten we beter aan op de ondersteunings- en leerbehoeften van studenten. Onderwijs op maat wordt steeds meer de norm.

### Samen sterk tegen uitval

In het kader van het wetsvoorstel Van school naar duurzaam werk werken we samen met regionale partners. We maken afspraken over begeleiding bij dreigende uitval en over de overgang van school naar werk. Dit doen we onder meer in nieuwe regionale programma's. Leerplicht, doorstroompunten en maatschappelijk werk zijn zichtbaar aanwezig op onze locaties. Zij bieden laagdrempelige ondersteuning en leggen verbinding met de woongemeente van de student.

### Sterke begeleiding

We investeren in de professionalisering van docenten en studieloopbaanbegeleiders om de basisbegeleiding te versterken. Zo kunnen we ook complexere ondersteuningsvragen beter oppakken. De loopbaancentra ondersteunen opleidingsteams en bieden extra begeleiding wanneer dat nodig is. In 2025 hebben we deze structuur geëvalueerd en advies uitgebracht over de herpositionering van het loopbaancentrum.

### Aanwezigheid telt

We herschrijven ons verzuimprotocol naar aanwezigheidsbeleid. Daarmee sluiten we beter aan bij onze visie: aandacht geven is een kerntaak van begeleiden. Ook hebben we het proces van aanwezigheidsregistratie verbeterd met duidelijke procedures in het studentinformatiesysteem.

### Extra hulp bij de stap naar werk

Veel studenten vinden zelfstandig hun weg naar werk. Wanneer extra ondersteuning nodig is, bieden we begeleiding tijdens de opleiding én aanvullende loopbaanbegeleiding na diplomering. We werken hiervoor samen met regionale partners en volgen de uitstroom naar werk nauwgezet, vooral bij entree en niveau 2.

### Betere instroom

We hebben de afspraken met partners geëvalueerd en aangepast om de instroom van VSO-, Pro- en ISK-studenten te versterken. Zo zorgen we voor een soepele overdracht, meer motivatie en gelijke kansen.

## 2.4.3 BPV begeleiding

### Beroepspraktijkvorming

Goede stages zijn onmisbaar voor de ontwikkeling van studenten én voor hun toekomst op de arbeidsmarkt. Daarom werken wij ook in 2025 gericht aan een beroepspraktijkvorming die veilig, duidelijk en van hoge kwaliteit is. Zo zorgen wij dat studenten met vertrouwen leren in de praktijk en gelijke kansen

krijgen om zich te ontwikkelen.

### Inzicht en verbetering

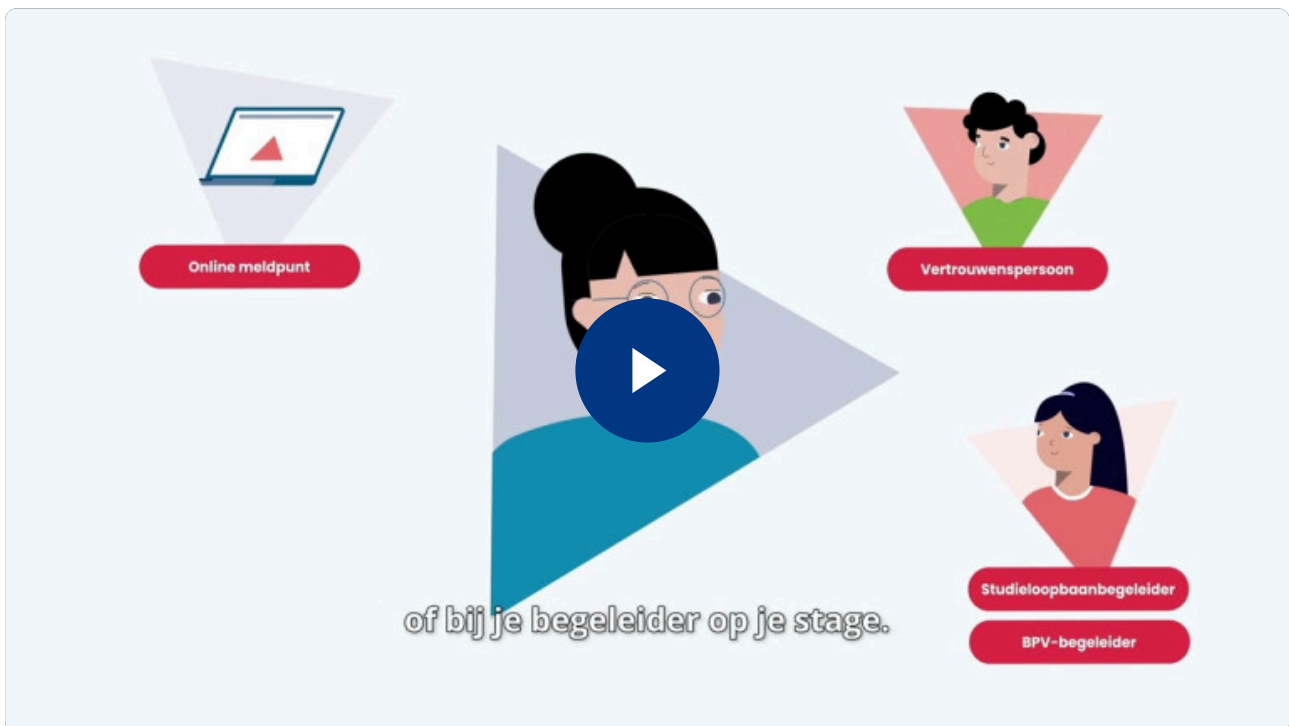
De waardering van studenten voor de begeleiding tijdens de beroepspraktijkvorming laat een lichte verbetering zien ten opzichte van vorig. Daarmee bewegen wij richting onze ambitie van 3,5.

We voeren in 2025 een thema-audit uit op de beroepspraktijkvorming. De uitkomsten laten zien wat goed gaat en waar verbetering nodig is. Op basis daarvan stelden wij een plan van aanpak op. Daarmee verbeteren wij stap voor stap de voorbereiding en begeleiding van studenten, in lijn met het Stagepact en de routekaart 2026.

Ook ontwikkelden wij een uniforme BPV-wijzer. Deze wijzer geeft studenten, docenten en leerbedrijven snel en helder inzicht in afspraken, verwachtingen en ondersteuning tijdens de stage.

### Veiligheid en melden

Niet elke stage verloopt goed. Daarom vinden wij het belangrijk dat studenten weten wat zij kunnen doen bij problemen. In 2025 ontwikkelden wij een animatievideo over stagemisstanden. Vanaf 2026 zetten wij deze video via meerdere kanalen in.



*YouTube film: Stagemisstanden – Wat is het, hoe herken je het en hoe meld je het?*

De video laat zien wat een misstand is en waar studenten terecht kunnen voor hulp. Zo verlagen wij de drempel om signalen te delen en vergroten wij de kans dat problemen op tijd worden opgepakt.

In 2025 ontvingen wij vijf meldingen van stagemisstanden. In alle gevallen ging het om ervaren misstanden. Door deze meldingen zorgvuldig op te volgen, kregen wij beter zicht op wat studenten nodig hebben en waar risico's liggen. Dit helpt om samen met leerbedrijven en partners te werken aan veilige en leerzame stageplekken.

Binnen DNA stemmen wij de werkwijze rond meldingen van stagemisstanden op elkaar af en delen wij inzichten. Met WAARD (voorheen Discriminatie Meldpunt Groningen) versterken wij het scholingsaanbod over stagediscriminatie en veilig leren. Met SBB (Samenwerkingsorganisatie beroepsorganisatie bedrijfsleven) werken wij structureel aan de kwaliteit van leerbedrijven en bespreken wij regionale ontwikkelingen en knelpunten.

#### **2.4.4. Schoolpastoraat**

Samen met de studentbegeleiders draagt het schoolpastoraat bij aan een veilige leer- en werkomgeving waarin ruimte is voor aandacht en vertrouwen. Het schoolpastoraat ondersteunt studenten en medewerkers bij vragen over zingeving, welzijn en ingrijpende gebeurtenissen. Pastores bieden begeleiding bij thema's als mentale gezondheid, identiteit en life-events. Verspreid over de locaties zijn vier pastores werkzaam. Dagelijks voeren zij gesprekken met studenten en medewerkers.

#### **Begeleiding van studenten**

Bij studenten gaan gesprekken vaak over mentale klachten, zoals stress, somberheid en eenzaamheid. Ook rouw en verlies, thuissituatie, identiteitsvorming, trauma en culturele diversiteit komen regelmatig aan bod. In 2025 is een toename zichtbaar van studenten die stress en prestatiedruk ervaren.

De begeleiding helpt studenten om beter om te gaan met persoonlijke uitdagingen. Zij ontwikkelen meer veerkracht en kunnen zich daardoor beter richten op hun opleiding. [Zie NOS-stories-Schoolpastor als hulp](#)

#### **Begeleiding van medewerkers**

Bij medewerkers richten gesprekken zich vooral op de balans tussen werk en privé, spanningen op de werkvloer, levensvragen, ziekte en verlies. De ondersteuning helpt bij het verwerken van deze situaties en draagt bij aan duurzame inzetbaarheid.

Daarnaast ondersteunen pastores docenten bij gesprekken in de klas over maatschappelijke thema's, zoals polarisatie, diversiteit en inclusie en internationale spanningen.

#### **Vertrouwelijkheid en signalering**

De vertrouwelijke positie van de pastor biedt ruimte voor open gesprekken. Studenten en medewerkers kunnen hun verhaal in een veilige setting delen. Vanuit deze rol vervult het schoolpastoraat ook een signalerende functie richting de organisatie, onder meer over ontwikkelingen in het schoolklimaat.

#### **Activiteiten en projecten**

Naast individuele gesprekken zijn de pastores betrokken bij verschillende activiteiten en projecten. In 2025 ging het onder andere om:

- uitvoering van het jaarthema "Better Together" en voorbereiding van "Zie jij wat ik zie?"
- bijdragen aan burgerschap, onder meer via workshops en deelname aan expertgroepen
- organisatie en begeleiding van vieringen en herdenkingen, zoals Kerst, Pasen, Suikerfeest, Diversity Day en Allerzielen
- inzet binnen het excellentietraject WelZijn
- deelname aan de Week van de Mentale Gezondheid en Orange the World in DNA-verband
- ontwikkeling van een nieuw format voor de kloosterdagen in samenwerking met LONT
- inzet voor workshops, zowel intern als extern, op regionaal en landelijk niveau

## 2.5 Ons mbo aanbod

### 2.5.1 Ontwikkeling opleidingsaanbod

*Samen vernieuwen wij ons opleidingsaanbod*

De student staat centraal bij alles wat wij doen. In 2025 hebben wij ons opleidingsaanbod verder afgestemd op wat studenten en de regio nodig hebben. We kijken steeds opnieuw: sluit ons aanbod aan bij de wensen van studenten en bij de vraag vanuit het werkveld? Zo zorgen we samen voor opleidingen die toekomst bieden.

#### Opleidingen die stoppen

In 2025 is er geen enkele opleiding definitief gestopt. Wel bieden we de opleiding Allround meubelmaker/(scheeps-)interieurbouwer – niveau 3 in Groningen vanaf 1 augustus 2025 tijdelijk niet meer aan in de BOL-variant. Dit doen we omdat er steeds minder studenten voor deze richting kiezen. Je kunt deze opleiding nog wel volgen in de BBL-variant. Zo blijft de doorlopende leerlijn voor studenten behouden. In het schooljaar 2026-2027 besluiten we samen of deze opleiding weer actief wordt of dat we er definitief mee stoppen. Daarbij kijken we goed naar de ontwikkelingen in de verwante opleidingen op niveau 2 en 4 en naar de uitkomsten van de analyse van ons opleidingsportfolio.

#### Opleidingen die starten

We zijn trots op de nieuwe opleidingen die we in 2025 zijn gestart. In Hoogeveen kun je nu kiezen voor de BOL-variant van de opleiding Assistent Mobiliteitsbranche. Deze opleiding was er al in de BBL-variant. We merkten dat studenten uit Entree graag stage willen lopen in een autogarage, maar soms meer tijd en ondersteuning nodig hebben bij de algemene vakken. Met deze nieuwe variant bieden we hen die kans.

In Hoogeveen en Hardenberg kun je nu starten met de opleiding Allround chauffeur wegvervoer. Vanaf schooljaar 2025-2026 kun je je als chauffeur in het wegtransport ook landelijk kwalificeren op niveau 3. Dit sluit aan bij de groeiende vraag naar goed opgeleide chauffeurs en de veranderingen in het wagenpark. Door deze opleiding toe te voegen, maken we het aanbod in transport compleet. Je kunt nu doorstromen van Entree naar Chauffeur wegvervoer (niveau 2), Allround chauffeur wegvervoer (niveau 3) en Specialist transport en logistiek (niveau 4).

In Groningen is de BBL-opleiding Eerste monteur service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie (niveau 3) gestart. Deze opleiding sluit aan op de bestaande middenkaderopleiding op niveau 4. Studenten en werkgevers gaven aan dat er behoefte was aan een instroommogelijkheid op niveau 3. Nu kunnen studenten ook op dit niveau instromen en doorleren.

Ook in Groningen is de opleiding Technicus hout en restauratie (niveau 3, BBL) gestart. Studenten van de opleidingen Timmerman gaven aan graag verder te willen leren in de ambachtelijke bouw en restauratie. Met deze opleiding bieden we studenten de kans om zich verder te ontwikkelen in dit vakgebied.

#### Samenwerking in de regio

Wij geloven in de kracht van samenwerking. In Hardenberg werken we samen met het ROC van Twente. Zij verzorgen een deel van het onderwijs voor de opleidingen Mechanische Techniek, zodat jij profiteert van de beste kennis en begeleiding.

In het kader van de DNA-samenwerking werken we samen met DCTerra en Noorderpoort. Zo bieden we samen de Sport & Bewegcampus in Assen aan en werken we samen in de Businessschool Groningen.

Samen zorgen we ervoor dat studenten het beste uit zichzelf kunnen halen. Ons opleidingsaanbod blijft in beweging, zodat studenten altijd kunt kiezen voor een opleiding die bij hen past en aansluit op de arbeidsmarkt van morgen.

### **Trajecten in het kader van de subsidie voor maatschappelijke diensttijd (MDT)**

In 2025 is het driejarige project "MDT Startende Trainer" gestart, met Alfa-college als penvoerder. Dit project zal in 2027 worden afgerond. In dit MDT-traject is FC Groningen, onderdeel De Maatschappij, onze vaste partner. Beide partijen nemen onderdelen uit het programma voor hun rekening en hoewel er uiteraard sprake is van een taakverdeling, is duidelijk uitgesproken dat we werken vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het gehele traject. De samenwerking is geformaliseerd in een samenwerkingsovereenkomst.

Bij een MDT-traject kunnen 75% van de kosten worden gefinancierd vanuit subsidie en is er 25% cofinanciering nodig vanuit penvoerder en partner. De cofinanciering komt vanuit zowel Alfa-college als FC Groningen.

## **2.5.2 Keuzedelen**

*Flexibel kiezen en leren*

### **Een breed en flexibel aanbod voor iedere student**

Studenten kunnen kiezen uit een breed en gevarieerd aanbod van beroepsgerichte en algemene keuzedelen. Zij maken daarbij keuzes die aansluiten bij hun talenten en toekomstplannen. De studieloopbaanbegeleider ondersteunt studenten bij het maken van deze keuzes.

Deze ruimte om te kiezen sluit direct aan bij onze beweging naar flexibeler onderwijs: we willen dat studenten steeds meer regie kunnen nemen over hun eigen leerroute.

### **Flexibeler organiseren op locaties**

Sommige locaties hebben hun organisatie aangepast om studenten meer ruimte te geven. Een voorbeeld is de locatie Kardinge, Sport en bewegen. Hier werden keuzedelen eerder in één studiejaar aangeboden. Door deze nu in een half studiejaar te programmeren, ontstaat meer flexibiliteit. Studenten krijgen meer mogelijkheden om een keuze te heroverwegen, een keuzedeel te herkansen of een alternatief keuzedeel te volgen binnen de normale opleidingsduur.

Deze manier van organiseren draagt bij aan onderwijs dat beter aansluit op individuele leerbehoeften en ondersteunt studenten bij het vormgeven van hun eigen leerpad.

### **Leren van en met elkaar**

Locaties wisselen regelmatig kennis en ervaringen uit. Zo inspireren teams elkaar en blijven we ons aanbod en onze werkwijze verbeteren. De procesregiegroep keuzedelen ondersteunt dit proces. De groep bewaakt onder meer het totaalproces en werkt faciliterend met systemen en informatie. Door de nauwe

samenwerking tussen locaties en de procesregiegroep blijven we continu verbeteren. Een concreet voorbeeld hiervan is het vereenvoudigen van het verzamelen van inrichtingsinformatie voor het Studentenportaal. Dit maakt het proces toegankelijker en draagt bij aan een flexibelere leeromgeving.

### **Flexibel leren in samenwerking met partners**

Op verschillende locaties hebben studenten van Noorderpoort en het Alfa-college gezamenlijk keuzedelen gevolgd en geëxamineerd. Een mooi voorbeeld is het keuzedeel Waterstoftechnologie bij de Energiehub050. Hier werken onderwijsinstellingen, bedrijven en overheden samen aan onderwijs dat aansluit op de praktijk.

Studenten waren enthousiast over het samenwerken met studenten van andere locaties en het kunnen bekijken van machines en technologie in de praktijk. De positieve ervaringen zorgen ervoor dat docenten verder verkennen waar samenwerking nog meer mogelijk is.

## **2.5.3 Excellentie**

### **Excellentieprogramma's: Extra kansen voor studenten**

Al tien jaar bieden wij extra programma's aan voor studenten die meer willen leren.

Deze excellentieprogramma's zijn er voor alle niveaus. Studenten ontdekken hun talent en ontwikkelen zich verder. Ze leren meer over hun vak en verdiepen of verbreden hun kennis naast hun gewone opleiding. De programma's hebben uiteenlopende onderwerpen, zoals:

- Sport
- Talen
- Duurzaamheid
- Muziek
- Persoonlijk leiderschap

Zo werken we samen aan onze koersuitspraak: samen ontwikkelen we het talent van iedere student.

” Je wordt geaccepteerd zoals je bent. Je krijgt tijd om te ontdekken wie je bent en wat je belangrijk vindt.

### **Impact studenten**

Onze studenten waarderen het excellentieonderwijs hoog. Het gemiddelde cijfer is 8,7. In 2024 was dit al een 7,7. Elk jaar zetten onze docenten zich in om de impact voor studenten te vergroten. En hoewel het aantal programma's gelijk is gebleven, is het aantal deelnemende studenten die een programma succesvol hebben afgerond gegroeid met 16% naar 249 studenten. Dit laat zien dat deze programma's echt meerwaarde hebben voor onze studenten en dat de interesse groeit.

### **Flexibel onderwijs en begeleiding**

Met deze programma's bieden we flexibel onderwijs. Studenten werken aan hun persoonlijke ontwikkelvragen. Onze docenten helpen hen hierbij. Ook docenten leren: zij verbeteren hun kennis over hoe je studenten goed begeleidt. Docenten werken samen in expertgroepen om deze kennis praktisch te maken. Er was ook een eerste DNA studiedag over excellentieonderwijs. De opkomst was hoog en deelnemers waren tevreden. Daarom organiseren we deze studiedag in 2026 opnieuw.

## Start programma WelZijn

Dit jaar startte een nieuw programma: WelZijn. Dit is voor studenten die gemotiveerd zijn om mentaal welzijn bespreekbaar te maken. Zij werken aan het doorbreken van taboes en stigma's rond psychische problemen in het mbo. Eigen regie staat centraal: studenten geven zelf aan wat nodig is voor verandering. We praten niet over jongeren, maar mét jongeren over een concrete aanpak. Een student zegt over haar deelname: "Je wordt geaccepteerd zoals je bent. Je krijgt tijd om te ontdekken wie je bent en wat je belangrijk vindt."

### 2.5.4 Basisvaardigheden

Binnen het Alfa-college besteden we veel aandacht aan de basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap. Het is belangrijk dat studenten deze basis goed beheersen. Zo kunnen zij beter meedoen in de lessen, hun opleiding goed afronden en later goed functioneren in de samenleving.

#### Taal

We werken volgens het in 2024 vastgestelde taalbeleid 'Taal is de basis' waarin vijf doelen staan, waar we in de periode 2024-2027 aan werken. Per locatie is onderzocht wat er nodig is om deze doelen te bereiken. Daarbij is gekeken naar wat al goed gaat, wat beter kan en welke adviezen er zijn voor het management. Op basis van deze inventarisatie zijn er al stappen gezet: op sommige locaties werkt nu een taalcoördinator. Deze ondersteunt het team bij taalgericht onderwijs en helpt om het taalbeleid goed uit te voeren. Ook zetten we in op leesbevordering zodat de taalvaardigheid van onze studenten en hun plezier in lezen groeit.

#### Rekenen

Vanaf cohort 2022 werken we met nieuwe rekeneisen en de nieuwe zak-/slaagregeling. De ingekochte rekenexamens van de Coöperatie Examens MBO worden continu verder ontwikkeld. We merken dat het voor sommige studenten moeilijk is om dit rekenexamen te halen. De Expertgroep rekenen, bestaande uit rekendocenten van alle locaties, heeft daarom veel aandacht besteed aan het ontwikkelen van passend examineren en extra ondersteuning voor studenten. Om in de toekomst een andere wijze van examineren in te kunnen zetten, heeft een aantal docenten de training begeleide afname gevolgd. We doen actief mee aan het landelijke lerend netwerk rekenen. Vanuit dit het landelijk netwerk rekenen worden trainingen voor rekendocenten gegeven, gericht op betere ondersteuning van anderstalige studenten. Samen met andere mbo-instellingen wordt ook onderzoek gedaan naar een doorlopende leerlijn van entree naar niveau 2, met speciale aandacht voor meertalige studenten. Ook bieden we meer maatwerk en flexibiliteit. Studenten kunnen nu op elk moment in de onderwijsweken een rekenexamen maken. We vinden tevredenheid van studenten heel belangrijk, daarom heeft de Expertgroep rekenen voorbereidingen gedaan voor een tevredenheidsonderzoek onder docenten en studenten. Dit onderzoek wordt begin 2026 uitgevoerd.

#### Burgerschap

In 2025 hebben we verder gebouwd op de ambitie die we in onze kwaliteitsagenda hebben vastgelegd. We richten ons op sterk burgerschapsonderwijs dat past bij onze visie én bij de ontwikkeling van onze studenten. Dit jaar hebben 18 docenten de Leergang burgerschap afgerond en hun certificaat behaald. Hiermee hebben we een belangrijke stap gezet in de professionalisering richting de nieuwe kwalificatie-eisen. In 2026 gaan we verder met het professionaliseren van docenten via de leergang burgerschap. De

vernieuwde wetgeving is uitgesteld naar 1 augustus 2027, waardoor we extra tijd hebben om het curriculum zorgvuldig door te ontwikkelen. De Expertgroep burgerschap, met vertegenwoordiging van iedere locatie, geeft richting aan de invoering van de nieuwe kwalificatie-eisen en resultaatverplichting. We nemen actief deel aan het Noord-Nederlands Netwerk Burgerschap, waarin we kennis en ervaringen uitwisselen met andere mbo-instellingen.

## **Financiële educatie**

Vanuit de subsidie 'Goud met Geld' is nieuw digitaal lesmateriaal ontwikkeld dat flexibel in te zetten is binnen een curriculum. In 2026 volgen pilots om te bepalen of dit materiaal goed aansluit bij studenten en onderwijspraktijk.

## **2.5.5 Verantwoording onderwijstijd**

### **Afwijking onderwijstijd**

Studenten die een BOL-opleiding volgen, krijgen gemiddeld minimaal 1.000 klokuren onderwijs per studiejaar. Dit bestaat uit onderwijstijd mét begeleiding en stage. Voor studenten in een BBL-opleiding is dat minimaal 850 klokuren. De wet biedt ruimte om hiervan af te wijken, maar alleen als we aan duidelijke voorwaarden voldoen.

Bij elke afwijking kijken we kritisch of:

- het kwalificatiedossier de basis is voor het onderwijsprogramma;
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de hele opleiding;
- we in de Onderwijs- en Examenregeling precies beschrijven hoe het onderwijs én de examinering eruitzien;
- de onderwijstijd bestaat uit begeleide onderwijstijd en stage.

Wij voegen daar een belangrijke eis aan toe: de resultaten van de opleiding moeten positief én stabiel zijn in de afgelopen twee jaar. Voordat we besluiten om onderwijstijd in te korten, vragen we instemming van de Studententraad.

### **Opleidingen met aangepaste onderwijstijd**

- Sport en bewegen – Groningen: bij de opleidingen Medewerker sport en recreatie, Coördinator sportinstructie training en coaching, Sport- en bewegingsleider, Buurtsportcoach, Leefstijlcoach en Bewegingsagoog is de onderwijstijd ingekort. Hierdoor ontstaat ruimte voor een programma voor maatschappelijke diensttijd.
- Topsport: Trainer-coach/instructeur – Groningen: deze (topsport)opleiding wijkt al sinds 2014-2015 af van de wettelijke onderwijstijd. Zo krijg je de ruimte om op hoog niveau te trainen. Dit doen we in afstemming met de andere JCC-opleidingen in Nederland.
- Helpende zorg en welzijn – Groningen: op basis van de ervaringen van de afgelopen jaren is de onderwijstijd voor het eerste studiejaar ingekort.
- BBL-opleidingen in zorg en welzijn – Groningen, Hardenberg, Hoogeveen: de opleidingen Onderwijsassistent (BBL), Gespecialiseerd pedagogisch medewerker (BBL) en Persoonlijk begeleider Maatschappelijke Zorg (BBL) zijn verkort van drie naar twee jaar. Dit past bij de wensen vanuit het werkveld én we zien dat studenten dit succesvol kunnen afronden.

- Logistieke opleidingen – Hardenberg en Hoogeveen: bij Logistiek teamleider en Logistiek medewerker wijkt de onderwijstijd af, zodat er meer tijd is voor stage en praktijkervaring. Deze aanpak blijkt succesvol voor studenten die graag leren door te doen.

## **2.5.6 Internationalisering**

*Samen leren, werken en verbinden over grenzen heen*

### **Een jaar vol internationale activiteiten**

In 2025 hebben we veel internationale activiteiten gerealiseerd, een succesvolle audit doorlopen en onze kennis van Europees beleid verder verdiept. Daarmee versterken we onze internationale blik én de kansen van studenten en medewerkers.

### **Internationale uitwisselingen voor studenten en medewerkers**

In 2025 vonden veel internationale uitwisselingen plaats. Studenten liepen stages in diverse Europese landen en daarbuiten. Medewerkers bezochten internationale partners om hun deskundigheid te vergroten.

We investeerden in sterke en duurzame partnerschappen via groepsreizen en uitwisselingen naar onder meer Frankrijk, Duitsland, Zweden, Italië, Spanje, Roemenië, Tsjechië, Finland, België en Ierland. Studenten en docenten werkten daar samen aan vakinhoud, interculturele vaardigheden, duurzaamheid en innovatie.

We ontvingen daarnaast internationale studenten en collega's uit onder andere Spanje, Finland, Italië, Estland, Portugal en Denemarken.

### **Een stevige basis dankzij dubbele accreditatie**

Onze internationale uitwisselingen zijn mede mogelijk gemaakt door twee Erasmus-geldstromen: de accreditatie via het consortium I-CNN (Landstede, Firda en Alfa) en onze eigen Alfa-college Erasmus-accreditatie. De financiële bijdrage vanuit het Alfa-college zelf gaf extra ruimte om mobiliteiten mogelijk te maken.

De dubbele accreditatie biedt stabiliteit én ontwikkelruimte. We voeren de plannen uit volgens het strategisch en activiteitenplan Erasmus. De voortgang volgen we elk kwartaal op locatie- en regioniveau.

Door de jaarlijkse aanvraag van het Internationaal Consortium Noord-Nederland (I-CNN) én onze eigen accreditatie ontvingen we in totaal €1.043.940. Deze middelen vormen een belangrijke basis voor mobiliteiten en internationale samenwerkingen.

### **Succesvolle audit I-CNN**

In 2025 vond een system check plaats bij I-CNN, uitgevoerd door het Nationaal Agentschap. Daarbij zijn documenten beoordeeld en zijn gesprekken gevoerd met bestuur, medewerkers, studenten, controllers en de programmamanager. De conclusie was helder: het Alfa-college heeft de audit binnen het consortium met vlag en wimpel doorstaan. De eindrapportage was zeer positief. Alle onderdelen stonden op groen, zowel op het gebied van procedures als de inbedding en kennis van internationalisering.

## Samen leren binnen nationale netwerken

We zijn actief binnen het samenwerkingsverband CATCH (Da Vinci College, MBO Amersfoort, ROC Aventus, Landstede, ROC Nijmegen en Alfa-college). Binnen dit netwerk delen we kennis, organiseren we themabijeenkomsten en werken we samen aan mobiliteiten en peer reviews. Zo verankeren we internationalisering duurzaam in de organisatie.



## Innovatieve internationale projecten

Onze internationale samenwerking kreeg verder vorm via verschillende projecten, zoals Erasmus KA2-projecten, onze Centre of Vocational Excellence (een internationale RIF) en samenwerkingen rond duurzaamheid, energietransitie, sociale innovatie en excellentie. Een nieuw speerpunt is de structurele samenwerking met Suriname. Hierbij richten we ons op stages, curriculumvergelijking en wederkerige kennisuitwisseling.

## Stevige organisatie en borging

De organisatie van internationalisering is stevig verankerd via een strategisch en een operationeel platform internationalisering. Deze platforms zorgen voor strategie, uitvoering, ondersteuning en kwaliteitsborging en staan in nauw contact met regionale en Europese netwerken. Intern is internationalisering geborgd doordat collega's binnen de afdelingen financiën, LONT en O&K internationalisering in portefeuille hebben. Zo blijft er continu aandacht voor ontwikkeling, kwaliteit en samenwerking.

## 2.6 Inclusie en veiligheid

### Veilige School

De 'Veilige School' is een netwerk van medewerkers die de sociale en fysieke veiligheid van studenten, medewerkers en bezoekers waarborgen. Elke locatie heeft een coördinator Veilige School die meldingen van sociale onveiligheid registreert en afhandelt, in gezamenlijkheid met facilitaire medewerkers, studieloopbaanbegeleiders, pastores en externe vertrouwenspersonen. Centraal wordt dit gecoördineerd door de regisseur Veilige School, die rapporteert aan de directeur portefeuillehouder en de medezeggenschapsraden. 2025 kende geen opvallende incidenten en toonde een lichte stijging in het aantal meldingen vergeleken met het voorgaande jaar. Er waren 328 meldingen, met een toename van meldingen gerelateerd aan psychosociaal welzijn van studenten en meldingen met betrekking tot seksueel grensoverschrijdend gedrag. We zien sinds lange tijd een daling van meldingen over (digi)pesten en dreigementen.

#### *Lockercontrole*

In 2025 zijn op elke onderwijslocatie lockercontroles uitgevoerd, waarbij lockers zijn doorzocht op verboden zaken zoals drugs, drank, wapens en vuurwerk. De doorzoekingen zijn door een extern bedrijf uitgevoerd volgens een voorgeschreven procedure. Tijdens geen van de controles zijn verboden zaken aangetroffen.

### Inclusieve Leeromgeving

In 2025 heeft het Alfa-college stappen gezet in het versterken van een inclusieve leeromgeving. In het nieuwe beleid studentenbegeleiding zijn positieve psychologie, de zelfdeterminatietheorie en het sociaal model, leidende pedagogisch-didactische kaders. Het aanpassen van de schoolomgeving aan de student (inclusief onderwijs) is hierin een belangrijk thema en sluit hiermee aan op het VN-verdrag handicap.

Een kernpunt in de aanpak van de inclusieve leeromgeving is het versterken van de eigen regie.

We zetten sterk in op het vergroten van de eigen regie van studenten. Zij hebben overzicht, keuzevrijheid en inzicht nodig om regie te kunnen voeren. Wanneer er sprake is van een ondersteuningsbehoefte, bieden we redelijke aanpassingen om dit mogelijk te maken.

Het Loopbaancentrum (LBC) speelt hierin een belangrijke rol. Het centrum ondersteunt studenten én teams bij het oppakken van ondersteuningsvragen. Daarbij kijken we samen naar toegankelijkheid op alle niveaus: fysiek, sociaal en mentaal. Zo maken we leren mogelijk voor iedereen.

Terugkijkend op 2025 ligt de focus voor de komende periode op het verder realiseren en ondersteunen van een inclusieve omgeving. Dit doen we door onze pedagogisch-didactische aanpak te versterken en bij te dragen aan de bredere maatschappelijke inclusie-opgave.

## 2.7 Examenorganisatie

### *Een stevige en onafhankelijke examenorganisatie*

### **Samen zorgen we voor zorgvuldige en transparante examinering**

Studenten moeten erop kunnen vertrouwen dat beoordelen en diplomeren zorgvuldig en transparant verlopen. Daarom werken we met een onafhankelijke examenorganisatie. Samen zorgen we voor eerlijke en betrouwbare examens.

## Examenorganisatie

Onze examenorganisatie bestaat uit een centrale examencommissie en zes locatie-examencommissies.

- De centrale examencommissie bewaakt de kwaliteit en onafhankelijkheid.
- Zij stelt duidelijke kwaliteitsdoelen voor examinering en diplomering.
- Op iedere locatie voert een locatie-examencommissie de wettelijke taken uit op basis van deze afspraken.

Alle leden worden benoemd op basis van deskundigheid en objectiviteit.

## Onze koers voor kwaliteit

De centrale examencommissie heeft drie kwaliteitsdoelen vastgesteld. In cursusjaar 2024–2025 hebben we hierin concrete stappen gezet. Interne audits en onderzoeken van de onderwijsinspectie bevestigen dit beeld. Zij zien een duidelijke kwaliteitsverbetering. De borging van examinering en diplomering is op orde, en daar blijven we samen aan werken.

## Zorgvuldige diplomering

We voeren alle wettelijke taken correct en tijdig uit. Dit is zichtbaar in duidelijke jaarplannen en sturende jaarverslagen van de locatie-examencommissies. Onze deskundigheid groeit. We werken met een digitaal diplomaplan en -dossier en hanteren vaste rapportageperiodes van 1 oktober tot 1 oktober. Hierdoor vergelijken we studiejaren en cohorten beter en signaleren we sneller wat goed werkt.

Door beleid consequent te volgen, verkleinen we risico's in de diplomaketen. We geven diploma's en vrijstellingen alleen af op juiste en controleerbare gronden.

Naar aanleiding van landelijke berichten over fraude, hebben we onze procedures onderzocht en geconcludeerd dat deze geen ruimte bieden voor het geven van vrijstellingen op basis van EVC-certificaten.

## Een professionele examenorganisatie

We maken rollen, verantwoordelijkheden en bevoegdheden helder. Daardoor weten opleidingen en examencommissies precies waar zij voor staan en wat hun taken zijn.

De locatie-examencommissie vervult zichtbaar haar rol als kwaliteitsbewaker op de locatie. Sinds 1 augustus 2024 stelt iedere commissie wekelijks examenresultaten vast. Dit geeft actueel inzicht en maakt sneller bijsturen mogelijk.

Door kwaliteitsonderzoeken te bundelen en meer risicogericht te werken, versterken we wat goed gaat en pakken we gericht aan wat beter kan.

## Duidelijke en transparante processen

We maken examinering eenvoudiger en overzichtelijker. Processen zijn helder, eenduidig en zoveel mogelijk digitaal. Alle examendossiers zijn digitaal beschikbaar. Dat scheelt papier, tijd en extra handelingen. Ook het aanvragen en verwerken van vrijstellingen verloopt volledig digitaal via Eduarte. Dit biedt duidelijkheid en bescherming van studentenrechten en wordt door studenten en medewerkers als prettig ervaren.

## 2.8 Kwaliteit van opleidingen

*Samen werken we aan onderwijs dat werkt voor iedere student*

### Positieve onderwijsresultaten

Onze studenten hebben recht op goed onderwijs. Binnen de landelijke kaders geven we hier zelf vorm aan. De inspectie gebruikt indicatoren zoals jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat om de kwaliteit te beoordelen.

De resultaten van onze opleidingen laten een positieve lijn zien.

- Het driejaarsgemiddelde van het jaarresultaat (2022–2025) ligt op alle niveaus boven de norm.
- Ook het gemiddelde diplomaresultaat voldoet op alle niveaus en stijgt licht (2022–2025).
- Het startersresultaat op niveau 4 was in 2021–2024 onder de norm, maar voldoet in 2022–2025 weer.

In [bijlage 2](#) staan de volledige scores per opleiding en niveau.

### Inspectieonderzoek – bevindingen uit 2025

De inspectie onderzocht in februari en maart vier BOL-opleidingen. Twee opleidingen kregen een positief oordeel, twee opleidingen ontvingen herstelopdrachten op specifieke standaarden. De inspectie benoemde de inzet en betrokkenheid van teams én waardeerde de actieve rol van het bestuur. Een helder voorbeeld van gedeelde verantwoordelijkheid voor kwaliteit.

#### Oordelen per opleiding:

- Verpleegkunde Hardenberg: positief oordeel; sterke verbinding met het werkveld.
- Allround medewerker IT systems and devices (Groningen, Bouma): positief oordeel; de Community of Learners werd benoemd als inspirerend voorbeeld.
- Persoonlijk Begeleider Maatschappelijke Zorg (Groningen, Kluiverboom): herstelopdrachten op studiesucces (OR), Sturen, kwaliteitszorg en ambitie (SKA3) en een herstelopdracht op Borging en afsluiting (BA2).
- Medewerker Sport en Recreatie (Groningen, Kluiverboom): herstelopdracht op SKA3; positieve waardering voor betrokkenheid en werkveldverbinding.

### Voortgang en vervolg

Het grootste verbeterpotentieel ligt in de standaard SKA: sturen, kwaliteitszorg en ambitie. De inspectie geeft één jaar voor herstel. Het vervolgonderzoek vindt plaats in juni 2026 op basis van documentbeoordeling.

Daarnaast werkten we in 2025 mee aan diverse landelijke onderzoeken, onder andere naar:

- Passend onderwijs (naar aanleiding van de Wet verbetering rechtsbescherming mbo-studenten)
- Digitale weerbaarheid
- Beleidsrijk begroten

Ook deden we vrijwillig mee aan twee landelijke peilingsonderzoeken: Peil.rekenen en Peilingsonderzoek Lezen. De opbrengsten helpen ons bij het versterken van basisvaardigheden.

## Kwaliteitszorg – cyclisch verbeteren en leren van elkaar

### Koers op kwaliteit

We blijven gericht werken aan sterke kwaliteitszorg, binnen teams én instellingsbreed. In 2024 legden we in ‘Koers op kwaliteit’ onze visie vast op kwaliteitscultuur en kwaliteitsontwikkeling. Deze vormt de basis voor continue verbetering.

We stimuleren een cultuur waarin onderwijsteams cyclisch, planmatig en in dialoog met studenten en partners werken aan kwaliteit.

### Instrumenten die teams versterken

In 2025 ontwikkelden we diverse hulpmiddelen die teams ondersteunen bij reflectie en verbetering:

- Jaarkalender kwaliteitszorg – overzicht van kwaliteitsinstrumenten op alle niveaus
- SharePoint Zelfevaluatie – digitale tool voor reflectie op inspectiestandaarden
- Teamdashboard PowerBI – gesprekstool voor indicatoren en ontwikkeling
- Opleidingen in Beeld (OïB) – integraal inzicht in onderwijskwaliteit
- SharePoints Continu Verbeteren & O&K – centraal platform met beleid, tools en ondersteuning
- Proeftuin Referentiewaarden mbo – vijf opleidingen voerden een zelfevaluatie uit en deelden inzichten in teamrapporten

### Interne audits als verbeterinstrument

Op basis van Opleidingen in Beeld stellen we onze auditplanning vast. Interne audits zijn bedoeld als ondersteuning bij verbetering en worden uitgevoerd volgens het onderzoekskader 2021 (versie 2025), met nadruk op waarderend onderzoek.

We werken hierin samen met de Kloostergroep, een netwerk van roc’s dat bijdraagt aan onafhankelijke en betrouwbare audits. In studiejaar 2024–2025 voerden we twaalf audits uit bij verschillende opleidingen. Daarnaast was er een thema-audit op het gebied van stage.

### Vooruitblik

We zien groeiend kwaliteitsbewustzijn binnen teams en locaties. In 2026 richten we ons op verdere uitvoering van ons kwaliteitszorgbeleid, versterking van de SKA-standaarden en de professionalisering van teams. Zo blijven we werken aan onderwijs dat studenten optimaal voorbereidt op hun toekomst.

## 2.9 VAVO

### Inleiding

Het vavo is een specifieke onderwijseenheid; in feite een voortgezet onderwijs school met examenonderwijs. Leerlingen kunnen hier alsnog een vmbo-tl-, havo- of vwo-diploma of certificaten voor bepaalde vakken halen. Het vavo bevindt zich op onze locatie aan de Admiraal de Ruyterlaan in Groningen. Op deze locatie bieden we naast vavo ook technische en creatieve mbo- opleidingen en Educatie en Inburgering aan.

## Resultaten examens vavo

In 2025 hebben 421 leerlingen examens gedaan om een diploma of certificaat te behalen. Daarbij zijn de volgende resultaten behaald:

Diploma's	Geslaagd		Afgewezen	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
<b>VWO</b>	98	86%	16	14%
<b>HAVO</b>	128	85%	22	15%
<b>VMBO</b>	25	89%	3	11%
<b>Totaal</b>	251	86%	41	14%

Certificaten	Aantal leerlingen behaald	Aantal leerlingen niet behaald
VWO	51	1
HAVO	32	0
VMBO	1	0

De studenten van de anderstalige trajecten (Schakelklas mbo-4 en Voorbereidend Jaar) hebben hun certificaten voor doorstroming naar mbo-4 of hbo/wo op de volgende manier behaald:

		Schakelklas MBO	Voorbereidend Jaar
<b>Studenten</b>		70	37
<b>Certificaat behaald</b>	Aantal	62	34
	Percentage	89%	92%
<b>Certificaat niet behaald</b>	Aantal	8	3
	Percentage	11%	8%

## Instroom vavo en anderstalige trajecten

Per 1 oktober hebben we in totaal 626 vavo-studenten, met de volgende onderverdeling:

Afdeling	Aantal studenten
VMBO	59
HAVO	240
VWO	233
Schakelklas	60
Voorbereidend Jaar HBO-WO	34
<b>Eindtotaal</b>	<b>626</b>

Het totaal aantal leerlingen is gegroeid ten opzichte van vorig jaar, waarbij met name de sterke stijging van het aantal vmbo-leerlingen opvalt. De anderstalige trajecten zijn niet gegroeid dit jaar. Deze trajecten vormen op dit moment een substantieel onderdeel van de vavo-afdeling.

De noodzaak om intake en toelating goed te monitoren blijft bestaan. Daarvoor stemmen we af met de Internationale Schakelklassen in de regio Noord-Nederland. Het afgelopen jaar is hierin voortgang geboekt in de inrichting van aanmelding en toelating. Voor het Voorbereidend Jaar werken we in de uitvoering samen met de Hanze in Groningen in het Grotius minor programma. Ook de opzet van de Onderwijsroute hbo die vanuit het Alfa-college wordt ingericht vraagt om afstemming.

### **Overige ontwikkelingen:**

- We gebruiken in 2026 een nieuwe intakemodule voor het goed plaatsen van studenten. De invoering van de nieuwe module is in 2025 gestart en wordt in 2026 (vanaf 1 april) ingezet.
- De inzet van leerstrategieën is door de docenten vanaf het begin van het jaar structureel gebeurd. Een werkgroep houdt de toepassing van de leerstrategieën in de loop van het jaar onder de aandacht.
- We zijn gestart met het clusteren van onderwijstijd voor de vmbo-leerlingen. Deze leerlingen hebben al hun lessen per vak op één dagdeel. Hiermee voorkomen we roosters met veel tussenuren en onnodig reizen. Het vraagt wel aanpassingen van de onderwijsprogramma's. De ervaringen zijn tot nu toe redelijk positief. Evaluatie volgt na afronding van het onderwijsprogramma van het schooljaar 2025-2026.

### **Noordelijke vavo-scholen**

De vavo's van de drie Noordelijke roc's (DCTerra, Firda en Alfa-college) trekken in veel opzichten gezamenlijk op. Zo zijn onder anderen gezamenlijke afspraken gemaakt over de convenanten met de VO-scholen in de regio Noord-Nederland. Dit overleg staat in verbinding met de kerngroep van het landelijke vavo-netwerk.

Met het VAVO van DCTerra wordt in het kader van de samenwerking binnen DNA gekeken naar verdere samenwerkings- en afstemmingsmogelijkheden.

### 3. Onze regio



## 3.1 DNA samenwerking

### De DNA Samenwerking

Noordoost-Nederland staat voor grote uitdagingen, en juist daarom is de rol van ons mbo onmisbaar. DCTerra, Noorderpoort en Alfa-college (DNA) stappen bewust uit de concurrentie en kiezen voor een intensieve samenwerking. Want samenwerken zit in ons DNA. Alleen zo kunnen we onze studenten nu én in de toekomst uitdagend, relevant, contextrijk en bereikbaar onderwijs bieden. Zij zijn de slimme doeners die het verschil gaan maken voor de toekomst van onze prachtige regio.



DNA film 'Samen maken we het verschil'

Het blijft voor Nederland uniek dat een samenwerking tussen mbo-instellingen op deze schaal plaatsvindt. De DNA Samenwerking gaat verder dan vrijblijvende afstemming. Daarmee zijn we een absolute koploper. In 2025 hebben we concrete stappen gezet naar onze ambitie om vanaf 2027 als één mbo-aanbieder te opereren. Onze aanpak blijft helder: we gaan voor samen ontwikkelen, niet voor fuseren.

### Belangrijke ontwikkelingen in 2025

*Van regie naar programma: een nieuwe structuur voor meer slagkracht*

Een van de belangrijkste stappen in 2025 was het ontwikkelen van een DNA-programmastructuur. Na de fase van verkenning en regie zetten we een volgende stap: vanaf januari 2026 werken we met vier programmatische coalities die zorgen voor meer focus, verbinding en slagkracht in alles wat we samen doen. Door deze gezamenlijke manier van werken zetten we de energie die er al is om in concrete stappen. Deze manier van werken past bij de volwassener wordende samenwerking en bij onze ambitie om de positionering van het mbo in de regio centraal te stellen. Ons motto daarbij is: 'Samen, tenzij...'. DNA als eerste check en niet als laatste vraag.

De vier programmacoalities zijn gericht op verschillende aspecten van ons onderwijs van de toekomst:

- **Onderwijs & Flexibilisering:** uitdagend, relevant, nabij en contextrijk onderwijs voor onze studenten met flexibele leerroutes die aansluiten bij hun behoefte.
- **Opleidingsportfolio & Campussen:** een sterk en relevant opleidingsportfolio dat breed toegankelijk is, met samenwerking in campus-ecosystemen voor innovatieve en eigentijdse leeromgevingen.
- **Bedrijfsvoering:** een geïntegreerde bedrijfsvoering, die in 2030 zoveel mogelijk als één geheel opereert en optimaal inspeelt op onderwijsontwikkelingen.
- **Transformatie:** blijvend innoveren, onderzoeken en kennisdelen voor wendbaar, modern en eigentijds beroepsonderwijs.

Elke coalitie heeft één of twee leden van de colleges van bestuur als opdrachtgever, een programmadirecteur als opdrachtnemer en een evenwichtige vertegenwoordiging vanuit de drie organisaties van inhoudsdeskundigen en lijnverantwoordelijken. Naast de vier coalities valt ook DNA Next binnen de programmastructuur. Daarnaast is een Programma Support Organisatie (PSO) ingericht die de coalities ondersteunt en de onderlinge samenhang bewaakt.

## DNA Visie op Leren: het inhoudelijk kompas

In 2025 is de DNA Visie op Leren afgerond. Deze visie vormt samen met de DNA ambition paper en de innovatiestrategie het inhoudelijk kader voor de DNA Samenwerking. Het uitdragen en verankeren van de Visie op Leren is een belangrijke taak voor de nieuwe programmastructuur en biedt een gezamenlijk kompas voor het onderwijs dat we samen willen maken.

## Verbreding van de samenwerking

Naast de interne ontwikkelingen hebben we in 2025 de volgende concrete resultaten bereikt:

### Samenwerking Zorg & Welzijn Assen (DCTerra en Noorderpoort)

De samenwerking rondom Zorg & Welzijn in Assen is in 2025 geformaliseerd met de ondertekening van de samenwerkingsovereenkomst. Deze samenwerking, die zich de afgelopen jaren verstevigd heeft, is nu bestuurlijk en juridisch verankerd voor de komende drie schooljaren.

### MBO Techniek Noord

Een belangrijke nieuwe ontwikkeling is de bestuurlijke opdracht voor MBO Techniek Noord. Alfa-college en Noorderpoort hebben de handen ineengeslagen om samen met partners en het werkveld te werken aan een gezamenlijke ambitie voor het techniekonderwijs. In deze opdracht bepalen zij de scope van MBO Techniek en maken zij een voorstel over hoe de techniekopleidingen in de provincie optimaal kunnen worden gepositioneerd. Ook DCTerra wordt hierin betrokken.

### Samenwerking UMCG

Een strategische mijlpaal was de ondertekening van de samenwerkingsovereenkomst met het UMCG op 6 oktober. Het UMCG is als topklinisch ziekenhuis, kennisinstelling én grootste werkgever van Noord-Nederland een strategisch relevante partner. De DNA Samenwerking, met haar krachtige positionering als LLO-collectief en opleidingspartner voor het beroepsonderwijs, levert toegevoegde waarde aan de personele uitdagingen en transitieopgaven in de regio. De samenwerking richt zich op vier concrete domeinen: Leven Lang Ontwikkelen en strategische personeelsplanning, beroepspraktijkvorming en

instroombevordering mbo, duurzame zorg en gezondheid (inclusief preventie en leefstijl), en digitalisering en innovatie in zorgonderwijs. DNA Next is in deze overeenkomst benoemd als preferent partner voor de LLO-ontwikkel- en uitvoeringsagenda van het UMCG.

### **Bestuurlijke opdracht bedrijfsvoering**

Samenwerking op bedrijfsvoering draagt bij aan het realiseren van de strategische ambities door ondersteunend, adviserend en initiërend op te treden. De bestuurlijke opdracht richt zich gefaseerd op verbeteren, vernieuwen en uiteindelijk transformeren. Een eerste concrete stap is het ontwikkelen van een uniforme P&C-cyclus.

### **Krimpplan: Samen voor een sterke regio**

Een belangrijke ontwikkeling in 2025 was de toekenning van aanvullende bekostiging vanuit de Regeling aanvullende middelen studentendaling mbo 2025-2027. Samen met Menso Alting en SVO hebben DCTerra, Noorderpoort en Alfa-college een gezamenlijk plan ingediend voor de arbeidsmarktregio's Drenthe en Groningen. Met de toegekende middelen (€18.750.000 voor de periode 2025-2027) investeren we in het behoud van toegankelijk, bereikbaar en toekomstbestendig mbo-onderwijs in onze krimpregio.

Het krimpplan richt zich op drie transitie maatregelen die direct aansluiten bij de DNA-strategie: het versnellen van de ontwikkeling van een gezamenlijk opleidingsportfolio, het flexibiliseren van het onderwijs en het voorbereiden van samenwerking in campus-ecosystemen. In 2025 zijn we gestart met de uitvoering van dit plan. Voor het opleidingsportfolio is fase 1 van de portfolioopdracht afgerond, waarbij concrete portfolio-interventies zijn uitgevoerd en scenario's zijn ontwikkeld voor verschillende clusters van opleidingen. Tegelijkertijd is gewerkt aan de ontwikkeling van een afwegingskader voor toekomstige portfoliobeslissingen.

Op het gebied van flexibilisering zijn de gezamenlijke principes en standaarden ontwikkeld die de basis vormen voor de toekomstige invoering van flexibele leereenheden. Voor de campus-ecosystemen is in 2025 het DNA Strategisch Huisvestingskader vastgesteld, dat inzicht biedt in de huidige vastgoedportefeuille en de basis vormt voor de verdere ontwikkeling van scenario's voor campus-ecosystemen, waarbij bijzondere aandacht uitgaat naar de ontwikkeling van GreenWise Campus Emmen.

## **3.2 Overige samenwerkingen**

Samenwerken zit in het DNA van het Alfa-college. Ook in 2025 werkten wij samen met een breed palet aan bedrijven en instellingen, gemeenten en onderwijsinstellingen in de regio. Met onze partners creëren wij contextrijke leeromgevingen voor studenten en leveren wij een actieve bijdrage aan de economische en maatschappelijke ontwikkeling van Noord-Nederland, in lijn met onze strategische speerpunten.

### **Rijnland Instituut en andere samenwerkingen**

Het Rijnland Instituut richt zich op internationale samenwerking in onderwijs en arbeidsmarktontwikkeling, met als doel de uitwisseling en inzetbaarheid van studenten en werkenden in de Nederlands-Duitse grensregio te vergroten. In 2025 lag de focus op het verder ontwikkelen en concretiseren van internationale leertrajecten en het versterken van grensoverschrijdende samenwerking tussen onderwijsinstellingen en arbeidsmarktpartners.

Belangrijke activiteiten in 2025 waren:

- Samen met de MBO Raad en internationale partners is verder gewerkt aan de ontwikkeling van modulaire internationale leertrajecten. Deze trajecten bereiden studenten en werkenden voor op een loopbaan in een grensoverschrijdende context. De leertrajecten worden opgebouwd rond heldere leeruitkomsten en competenties en zijn inzetbaar op verschillende niveaus, van basisbegrip tot innovatiegericht handelen. De behaalde leerresultaten worden vastgelegd als credential in Europass, waarmee internationale erkenning en arbeidsmobiliteit worden versterkt. Onderwijsinstellingen worden ondersteund bij het ontwikkelen van maatwerkmodules, die zowel extra-curriculair als binnen mbo-opleidingen kunnen worden ingezet, bijvoorbeeld als keuzedeel of als minor op niveau 5.
- In 2025 is de in 2024 gestarte pilot met internationale mbo-minors verder doorontwikkeld. Deze extra-curriculaire leereenheden zijn bedoeld om internationale erkenning en grensoverschrijdende mobiliteit van mbo-studenten in de grensregio Nederland-Duitsland te bevorderen. De focus lag in eerste instantie op IT-opleidingen, met mogelijkheden voor opschaling naar andere vakgebieden. Door registratie in Europass dragen deze minors bij aan een betere aansluiting van mbo-studenten op de internationale arbeidsmarkt en verminderen zij belemmeringen in de erkenning van diploma's en vaardigheden binnen Europa.

Het Alfa-college participeert daarnaast in een groot aantal samenwerkingen, waaronder de volgende samenwerkingsverbanden:

- Dutch TechZone – regio van technisch vakmanschap voor de maakindustrie
- DOC33
- Textielhub / G-rond (in combinatie met de RIF circulaire economie in de creatieve en maakindustrie)
- Vitaliteitscampus (in combinatie met de RIF Vitaliteitscampus)
- Universiteit van het Noorden
- Platform VO-MBO Groningen en Drenthe
- Vechtdalprojecten
- Fieldlab Practice
- EnergieHub 050
- IT Hub Hoogeveen
- Techniek- en Zorgacademies (TZA): TZA Groningen, TZA Drenthe en TZA IJssel-Vecht

## Verbonden rechtspersonen

Het Alfa-college participeert in verschillende regionale en landelijke samenwerkingsverbanden. Een aantal daarvan heeft de status van verbonden rechtspersoon vanwege het bestuurlijke en/of financiële belang van het Alfa-college. In 2025 was het Alfa-college verbonden met de volgende rechtspersonen:

### Samenwerkingsovereenkomst DNA

DCTerra, Noorderpoort en Alfa-college hebben de ambitie om in 2027 samen te werken als één onderwijsaanbieder. Deze samenwerking is vastgelegd in een strategisch kader en samenwerkingsovereenkomst. In 2025 is verder gewerkt aan de operationalisering van deze samenwerking binnen de verschillende domeinen (onderwijs, bedrijfsvoering en governance).

### **CV Beheersmaatschappij LOC+**

Deze commanditaire vennootschap verzorgt het beheer en de exploitatie van het Lokaal Opleidingen Centrum (LOC+) in Hardenberg. Het Alfa-college heeft hierin een belang van 37%. Met de Raad van Toezicht is afgesproken dat de auditcommissie de jaarstukken van LOC+ ter informatie ontvangt.

### **Coöperatie ZON U.A. (Zorg, Welzijn en Onderwijs)**

In deze coöperatie werken onderwijsinstellingen in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel samen op het terrein van zorg- en welzijnsopleidingen. ZON staat voor energie, duurzaamheid en netwerken binnen Zorg, Welzijn en Onderwijs. Het doel is te komen tot een samenhangend opleidingsstelsel voor de gezondheidszorg.

### **Coöperatie Mbo-voorzieningen U.A.**

Het Alfa-college is lid van deze coöperatie, waarvan uitsluitend leden van de MBO Raad deel kunnen uitmaken. De coöperatie beheert voorzieningen voor vroegtijdig aanmelden en centraal aanmelden. De leden besluiten gezamenlijk over uitbreiding van deze voorzieningen.

### **Stichting Techniek en Zorgacademie (TZA) Groningen**

Deze stichting, opgericht door Noorderpoort en Alfa-college, fungeert als centrale toegangspoort voor onderwijs, zorgorganisaties, cliënten, mantelzorgers en studenten op het gebied van zorgtechnologie. Binnen de TZA worden innovatieve toepassingen ontwikkeld, getest en toegepast. De TZA is tevens een platform voor opleiding, kennisdeling en praktijkgericht onderzoek.

Het Alfa-college is daarnaast lid van de TZA Drenthe (vereniging) en de TZA IJssel-Vecht (vereniging).

## **3.3 Onderzoek & innovatie**

*Samen geven we onderzoek een stevige plek in ons onderwijs*

### **Onderzoek draagt direct bij aan beter onderwijs**

In 2025 hebben we onderzoek sterker ingebed in ons onderwijs. Steeds meer studenten, docenten en partners zien onderzoek als een manier om onderwijs te verbeteren, aan te sluiten op de beroepspraktijk en mee te denken over regionale vraagstukken. Belangrijke thema's zijn energie, gezondheidszorg, technologie, vitaliteit en digitalisering.

### **Visie op onderzoek**

*Een duidelijke koers naar praktijkgericht onderzoek*

### **Onderzoek versterkt onderwijs én beroepspraktijk**

In 2025 hebben we een nieuwe visie op praktijkgericht onderzoek vastgesteld. Deze visie zet helder neer dat onderzoek in het mbo altijd verbonden is met de praktijk. Onderzoek staat niet los van het onderwijs, maar maakt er een vanzelfsprekend onderdeel van uit.

Onderzoek ondersteunt:

- Beter en toekomstgericht onderwijs;
- Een onderzoekende houding van studenten en medewerkers;
- Oplossingen voor vragen uit de beroepspraktijk.

We werken evidence-informed: we combineren praktijkkennis, ervaringen van betrokkenen en bestaande onderzoeksresultaten om keuzes te onderbouwen.

## **Praktijkgericht onderzoek en leergemeenschappen**

*Samen leren en onderzoeken in de praktijk*

### **Onderzoek start bij échte vragen**

Praktijkgericht onderzoek begint steeds vaker bij actuele vragen uit het werkveld of de samenleving. De uitkomsten gebruiken we direct om het onderwijs te verbeteren. Studenten spelen hierin een actieve rol. Ze leren kritisch denken, analyseren en reflecteren door mee te doen als co-onderzoeker.

### **Leergemeenschappen als motor voor samenwerking**

Practoraten begeleiden leergemeenschappen waarin studenten, docenten en partners samenwerken aan concrete vraagstukken. Dit zorgt voor een sterke verbinding tussen onderzoek, onderwijs en praktijk.

Een goed onderzoek start met een duidelijke probleemstelling. Het scherp formuleren daarvan vraagt om onderzoekende vaardigheden van studenten en docenten.

### **Ruimte voor groei**

We zien dat teams verschillend invulling geven aan onderzoek en leergemeenschappen. Dit vraagt om verdere professionalisering, betere afstemming en gerichte ondersteuning.

## **Practoraten en samenwerking**

*Onderzoek dat bijdraagt aan vernieuwing*

### **Drie practoraten met een duidelijke rol**

Het Alfa-college had in 2025 drie practoraten:

- Vitaliteit
- Zorg & Technologie
- Energie

De lectoraatsperiode Ondernemen in Verandering is verlengd. Hierin werkt het Alfa-college samen met Noorderpoort en de Hanze.

### **Sterkere positionering**

In 2025 hebben we gewerkt aan een stevigere plek van de practoraten in onze regionale samenwerking, zoals binnen de DNA-coalitie met DCTerra en Noorderpoort. Tegelijk blijven we inzetten op betere interne samenwerking en het actief benutten van onderzoeksresultaten binnen het hele Alfa-college.

## 3.4 Stakeholders

*Samen versterken we het talent van studenten én de regio*

### Samen sterk voor onderwijs en ontwikkeling

Samenwerking is een belangrijk onderdeel van wie wij zijn. Met studenten, medewerkers, ouders, bedrijven, instellingen, alumni en scholen in het voortgezet onderwijs en hbo zetten we ons in voor het talent van iedere student en voor een sterke regio.

### Betrokkenheid bij strategie en ontwikkeling

We betrekken onze stakeholders actief bij de ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van ons strategisch beleid. Dit doen we onder meer bij:

- het ontwikkelen van opleidingen;
- de examenorganisatie;
- de medezeggenschap;
- evaluatie- en feedbackbijeenkomsten;
- samenwerking in regionale ecosystemen, zoals campusontwikkelingen.

Door deze brede betrokkenheid werken we samen aan relevant en toekomstgericht onderwijs.

### Een helder overzicht van partners

We hebben onze belangrijkste stakeholders in kaart gebracht. Dit helpt ons om hen op een passende en effectieve manier te betrekken bij beleidsontwikkeling en uitvoering.

### Inspiratie en ontmoeting

We organiseren regelmatig inspirerende bijeenkomsten en themasessies voor onze stakeholders, zowel instellingsbreed als op locatieniveau. Deze momenten bieden ruimte om kennis te delen, inzichten op te halen en ideeën verder te brengen.

Enkele hoogtepunten van het afgelopen jaar waren:

- 13 januari minister van Onderwijs Eppo Bruins [bezoekt](#) de nieuwe opleiding technicus hout en restauratie op de locatie Admiraal de Ruyterlaan
- 24 januari fractievoorzitter D66 Rob Jetten bezoekt de Energiehub050 in Groningen
- 26 maart opening Expertisecentrum [Cultuurrijk Opleiden](#) in hotel Flonk
- 13 september [opening Bouwhub](#) in Groningen
- 9 oktober Planet Proof festival over duurzaamheid voor studenten met samenwerkende partijen in Hogeveen
- 18 november Werkveldconferentie Zorg samen met leerbedrijven op locatie Kluiverboom

## 3.5 Campusontwikkelingen

*Samen bouwen we aan leeromgevingen die verbinden, vernieuwen en vooruitkijken*

### Campussen versterken ons onderwijs en de regio

In 2025 hebben we, samen met onze DNA-partners, belangrijke stappen gezet in de ontwikkeling van campussen. Voor ons zijn campussen geen gebouwen, maar plekken waar studenten, medewerkers, bedrijven, overheid en kennisinstellingen samen leren, werken en innoveren. Zo dragen we bij aan toekomstgericht onderwijs, regionale innovatie en brede welvaart.

### Focus en samenwerking

Binnen het Masterplan Campussen is de koers aangescherpt. Samenwerkingen zijn verdiept en verschillende campusinitiatieven zijn doorontwikkeld van idee naar uitvoering. Daarmee versterken we onze rol als mbo-instelling die vakmanschap verbindt aan innovatie en maatschappelijke vraagstukken.

### TEC Campus

*Leren in de praktijk van energie, techniek en circulariteit*

De TEC Campus heeft in 2025 een sterke versnelling doorgemaakt. Met het vastgestelde Plan van Aanpak ligt er een duidelijk kader voor een regionale campus rondom techniek, energie en circulariteit. De Suikerzijde in Groningen is aangewezen als beoogde locatie voor de campus, met EnergieHub050 als eerste operationele onderdeel. De inpassing van andere hubs, zoals de Bouwhub, Textielhub en Voedselhub, binnen de TEC Campus wordt momenteel verkend.

Voor het Alfa-college betekent dit dat studenten en werkenden steeds vaker leren in echte praktijksituaties. De realisatie van fysieke campus is inmiddels opgestart, maar in opmaat naar de opening biedt de TEC Campus hybride leeromgevingen, innovatieprojecten en een groeiend aanbod voor Leven Lang Ontwikkelen. In 2025 is geïnvesteerd in samenwerking, organisatie en financiering, waardoor de campus stevig is verankerd in de regionale innovatiekracht.

### Vitaliteitscampus

*Samen werken aan gezondheid, inzetbaarheid en welzijn*

De Vitaliteitscampus heeft in 2025 mooie resultaten geboekt op het snijvlak van onderwijs, gezondheid en innovatie. Vitaliteit is stevig verankerd in het onderwijs en vormt de basis voor projecten, leergemeenschappen en samenwerking met een groot netwerk van meer dan 80 organisaties.

De campus heeft een stevig plek veroverd in het regionale gezondheidsecosysteem. De campus heeft een stevig plek veroverd in het regionale gezondheidsecosysteem, een netwerk dat bijdraagt aan een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en aan regionale opgaven rond gezondheid en welzijn. In 2025 lag de focus op het verduurzamen van het programma. Samen met DNA-partners, de gemeente Groningen en regionale netwerken is een plan opgesteld voor de volgende fase. Hiermee versterken we de plek van vitaliteit binnen het Alfa-college en in de regio.

## Niemeyer Campus

*Een nieuwe plek voor digitale innovatie*

De Niemeyer Campus ontwikkelt zich tot een stedelijke hotspot voor digitale transformatie. Op dit nieuwe terrein werken bedrijven, culturele partners en onderwijsinstellingen samen aan vraagstukken rond digitalisering, AI en cybersecurity.

Voor het Alfa-college ligt de nadruk op innovatieve, contextrijke leeromgevingen voor studenten uit onze creatieve en ICT-opleidingen. In 2025 is gestart met de verkenning van de conceptuele inrichting van de campus. De kerngroep van directeur, opleidingsmanagers, innovatiemanager en kwartiermaker werkt aan de positionering en het programma. Met initiatieven zoals de AI-Fabriek ontstaan al zichtbare kansen om onderwijs, innovatie en ondernemerschap te verbinden.

## Veiligheids-campus

*Toekomstgericht veiligheidsonderwijs in samenwerking met het werkveld*

Binnen het cluster Veiligheid werken we met Noorderpoort en DCTerra aan toegankelijk en praktijkgericht veiligheidsonderwijs. De maatschappelijke aandacht voor veiligheid vraagt om opleidingen die aansluiten op de praktijk en ruimte bieden voor innovatie en Leven Lang Ontwikkelen.

Dit jaar is bestuurlijk groen licht gegeven om de samenwerking verder uit te werken. Daarmee zijn we nu een volgende fase ingegaan waarin we de samenwerking verder concretiseren en verdiepen. Dit is een eerste concrete stap naar een regionaal veiligheidsecosysteem waar onderwijs en werkveld structureel samenwerken.

” Samen bouwen we aan leeromgevingen die verbinden, vernieuwen en vooruitkijken

## Fysieke campussen

*Huisvesting als motor voor samenwerking en vernieuwing*

Binnen de DNA-samenwerking zien we huisvesting als strategisch middel om onderwijsvernieuwing en campusontwikkeling te ondersteunen. In 2025 is het DNA-strategisch kader huisvesting vastgesteld. Dit geeft richting aan gezamenlijke keuzes over ruimte, faciliteiten en vastgoed.

Op basis hiervan worden drie geharmoniseerde Strategische Huisvestingsplannen uitgewerkt, met één overkoepelend DNA-kader. Hiermee koppelen we regionale opgaven, campusontwikkeling, portfoliokeuzes en flexibilisering aan concrete huisvestingskeuzes.

Voor het Alfa-college betekent dit dat fysieke campussen en faciliteiten voortaan expliciet bijdragen aan contextrijke leeromgevingen waar onderwijs, bedrijfsleven, overheid en kennispartners structureel samenwerken.

## 3.6 Educatie & Inburgering

### Expertisepunt Cultuurrijk Opleiden

*Samen werken we aan kansengelijkheid voor alle studenten*

*Een stevige basis voor cultuurrijk opleiden*

In 2025 heeft het Expertisepunt Cultuurrijk Opleiden grote stappen gezet om kansengelijkheid zichtbaar en concreet te maken binnen het onderwijs. Het jaar stond in het teken van fundamentele leggen: herkenbaarheid vergroten, expertise bundelen en praktische aanpakken ontwikkelen waarmee teams inclusiever onderwijs kunnen bieden.

### Officiële opening en groeiend netwerk

Op 26 maart 2025 is het Expertisepunt officieel geopend. Ruim 350 bezoekers waren aanwezig, wat de brede urgentie van cultuurrijk opleiden benadrukte. De opening markeerde een duidelijke boodschap: kansengelijkheid vraagt om gezamenlijke verantwoordelijkheid en onderwijs dat aansluit op verschillende taalroutes, leefwerelden en startposities.

### Leren en reflecteren in themareeksen

In 2025 organiseerden we twee edities van de themareeks Over Grenzen Heen Kijken, beide met circa 200 deelnemers. Deze bijeenkomsten boden studenten, docenten en andere professionals ruimte om samen te leren over cultuur, perspectief en inclusie. Tijdens de eerste editie schetste Iris de Graaf een helder beeld van de actuele geopolitieke dynamiek rondom Rusland. In de tweede bijeenkomst nam Jelle Brandt Corstius ons mee in de Oekraïense cultuur en het dagelijks leven daar nu. De themareeks groeide afgelopen jaar uit tot een herkenbaar en gewaardeerd platform voor professionele ontwikkeling.

### Van ISK naar mbo

Het project van ISK naar mbo kreeg in 2025 veel aandacht. Tien Nt2-experts werkten aan kennisontwikkeling, professionalisering en begeleiding van teams. De aanpak is gepositioneerd binnen DNA, met het doel om deze structureel te verankeren.

Daarnaast startte in schooljaar 2025–2026 een interne Nt2-opleiding met 24 docenten van de DNA-scholen. Ook richtten we het DNA Nt2-taalcafé op: een laagdrempelige plek waar taalontwikkeling, ontmoeting en vertrouwen samenkomen.

### Begeleiding van jonge statushouders

Binnen het project KanS werkte het Expertisepunt samen met de regionale partners Werk in Zicht en Arbeidsmarktregio Drenthe Werkt!. Onze Interculturele Coaches Onderwijsassistent begeleidden jonge statushouders richting onderwijs en werk.

### Ontwikkeling van publicaties en leermaterialen

In 2025 is gestart met het schrijven van twee publicaties voor onderwijsprofessionals (verschijnen in maart 2026) en met de ontwikkeling van leermaterialen voor studenten. Deze materialen worden vanaf 2026 getest binnen opleidingen en daarna breed ingezet binnen DNA.

## Vooruitblik

In 2026 bouwen we verder op de stevige basis uit 2025. De focus ligt op:

- verdiepen van de aanpak binnen DNA;
- het testen en versterken van leermaterialen;
- verdere ontwikkeling van expertise rond NT2, doorstroom en begeleiding van meertalige studenten.

Zo groeit het Expertisepunt uit tot een vaste kennis- en ontmoetingsplek die teams ondersteunt én concreet bijdraagt aan kansengelijkheid in het mbo. Samen openen we perspectieven en versterken we gelijke kansen.

## Educatie Groningen

*Samen vergroten we kansen voor volwassenen in stad en regio*

*Sterkere dienstverlening door intensieve samenwerking*

In 2025 heeft de samenwerking tussen het Alfa-college en Noorderpoort binnen Educatie Groningen zichtbaar effect gehad. Door expertise, capaciteit en netwerken te bundelen, hebben we onze dienstverlening uitgebreid en meer cursisten bereikt.

We begeleiden inmiddels 1.520 cursisten binnen Educatie Groningen. Daarnaast ondersteunen we dankzij aanvullende financiering 514 Oekraïense cursisten in stad en regio.

## Taalhuizen

*Samen werken aan basisvaardigheden*

In maart 2025 zijn we gestart met de voorbereidingen voor de certificering van de Taalhuizen in Groningen, Noordenveld, Westerkwartier en Eemsdelta. Taalhuiscoördinatoren, gemeenten en Biblionet Groningen hebben intensief samengewerkt aan dit traject. Tijdens de audit in november is een positief beeld bevestigd. De certificering geeft een impuls aan de regionale aanpak van basisvaardigheden.

## Privaat Publieke Samenwerkingen (PPS) Educatie Drenthe

*Regionale samenwerking voor volwasseneneducatie*

In juli 2025 is de PPS Educatie in de Arbeidsmarktregio Drenthe officieel ondertekend door wethouders en bestuurders DCTerra en Alfa-college en de gemeentes Emmen, Coevorden, Hoogeveen, Midden-Drenthe, De Wolden en Borger-Odoorn. Deze samenwerking versterkt de inzet op basisvaardigheden en volwasseneneducatie en vormt een stevige basis voor verdere uitbreiding in 2026 en daarna.

## Onderwijsroute

*Leren naar een volgende stap*

Binnen de Onderwijsroute mbo begeleidden we in 2025 gemiddeld acht groepen, goed voor 125 deelnemers. Een belangrijke mijlpaal was de diplomaverlening van de HBO-route. Hierdoor kunnen we vanaf 2026 een formele vervolgroute op hoger onderwijsniveau aanbieden.

## **LLO-collectief**

*Kansen voor werkenden en werkzoekenden*

Het Alfa-college nam in 2025 in alle betrokken arbeidsmarktregio's deel aan subsidieaanvragen voor het LLO-collectief. We richten ons hierbij op volwassenen met lage basisvaardigheden, zowel werkenden als werkzoekenden. De uitslagen van de aanvragen worden verwacht in januari 2026.

## **Regio Deal Basisvaardigheden**

*Samen sterker in Zuid-Oost Drenthe en Hardenberg*

De Regio Deal-aanvraag Basisvaardigheden is in 2025 toegekend. Samen met DCTerra ontwikkelen we leertrajecten voor volwassenen met beperkte taal-, reken- en digitale vaardigheden.

## **Inburgering Drenthe**

*Samen werken aan stevige inburgeringstrajecten*

In samenwerking met DCTerra hebben we in 2025 gewerkt aan de inrichting van de BI- en Z-route voor de zes gemeenten in de Arbeidsmarktregio Drenthe. Vanaf 1 januari 2026 starten we met de uitvoering van deze trajecten voor statushouders.

## 4. Onze organisatie



## 4.1 Structuur

### Organisatorische en juridische structuur

De Stichting Christelijk Regionaal Opleidingencentrum Noord- en Oost-Nederland treedt naar buiten onder de naam Alfa-college. De stichting heeft als doel het verzorgen en in stand houden van onderwijs.

Het College van Bestuur is belast met het bestuur van de stichting en verantwoordelijk voor de algehele gang van zaken binnen de organisatie.

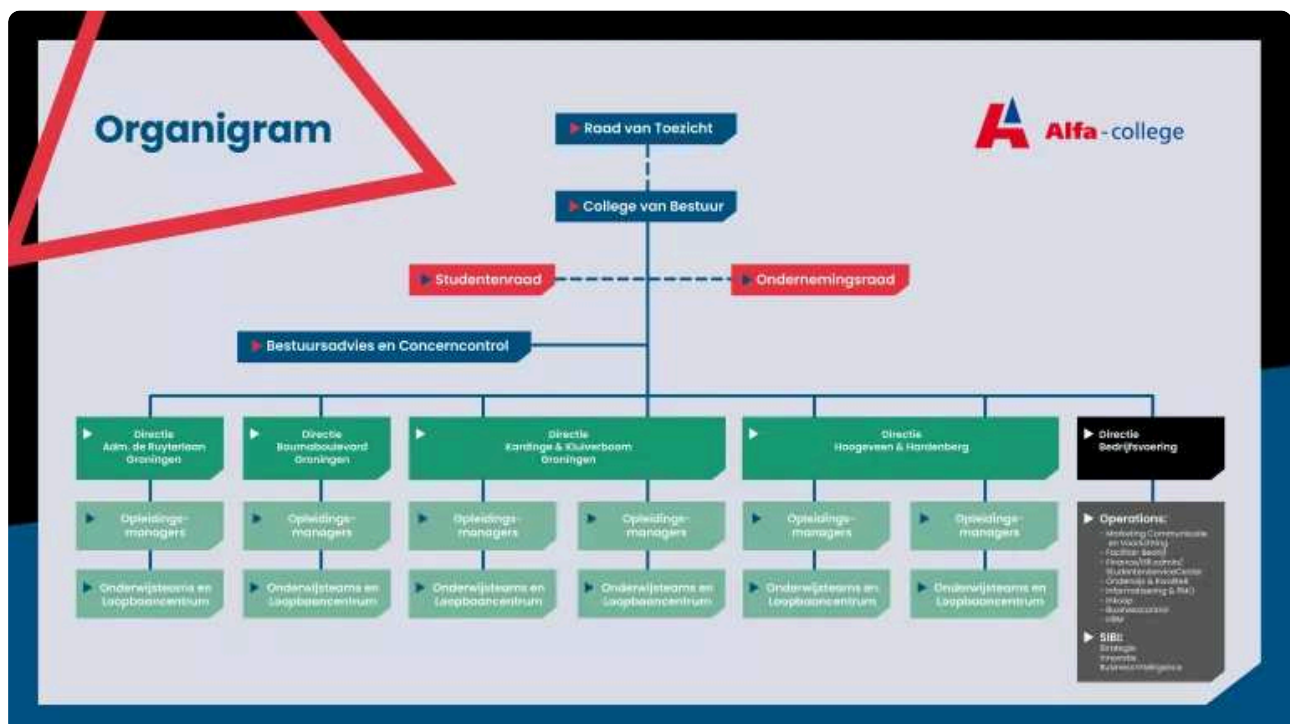
De Raad van Toezicht houdt toezicht op het beleid van het College van Bestuur en op de algemene gang van zaken binnen de stichting. Voor een aantal, in de statuten vastgelegde onderwerpen is voorafgaande goedkeuring van de Raad van Toezicht vereist.

Het Alfa-college kent op instellingsniveau twee medezeggenschapsorganen: de Ondernemingsraad en de Studentenraad.

Het Alfa-college werkt vanuit zes hoofdlocaties in de gemeenten Hardenberg, Hoogeveen en Groningen. Iedere locatie wordt aangestuurd door een directeur. De directeuren werken in duo's volgens het principe van duaal leiderschap.

De bedrijfsvoering wordt eveneens duaal aangestuurd door de directeur Operations en de directeur Innovatie & Strategie.

De organisatiestructuur ultimo 2025 is weergegeven in het organogram.



## 4.2 Governance

### Besturingsfilosofie

Centraal in onze besturingsfilosofie staat het ontwikkelen van het talent van iedere student, van jong tot oud. Bij keuzes en besluiten staat steeds de vraag centraal of deze bijdragen aan het belang van de student. Deze focus vormt, samen met de andere twee koersuitspraken, de leidraad voor ons handelen binnen de gehele organisatie.

Binnen het Alfa-college dragen teams, passend bij hun ontwikkelingsfase en eigen prioriteiten, verantwoordelijkheid voor het realiseren van de strategische doelen. Samenwerking is één van onze kernwaarden. Bij beleidsvorming en uitvoering maken wij bewust gebruik van kennis en ervaring binnen én buiten de organisatie. Zo stimuleren wij gezamenlijk leren en innoveren: samen vinden we het uit.

De directeuren werken samen als collectief binnen het directeurenoverleg (DO). Iedere directeur vervult naast de verantwoordelijkheid voor een locatie of bedrijfsvoering ook één of meerdere organisatiebrede portefeuilles. Door deze gezamenlijke verantwoordelijkheden wordt gestuurd op samenhang, integraliteit en versterking van leiderschap binnen het Alfa-college.

Wij streven naar continue verbetering. Dit doen wij onder andere door:

- het werken in professionele leergemeenschappen;
- het toepassen van methodieken voor continu verbeteren;
- het formuleren van duidelijke doelstellingen en indicatoren;
- het kortcyclisch bijsturen op basis van data.

Datagedreven werken vormt een steeds belangrijker onderdeel van onze besturingsfilosofie. Daarom investeren wij in de beschikbaarheid en toegankelijkheid van managementinformatie via dashboards op alle niveaus van de organisatie.

Voor de sturing op onze doelstellingen hanteren wij het Alfa-Kompas. In de jaarlijkse routekaart worden instellingsdoelen en indicatoren vastgesteld. Locaties en teams vertalen deze naar eigen routeplannen. Drie keer per jaar wordt de voortgang besproken tijdens zogenoemde navigatiedagen, waarbij ruimte is voor reflectie en bijsturing.

Samen met de Ondernemingsraad en Studentenraad werken wij volgens het principe van participatieve medezeggenschap. Deze raden worden bij voorkeur vroegtijdig betrokken bij besluitvorming en vervullen hun wettelijke advies- en instemmingsrol.

### Besturen en interne verantwoording

Het College van Bestuur is als bevoegd gezag verantwoordelijk voor het besturen van het Alfa-college en legt hierover verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Het College bepaalt de strategische koers en de richtinggevende kaders. Directeuren geven hier binnen deze kaders uitvoering aan en dragen bij aan de verdere inrichting ervan.

Het College van Bestuur en het directeurenoverleg informeren elkaar over genomen besluiten en relevante ontwikkelingen.

## Integrale aansturing en portefeuilleverdeling

Directeuren zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de doelstellingen zoals vastgelegd in het beleid en in de concern- en locatieplannen. Zij doen dit binnen de door het College van Bestuur vastgestelde kaders.

Naast de aansturing van een organisatorische eenheid vervult iedere directeur de rol van portefeuillehouder voor één of meer organisatiebrede thema's (zoals veiligheid of burgerschap) en/of speerpunten uit de strategische koers. Hiermee wordt gestuurd op samenhang tussen beleid, uitvoering en ontwikkeling.

## Code Goed Bestuur in het mbo

Het Alfa-college onderschrijft het belang van goed bestuur. Met ingang van 1 januari 2021 is de Code Goed Bestuur in het mbo van kracht. Deze code beschrijft verantwoordelijkheden voor colleges van bestuur en bevat aanbevelingen voor raden van toezicht.

In 2025 is de in 2024 geactualiseerde Code Goed Bestuur mbo binnen het Alfa-college getoetst aan de inrichting en werkwijze van de organisatie. Daarbij is vastgesteld dat de actualisaties beperkt zijn en goed aansluiten bij de bestaande governance-inrichting, de strategische koers en de kernwaarden van het Alfa-college (vertrouwen, verbinden en ondernemen).

Uit deze toetsing bleek dat de huidige inrichting van bestuur en toezicht, inclusief de toezichtsvisie van de Raad van Toezicht, voldoende houvast biedt voor de toepassing van de code. Er was geen aanleiding om de governance-structuur of werkwijze aan te passen.

Wel zijn in 2025 twee aandachtspunten benoemd voor verdere versterking van de toepassing van de code:

- Stakeholdermanagement: verdere borging van de dialoog met externe belanghebbenden. De ontwikkeling hiervan wordt in het najaar van 2025 opnieuw geagendeerd binnen het College van Bestuur en de Commissie Identiteit & Kwaliteit.
- Integriteit: het periodiek voeren van het gesprek over integer, professioneel en ethisch handelen, in verbinding met de Raad van Toezicht. Dit wordt verder uitgewerkt in samenhang met de bestaande gedragscode en het HR-beleid.

Het College van Bestuur heeft op basis van deze toetsing vastgesteld dat de huidige koers kan worden voortgezet en dat de werkwijze van het Alfa-college in lijn is met de geactualiseerde Code Goed Bestuur mbo.

In deze paragraaf is beschreven hoe het College van Bestuur uitvoering geeft aan de code. In het jaarverslag van de Raad van Toezicht wordt toegelicht op welke wijze de raad zijn toezichthoudende rol vervult (zie [paragraaf 4.6](#)).

## Terugblik 2025

In 2025 is de realisatie van de strategische koers en de toepassing van de kernwaarden regelmatig onderwerp van gesprek geweest tussen het College van Bestuur en de directeuren. Daarnaast voerde het College werkoverleggen met directeuren en stafmanagers binnen de verschillende portefeuilles.

Het College van Bestuur nam deel aan gesprekken met teams op locatie en sloot aan bij werkoverleggen. Ook vond maandelijks overleg plaats met de Ondernemingsraad en de Studentenraad (zie paragraaf [4.4](#) en [4.5](#)).

Daarnaast voerde het College van Bestuur gesprekken met diverse externe stakeholders. In 2025 is in dit kader ook de toepassing van de Code Goed Bestuur mbo geëvalueerd binnen het Alfa-college. Deze evaluatie bevestigde dat de inrichting en werkwijze van het Alfa-college in lijn zijn met de code en bood aanknopingspunten voor verdere versterking van stakeholdermanagement en de dialoog over integriteit.

De Code Goed Bestuur ondersteunt het Alfa-college bij het afwegen van belangen, het maken van afspraken en het scherp houden van de focus op meerwaarde voor studenten en regio. Dit komt onder meer tot uitdrukking in regionale samenwerkingen en ontwikkelingen op het gebied van campusvorming.

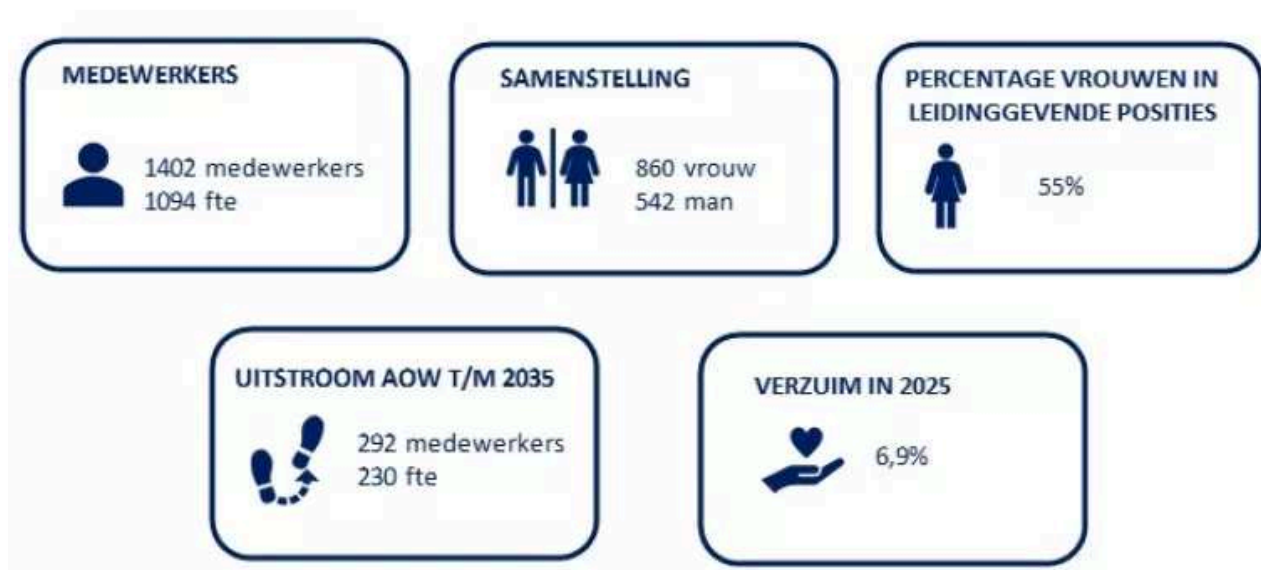
## 4.3 Onze medewerkers

### Samen maken we leren mogelijk voor iedereen

Aan het einde van 2025 werkten 1.402 medewerkers (1.094 fte) bij het Alfa-college. Samen maken wij leren mogelijk voor mensen van 15 tot 70 jaar. Wij willen een werkgever zijn waar iedereen zich welkom voelt, met plezier werkt en zich kan blijven ontwikkelen.

Onderwijs en arbeidsmarkt veranderen snel. Daarom blijven wij investeren in een gezonde, wendbare en toekomstgerichte organisatie. De kracht van het Alfa-college zit in de professionaliteit en betrokkenheid van onze medewerkers. Vanuit die kracht werken wij aan ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en een werkomgeving waarin iedereen met energie en vakmanschap bijdraagt aan onze maatschappelijke opdracht.

### De cijfers



## Personele ontwikkelingen

*Samen bouwen aan een sterke en inclusieve organisatie*

### Instroom en onboarding

In 2025 daalde het aantal medewerkers van 1.429 naar 1.402. In datzelfde jaar startten 103 nieuwe collega's. Voor hen organiseerden wij een uitgebreid onboardingprogramma, met onder meer bijeenkomsten voor nieuwe medewerkers. Deze bijeenkomsten zijn positief gewaardeerd en hebben gezorgd voor betere informatie en een warmere start voor nieuwe collega's.

### Diversiteit en inclusie

Iedereen is welkom bij het Alfa-college. Met de visie Werken voor iedereen stimuleren wij diversiteit en inclusie op de werkvloer. Wij werken aan een klimaat waarin iedereen zich gezien en gewaardeerd voelt. Eind 2024 startten wij een pilot voor inclusief werven om anders te kijken naar onze werving. In de loop van 2025 hebben we met een aantal sollicitanten gesprekken gehad. Dit heeft nog niet geleid tot een indiensttreding. De pilot wordt in 2026 voortgezet zodat we kunnen blijven leren.

### Kansen voor medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt

Eind 2025 hadden 16 medewerkers een afspraakbaan (11,1 fte), van wie 13 een vast contract hebben. Daarmee blijft het Alfa-college werk bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en dragen wij bij aan een inclusieve arbeidsmarkt.

### Werkplezier, balans en betrokkenheid

*Samen in gesprek over hoe het gaat*

Wij geloven in aandacht, goede gesprekken voeren en inzicht krijgen in wat er leeft. Zo zien we waar we het beter moeten en kunnen doen. Dat doen we door regelmatig te meten hoe we ervoor staan en te vragen waar medewerkers energie van krijgen. Het tweejaarlijkse medewerkersonderzoek voldoet naar onze mening niet meer als het enige meetmoment. Daarom zijn we in 2025 gestart met pulsemetingen onder alle medewerkers, in juni en in november. De uitkomsten laten zien dat medewerkers bevlogen en betrokken zijn, al zijn de scores licht gedaald ten opzichte van 2024.

	Medewerkersonderzoek 2024	Pulsemeting juni 2025	Pulsemeting november 2025
<b>Bevlogenheid</b>	7,4	7,0	7,1
<b>Betrokkenheid</b>	7,6	6,7	6,8
<b>Werkgeverschap</b>	6,4	5,9	5,9
<b>Inclusie</b>	8,1	7,4	7,5



*YouTube film: Bertine werkt al 20 jaar met veel plezier bij Alfa-college*

Medewerkers geven aan dat zij vooral energie halen uit het contact met studenten, de samenwerking met collega's, de ruimte om het werk naar eigen inzicht te organiseren en de verantwoordelijkheid die zij krijgen in hun functie.

## **Strategische personeelontwikkeling**

*Vooruitkijken en gericht ontwikkelen*

Met Strategische Personeelontwikkeling (SPO) brengen wij jaarlijks in beeld welke expertise aanwezig is op de locaties en welke expertise in de komende jaren nodig is. Dit helpt ons om te zien waar kennis verdwijnt en waar nieuwe kennis nodig is. Op basis daarvan maken wij gerichte keuzes voor de toekomst.

## **Professionele groei en leren**

Wij stimuleren een cultuur van een leven lang leren. Medewerkers kunnen zich ontwikkelen via cursussen, trainingen, webinars, podcasts, maatwerktrajecten en locatiedagen. Samen met DCTerra en Noorderpoort organiseren wij gezamenlijke initiatieven, zoals de leergang Samen leren door innoveren en het Masternetwerk-café.

## **Doorstroom en loopbaanontwikkeling**

*Kansen om te groeien*

Met het motto 'Als je het wilt, je kan het en je laat het zien', dan word je het geven wij richting aan ons doorstroombeleid.

In 2025 vernieuwden wij samen met de ondernemingsraad het doorstroombeleid voor het onderwijsondersteunend personeel. Dit beleid sluit nu beter aan op het beleid voor het onderwijspersoneel en is duidelijker voor alle functiegroepen.

Voor het onderwijspersoneel geldt dat LC-docenten bijdragen aan teamontwikkeling en LD-docenten aan organisatieontwikkeling. In 2025 stroomden 39 docenten door naar LC en 4 docenten naar LD.

Daarnaast startten 3 docenten met een tweedegraads lerarenopleiding en 19 docenten met een PDG-traject. Nieuwe docenten krijgen begeleiding van docentbegeleiders en buddy's. In 2025 is geen enkele startende docent binnen een jaar op eigen verzoek uit dienst gegaan.

## **Gezondheid en inzetbaarheid**

### *Aandacht voor duurzame vitaliteit*

Het verzuim steeg in 2025 naar 6,9% (2024: 6,3%). Daarom blijven wij investeren in gezondheid en inzetbaarheid. Wij gebruiken hierbij het JDR-model, de gesprekscyclus vanuit de School van de Ontwikkeling en het programma Positieve Gezondheid.

Workshops en trainingen ondersteunen medewerkers bij gezond werken en leven. In 2025 werkten wij voor het eerst samen met arbodienst Zorg van de Zaak. Wij maakten afspraken om inzetbaarheid te vergroten, met extra aandacht voor preventie. Alle medewerkers konden gebruikmaken van een gratis online sessie met Yet. Hiervan is 32 keer gebruikgemaakt.

## **Sociale zekerheid**

### *Samen zorgen voor goede ondersteuning*

Het Alfa-college is eigenrisicodragers voor de WW. Eind december 2025 ontvingen 14 personen een WW-uitkering, uitgevoerd door het UWV. Wij bieden externe loopbaanbegeleiding om deze medewerkers te ondersteunen bij het vinden van nieuw werk.

WWplus voert de bovenwettelijke regeling uit. Eind 2025 ontvingen 19 oud-medewerkers deze uitkering.

Het Alfa-college is ook eigenrisicodragers voor de Ziektewet. Eind 2025 ontvingen zes oud-medewerkers een Ziektewetuitkering.

## **Samenwerkingsverbanden**

### *Samen sterk in onderwijs en ontwikkeling*

Samenwerking is van groot belang voor het Alfa-college. Wij zijn penvoerder van de Onderwijsregio MBO Noord-Nederland. In deze regio werken schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep samen aan voldoende en goed opgeleid personeel. De activiteiten richten zich op werving, matching, opleiden, begeleiden en professionaliseren. Een zichtbaar resultaat hiervan is de inrichting van Samen opleiden binnen de opleidingsschool MBO Noord.

In 2025 is ook de samenwerking tussen de HRM-afdelingen van de DNA-partners verder versterkt. Dit gebeurde zowel beleidsmatig, vanuit het uitgangspunt samen, tenzij, als binnen de drie interne academies.

## 4.4 Verslag Studentenraad

In dit document doet de Studentenraad verslag van de activiteiten, samenwerkingen en resultaten van over het kalenderjaar 2025. Zowel interne ontwikkelingen als bijdragen aan projecten en beleidsvormingen komen aan bod.



De Studentenraad (SR) is het medezeggenschapsorgaan voor studenten van alle locaties van het Alfa- college en gesprekspartner voor het college van bestuur. De SR denkt mee, adviseert en heeft instemmings- of adviesrecht op vraagstukken die direct betrekking hebben op studenten. De SR bestaat uit minimaal zeven en maximaal dertien leden, waaronder één voorzitter. De SR streeft naar een vertegenwoordiging van twee leden per onderwijslocatie. De vertegenwoordigers van de SR op de locaties spreken regelmatig met de locatiedirecteur. Begeleider Marloes Verwoerd ondersteunt de SR waar nodig.

### Training gevolgd

Afgelopen jaar heeft de volledige Studentenraad deelgenomen aan de basiscursus van [JOB mbo](#). Deze training volgden we samen met de studentenraad van DCTerra.

Tijdens de cursus leerden we meer over medezeggenschap, onze rechten en plichten als studentenraad, en hoe we nóg beter kunnen opkomen voor de belangen van alle studenten binnen onze school.

De SR heeft bijgedragen aan evenementen en bijzondere bijeenkomsten zoals:

- Alfa's Goud
- Introductiebijeenkomsten voor nieuwe medewerkers
- CVI in Veldhoven
- Workshop organisatie-identiteit Alfa-college
- Basiscursus voor leden van studentenraden van JOB mbo
- Excellentie programma's
- VET2Sustain 2-daagse project in België
- DNA-studentenraden bijeenkomsten; waaronder twee bijeenkomsten met de drie colleges van bestuur.

## Belangrijke activiteit waar de SR aan bij heeft gedragen

In België vond een internationale projectbijeenkomst plaats van VET2Sustain, met deelname van studenten, docenten en projectleiders uit meerdere Europese landen. Vanuit het Alfa-college waren vijf leden van de Studentenvakantieraad aanwezig.

Het programma omvatte een startbijeenkomst bij Neth-ER in Brussel en workshops in het Provinciehuis in Antwerpen, zowel fysiek als hybride met online deelname uit andere partnerlanden. Tijdens deze sessies beoordeelden studenten de eerder opgestelde aanbevelingen voor het mbo van de toekomst, gericht op digitalisering, inclusie, groene transitie en duurzaamheid. Onze input leverde waardevolle aanscherpingen op.

## Vergaderingen

De SR heeft twintig keer vergaderd in eigen kring, negen keer met het CvB, één keer informeel met de RvT, één keer formeel met de RvT en het CvB en één keer met de OR om te onderzoeken hoe er meer samengewerkt kan worden.

## Advies en instemming

De SR heeft in 2025 over de volgende onderwerpen advies of instemming gegeven:

- Studentenvakantieregeling 2026-2027
- Hoofdpijnen begroting 2026
- Stopzetten opleiding Tegelzetter niveau 2
- Beleid studieadvies
- Aanvragen afwijking onderwijstijd
- Toelatingsbeleid VAVO
- Examenreglement VAVO

## Achterban en naamsbekendheid in 2025

Over het algemeen heeft de SR geen grote dingen gedeeld op de sociale-media kanalen van het Alfa-college. Om nieuwe leden te werven, heeft de SR een mail gestuurd aan alle studenten en heeft de SR een flyer gestuurd naar het huisadres van alle studenten, met een positief resultaat. Aan docenten is een presentatie gestuurd met als doel het informeren en werven van studenten om bij de Studentenvakantieraad aan te sluiten. De SR heeft meerdere lunchgesprekken gevoerd op verschillende locaties. Deze gesprekken werden verschillend bezocht. De SR heeft diverse onderwerpen besproken die op deze locaties speelden. Vaak was het zo dat de onderwerpen die aangekaart werden, onderwerpen waren waar we als SR leden naar konden luisteren en die werden teruggekoppeld aan het CvB. Voorbeelden zijn feedback over het proces van aanmelden en inschrijven, studiekosten, en onderwijsinhoudelijke opmerkingen.

## Samenwerking binnen Alfa-college

De samenwerking tussen de SR en het CvB verliep goed het afgelopen kalenderjaar. Wij voelen ons serieus genomen door het CvB en door de RvT: we ervaren de samenwerking met het CvB als positief en krijgen genoeg ruimte om eigen onderwerpen te agenderen. De RvT gaat graag met ons in gesprek en wij kunnen onze standpunten goed duidelijk maken aan de leden. Net zoals bij het CvB voelen wij ons gehoord als SR zijnde.

De SR heeft één keer gesproken met de OR over samenwerking.

## Successen van de SR

- De DNA-bijeenkomsten met de SR'en van de andere scholen zitten tegenwoordig structureel in de jaarplanning en dat draagt bij aan uitwisseling tussen het Alfa-college, DCTerra en Noorderpoort om samen onderwerpen te bespreken om inspiratie op te doen en om samenwerking tussen de instellingen te verbeteren. Twee keer per jaar wordt er vergaderd met een afvaardiging van de CvB's.
- Door een flyer actie heeft de Studentenraad nieuwe leden aangetrokken.
- Na een zoektocht, heeft de SR in het voorjaar van 2025 een geschikte begeleider kunnen vinden. Hier zijn wij als SR erg tevreden mee.

## 4.5 Verslag Ondernemingsraad

In dit document doet de Ondernemingsraad verslag van de activiteiten, samenwerkingen en resultaten over het kalenderjaar 2025.

Het jaar 2025 was voor de OR een dynamisch jaar. Er staat een gemotiveerd team van betrokken en kundige OR-leden. Ondanks personele wisselingen is de OR een stabiel team waarin het prettig werken is.

De OR heeft geïnvesteerd in de professionalisering van de eigen rol en werkwijze. Er is een goed lopende werkstructuur ontwikkeld. Het Alfa-college is een ondernemende en dynamische organisatie en dat weerspiegelt zich in de OR-agenda. Er is veel te doen en het tempo ligt soms hoog. Voor de OR betekent dat steeds duidelijkheid hebben over de rol, keuzes maken en structureren. Daar heeft de OR in 2025 goede stappen in gezet.

De OR werkt 'participatief', dit houdt in dat de OR gedurende het hele proces betrokken is en niet alleen tijdens de formele momenten. Door de gestructureerde werkwijze is er een goede balans ontstaan tussen voortgang en verdieping, tussen efficiëntie en zorgvuldigheid.

De OR heeft een goede en constructieve werkrelatie met het college van bestuur. De samenwerking met de OR'en van Noorderpoort en DCTerra (DNA) is waardevol. Ook is er goed contact met de raad van toezicht.

Belangrijke thema's van 2025 waren arbeidsomstandigheden, gezonde werkdruk, inspraak van teams, de begroting, het meerjarenformatieplan, de opleidingsportefeuille, digitale ontwikkelingen, de DNA-samenwerking en nog veel meer. Er is gestart met de voorbereiding van de OR-verkiezingen van 2026. Ook strategische thema's zoals de visie op leren, de organisatieontwikkeling en de rol van het Alfa-college in de steeds veranderende samenleving zijn onderwerp van gesprek. Want 'van buiten naar binnen denken'- dus proactief inspelen op wat de maatschappij van ons vraagt- blijft belangrijk, ook voor de OR.

Tegelijkertijd staat de OR dichtbij de alledaagse realiteit van medewerkers. Het verbinden van de ervaringen en behoeften van medewerkers met de strategische keuzes op bestuursniveau is de uitdaging waar de OR voor staat. Want goed onderwijs en het welzijn van medewerkers gaan hand in hand.

## 4.6 Verslag Raad van Toezicht

### Voorwoord

Als Raad van Toezicht (RvT) dragen wij bij aan de missie van het Alfa-college om samen met partners een duurzaam effect op mens, regio en wereld te realiseren door uitdagende leersituaties te creëren. Wij houden toezicht in vertrouwen, zowel achteraf als aan de voorkant, en werken nauw samen met het College van Bestuur (CvB) en interne en externe stakeholders. Het strategisch beleid, de P&C-cyclus, de identiteit, de kernwaarden van het Alfa-college en de code goed bestuur vormen daarbij ons kompas.

### Samenstelling en organisatie

De samenstelling van de RvT is in 2025 gewijzigd: Annelies Bakelaar is medio oktober gestopt als voorzitter en lid van de RvT Willemijn Zwart is gestopt per 1 januari 2026. Beide vanwege het eindigen van hun zittingstermijnen. We danken Annelies en Willemijn voor hun inzet voor en betrokkenheid bij het Alfa-college en hun bijdrage aan de RvT.

We hebben twee nieuwe leden verwelkomd: Yvonne Bax is per 1 mei 2025 en Annelies Pleyte is per 1 januari toegetreden als lid van de RvT. Wij zijn blij dat met hun komst de continuïteit en kwaliteit binnen de RvT is geborgd.

De RvT werkt met drie commissies: de commissie Innovatie & Kwaliteit (CIK), de auditcommissie en de remuneratiecommissie. Daarnaast hebben twee leden van de RvT een specifieke focus op de ontwikkelingen binnen de DNA-samenwerking.

### Overlegmomenten & bijeenkomsten

De RvT heeft in 2025 vergaderd op 6 maart, 11 april, 27 juni en 12 december. Daarnaast vonden er themasessies en bijeenkomsten plaats met directeuren, de Ondernemingsraad (OR) en Studentenraad (SR) en de raden van toezicht in DNA-verband. De auditcommissie en CIK kwamen meerdere keren bijeen, waarbij onderwerpen als strategische personeelsontwikkeling, innovatie, onderwijskwaliteit, stakeholdersmanagement, P&C-cyclus en control centraal stonden. De remuneratiecommissie heeft twee keer voortgangsgesprekken gevoerd met het CvB.

De RvT-leden hebben in het voorjaar deelgenomen aan het DNA-event. Deze bijeenkomst was in plaats van een werkbezoek. Aanvullend zijn er door de Commissie I&K voorafgaand aan de eigen vergadering kleinschalige werkbezoeken afgelegd. In verband met het vertrek van de concerncontroller is er in 2025 geen benen-op-tafel gesprek geweest tussen auditcommissie en concerncontroller.

### Toezicht op bestuur en ondersteuning bij belangrijke keuzes

De RvT houdt toezicht door het zoveel mogelijk aan de voorkant bespreken van gezamenlijk bepaalde strategische thema's, trends en ontwikkelingen met het CvB. Deze werkwijze ondersteunt het CvB bij het maken van strategische keuzes. Conform haar toezichtsvisie richt de RvT zich o.a. op het 'snappen van de stappen'. Dit houdt in dat de RvT de strategische keuzes die het CvB maakt, kan navolgen, zowel op inhoud als proces.

De RvT heeft in 2025 toezicht gehouden op de voortgang van de strategische koers en de continuïteit van het Alfa-college, met bijzondere aandacht voor de strategische speerpunten (flexibilisering, vitaliteit, duurzaamheid, LLO en digitalisering) en de realisatie van het financieel resultaat en is van oordeel dat de

middelen doelmatig zijn besteed. De tweemaandelijksse rapportages en de GPS-rapportages zijn besproken en gewaardeerd als instrumenten voor monitoring en sturing. De RvT en het CvB hebben gesproken over risicomangement en over de continuïteit in de bemensing van de verschillende functies binnen de controlketen. De RvT is bekend met de huidige kwetsbaarheid binnen de controlkolom en de inzet om te komen tot een duurzame oplossing in 2026. De RvT complimenteert het CvB met de sturing op de financiële resultaten organisatiebreed, zoals deze onder andere vorm krijgt in het 'Samen grip op...' traject, dat de directeuren samen met KPMG zijn gestart om de grip op de financiële en personele realisatie te verbeteren.

## **DNA-samenwerking**

De RvT heeft in 2024 een handelings- en toetsingskader voor de DNA-samenwerking vastgesteld. Dit kader vormt de basis voor de wijze waarop de RvT in 2025 zijn toezicht op de DNA-samenwerking heeft uitgevoerd.

De samenwerking binnen DNA (DC Terra, Noorderpoort en Alfa-college) is in 2025 verder geïntensiveerd. De ambitie om in 2027 als één mbo-aanbieder te opereren is verder uitgewerkt naar een programmastructuur, met aandacht voor flexibilisering, opleidingsportfolio, campussen, huisvesting, bedrijfsvoering, transformatie en LLO. De RvT heeft actief deelgenomen aan bijeenkomsten op DNA-niveau en themasessies rondom DNA, waaronder het DNA Event in april en de verdere ontwikkeling van DNA Next en DNA Digitaal. Er is blijvende aandacht voor het borgen van de samenwerking en het bewaken van de gekozen richting.

## **Formele besluitvorming**

In 2025 heeft de RvT de volgende formele besluiten genomen:

- vaststelling dat het Alfa-college in 2025 wordt ingedeeld in complexiteitsklasse F;
- goedkeuring aannemings-/vaststellingsovereenkomst tussen Alfa-college en Jorritsma Bouw voor het herstellen van de gevelbekleding van de locatie Bouma-boulevard;
- goedkeuring geïntegreerd Jaarverslag 2024;
- benoemingen Yvonne Bax per 1 mei 2025 en Annelies Pleyte per 1/1/26 als lid RvT en Anita van Nimwegen per 8 oktober 2025 als voorzitter RvT;
- goedkeuring (meerjaren-)begroting 2026.

## **Verhouding met het CvB**

De samenwerking met het CvB is in 2025 opnieuw als constructief en open ervaren. Er is ruimte voor kritische reflectie en gezamenlijke analyse van uitdagingen, zoals de financiële en formatieve ontwikkelingen, strategische personeelsontwikkeling en de verdere professionalisering van control en bedrijfsvoering. De RvT waardeert de transparantie van en de samenwerking met het CvB en de organisatie.

## **Scholing, ontwikkeling en zelfevaluatie**

De RvT-leden hebben in 2025 aandacht besteed aan scholing en ontwikkeling, zowel door opleidingen op individueel niveau als door een gezamenlijk scholing met het CvB onder leiding van Marilieke Engbers. Zij heeft ook de jaarlijkse zelfevaluatie begeleid, waarbij de RvT heeft gereflecteerd op het eigen functioneren en het samenspel met het CvB.

## Tot slot

*Namens de RvT spreek ik onze waardering uit voor de bevologenheid en betrokkenheid van medewerkers, directie, bestuur, studenten en partners. We zijn trots op de resultaten die in 2025 gezamenlijk zijn gerealiseerd en kijken met vertrouwen naar de verdere ontwikkeling van het Alfa-college en de DNA-samenwerking.*

Anita van Nimwegen, voorzitter

## 4.7 Klachten & Geschillen

### Klachtencommissie

*Samen zorgen we voor een zorgvuldige en veilige manier van melden*

### Onafhankelijke commissie voor zorgvuldige beoordeling

Het Alfa-college heeft een onafhankelijke Klachtencommissie, conform artikel 7.5.2 van de Wet educatie en beroepsonderwijs. Interne en externe partijen kunnen bij deze commissie een klacht indienen over het handelen of nalaten van medewerkers of studenten in een specifieke situatie.

De commissie beoordeelt de klacht en brengt haar oordeel uit in de vorm van een advies aan het College van Bestuur. Het College van Bestuur neemt vervolgens een besluit over de ingediende klacht. In 2025 zijn er bij de Klachtencommissie geen klachten in behandeling genomen.

### Geschillenadviescommissie

*Duidelijke en onafhankelijke toetsing van besluiten*

### Behandeling van bezwaren

Het Alfa-college heeft daarnaast een Geschillenadviescommissie, zoals vastgelegd in artikel 7.5.7 van de Wet educatie en beroepsonderwijs. Deze commissie behandelt bezwaren van studenten tegen besluiten die door of namens het bevoegd gezag zijn genomen. De commissie brengt advies uit aan het College van Bestuur, dat het uiteindelijke besluit neemt.

### Geschillen in 2025

In 2025 heeft de Geschillenadviescommissie vier geschillen behandeld.

### Toelating tot een vavo-opleiding

Twee geschillen gingen over het niet toelaten van een student tot een vavo-opleiding.

- In één situatie leidde de aanmelding niet tot inschrijving. Dit geschil is niet verder beoordeeld, omdat partijen samen een minnelijke schikking hebben bereikt.
- In het andere geval is het besluit van de toelatingscommissie gegrond verklaard.

### Verwijderingsbesluiten

De overige twee geschillen hadden betrekking op verwijderingsbesluiten van een opleiding.

- In één zaak is het bezwaar gegrond verklaard.
- In de andere zaak is het verwijderingsbesluit gehandhaafd.

Het College van Bestuur heeft alle adviezen van de Geschillenadviescommissie overgenomen.

## Schorsingen en verwijderingen

### Overzicht 2025

In 2025 zijn meerdere studenten geschorst of verwijderd. In de bijbehorende tabel staat om hoeveel studenten het in totaal gaat.

### Zorgvuldig handelen bij schorsing

Een schorsing volgt wanneer een student handelt in strijd met de gedragsregels in het studentenstatuut. Het gaat altijd om een tijdelijke maatregel met een maximale duur van vijf dagen. De maatregel biedt ruimte om de situatie te bespreken, feiten te onderzoeken en een passende vervolgactie af te wegen.

### Gronden voor definitieve verwijdering

Van de definitieve, gedwongen uitschrijvingen had ongeveer 70% direct te maken met een negatief bindend studieadvies. De overige 30% hield verband met misdragingen, variërend van ernstig verzuim tot gedrag dat de sociale veiligheid op de locatie schaadt.

### Zorgvuldige procedure

Alle schorsings- en verwijderingszaken worden behandeld volgens een vooraf vastgestelde procedure. Daarmee borgen we dat elke situatie zorgvuldig, consistent en met aandacht voor alle betrokkenen wordt afgehandeld.

<b>Mbo</b>	
Schorsingen	34
Verwijderingen	27
<b>VAVO</b>	
Schorsingen	0
Verwijderingen	0
<b>Educatie</b>	
Schorsingen	0
Verwijderingen	0

## Jaarverslag Commissie van Beroep voor de Examens 2025

### Onafhankelijke ondersteuning voor studenten

Het Alfa-college heeft een onafhankelijke Commissie van Beroep voor de Examens. Deze commissie biedt studenten de mogelijkheid om in beroep te gaan tegen besluiten van de examencommissie over examenbeoordelingen. Dit geldt voor studenten uit het beroepsonderwijs én voor vavo-studenten. Zo borgen we dat iedere student een eerlijke en zorgvuldige behandeling krijgt.

### Behandelde beroepszaken in 2025

In 2025 heeft de commissie vier beroepszaken behandeld.

### **Zaken uit het vavo**

Twee zaken gingen over vavo-studenten die bezwaar maakten tegen een afwijzing van hun verzoek voor een herkansing op een later moment.

- Eén beroep is gegrond verklaard, omdat de examencommissie de voorgeschreven procedure niet zorgvuldig had nageleefd.
- Het andere beroep is niet-ontvankelijk verklaard, omdat het examenreglement niet voorziet in dit type verzoek.

### **Zaken uit het beroepsonderwijs**

Ook uit het mbo zijn twee zaken beoordeeld.

- In de eerste zaak, waarin een student stelde dat de examenuitslag onzorgvuldig was vastgesteld, is het beroep ongegrond verklaard.
- In de tweede zaak, waarin een student aangaf dat het gebruik van een niet-toegestaan hulpmiddel gerechtvaardigd was, is het beroep eveneens ongegrond verklaard.

### **Wettelijke taak bindend studieadvies**

Op basis van de Wet educatie en beroepsonderwijs heeft de commissie daarnaast een wettelijke taak om te oordelen over bezwaren van studenten tegen een negatief bindend studieadvies afgegeven door een directeur. In 2025 zijn geen bezwaarschriften ontvangen.

## 5. Onze bedrijfsvoering



## 5.1 Financiën

### 5.1.1 Toelichting College van Bestuur

#### Inleiding

De jaarrekening maakt als verantwoordingsdocument onderdeel uit van onze beleidscyclus.

De beleidscyclus begint, voorafgaand aan het boekjaar, met het bepalen en vastleggen van de financiële kaders en uitgangspunten in onze routekaart en wordt afgestemd op onze strategische koers. Deze kaders en uitgangspunten zijn vervolgens in de begroting vertaald naar de verschillende organisatieonderdelen. De begroting en ook de jaarrekening zijn daarom ontleend aan de beleidscyclus en congruent aan onze strategie.

Het financiële kader voor 2025 liet een begroot resultaat zien van € 0,1 mln. (positief). Het uiteindelijke resultaat over 2025 is € 0,8 mln. (positief). Op hoofdlijnen zien we dat de toename van het resultaat ad € 0,7 mln. voornamelijk te herleiden is door hogere ontvangen Rijksbijdrage als gevolg van beleidskeuzes vanuit het Ministerie van OC&W en hogere 'overige baten' als gevolg van het uitvoeren van projecten op subsidiebasis. Ook hebben we hogere opbrengsten vanuit detachering personeel.

In [hoofdstuk 5.3](#) en in [hoofdstuk 2 van deel B](#) van dit geïntegreerd jaardocument wordt het verschil nader toegelicht.

Het financiële kader bestaat niet alleen uit ons financieel resultaat. In het [hoofdstuk 5.1.2](#) volgt een grafische weergave van de ontwikkeling van onze belangrijkste kengetallen in de afgelopen drie jaar. In ons treasury-verslag in [hoofdstuk 5.1.2.1](#) wordt een toelichting gegeven op de ontwikkeling van de kengetallen.

Zie [hoofdstuk 5.4](#) voor een totaaloverzicht van de ontwikkeling van de relevante financiële kengetallen, de door de Onderwijsinspectie gehanteerde signaleringswaarden en eigen, interne onder- en bovengrenzen en normen voor deze kengetallen.

#### Ontwikkeling van de balans ultimo 2025

In de balans 2025 (zie [hoofdstuk 2 in deel B](#) van dit geïntegreerd jaardocument) is zichtbaar dat het balanstotaal is toegenomen van € 113,6 mln. in 2024 naar € 117,4 mln. in 2025.

Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een toename van de liquide middelen en kortlopende schulden.

De materiële vaste activa zijn gedaald met € 4,6 mln. Dit wordt veroorzaakt doordat de investeringen in 2025 zijn achtergebleven bij de investeringsplannen. Dit heeft een positieve invloed op de kasstroom, zie toename liquide middelen in de vorige alinea. De voornoemde onderuitputting is al langer een aandachtspunt. In 2026 volgt een actualisatie van het meerjaren onderhouds- en investeringsplan voor zowel huisvesting als overige materiële vaste activa, zoals investeringen op het gebied van digitalisering en innovatie.

De vlottende activa zijn gestegen met € 0,7 mln. ten opzichte van 2024.

Door het positieve resultaat neemt het eigen vermogen met € 0,8 mln. toe. Dit bedrag komt (per saldo) ten gunste van de algemene reserve. De publieke reserves nemen in 2025 toe als gevolg van het vormen van een bestemmingsreserve aanvullende middelen studentdaling MBO 2025-2027.

De personeelsvoorzieningen nemen met € 0,8 mln. toe. Deze stijging wordt voornamelijk veroorzaakt door de CAO-stijging in 2025 van 5,1%.

De langlopende schuldpositie neemt ten opzichte van 2024 af met € 3,0 mln. als gevolg van reguliere aflossingen.

De kortlopende schulden zijn met € 5,2 mln. toegenomen, voornamelijk door vooruitontvangen subsidiegelden waarvan de activiteiten in het komende boekjaar worden uitgevoerd, en door de kosten voor de gevelrenovatie.

## **5.1.2 Treasury-verslag, vermogenspositie en kengetallen**

### **5.1.2.1 Treasury-verslag**

Het in november 2024 vastgestelde treasury-statuut is in overeenstemming met de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016.

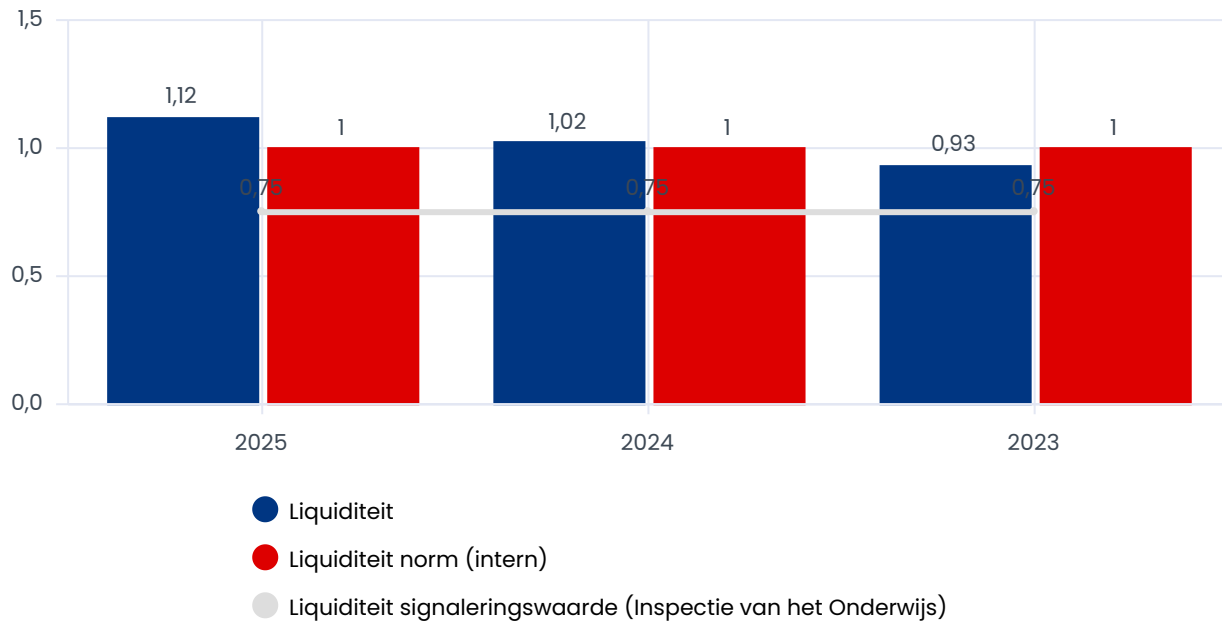
Uitgangspunt van ons treasury-beleid is het waarborgen van de continuïteit van de kerntaak van het Alfa-college door het beschermen van vermogens- en renteresultaten tegen ongewenste financiële risico's en het optimaliseren van de renteresultaten binnen de limieten en richtlijnen van het treasury-statuut.

In dit beleid zijn onder andere de boven- en ondergrens en streefwaarde voor de solvabiliteit en de streefwaarde en signaleringswaarde voor de liquiditeit vastgelegd. Ook is het financieringsbeleid vastgelegd, waarbij het Alfa-college niet belegt in derivaten en alleen gebruik maakt van conventionele instrumenten en methodieken. Daarnaast is de administratieve organisatie beschreven en zijn de taken en verantwoordelijkheden met betrekking tot de treasury-functie binnen het Alfa-college met de daarbij behorende bevoegdheden vastgelegd.

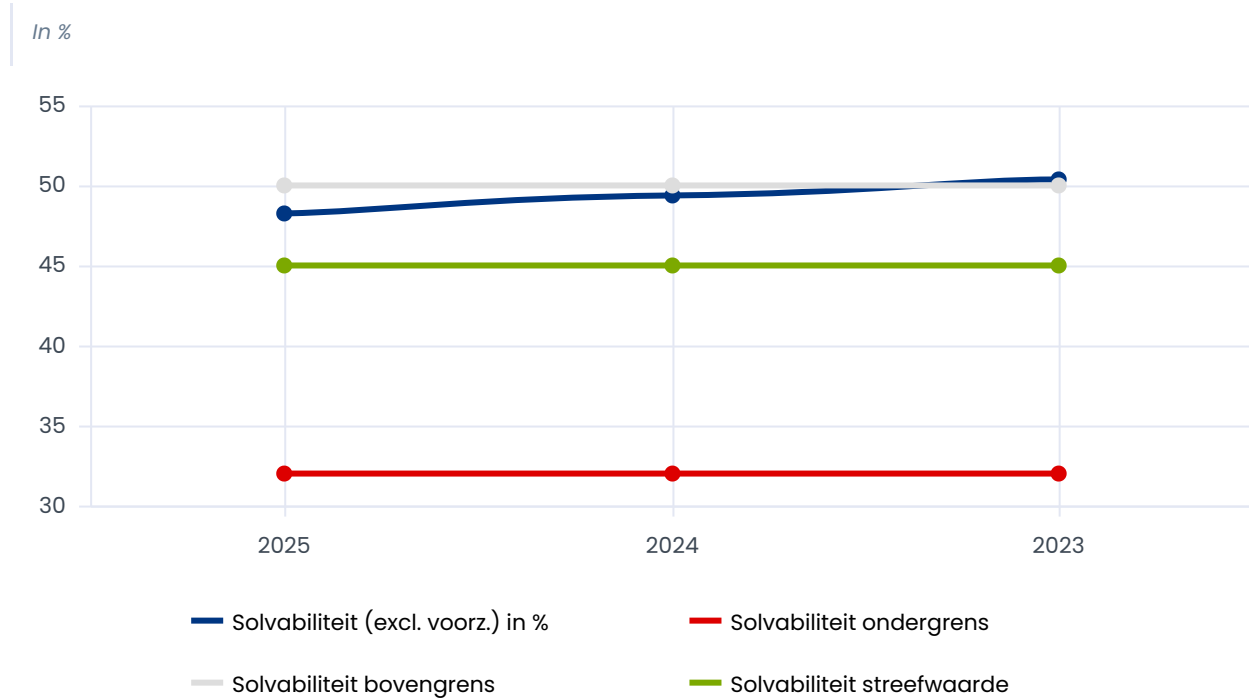
Het Alfa-college voert een dusdanig financieel beleid en beheer dat het voortbestaan in financieel opzicht is gewaarborgd. De balansstructuur (solvabiliteit) vormt hiervoor o.a. een belangrijke ijkwaarde. In het treasury-statuut is hiervoor een ondergrens bepaald van 32% (exclusief voorzieningen). Het gerealiseerde percentage bedroeg ultimo 2025 48,3%.

Wij hebben onze middelen op direct opneembare betaalrekeningen staan bij Nederlandse banken met een kredietwaardigheid > A, alsmede bij het Ministerie van Financiën (AAA). In de jaarrekening is in de toelichting op langlopende schulden een overzicht opgenomen van de lopende financieringen.

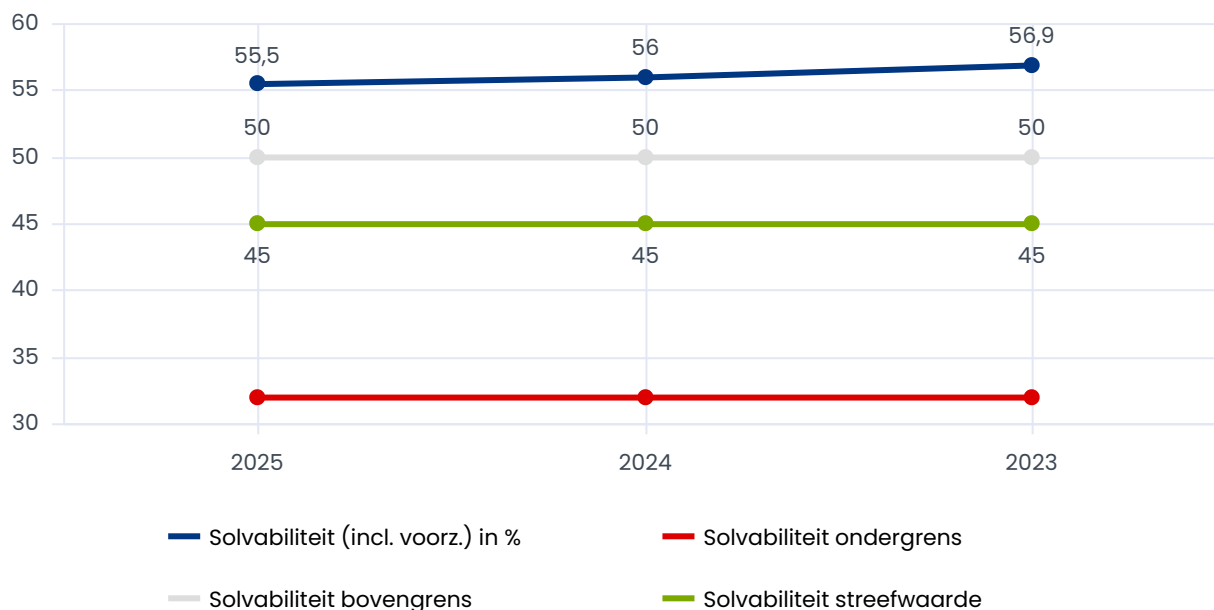
## Liquiditeit ultimo



## Solvabiliteit (excl. voorzieningen) ultimo boekjaar



## Solvabiliteit (incl. voorzieningen) ultimo boekjaar



### 5.1.2.2 Vermogenspositie

De ontwikkeling van het eigen vermogen over de afgelopen 3 jaren ziet er als volgt uit:

Categorie	2025	2024	2023
Algemene reserve	52.251	52.288	55.075
Bestemmingsreserve Publiek	4.439	2.808	2.609
Bestemmingsreserve Privaat	-	818	818
Herwaarderingsreserve	-	-	-
Statutaire reserve	1	1	1
<b>Totaal eigen vermogen (excl. NPO)</b>	<b>56.691</b>	<b>55.915</b>	<b>58.503</b>
Bestemmingsreserve Publiek NPO	-	-	-
<b>Totaal eigen vermogen (incl. NPO)*</b>	<b>56.691</b>	<b>55.915</b>	<b>58.503</b>

\*Nationaal Programma Onderwijs

Ingevolge de Wet Educatie en Beroepsonderwijs is het exploitatieresultaat, met uitzondering van de mutaties in de bestemmingsreserves, toegevoegd aan de algemene reserve. De bestemmingsreserves worden aangehouden voor vavo, cursusgeld en aanvullende middelen studentdaling MBO 2025-2027 ('Krimpmiddelen') (publiek) en Inburgering (privaat) per ultimo 2025 nihil. Het vermogen in de algemene reserve wordt aangehouden als continuïteitsreserve, ofwel een buffer voor mindere tijden en als vermogen voor investeringen op de lange termijn in nieuw te bouwen campussen.

Door het positieve exploitatiesaldo 2025 is het eigen vermogen ten opzichte van 2024 toegenomen met € 0,8 mln.

Dit positieve resultaat is als volgt verdeeld over de algemene reserve en bestemmingsreserves conform het voorstel tot resultaatbestemming dat is opgenomen in [Deel B, paragraaf 10](#) van dit geïntegreerd jaardocument.

- +/- € 0 mln. mutatie algemene reserve
- +/+ € 1,6 mln. bestemmingsreserves publiek (vavo, cursusgeld, Krimpmiddelen)
- -/- € 0,8 mln. bestemmingsreserve privaat (inburgering)

Naast het eigen vermogen is ook het vreemd vermogen onderdeel van onze vermogenspositie. Hieronder vallen de langlopende schulden en de voorzieningen.

De langlopende schulden zijn, zoals te zien is in onderstaand overzicht, per saldo afgenomen met € 3,0 mln. Totaal is er voor € 0,7 mln. aan nieuwe verplichtingen aangegaan en -/- € 0,1 mln. overige mutaties. Tegenover de nieuw aangegane verplichtingen staat een aflossing van in totaal € 3,6 mln. De looptijd, rentevast periode alsmede het rentepercentage van de leningen is opgenomen in onderstaand overzicht.

## Vreemd vermogen

Uitstaand vreemd vermogen	rente- voet %	Rente- vast t/m	Looptijd t/m	stand per 01-01-2025	aangegane leningen	aflossing	Overige mutatie	stand per 31-12-2025	looptijd <1 jaar	looptijd 1 - 5 jaar	looptijd >5 jaar
Overige langlopende schulden											
Ministerie van Financiën (574)	3,39%	24-09-2035	24-09-2035	4.300.000	-	430.000	-	3.870.000	430.000	1.720.000	2.150.000
Ministerie van Financiën (575)	3,78%	03-09-2035	03-09-2035	3.166.667	-	316.667	-	2.850.000	316.667	1.266.668	1.583.332
Ministerie van Financiën (3681)	0,10%	01-12-2028	01-12-2028	4.114.286	-	1.371.429	-	2.742.857	1.371.429	2.742.857	-
Ministerie van Financiën (3303)	0,79%	01-07-2038	01-07-2038	11.050.000	-	850.000	-	10.200.000	850.000	3.400.000	6.800.000
Capgemini	2,40%	n/a	n/a	806.880	759.899	656.318	98.079	812.382	662.761	812.382	-
<b>Uitstaand vreemd vermogen</b>				<b>23.437.833</b>	<b>759.899</b>	<b>3.624.414</b>	<b>98.079</b>	<b>20.475.239</b>	<b>3.630.857</b>	<b>9.941.907</b>	<b>10.533.332</b>

Het saldo van de voorzieningen ultimo 2025 is met een bedrag van afgerond € 0,8 mln. toegenomen ten opzichte van 2024. In de jaarrekening (deel B van dit geïntegreerd jaardocument) is in de toelichting op voorzieningen een specificatie en analyse opgenomen. De voorziening voor duurzame inzetbaarheid

(seniorenverlof) is toegenomen met € 0,7 mln. De overige voorzieningen zijn per saldo toegenomen met € 0,1 mln.

### 5.1.2.3. Kengetallen

#### Aantal studenten

Categorieën	2025	2024	2023
Aantal studenten BOL	7.379	7.434	7.413
Aantal studenten BBL	3.380	3.372	3.604
Aantal studenten totaal	10.759	10.806	11.017
Aantal diploma's	3.932	3.865	3.902

<sup>1</sup> De aantallen ongewogen bekostigde studenten (initiële opleiding) 2025 en het aantal diploma's 2025 zijn gebaseerd op de telling van 1 oktober 2025

#### Kengetallen

Categorieën	2025	2024	2023
<b>Aantal fte's ultimo<sup>2</sup></b>	<b>1.094,30</b>	<b>1.119,59</b>	<b>1.174,33</b>
P-aandeel (pers.kosten/totale baten)	75,5%	78,6%	81,1%
Solvabiliteit 1 (Eigen vermogen/totaal passiva)	48,3%	49,4%	50,4%
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen/totaal passiva)	55,5%	56,0%	56,9%
Signaleringswaarde mogelijk bovenmatig eigen vermogen	54,0%	55,0%	55,0%
Rentabiliteit (resultaat/totale baten)	0,5%	-1,7%	-5,3%
Liquiditeit (vlottende activa /kortl.schulden)	1,12	1,02	0,93
Huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschrijving gebouwen & terreinen)/totale lasten)	0,11	0,10	0,10
Investeringen x € 1 miljoen	3,80	4,80	12,21

<sup>2</sup> Het aantal fte's ultimo betreft het gemiddeld aantal fte in december 2025

#### Toelichting bij kengetallen

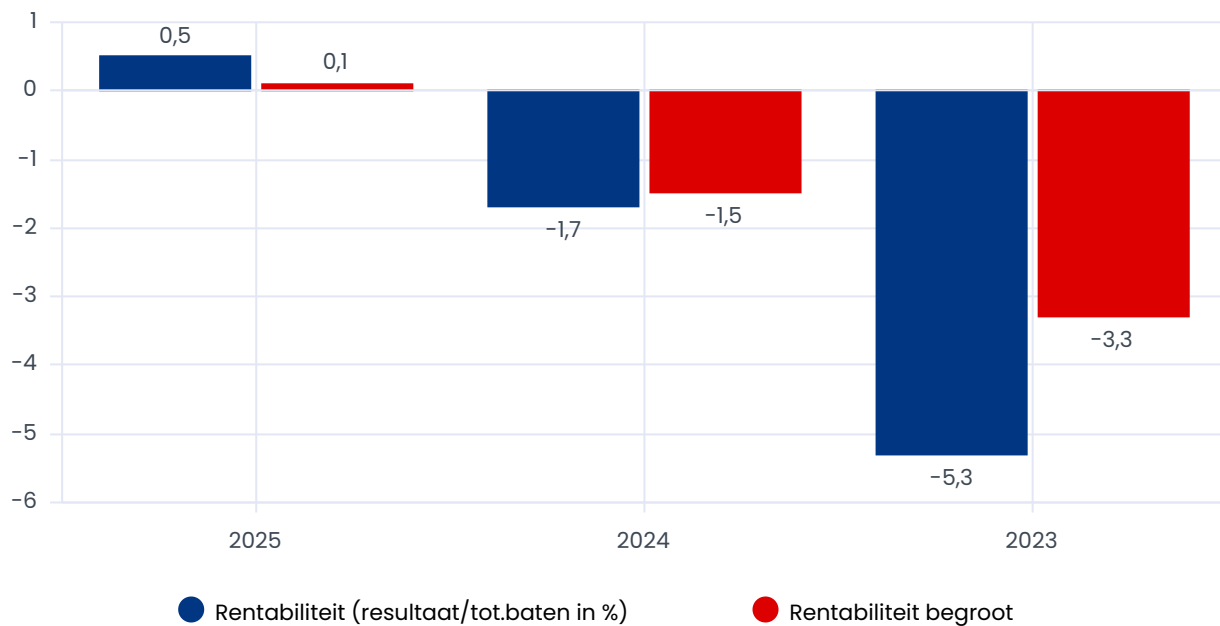
Het totaal aantal ongewogen bekostigde studenten blijft stabiel ten opzichte van 2024. Het aantal verstrekte diploma's in 2025 is eveneens gelijk gebleven.

Ten opzichte van ultimo 2024 is het aantal fte's ultimo 2025 met 25,3 fte afgenomen. Deze afname is met name het gevolg van de dalende studentenaantallen in het bekostigde onderwijs. Echter wordt deze afname wel geremd door de transitie naar andere onderwijsvormen (vavo, Educatie & Inburgering en LLO) en projecten. Zie voor een verdere analyse van de personeelsformatie o.a. de continuïteitsparagraaf.

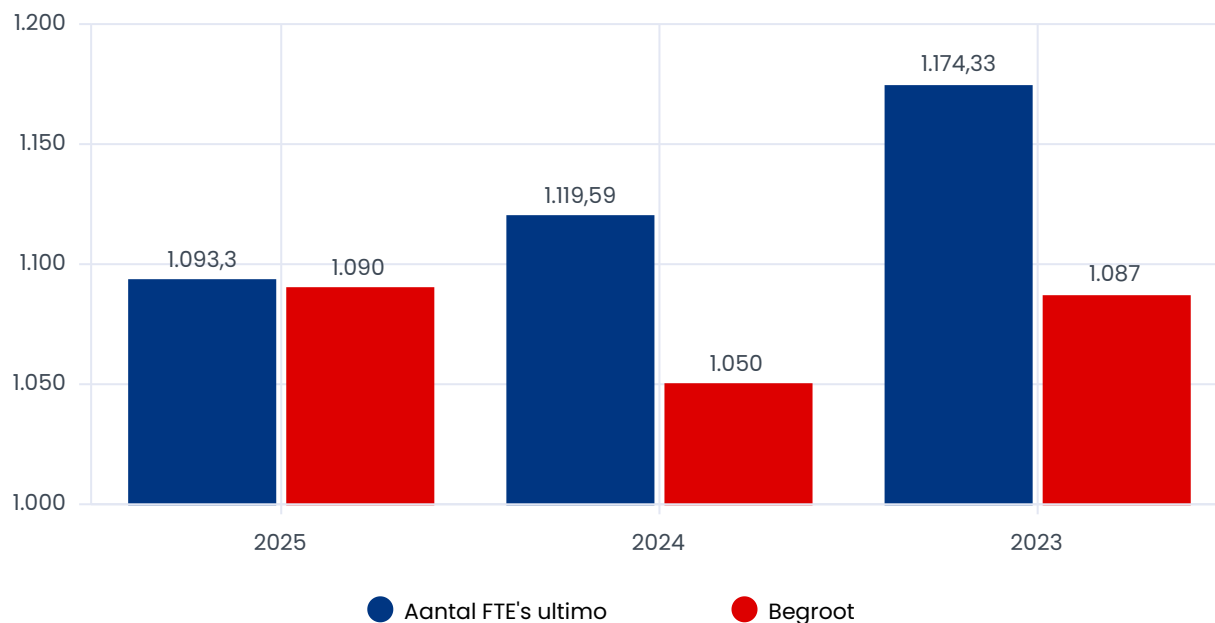
Hoewel het eigen vermogen in absolute zin stijgt, neemt de solvabiliteit licht af als gevolg van een toename van het balanstotaal. De rentabiliteit laat een positieve ontwikkeling zien conform het positieve exploitatieresultaat. Het Alfa-college heeft ultimo 2025 geen bovenmatig eigen vermogen en ligt met een ratio eigen vermogen van 0,54 ruim onder de door de Inspectie van het Onderwijs gestelde signaleringswaarde van 1,00.

De liquiditeit stijgt ten opzichte van 2025 en ligt ruim boven de signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs. Ook ligt de liquiditeitsratio boven de interne eis ultimo 2025. Met het oog op de begrote resultaten zal de komende jaren nog voorzichtig worden omgegaan met grote investeringen. De huisvestingsratio laat een stabiele ontwikkeling zien vanaf 2023.

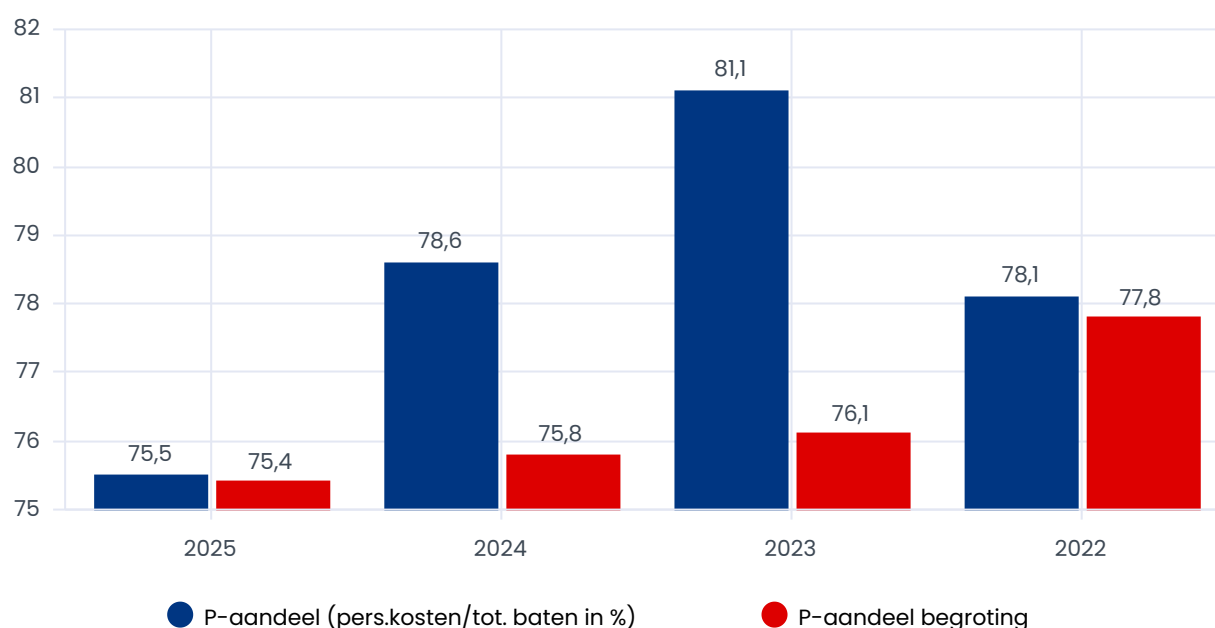
### Rentabiliteit ultimo



### Aantal fte's ultimo



### P-aandeel ultimo



### 5.1.3 Analyse van de verschillen tussen de realisatie en de begroting 2025

De begroting maakt onderdeel uit van onze beleidscyclus en betreft een financiële planning behorend bij de strategische doelen die we willen behalen. Hieronder wordt weergegeven in hoeverre de financiële realisatie afwijkt van de financiële planning gevolg door een toelichting per relevante categorie. Voor een nadere analyse verwijzen wij naar [deel B hoofdstuk 9](#) (de jaarrekening) van dit geïntegreerd jaardocument.

Een analyse van de verschillen tussen de realisatie 2025 en de begroting 2026 is terug te vinden in [hoofdstuk 5.4](#).

<b>Categorieën</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>Werkelijk 2025</b>	<b>Vershil 2025</b>
<b>bedragen x € 1 mln.</b>			
3.1 Rijksbijdragen	128,1	131,9	3,8
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	3,7	4,8	1,1
3.3 Wettelijke college-, cursus- en examengelden	1,8	2,0	0,2
3.4 Baten werk in opdracht van derden	10,7	10,7	-
3.5 Overige baten	3,5	4,5	1,0
4.1 Personeelslasten	111,4	116,1	4,7
4.2 Afschrijvingen	8,9	8,5	-0,4
4.3 Huisvestingslasten	9,2	10,7	1,5
4.4 Overige lasten	18,0	18,3	0,3
<b>Saldo Baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	<b>0,0</b>
			-
6 Financiële baten en lasten	-0,1	0,4	0,5
8 Resultaat deelnemingen	-	0,1	0,1
<b>Saldo Baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering</b>	<b>-0,1</b>	<b>0,5</b>	<b>0,6</b>
<b>Totaal Resultaat (incl. afrondingsverschil)</b>	<b>0,2</b>	<b>0,8</b>	<b>0,6</b>

### Rijksbijdragen (+/+ € 3,8 mln.)

De Rijksbijdragen (3.1) zijn ten opzichte van de begroting hoger uitgevallen. In de begroting was rekening gehouden met een lager landelijk budget als gevolg van minder studenten in het mbo en een kleiner marktaandeel voor het Alfa-College (verschuiving BOL/BBL en een krimpregio). In de toename is begrepen de definitieve structurele looncompensatie van € 6 mln. Van dit bedrag heeft € 0,9 mln. betrekking op 2026. Ook zijn in 2025 krimpmiddelen toegekend van € 2 mln. Al deze wijzigingen zijn gedurende 2025 door het Ministerie bekend gemaakt en konden derhalve geen onderdeel uitmaken van de initiële begroting, maar betreft wel jaarlijks terugkerende baten.

### Overheidsbijdragen/ subsidie overige overheden (+/+ 1,1 mln.)

De overige overheidsbijdragen zijn ten opzichte van de begroting € 1,1 mln. hoger uitgevallen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door meer Educatie-trajecten.

### Wettelijke college-/ cursus-/examengelden (+/+ € 0,2 mln.)

De Wettelijke college-, cursus-, en examengelden (3.3) zijn toegenomen als gevolg van een hoger tarief voor cursusgeld.

### **Baten werk in opdracht derden (+/- € 0,0 mln.)**

De Baten werk in opdracht derden (3.4) zijn per saldo gelijk gebleven. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door een toename van Inburgeringsactiviteiten en baten werk in opdracht van derden en een afname van LLO-activiteiten, dan waarmee in de begroting rekening was gehouden. De baten werk in opdrachten van derden zijn o.a. gestegen ten opzichte van de begroting door de samenwerking met Drenthe College op het gebied van mbo Sport- en Bewegen en de vavo-convenanten. Dit betreft jaarlijks terugkerende baten.

### **Overige baten (+/+ € 1,0 mln.)**

De overige baten (3.5) nemen toe ten opzichte van de begroting. Deze toename is met name terug te zien in detachering personeel, kantineopbrengsten en overige. De detacheringen zijn toegenomen door de start van de Business School (samenwerking met Noorderpoort), waarbij onderwijzend personeel is gedetacheerd. Dit betreft alle jaarlijks terugkerende baten.

### **Personeelslasten (-/- € 4,7 mln.)**

De totale personeelslasten (4.1) zijn fors toegenomen ten opzichte van de begroting. Hieronder vallen mede de kosten voor bruto lonen & salarissen welke zijn toegenomen met € 5,7 mln. als gevolg van meer personele inzet dan begroot. Dit om o.a. uitstroom op de middellange termijn als gevolg van pensioneringen op te vangen alsmede vanwege het behouden van 'goed' personeel dat momenteel moeilijk uit de markt te halen is. Ook zijn extra fte's ingezet voor vakspecialistische docenten en voor inzet op projecten. Daarnaast is in 2025 volgens de CAO MBO een structurele salarisverhoging van 5,1% doorgevoerd.

De overige personele lasten nemen per saldo af met € 1,0 mln. met name veroorzaakt door enerzijds een toename van de kosten voor personeel niet in loondienst en een toename dotatie aan de personele voorzieningen en anderzijds door een afname van de reis- en verblijfkosten, wachtgelduitkeringen en meer overige uitkeringen.

### **Huisvestingslasten (-/- € 1,5 mln.)**

De huisvestingslasten (4.3) stijgen ten opzichte van de begroting. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de (eenmalige) herstelkosten van de gevelbekleding (pand Bouma).

## **5.1.4 Vooruitblik en begroting 2026**

Het begrote exploitatieresultaat voor 2026 is € 0,1 mln. positief. In de meerjarenraming die was opgenomen in de continuïteitsparagraaf van ons geïntegreerd jaardocument 2024 gingen we voor 2026 uit van een resultaat van nagenoeg nihil. In de begroting zijn additionele middelen vrijgemaakt en opgenomen ten behoeve van de strategische speerpunten LLO, duurzaamheid, flexibilisering, vitaliteit en digitalisering.

Hieronder wordt een nadere toelichting gegeven op de significante verschillen in de baten en lasten tussen de realisatie 2025 en de begroting 2026.

<b>Categorieën</b>	<b>Begroting</b>	<b>Werkelijk</b>	<b>Vershil</b>
<b>bedragen x € 1 mln.</b>	<b>2026</b>	<b>2025</b>	
3.1 Rijksbijdragen <sup>2</sup>	131,1	131,9	-0,8
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	4,0	4,8	-0,8
3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden	1,8	1,9	-0,1
3.4 Baten werk in opdracht van derden	14,0	10,7	3,3
3.5 Overige baten	4,1	4,5	-0,4
4.1 Personeelslasten <sup>2</sup>	114,2	116,1	-1,9
4.2 Afschrijvingen	8,3	8,5	-0,2
4.3 Huisvestingslasten	8,9	10,7	-1,8
4.4 Overige lasten	23,5	18,2	5,3
<b>Saldo Baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering</b>	<b>0,1</b>	<b>0,3</b>	<b>-0,2</b>
6 Financiële baten en lasten	0,1	0,4	-0,3
8 Resultaat deelnemingen		0,1	-0,1
<b>Saldo Baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering</b>	<b>0,1</b>	<b>0,5</b>	<b>0,4</b>
<b>Totaal Resultaat (incl. afrondingsverschil)</b>	<b>0,2</b>	<b>0,8</b>	<b>0,6</b>

<sup>2</sup>De Begroting 2026 is gebaseerd op de door de RvT goedgekeurde Begroting 2026 waarbij rekening is gehouden met een correctie op de Rijksbijdragen van € 2 mln. positief en Personeelskosten € 2 mln. negatief (resultaateffect nihil) als gevolg een hogere CAO-stijging (5,1%) in 2025 t.o.v. de Begroting (3,5%).

### Rijksbijdragen (-/- € 0,8 mln.)

De Rijksbijdragen (3.1) nemen ten opzichte van 2025 in 2026 af. Dit wordt veroorzaakt door toename van de lumpsum in 2025 waarmee in de begroting 2026 nog geen rekening is gehouden. Zie Personeelslasten.

### Overheidsbijdragen (-/- € 0,8 mln.)

Ten opzichte van 2025 zullen de Overheidsbijdragen (3.2) afnemen met € 0,8 mln. De reden van deze afname heeft te maken met de verwachte afname in (educatie)subsidies van OCW en gemeenten.

### Baten werk in opdracht van derden (+/+ € 3,3 mln.)

Ten opzichte van 2025 zullen de baten werk in opdracht van derden (3.4) toenemen met € 3,3 mln. De reden van deze toename heeft te maken met de verwachte toename in projecten, de toename in vavo-studenten en de toename in activiteiten in het kader van Educatie. In de begroting 2026 is de omzet uit LLO-activiteiten begroot op € 1,9 mln. (2025: € 1,5 mln.).

### **Overige baten (-/- 0,4 mln.)**

De overige baten (3.5) zullen naar verwachting gaan afnemen. Dit betreft het saldo van diverse toe- en afnames in de baten van onder andere detacheringen.

### **Personeelslasten (-/- € 1,9 mln.)**

Ten opzichte van 2025 zullen de personeelslasten (4.1) naar verwachting afnemen met € 1,9 mln. als gevolg van een afname van fte's (zie de Continuïteitsparagraaf). In de begroting 2026 is rekening gehouden met een CAO-stijging van 3,5% zowel onder de Rijksbijdragen als onder de personeelslasten. De werkelijke CAO-stijging in 2025 is uitgekomen op 5,1%<sup>3</sup>. Afgezien van voornoemd prijseffect is de formatiebegroting gebaseerd op het gewogen aantal bekostigde studenten per 1 februari 2025 met aanvullende formatie voor initieel onderwijs op basis van de studentenaantallen per 1 oktober 2025.

### **Huisvestingslasten (-/- € 1,8 mln.)**

De huisvestingslasten (4.3) nemen af ten opzichte van 2025 als gevolg van de eenmalige renovatie van de gevelbekleding in 2025.

### **Overige lasten (+/+ € 5,3 mln.)**

De overige lasten (4.4) zullen in 2026 gaan toenemen. Deze toename is het gevolg van indexaties op langlopende contracten voor levering en onderhoud, en kosten die samenhangen met de toename in projecten.

---

<sup>3</sup>Zie de toelichting onder voetnoot 2.

## **5.2 Risicomanagement**

### **Strategisch risico- en kansenmanagement**

Wij kijken vooruit om onze studenten en regio ook morgen goed onderwijs, cursussen en trainingen te bieden. Daarom verbinden we risico's en kansen nadrukkelijk aan onze strategische keuzes en dagelijkse praktijk.

### **Vooruitkijken en bijsturen**

De wereld verandert snel. Digitale ontwikkelingen, zoals kunstmatige intelligentie, hebben direct invloed op ons onderwijs en onze organisatie. We kijken daarom niet alleen naar wat ons kan belemmeren, maar juist ook naar wat ons verder helpt. Met strategisch integraal risico- en kansenmanagement houden we grip en sturen we op tijd bij. Zo werken we gericht aan onze ambities, doelen en aan een toekomstbestendige organisatie.

We koppelen risico- en kansenmanagement aan thema's die voor ons belangrijk zijn, zoals flexibilisering van leerroutes en duurzame en vitale campussen. Ook onderzochten we risico's op het gebied van fraude, informatiebeveiliging en privacy. Daarnaast lieten we een scan uitvoeren op ons IT-ricicomanagement.

In 2025 was deze manier van werken een vast onderdeel van onze planning- en controlcyclus. Onze risicobereidheid is bewust laag. We leggen strategische risico's en kansen vast in één systeem. Dat helpt ons om overzicht te houden, ontwikkelingen te volgen en samen te leren.

## Samen grip op

In 2025 zijn we gestart met het programma “Samen grip op” om onze organisatie sterker en voorspelbaarder te maken. Aanleiding was een extern onderzoek dat liet zien dat processen, informatie en rolverdeling niet altijd helder waren. Dat vroeg om gerichte actie.

Met “Samen grip op” werken we programmatisch aan herstel en verbetering. We brengen structuur aan in basisprocessen en versterken eigenaarschap, gedrag en samenwerking. Dit doen we samen met onze collega’s en met externe expertise. Zo bouwen we aan een organisatie die betrouwbaar stuurt en ruimte houdt voor goed onderwijs.

## Vacatures en continuïteit in bedrijfsvoering

In 2025 hadden we te maken met meerdere vacatures binnen bedrijfsvoering en specifiek binnen de controlketen. Wisselingen en tijdelijke invulling vergroten de druk op sturing en overdracht. Juist daarom investeren we in duidelijke processen, heldere rolverdeling en goed vastgelegde afspraken. Binnen “Samen grip op” versterken we de samenhang in de controlketen, zodat taken overdraagbaar blijven en kennis niet afhankelijk is van individuele personen.

## In control in de praktijk

Ons interne beheersings- en controlesysteem ondersteunt zowel het primaire proces als de bedrijfsvoeringsprocessen. Onze koers is uitgewerkt in heldere speerpunten. We volgen de voortgang met stuurinformatie en bespreken deze meerdere keren per jaar. Zo houden we zicht op resultaten en maken we samen keuzes.

De meerjarenbegroting geeft inzicht in de financiële effecten van beleid en ontwikkelingen en ondersteunt weloverwogen besluitvorming. We volgen de kwaliteit van opleidingen en examinering via dialoog en duidelijke indicatoren. Interne audits helpen ons om te blijven leren en verbeteren.

We werken met strategische personeelsplannen per regio en locatie en beschermen persoonsgegevens zorgvuldig. In 2026 zetten we verdere stappen in informatiebeveiliging en privacy, met sturing op veilige systemen en zorgvuldig werken.

## Belangrijkste risico’s en kansen

Het welzijn van studenten vraagt blijvende acties; mentale gezondheid heeft invloed op leren en ontwikkelen. Wij versterken daarom de studentbegeleiding zodat iedere student, zowel onderwijskundig als persoonlijk, op een passende manier begeleid wordt.

De krapte op de arbeidsmarkt raakt ook het mbo. We investeren in duurzame samenwerking en gerichte ontwikkeling van medewerkers.

In onze regio neemt het aantal initiële studenten af. We spelen hierop in door, in samenwerking met onze DNA-partners, kritisch te kijken naar ons gezamenlijke opleidingsaanbod en door in te zetten op leren en ontwikkelen voor andere doelgroepen (Leven Lang Ontwikkelen).

Bij de continuïteitsbeoordeling zijn tevens risico’s op het gebied van informatiebeveiliging en privacy betrokken, zie [paragraaf 5.3](#) voor informatie over de beheersmaatregelen die we op dat vlak nemen.

Voor de overige risico's verwijzen we naar [H7 van deel B 'de jaarrekening'](#).

“Samen grip op” helpt ons om processen te vereenvoudigen, rollen te verduidelijken en informatie beter te benutten. Dit versterkt de continuïteit, vergroot het lerend vermogen en creëert ruimte voor ontwikkeling, innovatie en goed onderwijs voor onze studenten.

De DNA-samenwerking biedt ons kansen om bedrijfsvoeringsprocessen slimmer en robuuster in te richten. Vanuit het principe Samen, tenzij... kijken we bij bedrijfsvoeringsprocessen eerst wat we gezamenlijk kunnen organiseren. Dit vergroot de kwaliteit, versterkt de continuïteit en vermindert de kwetsbaarheid bij vacatures of wisselingen. Door kennis te delen, processen te harmoniseren en waar mogelijk passend samen te werken, bouwen we aan een sterkere en meer wendbare bedrijfsvoering.

## Continuïteit

Het bestuur heeft de continuïteit van de instelling beoordeeld, mede op basis van de strategische risicoanalyse, de meerjarenbegroting en de liquiditeitsprognoses. Deze beoordeling ziet op een periode van ten minste twaalf maanden na balansdatum en is uitgevoerd in samenhang met het gevoerde en voorgenomen beleid. Op grond hiervan concludeert het bestuur dat de continuïteit van de instelling voor deze periode is gewaarborgd. Er zijn geen materiële onzekerheden geïdentificeerd die significante twijfel oproepen over het vermogen van de instelling om haar onderwijsactiviteiten duurzaam voort te zetten.

Bij de beoordeling van de continuïteit is nadrukkelijk gekeken naar risico's die, indien zij zich voordoen, een materieel effect kunnen hebben op de financiële positie en bestuurbaarheid van de organisatie. Het betreft onder meer ontwikkelingen in studentenaantallen en de daarmee samenhangende bekostiging, kostenontwikkelingen binnen de bedrijfsvoering en de beschikbaarheid van voldoende liquiditeit en reserves. Deze financiële continuïteitsrisico's worden gemitigeerd door het werken aan verbetering van de planning- en controlcyclus, periodieke actualisering van de meerjarenbegroting en actieve monitoring van liquiditeits- en resultatenontwikkelingen. Het weerstandsvermogen wordt daarbij toereikend geacht in verhouding tot de geïdentificeerde risico's.

Naast financiële risico's zijn ook organisatorische risico's betrokken in de continuïteitsbeoordeling, waaronder de kwetsbaarheid in de controlketen en afhankelijkheid van sleutelposities binnen de bedrijfsvoering. Met het programma Samen grip op werkt de instelling gericht aan het versterken van basisprocessen, het verduidelijken van rollen en verantwoordelijkheden en het vergroten van overdraagbaarheid van werkzaamheden en kennis. Daarnaast draagt de samenwerking binnen de DNA-partners bij aan het robuuster inrichten van bedrijfsvoeringsprocessen en het verminderen van kwetsbaarheid bij vacatures of wisselingen.

Niet alle strategische risico's hebben een direct effect op de continuïteit van de instelling. Het bestuur maakt daarom expliciet onderscheid tussen algemene strategische risico's en risico's die een materiële invloed kunnen hebben op de voortzetting van de organisatie. De in deze paragraaf beschreven risico's vallen in die laatste categorie. De continuïteitsbeoordeling maakt structureel onderdeel uit van de planning- en controlcyclus en wordt periodiek besproken binnen het College van Bestuur en met de Raad van Toezicht. Ontwikkelingen die van invloed zijn op de continuïteit worden tijdig gesignaleerd en, indien nodig, vertaald naar aanvullende beheersmaatregelen.

## 5.3 Notitie Helderheid

De notitie Helderheid 2004 geeft aan de hand van acht thema's duidelijkheid over de interpretatie en toepassing van de bekostigingsregels. Per thema leggen we verantwoording af over de wijze waarop we de bekostigingsregels hebben toegepast.

### Thema 1: Uitbesteding

Vanaf studiejaar 2024/2025 heeft het Alfa-college onderwijstaken uitbesteed op het gebied van onderwijs ten aanzien van specialistische vakken binnen het domein Mechanische Techniek in Hardenberg. De reden hiervoor is een tijdelijke krapte op de arbeidsmarkt, waardoor het werven van gekwalificeerd personeel met de vereiste expertise binnen deze specialisatie tijdelijk niet mogelijk was.

Om de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs te waarborgen, is ervoor gekozen om delen van het onderwijsprogramma te laten verzorgen door een andere ROC-instelling: ROC van Twente. Deze partij beschikt over erkende expertise in het vakgebied en ervaring met het verzorgen van onderwijs op mbo-niveau voor de vakinhoudelijke vakken. De algemeen vormende vakken worden nog uitgevoerd door het Alfa-college. Ook blijft het examenreglement van het Alfa-college van toepassing.

De uitbesteding is vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst waarin duidelijke afspraken zijn gemaakt over de inhoud, kwaliteitseisen, toetsing en verantwoordelijkheid. De studenten blijven ingeschreven bij het Alfa-college en het Alfa-college blijft eindverantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit en toetsing, conform de wettelijke kaders.

De uitvoering wordt gemonitord door de opleidingsmanager, met regelmatige evaluaties en inhoudelijke afstemming tussen de externe docenten en het interne onderwijsteam.

De totale financiële omvang van deze uitbesteding bedroeg in het verslagjaar € 113.354.

### Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten

De Beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten 2025 is op 9 april 2025 in werking getreden. De beleidsregel beschrijft de voorwaarden waaronder bekostigde mbo-instellingen met publieke middelen mogen investeren in private activiteiten. Het doel is om onrechtmatige besteding van publieke middelen te voorkomen en om de concurrentieverhouding tussen mbo-instellingen en ondernemingen zo gelijk mogelijk te houden. Deze beleidsregel vervangt de beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten van 15 april 2021.

Het Alfa-college zet publieke middelen in voor private niet-bekostigde activiteiten die bijdragen aan het realiseren van ons onderwijs. Deze activiteiten moeten een meerwaarde hebben voor onze studenten. We voldoen daarmee aan de voorwaarde dat private activiteiten in lijn zijn met en meerwaarde opleveren voor de bekostigde wettelijke taak.

In tegenstelling tot vorig boekjaar rubriceren wij vanaf boekjaar 2025 baten uit hoofde van LLO onder private activiteiten. Hoewel wij het als onze publieke taak zien om de regionale arbeidsmarkt te ontwikkelen en daar vanuit onze maatschappelijke opdracht een bijdrage aan te leveren, past het Alfa-college, om eenduidigheid binnen DNA-verband te bevorderen, vanaf 2025 de Beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten volledig toe. Dat betekent dat onze activiteiten rond Leven Lang Ontwikkelen (LLO) in de jaarrekening als privaat worden verantwoord. Tegelijkertijd zien wij LLO nadrukkelijk

als publieke taak, omdat deze activiteiten direct bijdragen aan vakmanschap, regionale ontwikkeling en brede inzetbaarheid.

De huidige wet- en regelgeving sluit nog onvoldoende aan bij deze praktijk. De recente verkenning van OCW bevestigt dat LLO zich richting het publieke domein beweegt, maar dat juridische keuzes nog uitstaan. Samen met andere instellingen blijven wij dit onderwerp daarom landelijk agenderen.

De detacheringsopbrengsten hebben wij als Alfa-college gesplitst in een privaat en publiek gedeelte. Het gedeelte wat als publiek is aangemerkt betreft detacheringen die toezien op (de ontwikkeling van) gezamenlijke leerroute(s).

Voor de activiteiten die we aanbieden aan derden maken we gebruik van een calculatiemodel met de integrale kostprijs als uitgangspunt. We passen hierbij bedrijfseconomische principes toe en baseren de berekening op een realistische raming van kosten. Op deze manier wil het Alfa-college de activiteiten kostendekkend uitvoeren. Financiële resultaten van private activiteiten waarbij publieke middelen zijn ingezet voegen we toe aan of brengen we ten laste van het publieke eigen vermogen. We monitoren de financiële resultaten van (private) activiteiten en leggen verantwoording hierover af in specifieke rapportages.

In onderstaande overzicht verantwoorden we de niet-bekostigde activiteiten die we op basis van ons inhoudelijk assessment, de beleidsregel en opvolgende correspondentie van OCW hebben onderkend. Hierbij hebben we enkel de activiteiten met een bate groter dan € 100.000 onderkend.

De private activiteiten zijn onderdeel van de baten werk in opdracht van derden (€ 10,7 mln., waarvan € 4,0 mln. privaat; 2024: € 8,8 mln. waarvan € 2,6 mln. privaat) en Overige baten (€ 4,5 mln., waarvan € 2,3 mln. privaat; 2024: € 4,4 mln. waarvan € 2,0 mln. privaat).

De overige baten werk in opdracht van derden (€ 0,4 mln.) betreffen een groot aantal verschillende activiteiten waarvoor baten worden ontvangen van onderwijsinstellingen, gemeenten, zorginstellingen, MBO-raad, etc. voor resterende niet-zijnde publiek verleende diensten. Deze groep activiteiten is hieronder, vanwege de grote diversiteit en geringe financiële omvang per activiteit, verder niet toegelicht.

Baten werk in opdracht van derden	Totaal 2025	Publiek	Privaat	Overig
<b>LLO</b>	1.486.360		1.486.360	
<b>Inburgering</b>	2.072.876		2.072.876	
<b>Overige baten werk in opdracht van derden</b>	7.113.266			
bestaande uit:				
VAVO		2.558.834		
Projecten		3.698.898		
Werk derden		333.323	409.571	93.750
Overig			18.889	
<b>Totaal Baten werk in opdracht van derden</b>	<b>10.672.501</b>	<b>6.591.056</b>	<b>3.987.696</b>	<b>93.750</b>

Overige baten	Totaal 2025	Publiek	Privaat	Overig
Opbrengst verhuur	313.114		313.114	
Detachering personeel	2.143.168	1.271.109	872.059	
Deelnemersbijdragen	432.758	432.758		
Kantine	963.395		963.395	
Omzetbelasting	89.169			89.169
Excursies	261.722	261.722		
Overig	294.231			
<b>bestaande uit</b>				
Overige vergoedingen				147.696
Opbrengst winkel/salon/etc.			146.535	
<b>Totaal Overige baten</b>	<b>4.497.556</b>	<b>1.965.588</b>	<b>2.295.103</b>	<b>236.865</b>

LLO	
Omvang van de baten (privaat)	€ 1.486.360 (2024: € 1.611.357)
Omvang investering publieke middelen	€ 2.045.820 (2024: € 2.016.733)
Beschrijving investering publieke middelen	Er wordt inzake LLO gedeeltelijk geïnvesteerd met publieke middelen. Ingezet personeel wordt vrijgemaakt voor LLO, maar gebruik van ruimtes wordt doorbelast vanuit de publieke taak. De contracten, die voorafgaand opgesteld worden, zijn voorzien van integrale kostprijscalculaties inclusief risico-opslag. Dit geldt ook voor overheadkosten.
Risicobeleid en beheer	De baten en lasten worden gepland en gemonitord in de P&C cyclus, waarmee grip wordt gehouden op financiën en doelstellingen.
Juridische en organisatorische inbedding	De contractactiviteiten LLO worden op de markt gebracht vanuit de verkooporganisatie DNA Next in samenwerking met het Alfa-college en DCTerra. Uitvoering vindt plaats binnen de scholen van Noorderpoort onder verantwoordelijkheid van een directeur.
Meerwaarde publieke investering	Alfa-college wil met het LLO-aanbod haar relatie met bedrijven en instellingen in de regio verstevigen. Deze, op vraag van bedrijven/instellingen ontwikkelde trajecten, vergroten de knowhow (kennis) van medewerkers van Alfa-college over innovaties in de branches. Verder geven ze direct een positieve boost aan de kwaliteit van het reguliere BBL- en BOL-onderwijs.

<b>Inburgering</b>	
Omvang van de baten (privaat)	€ 2.072.876 (2024: € 2.271.243)
Omvang investering publieke middelen	€ 2.072.876 (2024: € 2.418.306)
Beschrijving investering publieke middelen	Er wordt inzake inburgering gedeeltelijk geïnvesteerd met publieke middelen. Ingezet personeel wordt specifiek ingehuurd voor Inburgering, maar gebruik van ruimtes worden doorbelast vanuit de publieke taak. Ook voor overheadkosten wordt gebruik gemaakt van een opslag op basis van de integrale kostprijs.
Risicobeleid en beheer	De baten en lasten worden gepland en gemonitord in de P&C cyclus, waarmee grip wordt gehouden op financiën en doelstellingen. Voor inburgering is er een private bestemmingreserve van toepassing.
Juridische en organisatorische inbedding	De activiteiten vallen onder de juridische verantwoordelijkheid van het Alfa-college en worden apart geadmistreerd. De uitvoering en invulling is de verantwoordelijkheid van een afzonderlijke organisatie-eenheid.
Meerwaarde publieke investering	De activiteit sluit aan bij de maatschappelijke opdracht en onze strategische visie.

<b>Werk derden</b>	
Omvang van de baten (privaat)	€ 409.571 (2024: € 247.122)
Omvang investering publieke middelen	€ 409.571 (2024: € 247.122)
Toelichting	De post baten werk derden bestaat uit meerdere, kleinere opdrachten of ontvangsten van derden (bedrijven en/of overheidsinstellingen). De werk derden hebben geen subsidiabel karakter en de baten bestaan voor het private gedeelte voornamelijk uit ondersteuningsactiviteiten
Beschrijving investering publieke middelen	Voor de activiteiten uit hoofde van baten werk derden wordt voor het uitvoeren ervan gebruik gemaakt van personele inzet. De inzet van uitvoerend personeel gebeurt tegen kostprijs.
Risicobeleid en beheer	Private activiteiten worden getoetst aan de voorwaarden van de beleidsregel. De (publieke) investeringen worden gepland en gemonitord in de P&C cyclus, waarmee grip wordt gehouden op financiën en doelstellingen.
Meerwaarde publieke investering	Een groot deel van de activiteiten richt zich op dienstverlening, waarbij de deelname van derden wordt gevraagd. De financiële vergoedingen voor de diensten worden beschouwd als een bijdrage aan de uitvoering van het bekostigde onderwijs.

<b>Verhuur van ruimtes, lokalen, etc.</b>	
Omvang van de baten (privaat)	€ 313.114 (2024: € 128.862)
Omvang investering publieke middelen	€ 313.114 (2024: € 128.862)
Beschrijving investering publieke middelen	De investering van publieke middelen bestaat uit het beschikbaar stellen van roerend en onroerend goed.
Risicobeleid en beheer	Verhuur van ruimtes voor contractactiviteiten gebeurt op basis van het kostprijsmodel; voor overige verhuur wordt hier ook gebruik van gemaakt. Betreft contracten voor bepaalde tijd, dus niet structureel van aard.
Meerwaarde publieke investering	Het verhuren van ruimtes heeft tot gevolg dat bedrijven en andere instellingen 'in huis' worden gehaald. Dit zorgt ervoor dat een onderwijsinstelling zijn relatie met werkgevers in de regio kan versterken, waardoor er mogelijk meer stageplaatsen en/of leerwerkplaatsen beschikbaar komen. Een intensievere samenwerking met werkgevers in de regio kan ook leiden tot meer en beter inzicht in de behoeften van werkgevers zodat het onderwijs daarop kan worden aangepast. Daarnaast wordt de doelmatigheid van het gebruik van gebouwen en materialen bevorderd.

<b>Detachering</b>	
Omvang van de baten (privaat)	€ 872.059 (2024: € 852.852)
Toelichting	Betreft overdracht van kennis (onderwijs) en met name ondersteuning bij taken van andere (publieke) instellingen of in samenwerkingsverband met andere onderwijsinstellingen.
Omvang investering publieke middelen	€ 872.059 (2024: € 852.852)
Beschrijving investering publieke middelen	Inzet van uitvoerend personeel tegen kostprijs, verhoogd met btw.
Risicobeleid en beheer	Betreft detacheringsovereenkomsten voor bepaalde tijd, dus niet structureel van aard. Richtlijn is dat de gedetacheerde wordt bezoldigd conform de cao mbo, inclusief een opslag voor de werkgeverslasten. Per nieuwe detacheringsovereenkomst en/of verlenging worden tarieven vastgelegd en het doel van de detachering bepaald. Het financieel kader voor deze activiteiten is dat ze minimaal resultaatneutraal moeten zijn. Daarbij wordt als uitgangspunt de btw-wetgeving gevolgd omtrent vrijgestelde en belaste detachering en de bijbehorende toe te rekenen kosten.
Meerwaarde publieke investering	Detachering van personeel, in welke vorm dan ook, kan leiden tot een grotere deskundigheid van docenten en wanneer die deskundigheid ook voor de bekostigde wettelijke taak kan worden benut, is er sprake van meerwaarde. Daarnaast bevordert het de persoonlijke en professionele ontwikkeling en daarmee de kwaliteit en de aantrekkelijkheid van het werken in de mbo-sector.

<b>Exploitatie kantine</b>	
Omvang van de baten (privaat)	€ 963.395 (2024: € 963.750)
Omvang investering publieke middelen	€ 1.059.990 (2024: € 1.088.613)
Beschrijving investering publieke middelen	Kostprijs van de omzet
Risicobeleid en beheer	Ten behoeve van de prijszetting maken we gebruik van kostprijsberekeningen.
Juridische en organisatorische inbedding	De activiteiten vallen onder de juridische verantwoordelijkheid van het Alfa-college en worden apart geadmistreerd. De uitvoering en invulling is de verantwoordelijkheid van de facilitaire dienst.
Meerwaarde publieke investering	Exploitatie van de kantine levert een meerwaarde op voor het bekostigde onderwijs. Het versterkt de onderlinge verbinding; we leren elkaar beter kennen in de werk- en leergemeenschap die we vormen. Wanneer docenten en studenten gebruik kunnen maken van de voorzieningen van een kantine (broodjes, sappen en zuivel) dan leidt dat tot een betere motivatie en prestatie.

<b>Exploitatie BPV (leerwerkbedrijven)</b>	
Omvang van de baten (privaat)	€ 146.535 (2024: € 147.841)
Omvang investering publieke middelen	€ 114.878 (2024: € 109.353)
Beschrijving investering publieke middelen	Studenten gebruiken voor de uitvoering van hun praktijkonderwijs materieel en leermiddelen. Het onderwijs in leerwerkbedrijven is een integraal onderdeel van het reguliere onderwijs. Het is niet eenduidig om de investering met publieke middelen op te knippen in een publiek en privaat deel. De keuze is gemaakt om enkel de materiële kosten als publieke investering in deze private activiteit aan te merken. De met het leerwerkbedrijf gemoeide personele inzet is daarmee volledig als publieke taak gekwalificeerd.
Risicobeleid en beheer	Private activiteiten worden getoetst aan de voorwaarden van de beleidsregel. De (publieke) investeringen worden gepland en gemonitord in de P&C cyclus, waarmee grip wordt gehouden op financiën en doelstellingen.
Meerwaarde publieke investering	Praktijkonderwijs en beroepspraktijkvorming, waaronder leerwerkbedrijven, zijn een belangrijk onderdeel van het kwalificatiedossier. Een groot deel van de activiteiten richt zich op dienstverlening, waarbij de deelname van derden wordt gevraagd. Een ander deel richt zich op de doelmatige bedrijfsvoering, zoals de verkoop van een product voortkomend uit het praktijkonderwijs. De financiële vergoedingen voor ontwikkelde producten en diensten, of de marge op een ingekocht product, worden beschouwd als een bijdrage aan de uitvoering van het praktijkonderwijs. Daarnaast zijn het extra faciliteiten voor medewerkers en studenten wat de tevredenheid bevordert, en maakt de zichtbaarheid van de leerbedrijven studenten enthousiast om werkervaring op te doen.

### **Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen**

Het kan voorkomen dat studenten ingeschreven worden voor een beroepsopleiding bij het Alfa-college, waarbij ze recht hebben op één of meer vrijstellingen voor(een) examen-onderde(e)l(en). Deze vrijstelling(en) word(t)(en) niet meegeteld als onderwijsinspanning m.b.t. de (klok)urennorm. Een inschrijving die niet aan de wettelijke (klok)urennorm voldoet wordt niet meegeteld voor inputbekostiging. Het onderwijsprogramma wordt daar waar mogelijk zodanig gecomprimeerd, zodat de student op een goede wijze zijn opleiding kan volgen, en wel voor bekostiging in aanmerking kan komen, als aan de bekostigingsvoorwaarden wordt voldaan.

Afhankelijk van de inspanning wordt het diploma dat wordt uitgegeven, als gevolg van deze inschrijving, eventueel wel voor bekostiging aangemerkt.

Voorgaande gedragsregels zijn opgenomen in een interne gedragscode.

## **Thema 4: Les- en cursusgeld niet betaald door de student zelf**

Binnen het Studenten Service Centrum (SSC) van het Alfa-college is d.m.v. een interne procedure vastgelegd dat de student er schriftelijk toestemming voor moet geven, door middel van het afgeven van een cursusgeldverklaring, als het cursusgeld van een student wordt betaald door een derde (veelal werkgever). De controle op aanwezigheid van een cursusgeldverklaring is onderdeel van de jaarlijkse interne controles die uitgevoerd worden door de Studentenadministratie.

## **Thema 5: In- en uitschrijving en inschrijving van studenten in meer dan één opleiding tegelijk**

Studenten mogen slechts éénmaal per schooljaar voor inputbekostiging bij ROD worden aangemerkt. Het komt echter voor dat studenten gelijktijdig worden ingeschreven voor meerdere opleidingen. Centraal vindt een controle plaats waarbij bekostiging van meervoudige inschrijvingen wordt uitgesloten.

Het komt ook voor dat studenten kort na inschrijving worden uitgeschreven. Het is niet te vermijden dat studenten in bepaalde omstandigheden relatief snel de instelling verlaten. De uitstroom in oktober 2025 van bekostigde studenten voor het schooljaar 2025/2026 betreft 32 studenten. Het betreft 8 uitschrijvingen waarbij de student is gestart met een opleiding bij een andere mbo-instelling, 8 uitschrijvingen door diplomeren en 16 uitschrijvingen zonder diploma.

Het is gewenst dat wordt gestimuleerd dat studenten, ingeschreven bij educatie (voor deze studenten wordt door de gemeente een overeenkomst afgesloten met een instelling om educatie-onderwijs te verzorgen) een beroepsopleiding gaan volgen. Het gaat onder andere om anderstalige studenten die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidingsprogramma kunnen volgen in verband met hun taalniveau Nederlands of om autochtone studenten die door middel van dit programma met extra ondersteuning toch onderdelen van een beroepsopleiding op deze manier kunnen blijven volgen. Het beroeps opleidende deel van het programma vindt plaats op de beroepsopleiding. Deze studenten zijn ingeschreven op het crebo-nummer behorend bij de beroepsopleiding die zij volgen.

## **Thema 6: De student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven**

Studenten aan een beroepsopleiding binnen het Alfa-college worden conform werkelijkheid ingeschreven. In het schooljaar 2025-2026 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2025 circa 407 studenten 'omgezwaaid'. Deze studenten zijn op de volgende wijze onderverdeeld:

- 318: wijziging opleiding, dezelfde leerweg
- 12: wijziging opleiding en leerweg naar BOL
- 22: wijziging opleiding en leerweg naar BBL
- 21: wijziging leerweg naar BOL
- 34: wijziging leerweg naar BBL

Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 2 april 2026. De tellingpopulatie van 1 oktober 2025 heeft een grootte van 10.759 bekostigde studenten.

### **Horizontale stapeling:**

Een instelling mag per student in een kalenderjaar maar één diploma voor bekostiging meetellen (horizontale stapeling). Centraal wordt een eindcontrole in het studentenregistratiesysteem uitgevoerd waardoor bekostiging van meervoudige diplomering binnen een kalenderjaar wordt uitgesloten.

### **Verticale stapeling:**

Verticale stapeling wordt voorkomen omdat studenten Alfa-college breed, bij de intake in de meest geschikte opleiding, met het meest geschikte opleidingsniveau worden ingeschreven.

Studenten worden in de meeste gevallen ingeschreven op basis van hun vooropleiding. Bij wijze van uitzondering (maatwerk) wordt van de regels m.b.t. toelaatbaarheid afgeweken. Hiervoor kan gebruik gemaakt worden van het beleid omtrent Bijzondere Toelating.

### **Correcties op de outputbekostiging:**

In het kalenderjaar 2025 zijn in het totaal 3.932 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 68 diploma's niet voor bekostiging in aanmerking gebracht, aangezien deze populatie een extra diploma op dezelfde datum met hetzelfde niveau heeft gehaald.

### **Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven**

Binnen het Alfa-college is in een procedure met betrekking tot het opstellen van een offerte (het zogenaamde 'offerte-traject') het volgende vastgelegd: "In een overeenkomst die afgesloten wordt met een bedrijf of organisatie wordt vastgelegd wat wordt geleverd, tegen welke prijs, of er al dan niet sprake is van lumpsum bekostiging en of er eventueel cursusgeld verschuldigd is."

Maatwerktrajecten zijn Crebo gerelateerde trajecten waarbij een derde - een bedrijf of een andere organisatie - een bijdrage betaalt voor het op maat snijden van trajecten voor het eigen personeel.

In 2025 zijn er 98 maatwerktrajecten uitgevoerd waarbij een bijdrage is ontvangen van bedrijven of organisaties voor het op maat maken van het traject.

### **Thema 8: Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland**

Het Alfa-college verzorgt geen onderwijs in het buitenland, met uitzondering van buitenlandse stages (beroepspraktijkvorming) van studenten. Wij hanteren voor buitenlandse studenten de Koppelingswet-procedure. Dit betekent dat wij uitsluitend buitenlandse studenten, die rechtmatig in Nederland verblijven, meetellen voor onze bekostiging.

### **Informatiebeveiliging en privacy**

Het Alfa-college bevindt zich in een veranderend en complex digitaal landschap waarin onderwijscontinuïteit, gegevensbescherming en verantwoord gebruik van technologie steeds nadrukkelijker onder druk staan. Cyberaanvallen nemen toe en worden professioneler uitgevoerd, mede door de inzet van geavanceerde "tooling" en kunstmatige intelligentie. Tegelijkertijd neemt de wettelijke en maatschappelijke verantwoordelijkheid van onderwijsinstellingen toe, onder meer door aangescherpt toezicht op de naleving van de AVG en de gefaseerde inwerkingtreding van de Europese AI verordening (AI Act).

Het Alfa-college werkt sinds meerdere jaren structureel aan het versterken van de informatiebeveiliging en privacybescherming. De organisatie hanteert een risico gebaseerde aanpak en neemt actief deel aan sector brede initiatieven zoals het programma Cyberveiligheid mbo van MBO Digitaal en samenwerkingen met SURF en regionale partners (o.a. binnen de "DNA"-samenwerking). Deze samenwerking is noodzakelijk: de aard en schaal van hedendaagse dreigingen overstijgen de weerbaarheid van individuele instellingen.

## Informatiebeveiliging

Het Alfa-college werkt risico gebaseerd aan informatiebeveiliging en gebruikt het toetsingskader Informatiebeveiliging van de Nederlandse Beroepsorganisatie voor Accountants (NBA) als leidraad voor volwassenheidsontwikkeling. Het streefniveau is een minimaal volwassenheidsniveau van 3.

Daarbij ligt de nadruk op verdere versterking van:

- Governance en eigenaarschap;
- integraal risicomanagement, inclusief keten- en leveranciersrisico's;
- structurele compliance en aantoonbaarheid richting audits en toezicht.

Naast preventie is aandacht voor voorbereiding en veerkracht essentieel. Daarom neemt het Alfa-college deel aan cybercrisis en weerbaarheidsoefeningen, waaronder sector brede initiatieven zoals OZON, om besluitvorming, communicatie en herstelcapaciteit te testen.

## Privacy (AVG)

Privacybescherming is onlosmakelijk verbonden met informatiebeveiliging. Het Alfa-college gebruikt het privacy toetsingskader van SURF om de volwassenheid van privacy processen te meten en te verbeteren.

Belangrijke accenten hierbij zijn:

- tijdige en kwalitatief goede uitvoering van DPIA's;
- structureel datalekmanagement en meldprocedures;
- privacy by design bij de inzet van nieuwe (digitale) onderwijs toepassingen;
- awareness van medewerkers, studenten en gasten;
- borging van de onafhankelijke rol en adviserende positie van de FG.

De Autoriteit Persoonsgegevens heeft het toezicht en de handhaving de afgelopen jaren geïntensiveerd, mede vanwege de inzet van algoritmen en AI in het onderwijs. Dit geeft het belang aan van zorgvuldige afweging, transparantie en documentatie.

## AI en gegevensbescherming

Het is noodzakelijk dat het AI gebruik expliciet wordt opgenomen in het Informatiebeveiliging en Privacy domein, met aandacht voor transparantie, menselijke controle, risicobeoordeling en AI-geletterdheid van medewerkers.

Momenteel is het Alfa-college bezig met de implementatie van de AI Act.

De eerste onderwerpen die worden aangepakt zijn:

- inventarisatie van AI-toepassingen;
- classificatie van de risico's van de AI-toepassingen;
- het opstellen en vaststellen van procedures en gebruikskaders;
- training van medewerkers in verantwoord AI gebruik.

## 5.4 Continuïteitsparagraaf

In dit hoofdstuk kijken we zowel terug als vooruit op de voor het Alfa-college relevante onderwerpen in relatie tot de continuïteit. Aan bod komen de verwachte ontwikkelingen op het gebied van (bekostigde) studentenaantallen, personele bezetting, huisvesting en van investeringen. Weergegeven wordt welke impact deze ontwikkelingen hebben op onze meerjaren-balans en de staat van baten en lasten alsmede op de financiële kengetallen.

Voor onze belangrijkste risico's en onzekerheden en hoe we ons interne risicobeheersings- en controlesysteem daarop hebben afgestemd, verwijzen we naar [hoofdstuk 5.2](#) van dit jaarverslag. Specifiek voor het onderwerp informatiebeveiliging en privacy verwijzen we naar [hoofdstuk 5.3](#).

### Ontwikkeling studentenaantallen

In onderstaande tabel is de verwachte ontwikkeling van het aantal ongewogen bekostigde studenten in de beroepsopleidingen in de periode 2025 tot en met 2028 weergegeven. De aantallen 2025 zijn gebaseerd op de teldatum 1 oktober 2025. De prognoses voor de jaren na 2025 zijn bepaald op grond van de referentieraming mbo.

Ontwikkeling studentenaantallen	2025	2026	2027	2028
procentuele ontwikkeling	-0,4%	1,8%	0,0%	-1,1%
aantal ongewogen bekostigde studenten	10.759	10.951	10.952	10.832

In het Geïntegreerd Jaardocument 2023 is reeds aangegeven dat de verwachting was dat de daling van het aantal studenten in het beroepsonderwijs in de komende jaren zich zou voortzetten. Na een stijging in 2026 van 1,8% ten opzichte van 2024 en een nagenoeg dezelfde geprognosticeerde studentenaantallen in 2027 zet de daling in 2028 in (-1,1% t.o.v. 2027).

De verwachting is dat een daling van het aantal studenten de komende jaren op basis van de demografische ontwikkelingen zich verder zal ontwikkelen tot een afname van -1,7% in 2028 ten opzichte van 2023.

Voor het vavo is het lastiger om de verwachte ontwikkeling van de studentenaantallen vast te stellen. Veel van de studenten komen voor een traject van een jaar of korter. Op de instroom van studenten in deze trajecten hebben we weinig invloed. De instroom in de vavo-opleidingen wordt voor een belangrijk deel bepaald door de examenresultaten in het reguliere vo. De verwachting is dat de studentenaantallen vavo de komende jaren stabiel blijft.

We verwachten de komende jaren een positieve ontwikkeling op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen, door de vraag vanuit het werkveld te koppelen aan zowel certificeerbare als niet-certificeerbare eenheden. Zo kunnen ook volwassenen, zowel werkenden als werkzoekenden, zich betekenisvol ontwikkelen door gedeelten van opleidingen te volgen. Om dit zo efficiënt mogelijk te kunnen doen, wordt de komende jaren toegewerkt naar één gezamenlijke organisatie voor Leven Lang Ontwikkelen (LLO), waarin verkoop, uitvoering en dienstverlening beter op elkaar worden afgestemd.

Het doel is efficiënter te werken, sneller in te spelen op vragen van klanten en de samenwerking met de ROC's te versterken. Deze verwachte groei is mede afhankelijk van wetgeving ten aanzien van de publieke opdracht voor het mbo.

We verwachten de komende jaren jaarlijks een toename van het aantal LLO-deelnemers. Op deze manier kunnen we de bedrijfseconomische effecten, als gevolg van de daling van het aantal bekostigde studenten, opvangen en de continuïteit op de lange termijn waarborgen. Ook heeft LLO op die manier een regiofunctie door de arbeidsmarkt te versterken en de werkloosheid te verlagen.

## Ontwikkeling personele bezetting

In onderstaande tabel is weergegeven hoe de begrote formatie per personeelscategorie zich in 2026 tot en met 2028 ontwikkelt, afgezet tegen de inzet 2025. De formatie 2025 betreft de stand ultimo kalenderjaar en voor de jaren 2026 t/m 2028 betreft het de gemiddelde inzet in fte gedurende het jaar.

Personeelscategorie	Werkelijk	Begroting	Begroting	Begroting
	2025	2026	2027	2028
Management	49,0	49,0	47,0	46,0
Fte onderwijsgevend personeel (OP)	688,4	680,0	675,0	675,0
Fte ondersteunend- en beheerspersoneel (OBP)	355,9	350,0	346,0	345,0
<b>Totale formatie</b>	<b>1.093,3</b>	<b>1.079,0</b>	<b>1.068,0</b>	<b>1.066,0</b>

Ondanks een verwachte kleine stijging in 2026 is de meerjarenverwachting dat de studentenaantallen de komende jaren teruglopen. We houden daarom voor zowel OP als OBP rekening met een daling van het aantal fte's. In de prognose voor 2026 gaan we uit van een gemiddelde inzet van 1.079 fte en richting 2027 en 2028 daalt onze formatieve inzet naar 1.066 fte. Deze daling is op te vangen door natuurlijk verloop (onder andere AOW-gerechtigde leeftijd) en het gebruik van de flexibele schil.

Tegelijkertijd voorzien we net als afgelopen jaar extra capaciteitsbehoefte vanuit Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en projectmatige activiteiten.

Hier is in de meerjarenverwachting rekening mee gehouden, maar dit blijft lastig kwantificeerbaar.

Met strategische personeelsplannen voorkomen de organisatorische eenheden fricties in kwaliteit en kwantiteit door natuurlijk verloop; knelpunten worden vroeg gesignaleerd en omgezet in maatregelen: scholing en gerichte werving & selectieactiviteiten.

## Huisvesting

In Hoogeveen, locatie Voltastraat, is de verbouw in ons gebouw voor DOC33 nagenoeg afgerond, zij huren hier ruim 200 m2. DOC33 is het centrum voor circulair en duurzaam bouwen, mede gefinancierd door de Regiodeal. Gedurende het hele jaar, zijn er meerdere succesvolle bijeenkomsten georganiseerd in de vernieuwde ruimte. Ook is de revitalisatie van de w-installaties KLUI afgerond, het gebouw voldoet hiermee op de belangrijkste aspecten aan Frisse Scholen. Met het oog op beperkte rest levensduur is een groot deel remontabel aangelegd.

Naast de panden die in eigendom zijn van het Alfa-college wordt er ook een aantal locaties gehuurd. Enerzijds wordt hiervoor gekozen om kwalitatieve redenen. Anderzijds is dit een bewuste keuze om de te verwachten krimp voor de komende jaren te kunnen opvangen.

KARgo! in Hoogeveen, RTC in Hardenberg, Kardingerweg en Atoomweg in Groningen worden voor lange tijd gehuurd, de IT-hub Hoogeveen en Hereweg Groningen zijn voorbeelden van kortdurende huur, welke aansluit bij de strategische koers van het Alfa-college. De samenwerking in Health-hub Roden is beëindigd.

De contracten worden – gezien de mogelijke fluctuatie en daling van studentenaantallen – zo veel mogelijk voor een korte periode afgesloten. Hierdoor heeft het Alfa-college een voldoende flexibele huisvestingsschil om een mogelijke daling met 10% van de huidige studentenaantallen op te vangen (kwantitatief).

In DNA verband wordt de samenwerking ook gezocht in huisvesting. Daar waar mogelijk delen we huisvesting, bijvoorbeeld klein deel van de sporthal Noorderpoort en locatie DCTerra aan de Hereweg (beide Groningen).

De ontwikkeling binnen het domein Business School heeft ertoe geleid dat eind 2025 een onderzoek is gestart naar verdergaande samenvoeging van en het delen van de huisvesting van de locatie aan de Boumaboulevard, dat in 2028 zijn beslag moet krijgen. Door deze samenwerking met Noorderpoort voor de Business School heeft er in navolging van 2024 ook in 2025 een tijdelijke verlaging van de bezetting van de locatie Boumaboulevard plaatsgevonden. Naar verwachting neemt de bezetting van voornoemde locatie structureel weer toe na 2027/2028.

Tevens is het document Strategische Kaders Huisvesting op DNA niveau vastgesteld door de drie CvB's en worden voorbereidingen getroffen om een gezamenlijk Strategisch Huisvestingsplan op te stellen in 2026. Ook hierbij is rekening gehouden met krimp mbo en een verwachte toename van het aantal LLO-deelnemers.

## Ontwikkeling Investerings

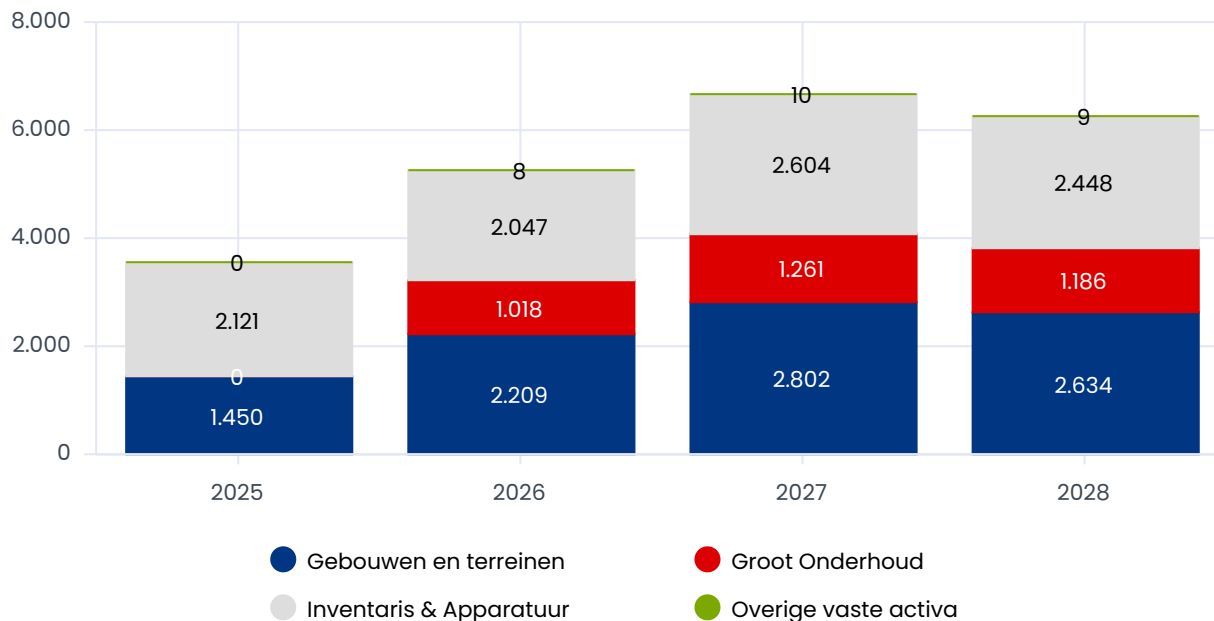
De afgelopen jaren zijn wij als gevolg van toenemende baten steeds in staat geweest om een aantal geplande grote investeringsprojecten, onder andere de ver- en nieuwbouw voor de locaties aan de Admiraal de Ruyterlaan, Kluiverboom, Kardingerweg, Voltastraat en de vervanging van kantoor- en schoolmeubilair en audiovisuele apparatuur, met eigen middelen te financieren.

Ook voor de geplande nieuwe investeringen en het groot onderhoud wordt verwacht dat deze, gezien de ontwikkeling van de liquiditeitsratio de komende jaren, uit eigen middelen gefinancierd zullen kunnen worden.

Vanuit de meerjarenplannen (MJOP) houden wij rekening met investeringen voor regulier, planmatig onderhoud en daaraan gerelateerde duurzaamheidsverbeteringen. In 2025 is de eerste fase revitalisatie W-installaties KARDW uitgevoerd, komend jaar volgt fase 2. En zijn plannen ontwikkeld om de revitalisatie van de W-installatie gebouw D RUYT ter hand te nemen, terwijl de volledige school operationeel is. In de begroting 2026, vastgesteld op 12 december 2025, is de gevelrenovatie van de Bouma (€ 1,5 mln.) als investering verwerkt. Op basis van voortschrijdend inzicht zijn voornoemde kosten van de gevelrenovatie ten laste van het resultaat 2025 gebracht. In onderstaande grafiek is het begrote bedrag van de investeringen in 2026 verminderd met € 1,5 mln.

De reguliere vervanging van kantoor- en schoolmeubilair, wordt zo veel mogelijk circulair uitgevoerd, wanneer refurbishen niet mogelijk is wordt er nieuw, steeds meer circulair, meubilair aangeschaft.

Voor de eventuele vervanging van audiovisuele apparatuur is een nieuwe aanbesteding opgestart, onder regie van afdeling ICT.



## Balans

Gezien de hierboven genoemde ontwikkelingen ontwikkelt de balans zich de komende jaren naar verwachting als volgt!:

Activa (x € 1.000)	2025	2026	2027	2028
	<i>realisatie</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>
<i>Vaste activa</i>				
1.1.2 Materiële vaste activa	73.416	66.593	66.033	63.946
1.1.3 Financiële vaste activa	8.635	8.539	8.538	8.538
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>82.051</i>	<i>75.132</i>	<i>74.571</i>	<i>72.484</i>
<i>Vlottende activa</i>				
1.2.2 Vorderingen	8.046	6.785	6.785	6.785
1.2.4 Liquide middelen	27.259	24.238	22.531	20.850
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>35.305</i>	<i>31.023</i>	<i>29.316</i>	<i>27.635</i>
<b>Totaal activa</b>	<b>117.356</b>	<b>106.155</b>	<b>103.887</b>	<b>100.119</b>

Passiva (x € 1.000)	2025	2026	2027	2028
	<i>realisatie</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>
<i>Eigen Vermogen</i>				
2.1.1.1 Algemene reserve	52.251	52.451	52.701	52.901
2.1.1.2 Bestemmingsreserve publiek	4.439	4.439	4.439	4.439
2.1.1.3 Bestemmingsreserve privaat	-	-	-	-
2.1.1.8 Statutaire reserves	1	1	1	1
<i>Totaal eigen vermogen</i>	<i>56.691</i>	<i>56.891</i>	<i>57.141</i>	<i>57.341</i>
2.2 Voorzieningen	8.478	8.292	8.342	8.442
2.3 Langlopende schulden	20.475	19.663	16.695	13.727
2.4 Kortlopende schulden	31.712	21.309	21.709	20.609
<b>Totaal passiva</b>	<b>117.356</b>	<b>106.155</b>	<b>103.887</b>	<b>100.119</b>

<sup>1</sup>De geprognosticeerde balans is gebaseerd op de door de RvT goedgekeurde Begroting 2026 en Meerjarenbegroting 2027-2029 waarbij de gevelrenovatie van € 1,5 mln. is gecorrigeerd (minder investeringen in 2026 en meer kosten in 2025).

### Toelichting op significante afwijkingen op de geprognosticeerde balans:

- 1.1.2 *Materiële vaste activa*: Daling de komende jaren heeft te maken met dat de afschrijvingen hoger zijn dan de geplande investeringen in duurzaamheid en investeringen vanuit planvorming vanuit het onderwijs.
- 1.1.3 *Financiële vaste activa*: Deelneming LOC+ blijft de komende jaren op hetzelfde niveau.
- 1.2.2 *Vorderingen*: De vorderingen blijven de komende jaren op hetzelfde niveau.
- 1.2.4 *Liquide middelen*: In de komende jaren worden weer meer investeringen gedaan waardoor de liquide middelen zullen dalen.
- 2.1 *Eigen vermogen*: Het eigen vermogen stijgt in 2025 door het positieve exploitatieresultaat. Vanaf 2026 stijgt het eigen vermogen als gevolg van de begrote positieve exploitatieresultaten over 2026-2028.
- 2.2 *Voorzieningen*: De omvang van de voorzieningen is in 2025 fors gestegen als gevolg van een CAO-stijging en een toename in het deelnemen aan de voorziening duurzame inzetbaarheid. De verwachting is dat de na 2025 de voorziening redelijk stabiel blijft.
- 2.3 *Langlopende schulden*: De langlopende schuldpositie zal de komende jaren afnemen als gevolg van de reguliere aflossingen.

- *2.4 Kortlopende schulden:* De geprognosticeerde cijfers vanaf 2026 zijn ultimo 2025 goedgekeurd door de RvT. In bovenstaande balans zijn geen correcties uitgevoerd op deze cijfers, met uitzondering van de herstelkosten van de gevel. Het feitelijke activiteitsniveau (balanstotalen) in 2025 ligt hoger dan begroot, onder andere als gevolg van een toename van € 1,6 mln. aan vooruit gefactureerde termijn projecten en € 1,3 mln. aan herstelkosten van de gevel (beide bedragen t.o.v. realisatie 2024). De verwachting is dat de komende jaren de feitelijke balanstotalen (inclusief de kortlopende schulden) minder snel zullen dalen dan begroot.

## Staat van Baten en Lasten

De staat van baten en lasten ontwikkelt zich de komende jaren naar verwachting als volgt op grond van de eerdergenoemde ontwikkelingen<sup>2</sup>:

Staat van Baten en Lasten (x € 1.000)	2025	2026	2027	2028
<b>Baten</b>	<i>realisatie</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>
3.1 Rijksbijdragen	131.867	131.095	133.087	134.387
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	4.807	3.957	3.981	4.005
3.3 Wettelijke college-, cursus- en examengelden	1.962	1.840	1.706	1.638
3.4 Baten werk in opdracht van derden	10.673	14.043	14.163	14.285
3.5 Overige baten	4.498	4.104	4.186	4.270
<b>Totaal baten</b>	<b>153.807</b>	<b>155.039</b>	<b>157.123</b>	<b>158.585</b>
<b>Lasten</b>				
4.1 Personeelslasten	116.129	114.217	116.153	116.797
4.2 Afschrijvingen	8.453	8.313	8.368	8.395
4.3 Huisvestingslasten	10.698	8.904	9.082	9.263
4.4 Overige lasten	18.269	23.531	23.929	24.332
<b>Totaal lasten</b>	<b>153.549</b>	<b>154.965</b>	<b>157.532</b>	<b>158.787</b>
<b>Saldo Baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering</b>	<b>258</b>	<b>74</b>	<b>409-</b>	<b>-202</b>
6 Financiële baten en lasten	424	126	659	402
8 Resultaat deelnemingen	94	-	-	-
<b>Saldo baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering</b>	<b>518</b>	<b>126</b>	<b>659</b>	<b>402</b>
<b>Totaal resultaat</b>	<b>776</b>	<b>200</b>	<b>250</b>	<b>200</b>

<sup>2</sup> De geprognosticeerde Staat van Baten en Lasten is gebaseerd op de door de RvT goedgekeurde Begroting 2026 en Meerjarenbegroting 2027-2029 waarbij rekening is gehouden met een correctie op de Rijksbijdragen van € 2 mln. positief en Personeelskosten € 2 mln. negatief (resultaateffect nihil) als gevolg een hogere CAO-stijging (5,1%) in 2025 t.o.v. de Begroting (3,5%).

## Toelichting op significante afwijkingen op de geprognosticeerde staat van baten en lasten:

- 3.1 *Rijksbijdragen*: Ondanks gelijkblijvende studentenaantallen zien we een lichte stijging van de Rijksbijdragen mede omdat hier de verwachte loon- en prijscompensatie in is verwerkt.
- 3.2 *Overheidsbijdragen/ subsidies overige overheden*: deze opbrengsten zullen de komende jaren naar verwachting redelijk gelijk blijven vanwege een aantal meerjarige subsidieprojecten.
- 3.3 *Wettelijke college-, cursus- en examengelden*: de baten nemen vanaf 2025 af in gelijke trend met de te verwachten afnemende studentenaantallen.
- 3.4 *Baten werk in opdracht van derden*: mede door een verbeterde focus op LLO verwachten we dat de omzet op commerciële activiteiten de komende jaren zal toenemen. De groei LLO is mede afhankelijk van wetgeving publieke opdracht voor het MBO.
- 3.5 *Overige baten*: de verwachting is dat deze baten de komende jaren gelijk zullen blijven.
- 4.1 *Personeelslasten*: In de komende jaren zullen de personele lasten per saldo nagenoeg gelijk blijven als gevolg van enerzijds het afnemen van de formatieve inzet in lijn met de studentenaantallen. Anderzijds zullen de personele lasten stijgen door aanpassing van het cao-loon.
- 4.2 *Afschrijvingen*: de afschrijvingslasten zullen in de komende jaren gelijk blijven.
- 4.3 *Huisvestingslasten*: In de huisvestingslasten over 2025 zijn de (eenmalige) kosten van de gevelrenovatie verwerkt (€ 1,6 mln.). Vanaf 2026 zullen de huisvestingslasten licht stijgen ten opzichte van 2025 (exclusief kosten gevelrenovatie). Deze stijging is onder meer het gevolg van inflatie.
- 4.4 *Overige lasten*: de overige lasten zullen na 2025 naar verwachting weer gaan toenemen als gevolg van de inflatie en een toename in projecten (Baten werk in opdracht van derden).
- 6. *Financiële baten en lasten*: De (per saldo) daling van de lasten is een direct gevolg van de jaarlijkse aflossing op de leningenportefeuille wat leidt tot lagere rentelasten. In 2025 is er tevens een bedrag aan rente op het Schatkistbankieren ontvangen welke voor een bate heeft gezorgd.

## Ontwikkeling financiële kengetallen

Het Alfa-college hanteert voor zijn kengetallen, naast de door de Onderwijsinspectie gehanteerde signaleringswaarden, eigen, interne onder- en bovengrenzen en normen voor de financiële kengetallen. De ontwikkeling van de relevante financiële kengetallen voor de jaren 2025 t/m 2028, inclusief de onder- en bovengrenzen, de normen en signaleringswaarden van OCW, is als volgt:

<b>Bovenmatig Eigen Vermogen</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Feitelijk Eigen Vermogen (* 1000)	€ 56.691	€ 56.891	€ 57.141	€ 57.341
Normatief Eigen Vermogen (* 1000)	€ 104.429	€ 99.980	€ 99.950	€ 99.950
Bovenmatig Eigen Vermogen	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Ratio Eigen Vermogen	0,54	0,57	0,57	0,57

Het Alfa-college heeft in 2025 een ratio eigen vermogen van 0,54 en een bovenmatig eigen vermogen van € 0,00. Ook voor de komende jaren is zichtbaar dat het Alfa-college geen bovenmatig eigen vermogen zal hebben.

<b>Solvabiliteit</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Solvabiliteit (1)	48%	54%	55%	57%
Solvabiliteit (2)	56%	61%	63%	66%
Ondergrens (solvabiliteit 1)	32%	32%	32%	32%
Bovengrens (solvabiliteit 1)	50%	50%	50%	50%
Signaleringswaarde OCW	< 30%	< 30%	< 30%	< 30%

*De solvabiliteit 1 betreft de solvabiliteit excl. Voorzieningen. De solvabiliteit 2 betreft de solvabiliteit incl. voorzieningen*

De solvabiliteit loopt de komende jaren gestaag op. Dit heeft voornamelijk te maken met de verwachte daling van de studentenaantallen waardoor de kosten (voornamelijk personeel) zullen afnemen. De daling van de Rijksbijdrage zal, door de T-2 financiering, echter later ingezet worden waardoor naar verwachting de komende jaren een positief exploitatieresultaat behaald zal worden en daarmee de solvabiliteit zal toenemen.

<b>Rentabiliteit</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Rentabiliteit	0,01	0,00	0,00	0,00
Norm	-	-	-	-
Signaleringswaarde OCW	< -0,1	< -0,1	< -0,1	< -0,1

De rentabiliteit is in 2025 positief door een positief verwacht resultaat. De verwachting is dat we de komende jaren boven de signaleringswaarde OCW zullen blijven uitkomen.

<b>Liquiditeit</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Liquiditeit	1,11	1,46	1,35	1,34
Norm	1	1	1	1
Signaleringswaarde OCW	< 0,50	< 0,50	< 0,50	< 0,50

De liquiditeit zal de komende jaren stijgen tot een niveau ruim boven de signaleringswaarde.

<b>Absolute omvang liquide middelen</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Omvang in €	€ 27.259.000	€ 24.238.000	€ 22.531.000	€ 20.850.000
Signaleringswaarde OCW	€ 2.000.000	€ 2.000.000	€ 2.000.000	€ 2.000.000

Het Alfa-college zal de komende jaren voldoende liquide middelen tot haar beschikking hebben om te voldoen aan de signaleringswaarde OCW.

<b>Huisvestingsratio</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Huisvestingsratio	0,11	0,10	0,10	
Norm	-	-	-	-
Signaleringswaarde OCW	> 0,15	> 0,15	> 0,15	> 0,15

Met de huisvestingsratio geven we aan welk deel van de totale lasten betrekking hebben op huisvesting. Onze huisvestingsratio laat op de lange termijn een stabiele ontwikkeling zien en ligt ruim onder de signaleringswaarde.

## Bijlagen deel A



## Bijlage 1 Toegankelijkheid en toelatingsbeleid

Niveau	De wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB	Bijzonderheden
<b>1.</b>	<p><b>Entreeopleidingen</b></p> <p>Instromers op dit opleidingsniveau beschikken niet over een diploma. Er zijn drie voorwaarden aan inschrijving van deze doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- leeftijd vanaf 16 jaar, op 1 augustus voorafgaand aan het schooljaar waarin gestart wordt met Entree;</li> <li>- niet in het bezit van een diploma dat toelating biedt tot mbo-2, 3 of 4;</li> <li>- afgelopen 2 jaar niet ingeschreven in een niveau 1/Entree opleiding.</li> </ul>	<p>Aanmelders voor Entree kunnen ook verwezen worden naar een externe zorg- of begeleidingspartner. Samen met deze partners kan een pre-Entree programma worden opgesteld, waarin gewerkt wordt aan schoolbaarheid en leerbaarheid. Ook n.a.v. het Studieadvies binnen 4 maanden, kan een student doorverwezen worden naar een ander traject.</p> <p>Een diploma van een Entree-opleiding kent twee mogelijke uitstroomadviezen: richting arbeidsmarkt of doorstroom naar niveau 2. Voor doorstroom naar niveau 2 is het perspectief op 2F voor Nederlands en rekenen cruciaal.</p>
<b>2.</b>	<p><b>Basisberoepsopleidingen</b></p> <p>Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diploma entree-opleiding of niveau 1/AKA</li> <li>- diploma lbo, of vbo</li> <li>- vmbo basis- of kaderberoepsgerichte leerweg, vmbo theoretische leerweg,</li> <li>- mavo, mavo-vbo of vmbo gemengde leerweg.</li> <li>- overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo</li> </ul>	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder de juiste vooropleiding toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 2 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
<b>3.</b>	<p><b>Vakopleidingen</b></p> <p>Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diploma lbo, vbo</li> <li>- vmbo kaderberoepsgerichte leerweg, vmbo theoretische leerweg, mavo, mavo-vbo of vmbo gemengde leerweg.</li> <li>- overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo</li> <li>- diploma basisberoepsopleiding (niveau 2) of een diploma van een andere vakopleiding (niveau 3)</li> </ul>	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder de juiste vooropleiding, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>

<b>Niveau</b>	<b>De wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB</b>	<b>Bijzonderheden</b>
<b>4.</b>	<b>Middenkaderopleidingen</b>	
	Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over: <ul style="list-style-type: none"> <li>- diploma lbo, vbo</li> <li>- vmbo kaderberoepsgerichte leerweg, vmbo theoretische leerweg, mavo, mavo-vbo of vmbo gemengde leerweg.</li> <li>- overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo</li> <li>- diploma basisberoepsopleiding (niveau 2) of een diploma van een andere vakopleiding (niveau 3)</li> </ul>	In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder de juiste vooropleiding toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.
<b>4.</b>	<b>Specialistenopleidingen</b>	
	Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over: <ul style="list-style-type: none"> <li>- diploma mbo niveau 3 in zelfde beroep of opleiding</li> </ul>	In uitzonderingsgevallen kan de een instromer zonder de juiste vooropleiding toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.

## Bijlage 2 Onderwijsresultaten

Tabel rendement Entree

	<b>2022-2023</b>	<b>2023-2024</b>	<b>2024-2025</b>
<b>Regio</b>			
Admiraal	62,96%	75,41%	70,21%
Bouma	73,33%	82,69%	77,53%
Kardinge	89,13%	91,11%	85,71%
Kluiverboom	84,21%	77,04%	82,14%
Hardenberg	81,32%	79,35%	84,68%
Hoogeveen	70,11%	86,67%	66,92%
Totaal	77,27%	81,54%	77,54%

## Jaarresultaat

	2020-2023	2021-2024	2022-2025	Norm
<b>Niveau</b>				
Niveau 2	70,63%	71,24%	72,27%	67,00%
Niveau 3	70,54%	70,47%	72,38%	68,00%
Niveau 4	67,90%	68,28%	70,53%	68,00%

## Diplomaresultaat

	2020-2023	2021-2024	2022-2025	Norm
<b>Niveau</b>				
Niveau 2	63,28%	65,02%	65,94%	61,00%
Niveau 3	73,27%	73,83%	74,96%	70,00%
Niveau 4	71,11%	71,48%	73,53%	70,00%

## Startersresultaat

	2020-2023	2021-2024	2022-2025	Norm
<b>Niveau</b>				
Niveau 2	82,42%	82,75%	82,60%	79,00%
Niveau 3	82,78%	82,63%	82,80%	82,00%
Niveau 4	82,63%	81,80%	82,83%	82,00%

## Bijlage 3 Beroepsopleidingenaanbod

Opleiding	Groningen	Hoogeveen	Hardenberg	Assen
Bouw en Infra	X	X	X	
Brood en Banket		X		
Creatief	X			
Economie, Administratie en Communicatie	X	X	X	
Entree-opleidingen (NT2)	X	X	X	
Facilitaire Dienstverlening	X	X	X	
Handel en Ondernemen	X	X	X	
Horeca		X	X	
ICT	X	X	X	
Mobiliteit en voertuigen		X		
Techniek	X	X	X	
Toerisme en Recreatie		X		
Transport en Logistiek		X	X	
Uiterlijke verzorging	X	X		
VAVO	X			
Veiligheid en Sport	X	X		X
Zorg en Welzijn	X	X	X	

## Bijlage 4 Medewerkers

### 4.1 Formatie

#### Formatie in aantallen M/V

Regio	Man	Vrouw	Totaal
Bedrijfsvoering	104	208	312
CvB/Bestuursdiensten	3	5	8
Regio Groningen	316	412	728
Regio Hardenberg	48	122	170
Regio Hoogeveen	71	113	184
<b>Eindtotaal</b>	<b>542</b>	<b>860</b>	<b>1402</b>

### Formatie in aantallen tijdelijk/vast

Regio	Tijdelijk	Vast	Totaal
Bedrijfsvoering	34	278	312
CvB/Bestuursdiensten	1	7	8
Regio Groningen	117	611	728
Regio Hardenberg	28	142	170
Regio Hoogeveen	23	161	184
<b>Eindtotaal</b>	<b>203</b>	<b>1199</b>	<b>1402</b>

### Formatie FTE M/V

Regio	Man	Vrouw	Totaal
Bedrijfsvoering	93,7	160,4	254,1
CvB/Bestuursdiensten	3	4,2	7,2
Regio Groningen	262,9	300	562,8
Regio Hardenberg	42,4	86,9	129,3
Regio Hoogeveen	62,9	78	140,9
<b>Eindtotaal</b>	<b>464,9</b>	<b>629,4</b>	<b>1094,3</b>

### Formatie FTE tijdelijk/vast

Regio	Tijdelijk	Vast	Totaal
Bedrijfsvoering	26,2	227,9	254,1
CvB/Bestuursdiensten	0,6	6,6	7,2
Regio Groningen	75,9	486,9	562,8
Regio Hardenberg	16,8	112,6	129,3
Regio Hoogeveen	15,4	125,5	140,9
<b>Eindtotaal</b>	<b>134,9</b>	<b>959,5</b>	<b>1094,3</b>

## 4.2 Samenstelling medewerkersbestand

### Leeftijdverdeling

Leeftijd	Man	Vrouw	Eindtotaal
> 64 jaar	14	16	30
55-64 jaar	148	246	394
45-54 jaar	133	233	366
35-44 jaar	163	221	384
25 -34 jaar	77	138	215
< 25	7	6	13
<b>Eindtotaal</b>	<b>542</b>	<b>860</b>	<b>1402</b>

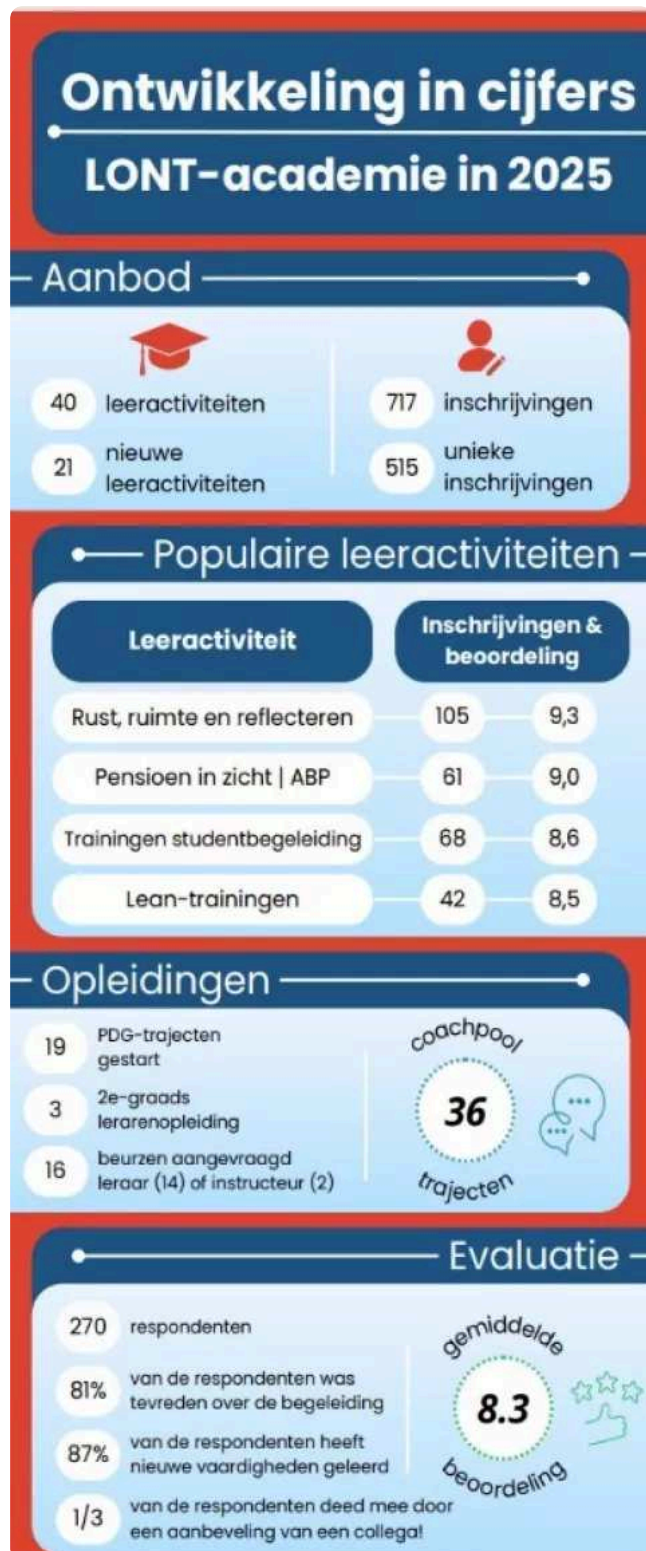
### Betrekkingssomvang

Regio	<1 fte	1 fte	> 1 fte	Totaal
Bedrijfsvoering	226		86	312
CvB/Bestuursdiensten	3		5	8
Regio Groningen	555	171	2	728
Regio Hardenberg	131		39	170
Regio Hoogeveen	129	53	2	184
<b>Eindtotaal</b>	<b>1044</b>	<b>354</b>	<b>4</b>	<b>1402</b>

### Verhouding M/V management

	Aantal medewerkers	
	Man	Vrouw
CvB	2	
directeur	4	4
manager bedrijfsvoering	1	2
opleidingsmanager	14	20
<b>totaal</b>	<b>21</b>	<b>26</b>
deel van het totaal	45%	55%

### 4.3 Loopbaan en ontwikkeling



### Vacatures

Aantal vacatures	2025	2024	2023	2022	2021	2020
OP	37	35	26	70	81	48
OBP	60	30	67	89	100	53
<b>Totaal</b>	<b>107</b>	<b>65</b>	<b>93</b>	<b>159</b>	<b>181</b>	<b>101</b>

## Loopbaan en mobiliteit

Loopbaantrajecten	2025	2024
Aantal medewerkers individuele loopbaantrajecten	70	28
Aantal loopbaangesprekken	136	59
WW-ers		
Totaal aantal WW-ers dat daadwerkelijk een uitkering ontvangt (december)	14	21
Totaal aantal BW-ers dat daadwerkelijk een uitkering ontvangt (december)	19	20
In traject bij een re-integratiebureau (december)	2	5

## Verklaring rondom gedrag (VOG) - nieuwe medewerkers

	Aantal	VOG aanwezig op startdatum	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	109	109	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting *	172	169	3	0
Nieuwe personen niet in loondienst zonder een VOG-verplichting **	3	nvt	nvt	nvt
Vrijwilligers	109	109	0	0

\* inclusief stagiaires

\*\* betreft: Afas-consultant op afstand, beveiliging (VOG via Trigion), uitzendkracht (VOG via Randstad)

Wij hebben onze accountant niet de opdracht gegeven om de werkzaamheden, zoals opgenomen in bijlage IV, bij het onderwijs accountantsprotocol 2025 inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2025 uit te voeren.

## Bijlage 5 Invloed belanghebbenden

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
<b>Bedrijven/instellingen</b>	Bijeenkomsten met het werkveld	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	bedrijfsbezoeken/excursies	
	Gastlessen door werkveldmedewerkers	Docenten geven les op werkplek
	Medewerkersstages in het werkveld	Werkveld examineert mee
	Inbreng werkveld tijdens voorlichtings- en wervingstraject	Ontwikkeling Proeven van Bekwaamheid
	Contractonderwijs	Aanpassing BPV-opdrachten
<b>Studenten</b>	Lessen op locatie bij bedrijven	Onderwijs wordt flexibeler, bedrijven geven Alfa-college een rol bij de scholing van hun personeel
	Campusontwikkelingen	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum
	Eigen waarderingsonderzoeken onder studenten	Roosteraanpassingen, lesprogramma, tevredenheid
	Panelgesprekken met studenten, studentenarena's	Beter gebruik leermiddelen, roosters, lesprogramma
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad	Verbetering kwaliteit onderwijs
<b>Ouders</b>	JOB-Monitor	Beter gebruik leermiddelen, roosters, lesprogramma
	Ouderavonden	Verbetering begeleiding deelnemers door ouders en school
	In voorlichting specifieke informatie voor ouders	Verbetering informatievoorziening ouders
	Op vmbo-scholen ook voorlichting voor ouders	Verbetering informatievoorziening ouders
	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	Verbetering informatievoorziening ouders
<b>Alumni</b>	Reünies met informele terugblik op opleiding	Aanpassing onderwijsprogramma
	Terugkomdagen half jaar na afronden opleiding	Gastlessen
	Onderzoek onder gediplomeerde schoolverlaters	Voorlichting studenten

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
<b>Toeleverend onderwijs</b>	Overleg met vo-scholen over doorlopende leerlijnen	Afstemming programma Meeloopdagen Voorlichting (Open dagen, informatieavonden)
<b>Afnemend onderwijs</b>	Aansluiting/overgang mbo-hbo	Afstemming programma
<b>Medewerkers</b>	Medewerkersonderzoek Werkoverleg	Taakverdeling, werkdruk, Vormgeven onderwijs

## Bijlage 6 Samenstelling RvT, OR, SR

### Samenstelling Raad van Toezicht (RvT)

**De Raad van Toezicht bestaat in 2025 uit de volgende leden:**

Annelies Bakelaar, voorzitter (t/m 7 oktober)

Anita van Nimwegen-Mulder, lid (t/m 7 oktober) en vanaf 8 oktober voorzitter

Willemijn Zwart, lid

Geert Buiten, lid

Lusanne Tehupuring, lid

Henk Meines, lid

Yvonne Bax, lid (per 1 mei 2025)

### Samenstelling Ondernemingsraad (OR)

**In 2025 bestaat de ondernemingsraad uit de volgende leden:**

Els van Schaik locatie Admiraal de Ruyterlaan Groningen, t/m april.

Jan Brouwer locatie Kardingeweg, t/m mei.

**Dagelijks bestuur bestaat uit de leden:**

Tjeerd Beijleveldt, voorzitter, locatie Admiraal de Ruyterlaan Groningen

Gerlinde Eikens, vicevoorzitter, locatie Hardenberg

Suzanne Jansen, secretaris, locatie Boumaboulevard Groningen

I.v.m. tijdelijke afwezigheid van de voorzitter heeft de vicevoorzitter deze rol tot 1 september op zich genomen.

**Leden:**

Eduard Damsma, locatie Admiraal de Ruyterlaan Groningen

Alfred Gruppen, Bedrijfsvoering, locatie Hoogeveen

Sanne Piek, Bedrijfsvoering, locatie Boumaboulevard Groningen

Arjen Valk, locatie Boumaboulevard Groningen

Claudia van der Veen, locatie Kluiverboom Groningen

José Verhage, locatie Kluiverboom Groningen

Ingrid van Dalen, locatie Kluiverboom Groningen

Laura Snabilié, locatie Kardingerplein Groningen  
Habib Kazemi, locatie Kardingerweg Groningen  
Hermen van Sloten, locatie Hardenberg

Ambtelijk secretaris van de OR: Karin Klop.

## Samenstelling Studentenraad (SR)

### In 2025 zijn de volgende leden afgetreden:

Hanling Su, Boumaboulevard-Groningen  
Bryan Brouwer, Hoogeveen  
Lars Prins, Hoogeveen  
Robin Kors, Admiraal de Ruyterlaan-Groningen  
Jeuneau Boekhoudt, Boumaboulevard-Groningen  
Cécile Wedekind, Hardenberg  
Christiaan Meits, Admiraal de Ruyterlaan-Groningen

### De raad bestaat uit op 31 december 2025 de volgende leden:

Jane Ufkes, Admiraal de Ruyterlaan-Groningen, voorzitter  
Pieter Smoor, Kluiverboom-Groningen, vice-voorzitter  
Anne Steenwijk, Boumaboulevard-Groningen, secretaris  
Anke de Vries, Boumaboulevard-Groningen, secretaris  
Elliot Bouwmeester, Admiraal de Ruyterlaan-Groningen, penningmeester  
Noëll Schulte, Hardenberg, lid  
Jiska Kortebein, Admiraal de Ruyterlaan-Groningen, lid  
Diya Baghwandien, Boumaboulevard-Groningen lid\*

\*Diya is tijdelijk niet actief binnen de SR

## Bijlage 7 (Neven)functies CvB en RvT

Bijgaand vermelden wij de nevenwerkzaamheden die relevant zijn voor de activiteiten van het Alfa-college of die een significant belang hebben.

### Wim Moes, voorzitter College van Bestuur

(neven-)functies gebonden aan de functie:

- lid bestuur MBO Raad
- lid bestuur Platform waardengedreven beroepsonderwijs (voorheen Christelijke Federatie)
- lid regionaal monitoring comité Just Transition Fund
- lid stuurgroep leefbaarheid en veiligheid Noordelijke Wijken (Nationaal Programma Leefbaarheid en Veiligheid) gemeente Groningen
- lid stuurgroep Werken aan Ontwikkeling (LLO), Nationaal Programma Groningen
- lid stuurgroep Akkoord van Groningen
- bestuurslid GOA Publiek, Groningen
- commandiet LOC+ Hardenberg

(neven-)functies niet gebonden aan de functie:

lid comité van aanbeveling stichting Present Groningen

- lid Raad van Toezicht SKSG Kinderopvang Groningen
- lid werkveldadviescommissie pedagogische wetenschappen, RuG

**Enno van der Werff, lid College van Bestuur**

(neven-)functies gebonden aan de functie:

- lid Program Board Dutch Tech Zone
- lid bestuur Duits in de beroepscontext

(neven-)functies niet gebonden aan de functie:

- lid Raad van Toezicht IT Hub Hoogeveen
- lid Raad van Toezicht Accare

**Annelies Bakelaar, voorzitter Raad van Toezicht tot en met 7 oktober 2025**

- bestuurder CKC Drenthe
- Lid Raad van Toezicht Samenwerkingsverband Passend Onderwijs (SWV 2201)

**Willemijn Zwart, lid Raad van Toezicht**

- spreker/ publicist/ onderwijsontwikkelaar, Komvoor
- docent Nederlands, Het Stedelijk, Enschede
- bestuurslid Genootschap Onze Taal
- lid commissie naamgeving openbare ruimte, gemeente Enschede
- lid denktank Wiardi Beckman Stichting

**Geert Bouter, lid Raad van Toezicht**

- eigenaar de Volharding
- voorzitter raad van commissarissen Nedmag BV, Veendam
- lid raad van toezicht GSV, Groningse Schoolvereniging, Groningen
- lid Investor Board Carduso Capital, Groningen
- Voorzitter raad van toezicht Zorgcollectief ZuidWest Drenthe
- bestuurslid stichting Topvolleybal Groningen
- lid raad van commissarissen Groninger Groeifonds (per 1/1/2025)

**Anita van Nimwegen-Mulder, lid Raad van Toezicht (sinds 8 oktober voorzitter)**

- voorzitter CvB BMS Onderwijs
- lid raad van commissarissen WMD Drinkwater N.V.

**Lusanne Tehupuring, lid Raad van Toezicht**

- mede-eigenaar & CEO Enatom
- bestuurslid DigiFonds Noord

**Henk Meines, lid Raad van Toezicht**

- directeur UWV
- lid Raad van Toezicht Voortgezet Onderwijs Noord Groningen
- lid verantwoordingsorgaan Pensioenfonds UWV

## **Yvonne Bax, lid Raad van Toezicht (per 1 mei 2025)**

- head of people services, Achmea
- toezichthouder Stichting Welluswijs

## **Bijlage 8 Realisatie kwaliteitsafspraken**

### **Prioriteit 1 – Kansengelijkheid**

Het Alfa-college zet zich in voor een inclusieve leergemeenschap door samenwerking, innovatie en gedeelde verantwoordelijkheid met partners in de regio, met een nadruk op de stem van studenten. Dit verbetert onderwijs en stages, en voorkomt uitsluiting door goede begeleiding (LOB, zie prioriteit 2). Dit jaar is gewerkt aan verdere versterking van onze inclusieve aanpak met de werkgroep 'Studeren voor iedereen'. Een kernpunt in deze aanpak is dat we de eigen regie van de student versterken, ondersteund met passende begeleiding. Daarnaast is een belangrijk thema de sociale verbinding met en tussen studenten. Daarin betrekken we de studenten bijvoorbeeld via onze Studentenraad. Het percentage studenten dat zich veilig op school voelt is verder gestegen en zit nu op 82.1% (JOB, 2025). De veiligheid bij het leerbedrijf wordt door 87% van de BOL-studenten zo ervaren en 89% van de BBL-studenten (JOB, 2025). Meer informatie over onze inclusieve aanpak voor de leergemeenschap is te lezen in [paragraaf 2.6](#).

Naast een inclusie leergemeenschap voor studenten, werkt het Alfa-college met een inclusieve werkgemeenschap. Het Alfa-college heeft een visie 'Werken voor iedereen' om diversiteit en inclusie onder medewerkers te bevorderen. Dit doen we door een werkklimaat te creëren waarin iedereen zich gezien en gewaardeerd voelt. We hebben daarvoor onder andere leidinggevenden getraind in inclusieve communicatie. Inmiddels is er ook een pilot gestart voor inclusief werven. De score op inclusie was in 2025 een 7.5. Ook bieden we kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bijvoorbeeld door middel van afspraakbanen. Meer informatie over onze inclusieve aanpak voor de werkgemeenschap is te lezen in [paragraaf 4.3](#).

In het kader van kansengelijkheid en inclusiviteit zet het Alfa-college ook in op het verminderen van (digitale) laaggeletterdheid, bijvoorbeeld door educatie- en inburgeringstrajecten. Voor de gehele Alfa-college regio, in samenwerking met DNA, bieden wij een breed scala aan educatieve programma's en cursussen aan. Zo zijn er Taalhuizen, formele educatie trajecten, inzet op de Onderwijs-, BI- en Z-route en nog zoveel meer. Per regio is dit een wisselend aanbod, afhankelijk van de samenwerkingsverbanden die lokaal verschillend zijn. Zo is er bijvoorbeeld de Regiodeal Basisvaardigheden in Zuidoost Drenthe en Hardenberg toegekend. Samen met DCTerra ontwikkelen we leertrajecten voor volwassenen met beperkte taal-, reken- en digitale vaardigheden. En heeft het Alfa-college in Groningen het Expertisepunt Cultuurrijk Opleiden waar het bevorderen van kansengelijkheid voor studenten met diverse culturele achtergronden binnen het mbo-onderwijs centraal staat. Voor alle ontwikkelingen over educatie en inburgering verwijzen we naar [paragraaf 3.6](#).

Vitaliteit is ook een van de strategische speerpunten binnen het Alfa-college. Onze aanpak richting studenten betreft drie hoofdthema's: bewegen, mentale gezondheid en sociale ondersteuning. De werkgroep 'Studentenwelzijn en Vitaliteit' gaat deze aanpak verder vormgeven. Naast onze aanpak via deze centrale thema's, is ook (beroeps)vitaliteit onderdeel van veel opleidingen door de inbedding in het curriculum. Daarnaast zijn er ook via LLO trainingen op het gebied van vitaliteit, zoals de training Positieve gezondheid. Ook voor het thema vitaliteit geldt dat dit alles alleen tot stand komt door middel van een goede samenwerking met partners. Zoals te lezen bij de Vitaliteitscampus ([paragraaf 3.5](#)) gaat het hierbij

om wel ruim 80 organisaties. De Vitaliteitscampus draagt actief bij aan een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en aan maatschappelijke opgaven rond gezondheid, inzetbaarheid en welzijn. Meer ontwikkelingen op het gebied van vitaliteit worden beschreven in [paragraaf 1.2](#).

Het terugdringen van voortijdig schoolverlaters (vsv) heeft onze continue aandacht. Daarbij staat centraal dat elke student die de school verlaat, een passende, duurzame en betekenisvolle (werk)plek heeft. Vanuit onze visie op studentbegeleiding handelen we proactief en preventief, maar vooral ook door intensieve samenwerking met onze partners in de regio. De trend laat dan ook zien dat de percentages vsv voor de meeste niveaus dalen en dat is een goed teken. Omdat vsv vooral een resultaatindicator is, sturen we binnen het Alfa-college op aan- en afwezigheid van studenten en de registratie daarvan (AAR). De AAR was eerst 86% en schommelt nu rond de 94%. Met het project AAR wordt in 2026 de registratie versimpeld waardoor het percentage verder zal stijgen naar ons minimale gewenste doel van 95%. Het aanwezigheidspercentage van onze studenten schommelde eerst rond de 75% en is gestegen naar een percentage rond de 79%. Het doel van 80% komt steeds meer in zicht. Met de implementatie van het nieuwe aanwezigheidsbeleid en de bijbehorende procedures rondom afwezigheid is het belang van aanwezigheid duidelijker en wordt het voor onderwijsteams duidelijker wat er van hen verwacht wordt bij afwezigheid van studenten. Meer over passend onderwijs en vsv is te lezen in [paragraaf 2.4](#).

Naast begeleiding van studenten in hun huidige situatie, richt onze begeleiding zich ook op de aansluiting naar vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt (specifiek voor entree en niveau 2). Om de aansluiting van en naar het v(s)o, mbo en hbo te versterken wordt er intensief samengewerkt met de betreffende onderwijsinstellingen. In het kader van inclusiviteit en gelijke kansen hebben we ook aandacht voor de doelgroep vanuit praktijkonderwijs. Zo worden onderwijsprogramma's op elkaar afgestemd en zijn er doorlopende leerlijnen en geïntegreerde leerroutes ontwikkeld. Het startersresultaat van alle niveaus liggen boven de streefwaarden. En ook de doelstelling van consolidatie van succes in het eerste jaar hbo is gerealiseerd (82%). Dat zijn resultaten van onder andere goede samenwerking tussen onderwijsinstellingen, en ook de voorbereiding en begeleiding (LOB) van studenten. Ook is er weer ingezet op breed aanbod voor voorlichting voor vo leerlingen, zoals open dagen, hallo MBO en meeloopdagen. Meer is te lezen in [paragraaf 2.4](#).

## **Prioriteit 2 – Kansrijk opleiden**

Bij het schrijven van de Kwaliteitsagenda 2024-2027 zijn kansrijke beroepen en daarmee opleidingen geselecteerd om extra op te focussen. In instroom zien we een wisselend beeld. De meeste sectoren hebben een toename. De sector zorg laat echter een daling zien. Ondanks deze daling heeft Alfa-college zijn marktaandeel in de zorgopleidingen behouden. Qua diplomarendement zijn er verschillen per geselecteerde opleiding en domein. Dit wordt beïnvloed door veranderende arbeidsmarkt, aantal studenten dat instroomt, kwaliteit van onderwijs, invloed van politiek en economie enz. Door onze analyse in 'Opleiding in Beeld' worden gerichte acties ingezet om de rendementen van onderwijsteams te verhogen. Ook door extra activiteiten op het gebied van LOB begeleiden wij studenten beter in hun loopbaan. Dit zal een positief effect hebben op de juiste keuze voor studie en beroep van de student. Het huidige percentage studenten dat de hulp van school bij de keuze over verder leren en werken positief waardeert is 34,7% (JOB, 2025). Ook door het inzetten van nazorg kunnen wij studenten beter begeleiden naar duurzaam werk. Meer over begeleiding [paragraaf 2.4](#).

Onze ambitie is om ook de juiste begeleiding aan studenten te bieden tijdens de opleiding waardoor ze een weloverwogen keuze maken voor een passende en logische leerroute, passend bij interesses, capaciteiten en talenten. Voor deze juiste begeleiding hebben we een projectgroep LOB die werkt met een projectplan met concrete doelen op basis van het herziene LOB-beleid. Doelen gaan onder andere over LOB als onderdeel van de onderwijsvisie van teams, elke opleiding een loopbaangericht curriculum met behulp van LOB-tool, creëren van loopbaan oriënterende gerichte en contextrijke leeromgeving en scholing/training docenten LOB.

Studententevredenheid over begeleiding door school is gestegen naar 57%. Voor het tweede deel van de ambitie, de passende en logische leerroute, zeten wij in op flexibilisering van onze opleidingen. Daarvoor is een groot deel van het leeraanbod herzien en omgevormd tot leereenheden, hierdoor is er meer keuzevrijheid voor de student. Om deze keuzevrijheid te ondersteunen en flexibilisering beter uitvoerbaar te maken, zijn hiervoor dit jaar onze systemen aangepast. Voor meer informatie over LOB verwijzen we naar [paragraaf 2.4](#) en voor passende en logische leerroutes (flexibilisering) naar [paragraaf 1.2](#).

Wij werken met de Kwaliteitsagenda ook aan alle doelen van het Stagepact. Zo heeft dit jaar een audit plaatsgevonden op het thema BPV begeleiding. De aanbevelingen uit de audit zijn omgezet in een plan van aanpak om de begeleiding vanuit het Alfa-college verder te verbeteren. We zien de tevredenheid van studenten over de BPV-begeleiding door school dan ook verder stijgen, naar een 3.3 (JOB, 2025). De tevredenheid over de begeleiding door het leerbedrijf is gestegen naar een 3.8 voor BOL- en 4.0 voor BBL-studenten (JOB, 2025). Het Alfa-college heeft een laagdrempelig meldpunt ingericht voor stagediscriminatie en -misstanden en communiceert dit breeduit met studenten, zowel via SLB-ers als op de schermen op school en op onze website. In 2025 zijn er vijf meldingen bij het meldpunt gedaan. In alle gevallen ging het om een ervaren misstand. De meldingen worden in samenspraak met 'de veilige school' vertegenwoordigers op locatie en met 'discriminatie.nl Groningen' besproken en opgevolgd. Voor meer informatie over BPV verwijzen we naar [paragraaf 2.4](#).

LLO van het Alfa-college valt onder DNA Next, de samenwerking met de DNA-partners. We zijn een toonaangevende opleidingspartner voor bij- en omscholing in de regio. Met de krachtenbundeling heeft DNA Next gezorgd voor transparantie en eenduidigheid voor bedrijven, werkenden en werkzoekenden in de regio. Door samenwerking met bedrijven, overheidsinstellingen en maatschappelijke organisaties zijn steeds meer scholingstrajecten en samenwerkingen gestart, die direct inspelen op de arbeidsmarktbehoeften en -ontwikkelingen in de regio. Er zijn dit jaar weer veel cursisten (bij)geschoold. Hun gemiddelde waardering is een 7.9. LLO is. Daarnaast versterkt LLO ook het initiële onderwijs door wat we ontwikkelen in LLO ook te gebruiken in de reguliere opleidingen. Zo sluiten onze opleidingen beter aan op wat er speelt in het bedrijfsleven. LLO is nog niet volledig kostendekkend, hiervoor worden gerichte acties ingezet vanuit DNA Next. Het streven is vanaf 2027 het kostendekkend te hebben. Voor meer informatie over LLO verwijzen we naar [paragraaf 1.2](#).

### **Prioriteit 3 – Leren voor de toekomst**

Sinds 2024 werken we volgens ons nieuwe beleid 'Taal is de basis'. In het taalbeleid zijn doelen opgenomen en elk team heeft een plan hoe er aan deze doelen gewerkt wordt. Onder andere door het nieuwe taalbeleid en de (nieuw ingezette) taalcoördinatoren is er meer aandacht voor Nederlands in de beroepscontext. De tevredenheid van studenten over de lessen Nederlands is desondanks gedaald naar 46,8% (JOB, 2025). Er wordt onderzocht wat de oorzaken kunnen zijn van de

niet verdere groei in tevredenheid. Van daaruit worden de nodige acties ingezet die de tevredenheid naar het gewenste minimale niveau zullen brengen. Voor meer informatie over taal verwijzen we naar [paragraaf 2.5](#).

Afgelopen jaar is de kwaliteit van het rekenonderwijs verder ontwikkeld en er is ingezet op professionalisering van rekendocenten. Vooral is veel aandacht gegaan naar begeleiding van studenten bij rekenen. In het kader van flexibilisering is ook bij rekenen meer maatwerk mogelijk, bijvoorbeeld doordat studenten zelf hun rekenexamen kunnen plannen. Waar mogelijk wordt rekenen gegeven in de beroepsgerichte context. Waar geen logische koppeling wordt gevonden met het beroepsmatig rekenen wordt generiek rekenen gegeven gericht op burgerschap. De tevredenheid over rekenen is 45,7% (JOB, 2025). Ook hier wordt nader onderzoek gedaan door de expertgroep rekenen naar de tevredenheid over rekenen onder docenten en studenten. Voor meer informatie over rekenen verwijzen we naar [paragraaf 2.5](#).

Dit jaar zijn we gestart met het werken aan onze nieuwe ambitie voor burgerschap. Voor burgerschap zijn er ontwikkellijnen waarmee we werken aan onze doelen voor burgerschap. Daarnaast zetten we in op professionalisering van onze docenten die burgerschap verzorgen, alvast in voorbereiding op de nieuwe kwalificatie-eisen. Voor burgerschap is er ook een expertgroep geeft richting aan de ontwikkelingen rondom burgerschap die op ons af komen vanwege de wetgeving die er aan zit te komen. De studenttevredenheid is een 3.2 (JOB, 2025). Voor meer informatie over burgerschap verwijzen we naar [paragraaf 2.5](#).

Het Alfa-college wil een goed en onderscheidend werkgever zijn waar iedereen zich welkom voelt, waar met plezier gewerkt wordt en waar ontwikkelen centraal staat. Om ook te weten hoe medewerkers het werken bij ons ervaren, meten we regelmatig de tevredenheid op diverse gebieden. We zien een lichte daling in de bevlogenheid, betrokkenheid en werkgeverschap. Ook meten we hoe medewerkers werkdruk ervaren en daar zien we een stijgende lijn. De hoeveelheid werk en het frequente schakelen tussen taken blijven de belangrijkste oorzaken van de ervaren hoge werkdruk. Hierover blijven we met de teams in gesprek. De slogan voor ons doorstroombeleid is: 'Als je het wilt, je kan het en je laat het zien, dan word je het'. Dit doorstroombeleid is, in samenwerking met de OR, voor OP opgesteld en nu samen met de OR ook voor OBP vernieuwd. Zo sluit het beleid beter aan bij het doorstroombeleid OP en is het voor alle functiegroepen beter en duidelijker beschreven. Ten aanzien van de ambitie voor inschaling van OP zien we de stijgende lijn verder doorzetten. Het aandeel LC-docenten met een vast dienstverband is gestegen van 40.3% naar 42.6% en het aandeel LD-docenten is gestegen van 2.9% naar 3.4%. Voor meer informatie verwijzen we naar [paragraaf 4.3](#).

Een belangrijke stap in 2025 was het vaststellen van de visie op praktijkgericht onderzoek. Centraal staat de verbinding tussen onderwijs, beroepspraktijk en ontwikkelingen in de samenleving. Hierdoor verbetert en vernieuwt het onderwijs en worden oplossingen gevonden voor vraagstukken uit de praktijk. De onderzoeken die we doen gebeuren bijvoorbeeld vanuit de practoraten of vanuit een van onze campussen. Op dit moment zijn er drie practoraten actief: Vitaliteit, Zorg & technologie en Decentrale energieopslag. Daarnaast is de lectoraatsperiode van Ondernemen in Verandering verlengd, een samenwerking tussen Alfa-college, Noorderpoort en Hanze hogeschool. Voor meer informatie over onderzoek en practoraten verwijzen we naar [paragraaf 3.3](#) en [3.5](#).

Daarnaast werken we aan het uitbreiden van excellentie programma's. Het aanbod is schooljaar 25-26 gestegen van 11 naar 14 excellentieprogramma's. Er zijn nieuwe programma's ontwikkeld die meer vraaggericht zijn en dus meer afgestemd op de behoeften van de student. Dit sluit aan bij onze visie op passende en logische leerroutes voor iedere student. De thema's van de excellentieprogramma's zijn dan ook zeer uiteenlopend. De tevredenheid van studenten over excellentieonderwijs is gestegen van een 7.7 naar een 8.7. Voor meer informatie over excellentie verwijzen we naar [paragraaf 2.5](#).

# Jaarrekening

# 1. Balans per 31-12-2025 na resultaatbestemming

1	Activa	31-12-2025 EUR	31-12-2024 EUR
	<b>Vaste activa</b>		
<b>1.1.2</b>	<b>Materiële vaste activa</b>		
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen	64.082.724	68.512.758
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	8.936.063	9.348.951
1.1.2.4	Overige materiële vaste activa	168.292	203.072
1.1.2.5	Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetaald	229.126	-
		73.416.205	78.064.781
<b>1.1.3</b>	<b>Financiële vaste activa</b>	8.634.502	8.540.726
	<b>Totaal vaste activa</b>	<b>82.050.707</b>	<b>86.605.507</b>
	<b>Vlottende activa</b>		
<b>1.2.2</b>	<b>Vorderingen</b>		
1.2.2.1	Debiteuren algemeen	819.838	1.051.805
1.2.2.2	Vorderingen op OCW / EZ	-	-
1.2.2.4	Vorderingen op groepsmaatschappijen	-	-
1.2.2.7	Vorderingen op studenten / cursisten	989.130	1.073.764
1.2.2.8	Overige overheden	2.955.720	2.125.749
1.2.2.10	Overige vorderingen	2.382.503	1.765.444
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	1.499.992	1.673.989
1.2.2.15	Overlopende activa overige	61.696	288.104
1.2.2.16	Af: Voorziening oninbaarheid	662.798-	646.164-
		8.046.081	7.332.691
<b>1.2.4</b>	<b>Liquide middelen</b>	27.258.948	19.589.219
	<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>35.305.029</b>	<b>26.921.910</b>
	<b>Totaal activa</b>	<b>117.355.736</b>	<b>113.527.417</b>



## 2. Staat van Baten en Lasten over 2025

	2025	Begroting 2025	2024
	EUR	EUR	EUR
<b>Baten</b>			
3.1 Rijksbijdragen	131.866.879	128.057.060	125.241.659
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	4.807.337	3.661.000	4.751.099
3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden	1.962.599	1.795.030	1.939.140
3.4 Baten in werk opdracht van derden	10.672.501	10.700.665	8.789.996
3.5 Overige baten	4.497.557	3.513.753	4.435.833
<b>Totaal baten</b>	<b>153.806.873</b>	<b>147.727.508</b>	<b>145.157.727</b>
<b>Lasten</b>			
4.1 Personeelslasten	116.128.928	111.418.452	114.298.841
4.2 Afschrijvingen	8.452.919	8.930.297	8.825.471
4.3 Huisvestingslasten	10.698.495	9.200.446	8.459.658
4.4 Overige lasten	18.268.807	17.989.468	16.448.225
<b>Totaal lasten</b>	<b>153.549.149</b>	<b>147.538.663</b>	<b>148.032.195</b>
<b>Saldo Baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering</b>	<b>257.724</b>	<b>188.845</b>	<b>2.874.468-</b>
6 Financiële baten en lasten	424.421	62.000-	234.889
<b>Resultaat</b>	<b>682.145</b>	<b>126.845</b>	<b>2.639.579-</b>
8 Resultaat deelnemingen	93.776	-	52.180
<b>Totaal resultaat</b>	<b>775.921</b>	<b>126.845</b>	<b>2.587.399-</b>

### 3. Kasstroomoverzicht 2025

Kasstroomoverzicht opgesteld volgens indirecte methode	31-12-2025	31-12-2024
	EUR	EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	257.724	2.874.468-
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	8.452.919	8.825.471
Mutaties voorzieningen*	976.083	132.800
Veranderingen in werkkapitaal:		
Vorderingen	706.131-	132.026
Schulden	5.131.079	3.291.485
Overige balansmutaties **	93.776-	52.180-
<b>Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties</b>	<b>14.017.899</b>	<b>9.455.134</b>
Ontvangen interest	699.989	707.162
Betaalde interest	379.301-	413.994-
	320.688	293.168
<b>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b>14.338.587</b>	<b>9.748.302</b>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa***	3.044.444-	760.155-
Desinvesterings in materiële vaste activa	-	25.814
<b>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>	<b>3.044.444-</b>	<b>734.341-</b>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen leningen	-	-
Aflossing langlopende schulden	3.624.414-	3.795.666-
Mutaties Langlopende schulden	-	-
Resultaat deelneming		-
<b>Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>	<b>3.624.414-</b>	<b>3.795.666-</b>

Kasstroomoverzicht opgesteld volgens indirecte methode	31-12-2025	31-12-2024
	EUR	EUR
<b>Mutatie liquide middelen</b>	<b>7.669.729</b>	<b>5.218.295</b>
Beginstand liquide middelen	19.589.219	14.370.924
Mutatie liquide middelen	7.669.729	5.218.295
<b>Eindstand liquide middelen</b>	<b>27.258.948</b>	<b>19.589.219</b>

\* In de mutatie voorzieningen is tevens de mutatie van de voorziening dubieuze debiteuren verantwoord.  
In de mutatie vorderingen is mutatie van de voorziening dubieuze debiteuren buiten beschouwing gelaten.

\*\* Bestaat uit dividend, resultaat deelneming en de balanscorrectie onder de Financiële Vaste Activa en is onder deze categorie opgenomen in verband met aansluiting op de EFJ (Elektronisch Financiële Jaarrekening).

\*\*\* Exclusief investeringen in financial lease ad € 759.899.

## 4. Grondslagen voor de jaarrekening

### Algemeen

Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland is statutair gevestigd op Boumaboulevard 573, 9723 ZS GRONINGEN en is ingeschreven bij het Handelsregister Kamer van Koophandel onder nummer 41011946.

De jaarrekening is opgesteld op basis van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO), waar overeenkomstig de basis van Titel 9 van Boek 2 BW van toepassing is verklaard met uitzondering van de artikelen zoals opgenomen in artikel 2 en 3 van de RJO. Deze jaarrekening is op basis van een continuïteitsveronderstelling opgesteld.

De jaarrekening is opgemaakt op 12 juni 2026.

### *Oordelen, schattingen, veronderstellingen en onzekerheden*

Bij de toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding zich diverse oordelen en schattingen. Onzekerheid omtrent deze schattingen en veronderstellingen kan resulteren in materiële aanpassingen van de jaarrekening in toekomstige jaren.

### Materiële vaste activa (MVA)

De MVA worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs minus eventuele investeringssubsidies, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen hierover. Er zijn geen rentekosten in de materiële vaste activa opgenomen.

Afschrijvingen vinden plaats volgens de lineaire methode tot een restwaarde van nihil en zijn gebaseerd op de verwachte economische levensduur.

Voor één actief is gekozen voor een restwaarde van 10% van de nieuwwaarde. De restwaarde is het geschatte bedrag dat de onderneming zou ontvangen op het moment dat het actief aan het einde van de gebruiksduur wordt afgestoten, verminderd met de geschatte kosten van de verkoop. Deze restwaarde wordt periodiek geëvalueerd en indien nodig aangepast.

De economische levensduur wordt herzien als zich gewijzigde omstandigheden voordoen of nieuwe informatie beschikbaar komt ten aanzien van de gebruiksduur. De afschrijving wordt beëindigd bij buitengebruikstelling.

Gebruiksgoederen met een aanschafwaarde vanaf € 1.000 incl. BTW worden als investering verantwoord indien ze voor activering in aanmerking komen.

De jaarlijkse afschrijvingspercentages bedragen voor:

Categorie	Afschrijvingspercentages
Gebouwen	2,5%, 5%, 10%, 15%, 20%
Terreinen	0%
Andere vaste bedrijfsmiddelen	Afhankelijk van de looptijd van het huurcontract
Inventarissen en apparatuur	6,25%, 10%, 25%
Lease Capgemini	25%
Overige materiële vaste activa	8,3%, 10%
Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering	0%

Wij hanteren voor nieuwbouw standaard een afschrijvingspercentage van 2,5%. Voor nieuwbouw bij bestaande panden, waarmee de capaciteit wordt vergroot, wordt een afschrijvingspercentage van 5% gehanteerd. Voor verbouwingen bij bestaande panden wordt 10% als afschrijvingspercentage gehanteerd. Tot slot wordt voor noodgebouwen en tijdelijke voorzieningen 20% gehanteerd als afschrijvingspercentage.

De verwerking van kosten voor groot onderhoud aan gebouwen en terreinen geschiedt door activering van deze kosten. De resterende boekwaarde van de te vervangen bestanddelen wordt als gedesinvesteerd beschouwd en ineens ten laste van de staat van baten en lasten gebracht. Investerings in huurpanden worden geactiveerd. Het afschrijvingspercentage van deze investeringen is 'Afhankelijk van de looptijd van het huurcontract'.

Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht. Per verslagdatum wordt beoordeeld of er aanwijzingen zijn (buiten gebruik stellen, ongunstige marktomstandigheden e.d.) dat een actief een bijzondere waardevermindering heeft ondergaan. Indien een dergelijke aanwijzing aanwezig is of indien de jaarlijkse toetsing op bijzondere waardevermindering van een actief vereist is, wordt een schatting gemaakt van de realiseerbare waarde van het actief. De realiseerbare waarde van een actief is de hoogste van de reële waarde van een actief minus verkoopkosten of de bedrijfswaarde. Indien de boekwaarde van een actief de realiseerbare waarde overschrijdt, wordt het actief geacht een bijzondere waardevermindering te hebben ondergaan en wordt dit afgewaardeerd tot de realiseerbare waarde.

Indien een materieel vast actief buiten gebruik wordt gesteld, worden bijzondere waardeverminderingverliezen in aanmerking genomen. Een materieel vast actief wordt niet langer in de balans opgenomen na vervreemding of wanneer geen toekomstige prestatie-eenheden van het gebruik of de vervreemding worden verwacht. De bate of last die voortvloeit uit de desinvestering wordt in de staat van baten en lasten verwerkt.

### Financiële vaste activa (FVA)

De FVA zijn gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. De niet-geconsolideerde deelneming CV-beheersmaatschappij LOC+ waarin het Alfa-college invloed van betekenis uitoefent op het zakelijke en financiële beleid, wordt tegen de nettovermogenswaarde gewaardeerd. Overeenkomstig deze methode wordt de deelneming in de balans opgenomen tegen het aandeel van het Alfa-college in de

nettovermogenswaarde vermeerderd met zijn aandeel in de resultaten van de deelnemingen en zijn aandeel in de directe mutaties in het eigen vermogen van de deelnemingen vanaf het moment van verwerving, bepaald volgens de grondslagen zoals vermeld in deze jaarrekening, verminderd met zijn aandeel in de dividenduitkeringen van de deelnemingen. In de staat van baten en lasten wordt het aandeel van het Alfa-college in het resultaat van de deelnemingen opgenomen.

Indien en voor zover de stichting niet zonder beperking uitkering van de positieve resultaten kan bewerkstelligen, worden de resultaten in een wettelijke reserve opgenomen. Het aandeel in de rechtstreekse vermogensvermeerderingen en –verminderingen van de deelnemingen wordt ook in de wettelijke reserve opgenomen met uitzondering van herwaarderingsreserves van activa die in de herwaarderingsreserve worden verwerkt.

## **Flottende activa**

De flottende activa worden bij de eerste verwerking opgenomen tegen reële waarde vermeerderd met de direct daaraan toe te rekenen transactiekosten. Na eerste verwerking worden de flottende activa gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden direct in mindering gebracht op de van toepassing zijnde flottende activa.

## **Financiële instrumenten**

De instelling maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de instelling blootstellen aan markt- en/of kredietrisico's. Deze betreffen hoofdzakelijk primaire financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen. Periodiek worden liquiditeitsbegrotingen opgesteld. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst. In de liquiditeitsbegrotingen wordt rekening gehouden met beperkte beschikbaarheid van liquide middelen, wanneer dit van toepassing is.

De instelling heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken. Bij het niet nakomen door een tegenpartij van aan de instelling verschuldigde betalingen blijven eventuele daaruit voortvloeiende verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten. De contractwaarde of fictieve hoofdsommen van de financiële instrumenten zijn slechts een indicatie van de mate waarin van dergelijke financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de krediet- of marktrisico's.

De belangrijkste vorderingen betreffen vorderingen op overheidsinstellingen. Gezien de aard van deze vorderingen wordt het kredietrisico zeer beperkt geacht. Voor de oninbare vorderingen is een voorziening gevormd.

## **Liquide middelen**

Liquide middelen bestaan uit kas- en banktegoeden met een looptijd korter dan een jaar. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder de kortlopende schulden. Het uitgangspunt is dat de liquide middelen ter vrije beschikking staan; wanneer dit niet het geval is, dan zal dit specifiek worden toegelicht. De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

## Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves en de bestemmingsreserves gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het College van Bestuur. Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve.

## Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

De voorzieningen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde, met uitzondering van de voorzieningen voor ambtsjubilea en duurzame inzetbaarheid. Het effect van de tijds waarde van geld is niet materieel voor de voorzieningen die niet gewaardeerd zijn tegen contante waarde.

De voorzieningen voor ambtsjubilea en duurzame inzetbaarheid worden gewaardeerd tegen contante waarde. De gehanteerde disconteringsvoet is gebaseerd op de actuele markrentes van hoogwaardige staatsobligaties voor 10 jaar.

## Schattingswijziging voorzieningen

Jaarlijks wordt, ten behoeve van het bepalen van de contante waarde, de disconteringsvoet geüpdatet voor de voorzieningen Ambtsjubileum en Duurzame inzetbaarheid. De wijziging van de disconteringsvoet heeft een invloed op de schatting ten opzichte van de schatting van voorgaand jaar. De financiële impact van deze schattingswijziging is voor beide voorzieningen berekend door de voorzieningen per 2025 contant te maken tegen de disconteringsvoet 2024 (2,65%) én de disconteringsvoet 2025 (3,08%). De financiële impact is als volgt:

Voorziening	Contante waarde (o.b.v. disconteringsvoet 2024)	Contante waarde (o.b.v. disconteringsvoet 2025)	Δ
Ambtsjubileum	€ 1.312.742	€ 1.247.879	-/- € 64.863
Duurzame inzetbaarheid	€ 4.761.929	€ 4.653.178	-/- € 108.751

Tevens wordt voor de voorziening Duurzame inzetbaarheid een gebruikmakingskans gehanteerd die wordt gebaseerd op het werkelijke gebruik van de regeling sinds het bestaan van de regeling. In 2024 werd een gebruikmakingskans gehanteerd van 30,18%. In 2025 is een gebruikmakingskans gehanteerd van 30,72%. Het effect van deze schattingswijziging is € 55.967 (toename voorziening).

In 2025 is rekening gehouden met een loonstijging van 4% ten opzichte van een loonstijging van 2% in 2024. Het effect van deze schattingswijziging is € 470.015 (toename voorziening). De opslagpercentages sociale lasten en pensioenpremies zijn in 2025 naar beneden bijgesteld op 32,67% ten opzichte van 35,54% in 2024. Het effect van deze schattingswijziging is € 89.455 (afname voorziening).

De voorziening transitievergoeding betreft een reservering voor de wettelijk te betalen transitievergoeding aan medewerkers met een "tijdelijk" contract. Bij de berekening van de voorziening transitievergoeding is er in 2024 van uit gegaan dat 43% van de tijdelijke contracten niet zal worden verlengd op basis van het gemiddelde van de afgelopen 5 boekjaren. In 2025 is dit percentage aangepast naar 33%. Het effect van deze schattingswijziging is € 43.458 (afname voorziening).

## **Langlopende schulden**

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. Het aflossingsbedrag van het lopende jaar wordt onder de kortlopende schulden opgenomen. Bij de eerste verwerking van langlopende schulden worden deze opgenomen tegen reële waarde.

De langlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

## **Kortlopende schulden en overlopende passiva**

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. De kortlopende schulden en overlopende passiva worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Na eerste verwerking worden de kortlopende schulden en overlopende passiva gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Voor aanvullende subsidies die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede deel op de balans als overlopende passiefpost aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt dan jaarlijks naar rato van de besteding. In het laatste jaar van de looptijd van de subsidie valt het gehele restant vrij en wordt het eventuele resultaat genomen. Door deze boekingswijze geschiedt de toekenning van vooruit ontvangen bedragen aan opvolgende perioden stelselmatig en tijdevenredig.

Tevens verantwoordt het Alfa-college (meerjarige) subsidies met een toegekend subsidiebedrag waarvoor een prestatieverklaring wordt verlangd en geormerkte subsidies met verrekening van eventuele overschotten in het voorgeschreven Model G.

## **Geamortiseerde kostprijs volgens de effectieve-rentemethode**

De geamortiseerde kostprijs is het bedrag waarvoor een financieel actief of financiële verplichting bij de eerste verwerking in de balans wordt opgenomen, verminderd met aflossingen op de hoofdsom, vermeerderd of verminderd met de via de effectieve-rentemethode bepaalde cumulatieve amortisatie van het verschil tussen dat eerste bedrag en het aflossingsbedrag en verminderd met eventuele afboekingen (direct, dan wel door het vormen van een voorziening) wegens bijzondere waardeverminderingen of oninbaarheid.

## **Niet langer in de balans opnemen van financiële activa en verplichtingen**

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.

## Salderen

Een actief en een post van het vreemd vermogen worden gesaldeerend in de jaarrekening opgenomen uitsluitend indien en voor zover:

- Een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen gesaldeerend en simultaan af te wikkelen; en
- Het stellige voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

## Lease

De beoordeling of een overeenkomst een lease bevat, vindt plaats op grond van de economische realiteit op het tijdstip van het aangaan van het contract. Het contract wordt aangemerkt als een leaseovereenkomst als de nakoming van de overeenkomst afhankelijk is van het gebruik van een specifiek actief of de overeenkomst het recht van het gebruik van een specifiek actief omvat.

In geval van financiële leasing (waarbij de voor- en nadelen verbonden aan de eigendom van het lease-object geheel, of nagenoeg geheel, door de lessee worden gedragen) worden het lease-object en de daarmee samenhangende schuld bij het aangaan van de overeenkomst in de balans verwerkt tegen de reële waarde van het lease-object op het moment van het aangaan van de leaseovereenkomst of, indien dit lager is, tegen de contante waarde van de minimale leasebetalingen. De initiële directe kosten van de lessee worden opgenomen in de eerste verwerking van het actief. De leasebetalingen worden gesplitst in rentelasten en aflossing van de uitstaande verplichting, waarmee een constante rentevoet wordt bereikt over de resterende netto-verplichting.

Het geactiveerde lease-object wordt afgeschreven over de kortste termijn van de leaseperiode of de gebruiksduur van het object, in geval er geen redelijke zekerheid is dat de lessee aan het einde van de leaseperiode eigenaar wordt.

In geval van operationele leasing worden de leasebetalingen lineair over de leaseperiode ten laste van de staat van baten en lasten gebracht.

## Schattingswijziging lease

Jaarlijks wordt, ten behoeve van het bepalen van de contante waarde, de disconteringsvoet geüpdatet. De wijziging van de disconteringsvoet heeft een invloed op de waardering van de lease ten opzichte van voorgaand jaar. De disconteringsvoet is bepaald op basis van marktrente waartegen het Alfa-college op de kapitaalmarkt kan lenen. In 2024 was deze disconteringsvoet gesteld op 3,4%. Voor 2025 is deze bepaald op 2,4%.

Het financiële effect van deze schattingswijziging is op de waardering van de leaseverplichting is € 0.

## Grondslagen voor bepaling van het resultaat

### Algemeen

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

## Rijksbijdragen

De rijksbijdrage (lumpsum) wordt op basis van de jaarlijkse toekenning in de staat van baten en lasten van het desbetreffende verslagjaar verwerkt.

## Overige overheidsbijdragen en subsidies

Overige overheidsbijdragen en -subsidies worden aanvankelijk in de balans opgenomen als vooruit ontvangen baten, zodra er redelijke zekerheid bestaat dat zij zullen worden ontvangen en dat er voldaan zal worden aan de daaraan verbonden voorwaarden. Subsidies ter compensatie van gemaakte kosten worden systematisch als opbrengsten in de staat van baten en lasten opgenomen in dezelfde periode als die waarin de kosten worden gemaakt. Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

De baten uit overige overheidsbijdragen en -subsidies worden naar rato van de verrichte prestaties in de staat van baten en lasten opgenomen.

## Cursusgelden

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

## Baten in opdracht van derden

Opbrengsten uit het verlenen van diensten worden verantwoord naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten.

## Overige baten

Overige baten bestaan uit baten uit verhuur, detacheringen, ouderbijdragen en overige. Exploitatiesubsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gedeerd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de instelling de condities voor ontvangst kan aantonen.

## Verlenen van diensten

Indien het resultaat van een transactie aangaande het verlenen van een dienst betrouwbaar kan worden geschat en ontvangst van de opbrengst waarschijnlijk is, wordt de opbrengst met betrekking tot die dienst verwerkt naar rato van de verrichte prestaties. De mate waarin de diensten zijn verricht, wordt gebaseerd op de tot balansdatum in het kader van de dienstverlening gemaakte kosten in verhouding tot de geschatte kosten van de totaal te verrichten dienstverlening.

## Lasten

De lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde grondslagen van waardering en toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben. (Voorzienbare) verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het boekjaar worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden en wordt voldaan aan de voorwaarden voor het opnemen van voorzieningen.

## Personeel

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit. Een verplichting wordt opgenomen indien het Alfa-college zich aantoonbaar onvoorwaardelijk heeft verbonden om een ontslag- of transitievergoeding te betalen.

## Pensioenen

Het Alfa-college heeft zijn pensioenen ondergebracht bij het Bedrijfstakpensioenfonds ABP. De regeling betreft een toegezegde bijdrageregeling. De rechtspersoon heeft ingeval van tekorten bij het Bedrijfstakpensioenfonds geen andere verplichting dan toekomstige hogere premies.

De pensioengrondslag is gebaseerd op het middelloon. Jaarlijks bepaalt het bestuur van het ABP of er een indexatie kan plaatsvinden. De dekkinggraad van het ABP ultimo 2025 bedroeg 123,5% (Bron: <https://www.abp.nl/over-abp/financiele-situatie/dekkinggraad/>). De beleidsdekkinggraad is het gemiddelde van de laatste 12 actuele dekkinggraden en deze was ultimo 2025 118,3%.

Pensioenfondsen zijn wettelijk verplicht om financiële buffers te hebben: extra geld voor tijden dat het financieel slechter gaat. De pensioenregels schrijven voor dat de beleidsdekkinggraad 126% moet zijn. Dan zijn er voldoende financiële buffers. Ook is wettelijk bepaald dat de beleidsdekkinggraad niet langer dan 6 jaar onder 104,2% mag liggen. Afhankelijk van de rente en beleggingsmix kunnen deze grenzen verschuiven. Het ABP heeft over 2025 een herstelplan ingediend bij De Nederlandsche Bank. Voor de pensioenen van de deelnemers veranderde er niets.

De aan de pensioenuitvoerder te betalen premie wordt als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Te betalen premie dan wel de vooruitbetaalde premie per jaareinde wordt als overlopend passief respectievelijk overlopend actief verantwoord.

## Rente

Rente wordt toegerekend aan de opeenvolgende verslagperioden naar rato van de resterende hoofdsom. (Dis)agio en aflossingspremies worden als rentelast aan de opeenvolgende verslagperioden toegerekend zodanig dat tezamen met de over de lening verschuldigde rentevergoeding de effectieve rente in de staat van baten en lasten wordt verwerkt en uit de balans (per saldo) de amortisatiewaarde van de schuld blijkt. Periodieke rentelasten en soortgelijke lasten komen ten laste van het jaar waarover zij verschuldigd worden.

De rentebaten omvatten de ontvangen rente over uitstaande banktegoeden. De rentebaten worden verantwoord in de staat van baten en lasten op het moment dat zij worden gerealiseerd, oftewel op het moment dat de rente verschuldigd is en de entiteit een juridische aanspraak heeft op de rente-inkomsten.

## Resultaat

Op basis van bovenstaande waarderingsgrondslagen wordt het over het verslagjaar behaalde exploitatieresultaat toegevoegd aan het Eigen Vermogen. Op grond van bestuursbesluit(en) vindt een toedeling plaats naar bestemmingsreserves. Het niet aan bestemmingsreserves toebedeelde resultaat wordt toegevoegd aan de algemene reserve. Wat op de post algemene reserve resteert, wordt als publieke middelen beschouwd.

## Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan enkel uit de liquide middelen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest en ontvangen dividenden zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

Mutaties in investeringscrediteuren worden gecorrigeerd aangezien de kasstromen uit hoofde van investeringen in materiële vaste activa afzonderlijk onder de kasstroom uit investeringsactiviteiten wordt gepresenteerd.

Transacties waarbij geen ruil van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van het financiële leasecontract zijn voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten. De ontvangst uit hoofde van een sale and financial leaseback-transactie wordt gepresenteerd als een ontvangst uit hoofde van financieringsactiviteiten.

## Financiële instrumenten

De instelling maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de instelling blootstellen aan markt- en/of kredietrisico's. Deze betreffen hoofdzakelijk primaire financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen. Periodiek worden liquiditeitsbegrotingen opgesteld. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst. In de liquiditeitsbegrotingen wordt rekening gehouden met beperkte beschikbaarheid van liquide middelen, wanneer dit van toepassing is.

De instelling heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken. Bij het niet nakomen door een tegenpartij van aan de instelling verschuldigde betalingen blijven eventuele daaruit voortvloeiende verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten. De contractwaarde of fictieve hoofdsommen van de financiële instrumenten zijn slechts een indicatie van de mate waarin van dergelijke financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de krediet- of marktrisico's.

Er wordt geen gebruik gemaakt van afgeleide financiële instrumenten (derivaten) en er worden geen handelsportefeuilles van financiële instrumenten verworven of aangegaan met het doel de instrumenten op korte termijn te verkopen.

De belangrijkste vorderingen betreffen vorderingen op overheidsinstellingen. Gezien de aard van deze vorderingen wordt het kredietrisico zeer beperkt geacht. Voor de oninbare vorderingen is een voorziening gevormd.

## 5. Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

### 1.1.2 Materiële vaste activa

	aanschaf prijs	afschrijving cumulatief	boekwaarde	investeringen	aanschaf desinvestering	afschrijving desinvestering	mutatie	afschrijving	aanschaf	afschrijving cumulatief	boekwaarde
	01-01-2025	01-01-2025	01-01-2025	2025	2025	2025	2025	2025	31-12-2025	31-12-2025	31-12-2025
Gebouwen											
1.1.2.1 en terreinen	136.196.527	67.683.769	68.512.758	1.449.820	-	-		5.879.854	137.646.347	73.563.623	64.082.724
Inventaris											
1.1.2.3 en apparatuur	48.543.258	40.529.910	8.013.348	1.361.575	-	-	-	1.876.758	49.904.833	42.406.668	7.498.165
Lease Capgemini (jr 2021-2024)	2.573.212	1.237.609	1.335.603	759.899	645.492-	645.492-	-	657.604	2.687.619	1.249.721	1.437.898
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	684.756	481.684	203.072	3.923	-	-	-	38.703	688.679	520.387	168.292
1.1.2.5 Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering	-	-	-	229.126	-	-	-	-	229.126	-	229.126
<b>Materiële vaste activa</b>	<b>187.997.753</b>	<b>109.932.972</b>	<b>78.064.781</b>	<b>3.804.343</b>	<b>645.492-</b>	<b>645.492-</b>	<b>-</b>	<b>8.452.919</b>	<b>191.156.604</b>	<b>117.740.399</b>	<b>73.416.205</b>

### Toelichting:

#### 1.1.2.1 Gebouwen en terreinen

In de post gebouwen en terreinen is opgenomen de reguliere investeringen en afschrijvingen.

#### 1.1.2.3 Inventaris en apparatuur

Lease Capgemini zijn de investeringen als gevolg van het (financial lease) contract met Capgemini. Door de financial leaseconstructie is het Alfa-college geen juridisch eigenaar van deze investeringen. De desinvesteringen betreffen de afboekingen van de investeringen van ouder dan 4 jaar die volledig zijn afgeschreven en niet meer in gebruik zijn. Het project Capgemini betreft de investeringen in de infrastructuur als gevolg van de outsourcing van de IT-diensten.

#### 1.1.2.4 Overige materiële vaste activa

Onder deze post staan de investeringen in het huurpand LOC+ Hardenberg.

#### 1.1.2.5 Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering

Onder deze post staan investeringen in examenunits.

## 1.1.3 Financiële vaste activa

	boekwaarde 01-01-2025	Aankopen	Verkopen	dividend	resultaat deelnemingen	Overige mutaties	boekwaarde 31-12-2025
1.1.3.2 Deelneming LOC+ Hardenberg	8.538.457	-	-	-	93.776	-	8.632.233
Coop. Netwerk ZON	2.269	-	-	-	-	-	2.269
<b>Financiële vaste activa</b>	<b>8.540.726</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>93.776</b>	<b>-</b>	<b>8.634.502</b>

### Toelichting

#### 1.1.3.2 Financiële vaste activa

##### Deelneming LOC+ Hardenberg

In 2006 is de CV LOC+ te Hardenberg opgericht ten behoeve van de bouw van het Lokaal Opleidingen Centrum. De totale kapitaalstorting van het Alfa-college bedraagt € 11,0 mln. Het totale belang van het Alfa-college in de CV LOC+ is 37,07%.

##### Coöp. Netwerk Zon

In 1997 is de Coöperatie Gezondheids-zorgopleidingen Noordoost Nederland U.A. opgericht en handelt sinds 2012 onder de naam 'Netwerk Zon'. De kapitaalstorting ad € 2.269 betreft het entreegeld tot lidmaatschap van de coöperatie conform de statuten van de coöperatie.

## 1.2.2 Vorderingen

	31-12-2025	31-12-2024
	EUR	EUR
1.2.2.1 Debiteuren algemeen	819.838	1.051.805
1.2.2.4 Vorderingen op groepsmaatschappijen	-	-
1.2.2.7 Vorderingen op studenten / cursisten	989.130	1.073.764
1.2.2.8 Overige overheden	2.955.720	2.125.749
1.2.2.10 Overige vorderingen	2.382.503	1.765.444
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	1.499.992	1.673.989
1.2.2.15 Overige overlopende activa	20.595	18.492
1.2.2.17 Belastingen en premies sociale verzekeringen	41.101	269.612
1.2.2.16 Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid		
Stand per 1-1	646.164-	733.174-
Onttrekking	70.318	258.819
Dotatie	95.207-	171.809-
Vrijval	8.255	-
	662.798-	646.164-
<b>Vorderingen</b>	<b>8.046.081</b>	<b>7.332.691</b>

### Toelichting:

#### 1.2.2.1 Debiteuren algemeen

Deze is ten opzichte van 2024 afgenomen met € 0,2 mln., met name betrekking heeft op de deelnemende onderwijsinstellingen ten behoeve van de samenwerking in DNA.

De vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

#### 1.2.2.7 Vordering op studenten/cursisten

Deze post is ten opzichte van 2024 licht afgenomen.

De vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

#### 1.2.2.8 Overige overheden

Dit betreft de vorderingen op gemeenten, provincies en andere overheidsinstellingen. Ten opzichte van voorgaand jaar is hier een toename als gevolg van o.a. baten Educatie en Inburgering die gefactureerd zijn in 2026 maar betrekking hebben op 2025.

De vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

### 1.2.2.10 Overige vorderingen

De overige vorderingen zijn ten opzichte van 2024 gestegen met € 0,6 mln., waarvan € 0,2 mln. betrekking heeft op VAVO opbrengsten.

### 1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten

De afname van de vooruitbetaalde kosten ten opzichte van 2024 wordt veroorzaakt doordat er minder facturen vooruit zijn ontvangen en betaald dan in voorgaande jaren.  
De vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

### 1.2.2.17 Belastingen en premies sociale verzekeringen

De vordering *omzetbelasting* betreft de nog te ontvangen omzetbelasting pro rata over het jaar 2025.

### 1.2.2.16 Voorziening dubieuze debiteuren

De voorziening bestaat voornamelijk uit de posten die bij het incassobureau liggen.

## 1.2.4. Liquide middelen

		31-12-2025	31-12-2024
		EUR	EUR
1.2.4.1	Kasmiddelen	21.843	15.807
1.2.4.2	Tegoeden op Bankrekeningen	27.237.105	19.573.412
	<b>Liquide middelen</b>	<b>27.258.948</b>	<b>19.589.219</b>

### Toelichting:

#### 1.2.4 Liquide middelen

De liquide middelen bestaan uit kas- en banktegoeden met een looptijd korter dan een jaar en staan ter vrije beschikking aan het Alfa-college.

## 2.1 Eigen Vermogen

	stand per	resultaat	overige	stand per	resultaat	overige	stand per
	01-01-2024	2024	mutaties	01-01-2025	2025	mutaties	31-12-2025
2.1.1.1 Algemene reserve	55.075.425	2.787.010-	-	52.288.415	13.954	50.925-	52.251.444
2.1.1.2 Bestemmingsreserves publiek							
Reserve vavo	149.844	46.125-	-	103.719	296.447	-	400.166
Reserve cursusgeld	2.458.796	245.736	-	2.704.532	30.089	-	2.734.620
Reserve aanvullende middelen studentdaling MBO 2025-2027	-	-	-	-	1.304.300	-	1.304.300
	2.608.640	199.611	-	2.808.251	1.630.836	-	4.439.086
2.1.1.3 Bestemmingsreserves privaat							
Reserve inburgering	817.944	-	-	817.944	868.869-	50.925	-
2.1.1.8 Statutaire reserves (Stichtingskapitaal)	1.066	-	-	1.066	-	-	1.066
<b>Eigen vermogen</b>	<b>58.503.075</b>	<b>2.587.399-</b>	<b>-</b>	<b>55.915.676</b>	<b>775.921</b>	<b>-</b>	<b>56.691.596</b>

## Toelichting

### 2.1 Eigen vermogen

Er zijn geen bepalingen ten aanzien van reserves in de statuten opgenomen, met uitzondering van het stichtingskapitaal (2.1.1.8). Het resultaat is verwerkt conform het voorstel tot bestemming van het resultaat in [hoofdstuk 10](#).

#### 2.1.1.1 Algemene reserve

Ingevolge de Wet educatie en beroepsonderwijs wordt het resultaat, met uitzondering van de mutaties in de bestemmingsreserves, toegevoegd aan de algemene reserve. In 2025 is vanuit de algemene reserve een bedrag van € 50.925 toegevoegd aan de bestemmingsreserve inburgering.

### 2.1.1.2 Bestemmingsreserve publiek

De reserves VAVO en cursusgeld zijn in vorige boekjaren gevormd. In 2025 is de reserve aanvullende middelen studentdaling MBO 2025-2027 gevormd. Aan alle gevormde reserves is door het College van Bestuur een beperkte bestedingsmogelijkheid gegeven.

Er is een *bestemmingsreserve VAVO* gevormd vanuit de jaarlijks behaalde resultaten uit het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs, conform het besluit van het College van Bestuur. Middels deze bestemmingsreserve kunnen onvoorziene financiële tegenvallers gedekt worden. Deze reserve dient binnen 5 jaar na het vormen ervan te worden benut.

De *bestemmingsreserve cursusgeld* mag worden benut wanneer de door het Ministerie ingehouden cursusgelden op basis van de t-2 systematiek, in enig boekjaar hoger zijn dan dat er aan studenten is gefactureerd.

De *bestemmingsreserve aanvullende middelen studentdaling MBO 2025-2027* ('Krimpmiddelen') is in 2025 gevormd voor een periode van 3 jaar. Het totaal beschikt bedrag over 2025-2027 bedraagt € 5,9 mln. Hiervan is in 2025 één termijn ontvangen van € 2,0 mln. In 2025 is besteed voor een bedrag van € 0,7 mln., resteert ultimo 2025 € 1,3 mln.

### 2.1.1.3 Bestemmingsreserve privaat

De *bestemmingsreserve Inburgering* betreft een in 2017 gevormde bestemmingsreserve. Dit betreft een private bestemmingsreserve gevormd vanuit het behaalde resultaat op inburgeringsactiviteiten. Over 2025 is het negatieve resultaat in mindering gebracht op de bestemmingsreserve. Het negatieve verschil tussen de bestemmingsreserve en het resultaat van € 50.925 is aangevuld vanuit de algemene reserve zodat het saldo van deze reserve ultimo boekjaar nihil is.

### 2.1.1.8 Stichtingskapitaal

Het stichtingskapitaal betreft het bij oprichting van de stichting ingebracht kapitaal zoals vastgelegd in de oprichtingsakte. Per balansdatum bedraagt het stichtingskapitaal € 1.066, zijnde een statisch onderdeel van het eigen vermogen waarvoor geen wijziging heeft plaatsgevonden gedurende het boekjaar. Het stichtingskapitaal is niet vrij besteedbaar en vormt een onderscheid ten opzichte van overige reserves en bestemmingsreserves, welke wel inzetbaar zijn voor specifieke of algemene doelstellingen van de stichting.

## 2.2 Voorzeningen

	stand per	dotaties	onttrekking	vrijval	rente	stand per	kortl dl	langl dl	langl dl	
	01-01- 2025	2025	2025	2025	2025	31-12- 2025	<1jr	1-5jr	>5jr	
2.2.1	Personele voorzeningen									
2.2.2	Ambtsjubileum	1.137.363	357.274	115.340	66.554	64.863-	1.247.880	89.309	275.164	883.406
2.2.3	Duurzame inzetbaarheid	3.956.254	1.303.322	269.086	228.561	108.751-	4.653.178	624.988	2.422.982	1.605.208
2.2.4	Langdurig ziekteverzuim	763.547	706.661	316.160	349.296	-	804.751	636.763	167.991	-
2.2.5	Transitievergoeding	353.762	64.557	234.343	36.502	-	147.474	147.473	-	-
2.2.6	Wachtgeld	1.481.210	937.620	507.262	286.880	-	1.624.688	608.945	1.015.743	-
	<b>Voorzeningen</b>	<b>7.692.136</b>	<b>3.369.434</b>	<b>1.442.191</b>	<b>967.793</b>	<b>173.614-</b>	<b>8.477.971</b>	<b>2.107.478</b>	<b>3.881.880</b>	<b>2.488.614</b>

## Toelichting

### 2.2.2 Ambtsjubileum

De ambtsjubileumvoorziening bestaat uit de huidige verplichting ten aanzien van toekomstige uitkeringen van jubileum gratificaties, conform cao mbo. De voorziening is tegen contante waarde gewaardeerd.

Bij de berekening is uitgegaan van de populatie medewerkers met een vast dienstverband binnen het Alfa-college per ultimo 2025. Deze populatie bestaat uit 22- tot en met 67-jarigen met een blijfkans oplopend van 1% naar 93%. Bij de berekening van de blijfkans is tevens rekening gehouden met de actuele gegevens van het CBS inzake de levensverwachting. Er is rekening gehouden met indexatie van 4% (2024: 3%) van het salaris van de in de voorziening opgenomen medewerkers.

In de mutatie van de voorziening is voor een bedrag van € 64.863 aan rente-effect verwerkt. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de 'schattingwijziging voorzieningen' zoals is opgenomen in de grondslagen voor de jaarrekening

### 2.2.3 Duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzame inzetbaarheid bestaat uit de verplichtingen ten aanzien van de regeling seniorenverlof en is tegen contante waarde gewaardeerd.

Bij de berekening is uitgegaan van de populatie vaste medewerkers binnen het Alfa-college in de leeftijdscategorie 52- tot en met 67-jarigen met een dienstverband binnen de cao >5 jaar aaneengesloten en met een werktijdfactor-omvang van minimaal 0,4. Bij de berekening is rekening gehouden met dezelfde blijfkans als gebruikt voor de ambtsjubileumvoorziening (zie hieronder). Er is tevens rekening gehouden met indexatie van het salaris van de in de voorziening opgenomen medewerkers van 4%. Bij de bepaling is tevens gebruikgemaakt van een inschatting van de gebruikmakingskans. Deze is voor 2025 gesteld op 30,72% (2024: 30,18%). Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de 'schattingwijziging

voorzieningen' zoals is opgenomen in de grondslagen voor de jaarrekening.

In de voorziening zijn de volgende categorieën meegenomen:

- Werknemers die in 2025 aan alle criteria van de regeling voldoen en tevens gebruik maken van de regeling;
- Werknemers die in 2025 aan alle criteria van de regeling voldoen, echter nog geen gebruik maken van de regeling;
- Werknemers die binnen 5 jaar aan de criteria van de regeling gaan voldoen (categorie D).

Voor deze categorieën is gebruik gemaakt van de gegevens over 2025.

In de mutatie van de voorziening is voor een bedrag van € 108.751 aan rente-effect verwerkt. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de 'schattingwijziging voorzieningen' zoals is opgenomen in de grondslagen voor de jaarrekening.

#### **2.2.4 Langdurig ziekteverzuim**

In de voorziening langdurig ziekteverzuim is opgenomen de verplichting, die het Alfa-college heeft, tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten, waarbij geldt dat:

1. Een zieke medewerker langer dan 42 aaneengesloten weken, hetgeen neerkomt op 294 dagen, verzuimd moet hebben;
2. De ziekte of arbeidsongeschiktheid naar verwachting gedurende het resterende dienstverband niet wordt opgeheven; er zal dus geen sprake zijn van volledige re-integratie.

In de voorziening rekening wordt tevens rekening gehouden met eventueel uit te betalen transitievergoeding.

#### **2.2.5 Transitievergoeding**

De voorziening transitievergoeding betreft een reservering voor de wettelijke te betalen transitievergoeding aan medewerkers met een "tijdelijk" contract.

Bij de berekening van deze voorziening is er van uit gegaan dat 33% (2024: 43%) van de tijdelijke contracten niet zal worden verlengd op basis van verwachtingen t.a.v. het personeelsbestand.

#### **2.2.6 Wachtgelden**

De wachtgeldvoorziening bestaat uit de huidige verplichtingen ten aanzien van de toekomstige uitkeringslast. Het uitgangspunt van de berekening van deze verplichting zijn alle ex-medewerkers van het Alfa-college die recht hebben op een WW-uitkering alsmede de prognose van WWplus betreffende de maand december 2025, waarin alle rechthebbenden op de bovenwettelijke wachtgelduitkering vermeld staan. De verplichting betreft verplichtingen tot het uitkeren van werkloosheidsuitkeringen (tot en met boekjaar 2027) en de bovenwettelijke uitkering (tot en met boekjaar 2031) aan oud-werknemers, aangezien het Alfa-college hiervoor eigen risicodragend is. De inschatting van de verplichtingen zijn op persoonsniveau berekend.

De voorziening is ten opzichte van 2024 gestegen met 9,7% met name als gevolg van de CAO-stijging in 2025.

## 2.3 Langlopende schulden

	stand per 01-01-2025	aangegane leningen	aflossing	Overige mutatie	stand per 31-12-2025	looptijd <1 jaar	looptijd 1 - 5 jaar	looptijd >5 jaar	Rentevoet
2.3.5 Schulden aan Ministerie van Financiën									
Ministerie van Financiën (574)	4.300.000	-	430.000	-	3.870.000	430.000	1.720.000	2.150.000	3,39%
Ministerie van Financiën (575)	3.166.667	-	316.667	-	2.850.000	316.667	1.266.668	1.583.332	3,78%
Ministerie van Financiën (3681)	4.114.286	-	1.371.429	-	2.742.857	1.371.429	2.742.857	-	0,10%
Ministerie van Financiën (3303)	11.050.000	-	850.000	-	10.200.000	850.000	3.400.000	6.800.000	0,79%
	22.630.953	-	2.968.096	-	19.662.857	2.968.096	9.129.525	10.533.332	
2.3.7 Overige langlopende schulden									
Capgemini	806.880	759.899	656.318	98.079	812.382	662.761	812.382	-	2,40%
	806.880	759.899	656.318	98.079	812.382	662.761	812.382	-	
<b>Totaal</b>	<b>23.437.833</b>	<b>759.899</b>	<b>3.624.414</b>	<b>98.079</b>	<b>20.475.239</b>	<b>3.630.857</b>	<b>9.941.907</b>	<b>10.533.332</b>	

### Toelichting

#### 2.3.5 Overige langlopende schulden

De aflossing voor het jaar 2026 ad € 3,0 mln. is opgenomen onder kortlopende schulden 2.4.1 kredietinstellingen.

Er is een kredietfaciliteit aangegaan voor LOC+ te Hardenberg, op basis van gemeentegarantie, ad € 9,6 mln. Deze gemeentegarantie heeft een looptijd tot en met december 2028.

Er is een recht tot eerste hypotheek afgegeven aan het Ministerie van Financiën op de panden van het Alfa-college voor een totaalbedrag van € 39,6 mln.

Volgens opgave van het ministerie bedraagt de reële waarde van de langlopende schulden die zijn afgesloten bij het Ministerie van Financiën respectievelijk € 4.420.162 (lening 574), € 3.310.564 (lening 575), € 9.740.159 (lening 3303) en € 3.958.876 (lening 3681). Het totaal van de reële waarde van de langlopende leningen per ultimo 2025 bedraagt € 21.429.761 (2024: € 24.376.494). Het verschil tussen de marktwaarde en de boekwaarde van voornoemde leningen in 2025 bedraagt € 1.201.192 (2024: € 1.222.553). Om deze marktwaarde te bepalen heeft het ministerie alle toekomstige kasstromen contant gemaakt met de rentecurve van 31 december 2025.

De schuld bij Capgemini betreft de schuld inzake het (financial lease) contract. Aangezien in dit contract geen te betalen rentepercentage wordt vermeld, is de nominale rentevoet gesteld op 2,4%, gebaseerd op de rente waartegen het Alfa-college kan lenen op de kapitaalmarkt. De nominale leasebetalingen voor de periode langer dan een jaar na balansdatum bedragen € 812.382. De leasebetalingen die als last zijn verwerkt in 2025, bedragen € 724.471.

De afspraken ten aanzien van de dienstverlening zijn vastgelegd in een Sourcing Overeenkomst en heeft een looptijd t/m 1 juli 2026. Deze diensten omvatten mede maar niet limitatief ondersteuning ICT Servicepunten, inrichting van werkplekken (laptops en beeldschermen), datacenter housing en hosting, cloud management en print dienstverlening. De vergoeding voor de in de Service Level Agreement afgesproken werkzaamheden zijn gebaseerd op een overeengekomen prijsmodel. In de overeenkomst is geen koopoptie van de werkplekken opgenomen. De lease-overeenkomst bevat een verlengingsoptie voor 2 jaar. Ultimo 2025 is gebruik gemaakt van deze verlengingsoptie. De contractduur is verlengd tot 1 juli 2028.

## 2.4 Kortlopende schulden

		31-12-2025	31-12-2024
		EUR	EUR
2.4.3	Schulden aan kredietinstellingen	3.496.550	3.516.536
2.4.7	Vooruit gefactureerde termijn projecten	5.203.697	3.590.852
2.4.8	Crediteuren	3.385.006	2.587.134
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	5.389.101	5.135.889
2.4.10	Pensioenen	1.350.093	1.330.228
2.4.11	Schulden aan verbonden partijen	37.949	377.837
2.4.12	Accountants- en administratiekosten	100.000	85.675
2.4.13	Vooruit ontvangen college-, cursus-, les- en examengelden	1.638.685	1.107.217
2.4.14	Vooruitontvangen subsidies OCW	3.166.809	3.580.857
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	3.964.567	3.953.046
2.4.18	Te betalen interest	124.701	135.422
2.4.19	Overige kortlopende schulden en overlopende passiva	3.853.774	1.081.079
	<b>Kortlopende schulden</b>	<b>31.710.930</b>	<b>26.481.772</b>

### Toelichting:

#### 2.4.3 Schulden aan kredietinstellingen

Onder deze post is de aflossing van de langlopende leningen weergegeven voor het kalenderjaar 2026. Zie ook 2.3.

#### 2.4.7 Vooruit gefactureerde termijn projecten

Het bedrag ad € 5,2 mln. bestaat voornamelijk uit vooruitontvangen en nog te besteden projectgelden w.o. 'Overbruggen-Verbinden-Samenwerken' (€ 1,2 mln.), Interculturele Coach Onderwijspremie (€ 0,9 mln.), Skills4Future (€ 0,4 mln.), Consortium Call (€ 0,5 mln.).

Tevens is in dit saldo opgenomen vooruitgefactureerde omzet inburgering, vooruitgefactureerde omzet contractactiviteiten en vooruitgefactureerde bijdragen keuzevakken.

De post is ten opzichte van 2024 toegenomen met € 1,6 mln. Dit wordt veroorzaakt doordat eind 2025 subsidiegelden zijn ontvangen waarvoor nog geen activiteiten zijn uitgevoerd.

#### 2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen

Het saldo aan belastingen en premies sociale verzekeringen is in 2025 hoger dan 2024 als gevolg van de CAO-stijging in 2025 en de daarbij behorende belastingen en premies is toegenomen ten opzichte van het voorgaande jaar.

#### **2.4.11 Schulden aan verbonden partijen**

Onder schulden aan verbonden partijen is een openstaand bedrag opgenomen aan LOC+ voor huur.

#### **2.4.13 Vooruit ontvangen college-, cursus-, les- en examengelden**

Deze post is ten opzichte van 2024 toegenomen met € 0,5 mln. Dit betreft vooruit gefactureerde omzet voor meerjarige onderwijstrajecten inburgering.

#### **2.4.14 Vooruitontvangen subsidies OCW**

Het bedrag ad € 3,2 mln. betreft de nog te besteden geormerkte subsidies ontvangen vanuit het Ministerie. Ten opzichte van 2024 is deze post met € 0,4 mln. afgenomen.

Van het saldo nog te besteden geormerkte subsidies heeft € 1,0 mln. betrekking op subsidies met een verrekeningsclausule. Een specificatie hiervan is opgenomen in Model G2. De overige € 2,2 mln. heeft betrekking op subsidies zonder verrekeningsclausule zoals de subsidie voor studieverlof BVE, Zij-instroom en Missie Netcongestie, opgenomen in Model G1.

#### **2.4.19 Overige kortlopende schulden en overlopende passiva**

De post overige overlopende passiva is ten opzichte van 2024 toegenomen met € 2,8 mln., hierin is o.a. begrepen € 1,3 mln. herstelkosten gevelbekleding, DNA LLO (€ 0,3 mln) en te betalen aan samenwerkingspartners Onderwijsregio (€ 0,4 mln.).

De overige kortlopende schulden en overlopende passiva hebben allen een looptijd korter dan één jaar.

## 6. Model G

**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 kenmerk	Toewijzing datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Zij-instroom 2023	100005005-1	20-04-2023	Ja
Zij-instroom 2023	100007020-1	20-06-2023	Ja
Zij-instroom 2023	100007048-1	20-07-2023	Ja
Zij-instroom 2023	100007735-1	22-08-2023	Ja
Zij-instroom 2023	100008873-1	21-11-2023	Ja
Zij-instroom 2023	100011225-1	19-12-2023	Ja
Zij-instroom 2024	100015416-1	20-03-2024	Onderhanden
Studieverlof	1414721-1	20-08-2024	Ja
Zij-instroom 2024	100016879-1	20-06-2024	Onderhanden
Subsidie instructeursbeurs mbo	100016939-1	20-08-2024	Ja
Zij-instroom 2024	100012655-1	20-02-2024	Onderhanden
Zij-instroom 2024	100016905-1	22-07-2024	Onderhanden
Zij-instroom 2024	100021705-1	19-12-2024	Onderhanden
Studieverlof	1388218-1	20-02-2024	Ja
Studieverlof	1416682-1	20-09-2024	Ja
Nazorg MBO 2022/2025	NMBO24049	27-06-2024	Ja
Nazorg MBO 2022/2025	NMBO24043	28-02-2024	Ja
Versterking aansluiting beroepsonderwijskolom	VABOK240001	27-08-2024	Onderhanden
Versterking aansluiting beroepsonderwijskolom	VABOK24R2020	07-11-2024	Ja
Studieverlof 2025	1453230-1	20-02-2025	Ja
Studieverlof 2025	1454734-1	20-03-2025	Ja
Zij-instroom 2025	100025694-1	20-03-2025	Onderhanden
Studieverlof 2025	1475634-1	20-06-2025	Onderhanden
Subsidie instructeursbeurs mbo 2025	100027828-1	20-08-2025	Onderhanden

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Zij-instroom 2025	100027868-1	20-08-2025	Onderhanden
Studieverlof 2025	1496629-1	20-11-2025	Onderhanden
Zij-instroom 2025	100033401-1	19-12-2025	Onderhanden
Onderwijsregio 2025	OR250028	13-01-2025	Ja
Missie Netcongestie	LLOO-K240014	01-05-2025	Onderhanden

## G2 Subsidies met verrekeningsclausule

### G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

omschrijving	toewijzing kenmerk	toewijzing datum	bedrag van de toewijzing	ontvangen t/m vorig verslagjaar	totale subsidiabele		ontvangen in verslagjaar	subsiabele kosten in verslagjaar	te verrekenen per 31 december verslagjaar
					kosten t/m vorig verslagjaar	saldo per 1 januari verslagjaar			
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
			-	-	-	-	-	-	-
<b>Totaal</b>			-	-	-	-	-	-	-

### G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

omschrijving	toewijzing kenmerk	toewijzing datum	bedrag van de toewijzing	ontvangen t/m vorig verslagjaar	totale subsidiabele		ontvangen in verslagjaar	subsiabele kosten in verslagjaar	te verrekenen per 31 december verslagjaar
					kosten t/m vorig verslagjaar	saldo per 1 januari verslagjaar			
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Regionaal investeringsfonds mbo RIF21003	28408537	16-06-2021	1.465.280	1.080.644	2.769.731	141.841	219.792	1.036.218	37.549
Regionaal investeringsfonds mbo RIF22024	RIF22024	31-10-2022	1.013.803	608.282	1.123.588	274.007	202.761	771.110	134.751
MDT - Startende trainer	MDT240017	10-12-2024	1.475.191	885.115	-	885.115	-	321.873	563.242
Versnelling DNA Next	LLOP-G240012	28-08-2024	1.893.772	838.670	106.760	731.911	703.401	818.122	617.218
<b>Totaal</b>			<b>5.848.046</b>	<b>3.412.711</b>	<b>4.000.079</b>	<b>2.032.874</b>	<b>1.125.954</b>	<b>2.947.323</b>	<b>1.352.760</b>

\* Regionaal investeringsfonds mbo RIF21003

<b>Ontvangsten (Min. van OCW)</b>	1.300.436
Lasten Alfa-college	-1.662.887
'in kind' bijdrage partners	-2.327.829
<b>Totale lasten</b>	<b>-3.990.716</b>
Overige (subsidie)bijdragen	400.000
Lasten Alfa-college	-1.262.887
<b>Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar</b>	<b>37.549</b>

\*\* Regionaal investeringsfonds mbo RIF22024

<b>Ontvangsten (Min. van OCW)</b>	811.042
Lasten Alfa-college	-942.368
'in kind' bijdrage partners	-1.218.407
<b>Totale lasten</b>	<b>-2.160.775</b>
Overige (subsidie)bijdragen	266.077
Lasten Alfa-college	-676.291
<b>Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar</b>	<b>134.751</b>

\*\*\* MDT - Startende trainer

<b>Ontvangsten (Min. van OCW)</b>	885.115
Lasten Alfa-college	-501.988
'in kind' bijdrage partners	-112.645
<b>Totale lasten</b>	<b>-614.633</b>
Overige (subsidie)bijdragen	292.760
Lasten Alfa-college	-228.728
Lasten partners	-93.145
<b>Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar</b>	<b>563.242</b>

\*\*\*\* Versnelling DNA Next

<b>Ontvangsten (Min. van OCW)</b>	1.542.071
Lasten Alfa-college	-476.643
'in kind' bijdrage partners	0
<b>Totale lasten</b>	<b>-476.643</b>
Overige (subsidie)bijdragen	0
Lasten Alfa-college	-476.643
Lasten partners	-448.211
<b>Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar</b>	<b>617.218</b>

## 7. Niet in de balans opgenomen regelingen en verplichtingen

### Rijksbijdrage

Op grond van de Wet educatie en beroepsonderwijs is het Alfa-college aangesloten bij de Stichting Waarborgfonds MBO. Indien het eigen vermogen van de stichting onder het vastgestelde minimum komt, dient iedere instelling naar rato van de in het boekjaar ontvangen rijksbijdrage het eigen vermogen aan te zuiveren. Deze verplichte bijdrage geldt tot een maximum van 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage.

### Contracten

Het totaalbedrag aan langlopende verbintenissen tot het doen van betalingen ter verkrijging van gebruiksrechten of andere rechten die niet in de balans zijn opgenomen, is € 40.303.000 (2024: € 20.156.000). Hiervan vervalt binnen 1 jaar € 15.664.000 (2024: € 10.311.000) en na 5 jaar € 4.480.000 (2024: € 404.000).

Categorieën	totaal (x € 1.000)	Verval < 1 jaar	Verval 1 - 5 jaar	Verval > 5 jaar
Huur	8.159	2.889	5.191	79
IT-diensten & software	7.061	4.452	1.773	836
Huisvesting	12.788	3.352	5.871	3.565
Vervoer	510	510	-	-
Overig	11.785	4.461	7.325	-
Totaal	40.303	15.664	20.159	4.480

### Duurzame inzetbaarheid

Op grond van de cao mbo is met ingang van 1 oktober 2015 een budget voor duurzame inzetbaarheid van toepassing. Deze regeling kent twee onderdelen, namelijk het persoonlijk budget en aanvullende rechten voor oudere werknemers (verder: seniorenverlof, zie 2.2.1). Conform cao heeft iedere werknemer recht op een persoonlijk budget van 59 uur ten behoeve van zijn of haar duurzame inzetbaarheid. Aangezien deze uren niet kunnen worden gespaard, zal per balansdatum geen sprake zijn van een saldo te waarden verlofuren; er is derhalve, ten aanzien van het persoonlijk budget, geen voorziening dan wel verplichting gevormd per balansdatum.

### Kredietfaciliteiten

Er is een kredietfaciliteit aangegaan voor LOC+ te Hardenberg, op basis van gemeentegarantie, ad € 9,6 mln. Deze gemeentegarantie heeft een looptijd tot en met december 2028.

Er is een kredietfaciliteit verstrekt door de ING. Het betreft een kredietfaciliteit ING Intraday van in totaal € 8,5 mln. zonder einddatum. Dit betreft het maximale bestedingslimiet dat per dag aan betalingen gedaan kan worden van de ING-betalrekening. Dagelijks wordt het saldo bij de ING afgeroomd dan wel aangevuld door het Ministerie van Financiën.

## Financiële instrumenten

### Kredietrisico

De stichting loopt kredietrisico over leningen en vorderingen opgenomen onder handels- en overige vorderingen, liquide middelen. Het Alfa-college loopt geen significante kredietrisico's. Liquide middelen zijn weggezet bij solide banken.

### Renterisico en kasstroomrisico

De stichting loopt renterisico over de rentedragende vorderingen en schulden en herfinanciering van bestaande financieringen. Voor vorderingen en schulden met variabel rentende renteafspraken loopt de stichting risico ten aanzien van toekomstige kasstromen en met betrekking tot vast rentende leningen reële waarde risico. Om de variabiliteit van de variabel rentende leningen te beperken heeft de stichting vaste renteafspraken afgesloten.

### Valutarisico

Het Alfa-college heeft geen transacties in vreemde valuta en loopt derhalve ook geen valutarisico.

### Prijrisico

Het Alfa-college heeft geen effecten en/of aandelen die onderhevig zijn aan prijsrisico's.

### Liquiditeitsrisico

Het Alfa-college bewaakt de liquiditeitspositie door middel van opvolgende liquiditeitsprognoses. Het bestuur ziet erop toe dat voor de stichting steeds voldoende liquiditeiten beschikbaar zijn om aan de verplichtingen te kunnen voldoen en dat tevens voldoende financiële ruimte onder de beschikbare faciliteiten beschikbaar blijft.

Het Alfa-college maakt gebruik van meerdere banken om over meerdere kredietfaciliteiten te kunnen beschikken. Voor zover noodzakelijk, worden nadere zekerheden verstrekt aan de bank voor beschikbare kredietfaciliteiten.

Voor de overige risico's verwijzen we naar [paragraaf 5.2 \(kansen en risicomanagement\)](#), van het bestuursverslag.

### Reële waarde

De reële waarde van in de balans opgenomen financiële instrumenten verantwoord onder kasmiddelen, kortlopende vorderingen en schulden e.d. benadert de boekwaarde daarvan.

## 8. Verbonden partijen

naam	juridische vorm	Statutaire zetel	code activiteiten	eigen vermogen	resultaat 2025	art. 2:403		% consolidatie
						deelname BW	deelname	
Coöp. Netwerk ZON	coöperatie	Groningen	4	2.269	-	nee	20%	nee
CV Beheermaatschappij LOC+	CV	Hardenberg	3	8.632.233	-	nee	37,07%	nee
Coöperatieve vereniging SSC-PS U.A.	coöperatie	Hengelo	4	-	-	nee	25%	nee
Coöperatie Technologie & Zorg Academie Groningen (TZA Groningen) U.A.	coöperatie	Groningen	4	-	-	nee	4,17%	nee

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

### Coöp. Netwerk ZON

Netwerk ZON wordt gevormd door de vijf samenwerkende onderwijsinstellingen (de ROC's Noorderpoort, Alfa-college, ROC Menso Alting, DC Terra en de Academie voor Verpleegkunde van de Hanzehogeschool Groningen). Aan de netwerkorganisatie zijn door middel van de platforms verbonden: 12 vmbo-scholen, SBB, 120 zorg- en welzijnsinstellingen en ZorgpleinNoord. Rondom thema's, zoals stage- en beroepskrachtenplanning, innovatie van praktijkleren en examinering zijn platforms en kenniskringen georganiseerd. Door het stagebureau van Netwerk ZON worden jaarlijks meer dan 5000 stagiairs van de verzorgende en verpleegkundige mbo- en hbo-opleidingen gematcht.

In overeenstemming met de RJ is besloten om Coöp. Netwerk ZON niet te consolideren omdat er geen overwegende zeggenschap zoals gedefinieerd in RJ 217 aanwezig is over deze entiteit.

### CV Beheermaatschappij LOC+

De commanditaire vennootschap (CV) Beheermaatschappij LOC+ betreft een 'joint venture' met de gemeente Hardenberg, het Zone College en de Stichting LOC+. Deze vennootschap heeft ten doel het voor gezamenlijke rekening en risico ontwikkelen, realiseren, beheren en exploiteren van het Lokaal Opleidingscentrum Plus.

De bestuurlijke verhoudingen in de CV zijn als volgt:

Gemeente Hardenberg (commanditair vennoot)	53,27%
Alfa-college (commanditair vennoot)	37,07%
Zone College (commanditair vennoot)	9,66%
Stichting LOC+ (beherend vennoot)	0%
	100%

De Stichting LOC+ is bevoegd tot alle beheers- en beschikkingsdaden die in het kader van de uitoefening moeten worden verricht. In de algemene vergadering heeft iedere vennoot, behoudens de beherend vennoot, recht op het uitbrengen van één stem. Tenzij partijen anders overeenkomen, is voor het nemen van een rechtsgeldig besluit vereist dat van de vennoten tenminste een tweederde meerderheid voor het voorstel heeft gestemd, waaronder in ieder geval de Gemeente.

In overeenstemming met de RJ is besloten om *CV Beheermaatschappij LOC+ niet* te consolideren op basis van RJ 217. De deelneming wordt volgens de vermogensmutatiemethode gewaardeerd.

#### **Coöperatieve vereniging SSC-PS UA.**

De Coöperatieve vereniging SSC-PS UA. is een coöperatie die in december 2014 is opgericht. Deze coöperatie heeft vier leden, te weten Alfa-college, Noorderpoort, ROC van Twente en ROC Nijmegen en heeft als doel de instandhouding en verbetering van de database Peoplesoft.

In overeenstemming met de RJ is besloten om *Coöperatieve vereniging SSC-PS UA.* niet te consolideren omdat er geen overwegende zeggenschap zoals gedefinieerd in RJ 217 aanwezig is over deze entiteit.

#### **Coöperatie Technologie & Zorg Academie Groningen (TZA Groningen) U.A.**

De Technologie & Zorg Academie Groningen (TZA) is opgericht op 4 juli 2022 en is het innovatieve leerwerk-, test- en oefencentrum op het gebied van zorgtechnologie en toepassingen. Het betreft een samenwerkingsverband van (zorg) ondernemers, overheid en onderwijs.

In overeenstemming met de RJ is besloten om Coöperatie Technologie & Zorg Academie Groningen (TZA Groningen) U.A. niet te consolideren omdat er geen overwegende zeggenschap zoals gedefinieerd in RJ 217 aanwezig is over deze entiteit.

## 9. Toelichting op de Staat van Baten en Lasten

3.1	Rijksbijdragen	2025	Begroting 2025	2024
		EUR	EUR	EUR
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	113.680.944	111.645.668	106.585.963
	<i>Rijksbijdrage beroepsonderwijs</i>	110.548.894	108.230.882	103.341.152
	<i>Rijksbijdrage VAVO</i>	1.451.843	0	1.485.038
	<i>Wachtgeld</i>	3.612.717	3.414.786	3.453.177
	<i>Inhouding cursusgeld mbo</i>	-1.932.510	0	-1.693.404
3.1.2	Overige subsidies OCW			
3.1.2.1	Geormerkte subsidies	3.239.141	2.218.724	1.622.291
3.1.2.1	Niet-geormerkte subsidies	14.946.794	14.192.668	17.033.405
		18.185.935	16.411.392	18.655.696
	<b>Totaal Rijksbijdragen</b>	<b>131.866.879</b>	<b>128.057.060</b>	<b>125.241.659</b>

### Toelichting:

#### 3.1 Rijksbijdragen

De rijksbijdragen zijn ten opzichte van 2024 en de begroting gestegen met respectievelijk € 7,1 mln. en € 2,0 mln. In de begroting was rekening gehouden met een lager landelijk budget als gevolg van minder studenten in het MBO en een kleiner marktaandeel voor het Alfa-College (verschuiving BOL/BBL en een krimpregio). In de toename ten opzichte van de begroting en 2024 is eveneens begrepen de definitieve structurele looncompensatie van € 6 mln. Van dit bedrag heeft € 0,9 mln. betrekking op 2026 in verband met de looptijd van de nieuwe CAO tot 1 maart 2026. In de begroting zijn Rijksbijdrage VAVO en Inhouding cursusgeld begroot onder Rijksbijdrage beroepsonderwijs.

#### 3.1.2 Overige subsidies OCW

De overige subsidies OCW zijn ten opzichte van de begroting € 1,8 mln. hoger uitgevallen en ten opzichte van 2024 € 0,5 mln. lager. Onder de geormerkte subsidies vallen MDT – Startende trainer, Versnelling DNA Next en de projecten RIF Vitaliteit en RIF Circulariteit. Ten opzichte van 2024 zijn de baten toegenomen met € 1,6 mln., hiervan heeft ca. € 0,5 mln. betrekking op Versnelling DNA next/LLO.

Onder de niet-geormerkte subsidies is een ontvangen subsidie verantwoord ad € 12,2 mln. inzake de Regeling kwaliteitsafspraken MBO 2024-2027 (in 2024: € 17,1 mln.) ten behoeve van activiteiten die erop zijn gericht de kwaliteit van het middelbaar beroepsonderwijs te verhogen. De uitvoering van de kwaliteitsafspraken is verantwoord in hoofdstuk 1 van het jaarverslag. De aanvullende middelen kunnen ook worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt.

Ook zijn in 2025 extra middelen toegekend op basis van de regeling 'Aanvullende middelen studentendaling MBO 2025 – 2027 van in totaal € 5,9 mln. Hiervan is een derde deel, t.w. € 2 mln. ten gunste van het resultaat in 2025 gebracht. Daarnaast is een subsidie aanvullende bekostiging LOB MBO ad € 0,8 mln. ontvangen voor loopbaanoriëntatie en – begeleiding.

3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2025	Begroting 2025	2024
		EUR	EUR	EUR
3.2.1	Participatiebudget			
3.2.1.1	Bijdrage educatie	3.527.506	2.439.500	3.499.050
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	1.279.831	1.221.500	1.252.049
		<b>4.807.337</b>	<b>3.661.000</b>	<b>4.751.099</b>

### Toelichting:

#### 3.2 Overige overheidsbijdragen en –subsidies

De overige overheidsbijdragen (3.2.2) liggen in 2025 in lijn met 2024.

##### 3.2.1.1 Bijdrage educatie

De bijdrage educatie (3.2.1.1) ligt in 2025 in lijn met 2024.

3.3	Wettelijke college- / cursus- / examengelden	2025	Begroting 2025	2024
		EUR	EUR	EUR
3.3.2	Cursusgelden sector MBO			
	Ontvangen college-, cursus, les- en examengelden	1.962.599	1.795.030	1.939.140
		<b>1.962.599</b>	<b>1.795.030</b>	<b>1.939.140</b>

### Toelichting:

#### 3.3.2 Cursusgelden sector

De wettelijke college-, cursus- en examengelden liggen in lijn met 2024 en € 0,17 mln. hoger dan begroot. Deze toename ten opzichte van de begroting wordt met name veroorzaakt door een stijging in het tarief voor cursusgeld.

<b>3.4</b>	<b>Baten in werk opdracht van derden</b>	<b>2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>2024</b>
		<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
3.4.1.1	Contractonderwijs	1.486.360	2.250.175	1.611.357
3.4.1.2	Contractonderwijs Inburgering	2.072.876	2.498.000	2.271.243
3.4.5	Overige baten werk in opdracht van derden	7.113.265	5.952.490	4.907.396
		<b>10.672.501</b>	<b>10.700.665</b>	<b>8.789.996</b>

## Toelichting

### 3.4 Baten werk in opdracht van derden

De totale baten werk in opdracht van derden liggen in lijn met de begroting en zijn ten opzichte van 2024 met € 1,8 mln. toegenomen.

#### 3.4.1.1 Contractonderwijs

Het contractonderwijs is licht gedaald ten opzichte van boekjaar 2024 en ligt € 0,8 mln. lager dan begroot.

#### 3.4.1.2 Contractonderwijs Inburgering

De omzet contractonderwijs Inburgering is € 0,4 mln. lager dan begroot en ten opzichte van 2024 € 0,2 mln. lager. De omzet is onder te verdelen in twee producten, waarvan bij één (Wet Inburgering 2013), de opbrengst van de inburgeringsactiviteiten in 2025 nagenoeg gelijk is aan die van 2024 (€ 0,9 mln). Bij de ander (Onderwijsroute) is sprake van een afname van de inburgeringsactiviteiten van € 0,2 mln. ten opzichte van voorgaande periode en wat er vooraf begroot is.

#### 3.4.5 Overige baten werk in opdracht van derden

##### Werk derden

De baten werk derden zijn ten opzichte van de begroting toegenomen met € 1,2 mln. en ten opzichte van 2024 met 2,2 mln. Vanaf eind 2022 werken DC Terra en Alfa-College samen met betrekking tot het MBO Sport- en Bewegonderwijs. In dit kader declareert Alfa-college haar kosten aan DC Terra. Hoger dan vooraf begroot.

## VAVO

De opbrengsten uit hoofde van VAVO convenanten is in 2025 ten opzichte van 2024 toegenomen met € 0,3 mln. tot een bedrag van € 2,5 mln. De toename is het gevolg van een toename van het aantal VAVO-studenten en een tariefverhoging.

## Projecten

De opbrengsten projecten is toegenomen met € 1,7 mln. ten opzichte van 2024. Deze toename is het gevolg van een aantal grote projecten waarvan een deel in 2025 is gerealiseerd of afgerond: Rijnland Instituut 2.0 (€ 0,4 mln), Consortium Call 2024 (€ 0,3 mln.), Call 2024 (€ 0,3 mln), Versterken NT2 onderwijs ISK naar

MBO (€ 0,2 mln). Onder deze post valt ook het project Interculturele Coach Onderwijsassistent, betreffende een NWO subsidie van € 1,2 mln. met een geplande einddatum van 31 december 2028. Hiervan is in 2025 € 0,3 mln. besteed.

<b>3.5</b>	<b>Overige baten</b>	<b>2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>2024</b>
		<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
3.5.1	Opbrengst verhuur	313.114	217.000	128.862
3.5.2	Detachering personeel	2.143.168	1.544.565	2.052.977
3.5.6	Deelnemersbijdragen	432.758	423.715	542.660
3.5.10	Overige		0	
	Kantine	963.395	843.150	963.750
	Omzetbelasting	89.169	75.000	57.323
	Excursies	261.722	289.100	245.583
	Overig	294.231	121.223	444.678
		1.608.517	1.328.473	1.711.334
	<b>Totaal overige baten</b>	<b>4.497.557</b>	<b>3.513.753</b>	<b>4.435.833</b>

## Toelichting:

### 3.5 Overige baten

De overige baten zijn ten opzichte van de begroting toegenomen met € 1,0 mln. Ten opzichte van 2024 liggen deze in lijn. Deze toename ten opzichte van de begroting is met name terug te zien in opbrengst detachering personeel. De detacheringen zijn toegenomen door de start van de Business School (samenwerking met Noorderpoort), waarbij onderwijzend personeel is gedetacheerd.

<b>4.1</b>	<b>Personeelslasten</b>	<b>2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>2024</b>
		<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
4.1.1	Lonen en salarissen			
4.1.1.1	Lonen en salarissen	84.245.311	101.884.108	82.707.029
4.1.1.2	Sociale lasten	11.937.048	0	11.703.714
4.1.1.3	Pensioenlasten	11.414.905	0	11.369.923
		107.597.264	101.884.108	105.780.666

## Toelichting

#### 4.1 Personeelslasten

Het gemiddelde aantal personeelsleden in 2025 was 1.421 (2024: 1.434). Van deze personeelsleden is de totale gemiddelde fulltime-equivalent 1.107 in 2025 (2024: 1.143 fte) waar 1.089 fte was begroot. Dat is 18 fte hoger dan begroot en 36 fte minder dan in 2024 (2024 gemiddelde 1.143 fte; begroot 1.115 fte).

In 2025 is volgens de cao mbo een structurele salarisverhoging van 5,1% doorgevoerd met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2025.

In de begroting zijn de sociale lasten en pensioenlasten opgenomen onder de lonen en salarissen.

In de begroting was een afname van de loonkosten met € 3,9 mln. ten opzichte van 2024 opgenomen omdat er rekening was gehouden met een krimp van het aantal studenten. De werkelijke loonkosten zijn echter € 1,8 mln. hoger uitgevallen dan in 2024.

Deze hogere loonkosten zijn een direct gevolg van een hogere personele inzet dan begroot. Dit om o.a. uitstroom op de middellange termijn als gevolg van pensioneringen op te vangen, het behouden van 'goed' personeel dat momenteel moeilijk uit de markt te halen is en de salarisverhoging van 5,1% volgens de nieuw afgesloten cao.

<b>4.1.2 Overige personele lasten</b>		<b>2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>2024</b>
		<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	959.449	12.000	205.821
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	4.526.658	3.958.044	4.985.931
4.1.2.3	Overig			
	Aanstelling personeel	139.358	45.250	15.034
	Arbo-maatregelen	15.695	82.574	28.878
	Jubilea/ziekte/afscheid	85.112	101.271	95.999
	Personeelsactiviteiten	229.755	258.817	279.965
	Reis- en verblijfkosten	731.042	1.631.894	760.246
	Scholing	1.357.054	1.472.589	1.235.747
	Vakantiedagen	8.338	86.250	-21.700
	Vergaderkosten	349.324	385.095	332.436
	Vertrekbevord. maatregelen/mobiliteit	0	20.000	0
	Verzekering personeel	14.765	21.000	22.777
	Verzuimpreventie	489.002	469.900	361.137
	Wachtgelduitkeringen	764.728	1.200.000	953.332
	Overig	475.760	464.660	481.722
		10.146.040	10.209.344	9.737.325
4.1.3.3	Af: overige uitkeringen	-1.614.376	-675.000	-1.219.150
	<b>Totaal personeelslasten</b>	<b>116.128.928</b>	<b>111.418.452</b>	<b>114.298.841</b>

## Toelichting:

### 4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen

Het saldo dotaties personele voorzieningen bestaat uit de dotaties en vrijvallen in het boekjaar van alle personele voorzieningen gezamenlijk. Voor een onderbouwing van deze post zie de toelichting bij de Personeelsvoorzieningen (zie 2.2.1).

### 4.1.2.2 Personeel niet in loondienst

De kosten voor personeel niet in loondienst zijn met € 0,5 mln. afgenomen ten opzichte van 2024, maar € 0,6 mln. hoger dan begroot. Ten tijde van het opstellen van de begroting werd rekening gehouden met een afname van de inhuur derden ten opzichte van 2024. Echter in 2025 was de vraag naar bepaald personeel

hoger dan verwacht, waardoor de externe inhuur hoger is uitgevallen dan vooraf gedacht. Voor de komende jaren wordt een verdere afname van personeel niet in loondienst verwacht als gevolg van DBA-wetgeving.

#### 4.1.2.3 Overige

De overige personeelslasten liggen nagenoeg in lijn met 2024. Ten opzichte van de begroting vallen deze € 0,4 mln. lager uit. De kosten voor aanstelling personeel, verzuimpreventie en de kosten voor scholing zijn gestegen ten opzichte van 2024. De kosten van wachtgelduitkeringen zijn, mede door de uitstroom van de afgelopen jaren, lager dan begroot.

### WNT-verantwoording 2025 Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland, ROC Alfa-college

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op het ROC Alfa-college. Het voor ROC Alfa-college toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025: € 223.000 zijnde onderwijsklasse F van de Regeling normering topinkomens OCW-sectoren. De complexiteitspunten per criterium zijn als volgt:

- Gemiddeld totale baten:	8
- Gemiddeld aantal studenten:	4
- Gewogen onderwijssoorten:	5
<b>Totaal</b>	<b>17</b>

#### Anticumulatiebepaling

De binnen onze organisatie geïdentificeerde leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking hebben geen dienstbetrekking bij andere WNT-plichtige instelling(en) als leidinggevende topfunctionaris (die zijn aangegaan vanaf 1 januari 2018).

## 1. Bezoldiging topfunctionarissen

### 1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling

<b>Gegevens 2025</b>		
<b>Bedragen x € 1</b>	<b>dhr. W. Moes</b>	<b>dhr. E.R. van der Werff</b>
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
<b>Bezoldiging</b>		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	199.567	192.892
Beloningen betaalbaar op termijn	23.426	23.388
<i>Subtotaal</i>	<i>222.993</i>	<i>216.280</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	223.000	223.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	222.993	216.280
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.	N.v.t.
<b>Gegevens 2024</b>		
<b>Bedragen x € 1</b>	<b>dhr. W. Moes</b>	<b>dhr. E.R. van der Werff</b>
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
<b>Bezoldiging</b>		

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	186.644	180.030
Beloningen betaalbaar op termijn	23.822	23.771
<i>Subtotaal</i>	<i>210.466</i>	<i>203.801</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	211.000	211.000
<b>Bezoldiging</b>	210.466	203.801

### **1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12.**

Het Alfa-college heeft in 2025 geen leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking.

## 1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

<b>Gegevens 2025</b>			
<b>Bedragen x € 1</b>	<b>Mevr. E.J. van Zee- Bakelaar</b>	<b>A.J.M. Nimwegen- Mulder</b>	<b>A.J.M. Nimwegen- Mulder</b>
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter	Lid	Voorzitter
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 t/m 30/09	01/01 t/m 30/09	01/10 t/m 31/12
<b>Bezoldiging</b>			
Bezoldiging	11.250	7.742	3.387
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.088	16.275	8.363
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	11.250	7.742	3.387
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.
<b>Gegevens 2024</b>			
<b>Bedragen x € 1</b>	<b>Mevr. E.J. van Zee- Bakelaar</b>	<b>A.J.M. Nimwegen- Mulder</b>	
	Voorzitter	Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	
<b>Bezoldiging</b>			
Bezoldiging	15.000	10.000	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	31.650	21.100	

<b>Gegevens 2025</b>			
<b>Bedragen x € 1</b>	<b>G. Buiten</b>	<b>H.J. Meines</b>	<b>L.N. Tehuering</b>
<b>Functiegegevens</b>	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
<b>Bezoldiging</b>			
Bezoldiging	10.000	9.996	10.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	22.300	22.300	22.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	10.000	9.996	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.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
<b>Gegevens 2024</b>			
<b>Bedragen x € 1</b>	<b>G. Buiten</b>	<b>H.J. Meines</b>	<b>L.N. Tehuering</b>
<b>Functiegegevens</b>	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
<b>Bezoldiging</b>			
Bezoldiging	10.000	9.996	5.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	21.100	21.100	21.100

<b>Gegevens 2025</b>		
<b>Bedragen x € 1</b>	<b>W.S. Punte-Zwart</b>	<b>Y.L. Bax-Tienstra</b>
<b>Functiegegevens</b>	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 t/m 31/12	01/05 t/m 31/12

<b>Bezoldiging</b>		
Bezoldiging	9.996	6.688
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	22.300	14.867
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	9.996	6.688
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.	N.v.t.

<b>Gegevens 2024</b>	
<b>Bedragen x € 1</b>	<b>W.S. Punte-Zwart</b>
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 31/12

<b>Bezoldiging</b>	
Bezoldiging	9.996
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	21.100

#### **1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder**

Het Alfa-college heeft in 2025 geen topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder.

#### **1e Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 2.100**

Het Alfa-college heeft in 2025 geen topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een totale bezoldiging van meer dan € 2.100.

### 1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 2.100 waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

Het Alfa-college heeft in 2025 geen topfunctionarissen met een totale bezoldiging van meer dan € 2.100 waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is.

### 1g. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

Het Alfa-college heeft in 2025 geen topfunctionarissen met een totale bezoldiging van minder dan € 2.100 waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is.

## 2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Het Alfa-college heeft in 2025 geen uitkeringen gedaan wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstverband.

## 3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2025 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

<b>4.2</b>	<b>Afschrijvingen</b>	<b>2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>2024</b>
		<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
4.2.2	Afschrijvingen materiële vaste activa			
	Afschrijving gebouwen	5.879.854	6.092.764	5.892.937
	Afschrijving inventaris	1.876.758	1.872.967	2.070.373
	Afschrijving financiële vaste activa	38.703	40.154	38.408
	Afschrijving lease Capgemini	657.604	924.412	823.753
	Afschrijving inhaal	0	0	0
	<b>Totaal afschrijvingen</b>	<b>8.452.919</b>	<b>8.930.297</b>	<b>8.825.471</b>

### Toelichting:

#### 4.2.2. Afschrijvingen materiële vaste activa

De afschrijvingen zijn ten opzichte van 2024 gedaald met € 0,4 mln. hiervan heeft € 0,2 mln. betrekking op lagere afschrijvingen als gevolg van een lager totaalbedrag aan geactiveerde lease-items Capgemini in 2025.

<b>4.3 Huisvestingslasten</b>		<b>2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>2024</b>
		<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
4.3.1	Huurlasten	3.706.453	3.555.704	3.575.736
4.3.2	Verzekeringslasten	184.468	180.000	173.939
4.3.3	Onderhoudslasten	2.925.873	883.000	772.767
4.3.4	Energie en water	980.031	1.534.000	1.136.556
4.3.5	Schoonmaakkosten	1.383.783	1.356.796	1.307.482
4.3.6	Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	641.159	680.500	641.247
4.3.8	Overige	876.728	1.010.446	851.931
<b>Totaal huisvestingslasten</b>		<b>10.698.495</b>	<b>9.200.446</b>	<b>8.459.658</b>

### Toelichting:

De totale huisvestingslasten liggen per saldo € 1,5 mln. boven de begroting. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de (eenmalige) herstelkosten van de gevelbekleding van het pand aan de Boumaboulevard (€ 1,6 mln.) De lasten zijn € 2,2 mln. hoger dan voorgaand jaar met name als gevolg van voornoemde herstelkosten en een stijging van € 0,6 mln. aan onderhoudslasten.

#### 4.3.3 Onderhoudslasten

De stijging van de onderhoudslasten van € 0,6 mln. bestaat uit een (structurele) stijging van € 0,4 mln. aan kosten met betrekking tot beheer en onderhoud van gebouw gebonden installaties (inclusief planmatig preventief onderhoud); in 2025 is hiervoor een nieuw contract afgesloten. Ter voorbereiding zijn hiervoor de installaties geïnventariseerd, de incidentele kosten hiervan bedragen € 0,2 mln.

#### 4.3.4 Energie en water

De lasten over 2025 zijn fors lager dan 2024 als gevolg van een nieuw energiecontract dat is afgesloten met lagere tarieven in combinatie met het bewuster omgaan met energie.

#### 4.3.5 Schoonmaakkosten

De schoonmaakkosten zijn gestegen ten opzichte van 2024 als gevolg van een doorgevoerde indexatie.

4.4	Overige lasten	2025	Begroting 2025	2024
		EUR	EUR	EUR
4.4.1	Administratie- en beheer			
	Administratie en beheer	99.025	322.454	119.959
	Telefoon- en portokosten	241.105	248.050	302.288
	Accountantskosten	247.290	166.650	217.017
	Contributies	1.412.684	1.051.899	1.376.566
	Software licenties	2.321.660	2.507.489	2.374.816
	Advieskosten en diensten ICT	5.428.587	4.209.588	4.037.043
		<b>9.750.351</b>	<b>8.506.130</b>	<b>8.427.689</b>

### Toelichting:

De totale overige lasten liggen € 0,3 mln. boven de begroting en € 1,8 mln. boven 2024. Hieronder volgt per rubriek een toelichting op de verschillen tussen de realisatie 2025, de begroting 2025 en de realisatie 2024.

#### 4.4.1 Administratie- en beheerlasten

Accountantskosten: De ten laste van het boekjaar gebrachte kosten van de externe accountant en de accountantsorganisatie en het gehele netwerk waartoe deze accountantsorganisatie behoort, zijn als volgt:

- Controle jaarrekening incl. bekostiging: € 168.599 (2024: € 168.913)
- Overige controleopdrachten: € 9.680 (2024: € 48.104)
- Adviesdiensten: € 69.011 (2024: € 0)
- Andere niet-controlediensten: € 0 (2024: € 0)

Bovenstaande honoraria betreffen de werkzaamheden die zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en onafhankelijke accountants en de in rekening gebrachte honoraria van het gehele netwerk waartoe de accountantsorganisatie behoort. Het honorarium heeft betrekking op de aan het boekjaar toebehorende lasten, ongeacht het feit dat de werkzaamheden niet in dat boekjaar zijn uitgevoerd. Hierbij opgemerkt dat alle lasten betrekking hebben op Deloitte Accountants B.V. In de accountantskosten zijn begrepen de controlekosten van de subsidieverantwoordingen Educatie, Bewegcirkel en Taalhuiscoördinatie.

De contributies zijn ten opzichte van de begroting € 0,4 mln. hoger en in lijn met 2024. Dit komt door het gebruik van lidmaatschappen van verschillende samenwerkingsverbanden.

De advieskosten en diensten ICT zijn per saldo € 1,2 mln. hoger ten opzichte van de begroting en € 1,4 mln. ten opzichte van de realisatie 2024 met name als gevolg van kosten veranderprogramma's binnen het Alfa-college en daarnaast ook in DNA-verband.

4.4	Overige lasten (vervolg)	2025	Begroting 2025	2024
		EUR	EUR	EUR
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leer- en hulpmiddelen			
	Literatuur/abonnementen	220.474	160.154	165.907
	Materiaalkosten	2.081.579	2.528.114	2.038.509
	Inkoop materialen	506.827	433.715	534.814
	Onderhoud/klein inventaris	408.037	592.096	403.502
	Reprokosten	213.435	240.787	179.028
	Leerlingactiviteiten	884.357	1.359.346	796.514
	Examenkosten	940.477	857.757	739.055
	Excursies	235.978	295.100	299.199
	Internationalisering student	646.929	389.000	463.381
	Inkoop Dienstverlening	114.878	32.523	109.353
		<b>6.252.971</b>	<b>6.888.592</b>	<b>5.729.262</b>

## Toelichting:

### 4.4.2 Inventaris, apparatuur en leer- en hulpmiddelen

De totale kosten voor inventaris, apparatuur en leer- en hulpmiddelen liggen in 2025 € 0,5 mln. hoger dan in 2024 en € 0,6 mln. lager dan begroot. In 2025 zijn de examenkosten met € 0,2 mln. toegenomen ten opzichte van 2024 (meer examens). Ook zijn meer internationale activiteiten uitgevoerd dan in het voorgaande jaar (€ 0,2 mln.).

4.4	Overige lasten (vervolg)	2025	Begroting 2025	2024
		EUR	EUR	EUR
4.4.5	Overige			
	Afschrijving debiteuren	24.889	0	-72.633
	Bankkosten	47.363	40.000	45.773
	Kantinekosten	1.059.990	985.575	1.088.614
	PR-kosten	900.713	1.210.671	905.021
	Tegemoetkoming schoolkosten	155.906	254.500	232.370
	Verzekeringskosten	76.624	104.000	92.129
		<b>2.265.485</b>	<b>2.594.746</b>	<b>2.291.274</b>
	<b>Totaal overige lasten</b>	<b>18.268.807</b>	<b>17.989.468</b>	<b>16.448.225</b>

## Toelichting:

### 4.4.5 Overige

De overige 'overige lasten' liggen in lijn met 2024 en € 0,3 mln. lager dan de begroting. De afname ten opzichte van de begroting is met name terug te vinden in de posten 'PR-kosten'. In 2025 zijn meer PR-activiteiten in-house uitgevoerd.

<b>6</b>	<b>Financiële baten en lasten</b>	<b>2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>2024</b>
		<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
6.1.1	Rentebaten	871.264	500.000	737.308
6.2.1	Rentelasten (-/-)	-446.843	-562.000	-502.419
	<b>Totaal financiële baten en lasten</b>	<b>424.421</b>	<b>-62.000</b>	<b>234.889</b>

## Toelichting:

Onder de financiële baten zijn opgenomen de rentebaten op de positieve bankstand bij het Ministerie van Financiën in het kader van het Schatkistbankieren en de oprenting van de Personele voorzieningen. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar punt 2.2.1. De per saldo toename van de rentebaten in 2025 ten opzichte van voorgaand jaar en de begroting is met name veroorzaakt door een toename van de liquide middelen.

<b>8</b>	<b>Resultaat deelnemingen</b>	<b>2025</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>2024</b>
		<b>EUR</b>	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
	Resultaat deelnemingen	93.776	0	52.180

## Toelichting:

### 8. Resultaat deelnemingen

Onder het resultaat deelnemingen is het resultaat van het Alfa-college in de CV LOC+ opgenomen over het jaar 2025. De CV zorgt voor de exploitatie van het LOC+ te Hardenberg. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar 1.1.3.2 Financiële Vaste Activa. In 2025 heeft er geen resultaatsuitkering plaatsgevonden vanuit de deelneming.

## 10. Voorstel tot bestemming van het resultaat

	2025
	EUR
Algemene reserve	
Regulier onderwijs	13.954
Bestemmingsreserve Publiek	
Reserve vavo	296.447
Reserve cursusgeld	30.089
Reserve aanvullende middelen studentdaling MBO 2025-2027	1.304.300
	1.630.836
Bestemmingsreserve Privaat	
Reserve inburgering	868.869-
	868.869-
<b>Totaal</b>	<b>775.921</b>

## **11. Gebeurtenissen na balansdatum**

Er hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan.

## 12. Ondertekening

### **College van Bestuur:**

Wim Moes, voorzitter

Enno van der Werff, lid

### **Raad van Toezicht:**

Anita van Nimwegen-Mulder, voorzitter

Geert Buiten, lid

Annelies Pleyte, lid

Lusanne Tehupuring, lid

Henk Meines, lid

Yvonne Bax, lid

Groningen, 12 juni 2026

## Overige gegevens

# 1. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

**Deloitte.**

Deloitte Accountants B.V.  
Eemsgolaan 15  
9727 DW Groningen  
Postbus 980  
9700 AZ Groningen  
Nederland

Tel: 088 288 2888  
www.deloitte.nl

## CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de raad van toezicht van Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland

### A. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN JAARREKENING 2025

#### Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2025 van Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland te Groningen gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland op 31 december 2025 en van het resultaat over 2025 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.
- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2025 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 2025.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De balans per 31 december 2025.
2. De staat van baten en lasten over 2025.
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 2025 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland 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.

Deloitte Accountants B.V. is ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 24362853.

2606A1BB5B/RM/1

## B. INFORMATIE TER ONDERSTEUNING VAN ONS OORDEEL

Wij hebben onze controlewerkzaamheden bepaald in het kader van de controle van de jaarrekening als geheel en bij het vormen van ons oordeel hierover. Onderstaande informatie ter ondersteuning van ons oordeel en onze bevindingen moeten in dat kader worden gezien en niet als afzonderlijke oordelen of conclusies.

### Controleaanpak frauderisico's

Wij hebben risico's geïdentificeerd en ingeschat op een afwijking van materieel belang op de jaarrekening die het gevolg is van fraude. Wij hebben tijdens onze controle inzicht verkregen in de onderwijsinstelling en haar omgeving, de componenten van het interne-beheersingssysteem, waaronder het risico-inschattingsproces en de wijze waarop het college van bestuur inspeelt op frauderisico's en het interne-beheersingssysteem monitort en de wijze waarop de raad van toezicht toezicht uitoefent, alsmede de uitkomsten daarvan.

Wij hebben de opzet en de relevante aspecten van het interne-beheersingssysteem geëvalueerd alsook bijvoorbeeld de integriteitscode en de klokkenluidersregeling. Wij hebben de opzet en het bestaan geëvalueerd van interne-beheersmaatregelen gericht op het mitigeren van frauderisico's.

Als onderdeel van ons proces voor het identificeren van risico's op een afwijking van materieel belang in de jaarrekening die het gevolg is van fraude, hebben wij frauderisicofactoren overwogen met betrekking tot frauduleuze financiële verslaggeving en oneigenlijke toe-eigening van activa. Wij hebben geëvalueerd of deze factoren een indicatie vormden voor de aanwezigheid van het risico op afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude.

Het door ons geïdentificeerde mogelijke frauderisico ziet op grond van Standaard 240.32 toe op het doorbreken van de interne beheersing door het bestuur. Het bestuur is in de unieke situatie om fraude te plegen, omdat deze in staat is om direct of indirect de financiële administratie te manipuleren en een frauduleuze jaarrekening op te stellen, aangezien het internebeheersingsmaatregelen kan doorbreken die anders effectief werken. Het doorbreken van internebeheersingsmaatregelen door het bestuur kan bij meerdere jaarrekening-posten tot uitdrukking komen, zoals in schattingsposten.

De uitgevoerde specifieke werkzaamheden zijn als volgt:

- Wij hebben getoetst of de in het grootboek vastgelegde journaalposten en andere aanpassingen die tijdens het opstellen van de jaarrekening zijn aangebracht aanvaardbaar zijn.
- Wij hebben journaalposten getoetst die zijn geselecteerd op basis van fraudekarakteristieken.
- Wij hebben geëvalueerd of de oordeelsvormingen en beslissingen van het bestuur bij het maken van de in de jaarrekening opgenomen schattingen wijzen op een mogelijke tendentie bij het bestuur van de stichting die mogelijk een risico vormt op een afwijking van materieel belang die het gevolg is van fraude.
- Wij hebben geëvalueerd of de keuze en toepassing van de grondslagen voor financiële verslaggeving door de stichting, met name die welke betrekking hebben op subjectieve waarderingen en complexe transacties, mogelijk wijzen op frauduleuze financiële verslaggeving.
- Wij hebben transacties met verbonden partijen van Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland beoordeeld.
- Voor significante transacties hebben wij beoordeeld of de zakelijke beweegredenen voor de transacties doen vermoeden dat ze mogelijk zijn aangegaan met het oog op frauduleuze financiële verslaggeving of het verhullen van een oneigenlijke toe-eigening van activa.

In onze controle bouwen wij een element in van onvoorspelbaarheid. Ook hebben wij de uitkomst van andere controlewerkzaamheden beoordeeld en overwogen of er bevindingen zijn die een aanwijzing geven voor fraude of het niet-naleven van wet- en regelgeving.

Wij hebben kennis genomen van de beschikbare informatie en om inlichtingen gevraagd bij het college van bestuur, financieel management en de raad van toezicht.

Hieruit volgden geen signalen van fraude die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang.

## **Controleaanpak naleving van wet- en regelgeving**

Wij hebben een algemeen inzicht verworven in het wet- en regelgevingskader dat van toepassing is op de onderwijsinstelling door inlichtingen in te winnen bij het financieel management, het college van bestuur en de raad van toezicht en het lezen van notulen.

Voor zover materieel voor de gerelateerde jaarrekening, hebben wij op basis van onze risicoanalyse, en rekening houdende met dat het effect van niet-naleving van wet- en regelgeving aanzienlijk varieert, de volgende wet- en regelgeving overwogen:

- De verslaggevingscriteria zoals opgenomen in hoofdstuk 2.2.1 van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 (waaronder de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs).
- Het referentiekader rechtmatigheid zoals opgenomen in hoofdstuk 2.3.1 van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025.
- De vereisten van de Wet normering topinkomens.

Wij hebben voldoende en geschikte controle-informatie verkregen omtrent het naleven van de bepalingen van die wet- en regelgeving die gewoonlijk wordt geacht van directe invloed te zijn op de jaarrekening. Daarbij hebben wij mede betrokken de vereisten op basis van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 en de Regeling Controleprotocol Wet normering topinkomens (WNT) 2025. Uit onze werkzaamheden volgden geen signalen van niet-naleving van wet- en regelgeving die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang.

Daarnaast is Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland onderworpen aan overige wet- en regelgeving waarvan de gevolgen van niet-naleving een van materieel belang zijnde invloed kunnen hebben op de jaarrekening, bijvoorbeeld ten gevolge van boetes of rechtszaken.

Ten aanzien van deze wet- en regelgeving die geen direct effect hebben op de vaststelling van de bedragen en de toelichtingen in de jaarrekening, zijn onze werkzaamheden beperkter. Naleving van wet- en regelgeving kan van fundamenteel belang zijn voor de operationele aspecten van een onderwijsinstelling voor de mogelijkheid om haar activiteiten voort te zetten, dan wel voor het voorkomen van sancties van materieel belang; niet-naleving van dergelijke wet- en regelgeving kan daarom van materieel belang zijnde invloed hebben op de jaarrekening. Onze verantwoordelijkheid is beperkt tot het uitvoeren van gespecificeerde controlewerkzaamheden ter bevordering van het identificeren van niet-naleving van wet- en regelgeving die een invloed van materieel belang kan hebben op de jaarrekening. Onze werkzaamheden ter bevordering van het identificeren van gevallen van niet-naleving van overige wet- en regelgeving die een invloed van materieel belang kunnen hebben op jaarrekening, zijn beperkt tot (i) het bestuur en, in voorkomend geval, de met governance belaste personen vragen of de onderwijsinstelling dergelijke wet- en regelgeving naleeft; (ii) de eventuele correspondentie met de desbetreffende vergunningverlenende of regelgevende of toezichthoudende instanties inspecteren.

Uiteraard zijn wij gedurende de controle alert op indicaties van (vermoedens) van niet-naleving van wet- en regelgeving.

Ten slotte hebben wij een schriftelijke bevestiging verkregen dat alle bekende gevallen van niet-naleving of vermoede niet-naleving van wet- en regelgeving, ons ter kennis zijn gebracht.

## **Controleaanpak continuïteit**

Het college van bestuur heeft de jaarrekening opgesteld onder de veronderstelling dat de continuïteit van de onderwijsinstelling gehandhaafd blijft en dat zij haar activiteiten in de komende 12 maanden na vaststelling van de jaarrekening 2025 zal voortzetten. Wij hebben de beoordeling door het college van bestuur met betrekking tot de mogelijkheid van de onderwijsinstelling om haar continuïteit te handhaven, geëvalueerd. Hiertoe hebben wij de volgende werkzaamheden verricht:

- Wij hebben risico-inschattingswerkzaamheden verricht, waarbij wij hebben overwogen of er sprake is van gebeurtenissen of omstandigheden die gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de onderwijsinstelling om haar continuïteit te handhaven.
- Wij hebben om inlichtingen verzocht bij het financieel management, het college van bestuur en de raad van toezicht of zij gebeurtenissen of omstandigheden hebben geïdentificeerd, die afzonderlijk of collectief, gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de onderwijsinstelling om haar continuïteit te handhaven.
- Wij hebben geëvalueerd of de beoordeling door het college van bestuur alle relevante informatie bevat, waarvan wij naar aanleiding van de controle kennis hebben verkregen.
- Wij hebben op basis van de jaarrekening 2025 en de meerjarenbegroting 2026 tot en met 2028 zoals opgenomen in de continuïteitsparagraaf in het jaarverslag 2025 de ontwikkelingen van de kengetallen over 2026 tot en met 2028 beoordeeld in relatie tot de continuïteitsveronderstelling. Daarbij hebben wij de signaleringswaarden die de Inspectie van het Onderwijs hanteert in het kader van haar financieel continuïteitstoezicht mede betrokken.

Onze controlewerkzaamheden hebben geen informatie opgeleverd die strijdig is met de veronderstellingen en aannames van het college van bestuur over de gehanteerde continuïteitsveronderstelling.

## **Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd**

In overeenstemming met de Regeling Controleprotocol WNT 2025 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.

## **C. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE**

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. De andere informatie bestaat uit:

- Het bestuursverslag.
- De overige gegevens.

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 2025 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025.

## **D. BESCHRIJVING VAN VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE JAARREKENING**

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

Het college is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college 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 2025.

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

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college 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 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 afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten ontdekken.

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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



Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Groningen, 12 juni 2026

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: T. de Graaf RA

2606A1BB5B/RM/7

## **2. Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming**

Ingevolge de Wet educatie en beroepsonderwijs wordt het resultaat, met uitzondering van de mutaties in de bestemmingsreserves, toegevoegd aan de algemene reserve.

### 3. Gegevens over rechtspersoon

Bestuursnummer:	31109
Naam instelling:	Alfa-college
Adres:	Boumaboulevard 573
Postadres:	Postbus 212
Postcode / Plaats:	9700 AE GRONINGEN
Telefoon:	+31 (0)50-597 3000
E-mail:	cvb@alfa-college.nl
Internetsite:	www.alfa-college.nl
Contactpersoon:	Marian Hoekstra
Telefoon:	+31 (0)88-334 1588
E-mail:	mas.hoekstra@alfa-college.nl
Brinnummer:	25 LU
Naam:	Alfa-College

De rechtspersoon heeft nevenvestigingen op de volgende locaties:

#### Vestigingen

##### Locatie Kluiverboom

Bezoekadres Kluiverboom 3, 9732KZ Groningen

##### Locatie Hoogeveen

Bezoekadres Voltastraat 33, 7903AA Hoogeveen

##### Locatie Assen

Bezoekadres Salland 2 A, 9405GM Assen

##### Locatie Admiraal de Ruyterlaan

Bezoekadres Admiraal de Ruyterlaan 2, 9726GR Groningen

##### Locatie Kardinge

Bezoekadres Kardingerweg 48, 9735AH Groningen

##### Locatie Hardenberg

Bezoekadres Parkweg 1 A1, 7772XP Hardenberg

##### Locatie De Stroom

Bezoekadres De Stroom 3, 7901TG Hoogeveen

##### Locatie Kardingerplein

Bezoekadres Kardingerplein 1 9735 AA Groningen