



Jaarverslag 2022

# Inhoudsopgave

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Infographic</b>                       | <b>9</b>  |
| <b>DEEL A - BESTUURSVERSLAG</b>          |           |
| <b>1. Over Noorderpoort</b>              | <b>10</b> |
| 1.1 Visie                                | 11        |
| 1.2 Organisatiestructuur                 | 12        |
| 1.3 DNA                                  | 14        |
| 1.4 Macrodoelmatigheid                   | 15        |
| 1.5 Governance code                      | 16        |
| <b>2. Strategie en beleid</b>            | <b>17</b> |
| 2.1 Strategische programma's             | 18        |
| 2.2 Ruimte voor visie op onderwijs       | 25        |
| 2.3 Stand van zaken corona               | 25        |
| <b>3. Kwaliteitsagenda</b>               | <b>32</b> |
| 3.1 Reflectie CvB                        | 33        |
| 3.2 Kwaliteitsagenda Ambitierealiseratie | 34        |
| 3.3 Kwaliteitsmiddelen: inzet 2019-2022  | 39        |
| <b>4. Het werkveld</b>                   | <b>40</b> |
| 4.1 RIF-projecten                        | 41        |
| 4.2 Praktijkgericht onderzoek            | 42        |
| 4.3 Internationalisering                 | 46        |
| 4.4 Samenwerkingen                       | 49        |
| <b>5. De student</b>                     | <b>51</b> |
| 5.1 Toelating                            | 52        |
| 5.2 Onderwijsprogramma & begeleiding     | 55        |
| 5.3 Kwaliteitszorg                       | 61        |
| 5.4 Examenagenda                         | 63        |
| 5.5 Student in cijfers                   | 64        |
| 5.6 Klachten                             | 70        |
| 5.7 Verslag van Ombudsman                | 72        |

|  |            |
|--|------------|
| <b>6. De Noorderpoorter</b>                      | <b>74</b>  |
| 6.1 Mens & Organisatie                           | 75         |
| 6.2 Strategisch personeelsplan                   | 76         |
| 6.3 Duurzame inzetbaarheid                       | 79         |
| 6.4 Ontwikkelen en professionaliseren            | 82         |
| <b>7. Duurzaamheid in de organisatie</b>         | <b>85</b>  |
| 7.1 Duurzaamheid in de organisatie               | 86         |
| 7.2 Duurzame en circulaire energie               | 89         |
| 7.3 Duurzaam gebruik van gebouwen                | 87         |
| <b>8. Notitie Helderheid</b>                     | <b>89</b>  |
| Introductie                                      | 90         |
| 8.1 Uitbesteding                                 | 90         |
| 8.2 Investeren publiek-privaat                   | 90         |
| 8.4 Les- en cursusgeld, externe verantwoording   | 90         |
| 8.5 In- en uitschrijving                         | 91         |
| 8.6 Andere opleiding dan inschrijving            | 95         |
| 8.7 Bekostiging maatwerktrajecten                | 96         |
| 8.8 Opleidingen met minder uren (1000-uren norm) | 96         |
| <b>9. Financieel beleid</b>                      | <b>97</b>  |
| 9.1 Resultaat 2022                               | 98         |
| 9.2 Financiële indicatoren                       | 100        |
| 9.3 Treasury                                     | 102        |
| <b>10. Continuïteit</b>                          | <b>104</b> |
| 10.1 Meerjarenprognose                           | 105        |
| 10.2 Risicomanagement                            | 113        |
| 10.3 Belangrijke risico's                        | 115        |
| 10.4 Kwaliteit van onderwijs                     | 116        |

---

## DEEL B - JAARREKENING

---

|  |            |
|--|------------|
| <b>Jaarrekening</b>  | <b>117</b> |
| A.1.1 Geconsolideerde balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)       | 118        |
| A.1.2 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2022                        | 120        |
| A.1.3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2022                                | 121        |
| A.1.4 Toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten 2022 | 122        |
| 1. Activa  | 128        |
| 1.1 Vaste activa   | 128        |
| 1.2 Vlottende activa   | 129        |
| 2. Passiva   | 131        |
| 2.1 Eigen vermogen   | 132        |
| 2.2 Voorzieningen  | 132        |
| 2.3 Langlopende schulden   | 133        |
| 2.4 Kortlopende schulden   | 137        |
| 3. Baten   | 139        |
| 3.1 Rijksbijdragen OC&W  | 139        |
| 3.2 Overige overheidsbijdragen   | 140        |
| 3.3 Lesgelden  | 140        |
| 3.4 Baten werk in opdracht van derden  | 140        |
| 3.5 Overige baten  | 140        |
| 4. Lasten  | 142        |
| 4.1 Personele lasten   | 142        |
| 4.2 Afschrijvingen   | 144        |
| 4.3 Huisvestingslasten   | 144        |
| 4.4 Overige materiële lasten   | 145        |
| 6. Financiële baten en lasten  | 147        |

---

|   |            |
|---|------------|
| 6.2.1 Rentelasten   | 147        |
| Model G: Verantwoording subsidies   | 148        |
| G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule  | 148        |
| G2 Subsidies met verrekeningsclausule   | 149        |
| A.1.5 Enkelvoudige balans per 31 december 2022  | 151        |
| A.1.6 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2022  | 153        |
| A.1.7 Toelichting op de enkelvoudige balans en staat van baten en lasten 2022                 | 155        |
| A.1.9 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) 2022 | 156        |
| A.1.10 Niet in de balans opgenomen verplichtingen   | 160        |
| A.1.11 Verbonden partijen   | 161        |
| A.1.12 Gebeurtenissen na balansdatum  | 161        |
| <b>Bijlagen bij de jaarrekening</b>   | <b>162</b> |
| C.1.1 Gegevens over de rechtspersoon  | 163        |
| C.1.2. Beheersing uitkeringen na ontslag  | 164        |
| <b>Overige gegevens</b>   | <b>165</b> |
| B.1.1 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant                                     | 167        |
| B.1.2 Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming  | 171        |
| <b>INTERNE JAARVERSLAGEN</b>  |            |
| <b>Raad van Toezicht</b>  | <b>173</b> |
| <b>Ondernemingsraad</b>   | <b>174</b> |
| <b>Centrale Studentenraad</b>   | <b>182</b> |
| <b>BIJLAGEN</b>   |            |
| <b>Hoofd- en Nevenfuncties RvT</b>  | <b>185</b> |
| <b>Nevenfuncties CvB</b>  | <b>189</b> |
| <b>Vaststelling en goedkeuring RvT</b>  | <b>191</b> |
| <b>Begrippenlijst</b>   | <b>193</b> |

---





## Voorwoord

## Beste lezer,

Dat ook 2022 een bewogen jaar is geweest, is zeker. Nadat we het jaar in lockdown startten, konden wij vanaf februari ons onderwijs weer fysiek aanbieden. Daar waren wij erg blij mee, zeker vanwege de invloed die onderwijs op afstand op onze studenten had. Daarom hebben wij het hele jaar extra aandacht besteed aan het welzijn van onze studenten. Zo zijn we onder andere gestart met Noorderpoort NEXT en bleven we investeren in onze Nieuwe Wegen-trajecten. Ook zijn er sportactiviteiten, excursies en onderwijsinhoudelijke festivals georganiseerd om studenten (weer) met elkaar in verbinding te brengen. Die verbinding is en blijft ontzettend belangrijk, want *'zonder relatie geen prestatie'*. Het welzijn van studenten na corona is en blijft een zorgpunt waar wij ook in 2023 aandacht voor houden.

In 2022 brak ook de oorlog in Oekraïne uit en dat bracht andere uitdagingen voor ons onderwijs op ons pad. Zo zijn we met taallessen voor Oekraïense vluchtelingen gestart en natuurlijk voerden we het goede gesprek met onze studenten over de oorlog. In een speciale lessenserie hebben we aandacht besteed aan wat het betekent om te vluchten van een oorlog en hoe de media ons beeld van zo'n situatie kan vormen. Daarnaast hebben we diverse activiteiten georganiseerd rondom discriminatie en racisme, diversiteit en inclusie.

Onderwijsinhoudelijk hebben we het geleerde vanuit corona vastgehouden. We hebben waardevolle ervaringen omgezet in nieuwe projecten en bleven meebewegen met innovaties en digitalisering in het werkveld. Zo is in hoofdstuk 2 te lezen over diverse experimenten en innovatieve trajecten waar onderwijsteams mee bezig zijn geweest.

Eind 2022 heeft onze bestuurder Gerry Geitz aangekondigd Noorderpoort te gaan verlaten. We zijn Gerry dankbaar voor haar inzet en verdiensten voor Noorderpoort. Ze heeft een grote rol gespeeld in de totstandkoming en implementatie van de nieuwe strategische koers en daarmee de toekomst van Noorderpoort. In het begin van het 2023 draagt Gerry haar taken bij Noorderpoort over aan Paul de Rook, die tot 1 september 2024 benoemd is als interim lid College van Bestuur.

Onze samenwerkingen in de regio, met het werkveld en de onderwijspartners, worden steeds belangrijker. Zo hebben we het afgelopen jaar de Technologie Zorg Academie opgericht. We denken vanuit het Akkoord van Groningen onder andere mee over het vormen van campussen in de provincie Groningen. We blijven samenwerken in het Eemsdeltagebied, waar we ons onder andere bezighouden met de energietransitie. Samen met het Alfa-college en Drenthe College hebben we de samenwerking voortgezet om eigentijds, passend en toekomstbestendig onderwijs te blijven bieden in de noordelijke regio.

Ook in 2023 gaan we daar met onverminderde energie mee door. Dat doen we met lef, wendkracht en in dialoog. Zoals we dat bij Noorderpoort gewend zijn.

College van Bestuur

Wim van de Pol

Paul de Rook



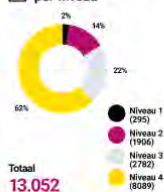
# Infographic

## Noorderpoort in cijfers

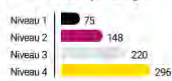
2022

### Studenten

#### Aantal studenten per niveau



#### Aantal mbo-opleidingen



#### Totaal verschillende varianten (crebo/locatie/leerweg/niveau)

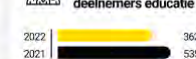
**739**

#### Unieke crebo's Noorderpoort-breed

**219**

Alle cijfers betreffen studentenaantal op 1-10-2022  
postdatum 18-02-2022

#### Ontwikkeling deelnemers educatie



#### Verdeling BOL-BBL

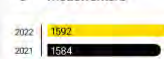


#### Ontwikkeling studentenaantallen (-3%)

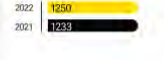


### Medewerkers

#### Aantal medewerkers



#### Aantal fte



#### Gemiddelde aanstelling



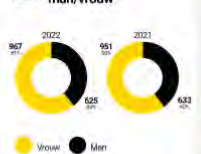
#### Verdeling onderwijs/ondersteuning



#### Ziekteverzuim

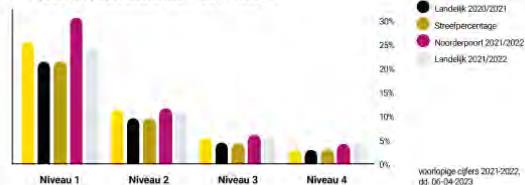


#### Verhouding man/vrouw

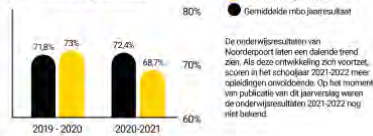


### Resultaten

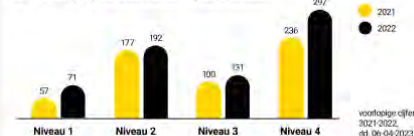
#### Voortijdig Schoolverlaters (VSV) percentages



#### Onderwijsresultaat



#### Voortijdig Schoolverlaters (VSV) aantallen



### Middelen

#### Opbouw lasten

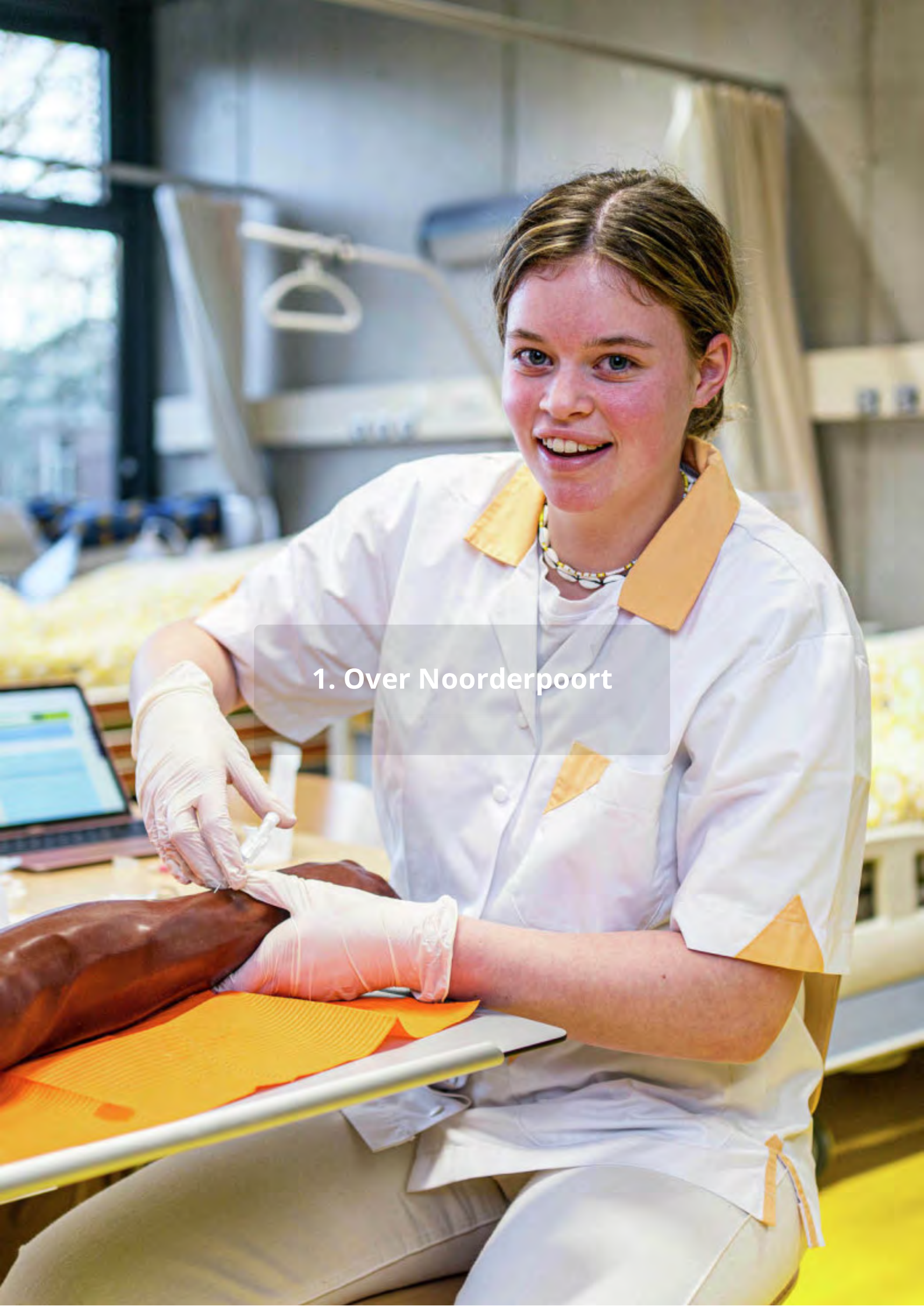


#### Financieel resultaat



#### Kengetallen





## 1. Over Noorderpoort

## 1.1 Visie

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

### Waar staan we voor?

Onze reden van bestaan ligt al jaren in het opleiden van mensen tot vakmensen. Niet langer beperkt zich dat tot jonge mensen. Wie wil, kan bij ons leren tot zijn tachtigste. We hebben altijd onderwijs voor je volgende stap. Bij Noorderpoort zet iederéén een stap vooruit.

### Onze droom

Bijdragen aan een regio zonder werklozen is een grote droom. Dus als wij het voor het zeggen hebben, werken we samen met bedrijven, organisaties en andere onderwijsinstellingen aan banen in onze regio waar we als regio de sterkste kaarten voor hebben.

### Onze rol

Onze rol is en blijft die van opleider. We bieden voor elke vakman en vakvrouw een passende leerroute om te blijven groeien. Als beroepsbeoefenaar en als mens, passend bij waar hij of zij op dat moment staat in het (werkende) leven. De uitvoering ervan zien we dichterbij de beroepscontext plaatsvinden. Hybride leren is in de toekomst de norm, denken we.

### Onze overtuiging

Onze overtuiging is dat hybride leren het onderwijs van de toekomst is. Hybride leren betekent dat het onderwijs zowel op school als in het bedrijfsleven gegeven wordt.

### Wat zijn onze doelen?

Wij willen een voorloper zijn: we willen onze studenten en onszelf voorbereiden op 2035. Want hoe ziet de arbeidsmarkt er dan uit voor de studenten, bedrijven en medewerkers? Hoe we ons daarop voorbereiden, lees je in onze Strategische Koers 2035 (SK35), met als titel: [Stap in 2035](#). Natuurlijk duurt 2035 nog even. Daarom richten we ons de komende jaren op de volgende onderwerpen:

Studenten opleiden voor de toekomst van de regio.

- Leven Lang Ontwikkelen voor iedereen.
- Samen werken aan een wendbare organisatie.
- Een goede aansluiting bij de Kwaliteitsagenda (KA) en Nationaal Programma Onderwijs (NPO).

Wat hebben we in 2022 met deze onderwerpen gedaan? Dat lees je in de rest van dit jaarverslag, te beginnen met [Hoofdstuk 2 – Strategie en beleid](#). We geven voorbeelden vanuit de ogen van de student, het werkveld en de (toekomstige) Noorderpoorter.

### Hoe bereiken we onze doelen?

Alles wat we doen, doen we vanuit onze kernkwaliteiten: Lef, Wendkracht en In Dialoog.

## Lef

Geen verandering vindt plaats zonder een portie lef. Lef betekent voor ons dat we buiten de gebaande paden durven te gaan en een brede, vooruitziende blik in acties om te durven zetten. We dagen elkaar, onze studenten en onze partners uit om dwars te denken en creatief te zijn. We experimenteren en pionieren met als doel het onderwijs te vormen en te verbeteren. Tijdens het experiment ontstaat de nieuwe weg.

## Wendkracht

Experimenteren is leren, dat lukt alleen als we flexibel zijn. We moeten altijd klaar zijn om te wenden als de ambitie of de omstandigheden daarom vragen. Wendkracht noemen we het daarom. Het betekent ook dat we vooroplopen en elkaar uitdagen om dingen te doen die we nog niet kennen. We zijn continu in beweging, versnellen én vertragen waar nodig en maken van de nood een deugd. Dat geeft ons energie die zo aanstekelijk is dat we een bredere beweging op gang brengen.

## In dialoog

Ons belangrijkste instrument om dingen voor elkaar te krijgen is de dialoog. Die begint met oprecht geïnteresseerd zijn, goed kijken en luisteren. Daarmee bouwen en onderhouden we betekenisvolle netwerken met studenten, collega's en onze partners in de regio. Onze verbindingen zijn gebaseerd op gelijkwaardigheid, wederkerigheid en vertrouwen. Zo zorgen we samen voor een omgeving waarin iedereen gezien wordt en zich thuis voelt.

## 1.2 Organisatiestructuur

Noorderpoort is een van de grootste ROC's van Noord-Nederland. We hebben zestien scholen in de provincie Groningen en in de stad Assen. Samen hebben we meer dan 13.000 studenten, 1.200 cursisten en 1.500 medewerkers. Noorderpoort is groot, maar kiest voor 'klein'. We hebben overzichtelijke scholen met een eigen karakter, waar iedereen elkaar kent.

## Kernactiviteit

Het geven van goed middelbaar beroepsonderwijs (mbo) is onze kernactiviteit. Dat doen we voor alle niveaus van het mbo-onderwijs: niveau 1 (entree), niveau 2 (basisberoepsopleiding), niveau 3 (vakopleiding) en niveau 4 (specialistenopleiding). We geven onderwijs voor bijna elk beroep: van de gezondheidszorg tot horeca en van transport tot techniek. Daarnaast verzorgen we nascholing, bijscholing en omscholing voor bedrijven en gemeenten. Tot slot voeren we educatie- en inburgeringstrajecten uit. In voorjaar 2022 zijn de inburgeringstrajecten uit gefaseerd. Ook heeft Noorderpoort vanaf 2022 na een aanbesteding weer voor vier jaar opdrachten gegund gekregen rondom Regionaal Educatief Programma (REP) in samenwerking met het Alfa-college.

## Juridische structuur

De statutaire naam van Noorderpoort is Stichting Noorderpoort. Noorderpoort is de verkorte naam. De rechtsvorm is een stichting. Noorderpoort is gevestigd in Groningen.

Noorderpoort geeft Algemeen Bijzonder Onderwijs (ABO). Onze scholen zijn op algemeen bijzondere grondslag. Dat betekent dat onze scholen openbaar zijn. Het geheel van scholen wordt bestuurd door het College van Bestuur (CvB) en gecontroleerd door de Raad van Toezicht (RvT). In 2022 heeft het CvB twee leden (zie voor meer informatie: [Nevenfuncties CvB](#)) en de RvT vijf leden (zie voor meer informatie: [Hoofd- en nevenfuncties RvT](#)).

## Organogram

Noorderpoort Flex bv is een aan Noorderpoort gelieerde rechtspersoon, te beschouwen als dochter van Noorderpoort. Noorderpoort is honderd procent aandeelhouder. De vestigingsplaats is Groningen. In Noorderpoort Flex bv worden medewerkers van Contract en Educatie met een tijdelijk contract ondergebracht. Het geheel van de twee rechtspersonen is te beschouwen als een fiscale eenheid



## 1.3 DNA

Al ruime tijd werken de noordelijke ROC's, Drenthe College (samen met Terra), Noorderpoort en Alfa-college, samen onder de noemer DNA. Onze gezamenlijke ambitie is om deze samenwerking steeds verder te laten groeien en te versterken. En daar hebben we in 2022 waardevolle stappen in gezet. Zo is op bestuurlijk niveau de verbinding versterkt en concreter gemaakt. Maar ook binnen de onderwijsinstellingen en locaties zijn er waardevolle samenwerkingen aangegaan. Dit allemaal met als doel om nu en in de toekomst studenten en professionals kwalitatief goed en bereikbaar onderwijs te bieden in de regio.

### Waarde toevoegen

We richtten ons op het realiseren van een samenwerking op thema's, regionale- en maatschappelijke uitdagingen en projecten. Allemaal vanuit een liefde voor de regio en de gezamenlijke ambitie om goed en passend onderwijs te bieden. Dit blijven we, ook in 2023, doen vanuit de drie afzonderlijke instellingen en bijbehorende merken en merkwaarden. Zo kunnen we elkaar blijven aanvullen en versterken we het gehele regionale mbo-onderwijs, als motor van de samenleving.

### Resultaten samenwerking 2022

De samenwerking binnen DNA heeft in 2022 waardevolle resultaten opgeleverd, een aantal voorbeelden:

- De start van de Sport- en Bewegcampus in Assen (Drenthe College en Alfa-college).
- Een gezamenlijke presentatie op de Promotiedagen 2022 in Groningen als dé logische aanbieder van LLO-activiteiten in onze regio (DNA) ter ondersteuning van de beweging om samen op te trekken op LLO-vlak.
- De ondertekening van een samenwerkingsovereenkomst met VNO-NCW MKB Noord (DNA).
- Tijdens twee interactieve bijeenkomsten zijn de ambities binnen de DNA-samenwerking gedeeld met het regio- en locatiemanagement van de drie instellingen (DNA).
- De HR-afdelingen van de drie organisaties maakten kennis met elkaar (DNA);
- Uitwerking en presentatie komst Energy Hub 050 op Suikerterrein (Alfa-college, Noorderpoort, Terra).
- Start van de ontwikkeling Vitaliteitscampus (Noorderpoort en Alfa-College).

Naast bovenstaande praktische voorbeelden van samenwerking, hebben we de volgende onderwerpen besproken in DNA-verband:

- Het verkennen van de mogelijkheden om meer samen te werken bij technische opleidingen en bij Business & Administratie. Dit heeft onder andere geresulteerd om de mogelijkheid van de oprichting van een samenwerkingscollege verder te onderzoeken. Dat is een samenwerking waarin twee of meer bekostigde mbo-instellingen samen (groepen) opleidingen aanbieden.
- Of het mogelijk is om de Educatieopleidingen in de provincie Groningen onder één vlag aan te bieden.
- Hoe de macrodoelmatigheid voor de zorgopleidingen in Assen (Noorderpoort en Drenthe College) is.
- Samenwerken voor het niet-gesubsidieerde onderwijs (contractactiviteiten van Leven Lang Ontwikkelen). We willen een gezamenlijke front- en backoffice hebben en het onderwijs samen uitvoeren.
- Onderzoek naar de samenwerking op het gebied van digitalisering en processen. We kijken of het effectiever en efficiënter kan en of we samen software kunnen inkopen.

## Samen optrekken

We willen dat de samenwerking blijft groeien. Want de aard en omvang van de uitdagingen in de noordelijke regio zijn dusdanig dat samenwerking op bovengenoemde thema's de komende jaren nodig is. In 2023 zullen we hierin waardevolle stappen vooruit zetten met als oogmerk sterk en toekomstbestendig mbo-onderwijs in Noordoost-Nederland.

## 1.4 Macrodoelmatigheid

Sinds 2015 geldt de [wet macrodoelmatigheid in het mbo](#). Deze wet is gemaakt om het onderwijs en de arbeidsmarkt beter op elkaar aan te laten sluiten. Een belangrijk onderdeel is het aanbieden van de juiste opleidingen. Elk jaar overlegt Noorderpoort samen met andere onderwijsinstellingen wat er verbeterd kan worden. In 2022 hebben we keuzes gemaakt: in de regio en in onze eigen scholen.

### In de regio (extern)

De externe ontwikkelingen rondom macrodoelmatigheid worden besproken in en opgepakt binnen DNA-verband, zoals hierboven te lezen in [1.3 DNA](#).

### In de scholen (intern)

De directie van Noorderpoort overlegt met elkaar hoe opleidingen worden aangeboden. Soms gaat een opleiding naar een andere school of verandert de organisatiestructuur. Dit is er per ingang van het schooljaar 2022-2023 veranderd:

- De opleidingen in de regio (Appingedam, Veendam, Stadskanaal en Winschoten) zijn onder één aansturing gebracht.
- De ICT-opleidingen van Noorderpoort in Groningen en Winschoten en de werkplaats voor digitaal vakmanschap (Kasteel) zijn samengevoegd tot de School voor IT en Digitaal vakmanschap.
- De school voor Automotive valt onder aansturing van de directie van het Europapark. De onderwijsinhoudelijke relatie met andere technische opleiding, wordt behouden.

## 1.5 Governance code

Er zijn veel ontwikkelingen binnen het onderwijs. Naast docenten en onderwijsondersteuners zijn hier veel andere organisaties en mensen bij betrokken. Het is belangrijk om landelijk goede afspraken te maken over mbo-onderwijs. Daarom heeft de MBO Raad de code [Goed bestuur mbo 2020](#) gepubliceerd (de governance code). De code helpt om de belangen af te stemmen, samen afspraken te maken, kritisch te blijven en goede keuzes te maken. Noorderpoort gebruikt deze code.

### Kernwaarden

De kernwaarden uit de code zijn verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid en lef. De bestuurders van Noorderpoort zijn het met deze waarden eens en gebruiken deze in hun dagelijkse werk. Bij elk besluit of elke actie vragen de bestuurders zich af of het voldoet aan de kernwaarden. Zo doen we steeds meer ervaring op met de kernwaarden en wordt het vanzelf een onderdeel van onze bedrijfscultuur.

### Terugblik 2022

Het College van Bestuur (CvB) is in gesprek gegaan met de Raad van Toezicht (RvT), de schooldirecteuren, de Ondernemingsraad (OR) en de Centrale Studentenraad (CSR). Iedereen weet nu wat de kernwaarden zijn en handelt vanuit deze kernwaarden.

Daarbij gaan we uit van vertrouwen: vertrouwen in elkaar en vertrouwen van en in iedereen die belang heeft bij onze organisatie. We zetten ons elke dag in om goed samen te werken, met elkaar en met onze partners. Met een open houding gaan we in gesprek, zoeken we verbinding en zorgen we dat meerdere mensen invloed hebben. Anderen mogen ons aanspreken op een goede naleving van de code. Een voorbeeld hiervan is de in 2022 gemaakte afspraak met de Belastingdienst: Horizontaal Toezicht.

Verder hebben we de code gebruikt voor de nieuwe visie op toezicht van de RvT en de ontwikkeling van een nieuwe plan-do-check-act-cyclus. Reflecteren, bijvoorbeeld tussen het CvB en de schooldirecteuren, is een vast onderdeel van vergaderingen geworden.

### Voorbeelden in het jaarverslag

Om waar te maken wat we zeggen, zijn we de code echt gaan gebruiken. Hoe we dat hebben gedaan, beschrijven we op verschillende plekken in het jaarverslag. Voorbeelden zijn:

- Het uitvoeren van onze Strategische Koers (SK35) en de ontwikkeling van de visie voor onderzoek en onderwijs. Zie voor meer informatie [Hoofdstuk 2 – Strategie en beleid](#).
- De vermeerdering en de versterking van onze externe samenwerkingsverbanden. Zie voor meer informatie [Hoofdstuk 4 – Het Werkveld](#).
- Onze bijdrage aan de regio en de manier waarop we innovatieve onderwijsexperimenten aangaan, zowel intern als extern. Zie voor meer informatie over onze experimenten [Hoofdstuk 4 – Het Werkveld](#).
- Onze inzet op diversiteit en inclusie, dat bij de kernwaarde openheid past. Zie voor meer informatie ons programma 'Diversiteit & inclusie' in [Hoofdstuk 2 – Strategie en beleid](#).





## 2. Strategie en beleid

## 2.1 Strategische programma's

Om onze strategische doelen te halen hebben we zeven verschillende programma's met een eigen thema. Elk programma bestaat uit verschillende projecten. De programma's uit 2022 zijn Betekenisvol Onderwijs, Digitaliseringsagenda, Leven Lang Ontwikkelen, Diversiteit & Inclusie, Innovatie, Ontwikkelen & Professionaliseren en Duurzaamheid. De eerste vijf programma's worden in dit hoofdstuk toegelicht. De laatste twee zijn te vinden in [6.4 Ontwikkelen en professionaliseren](#) en in [7.1 Duurzaamheid in de organisatie](#).

### Betekenisvol Onderwijs

Betekenisvol Onderwijs (BVO) gaat over hoe we de ondersteunende processen voor het onderwijs opnieuw kunnen inrichten. Denk hierbij aan de processen, systemen en informatiestromen die nodig zijn om onderwijs te geven. Het gaat zowel om regulier onderwijs als projecten binnen Leven Lang Ontwikkelen. Ons uiteindelijke doel is het aanbieden van interactief, flexibel, persoonlijk en modulair onderwijs voor jong en oud.

#### Onze aanpak

Onze aanpak is *lean*. Dat betekent dat we voor alle activiteiten kijken of ze helpen om het onderwijs beter in te richten. Activiteiten die geen waarde toevoegen willen we veranderen of uit het proces verwijderen. Dat doen we natuurlijk niet zomaar. Eerst maken we een businesscase, waarin staat waarom we iets willen en met welke resultaten. Ook organiseren we scholing en kennisoverdracht voor iedereen die met het proces te maken heeft.

#### Bijdrage aan SK35

Wat we met BVO doen, helpt om de doelen van SK35 te behalen. Voorbeelden van ambities waar BVO aan bijdraagt zijn:

- Het aanbieden van flexibel onderwijs, waarmee studenten hun eigen leerroute kunnen beïnvloeden.
- Het loslaten van het jaarklassensysteem.
- Het aanbieden van onderwijs samen met externe partners.
- Het versterken van onze positie als Leven Lang Ontwikkelen-partner.

#### Projecten in 2022

- Het volledig ondersteunen van de STAP-regeling, voor zowel proces als systeem.
- Het opzetten van het proces en het ontwikkelen van de applicatie waarmee studenten zelfstandig hun keuzedelen kunnen kiezen.
- Het uitwerken van de resultaten van een breed onderzoek over hoe we onze examinering kunnen verbeteren.
- Het opleveren van een nieuwe digitale functionaliteit inclusief portal om verzuim bij te houden.
- Het invoeren van een verbeterd proces rondom de verwerking van onze cursusgeld en de regelingen rondom 16- en 17-jarigen.

### Digitaliseringsagenda

In 2020 is de Digitaliseringsagenda vastgesteld. De Digitaliseringsagenda geeft richting en kaders aan ICT- en informatiemanagement. We noemen de agenda ook wel het ICT-beleidsplan. In dit beleidsplan zijn vijf punten opgenomen waar Noorderpoort gedurende de looptijd aan dient te werken.

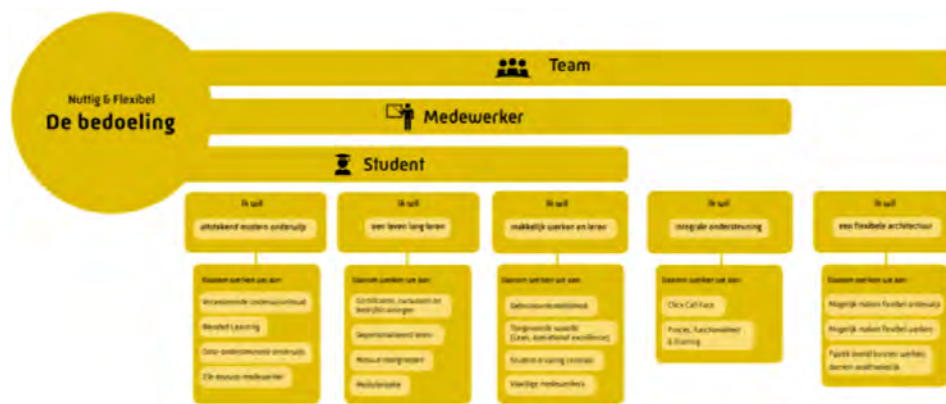
## Onze aanpak

We voeren elk jaar plannen uit de Digitaliseringsagenda uit. Dat doen we om onze ICT-omgeving veiliger te maken. En om te zorgen dat studenten en medewerkers er nog makkelijker mee kunnen werken. Om te controleren of we op de goede weg zitten, voeren we jaarlijks een evaluatie uit. In 2022 vond deze in het najaar plaats. Begin 2022 is een 0-meting uitgevoerd voor informatiemanagement binnen Noorderpoort. De uitkomsten daarvan zijn verwerkt in de Digitaliseringsagenda voor de komende jaren. Uit de 0-meting is onder andere naar voren gekomen dat het belangrijk is om te starten met datamanagement, een relevant thema voor de komende jaren.

## Bijdrage aan SK35

De Digitaliseringsagenda ondersteunt de strategische doelen van Noorderpoort. Het eerste doel is om een veilige ICT- en informatievoorziening te maken. De tweede is gebruiksvriendelijkheid: iedereen moet met het systeem kunnen werken. Daarbij kijken we naar de wensen van studenten, medewerkers en het werkveld. Dit zijn de doelen waar we op dit moment aan werken:

1. Het faciliteren van uitstekend, modern onderwijs.
2. Het ondersteunen van Leven Lang Ontwikkelen.
3. Het werken en leren binnen Noorderpoort makkelijker maken.
4. Zorgen dat medewerkers en studenten in één keer geholpen worden.
5. Een flexibele ICT-architectuur maken.



## Projecten in 2022

- Studenten loggen binnenkort in met hun mobiele telefoon. Dit beschermt Noorderpoort beter tegen cyberaanvallen.
- Er zijn trainingen gegeven over het herkennen van en omgaan met phishing-mails. Ook is er een ozon-oefening gedaan over hoe je reageert op een cybercrisis.
- Er is een pilot gestart met Xerte. Dit is een elektronische leeromgeving om eenvoudig online lesmateriaal te maken en te delen.
- Het is mogelijk geworden om extern te bellen via Teams, waardoor Skype niet meer nodig is.
- Er zijn plannen gemaakt om de examinering te verbeteren. Dit jaar zullen we inzetten op flexibel examineren, ook maken we het eenvoudiger om examens in een digitaal archief te zetten.
- Er zijn diverse trainingen rondom de thema's van de Digitaliseringsagenda gegeven door de [Noorderpoort Academie](#).
- De pilot Centrale Bereikbaarheid is gestart bij Europapark en vanaf juni 2022 breed opgepakt (door ICT en Marketing & Communicatie) binnen Noorderpoort.

## Data-ondersteund onderwijs

Het project data-ondersteund onderwijs gebruikt data om het onderwijs te verbeteren. Met data komen we tot feitelijke inzichten waarmee we het onderwijs kunnen verbeteren. Hiermee kunnen we onderwijsambities waarmaken, onderwijsprocessen efficiënter maken en de effectiviteit van het onderwijs verbeteren.

### Externe en intern project

Sinds 2021 is er een landelijk programma dat data-ondersteund onderwijs versnelt. Noorderpoort doet hieraan mee. Eind 2022 hebben we akkoord gegeven voor een intern project: Data-ondersteunend onderwijs. Met dit project willen we onderwijsteams nog beter ondersteunen met data. Studenten en docenten zullen hierdoor betere inzichten krijgen in hoe studenten ervoor staan en hoever ze in hun studiereis zijn.

### Datacoalities

Vanuit het landelijke programma is Noorderpoort in 2022 bij twee datacoalities aangesloten:

- De datacoalitie studievoortgang met een Fieldlab. Binnen dit Fieldlab ontwikkelen mbo-instellingen samen met het NRO (Nationaal Regieorgaan Onderwijs) verbeterde inzichten in de studievoortgang. We willen ontdekken wat de relatie tussen de studievoortgang en andere zaken is. Bijvoorbeeld het onderwijs- en examenprogramma, de kwaliteit van het onderwijs en de sociaal-emotionele vaardigheden van de student.
- De datacoalitie Student Journey. Deze datacoalitie ondersteunt en stimuleert data-ondersteunende initiatieven bij onderwijsinstellingen. Zoals een aanpak tegen Voortijdig Schoolverlaters (VSV) of het stimuleren van studiesucces. CINOP werkt aan de oplossingen om deze nieuwe manieren van leren waar te maken en/of te verbeteren. CINOP is de strategisch partner van onderwijsinstellingen, branches en bedrijven bij complexe vraagstukken over toekomstbestendig (beroeps)onderwijs en Leven Lang Ontwikkelen.

## Leven Lang Ontwikkelen

Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is in 2019 gestart vanuit de Kwaliteitsagenda (KA: zie voor meer informatie Hoofdstuk 3 – Kwaliteitsagenda). LLO betekent dat mensen altijd welkom zijn om verder te leren, in elke fase van hun leven. Of ze net van school komen of zichzelf na het afstuderen willen bij-, om- of nascholen. Om dat mogelijk te maken, maken we ons onderwijsaanbod steeds uitgebreider en flexibeler.

### Onze aanpak

We nemen LLO op in onze bedrijfsvoering, systemen en financiële administratie. Met elkaar spreken we een duidelijke definitie af, zodat iedereen weet wat LLO is en waar we ons voor inzetten. Dit is onze definitie:

- LLO is scholing die volwassenen volgen om een positie op de arbeidsmarkt te verwerven dan wel hun bestaande of toekomstige positie te versterken.
- Tot onze opdracht behoort al het niet-publiek bekostigde en beroepsgerichte onderwijs. De scholing is gericht op het verkrijgen of versterken van een plek op de arbeidsmarkt.
- We zetten ons in voor een regionale arbeidsmarkt zonder werkloosheid.

### Projecten in 2022

- In 2022 hebben ruim 800 deelnemers een LLO-activiteit gevolgd.
- In 2022 werden ruim 30 trainingen en opleidingen verzorgd voor individuele deelnemers.
- In 2022 werden ruim 30 trainingen en opleidingen verzorgd voor individuele deelnemers.

## **Bijdrage SK35**

Leven Lang Ontwikkelen is een van de doelen van SK35. Alles wat we bedenken en doen is bedoeld om een leven lang ontwikkelen voor iedereen mogelijk te maken. Binnen het programma werken we met zes thema's:

1. We delen successen intern en extern om de zichtbaarheid te vergroten.
2. We enthousiasmeren docenten om deel te nemen aan LLO-scholingsactiviteiten.
3. We ontwikkelen ons intern en extern als volwaardig gesprekspartner op het gebied van bij- en nascholing.
4. We gebruiken in ons LLO-aanbod overal dezelfde processen en software voor onze bedrijfsvoering.
5. We werken samen met andere ROC's in het DNA-overleg. (Meer informatie lees je in 1.3 DNA).
6. We doen mee met het scholingstraject Het Noorden Leert Door.

### **1. Wij delen successen intern en extern om de zichtbaarheid te vergroten**

- Een bijdrage op de Onderwijsconferentie, met workshops en MBO talk.
- Het deelnemen aan De Noordelijke Banenbeurs.
- Het deelnemen met DNA aan de Noordelijke Promotiedagen.
- Het organiseren van een LLO->.
- De optimalisatie van marketingcampagnes voor individueel aanbod.

### **2. Wij enthousiasmeren docenten om deel te nemen aan LLO-scholingsactiviteiten**

- Deelname aan een bijeenkomst van de MBO Raad en de sociale partners. Dit ging over de inzet van docenten bij LLO-activiteiten, ter ondersteuning van de lopende CAO-gesprekken.
- Module Externe dialoog voor leergang LC, ontwikkeld door LLO-relatiemanagers.

### **3. Wij ontwikkelen ons intern en extern als volwaardig gesprekspartner op het gebied van bij- en nascholing**

- Het geven van een training adviesvaardigheden.
- Het vormgeven van de rol van relatiemanager (met externe begeleider).
- Workshop zakelijke storytelling.
- Een bezoek aan Talentenperron in Groningen.
- Een bijeenkomst met accountmanagers van Werk In Zicht (WIZ).

### **4. Wij gebruiken in ons LLO-aanbod overal dezelfde processen en software voor onze bedrijfsvoering**

- Er is een oplossingsrichting gekozen voor het scheiden van private en publieke activiteiten.
- De CRM verkoop- en cursusmodule is in gebruik genomen.
- De STAP-regeling is per 1-7-2022 in gebruik genomen. De STAP-regeling is een budget dat werkenden en werkzoekenden kunnen aanvragen voor scholing en ontwikkeling. Sinds de ingebruikname hebben 75 deelnemers een opleiding bij Noorderpoort gevolgd met STAP-subsidie.
- De projectadministratie voor LLO-activiteiten is ingericht.

### **5. Wij werken samen met andere ROC's in het DNA-overleg**

- Er is een programmamanager DNA gestart.
- We hebben kennismakingssessies voor relatiemanagers georganiseerd.
- We hebben gezamenlijk deelgenomen aan de Noordelijke Promotiedagen.

## 6. Wij doen mee met het scholingstraject Het Noorden Leert Door

Het Noorden Leert Door is een subsidie waarmee werkenden en werkzoekenden kosteloos een mbo-opleiding, -cursus of -training mogen volgen. Met de acht Noordelijke ROC's, de arbeidsmarktregio's en VNO-NCW trekken we hier samen in op. Tijdens het DNA-overleg hebben we trajecten bedacht die aansluiten bij wat werkenden en werkzoekenden graag willen leren. Na het traject krijgen de deelnemers een branchecertificaat of bewijs van deelname op mbo-niveau. We hebben een financiering gevonden waarmee we minimaal 500 scholingstrajecten kunnen uitvoeren.

### Diversiteit & inclusie

Noorderpoort staat voor gelijke kansen voor iedereen. Wij willen een organisatie zijn waar diversiteit en inclusie vanzelfsprekend zijn. Iedereen kan zichzelf zijn en vrij, veilig en volwaardig meedoen. Dit gebeurt ongeacht leeftijd, afkomst, beperking, religie, gender of seksuele oriëntatie. Al onze studenten en medewerkers worden gerespecteerd, ieder met zijn eigen unieke persoonlijkheid en talent. Want verschillen maken ons sterker en beter.

### Onze aanpak

Met bovenstaand statement laten we weten waar we als Noorderpoort voor staan. Het programma Diversiteit & Inclusie werkt aan de realisatie hiervan. We willen dat diversiteit en inclusie overal ervaren worden: in heel Noorderpoort, met alle collega's en onder alle studenten. Maar ook in het contact met anderen buiten onze organisatie. We zoeken samenwerkingen op met andere ROC's en regionale partners om maatschappelijke thema's en vragen te bespreken.

### Projecten in 2022

- Het meldpunt Ongewenst Gedrag is gelanceerd.
- De vacatureteksten zijn inclusiever gemaakt, daarbij is een statement in de inleiding toegevoegd.
- We hebben een training aan een paar teams gegeven over hoe om te gaan met microagressie op de werkvloer. Dit is een training die in 2023 aan elk team gegeven zou moeten worden.
- We hebben een begin gemaakt om Diversiteit & Inclusie in de curricula te verwerken.
- We hebben de nieuwe Progressvlag op elke locatie opgehangen.
- Er zijn verschillende activiteiten georganiseerd: DiversityDay, Paarse Vrijdag, internationale vrouwendag en themaweek Ketikoti. De video over de Ketikoti themaweek bekijk je via [Instagram](#).
- We hebben gastlessen over de oorlog Oekraïne-Rusland gegeven aan 1200 studenten.
- Er zijn lessen over Wereldburgerschap gegeven.
- Menstruatieproducten zijn nu op alle locaties gratis verkrijgbaar.
- De gedragscode voor Noorderpoort is aangepast.
- Er zijn terugkerende gesprekken met de CSR en studenten over diversiteit en inclusie.
- We maakten een podcast over Diversiteit & Inclusie. De podcast beluister je via [Spotify](#).
- We organiseerden meerdere keren en op verschillende teamdagen 'Uit bubbels breken' met het Civinc platform.
- We werkten met meerdere organisaties samen, waaronder de Gemeente Groningen.

## Innovatie

Noorderpoort stimuleert innovatie met Innospot, een intern platform voor alle vormen van innovatie binnen Noorderpoort. Het richt zich op vijf pijlers:

1. Het ontwikkelen en uitvoeren van Spotlightexperimenten.
2. Het delen van kennis, expertise en inspiratie tijdens events zoals Connect en Onderwijsfestival.
3. Het verbinden van innovatieve practoraten in een netwerk: zie voor meer informatie [4.2 Praktijkgericht onderzoek](#).
4. Het aanbieden van excellentietrajecten om innovatie door studenten te stimuleren: zie voor meer informatie de alinea [Excellentie](#).
5. Het door ontwikkelen van blended en hybride onderwijs: zie voor meer informatie onze digitaliseringsagenda, onder [Digitaliseringsagenda](#).

### Spotlightexperimenten 2022

Bij Noorderpoort houden we van experimenteren en de resultaten beschouwen we als 'lessons learned'. Aanjagers en innovators kunnen hierdoor vlot van start, de lijntjes zijn kort en teams ervaren eigenaarschap. We bouwen *learning loops* in, waarbij inzichten uit verrassende leermomenten ingezet worden in nieuwe initiatieven.

In 2022 waren er drie aanvraagrondes voor spotlightexperimenten. De breed samengestelde commissie heeft criteria opgesteld en gebruikt om aanvragen toe te kennen of af te wijzen. Van de 65 aanvragen zijn er 25 toegekend en 40 afgewezen. De 25 toegekende aanvragen zijn een brede afspiegeling van de organisatieonderdelen en dragen allemaal bij aan de doelen van SK35. De inhoud en resultaten van de experimenten worden gedeeld via ons interne, online experimentenplatform. De toegekende experimenten krijgen procesbegeleiding van facilitators.

#### Overzicht experimenten

|               | Aanvragen | Toegekend |
|---------------|-----------|-----------|
| Ronde 1       | 32        | 11        |
| Ronde 2       | 17        | 7         |
| Ronde 3       | 16        | 7         |
| <b>Totaal</b> | <b>65</b> | <b>25</b> |

## Gehonoreerde experimenten dec 21 - dec 22



### »»» Ronde 1 dec 21 uitvoering jan-juni 22

|      |  |
|------|--|
| 1.02 | VR Fietstechniek. Concept, creatie, implementatie. |
| 1.06 | Circulair doen en denken, circulair denken en doen |
| 1.10 | Feel good Stay positive                            |
| 1.12 | Multidisciplinaire en externe projecten            |
| 1.15 | Footprint app*                                     |
| 1.19 | SDG's id enclave Stadsk. Makeport Mercurius        |
| 1.20 | Donutdagen*  |
| 1.25 | Persoonlijk leiderschap outdoor experience         |
| 1.27 | Onderwijs met lef door meer sport en bewegen       |
| 1.28 | Troep troub tribe enclave NP                       |
| 1.29 | AVO atelier*                                       |

### »»» Ronde 2 april 22 uitvoering sept 22 – febr 23

|      |   |
|------|---|
| 2.03 | De Robinson Noorderpoort  |
| 2.04 | Altijd overal Mijn Positieve Gezondheid                         |
| 2.06 | Zwemveiligheid bij entree-studenten met een migratieachtergrond |
| 2.07 | Virtuele wereld binnen het schoolgebouw                         |
| 2.09 | Duurzame loopbanen met een skillspaspoort?                      |
| 2.10 | De innovatiebrigade   |
| 2.17 | Wonen en leven als een zelfstandig burger.*                     |

### »»» Ronde 3 nov 22 uitvoering dec 22 loopt

|      |                             |
|------|-----------------------------|
| 3.02 | Give me some 'buddy'        |
| 3.04 | Customermade BBL leren      |
| 3.05 | follow the student          |
| 3.06 | leven lang leren van elkaar |
| 3.12 | Waterzuivering              |
| 3.14 | Groeien in de buurt         |
| 3.15 | Ons kent ons                |

\*Dit experiment is (nog) niet uitgevoerd. Redenen variëren.

## Resultaten uit de experimenten

De experimenten worden gevolgd door docent-onderzoekers. Zij meten de resultaten uit de experimenten. Gemiddeld blijkt dat 90% van de experimenten wordt afgerond en 10% stopt. Van de afgeronde experimenten blijkt gemiddeld 65% effect te hebben. Bij 35% bleek dat de aanpak niet het gewenste effect had. Dat is een waardevol inzicht.

De experimenten die wel het gewenste effect hebben, worden verbreed. De aanpak wordt in de eigen school meer gebruikt, en ook gedeeld met andere scholen. Zo bleek het experiment om een project in te richten met opdrachten van een bedrijf, voor studenten van de school voor ICT en Business & Administratie, heel goed te werken. Er is onderzocht welke onderdelen van de aanpak succesvol waren. Nu worden de succesvolle onderdelen van de aanpak ook op twee andere scholen gebruikt.

## Kennis en expertise over onderwijsinnovatie delen

Met de evenementen zoals Noorderpoort Connect en het Onderwijsfestival willen we het leuker en makkelijker maken om kennis met elkaar te delen. Hierbij enkele successen uit 2022:

- Het [Onderwijsfestival & de Noorderpoort Jaarprijs](#) 'Stap in' in het MartiniPlaza. Dit evenement werd bezocht door 1200 medewerkers en werd gewaardeerd met een 8,2. Er waren 80 (interne) bijdragen, workshops, talks en impactsessies.
- De inspiratiesessie 'Van buiten naar binnen'. Deze sessie had 50 deelnemers.
- De themamiddag 'LLO nextgeneration' met 175 deelnemers en sprekers van Groningen Airport Eelde, UWV, MBO Raad.



## 2.2 Ruimte voor visie op onderwijs

Goed onderwijs is er niet zomaar. Goed onderwijs ontstaat vanuit een visie met idealen over hoe het onderwijs zou moeten zijn. In 2022 stelden we dat onze huidige onderwijsvisie aan vernieuwing toe is. We willen dat onze visie beter aansluit bij de Strategische Koers SK35. Ook willen we 'Team aan zet' evalueren en waar nodig aanscherpen. Tot slot – en dat is nieuw – willen we een visie op onderzoek formuleren.

Om tot een visie van en voor ons allen te komen, hebben we de diverse ervaringen en achtergronden van onze collega's en studenten nodig. Daarom hebben we alle medewerkers uitgenodigd om mee te denken over de visie op onderwijs en onderzoek. We zijn blij te ervaren dat vele collega's hun stem hebben laten horen door:

- Verhalen te delen.
- Deel te nemen aan de ontwikkelgroep.
- Zich op te geven voor één of meerdere open sessies.
- Zich op te geven voor de groep Brug van visie naar team aan zet.

Tussen oktober en december 2022 hebben we sessies georganiseerd over het nu, de toekomst en het hoe. Noorderpoorters, studenten en externe experts hebben hieraan deelgenomen. In 2023 wordt de nieuwe onderwijsvisie vastgesteld en verder geïmplementeerd.

## 2.3 Stand van zaken corona

Corona had ook in 2022 veel gevolgen voor het onderwijs, vooral voor het welzijn van onze studenten en medewerkers. Van de voorgaande corona jaren hebben we veel geleerd over de vorm van het onderwijs en de bedrijfsvoering. Gelukkig konden we studenten extra ondersteunen dankzij coronasubsidieregelingen en afspraken binnen het Nationaal Programma Onderwijs. In deze paragraaf verantwoorden we ons beleid conform de vereiste maatschappelijke thema's en de [Handreiking coronaparagraaf](#).

### Beschrijving impact COVID-19 en corona-maatregelen op de instelling

Na de lockdowns in 2020 en 2021 was 2022 het jaar waarin de maatregelen rondom corona versoepeld werden. Vanaf februari 2022 hebben we het aantal besmettingen niet meer centraal geregistreerd, maar werd dit binnen de locaties bijgehouden. Ook is het thuiswerkadvies gewijzigd in het advies om de helft van de tijd thuis te werken. Externe gasten waren weer welkom op onze locaties, zonder restricties. Ook waren er geen beperkingen meer op groeps grootte en looproutes. Wel bleven we aandacht vragen voor de basismaatregelen.

#### Studentenwelzijn

Tijdens de pandemie is studenten welzijn altijd belangrijk geweest. Niet alleen bij ons, maar landelijk is dit een groot punt van zorg. Om aandacht te besteden aan het welzijn van onze studenten zijn we onder andere gestart met Noorderpoort NEXT. Het doel van NEXT is studenten veerkrachtiger en gelukkiger te maken. NEXT staat voor Noorderpoort Extra Trainingen en brengt het aanbod van Noorderpoort naar een NEXT level. Via NEXT kunnen studenten workshops en voorlichtingen volgen voor (mentaal) welzijn, welbevinden en persoonlijke ontwikkeling.

Ook in diverse scholen zijn in 2022 activiteiten georganiseerd om studenten weer met elkaar in verbinding te brengen. Dit gebeurde onder andere door sportactiviteiten, excursies en het organiseren van onderwijsinhoudelijke festivals. Bij de start van het studiejaar 2022-2023 hebben we er alles aan gedaan om nieuwe studenten zich snel

thuis te laten voelen. En om ze met elkaar en met de docenten in verbinding te laten komen. [Zonder relatie is er immers geen prestatie!](#)

## Onderwijs

Aan het begin van het kalenderjaar droegen we nog mondkapjes, werkte niet-onderwijzend personeel zo veel mogelijk thuis en hebben we de open dagen uitgesteld naar maart 2022. Studenten moesten zich van tevoren aanmelden, mochten één ouder/begeleider meenemen en binnen een vooraf vastgesteld tijdslot de open dag bezoeken. De aanmelddatum voor opleidingen werd (landelijk) opgeschoven van 1 april naar 1 mei 2022, zodat studenten genoeg tijd hadden om hun keuze te maken. We hebben gemerkt dat studiekeizers er langer over deden om hun keuze te maken.

Vanaf februari is ons programma New Fit gestart. Dat is voor studenten die momenteel, onder andere door corona, mentaal niet fit genoeg zijn om een opleiding te volgen. Studenten lopen hier stage, waardoor het programma echt voor en door studenten is. Kijk voor meer informatie bij Nieuwe Wegen.

In 2022 hebben wij ook de werkwijze rondom het bindend studieadvies (BSA) versoepeld. Onderwijsteams hebben het dringende advies gekregen geen negatieve adviezen te verstrekken voor het studiejaar 2021-2022. Zie voor meer informatie de paragraaf [Bindend studieadvies](#).

## Digitalisering

De afgelopen jaren hebben we noodgedwongen veel nieuwe ervaringen opgedaan met digitaal onderwijs. We hebben ervaren wat niet werkt, maar niet alles was negatief: we ontdekten ook dat bij sommige activiteiten ICT ons onderwijs wel degelijk verder verrijkt. Daarom is er een basismodule 'blended en/of hybride onderwijs' ontwikkeld, waarin teams met elkaar in gesprek gaan over goed hybride onderwijs. Tijdens de pandemie kwamen er steeds vaker signalen dat collega's digitale mogelijkheden misten om online samen te werken. Daarom is er onderzoek gedaan naar de beste tools om online samen te werken. Deze tools worden actief gepromoot door trainingen bij de Noorderpoort Academie en de inzet van i-coaches op verschillende locaties.

Ook biedt ons Medialab ondersteuning. Het Medialab bestaat uit experts die de docent kunnen helpen om een boodschap, instructie of evenement te verspreiden. Dat gebeurt binnen Noorderpoort en soms daarbuiten, in samenwerking met de afdeling Marketing en Communicatie. Bestuurder Wim van de Pol vertelt [in deze video](#) over het belang van audiovisuele media en de mogelijkheden die Noorderpoort biedt.

## Training 'aanspreken op gedrag'

Je continu aan alle (corona)regels houden vraagt aandacht en energie. Dat geldt ook binnen Noorderpoort. Zo hebben we afgesproken dat we elkaar corrigeren als dat nodig is. Op school betekent het dat we studenten wijzen op het naleven van de regels. Dat is niet altijd makkelijk, soms ronduit moeilijk. En tóch is het nodig. Hiervoor is de training Aanspreken op gedrag gestart, waarin medewerkers leren om in gesprek te gaan over het al dan niet naleven van de coronaregels.

## Bedrijfsvoering & gebouwen

De binding met school en met elkaar is voor onze studenten in deze turbulente tijden belangrijker dan ooit. Daar kunnen we ze extra mee helpen, bijvoorbeeld door nog meer in te zetten op een *sticky* campus: een school als plek waar ze willen blijven 'plakken'. Daarom is bijvoorbeeld een forse korting doorgevoerd op het assortiment van de kantine: eten en drinken met 50% korting in de periode van eind mei tot en met de zomervakantie.

De studiecetra, die tijdens corona zijn ontstaan om studenten extra begeleiding te bieden en een plek om rustig te kunnen studeren, bestaan nog steeds. Met dit soort initiatieven is het extra aantrekkelijk voor onze studenten om te blijven plakken en zich nog meer thuis te voelen op school en bij elkaar.

Hoewel er in 2022 nauwelijks beperkingen meer waren en de impact van corona op onze gebouwen dus klein was, hebben wij verder gewerkt aan onze systemen om de bezoekers te kunnen monitoren. Daardoor weten we nu goed hoeveel personen er in onze gebouwen zijn en op welke momenten. Wanneer het nodig is, kunnen we met deze informatie snel ingrijpen en de bezoekersstromen weer reguleren.

## Plan besteding corona-envelop (NPO)

De minister van OC&W en de vertegenwoordigers van mbo-, hbo- en wo-instellingen hebben op 21 mei 2021 het landelijke bestuursakkoord Nationaal Programma Onderwijs (NPO) gesloten. Hierin staan afspraken over wat we kunnen doen om de opgedane vertragingen en (sociale) achterstanden zoveel mogelijk in te halen voor de zomer van 2023.

### Bestedingsplan 2021

Noorderpoort voert het NPO uit in samenhang met de Strategische Koers SK35 en de Kwaliteitsagenda (KA) 2019-2022. Zie voor een uitgebreide toelichting [Hoofdstuk 3 – Kwaliteitsagenda](#). Vanuit deze brede blik is ons Bestedingsplan in juli 2021 vastgesteld en goedgekeurd door de medezeggenschapsraad en de centrale studentenraad. Het plan is vervolgens ingediend bij OC&W. Voor de uitvoering van het programma sluiten we aan bij de landelijke thema's:

- Een soepele in- en doorstroom: door onder andere een uitgebreide intake af te nemen, nieuwe studenten extra te begeleiden, studiekeuze-activiteiten te versterken en studievertraging weg te werken.
- De focus op het welzijn en de sociale binding van studenten: door onder andere meer ondersteuning vanuit het Begeleidings- en Adviesteam en School als Wijk te bieden, extra faciliteiten te organiseren en contactmomenten tussen studenten te versterken. Ook benaderen we (kwetsbare) studenten proactief om over hun welzijn te praten.
- Het bieden van ondersteuning en begeleiding bij stages: door onder andere meer stages te werven, meer flexibiliteit te bieden in de invulling van de stages en studenten die moeite hebben met het vinden van een stageplek meer te ondersteunen.
- Het aanpakken van jeugdwerkloosheid: door onder andere loopbaanoriëntatie te intensiveren, coaching en een warme overdracht naar werk of vervolgopleiding te bieden.

### Plannen NPO-middelen 2021

Alle integrale teamplannen (SK35, KA en NPO) zijn beoordeeld op de relatie met NPO. Indien van toepassing zijn deze plannen gefinancierd door NPO-middelen.

Voor de inzet van NPO-middelen hebben we maatwerkkeuzes gemaakt. Hoewel NPO officieel op 1 januari 2022 begon, is de uitvoering van extra begeleiding al in 2021 gestart. Dat deden we via de subsidieregelingen, waar we al in 2021 over beschikten. Het gaat om:

- Het inhaal- en ondersteuningsprogramma.
- Extra begeleiding en nazorg.
- Extra hulp voor docenten die voor de klas staan.

Over deze subsidieregelingen hebben wij verantwoording afgelegd in ons [jaarverslag 2021](#).

## Begeleiding en Nazorg in 2022

De Covidmaatregel 'Begeleiding en Nazorg' heeft als doel het geven van begeleiding van alle eindexamenkandidaten die in een opleiding zitten met minder arbeidsmarktperspectief. Noorderpoort heeft ervoor gekozen om alle niveau 2 opleidingen en de SBB-selectie van niveau 3 en 4 opleidingen daarin mee te nemen. Daarnaast is er extra aandacht geweest voor de doelgroep studenten met een (niet westerse) migratieachtergrond. Deze regeling kende een looptijd van januari 2021 tot en met december 2022.

In tegenstelling tot de examenkandidaten van de zomer 2021 was voor de examenkandidaten van 2022 de arbeidsmarkt volledig beschikbaar. Hierdoor is de focus van de activiteiten verlegd naar gediplomeerde studenten die een extra steuntje kunnen gebruiken om goed te landen op hun vervolgopleiding of de arbeidsmarkt. Na diplomering is er contact gezocht om te kijken of de desbetreffende studenten goed zijn aangekomen. Daar kon waar nodig extra nazorg bij geboden worden. De algemene indruk is dat de studenten het fijn vinden ook na diplomering nog contact te hebben met hun opleiding.

### Resultaten Begeleiding & Nazorg

|   |              |
|---|--------------|
| Aantal deelnemers Voorbereiding arbeidsmarkt/ overstap vervolgopleiding | 1680         |
| Aantal deelnemers nazorg belronde                                       | 1680         |
| Aantal deelnemers 'Extra nazorg'  | 488          |
| Totaal beschikbaar budget 2021 en 2022                                  | € 598.019,00 |
| Gerealiseerd 2021   | € 180.474,00 |
| Gerealiseerd in 2022  | € 265.430,00 |
| Naar algemene reserve   | € 152.115,00 |

### Overgang naar NPO

De begeleidingsactiviteiten binnen de subsidieregelingen werden vanaf 1 januari 2022 grotendeels voortgezet vanuit het NPO. De succesvolle (corona)studiecentra hebben we verder ontwikkeld. Het project Begeleiding en nazorg wordt als coronaregeling volledig doorgezet tot en met het schooljaar 2022-2023.

Vanaf 2022 gebruiken we AFAS om de financiële voortgang van het NPO in de gaten te houden voor de in- en externe verantwoording. Voor de inhoudelijke voortgang hebben we een manier van rapporteren uitgewerkt die past bij onze Strategische Koers SK35 en de Kwaliteitsagenda.

### Monitoringsproces NPO 2022

De NPO-activiteiten vanuit de scholen, diensten en de onderwijsteams zijn opgenomen in de integrale teamplannen. Er zijn 62 integrale teamplannen met NPO-doelstellingen ingediend en gestart. Daarnaast zijn er acht overkoepelende plannen, voor alle scholen en diensten. Het is een enorme prestatie van onze teams om de achterstanden en verbeterpunten in kaart te brengen en acties in gang te zetten.

### Terugkoppeling

Per school en dienst is vanuit het programmamanagement NPO een terugkoppelgesprek gevoerd. Daarin is toegelicht welke plannen goed aansluiten bij de NPO-doelstellingen, welke plannen aangepast moeten worden en welke plannen helaas niet voldoen aan de landelijke NPO-vereisten. Het ging in het laatste geval om plannen over onderwijsinnovatie en kwaliteitsverbetering. De indieners van deze plannen kregen de tip om reguliere middelen of kwaliteitsmiddelen te gebruiken om de plannen uit te voeren.

## Verantwoording

Tot slot zijn de corona-subsidieregelingen Inhaal- en ondersteuningsprogramma en Extra Hulp voor de klas in het voorjaar van 2022 formeel verantwoord bij de subsidieverstrekker. De looptijd van deze regelingen was tot en met 31 december 2021. Het project Begeleiding en nazorg wordt als coronaregeling volledig doorgezet tot en met het schooljaar 2022-2023.

## Inhoudelijke monitoring

In juni en december is een inhoudelijke monitoring gedaan. Alle projectleiders hebben aangegeven wat de status van hun plan is, op basis van drie onderwerpen:

- Fase uitvoering plan.
- Beoordeling voortgang.
- Mate waarin de beoogde doelgroepen worden bereikt.

Hieronder worden de eerste en tweede meting weergegeven.

| Fase uitvoering plan          | Meting juli 2022 |             | Meting dec 2022 |             |
|-------------------------------|------------------|-------------|-----------------|-------------|
|                               | Aantal           | Percentage  | Aantal          | Percentage  |
| Later gestart, in uitvoering  | 12               | 17,1%       | 16              | 21,3%       |
| Tijdig gestart, in uitvoering | 53               | 75,7%       | 45              | 60%         |
| In afronding                  | 2                | 2,9%        | 8               | 10,7%       |
| Afgerond                      | 3                | 4,3%        | 6               | 8%          |
|                               | <b>70</b>        | <b>100%</b> | <b>75</b>       | <b>100%</b> |

| Beoordeling voortgang                           | Meting juli 2022 |             | Meting dec 2022 |             |
|---|------------------|-------------|-----------------|-------------|
|   | Aantal           | Percentage  | Aantal          | Percentage  |
| Onvoldoende, blijft achter bij de verwachting   | 5                | 7,1%        | 3               | 4%          |
| Redelijk, nog niet helemaal conform verwachting | 17               | 24,3%       | 20              | 26,7%       |
| Goed, min of meer conform verwachting           | 42               | 60%         | 42              | 56%         |
| Zeer goed, boven verwachting                    | 6                | 8,6%        | 10              | 13,3%       |
|   | <b>70</b>        | <b>100%</b> | <b>75</b>       | <b>100%</b> |

| Doelgroepen bereik | Meting juli 2022 |             | Meting dec 2022 |             |
|--------------------|------------------|-------------|-----------------|-------------|
|                    | Aantal           | Percentage  | Aantal          | Percentage  |
| Niet               | 5                | 7,1%        | 4               | 5,3%        |
| Nauwelijks         | 6                | 8,6%        | 5               | 6,7%        |
| Grotendeels        | 46               | 65,7%       | 46              | 61,3%       |
| Volledig           | 13               | 18,6%       | 20              | 26,7%       |
|                    | <b>70</b>        | <b>100%</b> | <b>75</b>       | <b>100%</b> |

We hebben voortgang geboekt tussen de eerste en tweede meting. Omdat er vijf nieuwe activiteiten zijn gestart in de periode juli-december 2022, heeft dat invloed op deze meting.

- Het volledige NPO-budget is ingezet voor uitvoerbare plannen. In 2022 zijn er een vijftal nieuwe activiteiten gestart, waardoor het totaleaantal plannen nu op 75 ligt.
- Bij Fase uitvoering plan valt op dat er een groei is in 'later gestart', dit komt door het starten van een vijftal nieuwe activiteiten. De lopende activiteiten komen iets meer in de afrondingsfase. Met de verlenging van de looptijd NPO zal dit aantal in de komende metingen langzaam groeien.
- Bij Beoordeling voortgang zien we een lichte stijging in voortgang, waarbij er een groei is in het aantal plannen dat boven verwachting verloopt. Dit betreft de plannen rondom studiecetra op locaties, extra begeleiding aan studenten en het werken in kleinere klassen.
- Bij Doelgroep bereikt staat een aantal activiteiten op niet of nauwelijks. Dit is grotendeels te verklaren vanuit de aard van de activiteiten. Het betreft projecten die indirect de doelgroep moeten bereiken, zoals het versterken van de studieloopbaanfunctie (SLB) en werkveldbijekomsten om hen goed voor te bereiden op de komst van studenten uit de coronaperiode. Soms viel de noodzaak om een plan op te pakken weg, omdat de scholen vanaf februari 2022 weer volledig open zijn gegaan. 88% van de plannen bereikte in december 2022 de beoogde doelgroep.

### Inzet van middelen

Het bestedingsplan NPO is in juli 2021 opgesteld, met daarin een verwachting inzake de verdeling van de middelen over de 4 themalijnen. Omdat er vrijwel altijd sprake was van een integraal teamplan zijn de acties per plan niet eenduidig toe te schrijven aan 1 thema NPO, laat staan 1 actie van een NPO thema.

Het programmamanagement NPO heeft aan alle 'goedgekeurde' NPO-plannen 1 thema toegekend terwijl het plan vaak elementen had die betrekking hadden om meer NPO-thema's. Dit heeft geleid tot een forse verschuiving ten opzichte van het oorspronkelijke bestedingsplan (zie de tabel hieronder).

De kosten voor bijvoorbeeld de studiecetra en de inzet 'Extra hulp in de klas' zijn volledig toegeschreven aan thema 1 maar hebben voor 30 tot 40% betrekking op thema 2.

Er is geen voornemen om op het thema Jeugdwerkloosheid middelen te besteden. Deels omdat de regeling Begeleiding en Nazorg nog van kracht is en deels om de aantrekkende arbeidsmarkt.

| Thema's Bestuursakkoord                 | Beoogde verdeling Bestedingsplan | Gerealiseerde verdeling december 2022 |
|---|----------------------------------|---------------------------------------|
| 1. Soepele in- en doorstroom            | 35%                              | 66%                                   |
| 2. Welzijn studenten en sociale binding | 35%                              | 24%                                   |
| 3. Ondersteuning en begeleiding stages  | 15%                              | 10%                                   |
| 4. Aanpak jeugdwerkloosheid             | 15%                              |                                       |
|   | <b>100%</b>                      | <b>100%</b>                           |

In dit jaarverslag worden de NPO-middelen € 6.170.000 in een meerjarenperspectief hieronder weergegeven. In 2021 is slechts € 215.000 besteed vanuit de Corona-envelop. Dit komt door;

- De regelingen inhaal- en ondersteuning en hulp in de klas zijn in het najaar 2021 nog volop benut
- De integrale plannen zijn pas eind 2021 beoordeeld op de relatie met NPO

Het restant € 5.955.000 is voor 62,5% besteed in 2022. De overige middelen (37,5%) zullen volledig in 2023 worden besteed.

|               | <b>Besteed 2021</b> | <b>Besteed 2022</b> | <b>Beschikbaar 2023</b> | <b>Totaal</b>      |
|---------------|---------------------|---------------------|-------------------------|--------------------|
| Thema 1       |                     | € 2.442.000         | € 1.500.000             | € 3.942.000        |
| Thema 2       | € 17.544            | € 900.000           | € 500.456               | € 1.418.000        |
| Thema 3       |                     | € 331.000           | € 204.000               | € 535.000          |
| Thema 4       |                     |                     |                         | € 0                |
| Extra Devices | € 197.010           | € 77.990            |                         | € 275.000          |
| <b>Totaal</b> |                     | <b>€ 3.751.000</b>  | <b>€ 2.204.456</b>      | <b>€ 6.170.000</b> |

### **Voorgenomen activiteiten voor 2023**

In 2023 zal een groot aantal activiteiten nog doorlopen en afgerond worden. Door de samenhang met #SK35, de kwaliteitsagenda en de nieuwe Werkagenda MBO zal een deel van de ontwikkelde elementen in het NPO gecontinueerd worden. De activiteiten gericht op het herstarten van het onderwijs na de lockdowns zullen worden afgebouwd. Uiteraard blijft binnen de reguliere begeleidingsstructuur aandacht voor het welzijn van onze studenten. Omdat er ook middelen zijn overgebleven vanuit de extra bekostiging MBO (bestemmingsreserve) zullen die in 2023 worden toegevoegd om alle plannen te kunnen uitvoeren.

Op de agenda staat de komende periode ook hoe we kennisdeling over de resultaten van de (afgeronde) plannen kunnen stimuleren en bestendigen in onze reguliere activiteiten.



### 3. Kwaliteitsagenda



## 3.1 Reflectie CvB

In dit hoofdstuk is de end-term review van de Kwaliteitsagenda 2019-2022 te lezen. De end-term review bestaat uit een reflectie van het CvB en een doorkijk naar de resultaten per thema. De uitgebreide end-term review is vanuit dit jaarverslag te downloaden via deze link:

[Noorderpoort kwaliteitsagenda End-term 2019-2022.pdf](#)

### Merkbaar verschil

Met het einde van 2022 is de Kwaliteitsagenda mbo over de periode 2019-2022 afgerond. In de afgelopen vier jaar heeft Noorderpoort zichtbaar en merkbaar gewerkt aan de drie landelijke speerpunten en het eigen speerpunt Leven Lang Ontwikkelen (LLO). In de eerste periode werd vooral ingezet op bewustwording van de teams, de tweede periode was gericht op merkbare resultaten. Zowel studenten, medewerkers als de regio merken de invloed van de Kwaliteitsagenda.

De midterm review liet zien dat de ingezette acties merkbare effecten opleverden en dat de meetbare effecten minder goed inzichtelijk waren. In de tweede periode hebben we daarom ingezet op de kwaliteitscyclus, met een focus op de plannen, de voortgang en effecten, zowel meetbaar als merkbaar. We hebben bijgestuurd waar dat nodig was. De keuze om de Kwaliteitsagenda te verbinden met de in 2021 uitgezette Strategische Koers 2035 heeft positief uitgepakt. Het resultaat is dat vrijwel alle actiepunten uit de Kwaliteitsagenda gerealiseerd zijn.

### Draagvlak

Zeker in de tweede tranche van de Kwaliteitsagenda is het draagvlak voor de ambities uit SK35 en de KA binnen de teams gegroeid. Team aan Zet heeft hiermee meer vorm gekregen. Deze vorm zal zich verder ontwikkelen in het voorjaar van 2023, wanneer teams vanuit de integrale teamevaluatie de teamplannen voor schooljaar 2023-2024 opstellen.

Als CvB zijn we erg tevreden met de teambezoeken, de afstemming met de CSR en OR en de contacten met de regio en het bedrijfsleven. Deze contacten leveren ons veel nuttige input op. Zo kunnen we bouwen aan de toekomst van onze 'klanten', namelijk studenten, werkgevers en medewerkers. De spiegel die de inspectie en CKMBO ons voorhoudt helpt ons daarbij vooruit. Dat geldt ook voor het besef dat we veel hebben waar we trots op mogen zijn, waarvoor we de Groningse nuchterheid graag even opzijzetten.

### Trots

Trots zijn wij over ons solide en steeds groter groeiende netwerk, de betrokkenheid van ondernemers, instellingen en gemeenten. Trots zijn wij op de interne en externe College van Besturen waarin kennis wordt uitgewisseld en we elkaar inspireren. Voorbeelden daarvan vinden we in de onderwijsconferentie 2022 of ieder kwartaal bij Noorderpoort Connect. Trots zijn wij op de toename aan LLO-trajecten, de toename van BBL-trajecten die voortvloeien uit LLO en de betrokkenheid van de scholen en teams hierbij. Of de stappen die gezet worden naar een nieuwe LLO-entiteit vanuit de samenwerking met Drenthe College en Alfa-college. Trots zijn wij ook op Noorderpoort NEXT, een platform voor studenten met workshops en voorlichting waar kosteloos gebruik van kan worden gemaakt.

En we zijn trots op de bevologenheid, dynamiek en inspiratie waarmee betrokken docenten, gemeenten, instellingen en bedrijven nieuwe trajecten voor een brede doelgroep weten te realiseren. De meerwaarde voor de ontwikkelingen en ervaringen uit LLO voor het reguliere onderwijs wordt steeds zichtbaarder. De samenwerking met onze partners werpt zijn vruchten af.

### **Zorgen**

Het zou mooi zijn als we daarnaast geen zorgen hadden. Zorgen hebben we over de ontwikkeling van Voortijdig Schoolverlaters (VSV) en het studiesucces in de laatste jaren. Ondanks alle inspanning is VSV gestegen en daalt het startersresultaat. Dit is tegen onze ambitie, inspanning en verwachting in. Om tot een passende aanpak te komen is de eerste stap om een grondige analyse van het probleem te maken. Voor dat traject is de Taskforce VSV opgericht.

Waar we echt beter in willen worden, is het opstellen van de juiste, navolgbare en meetbare doelstellingen en bijpassende indicatoren. Ook in de tweede helft van de afgelopen periode bleek dit een zwak punt, wat ten koste gaat van de energie die nodig is om het probleem aan te pakken.

### **Noorderpoort maakt het verschil**

Er is veel om trots op te zijn. Met stip op één staat de bijdrage aan de toekomst van de regio, de mogelijkheden voor ontwikkeling van de inwoners en het feit dat we dit samen met de regio realiseren. Noorderpoort bouwt met een sterk, breed netwerk aan een mooie, solide toekomst voor de regio.

## 3.2 Kwaliteitsagenda Ambitierealiseratie

De Kwaliteitsagenda 2019-2022 richt zich op de drie landelijke thema's en het Noorderpoort-thema Leven Lang Ontwikkelen. Hieronder brengen we de ontwikkelingen en ambitierealisatie per thema in beeld.

### Thema 1

| Thema 1: Jongeren vanuit een kwetsbare naar een kansrijke positie |  |
|---|--|
| ✓   | I. Alle studenten in een kwetsbare positie tussen 16 en 30 jaar worden door Noorderpoort, in samenwerking met de regionale overheid, het onderwijs, ondernemers en maatschappelijke organisaties, integraal begeleid in het behalen van een startkwalificatie, een structurele plaats op de arbeidsmarkt en/of doorstroom naar een vervolgopleiding. |
| ✓   | II. Voor studenten in een kwetsbare positie biedt elke school een onderwijsprogramma en begeleiding op maat. Elke school biedt mogelijkheden voor het behalen van vakcertificaten en/of praktijkleren.   |
| ✓   | III. Studenten die een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt en/of een negatief bindend studieadvies krijgen, worden sneller en beter begeleid naar een andere opleiding of naar tijdelijk werk.  |
| ✓   | IV. In samenwerking met externe partners worden experimenten gestart voor specifieke doelgroepen om terecht te komen in reguliere trajecten.   |

*Thema 1: Jongeren vanuit een kwetsbare naar een kansrijke positie*

### Toelichting op de tabel






Iedereen die zich wil ontwikkelen krijgt hiertoe de kans bij Noorderpoort. Kwetsbare studenten zijn binnen Noorderpoort in ieder team in beeld. Het maximaliseren van de positie van de student staat bij Noorderpoort centraal en sinds de covid-19 periode is die focus versterkt. Er zijn in samenwerking met gemeenten, UWV, maatschappelijke organisaties en ondernemers diverse trajecten ontwikkeld waarin de student ondersteund en uitgedaagd wordt om een startkwalificatie te behalen, een vervolgopleiding te volgen of aan het werk te gaan. Het begeleidingsbeleid Noorderpoort versterkt de student 2021-2025 is hiervoor opgestart, waarbij locaties of teams kunnen aansluiten zodra dit passend is voor hun eigen studenten. Dit heet Team aan Zet. Ook de inzet van formatie is belegd, zodat studenten overal gelijke ondersteuning krijgen.

We leveren begeleiding op maat binnen de onderwijsprogramma's. Zo kunnen studenten certificaten behalen. Is de studiekeuze niet de juiste, dan zijn er trajecten zoals Nieuwe wegen die de student helpen de juiste keuze te maken. Deze mogelijkheden bieden we ook aan studenten buiten Noorderpoort. Studenten waarderen de begeleiding van de studieloopbaanadviseur met een 3,8 in de JOB-monitor van 2022, waarmee de doelstelling is behaald.

Wij zijn trots op de manieren waarop docenten en ondersteuners zich maximaal inspannen om studenten aan boord, maar vooral ook in beeld te houden. Ook dit gebeurt samen met gemeenten, instellingen en bedrijven, waarbij er wordt gekeken wat het beste past bij de student. Hierbij zijn veel successen gerealiseerd.

Voortijdig Schoolverlaters (VSV) is helaas een ander verhaal. Net als landelijk en regionaal loopt het VSV bij Noorderpoort op. Het VSV-percentage van Noorderpoort verslechtert sneller. Dit heeft ertoe geleid dat de Taskforce VSV is opgericht, waarbij de VSV per team wordt geanalyseerd. Daarnaast wordt er in Noorderpoort ingezet op drie verbeteracties: professionalisering van SLB en BAT, professionalisering van het instroombeleid en sturing en monitoring.

## Thema 2

| Thema 2: Gelijke kansen   |   |
|---|---|
|  | I. Alle starters, herstarters en doorstarters ervaren een soepele overgang vanaf de instroom en interne doorstroom binnen de mbo-niveaus.   |
|  | II. Noorderpoort biedt steeds meer flexibele en op doorstroom gerichte scholingstrajecten aan. Ook werken de teams vaker samen aan het onderwijsaanbod (cross-overs, nieuwe <u>KD's</u> ). Studenten die willen doorstromen naar een AD/hbo-opleiding worden hier gedurende hun opleidingstraject goed op voorbereid. |
|  | III. Ieder talent telt. Bij alle studenten wordt dan ook talentontwikkeling gestimuleerd door specifieke talent-excellentieprogramma's (Entree t/m niveau 4).   |
|  | IV. We werken samen met sociaal gedreven ondernemers voor scholingstrajecten, beroepspraktijkvormingsplaatsen (BPV) en arbeidsplaatsen voor studenten.  |
|  | V. Nieuwkomers, laaggeletterden en bijstandsgerechtigden 23+ kunnen rekenen op specifieke ondersteuning om met succes toe te treden op de arbeidsmarkt, in een vervolgopleiding door te stromen en als burger volwaardig deel te nemen aan de maatschappij.   |

Thema 2: Gelijke kansen

### Toelichting op de tabel

Iedere school heeft een aanbod voor alle studenten, van N1-4, nieuwkomer tot laaggeletterde 18+ of 18-. Mocht het reguliere aanbod niet passen, dan wordt er gekeken of maatwerk mogelijk is. Er zijn ook trajecten waarin gemeenten, ondernemers en Noorderpoort samenwerken om de student de best passende ontwikkelmogelijkheid te bieden. Dit gaat verder dan alleen het aanbieden van onderwijs. Ook al is het aanbod nog niet op iedere school volledig aanwezig, is deze ambitie al wel grotendeels behaald.

In de mid-term review spraken we al onze trots uit over de aandacht die onze teams besteden aan de flexibilisering van opleidingstrajecten. Zo wordt onderwijs voor meer mensen mogelijk, met name de interne doorstroom 3-4 en de doorstroom naar hbo. De afgelopen jaren zijn er meer voorbeelden om trots op te zijn. Ook op het verzorgen van een passende plaatsing zijn we trots. Voorheen plaatste Noorderpoort al bovengemiddeld veel studenten op een hoger niveau. Dit is de afgelopen jaren niet veranderd. Wat wel is veranderd, in positief opzicht, is het aantal studenten dat uitstroomt met een diploma op een hoger niveau: dat aantal is toegenomen, net als het aantal studenten dat doorstroomt naar hbo. De hulp die studenten krijgen bij het maken van de keuze om door te leren is in de meest recente JOB-monitor met een 3,2 beoordeeld.





VSV is al genoemd als zorgpunt en het startersresultaat sluit hierop aan. Dat is logisch maar niet minder zorgelijk. Onze prioriteit is om deze zorgen inzichtelijk te krijgen en hiervan te leren. De evaluatie en teamplancyclus 2023, waarbij teams vanuit evaluatie komen tot een teamplan, gaat helpen in het verkrijgen van dit inzicht. Dit is dezelfde werkwijze als die de Taskforce VSV volgt. Vanuit deze analyses komt een gerichte aanpak tot stand.

Het bieden van gelijke kansen start bij het eerste contact. Afgelopen jaren zijn de welkomstbijekomsten op verschillende manieren georganiseerd. Aan iedere vorm en opzet zaten voor- en nadelen. Vanaf de inschrijvingen voor schooljaar 2023-2024 geldt een Noorderpoort-standaard waarin wet- en regelgeving met de Noorderpoort-

identiteit en -beleid aanwezig is. Teams kunnen naar eigen inzicht bepalen hoe ze vanuit deze basis hun bijeenkomsten organiseren en zorgen voor een passende plaatsing.

Studenten die meer kunnen en willen, maken gebruik van het excellentieaanbod. Het aanbod bestaat uit dertig trajecten waaraan circa tweehonderd studenten hebben deelgenomen. De vijf noordelijke ROC's bieden ook gezamenlijk een excellentietraject aan. Studenten zijn tevreden over deze trajecten, net als de CSR.

## Thema 3

| Thema 3: Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst             |  |
|---|--|
|  | I. Alle scholen intensiveren de samenwerking met bedrijven in de regio, opleidingen worden in co-creatie ontwikkeld en hybride uitgevoerd. Aansluitend bij de mogelijkheden binnen de branche of sector vindt de uitvoering steeds meer plaats binnen de bedrijven/instellingen. |
|  | II. Alle scholen bieden flexibele opleidingstrajecten en maatwerktrajecten (zoals verkorte opleidingen, cross-overs, leergildes, hybride, EVC). Deze zijn kwalificerend, diplomagericht en certificerend.  |
|  | III. Voor hun toekomstige loopbaan begeleiden we de studenten naar wendbaar vakmanschap met behulp van de vijf loopbaancompetenties (naar het model van Marinka Kuijpers).   |
|  | IV. Een doelmatig en herkenbaar aanbod van mbo-opleidingen dat aansluit op de behoefte van de arbeidsmarkt en is afgestemd met de instellingen in de regio.  |

*Thema 3: Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst*

## Toelichting op de tabel

Het beeld uit 2020 zet zicht voort. In de afgelopen jaren zijn hybride opleidingstrajecten voor zowel Noorderpoort als het bedrijfsleven normaal geworden. Vanuit deze verbinding wordt bepaald wat relevant is qua opleidingen, inhoud van de opleiding en aanpassing van het curriculum. Diverse opleidingen bieden de mogelijkheid om certificaten te halen. Hierin zijn veel stappen gezet. Dat heeft inspirerende samenwerkingen opgeleverd, die zich hebben versterkt en vanzelfsprekend zijn geworden. Feit is dat nog niet op iedere locatie alle opleidingen het aanbod hebben afgestemd op de behoefte van de arbeidsmarkt of de instellingen in de regio.

Onderwijs voor de arbeidsmarkt van de toekomst heeft docenten nodig die het werkveld kennen en bij voorkeur hierin werkzaam zijn. Dit type docent is steeds meer aanwezig binnen Noorderpoort, vooral door de extra aandacht hiervoor bij de werving. De combinatie onderwijs en werkveld levert nieuwe inzichten en ontmoetingen op. Ook neemt de actuele kennis op het gebied van digitalisering in het beroepenveld toe. De goedbezochte onderwijsconferenties en het nieuwe netwerkevenement Noorderpoort Connect dragen hieraan bij. Met de samenwerking in DNA-verband verwachten we die kennis verder te verdiepen en uit te breiden, en een efficiëntieslag toe te passen.

We werken aan flexibiliteit in opleidingstrajecten wat betreft doorlooptijd, startmoment, begeleiding en locatie. Het studiepakket dat aangeboden wordt, leert studenten wat relevant is voor hun loopbaan. Het reflecteren over de eigen kwaliteiten en hoe deze ingezet worden in het (toekomstige) werk is daarbij essentieel. SLB-ers ondersteunen de studenten bij het maken van een vervolgkeuze. Deze ondersteuning waarderen de studenten in het alumni-onderzoek met een voldoende.

Noorderpoort biedt relevante opleidingen aan. Alle niveaus kennen een opwaartse trend op het gebied van arbeidsmarktperspectief. Van alle studenten die hun diploma hebben behaald in schooljaar 2019-2020 heeft 78% een jaar later een baan van minimaal twaalf uur, aansluitend op het opleidingsniveau. De opwaartse trend geldt voor BOL- en BBL- studenten. Bij niveau 1 en 2 bedraagt de toename 3%, niveau 3 2% en niveau 4 1%.

## Thema 4

| Thema 4: Leven Lang Ontwikkelen |  |
|---------------------------------|--|
| ✔                               | I. Scholen bieden uiterlijk in 2020 een passend aanbod van diplomerende en certificerende trajecten voor starters, herstarters en doorstarters. Om flexibel praktijk- en persoonsgericht leren te bevorderen, maken we hierbij gebruik van onder andere <u>blended</u> en/of hybride leervormen. |
| ✔                               | II. In teams is er specifieke aandacht voor het ontwikkelen van talenten in het (her)ontwerpen van curriculum in flexibele trajecten, samenwerking met het werkveld en begeleiding van studenten. Teams leggen dit in 2019 vast in een meerjarenplan.  |
| ⊘                               | III. Teams hebben aandacht voor het blijven binden van alumni aan Noorderpoort, dit wordt uiterlijk in 2020 vastgelegd in een plan. Alle alumni krijgen na afronding van de opleiding de gelegenheid een keuzedeel, certificeerbare eenheid of excellentieprogramma bij Noorderpoort te volgen.  |

*Thema 4: Leven Lang Ontwikkelen*

## Toelichting op de tabel

Noorderpoort versterkt de regio door haar inwoners in staat te stellen zich constant te blijven ontwikkelen. De ambities en doelstelling in de Strategische Koers 2035 en in het samenwerkingsverband tussen Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college zetten in op Leven Lang Ontwikkelen. Een professionele organisatie voor het Noorden wordt opgericht zodat de regio kan concurreren met commerciële partijen. Het traject kent de nodige uitdagingen. Het is in eerste instantie vertraagd, maar daardoor ook verbeterd.

De opzet en aanpak van Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is de afgelopen jaren verder geprofessionaliseerd. Het resultaat is een nieuwe website waarop het aanbod staat en een toename van het aanbod, het aantal trajecten en cursisten. Iedere school heeft een accountmanager aangesteld en voor Noorderpoort is een practoor LLO benoemd. De nieuwe website kent een forse toename van het aantal bezoeken. De secundaire doelgroep is door iedere school goed in beeld gebracht en ieder team heeft in de afgelopen jaren minimaal een traject verzorgd. De ervaringen worden periodiek uitgewisseld.

Het vastleggen en up-to-date houden van de alumnigegevens is lastig gebleken. Dit lag niet aan de inzet van de teams, maar lag vooral aan de techniek en de privacywetgeving. In de loop van 2022 is het CRM ingericht en in gebruik genomen. Inmiddels zijn de gegevens van zo'n 5% van de alumni daarin opgenomen. Door de uitvoering van een herzien plan, kan de individuele inzet van teams verzilverd worden. Als deze ambitie wordt gerealiseerd, is er een vrijwel volledige alumni-administratie met actuele gegevens.

### 3.3 Kwaliteitsmiddelen: inzet 2019-2022

Begin 2022 is de financiële balans opgemaakt. Hierin is de begroting en daarmee de financiële taakstelling voor 2022 voor Kwaliteitsagenda-trajecten tot stand gekomen. De middelen die in 2020 en 2021 'over' bleven zijn verdeeld over de thema's. De begrotingsbedragen zijn doelstellend geweest waardoor de realisatie vrijwel geen verschillen toont.

Ruim 50% van de kwaliteitsmiddelen 2019-2022 zijn ingezet voor het versterken van de positie van jongeren tussen de 16-30 jaar (thema 1) en het vergroten van gelijke kansen (thema 2).

|                    | Begroting 2019-2022 |                                  |                   |         | Realisatie 2019-2022 |                                  |                   |         |
|--------------------|---------------------|----------------------------------|-------------------|---------|----------------------|----------------------------------|-------------------|---------|
|                    | Middelen scholen    | Middelen specifieke activiteiten | totaal            | Aandeel | Middelen scholen     | Middelen specifieke activiteiten | totaal            | Aandeel |
| totaal thema 1     | 6.400.000           | 1.500.000                        | 7.900.000         | 17%     | 6.421.018            | 1.460.937                        | 7.881.955         | 17%     |
| totaal thema 2     | 12.400.000          | 3.400.000                        | 15.800.000        | 34%     | 12.392.565           | 3.377.328                        | 15.769.893        | 34%     |
| totaal thema 3     | 13.800.000          | 350.000                          | 14.150.000        | 31%     | 13.829.306           | 339.312                          | 14.168.618        | 31%     |
| landelijke thema's | 32.600.000          | 5.100.000                        | 37.700.000        | 82%     | 32.642.889           | 5.177.577                        | 37.820.466        | 82%     |
| totaal thema 4     | 6.800.000           | 1.500.000                        | 8.300.000         |         | 6.847.603            | 1.449.932                        | 8.297.535         |         |
| totaal voorwaarde  |                     | 82.000                           | 82.000            |         | -                    | 82.000                           | 82.000            |         |
|                    |                     |                                  | 8.382.000         | 18%     | -                    | -                                | 8.379.535         | 18%     |
| <b>totaal</b>      | <b>39.400.000</b>   | <b>6.682.000</b>                 | <b>46.082.000</b> |         | <b>39.490.492</b>    | <b>6.709.509</b>                 | <b>46.200.001</b> |         |
| <b>Aandeel</b>     | <b>85%</b>          | <b>14%</b>                       |                   |         | <b>85%</b>           | <b>15%</b>                       |                   |         |

Voor de Kwaliteitsagenda 2023-2026 geldt dat deze op een andere wijze gefinancierd gaat worden, namelijk via de lump sum. De KA-middelen voor niveau 2 vormen hierbij een speciaal onderdeel. Om ervoor te zorgen dat de nieuwe opzet en inrichting voor iedereen begrijpelijk is, is de inspanning die nodig is voor niveau 2 expliciet onder de aandacht van de teams en de scholen gebracht bij het opstellen van de begroting 2023.



#### 4. Het werkveld



## 4.1 RIF-projecten

[RIF-projecten](#) zijn vier jaar durende publiek-private samenwerkingen uit het Regionaal Investeringsfonds mbo. Door samen te werken met bedrijven en instellingen maken we het mbo-onderwijs aantrekkelijker en moderner. In 2022 liepen er drie RIF-projecten: Generation Hospitality, Werkplaats Digitaal Vakmanschap en Gas 2.0.

### Generation Hospitality

Generation Hospitality is een RIF-project van ondernemers, de overheid en opleiders. Ons doel is om de kracht van gastvrijheid te laten ervaren. Dat doen we door de nieuwe generatie vakmensen in de gastvrijheidsindustrie op te leiden en ze de kracht van hospitality mee te geven. Op [deze website](#) lees je meer over het statement en de activiteiten van Generation Hospitality.

#### Onze aanpak

Generation Hospitality bestaat uit drie programmaliijnen: hospitality vakwerk, hospitality talentwerving en hospitality innovatielab. Elk thema heeft een eigen coördinator.

Samen met docenten en partners ontwikkelen we hospitality projecten en behalen hiermee onze doelstellingen. We werken samen met een eigen communicatieadviseur, die onze communicatiestrategie ontwikkelt en uitvoert. Zo willen we Generation Hospitality bekender maken in de regio.

Naarmate het project vordert, groeit het aantal activiteiten en doen steeds meer onderwijsteams en partners mee. Hierdoor wordt het makkelijker om samen het onderwijs te ontwikkelen. Ook verkleinen we hiermee de afstand tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Studenten waarderen de nieuwe mogelijkheden om in de praktijk te leren.

#### Voorbeelden van activiteiten in 2022

- De achtjarige podcastserie [Hospitality on Tour](#).
- Het starten van twee nieuwe groepen in de opleiding Allround Hospitality Medewerker met een totaal van 25 nieuwe studenten.
- Een event over goed werkgeverschap op de Euroborg, in samenwerking met partijen uit Friesland en Drenthe.
- Een pilot met een hybride BBL-opleiding voor koks met twaalf studenten en zeven betrokken partners.
- Het trainen van 22 praktijkopleiders.
- Het Event Generation Next. Een samenwerking met NP Connect en LLO, waarbij onderwijspartners van Generation Hospitality hun ervaringen met praktijkonderwijs deelden met Noorderpoortdocenten.
- Drie cross-sectorale gastvrijheidstrainingen, verzorgd vanuit LLO.
- Meerdere gesprekken en kennissessies met partners, studenten en docenten.

Generation Hospitality is een voorbeeld voor soortgelijke RIF's in Friesland en Drenthe. Regelmatig delen de programmamanagers kennis en ervaringen met elkaar. Steeds vaker weten programmamanagers uit de rest van Nederland ons te vinden voor kennis en advies.

#### Terugblik eerste helft programma

Medio 2022 zaten we halverwege het vier jaar durende project Generation Hospitality. Naast het uitbreiden van het team en het opzetten van de activiteiten en samenwerkingen, hebben we samen met partners, studenten, collega's

en stakeholders terugblijkt op wat we tot nu toe hebben bereikt. De belangrijkste uitkomsten van dit overleg, zijn:

- Generation Hospitality heeft een sterke penvoerder en is een goed voorbeeld voor anderen.
- Ondanks corona heeft Generation Hospitality een goede start gemaakt. De doelstellingen uit 2022 zijn grotendeels behaald en het programma heeft veel potentie. We zijn trots op wat we tot nu toe bereikt hebben.
- De praktijkopleiding Allround Hospitality Medewerker is klaar om verder uitgebreid te worden met aanvullende en nieuwe praktijkopleidingen.
- De partners stellen zich erg betrokken op. Ruim 80% van de partners geeft aan tevreden tot zeer tevreden te zijn over de samenwerking.
- Het is nog niet duidelijk genoeg wat Generation Hospitality is en kan betekenen. Daarom gaan we in 2023 een casus maken waarin we de maatschappelijke waarde van het programma omschrijven. Dan wordt inzichtelijk waarom Generation Hospitality ook na de afronding van het programma op 1 oktober 2024 voortgezet moet worden.

## Werkplaats digitaal vakmanschap

Het RIF-project [Werkplaats Digitaal Vakmanschap](#) is gestart in september 2018 en eindigt in 2023. Dat is door corona een jaar later dan gepland. In deze laatste fase kijken we hoe de werkplaats na de afronding van het project voortgezet kan worden. We kijken of dit binnen of buiten Noorderpoort kan plaatsvinden en hoe dit bekostigd kan worden.

### Terugblik 2022

- In september is de School voor IT en Digitaal Vakmanschap gestart.
- Een nieuwe onderwijssystematiek (Bit Academy) wordt verder in de praktijk ingevoerd.
- Noorderpoort Bit Academy is voorgedragen voor de Onderwijspremie 2023.
- We lieten ons het afgelopen jaar leiden door langetermijndoelen en het opzetten van de nieuwe school, in plaats van harde KPI's op de korte termijn. Kasteel.gro-activiteiten zijn daarin meegenomen, zoals het Medialab en Digitaal Burgerschap.

### Plannen 2023

- Het voortzetten van multidisciplinaire praktijkopdrachten, waarin we samenwerken met bedrijven.
- [Praktijkopdrachten in de Werkplaats voor digitaal vakmanschap](#).
- Een intensieve samenwerking met regionale bedrijven en kennisinstellingen op het gebied van opdrachten, projecten, *challenges* en stages. Daaronder valt bijvoorbeeld een bezoek aan [datacenter Zentrys/QTS](#).
- Het ontwikkelen van nieuwe keuzedelen en opleidingen, bijvoorbeeld de opleiding [Cloud & infrastructure technician](#).
- Het innoveren van de IT-opleidingen, bijvoorbeeld op het gebied van [Proxmox](#).
- Het zorgen voor huisvesting van de IT-studenten.

## GAS 2.0

Met het RIF-project GAS 2.0 hebben we ons vier jaar ingezet voor duurzame energie. Dat deden we met veel partners: van onderwijsinstellingen tot gemeenten en het bedrijfsleven. Dit RIF-project is onderdeel van [Automotive en energietransitie](#).

### Terugblik 2022

We hebben verschillende projecten uitgevoerd voor de nationale learning community, het nationale kennisplatform en de plannen in onze eigen regio. In 2022 is het project GAS 2.0 afgelopen.

## Vooruitblik 2023

In 2023 krijgt GAS 2.0 een vervolg. Op landelijk niveau is het project nu opgenomen in de learning community waterstof, een onderdeel van [GroenvermogenNLHCA](#). Op regionaal niveau gaat GAS2.0, samen met de Groene waterstofbooster, verder in [Waterstof werkt](#). Waterstof Werkt ontwikkelt een leerlijn waarmee mensen doorlopend kunnen leren en werken in de waterstofeconomie.

## 4.2 Praktijkgericht onderzoek

Met praktijkgericht onderzoek willen we wetenschappelijke inzichten en praktijkervaringen gebruiken om maatschappelijke problemen op te lossen. Dat onderzoek doen we binnen een practoraat, een expertiseplatform van Noorderpoort. In 2022 waren er vijf practoraten: Leven Lang Ontwikkelen, Burgerschap, Automotive & energietransitie, Zorg & Technologie en Digitaal Veilige Apparatuur.

### Practoraat Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

Het Practoraat LLO doet praktijkgericht onderzoek dat naadloos aansluit bij de doelen van SK35.

#### 1. Studenten opleiden en voorbereiden voor de toekomst van de regio

Het practoraat zet met haar onderzoek en pilots fors in op skillsgericht leren en werken. De skillsgerichte arbeidsmarkt is niet meer weg te denken.

We zijn gestart met drie pilots voor een Skillspaspoort in de onderwijsteams Retail, MTRO en Helpende welzijn. Studenten kunnen hiermee hun skills ontdekken, verwoorden, opslaan, verder ontwikkelen en toepassen. Studenten en alumni kunnen de skillspas een leven lang blijven gebruiken. Uit ons onderzoek 'loopbaanbegeleiding bij skillsgericht leren en werken' en multidisciplinaire leernetwerken is gebleken dat goede en structurele loopbaanbegeleiding hierbij noodzakelijk is.

Daarnaast zijn we begonnen met een pilot Regiobarometer. De Regiobarometer is een dashboard dat actuele vacatures in de regio vertaalt naar skills. Ons opleidingsaanbod, zowel regulier als voor LLO, wordt hieraan gekoppeld. Op basis hiervan kunnen weloverwogen keuzes worden gemaakt voor een (modulair en) relevant aanbod. Ook kunnen docenten, medewerkers Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) en docenten beroepspraktijkvorming (BPV) met deze informatie studenten begeleiden naar keuzes in hun persoonlijke (studie-)loopbaan op basis van hun skills en ambities.

#### 2. Wendbare organisatie

Het practoraat LLO verkent samen met Innospot en de Noorderpoort Academie welke lerende netwerken in de organisatie gestart kunnen worden. Zo is het Masternetwerk gestart voor docenten die een Master-opleiding gevolgd hebben of willen gaan volgen. In 2022 hebben we zeven leernetwerken gefaciliteerd. Onze ervaring met leernetwerken gaan we verder toepassen op organisatie-thema's.

De practoor LLO is actief betrokken bij de projectgroep voor een nieuwe onderwijs- en onderzoeksvisie voor Noorderpoort. Door de inzet op om- en bijscholing in het kader van LLO gaan we ons steeds meer richten op volwassenen. Dit vraagt om een andere didactiek.

### 3. Leven Lang Ontwikkelen

Het practoraat onderzoekt, ook extern, hoe een leercultuur meer in het DNA van een organisatie kan komen. Met zorgorganisatie ZINN kijken we hoe informeel leren meer gewaardeerd kan worden en wat de rol van leidinggevendenden hierbij is. In 2022 zijn we met tien teams met een 0-meting gestart. Hieruit kwam duidelijk naar voren dat informeel leren een belangrijke rol speelt. Leerzaam hierbij is dat we ons onderzoek ook aan moeten laten sluiten bij de dynamiek en het tempo van de instelling.

#### Terugblik 2022

In 2022 is de practor LLO officieel geïnstalleerd met het spreken van de [Practorale Rede](#). De practor heeft in 2022 tientallen workshops en presentaties gegeven over Leven Lang Ontwikkelen en de lopende onderzoeken. Zowel intern als extern (zoals CVI, MBO Raad, Promotiedagen, de Zijlen, ZorgpleinNoord, ECBO). Het practoraat werkt samen met onder andere Friesland College, de Hanzehogeschool en de MBO Raad in onderzoeken en presentaties over onderwerpen als de leercultuur in organisaties.

### Practoraat Burgerschap

Met het practoraat Burgerschap onderzoeken we de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs in het mbo. Het practoraat is in december 2016 opgericht, op 12 december 2022 is de eerste practoraatsaudit (pilot) uitgevoerd.

#### Doelen

Onze belangrijkste vraag is hoe we de inhoud van het onderwijs kunnen vernieuwen en verbeteren. Om daar een antwoord op te krijgen combineren we theoretische onderzoeken met praktijkgericht onderzoek. Nadat een onderzoek gedaan is, denken we mee over passende acties en hulpmiddelen om het onderwijs te verbeteren.

#### Uitkomsten audit

De uitkomsten van de audit laten zien wat de twee belangrijkste successen voor het onderwijs zijn: het bewustwordingsproces van docenten en nieuwe vormen van burgerschapsonderwijs. Kortom: de onderwijsvernieuwing ligt bij de docenten burgerschap. Maar dat brengt twee uitdagingen met zich mee: hoe zorgen we dat we burgerschapscompetenties kunnen meten en we de onderzoeksresultaten effectief kunnen uitvoeren? De grootste successen van ons practoraat zijn ons kennisnetwerk en het beschikbaar maken van actuele inzichten. Daarnaast spelen we in op landelijke ontwikkelingen.

Meer informatie over deze en andere audits lees je onder [Interne audits](#).

#### Resultaten 2022

- Een voorstel tot implementatie van IJKpunten, mei 2022 (over de bouwstenen voor goed burgerschapsonderwijs).
- Het [Eindrapport Evaluatie Burgerschapsagenda](#), waaraan het practoraat heeft meegewerkt.
- Het practoraat heeft een bijdrage geleverd aan het kwaliteitskader [Professionalisering en kwaliteitsverbetering LOB en burgerschapsonderwijs mbo](#). Dat is een onderzoeksrapport met onder andere het profiel van een burgerschapsdocent en beleidsopties.
- [Verenigingsafspraken](#) (MBO Raad en OCW). Het practoraat heeft meegedacht over de invulling van bestuurlijke afspraken voor het mbo-burgerschapsonderwijs.
- Motiverend burgerschapsonderwijs in het mbo ([Van der Veen, et al., 2022](#)), met als hoofdvraag hoe motiverend burgerschapsonderwijs in het mbo eruitziet. Het rapport bevat veel aanknopingspunten voor Noorderpoort over visievorming en onderwijsontwikkeling.

- Duurzame Opbrengst Practoraten (artikel C. van Kan: In Ontwikkeling). Dit is een onderzoek naar belemmerende en bevorderende factoren van het practoraat. De eerste resultaten zijn bemoedigend. Het onderzoek biedt aanknopingspunten voor experimenten met kennisoverdracht naar de onderwijspraktijk.
- Een strategische samenwerking met UvA, AWP en andere ROC's. Er zijn plannen voor een aanvraag bij NRO voor een landelijk onderzoeksproject over monitoring van burgerschap. Belangrijke thema's zijn Zelfevaluatie van Sociale Kwaliteit en Burgerschapsmeten. Het practoraat gaat dit onderzoek coördineren

## Practoraat Automotive en energietransitie

Het practoraat Automotive en energietransitie bereidt Noorderpoort voor op alle ontwikkelingen binnen de automotive- en energiesector.

### Doelen

Vanuit het practoraat worden nieuwe trainingen en opleidingen ontwikkeld. Dat past bij de doelstelling van SK35: Leven Lang Ontwikkelen. De medewerkers van het practoraat nemen deel aan regionale en nationale netwerken, met als doel om van en met elkaar over automotive en energie te leren. Inhoudelijke thema's zijn:

- Waterstoftechnologie.
- Duurzame stadslogistiek.
- Mobility as a Service.
- Learning Communities.

Met het practoraat staan we midden in de sector. We nemen vaak de eerste stap om samen te werken met andere organisaties en learning communities, zowel binnen als buiten de regio. Ook beheert het practoraat online netwerken, waaronder een aantal Communities in Teams en de website [duurzame slimme mobiliteit](#). De website is een platform om opleidingen, onderzoeken en bedrijven met elkaar in contact te brengen. De website is er om van elkaar te leren, en kennis en inzichten te delen. De kennisdeling gebeurt aan de hand van de eerdergenoemde thema's.

Via het practoraat is Noorderpoort partner in [hive mobility](#): een kenniscentrum waarin organisaties samenwerken aan slimme en innovatieve mobiliteit voor inwoners van stad en regio.

### Resultaten en activiteiten 2022

- We zijn doorgedaan met de learning communities, voor het versterken van de innovaties in het mbo en om een betere verbinding tussen mbo en hbo te stimuleren.
- Waterstof: het project GAS 2.0 is afgerond en krijgt een vervolg in andere projecten. Zie voor meer informatie hierover [4.1 RIF-projecten](#).
- Het oprichten van de learning community Hivelab GAE. Deze community gaat over duurzame luchtvaart en drones en is opgezet in samenwerking met Groningen Airport Eelde.
- Samenwerkingen binnen [hive.mobility](#) en Hive mobility centre, inclusief de [Garage van de toekomst](#).
- We hebben het trainingsmateriaal [Fuel Cell Cargo Pedelecs](#) doorontwikkeld.
- Het keuzedeel en de webinar [LC Mobility as a Service](#) is doorontwikkeld.
- Het keuzedeel en LC [Duurzame stadslogistiek](#) is doorontwikkeld.

“ De regionale opleidingscentra moeten zich verbinden in de transitithema's als waterstof. Juist zo kunnen we opleidingen en samenwerking met de praktijk realiseren en kan Noord-Nederland landelijk succesvol zijn.

## Practoraat Zorg & Technologie

Het [practoraat Zorg en Technologie](#) is een initiatief van Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college (DNA). Het is gestart vanuit de wens om in Drenthe en Groningen mbo-onderzoek te doen naar de combinatie van welzijn, zorg en technologie. Dit is het eerste practoraat dat is opgezet vanuit het DNA-overleg. Samen willen we een expertiseplatform inrichten over het ontwikkelen, delen en benutten van zorgtechnologie-kennis.

### Doelen

Het overkoepelende doel is dat mbo-studenten en docenten de implementatie van technologie in de zorg versnellen. Dat willen we doen door de kennis, vaardigheden en (onderzoekende) houding van studenten en docenten over technologie in de zorg te verbeteren. We willen dan ook de samenwerking tussen studenten (mbo en hbo), docenten, (technologie)bedrijven en zorginstellingen stimuleren. Ook willen we dat er meer kennis komt over het gebruik van technologie in de zorg.

### Resultaten en activiteiten 2022

- Het kennismaken en samenwerken met belangrijke netwerken in de regio zoals Technologie en Zorg Academie ([TZA](#)), Noordelijk Platform Zorgtechnologie (NPZ), Groninger Zorg Akkoord (GZA), Vitaliteitscampus.
- Het inrichten van de pijler onderzoek bij TZA Drenthe en TZA Groningen, waar zorg, welzijn, overheid en onderwijs samenwerken.
- Het aanstellen van een docent-onderzoeker binnen het practoraat.
- Het schrijven van een onderzoeksplan met als doel het integreren van zorgtechnologie binnen het curriculum.
- Het opstarten van het project rondom de Triage-app.
- Het opstarten van het Innospot-experiment over de virtuele wereld binnen het schoolgebouw.
- De samenwerking met hbo- en wo-instellingen in de langlopende onderzoeken MoodSense – Fieldlab Drenthe en Empowering Nurses, Empowering Patients. Zie voor meer informatie de [Moodsense video](#) en [deze website](#).
- Het inzetten van hbo- en mbo-studenten bij vraagstukken vanuit zorginstellingen.
- Het ondersteunen van verwonderteams, waarvoor we een handleiding schreven.

## Practoraat Digitaal Veilige Apparatuur

Het [Practoraat Digitaal Veilige Apparatuur](#) is in 2021 gestart vanuit het programma Cyber Security Noord-Nederland. Dit programma levert een bijdrage aan het realiseren van veilige digitalisering in kleine en grote organisaties. Voor veel (mkb-)bedrijven ligt hier nog een grote uitdaging. Om die reden werken we aan het vergroten van het bewustzijn. We willen kennis en praktische oplossingen ontwikkelen en beschikbaar maken.

### Doelen

Het belangrijkste doel is dat onze samenleving beter beschermd wordt tegen cyberaanvallen. Om cybersecurityoplossingen te ontwikkelen en uit te voeren, breiden we bestaande initiatieven uit en doen we nieuwe onderzoeken.

Het practoraat helpt om passende (vernieuwende) leermiddelen te ontwerpen en in de praktijk te gebruiken. Dat past bij de wens van SK35 om 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden in verschillende opleidingen in te zetten.

Daarnaast wil het practoraat anderen bewust maken over de noodzaak voor digitaal veilige apparatuur. Dit geldt voor zowel studenten en docenten als voor organisaties waar Noorderpoort voor opleidt (de overheid en het bedrijfsleven). De beroepsopleidingen van Noorderpoort moeten hiervoor de basis leggen, in samenwerking met

elkaar en initiatieven zoals (digitale) burgerschapsvorming. Voor meer informatie over de doelen en werkwijze, zie ook het [practoraatsplan](#).

### Resultaten en activiteiten 2022

- Het organiseren van 48 bewustwordingssessies.
- De deelname aan de Promotiedagen. We hebben in samenwerking met de gemeente Groningen, Hanzehogeschool en de stad Groningse bedrijvenverenigingen een sessie voor ondernemers georganiseerd. Daarnaast is in samenwerking met Cyber Security Noord een digitale escaperoom (Mission Impossible) geplaatst. Bijna honderd bezoekers hebben geprobeerd om de wereld te redden.
- We hebben 70 scans uitgevoerd bij bedrijven, op basis van een eigen ontwikkeld meetinstrument.
- We voerden een experiment digitale surveillance uit in samenwerking met Groningse bedrijvenverenigingen, politie, brandweer, Cruon en Hacksclusive.
- We onderzochten de mogelijkheden voor een doorlopende leerlijn mbo en hbo ICT-opleidingen
- We ontwikkelden drie leermethoden: keuzedeel 'ethical hacking', keuzedeel 'IoT in de zorg' en masterclasses (bijvoorbeeld. hardware hacking).

“ Kennis en vaardigheden op het gebied van digitaal veilige apparatuur en beveiliging en privacy in het algemeen zijn noodzakelijk om de steeds groter wordende risico's van digitalisering te beperken; voor onze maatschappij, economische groei en digitale soevereiniteit.

## 4.3 Internationalisering

Noorderpoort is al geruime tijd bezig met internationalisering. Op dit moment werken we aan beleid en versterken we ons internationale netwerk. Het internationale netwerk gebruiken we om de internationalisering professioneler aan te pakken. Ook helpt het netwerk bij het regelen van stages (voor alle mbo-niveaus), studiereizen, innovatieve projecten en het aantrekkelijker maken van mbo-onderwijs. Onze ambities sluiten aan bij de ambities van SK35 en bij de doelstellingen van de kwaliteitsagenda ([Thema 2](#)).

### Mobiliteit

Onze netwerken groeien steeds verder, ook buiten Europa. Steeds meer collega's en teams zijn daarbij betrokken. Een mooi voorbeeld zijn de excellentiestudiereizen uit 2022, die ook in 2023 gaan plaatsvinden. Tijdens de excellentiestudiereis kijken studenten en docenten van [School voor Business en Administratie](#) bijvoorbeeld naar de wereld van (fast) fashion in Oeganda, rond de thema's duurzaamheid en ondernemerschap.

### Studiereizen

In 2022 zijn er studiereizen door 119 collega's en 183 studenten gemaakt naar Oeganda, Parijs, Praag, Helsinki en Bilbao en meerdere reizen naar onze Hotspots Cork, Roskilde, Berlijn en Valencia. Ook vallen hier meerdere excellentietrajecten onder.

## Lopende en nieuwe internationale projecten

Noorderpoort neemt deel aan verschillende internationale projecten waarvan de thema's passen bij SK35. Steeds vaker gaan de projecten over duurzaamheid en digitalisering. Er zijn veel docenten bij betrokken, die dit met veel plezier doen. Onder 'toon meer' lees je een samenvatting van de projecten in 2022.

### Duurzaamheid

- ECOTOURISM, waarin de best practices vanuit verschillende landen en steden (Athene, Groningen, Bologna en Praag) worden gedeeld.
- ETN4VET over het gebruikmaken van duurzame energie in het vervoer en transport over de weg.
- GreenVETNET, om de duurzaamheid in het mbo te bevorderen. Dit doen we met partners uit bijvoorbeeld Ierland (Cork), Hongarije, Spanje en Finland.
- Cameroon Renewed, een project met deelnemers uit Kameroen en Italië over het opleiden van docenten in wind- en zonnetechnologie.

### IT in het onderwijs en in onze systemen

- [ADMIC](#), over het digitale bewustzijn van een ROC/college en over marketing en het gebruik van data. De stad Glasgow heeft de leiding in het project.
- [VRinVET](#), over het gebruik van Virtual Reality in ons onderwijs.
- [Module It](#), over lesgeven in koken. De lessen worden live gegeven in de Euroborg, en digitaal gegeven aan drie klassen in Frankrijk, Italië en Finland.

**Balkan** Noorderpoort doet mee aan een groot project met de West-Balkan: het [V2V project](#). Dit is een project tussen de niet-Europese landen Montenegro, Kosovo en Bosnië-Herzegovina, en vijf landen uit de Europese Unie: Italië, Finland, Kroatië, Slovenië en Nederland. De doelen van het project zijn onder meer het versterken van het mbo, het samenwerken met het bedrijfsleven, het opbouwen van een stage- en ERASMUS-netwerk en het verbeteren van de inhoud van curricula.

**T-Shore** T-Shore versterkt de internationale samenwerking tussen scholen voor beroepsonderwijs in offshore wind. We ontwikkelen samen onderwijsmateriaal, stemmen werkwijzen op elkaar af en bouwen aan een sterk netwerk met bedrijven in Europa. We doen dat samen met Scalda (Zeeland) en met partners uit België, Noorwegen, Ierland en Denemarken. T-Shore is de eerste CoVE (Centre of Vocational Excellence) waaraan Noorderpoort meedoet. Het is een groot vierjarig project dat lijkt op een RIF-project, zoals we dat in Nederland kennen.

**Onderwijsontwikkelingen** Ten slotte zijn er projecten over innovatieve ontwikkelingen in ons onderwijs. Het valt op dat het Nederlandse mbo-onderwijs steeds verder vooroploopt in de Europese Unie. Dat betekent dat we in de projecten soms meer brengen dan halen.



## 4.4 Samenwerkingen

In 2022 is er dagelijks samengewerkt met onderwijsinstellingen, overheidsinstanties en het bedrijfsleven. In dit jaarverslag lees je over diverse samenwerkingsverbanden. Naast de reeds genoemde, willen we graag de volgende samenwerkingen kort belichten: Het Akkoord van Groningen en de samenwerkingen in het Eemsdeltagebied.

### Het Akkoord van Groningen

Het Akkoord van Groningen is een structureel samenwerkingsverband van de volgende instellingen:

- Gemeente Groningen
- Provincie Groningen
- Noorderpoort
- Alfa-college
- Universitair Medisch Centrum Groningen
- Martini Ziekenhuis
- Hanzehogeschool Groningen
- Rijksuniversiteit Groningen

#### Doelen

De doelen van Het Akkoord van Groningen zijn om Groningen als kennisstad te versterken en te profileren, de groei van innovatie in het bedrijfsleven te bevorderen en een bijdrage te leveren aan de oplossing van maatschappelijke vraagstukken. Dit geldt zowel voor de stad als de regio, een gebied dat we metropoolregio Groningen noemen. Om deze doelen te bereiken, richten we ons nu op drie kerndoelen binnen de sectoren energie, gezondheid en digitalisering:

1. We realiseren de beste campussen, opleidingen en hybride leeromgevingen in metropoolregio Groningen. Zo versterken we het kennis- en innovatie-ecosysteem, waar zowel Groningen als de rest van het land van profiteren.
2. Samen met onze partners werken we aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt, waarin de regionale economie optimaal profiteert van het in de metropoolregio Groningen opgeleide (internationale) talent.
3. We positioneren en profileren metropoolregio Groningen als mainport van Nederland. Dat doen we door het belang van Groningen voor het nationale verdienvermogen en de internationale concurrentiekracht te vergroten en te etaleren.

De nieuwe strategische agenda Het Akkoord van Groningen 2022-2026 is in het voorjaar van 2022 gepresenteerd. Deze is vervolgens vertaald naar een uitvoeringsagenda. Zie voor meer info de website van [Het Akkoord van Groningen](#).

#### Masterplan campussen

De landelijke regering en provincie Groningen hebben bestuurlijke afspraken gemaakt over het aardbevingsprobleem. Elk half jaar is er een overleg, de Strategische Toekomst Agenda Groningen (STAG). Er wordt besproken hoe het geld uit reguliere fondsen adequaat gekoppeld kan worden aan de doelen uit onze regio.

Het doel is om structureel bij te dragen aan het toekomstperspectief van Groningen. Dat doen we aan de hand van vijf masterplannen. Eén masterplan gaat over campusontwikkeling. Vanwege het kerndoel valt de ontwikkeling van dit masterplan onder Het Akkoord van Groningen.

Het masterplan campussen is bedoeld om campussen en opleidingen zo op elkaar aan te laten sluiten, dat voor alle transities het juiste talent wordt opgeleid. In het plan leggen we de link met hybride leeromgevingen in de metropoolregio Groningen. We kijken hierbij naar de mogelijkheid van virtuele campussen en netwerken als online leeromgeving voor studenten, docenten, makers en ontwikkelaars.

Vanuit Noorderpoort zijn we zeer betrokken bij de campusontwikkelingen, onder andere van Makeport Mercurius, Eemsdelta XL en de duurzaamheidscampus op het Suikerunieterrein. Zie voor meer informatie het document [Kennis en Innovatie Ecosysteem Groningen](#). Dit vormt de basis voor het masterplan dat in 2023 ontwikkeld wordt.

## Samenwerkingsverbanden Eemsdeltagebied

Transities in de regio Eemsdelta vragen om investeringen, kennis, innovaties en voldoende gekwalificeerd personeel op mbo-, hbo- en wo-niveau. Noorderpoort en SBE (Samenwerkende Bedrijven Eemsdelta) zijn een samenwerking gestart om de arbeidsmarktproblematiek in de regio op te lossen. Daarin werken ze, samen met het bedrijfsleven, onderwijs, de overheid en zorg, aan de ontwikkeling van de [Integrale Agenda Eemsdelta](#). De agenda verbindt doelen en motiveert partijen om actief samen te werken voor een betere arbeidsmarkt.

In de Eemshaven doet Noorderpoort mee in het Offshore Wind Innovation Centre (OWIC). Dit is een informatie-, trainings- en innovatiecentrum dat zich richt op bedrijven en kennisinstellingen die zich bezighouden met windenergie op zee (offshore wind). Daarnaast is Noorderpoort partner van het internationale Erasmus+ project [T-Shore](#). Zie voor meer informatie [4.3 Internationalisering](#).

## Overige samenwerkingsverbanden

Er zijn nog meer strategische samenwerkingen waar Noorderpoort aan deelneemt, zoals:

- Kansrijke Groningers
- Provinciaal beweegakkoord
- Project O2Lab
- Netwerk ZON
- Regiodeals
- Health Hub Roden

Ieder jaar komen er nieuwe samenwerkingsverbanden bij. Zo hebben we in 2022 de Coöperatie Technologie en Zorg Academie Groningen (TZA) opgericht. Ook hebben we de intentieovereenkomst van de [GAP-Academy](#) en de samenwerkingsovereenkomst van het EU-programma [KONNECT](#) getekend.



## 5. De student

## 5.1 Toelating

Het moet voor iedereen mogelijk zijn om bij Noorderpoort te komen studeren. En als iemand zich aanmeldt, moet diegene zo goed mogelijk verwelkomd en begeleid worden. Sommige studenten hebben daar extra hulp bij nodig, bijvoorbeeld met een financiële bijdrage of spullen voor de studie. Ook openen we onze deuren graag voor nieuwe groepen studenten, zoals in schooljaar 2022-2023 aan Oekraïners. Dit gebeurt in samenwerking met het Alfa-college, inmiddels is er financiering voor 21 groepen.

### Toelatingsbeleid en Welkom

Het toelatingsbeleid is in 2022 niet gewijzigd. Na de instroomactiviteiten en ons Welkom wordt de student ingeschreven als diegene voldoet aan de vooropleidingseisen. De keuze van de student is leidend. Twijfelt de student over de opleidingskeuze of is er extra ondersteuning nodig? Dan krijgt de student een vervolgesprek.

#### Landelijke evaluatie instroombeleid

Uit een landelijke evaluatie blijkt dat het instroombeleid duidelijk is beschreven, maar dat de uitvoering en voorlichting per instelling verschilt. Dat geldt ook voor Noorderpoort. Al helemaal na de beperkingen die corona de afgelopen jaren met zich meebracht. Daar komt nog bij dat er vanaf 1 augustus 2023 nieuwe wetten gelden. Daarom hebben we ons eigen instroombeleid in het najaar van 2022 geëvalueerd.

De onderwerpen van evaluatie waren: de informatievoorziening, hoe het Welkom eruitziet, het keuzemoment en de professionalisering van de instroombegeleiders. De verbeterpunten uit de evaluatie, de aanbevelingen van de Taskforce VSV en de nieuwe wetgeving zijn verwerkt in het nieuwe instroombeleid. Het instroombeleid gaat vanaf 1 augustus 2023 gelden.

De belangrijkste uitkomst is dat de kern van ons instroombeleid hetzelfde blijft. 'Welkom bij Noorderpoort' willen we uitstralen. Ook willen we iedereen laten kennismaken met elkaar, de opleiding en het beroep.

#### Uiterste aanmelddatum

Het ministerie van OCW heeft in 2022 besloten om in verband met corona de uiterste aanmelddatum voor nieuwe studenten te verplaatsen van 1 april naar 1 mei. Met deze verschuiving is ook de loting bij de numerus fixus-opleidingen naar begin mei verplaatst.

#### Numerus fixus

Voordat het studiejaar begint, besluit het College van Bestuur waar er mag worden afgeweken van de wettelijke toelatingseisen en welke instroomprocedures er gelden. Afwijken van de wettelijke toelatingseisen kan alleen in deze situaties:

- Onvoldoende plaatsen voor beroepspraktijkvorming (BPV).
- Een vastgesteld volume op basis van het arbeidsmarktperspectief.
- Nadere vooropleidingseisen en/of een afwijkende instroomprocedure, zoals audities of een sporttest.

Voor het studiejaar 2021-2022 zijn er negentien opleidingen aangemerkt met een numerus fixus. In mei 2022 heeft een loting plaatsgevonden bij zeven opleidingen van Noorderpoort. Bij elf opleidingen konden alle aspirant-studenten meteen geplaatst worden. Voor de opleiding Danser is geen loting uitgevoerd. Aanmeldingen zijn door het Lucia Marthas Institute for Performing Arts geregistreerd en afgehandeld.

## Bindend studieadvies

Het mbo is verplicht om elke student in het eerste jaar van zijn opleiding een bindend studieadvies te geven. Dit doen we volgens ons beleid Bindend studieadvies Noorderpoort.

Een negatief bindend studieadvies (BSA) geven we pas als we aan kunnen tonen dat de student geen diploma kan behalen. Voordat we een negatief BSA geven, geven we eerst een voorlopig advies. Als de onderwijsovereenkomst door het negatieve BSA verbroken wordt, dan moet het onderwijsteam de student zo goed mogelijk begeleiden naar een passend vervolgtraject.

In 2022 hadden studenten en docenten voor het derde jaar op rij last van de gevolgen en beperkingen van corona. Dit leidde ook tot een grotere belasting van de onderwijsteams. Daarom heeft Noorderpoort het dringende advies gegeven om geen negatieve adviezen te geven voor het studiejaar 2021-2022. Tenzij er echt belangrijke redenen zijn om dit wel te doen. Daarnaast is er geadviseerd om eventuele persoonlijke omstandigheden van de student die te maken hebben met corona mee te nemen in het advies.

De onderwijsteams zijn inderdaad terughoudend geweest met het geven van negatieve BSA's. De commissie die de voorstellen voor negatieve BSA's beoordeelt, heeft alle voorstellen goedgekeurd. Hierbij de aantallen:

## BSA-aantallen

| Jaartal | BSA         |
|---------|-------------|
| 2020    | 16 negatief |
| 2021    | 6 negatief  |
| 2022    | 18 negatief |

## Het Mbo-studentenfonds

Om de toelating tot Noorderpoort te verbeteren, maken we gebruik van het Mbo-studentenfonds. Dat biedt financiële hulp en onderwijsmiddelen, als onderdeel van de [wet Versterken positie mbo-studenten](#). Hierdoor kunnen we studenten met minder financiële middelen toch verwelkomen. De toelatingseisen en het bindend studieadvies zorgen voor een soepelere instroom van nieuwe studenten.

### Beschikbaar budget

Vanuit het Ministerie van OC&W is in totaal € 10 miljoen beschikbaar voor het Mbo-studentenfonds. Deze € 10 miljoen wordt naar rato verdeeld onder alle mbo-instellingen in Nederland met een vast bedrag per leerling (de Lupsum-methodiek). Voor Noorderpoort is, net als in 2021, een bedrag van € 280.029 beschikbaar.

### Evaluatie

In Noord-Nederland maken acht mbo-instellingen gebruik van het Mbo-studentenfonds. Vanuit deze acht scholen is een netwerk aan specialisten ontstaan. In 2022 heeft deze groep de ontwikkelingen van het fonds besproken, en dan vooral de uitvoering, implementatie en financiële slagkracht. De uitkomsten staan in een evaluatieverslag, dat vanuit de acht mbo-instellingen met het Ministerie van OC&W is gedeeld.

## Doelgroepen

Het fonds bestaat uit vier doelgroepen die recht op ondersteuning hebben:

1. Lid studentenraad (a) of studentenorganisatie (b)
2. Bestuurlijk of maatschappelijk actief
3. Minimagezinnen
4. Studievertraging door bijzondere omstandigheid

Een mbo-instelling mag uitzonderingen maken, bijvoorbeeld voor het steunen van meerderjarige mbo-studenten. Die uitzonderingen vallen onder de hardheidsclausule.

## Toelatingscommissie

Binnen Noorderpoort wordt de aanvraag beoordeeld door de eigen toetsingscommissie. Studenten ontvangen schriftelijk bericht van de uitkomst. In de eigen administratie moet worden opgenomen hoeveel studenten binnen welke doelgroep ondersteuning hebben gekregen uit het Mbo-studentenfonds. Dit jaar is een nieuw aanvraagstelsel ontwikkeld voor de doelgroep 'Weinig geld, toch studeren'. Het nieuwe aanvraagstelsel is efficiënter, klantvriendelijker en gebruiksvriendelijker voor onze studenten, de ouder(s)/verzorger(s) en onze collega's. In het komende schooljaar wordt het huidige aanvraagstelsel doorontwikkeld voor de overige doelgroepen binnen het Mbo-studentenfonds. Meer informatie over welke doelgroepen aanspraak kunnen maken op het Mbo-studentenfonds is te lezen op [deze website](#).

## Aanvragen per doelgroep

Op dit moment doen vooral doelgroep 1 (lid studentenraad) en doelgroep 3 (minimagezinnen) aanvragen. Voor de andere doelgroepen zijn geen aanvragen binnengekomen. Het aantal aanvragen voor doelgroep 3 minimagezinnen is in vergelijking met kalenderjaar 2021 weinig toegenomen. In onderstaande tabel staan de aanvragen per doelgroep.

## De aantallen Mbo-studentenfonds per doelgroep:

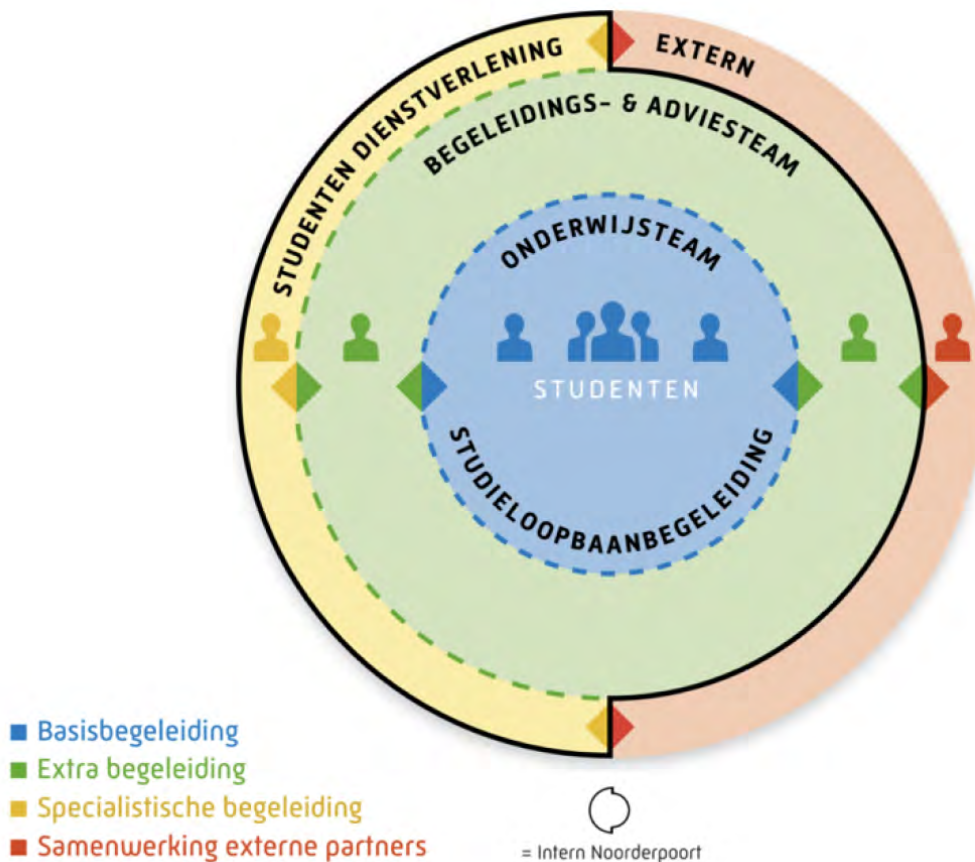
| Doelgroep  | Aantal studenten                  | Totaal van de toekenning | Gemiddelde hoogte van de toekenning | Gemiddelde duur van de toekenning |
|--|-----------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| 1a Studentenraad                                 | Aanvragen: 22<br>Toewijzing: 22   | € 8.778,00               | € 399,00                            | 1 schooljaar                      |
| 1b Studentenorganisaties                         | Aanvragen: 0<br>Toewijzing: 0     |                          |                                     |                                   |
| 2 Bestuurlijk of maatschappelijk actief          | Aanvragen: 0<br>Toewijzing: 0     |                          |                                     |                                   |
| 3 Minimagezinnen                                 | Aanvragen: 313<br>Toewijzing: 313 | € 225.399,43             | € 720,13                            | 1 schooljaar                      |
| 4 Studievertraging door bijzondere omstandigheid | Aanvragen: 0<br>Toewijzing: 0     |                          |                                     |                                   |

## 5.2 Onderwijsprogramma & begeleiding

In onze ideale wereld maakt elke student een goede keuze voor een studie. Wanneer dat niet lukt, hebben we meerdere trajecten om de student te begeleiden. Het onderwijsprogramma is een belangrijk onderdeel van de studiekeuze. Iemand die al werkt heeft bijvoorbeeld een ander programma nodig dan een student die net van het voortgezet onderwijs komt. Daarom ontwikkelen we flexibele opleidingen en keuzedelen. Voor de student die meer uitdaging nodig heeft, hebben we excellentieprogramma's.

### Begeleiding en ondersteuning

Noorderpoort begeleidt studenten tijdens de opleiding op alle mogelijke manieren. We helpen studenten bij het vinden van een stageplaats van passend onderwijs. Ook maken we persoonlijke studietrajecten en zoeken we nieuwe mogelijkheden om de studenten zo goed mogelijk te helpen. In onderstaande figuur zie je dat we op alle mogelijke manieren studenten begeleiden.



Begeleidingsstructuur Noorderpoort (intern)

### Begeleiding op de scholen

In 2021 heeft Noorderpoort het beleid Integrale studentbegeleiding 2021-2025 vastgesteld. Dit beleidskader sluit aan op de wettelijke taken en ontwikkelingen in het mbo en onze Strategische Koers (SK35). In 2022 hebben we dit beleid verder ontwikkeld en uitgevoerd. We focussen ons op:

- Passende begeleiding voor verschillende doelgroepen binnen het mbo: van reguliere studenten uit het vmbo tot volwassenen en studenten met een anderstalige achtergrond. Dit past bij de visie van Leven Lang Ontwikkelen (LLO).
- Meer mogelijkheden voor flexibilisering en maatwerk. Studenten met extra ondersteuningsbehoeften kunnen een persoonlijk leertraject krijgen. Het gaat dan bijvoorbeeld om studenten die niet goed kunnen leren of in een kwetsbare (privé)situatie zitten.
- Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) op alle scholen. We willen graag experts zijn. Om dat te bereiken, hebben we nieuwe kwaliteitsplannen gemaakt en is er nu een LOB-expert op elke school.
- Heldere taak- en urenverdeling op alle scholen, waardoor de rollen en begeleidingstaken goed worden verdeeld.

### **Samenwerking in netwerken**

De samenwerking voor studentbegeleiding is in 2022 verder versterkt. We werken voortdurend aan betere begeleiding. Noorderpoort zit in verschillende netwerken, zoals het Netwerk BAT-Coördinatoren, het Netwerk Studieadviseurs, het Netwerk Vertrouwenspersonen en het Netwerk Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling.

Deze netwerken onderhouden ook contact met elkaar, zodat beleid en praktijk beter op elkaar aansluiten. Inspirerende voorbeelden vanuit scholen worden gedeeld met andere scholen, waardoor zoveel mogelijk studenten en scholen hiervan profiteren. Vanaf 2023 worden enkele gezamenlijke plannen voor intensieve studiebegeleiding en bevordering van het studentenwelzijn verder ontwikkeld. Zowel op de scholen als in het bovenscholse begeleidingsaanbod.

### **Begeleiding en ondersteuning**

In 2022 is gewerkt aan het verstevigen van de samenwerking tussen de basis-, extra-, specialistische begeleiding en samenwerking met externe partners.

De studieadviseurs zijn nu onderdeel van het begeleidings- en adviesteam (BAT). Daardoor krijgen studenten makkelijker ondersteuning bij hun loopbaan en beroepskeuze en krijgen ze passend onderwijs.

De vaste samenwerking met onze externe partners binnen de schoolgebouwen, zoals RMC+ en School als Wijk, maakt buitenscholse ondersteuning en hulpverlening voor studenten makkelijker bereikbaar.\

### **Passend onderwijs**

In 2022 is het aantal begeleidings- en ondersteuningsaanvragen (BOP's) met 1200 een stuk hoger dan de 800 BOP's in 2021. De stijgende aanvragen waren op alle locaties merkbaar. Mede dankzij steun uit de diverse netwerken zijn alle studenten passend begeleid.

Om de begeleiding op tijd te kunnen organiseren en de student zodoende een goede start te geven, hebben we een plan gemaakt om studenten al bij hun inschrijving aan te laten geven of zij (extra) ondersteuning willen hebben.

Natuurlijk blijft de begeleiding tijdens de opleiding ook bestaan. Onderwerpen waar extra begeleiding in kan worden gegeven, zijn bijvoorbeeld [Diversiteit & Inclusie](#) en [Passend onderwijs](#).



## Rekenen

In 2022 zijn er 1505 examens Rekenen 2F en 2605 examens Rekenen 3F afgenomen. Het gemiddelde resultaat ligt net onder de 5. Dat is net als vorig jaar een laag resultaat. We denken dat het onder andere komt omdat deze rekenexamens nog niet meetellen voor het examen.

### Nieuwe rekeneisen en rekenexamens

De nieuwe rekeneisen en -examens gelden voor alle studenten die in of na cohort 2022 starten. De opleidingen hebben hun lesmethoden hierop aangepast. Het cijfer voor het instellingsexamen mbo-Rekenen (op niveau mbo-2, -3 of -4) telt voor deze studenten mee voor het diploma en moet tenminste een '5' zijn. Voor Entree is er geen examenverplichting, maar wordt er gewerkt met een rekenportfolio. De examens starten in februari 2023.

## Keuzedelen

### In 2022 is er veel gebeurd met de keuzedelen:

- Vanuit het project keuzedelen 2.0 (onderdeel van het programma Betekenisvol Onderwijs), hebben we de keuzedelen verbeterd. We hebben de knelpunten aangepakt en de keuzedelen zo aangepast dat ze aansluiten bij de nieuwste ontwikkelingen binnen Noorderpoort.
- Op 1 maart 2022 hebben we een centraal coördinator keuzedelen aangesteld. De coördinator heeft goed gekeken welke keuzedelen er in de organisatie zijn. Vervolgens is er gekeken wat er beter kan in de communicatie, vernieuwing en positionering van de keuzedelen. We hebben onder andere besproken hoe de keuzedelen in het onderwijs passen en hoe we de keuzedelen examineren.

### Herinrichting organisatie keuzedelen

Om alle knelpunten aan te pakken, hebben we veel informatie uit de organisatie opgehaald. We hebben gekeken wat de raakvlakken zijn met LLO en hoe we kunnen samenwerken met DNA. Andere gespreksonderwerpen waren: het toewerken naar modularisering, de kwaliteitsagenda en het promoten van het onderwijs. De conclusie is dat het belangrijk is om eerst:

1. De organisatie goed in beeld te krijgen (welke EC bij welk keuzedeel, ontwikkelgroepen et cetera).
2. De basis op orde te hebben (waaronder keuzedeelexamenplannen updaten, overzichten maken en actueel houden).
3. Duidelijke kaders rondom keuzedelen te bepalen (zoals visie exameninstrumenten en varianten).

Verder hebben we de processen en formulieren vernieuwd. Ook zijn we nieuwe functionaliteiten gaan gebruiken. Onder 'toon meer' lees je om welke processen, formulieren en functionaliteiten het gaat.

### Nieuwe processen en formulieren:

- Aanvragen nieuwe keuzedelen
- Borgen overlapcheck Er is een nieuw proces en formulier in Topdesk om de overlapcheck te borgen bij het toevoegen van een keuzedeel aan het opleidings-/teamaanbod.
- Nieuwe 'zelf kiezen' functionaliteit
- Systeem beveiligd tegen KEP-loze keuzedelen
- Vervaldata en certificaten keuzedelen zichtbaar in PowerBI

Nieuwe keuzedelen aanvragen kan nu tweemaal per jaar en gaat niet meer langs het CvB. Het proces is hiervoor herschreven. Ook zijn er nieuwe Topdesk-formulieren.

### **Nieuwe functionaliteiten gebouwd en in gebruik genomen:**

- Nieuwe 'zelf kiezen'-functionaliteit. Studenten kunnen hun keuzedeel zelf kiezen vanuit de selfservice portal. Hierdoor worden meerdere processen geautomatiseerd.
- Systeem beveiligd tegen KEP-loze keuzedelen. Keuzedelen zonder KEP kunnen niet meer aan het teamaanbod worden toegevoegd.
- Vervaldata en certificaten keuzedelen zichtbaar in PowerBI. In PowerBI staan nu extra kolommen voor vervaldata van keuzedelen. Ook staat er of een keuzedeel gecertificeerd kan worden of niet.

### **Vooruitblik 2023**

Vanuit het gepresenteerde plan van november 2022 staat er voor 2023 op de agenda:

- Het centraal borgen van de examenkwaliteit van de keuzedelen.
- Het maken van onderscheid tussen branchegerelateerde- en generieke keuzedelen.
- De coördinatie van het ook op decentraal niveau borgen van de keuzedelen.

## **Nieuwe Wegen**

Nieuwe Wegen is gestart in februari 2019 met als doel om studenten, die nu vastlopen in een studie door een verkeerde keuze, te begeleiden met hun loopbaanvraag. Hierdoor kan de student zelf een weloverwogen keuze voor een andere studie maken.

Sinds 2019 is er veel ervaring opgedaan in het traject Nieuwe Wegen. Ook is het aanbod aangepast aan de behoefte en ontwikkelingen. Zo zijn er in 2019 52 studenten gestart en zijn er 45 naar een nieuwe opleiding begeleid. In 2021 en 2024 waren er vier verschillende trajecten met 150 starters en zijn er 116 studenten begeleid naar een nieuwe opleiding. Van de eerste groep uit 2019 is zo'n twee derde deel uitgestroomd met een diploma of heeft hier nog kans op.

### **Samenwerkingen**

Vanuit de Kwaliteitsagenda biedt Nieuwe Wegen kwetsbare jongeren gelijke kansen en/of een plek op de arbeidsmarkt. Daarnaast werken we samen met interne partijen, zoals de BAT-teams en de studieadviseurs. En we proberen om studenten zoveel mogelijk te laten ervaren hoe het is om een opleiding te volgen en een beroep in de praktijk uit te oefenen. Tot slot werken we nauw samen met externe partijen, zoals Leerplicht/RMC en School Als Wijk.

### **Verschillende trajecten**

Nieuwe Wegen heeft drie aanvullende trajecten:

- **Opnieuw Kiezen.** Studenten met een negatief [Bindend studieadvies](#) kunnen in de laatste tien weken van het schooljaar het Opnieuw Kiezen-traject volgen. In dit traject leren ze om een goede keuze te maken voor een nieuwe opleiding. Het reguliere programma van Nieuwe Wegen wordt dan aangevuld met de ervaringen binnen de school waar de student een studie volgt.
- **VO-Traject.** Studenten die van het voortgezet onderwijs komen, kunnen een achtweeks VO-traject volgen om de juiste keuze te maken. Zij kunnen dan na 1 oktober nog instromen. Veel studenten weten namelijk niet voor welke opleiding ze moeten kiezen. Onder druk van de leerplicht kiezen ze een willekeurige opleiding. Dit programma is gestart door de toenemende vraag vanuit het voortgezet onderwijs om hierin ondersteuning te bieden.

- **NEW-FIT.** Voor studenten die fysiek of mentaal nog niet in staat zijn om een volledige schoolweek te volgen, is het traject NEW-FIT geïntroduceerd. Daarin mag de student zich ontwikkelen zonder een vastomlijnd studieprogramma te volgen. De student krijgt wel begeleiding, van mensen binnen en buiten Noorderpoort. Binnen mbo-instellingen is NEW-FIT een uniek traject.

### **Resultaten uit 2022**

Vanuit onze ambitie om zoveel mogelijk studenten te helpen met hun loopbaanvraag zijn dit de hoogtepunten uit 2022:

- Het traject NEW-FIT is gestart. Aan het einde van 2022 is de derde groep gestart. Dat geeft aan dat er veel behoefte aan het traject is.
- Het VO-traject heeft eraan bijgedragen dat 24 studenten na 1 oktober en voor de herfstvakantie zijn ingestroomd in Noorderpoort. Daarmee is er meer flexibiliteit voor de studenten ontstaan.
- We hebben studenten nog beter laten ervaren wat een beroep of opleiding inhoudt voordat ze zich inschrijven. Het mooie is dat zowel studenten als hun ouders hier een rol in hebben.
- Nieuwe Wegen is verhuisd naar de Hotspot. In dit prachtige gebouw kunnen we voor alle groepen, inclusief NEW-FIT, trajecten uitvoeren.

### **Ambitie**

Door de verhuizing naar Hotspot is er meer ruimte voor onderzoek. We zijn benieuwd of we meerdere doelgroepen buiten het mbo kunnen helpen. In 2023 willen we onderzoeken of we studenten die in havo 4 stranden, kunnen helpen. Havo 4-studenten hebben meestal nog niet gekeken naar de mogelijkheden van het mbo. Nieuwe Wegen kan hen voor de zomer een traject aanbieden, zodat ze zich daarna kunnen inschrijven voor een passende opleiding. Zo'n traject doen we samen met middelbare scholen in Groningen.

### **Excellentie**

Studenten die verdieping of verbreding zoeken, kunnen zich inschrijven voor excellentieprogramma's. Deze programma's werken samen met regionale, nationale en soms zelfs internationale bedrijven en ondernemers.

#### **Nieuwe excellentieprogramma's**

In 2022 hebben we nieuwe excellentieprogramma's ontwikkeld voor het schooljaar 2022-2023. De nieuwe programma's scoren hoog op innovatie, eigenaarschap van studenten, begeleiding en selectie.

Voor schooljaar 2022-2023 zien we dat er meer internationale programma's zijn aangevraagd. Daarnaast zoeken we naar grensverleggende activiteiten, zoals samenwerken met bedrijven of ondernemers uit de regio. Steeds meer programma's gaan verder dan het beroep, waarbij de student bijvoorbeeld te maken krijgt met andere beroepen of andere landen. Voor studenten voegt dit veel waarde toe.

Onder 'toon meer' staat een lijst van onze programma's en een uitwerking van een aantal projecten die onder ons excellentieprogramma vallen.

#### **Onze excellentieprogramma's:**

- Uganda Sustainability Project
- Generation on the Go
- Werken in Wenen
- Cambridge-certificaat en Dublin
- Papenburg Ecologie en teambuilding
- Jenga

- Startup Weekend
- In the lead; ontdek de leidinggevende in jezelf
- KOMPAS: Grow with the flow
- MOVE: Beweeg en verhoog je motivatie en concentratie!
- Het Noordelijk Linnen project
- Ik vertel het je
- Ik kan het
- Werkweek Bosnië
- Change your world
- Combifunctionaris; expert in kinderopvang én onderwijs
- Uganda Hospitality Hackaton
- M-bition
- Full Focus
- Fresh content
- Muzieklabel Noest
- Troep Troup Tribe Rainbow
- Impact 2.0
- Fotograaf
- The roadtrip to Spain
- Noorderpoort goes Cork again?!
- Noordersport inzetten bij excellentie? Dat kan!
- Noorderkracht excellentieprogramma Samen Podcast Maken – samenwerking met vijf ROC's

**Skills Heroes** In het voorjaar van 2022 hebben zeven studenten deelgenomen aan de landelijke wedstrijd Skills the Finals. Een van onze studenten heeft de tweede prijs gewonnen.

**Professionalisering** In schooljaar 2021-2022 hebben zeven docenten een certificaat voor A teacher's Road to Excellence ontvangen. In schooljaar 2022-2023 is er een docent die deelneemt aan de leergang. De leergang wordt nu erkend als kwalificatie voor LC.

**Hanze Honours College** In 2022 is de voorbereiding en werving gestart om laatstejaars mbo 4-studenten kennis te laten maken met honoursonderwijs binnen het mbo. Het gaat om het Hanze Junior Honoursprogramma (HJH): een speciaal samengesteld programma voor onze studenten door Hanze Junior Honoursprogramma (HJH). De werving heeft een aanmelding opgeleverd.

## Flexibel onderwijs in de derde leerweg

Noorderpoort ontwikkelt flexibel onderwijs in de derde leerweg (een variant van werken en leren). Zo ontstaat er een beter onderwijsaanbod voor volwassenen.

### Techniek

In de techniek wordt Techniekroute Op Maat (TOM) ontwikkeld. Dat zijn flexibele, modulaire opleidingsprogramma's voor Operationeel Technicus en Allround Operationeel Technicus. Dat doen we samen met ROC Aventus en private opleider Technicom. Deze samenwerking gaat over alle industriële gebieden in Nederland waar de functie van operationeel technicus het meest gevraagd wordt (Rotterdam Europoort, Eemshaven Delfzijl, Amsterdam/IJmuiden, Chemelot Campus Limburg en de maakindustrie in Apeldoorn).

## Logistiek

In de logistiek proberen we het onderwijs en de examinering van twee opleidingen flexibeler te organiseren. Het gaat om de opleidingen Logistiek medewerker (niveau 2) en Logistiek teamleider (niveau 3). Deze opleidingen zijn voor volwassenen die in de logistiek (willen) werken. Dit doen we samen met ROC Amersfoort, Zadkine Rotterdam en de commerciële opleider Technicom.

Zo hebben we samen een site ontwikkeld: [jijplus.nl](http://jijplus.nl). Op deze site staan flexibele modules om door te groeien in de logistiek. De modules bestaan uit video's, podcasts en praktijkgerichte opdrachten. De deelnemer kan zelf kiezen welke modules er gevolgd worden en wanneer. Daarbij wordt er rekening gehouden met de werkervaring en opleiding van de deelnemer, zodat de les aansluit op zijn of haar persoonlijke situatie. Vanaf januari 2023 starten we met dit traject.

## Horeca

In de horeca ontwikkelen we samen met het private Spring Instituut flexibele opleidingsprogramma's. Dat doen we voor de kwalificaties van Manager/ondernemer horeca en Meewerkend horecaondernemer. Het worden flexibele, laagdrempelige en gepersonaliseerde onderwijsprogramma's voor volwassenen.

## 5.3 Kwaliteitszorg

We willen de kwaliteit voor onze studenten, docenten, alumni en samenwerkingspartners zo hoog mogelijk houden. Daarom doen we onderzoek naar onze onderwijskwaliteit: met interne audits en inspectierondes.

### Interne audits

In 2022 heeft de auditorganisatie van Noorderpoort elf audits uitgevoerd bij onderwijsteams, examencommissies en een practoraat. Acht onderwijsaudits, twee thema-audits examinering en één integrale practoraatsaudit. Deze elf audits zijn uitgevoerd volgens de reguliere vierjarenplanning. Twee audits zijn met instemming van de auditorganisatie verplaatst naar 2023.

In 2022 zijn we begonnen om de kwaliteit van practoraten te beoordelen. We kijken wat een practoraat oplevert voor het onderwijs binnen Noorderpoort. De integrale practoraatsaudit van dit jaar was dan ook een pilot.

### Kwalificaties

Elke opleiding heeft een kwalificatie gekregen: onvoldoende, goed of voldoende. De resultaten zijn:

- Twee opleidingen kregen de kwalificatie onvoldoende.
- Eén opleiding kreeg de kwalificatie goed.
- Acht opleidingen kregen de kwalificatie voldoende.

In de opleidingen met een onvoldoende is het studiesucces onder de landelijke norm. Te veel studenten verlaten de opleiding zonder diploma. De algemene aandachtspunten voor de opleidingsteams liggen vooral op het kwaliteitsgebied 'Sturen, kwaliteitszorg en ambitie'. Het onderwijsproces, leerklimaat en de processen rondom de afsluiting van de opleiding zijn in alle onderzochte opleidingen goed op orde.

### Examinering

Uit de twee thema-audits examinering blijkt dat de examenkwaliteit voldoende is. De geauditeerde examencommissies hebben voldoende zicht op de kwaliteit van de examenprocessen en werken planmatig aan

verbetering. De scheiding tussen de toezichhoudende taken van de examencommissie en de operationele verantwoordelijkheid voor de opleidingen is een aandachtspunt.

### **Pilot practoraat**

De audit bij het practoraat Burgerschap laat zien dat het practoraat een belangrijke rol heeft als aanjager van opbrengstgericht burgerschapsonderwijs. Schoolambassadeurs en docenten burgerschap werken samen aan een burgerschapscurriculum voor Noorderpoort. Het verwerken van de uitkomsten van het onderzoek om vervolgens het onderwijs verder te ontwikkelen kan beter. Zie voor meer informatie [4.2 Praktijkgericht onderzoek](#)

## **Inspectie**

De inspectie heeft eind 2021 het Vierjaarlijks onderzoek (4JO) uitgevoerd. Deze onderwerpen werden onderzocht:

- Is de kwaliteit van de opleidingen op orde?
- Is er sprake van een deugdelijk financieel beheer?
- In hoeverre draagt de visie op Team aan Zet bij aan het verbeteren van de onderwijsresultaten?

In maart 2022 hebben we het rapport ontvangen. De inspectie beoordeelt de kwaliteit van de besturing, de kwaliteitszorg en de ambitie van Noorderpoort als voldoende.

### **Terugblik onderzoek**

We zijn tevreden over het verloop en de uitkomst van het onderzoek. De voorbereiding is goed gegaan en de betrokkenen hebben de gesprekken met de inspectie als prettig en open ervaren. We hebben vanuit verschillende invalshoeken kunnen laten zien hoe we aan onze onderwijskwaliteit werken en welke ontwikkelingen er zijn. Het onderzoek werd daardoor een waardevolle reflectie. We herkennen de uitkomsten uit de rapportage. Belangrijke ontwikkelpunten die we er voor onszelf uit halen zijn:

- Een goed evenwicht houden tussen de kwalitatieve en kwantitatieve sturing op onderwijsresultaten.
- Ervoor zorgen dat teams, scholen en ondersteunende medewerkers hun ervaringen nog beter kunnen en willen uitwisselen.

### **Themaonderzoek doorlopende leerlijnen mbo-hbo**

Vanwege de hoge uitval van hbo-studenten heeft de inspectie onderzocht wat mbo's kunnen doen aan het verbeteren van het studiesucces in het eerste studiejaar van het hbo. Vanuit Noorderpoort hebben drie opleidingen meegedaan aan dit onderzoek (Technicus engineering, Vestigingsmanager Groothandel en Junior Accountmanager). De inspectie heeft gesproken met studenten, studieloopbaanbegeleiders, docenten en de managers van deze opleidingen. Daarnaast is er een vragenlijst afgenomen onder studenten. De teams zijn niet op kwaliteitsaspecten van het onderwijs beoordeeld. De uitkomsten zijn meegenomen in het landelijke onderzoek van de inspectie en worden gepubliceerd in De Staat van het Onderwijs.

Het thema doorstroom mbo-hbo is al jarenlang een belangrijk thema bij Noorderpoort en we werken hierbij samen met de noordelijke mbo- en hbo-instellingen.

## **Ontwikkelagenda**

De resultaten uit het 4JO, de Instellingsdialoog en de managementreview van de audits hebben we verwerkt in een Ontwikkelagenda. Hier hebben we de volgende drie ontwikkellijnen in opgenomen:

- Het sturen op alle ondedelen van onderwijskwaliteit.
- Kwaliteitszorg en cyclisch werken in teams.

- De professionalisering en doorontwikkeling van Team aan Zet.

De inspectie blijft monitoren in hoeverre onze verbeteringen ervoor zorgen dat meer studenten hun opleiding met een diploma afronden. Deze monitoring vindt plaats tijdens de jaarlijkse bestuursgesprekken. Binnen Noorderpoort werken we aan het verbeteren van deze processen met de werkgroep Administratieve Organisatie, Interne Controle en Interne Beheersing (AO/IC-IB). Door de processen eenduidig in te richten waarbij de kwaliteit gewaarborgd is, kunnen we betrouwbaar sturen op administratieve processen.

## 5.4 Examenagenda

Noorderpoort hecht aan een professionele en deskundige examinering. Met een nieuwe samenstelling van de Noorderpoort Examen Raad en de verdere ontwikkeling van het Project Examinering zijn belangrijke stappen gezet.

### Nieuwe samenstelling Noorderpoort Examen Raad (NER)

Halverwege 2022 is de samenstelling van de Noorderpoort Examen Raad (NER) vernieuwd. Met de personele verandering is ook de werkwijze en communicatie aangescherpt. De NER adviseert het CvB en de examencommissies over examinering. De leden van de NER organiseren bijeenkomsten over hun eigen professionalisering en deskundigheid. Daarbij krijgen ze hulp van een externe adviseur.

De bijeenkomsten van afgevaardigden van de examencommissies zijn in 2022 voortgezet. Deze zogenoemde ervaringscafés worden gefaciliteerd door een onderwijskundig adviseur. De leden van de examencommissies bepalen de inhoud van de bijeenkomsten. Met behulp van vraagstellingen en dilemma's delen zij hun kennis en ervaring met elkaar.

### Praktijkleren

Veel bedrijven hebben inmiddels de meerwaarde ontdekt van praktijkleren met een praktijkverklaring. Medewerkers van bedrijven kunnen in aanmerking komen voor een praktijkverklaring als zij nog geen diploma hebben. Zij leren om binnen de organisatie een aantal werkprocessen uit te voeren, waarbij Noorderpoort periodiek toetst hoe dat gaat. Daarbij adviseert Noorderpoort bij de beoordeling en afronding van de werkprocessen. Als de werknemer het traject goed heeft doorlopen, wordt er een praktijkverklaring uitgereikt. Hier wordt een mbo-verklaring aan gekoppeld die door de examencommissie wordt ondertekend. Bij de uitreiking van de praktijk- en mbo-verklaring is de begeleider van Noorderpoort aanwezig.

### Project Examinering

Het Project Examinering is in 2022 verder ontwikkeld met het programma Betekenisvol Onderwijs. Begin 2022 heeft de projectgroep vorderingen gemaakt met het beschrijven van de examineringsprocessen in Engage. Naar aanleiding van de IPB-benchmark examinering (2020) zijn suggesties gedaan over hoe we de examineringsprocessen kunnen verbeteren.

Het Project Examinering heeft geresulteerd in een aantal projecten rondom digitalisering en examinering. Die zijn in 2022 opgestart. Eind 2022 is een project opgestart voor het digitaal plannen en afnemen van examens via OnTrac, in combinatie met Remindo, TOA, Facet. Dat zijn drie namen van digitale tools. De nadruk ligt op [Rekenen](#),

zodat de rekenexamens vanaf februari 2023 kunnen worden afgenomen.

Daarnaast is er in 2022 een businesscase geschreven over het digitaal examineren op *unmanaged devices*. Dat zijn eigen apparaten van studenten en ouders waar Noorderpoort weinig invloed op heeft.

Vanuit de dienst Informatie Management (IM) zijn verschillende opties en applicaties onderzocht. Na goedkeuring zal er in 2023 bij meerdere opleidingen een pilot plaatsvinden met de applicatie Schoolyear. Daarnaast heeft de IM-projectgroep een begin

## 5.5 Student in cijfers

Contact met studenten en alumni is belangrijk. Zo leren we hoe ze hun tijd bij Noorderpoort ervaren. Een alumniplatform, de JOB-monitor en onderzoek naar studieresultaten helpen ons inzicht te krijgen in het succes van onze werkwijze.

### Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten van Noorderpoort laten een dalende trend zien. Als deze ontwikkeling zich voortzet, scoren in het schooljaar 2021-2022 meer opleidingen onvoldoende. Op het moment van publicatie van dit jaarverslag waren de onderwijsresultaten 2021-2022 nog niet bekend.

#### Studiesucces

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

#### Het jaarresultaat

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

#### Het diplomaresultaat

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

#### Het startersresultaat

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



## Onderwijsresultaten

|            | Jaarresultaat | Diplomaresultaat | Startersresultaat |              |
|------------|---------------|------------------|-------------------|--------------|
| Schooljaar | Mbo landelijk | Noorderpoort     | Mbo landelijk     | Noorderpoort |
| 2017-2018  | 71,1%         | 69,5%            | 71,8%             | 71%          |
| 2018-2019  | 70,5%         | 70,7%            | 71,2%             | 71,6%        |
| 2019-2020  | 73%           | 71,8%            | 73,4%             | 72,6%        |
| 2020-2021  | 72,4%         | 68,7%            | 72,7%             | 69,5%        |

Tabel: onderwijsresultaten mbo landelijk en Noorderpoort.

Tabel: Aantal opleidingen Bc/n per oordeel op basis van driejaarlijks gemiddelde, absoluut en relatief.

| Aantal Bc/n per oordeel | 2016-2019 | 2017-2020  | 2018-2021  |
|-------------------------|-----------|------------|------------|
| Oordeel goed            | 1 (1%)    | 2 (2%)     | 0 (0%)     |
| Oordeel voldoende       | 56 (58%)  | 57 (56%)   | 52 (47%)   |
| Oordeel onvoldoende     | 18 (19%)  | 32 (29%)   | 42 (38%)   |
| Geen oordeel            | 22 (23%)  | 18 (17%)   | 17 (15%)   |
|                         | 97 (100%) | 109 (100%) | 111 (100%) |

| % studenten per oordeel | 2016-2019 | 2017-2020 | 2018-2021 |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Oordeel goed            | 1%        | 2%        | 0%        |
| Oordeel voldoende       | 69%       | 71%       | 70%       |
| Oordeel onvoldoende     | 25%       | 27%       | 28%       |
| Geen oordeel            | 2%        | 1%        | 1%        |

Tabel: percentage studenten ingeschreven bij opleiding met bijhorend oordeel, per oordeel weergegeven, relatief.

Aan de hand van bovenstaande tabellen zien we dat de genormeerde rendementcijfers in 2020-2021 achteruit zijn gegaan ten opzichte van voorgaande jaren. Ook zien we dat we ten opzichte van landelijke resultaten slechter presteren. Het aantal onvoldoende scorende opleidingen binnen Noorderpoort stijgt, ook het percentage studenten dat ingeschreven staat bij onvoldoende scorende opleidingen stijgt. In een analyse zien we dat vooral niveau 2- en niveau 4-opleidingen van een voldoende naar een onvoldoende oordeel zijn gegaan. Van het aantal ingeschreven studenten op een onvoldoende scorende opleiding zijn de meeste niveau 3-studenten.

### Landelijke benchmark

Als we kijken naar de genormeerde indicatoren van Noorderpoort ten opzichte van landelijke resultaten – en meer specifiek noordelijke instellingen – zien we een dalende tendens in zowel de resultaten als ranking.

De resultaten op beschrijvende indicatoren van Noorderpoort zijn daarentegen positief en behoren tot de hoogste van het Noorden. Noorderpoort plaatst studenten beter dan de landelijke cijfers laten zien, en de voorlichting, intake en welkomstbijeenkomsten werken goed. Ook in opstroom, bijvoorbeeld intern van niveau 2 naar niveau 3,

scoort Noorderpoort beter dan op landelijk niveau gebeurt. Verder lukt het Noorderpoort goed om studenten een diploma op hoger niveau te laten behalen, de zogenoemde kwalificatiewinst. Als het gaat om doorstroom mbo-hbo, scoort Noorderpoort gemiddeld ten opzichte van de landelijke trend. Intern zien we een daling.

### **Conclusie**

De dalende tendens in rendementcijfers nemen we serieus. Binnen teams worden de rendementen geanalyseerd en besproken. Er wordt door middel van training ingezet op kennis over rendementcijfers bij LC-docenten. Bij opleidingen die al langere tijd onvoldoende scores, kijken we naar de visie van het onderwijsteam en de verwachte onderwijsresultaten. Met de nieuwe indicator vervolgsucces geeft de inspectie de mogelijkheid om af te wijken van de rendementnormen. De reden om af te wijken moet aantoonbaar zijn, en het moet het gevolg zijn van beleid dat vastligt in de teamvisie.

Daarnaast wordt er binnen Noorderpoort ingezet op een herijkt plan-do-check-act ritme, ook wel cyclisch werken genoemd. Het verbinden van de harde en zachte kant van onderwijsresultaten moet de kwaliteitscultuur en kwaliteitszorg binnen teams versterken.

Noorderpoort is tevreden over de plannen om de onderwijsresultaten te verbeteren, maar blijft de ontwikkelingen kritisch volgen.

### **Voortijdig Schoolverlaters (VSV)**

De VSV-cijfers van Noorderpoort zijn in 2022 gestegen in vergelijking met 2021. Ook in vergelijking met de landelijke VSV-cijfers scoort Noorderpoort minder goed. Deze cijfers hebben geleid tot de oprichting van de Taskforce VSV, met als taak de aandacht te vestigen op deze negatieve cijfertrend. De taskforce doet een grondige analyse en passende verbetervoorstellen om de VSV-cijfers te verbeteren. De oprichting van de Taskforce VSV was een van de aanbevelingen van de regiegroep VSV.

### **Taskforce VSV**

In het directiebestuur is op verschillende momenten aandacht besteed aan het thema VSV en de voortgang van de taskforce. Bij de zoektocht naar oorzaken wordt er gewezen naar de bijzondere omstandigheden door corona. Maar dat blijkt niet de enige reden. De aanpak van VSV begint met reflectie en zelfbewustzijn. Ook is er per school en team een analysetraject opgestart. Er zijn concrete verbeteracties voorgesteld:

- Professionaliseren van SLB en BAT.
- Professionaliseren van het instroombeleid.
- Sturing en monitoring.

## Definitieve VSV-cijfers

### Schooljaar 2020-2021 (definitief)

| Norm categorie | Deelnemers | Vsv'ers | Vsv%   | Landelijk vsv% | Vsv% streefnorm |
|----------------|------------|---------|--------|----------------|-----------------|
| mbo niveau 1   | 225        | 57      | 25,33% | 22,05%         | 22,80%          |
| mbo niveau 2   | 1.499      | 177     | 11,81% | 9,04%          | 9,71%           |
| mbo niveau 3   | 1.975      | 572     | 5,06%  | 4,22%          | 3,99%           |
| mbo niveau 4   | 6.820      | 236     | 3,46%  | 3,29%          | 3,34%           |
| <b>Totaal</b>  | 10.519     | 5.72    | 5,44%  | 4,67%          |                 |

### Schooljaar 2021-2022 (voorlopig)

| Norm categorie | Deelnemers | Vsv'ers | Vsv%   | Landelijk vsv% | Vsv% streefnorm |
|----------------|------------|---------|--------|----------------|-----------------|
| mbo niveau 1   | 224        | 71      | 31,67% | 24,15%         |                 |
| mbo niveau 2   | 1.558      | 192     | 12,32% | 11,02%         |                 |
| mbo niveau 3   | 1.942      | 131     | 6,75%  | 5,43%          |                 |
| mbo niveau 4   | 6.649      | 297     | 4,47%  | 4,53%          |                 |
| <b>Totaal</b>  | 10.373     | 691     | 6,66%  | 5,89%          |                 |

## Voorgaande jaren

| Jaar                   | Aantal nieuwe VSV | Percentage nieuwe VSV | Landelijk percentage |
|------------------------|-------------------|-----------------------|----------------------|
| 2017-2018 (definitief) | 544               | 5,37%                 | 5,10%                |
| 2018-2019 (definitief) | 548               | 5,31%                 | 5,40%                |
| 2019-2020 (definitief) | 470               | 4,48%                 | 4,62%                |
| 2020-2021 (definitief) | 572               | 5,44%                 | 4,94%                |
| 2021-2022 (voorlopig)  | 691               | 6,66%                 | 5,89%                |

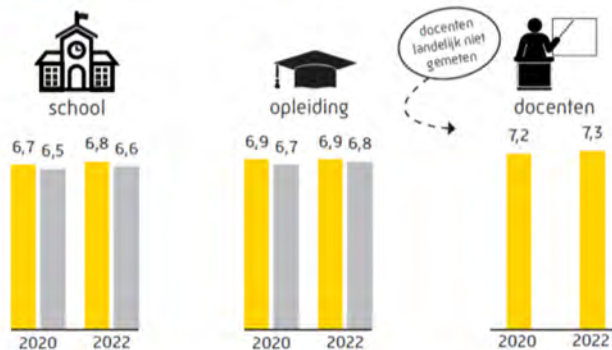
## Studenttevredenheid

In het schooljaar 2021-2022 is veel aandacht besteed aan studenttevredenheid en studentenwelzijn. In mei 2022 zijn de uitkomsten van de JOB-monitor bekendgemaakt.

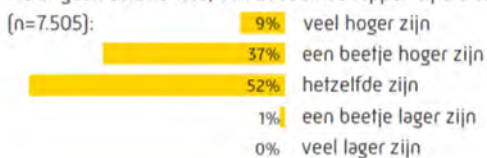
## Rapportcijfers

Aan studenten is onder andere gevraagd om hun school, opleiding en docenten te beoordelen aan de hand van een rapportcijfer (tienpuntschaal). Studenten geven gemiddeld de volgende rapportcijfers.

■ = Noorderpoort t.o.v. ■ = Landelijk



Als er geen corona was, dan zouden de rapportcijfers die ik net gaf



## Tevredenheid

JOB (Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs) meet elke twee jaar de tevredenheid van studenten. Ze kijken naar de tevredenheid over hun school, opleiding en onderwerpen die daarmee te maken hebben. De vorige monitor verscheen in 2020, aan het einde van de eerste lockdown. De ervaringen van mbo-studenten ten tijde van de coronapandemie hadden destijds geen invloed op de resultaten. Ook nu blijkt dat dit geen negatieve invloed op de resultaten heeft gehad. Onze studenten gaven in de JOB-monitor 2022 Noorderpoort het rapportcijfer 6.8 en aan hun eigen opleiding een 6.9. Deze cijfers liggen hoger dan het landelijk gemiddelde, net als de resultaten van de verschillende onderdelen. Ook onze docenten worden goed gewaardeerd. Zij krijgen gemiddeld een 7.3.

## Omgeving, sfeer en veiligheid

Noorderpoort wordt gezien als een veilige en prettige omgeving. Studenten geven een hoge waardering aan de medewerkers, die maken dat ze zich welkom voelen bij Noorderpoort. Studenten kunnen zichzelf zijn op het gebied van persoonlijkheid, afkomst, geaardheid, religie en leeftijd.

## Online lessen en leermiddelen

De online lessen worden over het algemeen niet positief gewaardeerd. Als studenten mogen kiezen, willen zij de theorielessen het liefst fysiek op school. Dit sluit aan bij het landelijke beeld. JOB geeft aan dat het jammer is dat ruim 40% van de studenten zo over online lessen denkt, maar geeft ook aan dat deze score als een 0-meting dient. Reden daarvoor zijn de aanloopproblemen waar instellingen mee te maken hadden. De verwachting is dat de scores zullen toenemen met de huidige ervaringen en toekomstige investeringen. Studenten vinden dat docenten steeds beter worden in het online lesgeven en zien de verminderde reistijd als pluspunt. Voor bepaalde vakken zien ze zeker de meerwaarde van de online vorm.

Wat betreft de leermiddelen geeft ruim 40% van de studenten aan het aangeschafte lesmateriaal of de studieboeken niet of nauwelijks te gebruiken. Dit blijft de komende jaren een aandachtspunt. Landelijk is er een discussie gaande over het herdefiniëren van de term niet-gebruikte onderwijsleermiddelen. Noorderpoort heeft in het schooljaar 2021-2022 een terugkoopregeling voor niet-gebruikte leermiddelen ingericht.

## Studentenwelzijn

Tegelijkertijd met de resultaten van de JOB-monitor werden de resultaten van landelijk onderzoek door OCW bekendgemaakt. Het OCW-onderzoek ging over studievertraging en mentaal welbevinden in relatie tot de gevolgen van de coronapandemie.

Twee belangrijke thema's van het Nationaal Onderwijsprogramma (NPO) zijn welzijn en sociale binding. De gevolgen van corona hebben nog steeds invloed op het welbevinden van onze studenten. Zo bleek uit de studentenpeiling van NPO (april 2022) dat 21% van onze studenten aangeeft een (zeer) slechte mentale gezondheid te hebben. En 30% van de studenten heeft studievertraging opgelopen. Financiële status en migratieachtergrond kunnen versterkende factoren zijn.

Deze cijfers sluiten aan bij ons eigen beeld. Docenten merken op dat de basisvaardigheden zoals samenwerken, plannen, vooruitkijken en zelfstandig werken minder aanwezig zijn. Studenten hebben concentratieproblemen en voelen zich minder een onderdeel van de groep. BAT-teams en orthopedagogen zien meer doorverwijzingen van studenten die zich psychisch minder weerbaar voelen. De combinatie van verminderde leervaardigheden en een verminderd welbevinden zorgt in veel gevallen voor een negatieve spiraal.

De meeste studenten zijn daarom blij om weer fysiek les te hebben, om weer contact te hebben met elkaar en de docent. Ze geven aan weer praktisch aan de slag te willen. Er is behoefte aan praktijklessen, praktijkverhalen en excursies. Studenten waarderen de extra aandacht die gegeven wordt: in de vorm van studiecentra, hulp bij faalangst, maatwerk bij studievertraging en de actieve rol van het BAT.

Noorderpoort blijft deelnemen aan landelijke onderzoeken, zoals aan het NRO-onderzoek (Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek) naar sociale binding en welzijn na de pandemie.

Tot slot heeft Noorderpoort in 2022 het platform NEXT opgericht: met gratis workshops voor en voorlichting aan studenten. Meer informatie hierover lees je onder 'studentenwelzijn' in de paragraaf [Beschrijving impact COVID-19 en corona-maatregelen op de instelling](#).

## Alumni

Om onze alumni's betrokken te houden, hebben we een ambassadeursnetwerk en een alumniplatform. Hieronder lees je wat het is en wat we in 2022 hebben gedaan.

### Ambassadeursnetwerk

In 2022 hebben we binnen Noorderpoort een alumni ambassadeursnetwerk opgericht. In het netwerk delen we kennis en werken we aan een goed alumnibeleid. Een mailing naar ruim 4300 alumni heeft 150 registraties opgeleverd, een respons van 3,4%. Om dit percentage te verhogen, vragen we in de toekomst aan studenten om zich al tijdens hun opleiding te registreren. Oud-studenten worden op andere manieren aangespoord om zich te registreren.

### Alumniplatform

Bij de school voor Kunst & Multimedia is samen met studenten en alumni het idee voor alumniplatform Kleefstof ontstaan. Bij dit platform werken studenten al tijdens hun opleiding aan een portfolio. We onderzoeken hoe dit breder binnen Noorderpoort ingezet kan worden.

### Wat hebben we gedaan in 2022

- De eerste alumni staan in het CRM-systeem.

- Elke student krijgt een kortingsvoucher bij het diploma.
- Er zijn twee bijeenkomsten voor alumni-ambassadeurs georganiseerd.
- Er is een teamomgeving voor alumni-ambassadeurs (voor het kennis delen).
- Het alumninetwerk is aangesloten bij het landelijke alumninetwerk van de MBO Raad.
- Het alumnibeleid 2022 – 2035 is vastgesteld.

## Bedrijventevredenheid

Met de BPV-monitor van SBB meten beroepsonderwijs en bedrijfsleven sinds januari 2016 de kwaliteit van en de tevredenheid over de beroepspraktijkvorming (BPV). Dat gebeurt door vragen te stellen aan de praktijkopleider of BVP-contactpersoon van het leerbedrijf, de student en de BPV-begeleider van de school. De vragenlijst die bij deze monitor hoort, wordt aan het eind van elke stageperiode naar de bedrijven gestuurd.

In 2022 vulden 724 bedrijven de vragenlijst in, een respons van 12% (een afname van 8% ten opzichte van 2020 en 2021). Bedrijven waarderen de samenwerking met Noorderpoort al jarenlang stabiel met een 7,5 (landelijk 7,6).

| Jaar | Cijfer |
|------|--------|
| 2019 | 7,5    |
| 2020 | 7,5    |
| 2021 | 7,5    |
| 2022 | 7,5    |

## 5.6 Klachten

Noorderpoort neemt klachten serieus en probeert deze zo goed mogelijk op te lossen. Samen met een onafhankelijke Ombudsman werken we aan een veilig werk- en leerklimaat voor medewerkers en studenten.

### Soorten klachten

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

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

Klachten worden ingediend door studenten, medewerkers, ouders of derden. Alle binnenkomende klachten, bezwaren en beroepen worden bijgehouden. In 2022 ontvingen we meer klachten dan in 2021. Een verklaring van deze toename ligt mogelijk in het opstarten van fysiek onderwijs na corona.

Meer informatie over de klachtenprocedure lees je onder 'Toon meer'.

### Stap 1

In eerste instantie adviseren we om de klacht te bespreken met een verantwoordelijke of leidinggevende, om samen naar een oplossing te zoeken. Lukt dit niet, dan zijn er een paar mogelijkheden:

- Een klacht over examenresultaten gaat naar de Schoolexamencommissie.

- Een klacht over sociale veiligheid gaat naar de vertrouwenspersonen.
- Een algemene klacht mag naar de school- of dienstdirecteur.

## Stap 2

Leidt stap 1 niet tot een oplossing? Dan kan men als het over examenresultaten gaat beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de Examens. In het geval van sociale veiligheid en algemene klachten kan de klacht worden voorgelegd aan de onafhankelijke klachtencommissie van Noorderpoort. De onafhankelijke klachtencommissie en de Commissie van Beroep voor de Examens bestaan beide uit drie externe leden.

## Centraal binnengekomen klachten

In 2022 zijn 39 klachten ingediend bij onze klachtencommissie. Daarvan zijn 26 klachten ingediend door studenten en tien door ouders van studenten. Eén klacht is ingediend door een buurtbewoner, één klacht is ingediend door een medewerker en één klacht is ingediend door een oud-student.

36 klachten ontvingen we via het klachtenformulier, drie via de Onderwijsinspectie.

## Toename klachten

Er zijn acht klachten meer geteld dan vorig jaar. Inhoudelijk zijn de klachten als volgt verdeeld:

| Onderwerp          | Aantal    |
|--------------------|-----------|
| Privacy            | 1         |
| Onderwijskwaliteit | 17        |
| Uitschrijving      | 2         |
| Gedrag personeel   | 4         |
| Financiën          | 1         |
| Examinering        | 6         |
| Inschrijving       | 1         |
| Informatie         | 3         |
| Stage              | 2         |
| Gedrag studenten   | 1         |
| Kwaliteit website  | 1         |
| <b>Totaal</b>      | <b>39</b> |

## Afhandeling klachten

De klachten zijn als volgt afgehandeld:

- Eénentwintig klachten zijn naar tevredenheid opgelost.
- Dertien klachten zijn na uitleg niet doorgezet.
- Drie klachten zijn ingetrokken.
- Twee klachten zijn na een hoorzitting door de onafhankelijke klachtencommissie ongegrond verklaard.

## Bezwaren

Bij de interne geschillencommissie van Noorderpoort zijn geen bezwaren van medewerkers binnengekomen.

## Beroepen

Vanwege de Wet vroegtijdige aanmelddatum voor en toelatingsrecht tot het mbo is het bindend studieadvies ingevoerd. Dit wordt verwoord in artikel 8.1.7a van de Wet educatie en beroepsonderwijs. Iedere student die is ingeschreven bij een mbo-opleiding dient met ingang van het schooljaar 2018-2019 in het eerste jaar een bindend studieadvies te ontvangen. Zie voor meer informatie [5.1 Toelating](#).

In het studiejaar 2021-2022 is als gevolg van de coronacrisis bij hoge uitzondering een negatief bindend studieadvies toegekend. Tot beroepen heeft dat niet geleid.

Twee oud-medewerkers hebben bij Noorderpoort een claim ingediend. Zij waren van mening recht te hebben op een transitievergoeding, omdat ze na twee jaar ziekte niet waren ontslagen, maar tot de pensioengerechtigde leeftijd in dienst zijn gebleven. In de hoger beroepsfase is één zaak ingetrokken, de andere zaak loopt nog (stand 16-1-2023).

## 5.7 Verslag van Ombudsman

Studenten en medewerkers van Noorderpoort kunnen met hun klachten en overige problemen bij de ombudsman terecht. Het gaat dan om zaken waarbij er een probleem met Noorderpoort wordt ervaren. Vanuit een onpartijdige en onafhankelijke positie zorgt de ombudsman voor een informele oplossing van de klachten en overige problemen. De ombudsman kan samen met betrokkenen tot een oplossing proberen te komen. Bijvoorbeeld door te luisteren, advies te geven, door te verwijzen of te bemiddelen. Studenten en medewerkers kunnen zo op een laagdrempelige manier om advies en oplossingen vragen.

### Over de ombudsman

De ombudsman levert een bijdrage aan een veilig studie- en werkklimaat. Aan de functie ligt de Regeling Ombudsman Noorderpoort ten grondslag: hierin zijn de taken en bevoegdheden opgenomen. De Regeling is op Noorderportal in te zien onder Weten en Regelen.

De ombudsman geeft informatie over relevante regelgeving, procedures, rechten en plichten. Ook kan de ombudsman doorverwijzen naar anderen en informatie verstrekken. De ombudsman weet precies bij welke interne en externe contactpersonen iemand moet zijn, of wat de bezwaren- en klachtenprocedures zijn.

Ook doet de ombudsman onderzoek. Dit kan op verzoek van medewerkers of studenten óf op eigen initiatief. Ziet de ombudsman een bepaald patroon in binnengekomen zaken, dan kan zij ongevraagd adviseren om onderzoek te doen.

### Nieuwe ombudsman

Astrid Staal was sinds 2017 de ombudsman voor Noorderpoort. In 2022 is zij gestopt met haar werkzaamheden en opgevolgd door Joke Genee.

### Meldingen



Begin 2022, tijdens de coronamaatregelen, waren de meldingen bij de ombudsman lager dan in voorgaande jaren in deze periode. De nieuwe ombudsman heeft na een inwerkperiode de eerste meldingen ontvangen in november en december 2022. Deze meldingen kwamen van zowel studenten, ouders als medewerkers. In november en december zijn er door de nieuwe ombudsman tien meldingen ontvangen. Acht meldingen waren van studenten of van een van hun ouders, twee meldingen van medewerkers van Noorderpoort.

### **Aard van de problemen**

De aard van de problemen varieert. In het algemeen gaan de meldingen over een gebrekkige communicatie, onduidelijke informatievoorziening en bejegening (omgang).

### **Oplossingen**

Meestal is het probleem met één adviesgesprek opgelost. Soms is bemiddeling van de ombudsman nodig om met betrokkenen het conflict op te lossen. Bij complexe meldingen zijn meerdere gesprekken nodig geweest.



## 6. De Noorderpoorter

## 6.1 Mens & Organisatie

Noorderpoort zet zichzelf steeds meer neer als een centrum voor Leven Lang Ontwikkelen. Dit doen we samen met het werkveld. Om deze innovatieve doelen te bereiken is door de afdeling Mens & Organisatie (M&O) een visie uitgewerkt die uitgaat van de kracht van medewerkers. Doel van de visie is om het werkplezier te bevorderen.

“ *Wendbaar wordt onze manier van werken. Het werkveld en de student vragen er ook om. Hun wereld verandert snel, de onze daarmee ook. We vormen een actieve leergemeenschap en werken kort cyclisch; proberen uit, leren en sturen bij om te kunnen veranderen. Dat vraagt om het voortdurend ontwikkelen van medewerkers, omdat zij andere competenties nodig hebben dan eerder gevraagd werd. Noorderpoort ondersteunt en faciliteert dat zodat iedereen de kans heeft om een leven lang te ontwikkelen.*

Citaat uit Strategische Koers 2035

### Visie op mens en organisatie

Om onze doelen te realiseren, is door de afdeling M&O een visie op Mens- en Organisatieontwikkeling opgezet. In die visie staan onze medewerkers centraal; zij vormen immers de basis voor onze onderwijsorganisatie. Door in te zetten op de kracht van medewerkers en de organisatie in die richting te ontwikkelen, neemt het werkplezier toe.

De visie steunt op vier strategische pijlers:

- Organisatieontwikkeling
- Duurzame inzetbaarheid
- HR-differentiatie
- HR-digitalisering

Met een M&O jaarkalender werken we aan onderdelen van de strategische pijlers. In 2022 zijn de volgende beleidsthema's opgeleverd:

- [Professionaliseringsplan 2022 - 2024.](#)
- Herijking docentfuncties LB/LC.
- Implementatieplan en addendum Herijking docentfuncties.
- Functiebeschrijving Roostermaker C.
- Beleidsnotitie inzet medewerkers.
- Hybride werken.
- Werktijdenregeling.
- Geactualiseerd Arbobeleid Noorderpoort, inclusief een regeling Bedrijfs hulpverlening

## 6.2 Strategisch personeelsplan

De samenstelling en inzet van ons personeel leggen we vast in de Strategische Personeelsplanning (SPP). Noorderpoort wil onderzoek doen naar aanstellingen en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Daarnaast wil het zich richten op de duurzame inzet van personeel.

De Strategische Personeelsplanning (SPP) is een hulpmiddel om de juiste bezetting voor Noorderpoort te krijgen. Dat gaat zowel om het aantal medewerkers als de samenstelling van de functies en de aanwezige competenties. Met de SPP kunnen de managers verder vooruitkijken en zo een personeelsstrategie maken, met passende ambities en doelen.

Toekomstige voorspellingen zijn best moeilijk. Toch kunnen we op basis van data, brancheontwikkelingen en onze eigen ambities enkele verwachtingen uitspreken. Die verwachtingen zijn de basis voor onze SPP. Hier wordt een aanpak voor ontwikkeld en deze zal in 2023 verder vorm krijgen. Hieronder vind je meer informatie over de personele bezetting in 2022.

### Aanstellingen

Op de peildatum 31 december 2022 zijn bij Noorderpoort 1592 medewerkers in dienst (1249,9 fte). Een jaar eerder waren dat 1584 medewerkers (1.233,4 fte), een hele kleine stijging ten opzichte van 2021. Als we verder terugkijken, dan zien we een forsere toename van het aantal medewerkers. In vergelijking met 2020 gaat het om een stijging van bijna 8%. Dit heeft te maken met de extra personele inzet vanuit coronasubsidies.

### Ontwikkelingen in de arbeidsmarkt

Sinds een paar jaar is er sprake van krapte op de arbeidsmarkt, onder andere vanwege de vergrijzing. Ook bij Noorderpoort merken we dat er meer collega's uitstromen dan er instromen, en dat we minder reacties op vacatures ontvangen. Toch houden we de instroom van het aantal medewerkers goed op peil. We zetten bijvoorbeeld in op het enthousiasmeren van mensen die nu nog niet in het onderwijs werken. Zo hebben we in 2022 zes informatiebijeenkomsten georganiseerd voor zo'n honderd potentiële zij-instromers.

Ook namen we deel aan de Regionale Aanpak Personeelstekorten in het onderwijs (RAP). Daarnaast proberen we nieuwe collega's te behouden door hen eerder een vast dienstverband aan te bieden. Dit zien we ook terug in de verhouding tussen dienstverbanden van onbepaalde (77%) en bepaalde (23%) tijd. Normaal gesproken gaan we uit van een flexibele schil van 15%.

| Aanstellingen per 31-12-2022                      | Man         | Vrouw     | Totaal        |
|---|-------------|-----------|---------------|
| Aantal personeelsleden in dienst van Noorderpoort | 625 (39%)   | 967 (61%) | 1592 (100%)   |
| Aantal fte in dienst Noorderpoort                 | 532,9 (43%) | 717 (57%) | 1249,9 (100%) |
| Gemiddelde betrekkingssomvang                     | 0,85        | 0,74      | 0,79          |
| Gemiddelde leeftijd alle personeelsleden          | 49          | 46,2      | 47,3          |

| Aard van de samenstellingen | Man         | Vrouw        | Totaal        |
|-----------------------------|-------------|--------------|---------------|
| Onbepaalde tijd             | 418,6 (33%) | 544,11 (44%) | 962,7 (77%)   |
| Bepaalde tijd               | 114,3 (9%)  | 172,9 (14%)  | 287,2 (23%)   |
| Totaal                      | 532,9 (43%) | 717,0 (57%)  | 1249,9 (100%) |

| Gebruik seniorenverlof | Man      | Vrouw     | Totaal    |
|------------------------|----------|-----------|-----------|
| In fte                 | 8,9 (2%) | 8,3(1%)   | 17,2 (1%) |
| in personen            | 88 (14%) | 100 (10%) | 188 (9%)  |

In 2022 is de gemiddelde leeftijd van medewerkers 47,3 jaar. Dit is bijna hetzelfde als in 2021 (47,4 jaar).

## Onderwijsformatie

Bij Noorderpoort vinden we het belangrijk dat de meeste middelen direct naar het primaire proces gaan – het lesgeven zelf. Hieronder lees je meer over vanuit welke verschillende functies we ons onderwijs verzorgen.

### Functiecategorieën

Op 31 december 2022 was de totale onderwijsformatie (bestaande uit onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel) 68% van het totale aantal fte. Hoe hoger dat percentage, des te meer middelen direct naar het primaire proces gaan. Dit komt overeen met ons streefpercentage van minimaal 68%. Daarnaast is het hoger dan de onderwijsformatie in 2021 (65%). Het aantal docenten (onderwijspersoneel) is vooral toegenomen als gevolg van de beschikbare coronasubsidies.

De percentages ondersteunend personeel (niet-docenten en management/bestuur) zijn licht gedaald. Het percentage van niet-docenten is van 30% naar 29% gegaan. De daling komt vooral door natuurlijk verloop en het niet direct invullen van vacatures.

| Peildatum  | Onderwijzend personeel (OP) | Ondersteunend personeel onderwijs (BOBP) | Ondersteunend personeel indirect (AOBP) | Management/ Bestuur (Mgt) | Totaal |
|------------|-----------------------------|--|---|---------------------------|--------|
| 12/31/2021 | 55%                         | 10%                                      | 30%                                     | 5%                        | 100%   |
| 12/31/2022 | 57%                         | 11%                                      | 29%                                     | 3%                        | 100%   |

## Functieverdeling

Toekomstbestendig onderwijs en het vergroten van aantrekkelijk werkgeverschap vraagt om een passend functiegebouw. Ons huidige functiegebouw moet daarom herzien worden.

Als eerste stap hebben we de herijking van de docentfuncties (LB/LC) opgepakt. Hierbij wordt de koppeling gelegd met de modernisering van FUWA-MBO, die landelijk is opgestart. In de tabel 'Verdeling functiecategorieën' is te zien hoe het direct onderwijzend personeel en het ondersteunend personeel is onderverdeeld.

### Onderwijzend personeel

In 2022 is het streefpercentage LC-functies per 1 augustus 2023 gezet op 40% voor heel Noorderpoort. Dit komt overeen met het huidige landelijke beeld van de niet-Randstadscholen.

In het implementatieplan Herijking Docentfuncties is een aantal routes beschreven voor een stijging van het aandeel LC-functies. De eerste route is het maken van een inhaalslag op basis van behaalde hbo- en wo-masterdiploma's en de leergang A Teacher's Road te Excellence. Dat is naast de al bestaande leergang LC, zie voor meer informatie de [Noorderpoort Academie](#).

De docenten die aan het diplomacriterium voldoen, zijn omgezet naar een LC-functie. Deze inventarisatie levert het volgende beeld op per december 2022: 68% Docent LB en 32% Docent LC en dat ondanks de uitstroom van verschillende LC-docenten in 2022. Dit was in 2021 respectievelijk 70% en 30%. Hoewel het diplomacriterium dus een bijdrage levert aan de verhoging van de LC-functies binnen Noorderpoort, bereiken we daarmee nog niet volledig het doel van 40% LC-functies. In 2023 geven we vorm aan de volgende stappen uit het implementatieplan. Denk daarbij aan het aantoonbaar maken van excelleren in het lesgeven en begeleiden van studenten en de verruiming van de promotiemogelijkheden naar LC.

|           | 31-12-2022 | 31-12-2021 |
|-----------|------------|------------|
| <b>LB</b> | 68%        | 70%        |
| <b>LC</b> | 32%        | 30%        |

### Ondersteunend personeel

Ook het functiegebouw voor het ondersteunend personeel wordt onderzocht. In juni 2022 is de functiebeschrijving van Roostermaker C vastgesteld en opgenomen in het Functiebouwwerk. Vanaf nu worden er meer specialistische functies omschreven, bijvoorbeeld op het gebied van onderwijslogistiek, informatiemanagement en ICT.

Hieronder is het overzicht van de verschillende functies van ondersteunend personeel te zien. Bij sommige functiecategorieën is er een kleine verschuiving te zien van het percentage fte in vergelijking tot 2021. De functiecategorie Medewerker ICT is relatief gezien het meest toegenomen: van 6% in 2021 naar 8% in 2022. Dit heeft te maken met de toenemende digitalisering binnen Noorderpoort.

| Functie                     | 31-12-2022   |             | 31-12-2021   |             |
|-----------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
|                             | Fte's        | %           | Fte's        | %           |
| CvB                         | 2,0          | 0%          | 2,0          | 0%          |
| Directeuren A-C             | 14,1         | 3%          | 17,3         | 4%          |
| Manager A-E                 | 51,5         | 11%         | 49,0         | 11%         |
| Beleidsadviseur             | 164,5        | 36%         | 160,8        | 37%         |
| Secretarieel/administratief | 88,6         | 20%         | 90,0         | 21%         |
| Roostermaker                | 8,6          | 2%          | 7,5          | 2%          |
| Medewerker ICT              | 33,9         | 8%          | 25,7         | 6%          |
| Facilitair medewerker       | 64,3         | 14%         | 64,0         | 15%         |
| Assistent banenafpraak      | 5,1          | 1%          |              |             |
| Pyschologisch medewerker    | 1,0          | 0%          |              |             |
| Studentenloopbaanadviseur   | 17,3         | 4%          | 19,6         | 4%          |
| <b>Totaal</b>               | <b>450,7</b> | <b>100%</b> | <b>435,9</b> | <b>100%</b> |

## Vrouwen in managementfuncties

Het aantal vrouwen in managementfuncties is bijna in evenwicht met het aantal mannen in managementfuncties. Het percentage is iets gestegen ten opzichte van het jaar ervoor. Onder managers vallen alle leidinggevendenden binnen Noorderpoort. Het gaat om de functiereeksen manager A, B, C en D, en directeur A, B en C. De absolute aantallen en percentages van de afgelopen twee jaar staan in onderstaand overzicht:

|               | 2022      | 2021      |
|---------------|-----------|-----------|
| <b>Man</b>    | 32 (44%)  | 28 (47%)  |
| <b>Vrouw</b>  | 40 (56%)  | 31 (53%)  |
| <b>Totaal</b> | 72 (100%) | 59 (100%) |

## Mbo-werkagenda Banenafspraken

Noorderpoort staat voor gelijke kansen voor iedereen. Wij zijn een organisatie waar [Diversiteit & Inclusie](#) vanzelfsprekend is. Noorderpoort streeft naar een inclusieve cultuur, waarin verschillen worden erkend, gewaardeerd én benut. Dit gebeurt onder andere door invulling te geven aan de wet Banenafspraken.

### Landelijk quotum

Volgens de Mbo-werkagenda Banenafspraken moet Noorderpoort in 2023 2,76% van de uren inzetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat om personen voor wie het UWV een doelgroepindicatie banenafspraken heeft afgegeven. Omgerekend moet Noorderpoort zo'n 48 fulltime banen (25,5 uur per week) voor deze mensen bieden.

### Realisatie quotum banenafspraken

Op 31 december 2022 zijn bij Noorderpoort twaalf medewerkers in dienst die vallen onder een banenafspraken. Van deze medewerkers zijn er zes in vaste dienst en hebben zes een tijdelijk contract. De aanstellingen variëren van 22 tot 29 uur. Daarnaast willen we al jaren mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werk bieden. Dat heet inleen.

Als we deze twee vormen van inzet bij elkaar optellen wordt het gestelde quotum van 1232 uur per week net niet gehaald (2022: 1130 uur per week). Bovendien is het nu nog niet toegestaan om inleen mee te laten tellen in deze cijfers. Dit betekent dat we meer en actiever moet werven, als we aan het gestelde quotum willen voldoen.

## 6.3 Duurzame inzetbaarheid

We willen dat medewerkers lang en in goede gezondheid bij ons kunnen blijven werken. Daarvoor is het belangrijk dat er niet te veel werkdruk is en er genoeg werkplezier is. Daarnaast is het heel belangrijk dat Noorderpoort een veilige werk- en leeromgeving is. We werken hier hard aan door de sociale veiligheid en arbo-omstandigheden te verbeteren. Om te testen of we daarin slagen, voeren we medewerkersonderzoeken uit.

## Taakbelasting

Noorderpoort streeft naar gunstige arbeidsomstandigheden. We proberen oorzaken voor verzuim, arbeidsongeschiktheid en ziekte zoveel mogelijk tegen te gaan. Daarbij zetten we in op:

- Begeleiding en ontwikkeling van startende docenten door de inzet van schoolopleiders en werkplekbegeleiders.
- Het beschikbaar stellen van honderd uur per jaar voor nieuwe medewerkers. Voor inwerkactiviteiten zoals begeleiding, coaching, studie en nazorg.
- Het bieden van een centraal inwerkprogramma voor alle nieuwe medewerkers.

### Duurzame inzetbaarheid

Het bevorderen van duurzame inzetbaarheid vinden we van groot belang. Dit doen we door het aanbieden van cursussen vanuit de Noorderpoort Academie. Het gaat hier om cursussen die een gezonde leefstijl en betere werk-privébalans bevorderen. Daarnaast is er een providerboog (een soort tabel) waarin medewerkers in één oogopslag zien welke ondersteuning er is om vitaal en gezond te blijven. Hierin wordt ook samen opgetrokken met [De gezonde school](#). Dit is een aanpak waarin studenten en medewerkers elkaar zoveel mogelijk versterken en aanmoedigen.

In 2022 zijn we begonnen met het ontwikkelen van een gesprekscyclus nieuwe stijl. Hierin ligt de focus op duurzame inzetbaarheid. Dat betekent dat er in de gesprekken met medewerkers meer aandacht zal zijn voor gezondheid, talentontwikkeling, bevlogenheid en werk-privébalans.

### Gezondheid en vitaliteit

Noorderpoort heeft een werkdrukplan. Daarin is beschreven wat medewerkers kunnen doen om hun werkplezier te behouden. Zo faciliteert Noorderpoort een positieve werksituatie waarin medewerkers zelf kunnen zorgen voor een goede balans tussen werkdruk en werkplezier. In 2022 hebben we over dit onderwerp geëvalueerd. De belangrijkste conclusie is dat werkdruk en werkplezier meer aandacht vragen. Cijfers, zoals het stijgende verzuimpercentage, benadrukken dit ook.

### Verzuim

Na een jarenlange daling in het verzuim zien we in zowel 2021 en 2022 een stijging van het verzuimpercentage. In onderstaande tabel staan de cijfers:

| Jaar | Verzuimpercentage |
|------|-------------------|
| 2018 | 6,09%             |
| 2019 | 4,68%             |
| 2020 | 4,58%             |
| 2021 | 5,05%             |
| 2022 | 6,30%             |

Als belangrijkste oorzaken hiervan zien we:

- Corona, griep of verkoudheid. Na corona melden sommige collega's zich eerder ziek, omdat ze bang zijn om anderen te besmetten.
- Ziekte door gemis aan persoonlijke verbinding. Geen relatie met je collega's, geen binding met de organisatie, sociale controle/druk.
- Een aanslag op de energie vanwege het vele omschakelen tussen fysiek en online onderwijs.

In 2023 ligt de focus op:

- Het medewerkersonderzoek 2023. Hierin zijn gerichte vragen over werk en energie opgenomen. Bijvoorbeeld over werkdruk, de werk-privébalans, wat energie kost en wat energie oplevert.



- Een gericht vervolgonderzoek naar de Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA) binnen Noorderpoort. Dit zal een onderdeel worden van het PMO (Periodiek Medisch Onderzoek), dat ook in 2023 plaatsvindt.
- Begeleiding bij langdurig verzuim van medewerkers.
- Het verbeteren van de verzuimrapportages en doorontwikkeling van HR Analytics

## Integrale veiligheid (sociale veiligheid & arbo)

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

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

Het Arbo-gedeelte is verder uitgewerkt in het arbo-beleidsplan, dat in 2022 is aangepast en aangevuld. Zo is het afgelopen jaar de Gedragscode medewerkers vastgesteld. Ook is de organisatie van bedrijfshulpverlening (bhv) een belangrijk onderdeel van het beleidsplan.

Voor sociale veiligheid is er een nieuwe rol binnen Noorderpoort ontstaan, namelijk de coördinator Sociale Veiligheid. Elke school en elke dienst heeft een eigen coördinator. Samen vormen deze coördinatoren een eigen intern netwerk, zoals dat ook geldt voor preventiemedewerkers.

In 2022 is de pilot PSA (Psychosociale Arbeidsbelasting) afgerond. Op basis van de eindrapportage wordt in 2023 een PSA-enquête afgenomen onder alle medewerkers van Noorderpoort.

Sinds 2022 werken we met een Power-app. In deze app kunnen studenten en medewerkers medische informatie delen met de bedrijfshulpverleners (bhv'ers) in hun schoolgebouw(en). Alleen de bhv'ers van de aangevinkte locaties kunnen dan de gedeelde informatie lezen.

### **(Seksueel) grensoverschrijdend gedrag**

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

## Medewerkersonderzoek

Het laatste medewerkersonderzoek heeft plaatsgevonden in 2020. In 2022 hebben we het onderzoek voor 2023 voorbereid. Het onderzoek biedt aanknopingspunten voor wat Noorderpoort als organisatie slimmer, beter en leuker kan maken.

Onderdeel van dit onderzoek is een standaardonderzoek per sector, dat in opdracht van de MBO Raad wordt gehouden. De uitvoerende partij is Effectory. De gekozen vragen zijn door de projectgroep en in afstemming met de Ondernemingsraad (OR) opgesteld. De thema's van de vragen sluiten aan op de grote thema's die nu bij ons spelen: leiderschap, diversiteit en omgaan met veranderingen.

## 6.4 Ontwikkelen en professionaliseren

Ontwikkelen en professionaliseren is niet alleen belangrijk voor onze studenten, maar ook voor onze medewerkers. Met de Noorderpoort Academie (NPA) en het professionaliseringsplan bieden we volop mogelijkheden. Standaard bieden we trainingen voor nieuwe medewerkers, intervisiebijeenkomsten en leergangen LC. Elk jaar kijken we naar nieuwe ontwikkelingen. In 2022 spraken we bijvoorbeeld over leiderschap, digitaal en blended onderwijs en integraal adviseren.

### Noorderpoort Academie

Na een jaar waarin online leren centraal stond, heeft de Noorderpoort Academie (NPA) in 2022 zowel online als fysieke activiteiten aangeboden. Alle trainingen over digitale competenties zijn door collega's van informatiemanagement (IM) en de i-coaches online gegeven. Trainingen over integraal samenwerken, de leergang LC, vitaliteit, LOB, duurzaamheid en werkplekbegeleiding waren voornamelijk fysiek. De meerwaarde van fysiek samenkomen en netwerken na een coronajaar was er zeker. We zijn trots op de ruim 250 ontwikkelings- en professionaliseringsactiviteiten voor 2100 deelnemers.

### Digitaal en blended onderwijs

In 2022 heeft de Noorderpoort Academie 170 trainingen aangeboden over digitale onderwerpen:

- Online samenwerken
- Leren werken met online systemen
- Informatiebeveiliging en privacy
- De inzet van digitale tools om (online) lessen interactiever te maken
- Leren werken met de ELO van Noorderpoort (It's learning)

### Digicomp-scan

Onderwijspersoneel kan vanaf 2022 een digicomp-scan doen. Door deze scan in te vullen zien medewerkers op welk digitaal vlak zij kunnen verbeteren. Het trainingsaanbod van de Noorderpoort Academie is mede gebaseerd op de uitkomsten van deze scan. Zie voor meer informatie over digitalisering de [Digitaliseringsagenda](#).

### Professionaliseringsplan 2022 - 2024

Naast het reguliere aanbod van de Noorderpoort Academie, hebben we de professionaliseringsaanpak verder uitgewerkt in het Professionaliseringsplan 2022 - 2024. Het plan is in gang gezet tijdens een aantal sessies met medewerkers uit de hele organisatie. In het Professionaliseringsplan ligt de nadruk op:

- Persoonlijke en professionele ontwikkeling.
- De versterking van het netwerk binnen en buiten Noorderpoort.
- De versterking van het organiserende vermogen van teams

### Ontstaan van het leiderschapsprofiel

In 2022 is gesproken over een leiderschapsprofiel voor (toekomstige) leiders van Noorderpoort. Dat noemen we Kijk op leiderschap. Dit gebeurde tijdens een tweedaagse samenwerking tussen het management, docenten, ondersteuners en studenten. Er is gevraagd welke ontwikkelbehoeftes de leiders hebben. Ook hebben leiders

ervaren in welke mate ze zich gedragen volgens hun leiderschapsprofiel en welke stappen ze nog te maken hebben.

## **Integraal adviseren (Octopus-programma)**

Het advies-ontwikkelprogramma Octopus gaat over integraal advies. Het programma, met modules over innovatie, experimenten en gastheerschap, is in 2022 door 108 deelnemers gevolgd. Na een evaluatie onder de deelnemers is de inhoud van het programma aangepast. Die aanpassingen worden vanaf 2023 doorgevoerd. Zo is het programma vanaf 2023 voor alle medewerkers en niet meer alleen voor de ondersteunende diensten. De titel van het programma is veranderd naar Integraal samenwerken.

## **Nieuwe medewerkers**

In maart 2022 organiseerde Noorderpoort een onlinebijeenkomst voor nieuwe medewerkers, met een onlinetraining en een online kennismaking met collega's. In september 2022 was de welkomstbijeenkomst voor nieuwe medewerkers weer fysiek. Voor het eerst was er een kennismarkt waar M&O, i-coaches, het coachplatform, schoolopleiders, NP duurzaam en het servicecentrum aanwezig waren. Zij konden vragen van nieuwe medewerkers gelijk beantwoorden. Ook kon men een training volgen over het werken met onze digitale systemen. Eind oktober is een bijeenkomst gehouden voor collega's die na 1 september in dienst zijn gekomen.

Voor nieuwe medewerkers zijn in samenwerking met IM en de i-coaches extra trainingen ontwikkeld. Denk hierbij aan trainingen over Teams, office365, It's learning, Nearpod en 'Help ik ben nieuw, waar begin ik?'.

In 2022 is een aantal medewerkers opgeleid tot werkplekbegeleider. Zij begeleiden zowel stagiairs van de lerarenopleiding als collega's in een bevoegdheidstraject. Op een paar scholen is de schoolopleider betrokken bij het inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers. Het gaat dan vooral om docenten en onderwijsondersteuners.

## **Intervisie**

Er zijn standaard intervisiebijeenkomsten voor medewerkers die een opleiding volgen. Het gaat dan om Leraren in Opleiding (LIO) en medewerkers die een opleiding volgen voor een pedagogisch didactisch getuigschrift, een associate degree of een pedagogisch didactische aantekening.

Er zijn ook intervisiebijeenkomsten voor (nieuwe) medewerkers die geen (docenten)opleiding volgen. Zowel voor ondersteunend personeel als docenten die al een lesbevoegdheid hebben.

Voor medewerkers die worden ingezet als intervisie-begeleider hebben we de training Intervisiebegeleiding.

## **Leergang docent LC**

De groep docenten die in 2021 is gestart met de leergang docent LC heeft dit programma in juni 2022 afgerond. Na het volgen van een verplicht deel hebben alle deelnemers een modulaire ontwikkelroute gekozen. De groep die in september 2022 startte, volgt na het verplichte deel (persoonlijk leiderschap en verbindende communicatie) een aantal keuzemodules. Met deze nieuwe opzet kan de duur van de leergang verschillen.

| Periode  | Aantal deelnemers         |
|--|---------------------------|
| Gestart in oktober 2021 – afgerond in juni 2022  | 26 personen (afgerond 24) |
| Gestart in september 2022 – afronding medio 2023 | 26 personen               |

## Talent- en loopbaangesprekken

In 2022 hebben 20 medewerkers gebruikgemaakt van het loopbaan- en mobiliteitsaanbod. Dit waren zowel docenten als ondersteunend personeel. Sinds begin 2022 richten we ons alleen nog op korte loopbaantrajecten, van één tot maximaal vier gesprekken. Voor intensieve loopbaantrajecten verwijzen we door naar externe loopbaanbureaus. In het begin van 2022 was er duidelijk minder vraag naar loopbaangesprekken dan in voorgaande jaren. Eind 2022 is de vraag naar loopbaangesprekken weer toegenomen.

De loopbaangesprekken gingen vooral over de huidige werkzaamheden en het zoeken van nieuwe uitdagingen en mogelijkheden binnen (of buiten) Noorderpoort. Met meerdere medewerkers is een talententest gedaan.

| Jaar | Aantal medewerkers |
|------|--------------------|
| 2020 | 53                 |
| 2021 | 46                 |
| 2022 | 20                 |



## 7. Duurzaamheid in de organisatie

## 7.1 Duurzaamheid in de organisatie

Noorderpoort wil duurzaam zijn: zowel in de bedrijfsvoering als in ons opleidingsaanbod en onderwijsprogramma's. De basis hiervoor zijn de zeventien Sustainable Development Goals (SDG's). We hebben een eigen SDG-house en nemen deel aan duurzame evenementen: de Klimaatadaptieweek en de SustainaBul. Verder proberen we onze producten en diensten zo duurzaam mogelijk in te kopen.

### Noorderpoort Duurzaam

In 2017 is Noorderpoort gestart met het overkoepelende programma Noorderpoort Duurzaam. Hiermee willen we de bedrijfsvoering verduurzamen en duurzaamheid centraal stellen in alle opleidingen. Zo werken we toe naar een CO2-neutrale en circulaire bedrijfsvoering in 2035. Ook wordt elke student zich bewust van de maatschappelijke noodzaak tot verduurzaming.

#### Sustainable Development Goals (SDG's)

In het kader van het thema duurzaamheid werken we met Sustainable Development Goals (SDG's). Dat zijn de zeventien doelstellingen die de Verenigde Naties heeft afgesproken voor een duurzame toekomst. In 2020 heeft Noorderpoort het SDG Charter ondertekend en is zo lid geworden van de SDG Community Nederland. Daarmee belooft Noorderpoort een actieve bijdrage te leveren aan het halen van de zeventien duurzame doelen.

#### SDG-House

Eind 2021 is het [SDG-House in Het Kasteel](#) geopend. In ons SDG-House hebben we als doel om zo veel mogelijk met en door studenten aan de zeventien duurzaamheidsdoelen te werken. In 2022 deden meer dan 3500 studenten en 350 docenten mee aan de projecten en activiteiten van het SDG-house. Van deze groep kwamen driehonderd studenten van het Alfa-college.

### Duurzaamheidsopleidingen

In 2022 zijn de drie bestaande interne basisopleidingen vernieuwd:

- Duurzaamheid Introductie Medewerkers.
- Duurzaamheid Introductie voor Studenten.
- Duurzaamheid in je curriculum.

In de pilot Burgerschapsonderwijs Europapark hebben we duurzaamheid als thema opgenomen. Het is de bedoeling dat alle studenten op de locatie Europapark vanaf het schooljaar 2022-2023 les zullen krijgen over duurzaamheid en de SDG's.

Alle opleidingen sluiten wat duurzaamheid betreft aan op de visie van Noorderpoort. De opleidingen zijn praktisch en leveren direct meerwaarde voor de beroeps- en onderwijspraktijk, de excellentie- en internationaliseringsprogramma's en het Burgerschapsonderwijs.

### Klimaatadaptieweek

Noorderpoort was in 2021 een van de belangrijkste organisatoren van de Klimaatadaptieweek in Groningen. In 2022 is deze week toegevoegd aan [Het Akkoord van Groningen](#). Noorderpoort werkt mee aan de opzet van een kennis- en activiteitencentrum, omdat klimaatadaptatie bij veel beroepen terugkomt.

## SustainaBul

Noorderpoort nam in 2022 voor de tweede keer deel aan de SustainaBul. Dat is een competitie tussen mbo-instellingen over duurzaamheid in het onderwijs en de bedrijfsvoering. Noorderpoort eindigde net niet in de top vijf, maar won wel de publieksprijs met het SDG-Houseconcept.

## Duurzaam aanbesteden

Ook bij onze aanbestedingen werken we met de SDG's. Daarmee werken we structureel aan het verduurzamen van onze bedrijfsvoering. Ook heeft Noorderpoort officieel de stap gezet van Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (MVI) naar Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen (MVOI). MVOI richt zich op de hele organisatie en op alle niveaus: van visie- en planvorming tot opdrachtgeven, inkopen en gebruik. Hiermee is Noorderpoort klaar om te voldoen aan de CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), waarmee we vanaf 2024 te maken krijgen.

## 7.2 Duurzame en circulaire energie

We willen als organisatie bijdragen aan de energietransitie. Door onze activiteiten in 2022 liggen we nog steeds op schema om onze ambitie te halen. De belangrijkste activiteiten zijn: het verduurzamen van gebouwen, het verhogen van de opbrengst van de zonnepanelen en het verlagen van de temperatuur op scholen.

### Onze ambitie

In 2035 willen we volledig CO<sub>2</sub>-neutraal en circulair zijn. Daarin zijn we niet alleen: op landelijk, Europees en wereldniveau wordt samengewerkt rondom duurzaamheid. Noorderpoort is aangesloten bij:

- Het jaarlijks 2% energie besparen binnen het mbo-onderwijs in Nederland.
- Het Klimaatakkoord van Parijs.
- Het Nationaal Energie Akkoord.
- De Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties.

### Terugblik 2022

In 2022 hebben we met verschillende projecten bijgedragen aan de energietransitie. We liggen nog steeds op schema om in 2035 de duurzaamheidsdoelen te halen op alle locaties. Dan is de ambitie dat alle locaties voorzien zijn van duurzame klimaatsystemen, zoals bodemenergie, warmtepompen en zonnepanelen.

#### Verduurzaming van locaties

In 2022 is de locatie Verzetsstrijderslaan 4 (Bestuursbureau) integraal verduurzaamd en gasloos gemaakt. De ventilatie is nu vraaggestuurd en de energie wordt onder andere uit de bodem gehaald. In de komende jaren worden de locaties Euroborg, Campus Winschoten en Hora Siccamingel verduurzaamd. De Westersingel 32 en de Verzetsstrijderslaan 4 zijn beiden verduurzaamd en gasloos gemaakt.

#### Opbrengst zonnepanelen

Naast de bestaande zonnepanelen, zijn er nieuwe zonnepanelen geplaatst op de Campus Winschoten en het Bestuursbureau. In combinatie met een uitzonderlijk zonnig jaar, hebben we maar liefst 200.000 kWh meer energie

opgewerkt dan in 2021. Ter vergelijking: een gemiddeld huishouden in Nederland verbruikt jaarlijks 2.765 kWh.

### Temperatuurverlaging

Door de gebeurtenissen in Oost-Europa is er een (inter)nationale opgave om energie te besparen. In reactie hierop heeft Noorderpoort de temperatuur op alle locaties met twee graden verlaagd. De locaties met een afwijkend hoog energieverbruik worden in de komende jaren met voorrang verduurzaamd. Dit wordt gecombineerd met gepland vervangingsonderhoud.

## 7.3 Duurzaam gebruik van gebouwen

Met het Strategisch Huisvestingsplan levert Noorderpoort een bijdrage aan de duurzaamheidsambities die zijn vastgelegd in SK35.

In mei 2022 is een geheel herzien [Strategisch Huisvestingsplan](#) gepresenteerd. De uitgangspunten voor vastgoed sluiten aan bij de ambities en doelstellingen van SK35. Daarnaast biedt het uitgangspunten voor het beheer van de vastgoedportefeuille. In het Strategisch Huisvestingsplan beschrijven we een aantal actuele huisvestings- en (ver)bouwprojecten:

- De realisatie van nieuwe praktijkruimtes op de Euroborg voor de opleidingen Uiterlijke Verzorging. Het kapperslokaal is volledig vernieuwd en is er een barbershop ingericht. Daarmee zijn alle praktijkruimtes op de Euroborg vernieuwd en sluiten ze beter aan bij de beroepspraktijk.
- Vanwege corona was voor VeVa tijdelijk extra huisvesting in Assen gehuurd. Met het vervallen van de anderhalve-meter-maatregelen is deze locatie opgezegd.
- De Westersingel 32 en de Verzetsstrijderslaan 4 zijn beiden verduurzaamd en gasloos gemaakt.
- Per 1 september 2022 is de nieuwe onderwijscampus Eemsdelta in Appingedam in gebruik genomen. De oude locatie aan de Opwierderweg in Appingedam wordt overgedragen aan de gemeente Eemsdelta. Dit levert een ruimtereductie op van ongeveer 6000 m<sup>2</sup>. Dit is mogelijk door faciliteiten en ruimtes te delen met andere bewoners van de campus. Ook is de locatie energieneutraal ontworpen, met 2100 zonnepanelen en een hoge isolatiewaarde.





## 8. Notitie Helderheid

## Introductie

Noorderpoort is verantwoordelijk voor een doelmatige en rechtmatige besteding van de Rijksbijdrage. Deze verantwoording wordt uiteengezet in het jaarverslag. Het Bestuursverslag rapporteert de relevante thema's uit de notitie Helderheid BVE.

De Notitie Helderheid bestaat uit 7 thema's. De thema's 1, 2, 4, 5, 6 en 7 zijn relevant. Thema 3 is niet van toepassing op het mbo, dus thema 3 (paragraaf 8.3) is niet opgenomen in dit jaarverslag. Hieronder volgen de thema's, genummerd op volgorde.

## 8.1 Uitbesteding

In de notitie Helderheid wordt het volgende onder uitbesteding verstaan: "Het uitbesteden van bekostigd onderwijs aan een andere al dan niet bekostigde instelling of organisatie, tegen betaling voor de geleverde prestaties".

In 2022 hebben de scholen van Noorderpoort geen opleidingen geheel of gedeeltelijk uitbesteed.

## 8.2 Investeren publiek-privaat

De notitie Helderheid omschrijft het thema investeren als volgt: "Alle situaties waarin de Rijksbijdrage wordt ingezet in een privaatrechtelijke rechtspersoon of waarin publieke middelen op een andere manier worden geïnvesteerd in private activiteiten die niet behoren tot de kerntaak van de instelling".

Er zijn in 2022 door Noorderpoort geen publieke middelen ingezet voor private activiteiten. Wel zijn er diverse voorbereidende activiteiten uitgevoerd. Dit hebben we gedaan om voor 2023 de verantwoording zowel inhoudelijk als administratief volgens de geldende richtlijnen te organiseren.

## 8.4 Les- en cursusgeld, externe verantwoording

Voor hoeveel studenten betaalt uw school lesgeld en cursusgeld?

### Lesgeld

In 2022-2023 is tot nu toe vanuit de studentenadministratie geen opdracht gegeven aan de crediteurenadministratie om lesgeldnota's te betalen.

### Cursusgeld

In 2022-2023 is er tot nu toe geen student voor wie Noorderpoort het cursusgeld heeft overgenomen. Wel is in enkele gevallen, op verzoek van het onderwijsteam, het cursusgeld kwijtgescholden. De betrokken studenten zijn dan geregistreerd als niet-bekostigd.

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

Met ingang van het jaar 2012-2013 kunnen studenten voor de betaling van het cursusgeld een zogenaamd betaalwijze-formulier inleveren. Studenten die dat niet inleveren, krijgen automatisch een factuur. Volgens het cumulatief incasso- en factuuroverzicht, gaat het tot en met december 2022 om 950 studenten.

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

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

Heeft Noorderpoort een fonds gevormd om van daar uit lesgeld en cursusgeld te betalen voor specifieke studenten?

Indien dit het geval is dan moet aan de hand van documenten duidelijk gemaakt worden dat dit fonds niet gevuld is m.b.v. publieke middelen.

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

## 8.5 In- en uitschrijving

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

Ja.

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

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

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

Lesgeld wordt gefactureerd door DUO op basis van de gegevens uit BRON. Wij koppelen regelmatig de Noorderpoort-foto met de BRON-foto, voor de juistheids- en volledigheidscntrole. Vanaf januari 2017 worden de gegevens in real-time uitgewisseld met DUO.

Het cursusgeld wordt gefactureerd door Noorderpoort. Aan het begin van iedere maand wordt een incasso- en factuurbestand samengesteld, tegelijk vindt dan de volledigheidscntrole plaats.

Hoeveel studenten zijn tussen 1 oktober 2022 en 1 januari 2023 uitgestroomd zonder diploma? Op verzoek betreffend overzicht verstrekken

Hieronder staat het overzicht van de studenten BO, die tussen 1 oktober 2022 en 1 januari 2023 zijn uitgestroomd zonder diploma.

Zij hebben in de aangegeven periode Noorderpoort verlaten zonder ooit een diploma te hebben behaald binnen Noorderpoort.

### Overzicht per studieniveau

| School                       | KSB1     | KSB2      | KSB3      | KSB4      | Totaal    |
|------------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Beroepsonderwijs Stadskanaal |          |           | 1         |           | 1         |
| Beroepsonderwijs Veendam     |          | 1         | 1         | 2         | 4         |
| Business & Administratie     |          | 3         | 3         | 2         | 8         |
| Campus Winschoten            |          |           |           | 5         | 5         |
| Europapark 1                 | 1        | 3         | 2         | 1         | 7         |
| Europapark 2                 |          | 2         | 6         | 2         | 10        |
| Gezondheidszorg & Welzijn    |          | 1         | 2         | 18        | 21        |
| Gezondheidszorg Assen        |          |           | 1         | 1         | 2         |
| IT & Digitaal Vakmanschap    |          |           | 2         | 2         | 4         |
| Technologie & Ict            |          |           | 1         | 2         | 3         |
| <b>Totaal</b>                | <b>1</b> | <b>10</b> | <b>19</b> | <b>35</b> | <b>65</b> |

Hoeveel studenten zijn tussen 1 oktober 2022 en 1 januari 2023 uitgestroomd naar een andere onderwijsinstelling.

De uitstroom naar een andere onderwijsinstelling wordt niet geregistreerd in PeopleSoft.

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

Het aantal studenten dat tussen 1 oktober 2022 en 1 januari 2023 van opleiding en/of leerweg is veranderd binnen Noorderpoort, staat in onderstaande tabel.

De volgende situaties worden niet aangemerkt als verandering van opleiding:

- Een overstap binnen een domein van een kwalificatiedossier naar een kwalificatie.
- Een overstap met een kwalificatie naar een andere kwalificatie binnen een domein, waarbij het studieniveau en de leerweg niet verandert.

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

- Leerweg
- Studieniveau

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

## Aantal van ID

| Rijlabels                      | Zelfde domein, ander niveau | Zelfde domein, andere leerweg | Ander domein, zelfde niveau | Ander domein en ander niveau | Totaal    |
|--------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------|
| Beroepsonderwijs Appingedam    |                             |                               | 1                           |                              | 1         |
| Beroepsonderwijs 9 Stadskanaal |                             | 1                             |                             |                              | 10        |
| Beroepsonderwijs Veendam       |                             | 1                             | 4                           |                              | 5         |
| Campus Winschoten              | 10                          | 2                             |                             |                              | 12        |
| Europapark 1                   | 4                           | 14                            |                             |                              | 18        |
| Europapark 2                   | 11                          | 9                             | 1                           |                              | 21        |
| Gezondheidszorg & Welzijn      | 7                           | 3                             | 6                           | 1                            | 17        |
| Gezondheidszorg Assen          | 3                           | 1                             |                             |                              | 4         |
| IT & Digitaal Vakmanschap      | 1                           |                               |                             |                              | 1         |
| Lab.tech, Energy & Maritime    | 6                           | 1                             |                             |                              | 7         |
| Technologie & Ict              |                             | 1                             |                             |                              | 1         |
| <b>Eindtotaal</b>              | <b>51</b>                   | <b>33</b>                     | <b>12</b>                   | <b>1</b>                     | <b>97</b> |

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

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

## 8.6 Andere opleiding dan inschrijving

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

Zie thema 5.

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

Ja, deze informatie is voorhanden in de AO In-, Door- en Uitstroom. Ook de Noorderportal voorziet in deze informatie.

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

Nu er door de inrichting domeinen inschrijving op doorlopende leerlijnen mogelijk is, wordt de overstap binnen een leerlijn geregistreerd bij inschrijvingen. Dit zijn geen 'omzwaaiers' want ze blijven in eenzelfde leerlijn.

Degenen die overstappen naar een andere opleiding in andere leerlijn worden uitgeschreven en opnieuw aangemeld en ingeschreven. Dit zijn de 'omzwaaiers'. Om hoeveel studenten dat gaat, wordt inzichtelijk gemaakt in het managementinformatiesysteem Power BI.

In Power BI is per jaar bij de aanmeldingen na te gaan om hoeveel nieuwe aanmeldingen het gaat en om hoeveel switchers. Degenen die aansluitend op een afgesloten inschrijving weer een aanmelding/inschrijving hebben zijn de 'omzwaaiers'.

Wordt horizontale en verticale stapeling van diploma's voorkomen?

Bij Noorderpoort komt stapeling van diploma's alleen voor op basis van onderwijskundige keuzes, in het voordeel van de student.

Uit onze onderwijsrendementen (zie [5.5 Student in cijfers](#)) blijkt dat dit relatief weinig voorkomt. Noorderpoort plaatst studenten beter dan landelijk op het juiste niveau of hoger (dit noemen we passende plaatsing). Ook is er sprake van een beter dan landelijke opstroom, intern bijvoorbeeld van niveau 2 naar niveau 3.

## 8.7 Bekostiging maatwerktrajecten

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

In 2022 werden in totaal 35 maatwerktrajecten uitgevoerd conform een afgesloten contract met een klant.

## 8.8 Opleidingen met minder uren (1000-uren norm)

Teams hebben eigen een programmeerruimte en mogen 10% afwijken van de 1000 uren- norm, zonder dat ze hiervoor toestemming hoeven te vragen. Voorwaarde is dat de kwaliteit gewaarborgd blijft.

Een grotere afwijking is eventueel mogelijk, zolang de basiskwaliteit op orde blijft en het College van Bestuur het gemotiveerde voorstel overneemt. De studentenraad moet instemmen met het alternatieve programma.

Er zijn in 2022 door teams geen aanvragen gedaan bij het College van Bestuur om op grond van artikel 7.2.7 lid 3 en 4 van de WEB een onderwijsprogramma met minder uren aan te bieden.





## 9. Financieel beleid

## 9.1 Resultaat 2022

Het resultaat 2022 van Noorderpoort bedraagt 3,3 miljoen euro positief. Bij de begroting werd een tekort verwacht van 3,8 miljoen euro. Dit grote verschil ontstaat voornamelijk door extra ontvangen rijksbekostiging. Het resultaat zal worden toegevoegd aan de algemene reserve. De in 2021 gevormde bestemmingsreserve daalt van 4,5 miljoen euro naar 4,4 miljoen euro en kan in 2023 en eventueel 2024 worden ingezet voor de landelijke NPO-thema's

### Exploitatierkening (€1.000)

| Baten                                   | Resultaat 2021 | Begroting 2022 | Resultaat 2022 |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Rijksbijdragen                          | 128.317        | 127.526        | 133.066        |
| Overige overheidsbijdragen              | 2.305          | 1.296          | 1.305          |
| Lesgelden                               | 1.108          | 1.250          | 1.114          |
| Baten in opdracht van derden            | 1.066          | 1.292          | 1.376          |
| Overige baten                           | 4.252          | 4.189          | 5.645          |
|   | <b>137.047</b> | <b>135.553</b> | <b>142.506</b> |
| <b>Lasten</b>                           |                |                |                |
| Personele lasten                        | 96.158         | 103.149        | 102.384        |
| Afschrijvingen                          | 7.301          | 7.810          | 7.363          |
| Huisvestingslasten                      | 7.695          | 8.456          | 8.051          |
| Overige materiele lasten                | 16.928         | 18.733         | 20.433         |
|   | <b>128.082</b> | <b>138.148</b> | <b>138.230</b> |
| <b>Saldo baten en lasten</b>            | <b>8.966</b>   | <b>-2.595</b>  | <b>4.276</b>   |
| Financiële baten en lasten              | -1.222         | -1.205         | -980           |
| <b>Resultaat gewone bedrijfsvoering</b> | <b>7.744</b>   | <b>-3.800</b>  | <b>3.296</b>   |
| Belastingen                             | 0              | 0              | 0              |
| <b>Saldo exploitatie</b>                | <b>7.743</b>   | <b>-3.800</b>  | <b>3.296</b>   |

#### Rijksbijdragen ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

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

- Loon- en prijscompensatie
- Kwaliteitsmiddelen t.b.v. studenten niveau 2
- Kwaliteitsmiddelen t.b.v. studieloopbaanbegeleiding

### **Overige overheidsbijdragen**

De overige overheidsbijdragen betreffen de gemeentelijke bijdragen voor educatie en inburgering. In vergelijking met de begroting zijn de inkomsten uit overige overheidsbijdragen ongeveer gelijk.

### **Baten werk in opdracht van derden**

Dit betreft de opbrengst uit commerciële contracten van Noorderpoort die in vergelijking met de 2021 hoger uitkomen. Dit is in overeenkomst met de ambities van Noorderpoort om de inkomsten in het kader van LLO structureel op een hoger niveau te brengen.

### **Overige baten**

Er waren in 2022 meer opbrengsten door extra inkomsten vanuit kantine en restaurants, btw-suppleties en speciale trajecten vanuit de regio.

### **Personele lasten**

Door de ontvangen NPO-middelen heeft Noorderpoort veel nieuw (tijdelijk) personeel kunnen aannemen. De personele lasten zijn hierdoor in vergelijking met 2021 aanzienlijk gestegen. Daarnaast hebben de cao-maatregelen en stijging van de pensioenpremies effect gehad op de personele lasten.

In vergelijking met de begroting is een lichte daling waar te nemen, de reguliere loonkosten zijn weliswaar hoger, maar er is minder dan verwacht besteed aan ziektevervangingskosten en inleen. Ook is er beperkt gebruik gemaakt van het budget voor levensfasebewust personeelsbeleid.

### **Afschrijvingen**

Het saldo van de afschrijvingen is in 2022 lager dan in 2021. Dit komt met name door lagere nieuwe investeringen dan begroot en dit geeft per saldo minder afschrijvingen.

### **Huisvestingslasten**

De huisvestingslasten zijn lager dan begroot in 2022 door lagere kosten voor huur, onderhoud en schoonmaak. In vergelijking met 2021 komen de huisvestingslasten door het stijgende kostenniveau hoger uit.

### **Overige materiële lasten**

De overige materiële lasten zijn hoger dan in 2021. Door het einde van de COVID-19 pandemie is vooral meer uitgegeven aan scholing, reis- en verblijfkosten en stagekosten. Deze kosten waren de laatste jaren door de pandemie fors lager. Ook aan diensten derden is in 2022 meer uitgegeven.

## 9.2 Financiële indicatoren

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

Het financiële toezicht op onderwijsinstellingen is ondergebracht bij de inspectie van het Onderwijs. Het financiële toezicht spits zich toe op de vraag of een instelling financieel gezond is en op korte en middellange termijn aan haar financiële verplichtingen kan voldoen. De inspectie maakt bij de analyse van de financiële gegevens en continuïteitsparagraaf risicogericht gebruik van risico-indicatoren en signaleringswaarden in de vorm van een set kengetallen.

De inspectie hanteert op dit moment gegeven de omvang van Noorderpoort de volgende verplichte kengetallen & signaleringswaarden.

### Kengetallen en signaleringswaarden

| Omschrijving                         | Signaleringswaarde |
|--------------------------------------|--------------------|
| 1 Liquiditeit                        | Minder dan 0,75    |
| 2 Solvabiliteit 2                    | 0,3                |
| 3 Absolute omvang liquide middelen   | € 2 miljoen        |
| 4 Mogelijk bovenmatig eigen vermogen | 1                  |

### Ratio's (kengetallen en signaleringswaarden)

Binnen de BVE-sector is in aanvulling op de set van kengetallen & signaleringswaarden van de inspectie van het Onderwijs een set van financiële indicatoren opgesteld voor de prestaties van de instellingen. Samen fungeren deze indicatoren als een 'Early warning systeem'. Voor Noorderpoort zien de ratio's van 2022 er als volgt uit:

### Ratio's

|                                   | Noorderpoort 2021 | Noorderpoort 2022 | Norm  |
|-----------------------------------|-------------------|-------------------|-------|
| Solvabiliteit1                    | 0,49              | 0,51              |       |
| Solvabiliteit2                    | 0,53              | 0,55              | >0,3  |
| Liquiditeit                       | 1,31              | 1,38              | >0,75 |
| Rentabiliteit                     | 5,64%             | 2,31%             |       |
| Operationele kasstroom (*1000)    | 12.949            | 5.670             |       |
| Personele lasten                  | 74,23%            | 73,42%            |       |
| Weerstandsvermogen                | 51,09%            | 51,45%            |       |
| Huisvestingsratio                 | 8,39%             | 8,08%             |       |
| Ratio EV (Toetsing bovenmatig EV) | 0,6               | 0,4               |       |

## Verloop ratio's Noorderpoort 2018-2022

|                            | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  |
|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Liquiditeit                | 0,98  | 0,95  | 1,01  | 1,31  | 1,38  |
| Solvabiliteit <sup>1</sup> | 0,39  | 0,42  | 0,44  | 0,49  | 0,51  |
| Rentabiliteit              | 2,80% | 2,00% | 3,70% | 5,60% | 2,31% |

### Toelichting

#### **Solvabiliteit (eigen vermogen plus voorzieningen als percentage van het totale vermogen)**

Wat betreft de solvabiliteit voldoet Noorderpoort ook in 2022 ruim aan de norm (>0,3). De solvabiliteit 2 (inclusief voorzieningen) is door het ruime positieve resultaat verder gestegen van 0,53 in 2021 naar 0,55 in 2022.

#### **Liquiditeit (vlottende activa gedeeld door de kortlopende schulden)**

De liquiditeit is met 1,38 gestegen in vergelijking met 2021. Daarmee blijft de liquiditeit ruim boven de geldende norm van 0,75.

#### **Personele lasten**

Het percentage personele lasten ten opzichte van de totale lasten is 73,42%. Dit betekent een daling ten opzichte van vorig jaar (74,23%). De personele lasten zijn dus relatief minder gestegen dan de overige lasten.

#### **Weerstandsvermogen (eigen vermogen te delen door de totale baten).**

Het weerstandsvermogen is met 51,45% hoger dan in 2021 door de stijging van het eigen vermogen.

#### **Ratio EV (Toetsing bovenmatig EV)**

Vanaf 2020 dient in het jaarverslag de signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen te worden vermeld. Voor Noorderpoort komt in 2022 uit op 0,40. Er is hierbij vanuit het ministerie geen norm opgelegd maar in het algemeen wordt een waarde van boven de 1 als onwenselijk beoordeeld. Dit betekent dus dat Noorderpoort niet beschikt over bovenmatige financiële reserves.

### Conclusie

De algemene conclusie is dat Noorderpoort ruim voldoet aan de financiële uitgangspunten van goed, strategisch financieel beleid. Daarom kunnen we zeggen dat Noorderpoort financieel-economisch gezond is. Dit wordt ook in de meerjarenprognose bevestigd, zie hiervoor de continuïteitsparagraaf in [hoofdstuk 10](#). Dat neemt niet weg dat we onze financieel-economische positie goed in de gaten moeten houden, met name als gevolg van dalende studentenprognoses en dus een verwachte vermindering van de inkomsten.

## 9.3 Treasury

De liquiditeitspositie van Noorderpoort is in 2022 gedaald van 26,9 miljoen euro naar 23,7 miljoen euro. De voornaamste oorzaak hiervan is het nog niet ontvangen van het resultaatafhankelijke deel van de kwaliteitsmiddelen 2022. Deze zullen na een goedkeuring van de commissie in 2023 worden ontvangen.

### Investeren

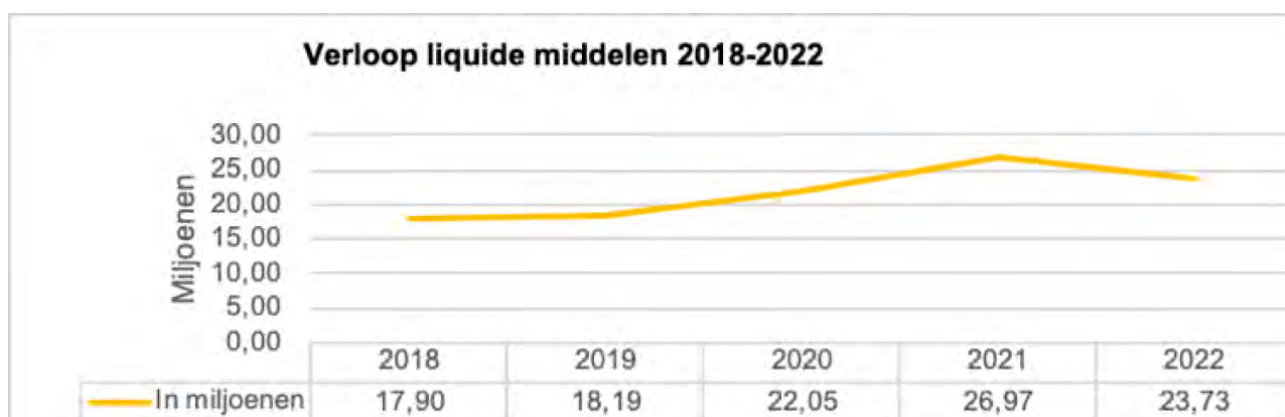
De investeringen in 2022 bedroegen 5,2 miljoen euro. Vanuit huisvesting gaat dit hoofdzakelijk om twee investeringen:

1. De investering in een nieuw klimaat en ventilatiesysteem in het Bestuursbureau aan de Verzetsstrijderslaan 4.
2. Toekomstperspectief Euroborg in de vorm van nieuwe praktijkruimtes UV.

Verder waren er diverse investeringen vanuit het ICT-meerjarenplan en diverse vervangingsinvesteringen voor onze inventaris.

### Liquide middelen

Noorderpoort gebruikt voor haar reguliere betalingsverkeer de bankrekeningen van BNG en Rabobank. Deze transacties zijn volgens huidige, geldige wet en regelgeving verlopen. In onderstaande grafiek is het verloop van de liquide middelen te zien. Deze grafiek loopt van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2022.



Als onderdeel van onze schatkistbankieren overeenkomst worden overtollige liquide middelen iedere dag afgeroomd door het ministerie van Financiën. Doel van deze regeling is dat door consolidatie de gerapporteerde EMU-schuld van Nederland lager is maar dit heeft voor Noorderpoort in de praktijk geen effect op de beschikbare liquide middelen.

### Leningenportefeuille

De leningenportefeuille van Noorderpoort bevat bijna volledig leningen met een rente die voor lange tijd vaststaat. Het renterisico is hierdoor zeer beperkt. De totale leningenportefeuille bedraagt in december 2022 ruim 33,5 miljoen euro. In december 2021 was dit nog een bedrag van 36,7 miljoen. De portefeuille zal de komende jaren - bij ongewijzigd beleid - dalen naar 22,7 miljoen euro in 2027.

In het treasurybeleid volgt Noorderpoort de regeling *Beleggen, lenen en derivaten OCW 2016*. Er is bij ons geen sprake van risicodragend lenen, beleggen en derivaten.

### **Verwachte ontwikkelingen 2023**

In 2023 wordt gerekend op investeringen ter hoogte van ongeveer 6,9 miljoen euro vanuit het huisvestingsplan en 3,0 miljoen euro voor inventaris en ICT. Deze investeringen zullen, zoals de laatste jaren gebruikelijk, worden gefinancierd vanuit eigen middelen. Een verwachte desinvestering is de verkoop van de Opwierderweg in Appingedam die in 2023 zal worden overgedragen aan de gemeente Eemsmond. In 2023 zal ook naar verwachting de update van het meerjarig huisvestingsplan worden vastgesteld. Hierbij is de verwachting dat voor de uitvoering hiervan de komende jaren nieuw vreemd vermogen zal moeten worden aangewend. Noorderpoort zal zich hier tijdig op gaan oriënteren.



## 10. Continuïteit



## 10.1 Meerjarenprognose

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

### Studentenprognose en inschatting benodigde formatie

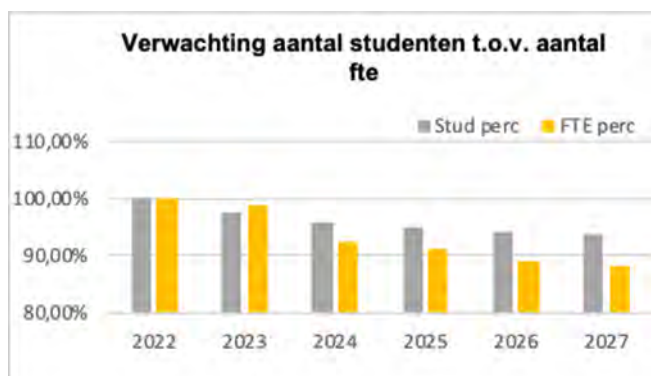
De studentenprognoses voor de komende vijf jaren zijn in april 2023 bepaald aan de hand van de meest actuele telling vanuit DUO en de op macro-demografische gegevens gebaseerde prognose van de MBO Raad. Deze prognose is medebepalend voor de te verwachten rijksbekostiging de komende jaren en de benodigde formatie. In vergelijking met de studentenprognose in de continuïteitsparagraaf van voorgaande jaren lijkt er sprake te zijn van een snellere daling van de aantallen studenten bij Noorderpoort. De studentenprognose en een inschatting van de verwachte personele bezetting is weergegeven in onderstaande tabel. De daling in personele bezetting vanaf 2024 is met name het gevolg van uitstroom als gevolg van pensionering.

| KENGETAL                            | Realisatie<br>2022 | Prognose<br>2023 | Prognose<br>2024 | Prognose<br>2025 | Prognose<br>2026 | Prognose<br>2027 |
|-------------------------------------|--------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Aantallen studenten                 | 12.976             | 12.653           | 12.453           | 12.314           | 12.233           | 12.133           |
|                                     | 100,00%            | 97,51%           | 95,97%           | 94,90%           | 94,27%           | 93,50%           |
| Personele bezetting in FTE          | 1.256              | 1.242            | 1.162            | 1.144            | 1.116            | 1.110            |
|                                     | 100,00%            | 98,83%           | 92,46%           | 91,07%           | 88,83%           | 88,35%           |
| Bestuur/management                  | 69                 | 68               | 64               | 63               | 61               | 61               |
| Personeel primair proces            | 719                | 711              | 665              | 655              | 639              | 635              |
| Ondersteunend personeel<br>direct   | 80                 | 79               | 74               | 73               | 71               | 70               |
| Ondersteunend personeel<br>indirect | 389                | 384              | 359              | 354              | 345              | 343              |
|                                     | <b>1.256</b>       | <b>1.242</b>     | <b>1.162</b>     | <b>1.144</b>     | <b>1.116</b>     | <b>1.110</b>     |

#### Verwachting aantal studenten t.o.v. aantal fte

De komende jaren wordt een daling van het aantal studenten verwacht en dit vergt in principe ook minder inzet van fte. Vanuit de flexibele formatie en vanuit het natuurlijk verloop zal deze daling naar verwachting opgevangen kunnen worden. Het natuurlijk verloop in de komende jaren is tussen de 35 fte en 40 fte per jaar en die is daarmee

procentueel sterker dan de daling in studentenaantallen. Tegelijkertijd speelt zich een vervangingsvraag af met een dreigend lerarentekort. Dit wordt mogelijk versterkt door een toename van activiteiten op het terrein van Leven Lang Ontwikkelen. Strategische personeelsplanning en duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling is hierbij van groot belang en is in 2023 ook actief opgepakt.



## Exploitatierkening

De verwachte bekostiging, de studentenprognoses, de update van het strategisch huisvestingsplan en de digitaliseringsagenda leiden tot de onderstaande exploitatierkening. Krimpemde studentenaantallen leiden naar verwachting op termijn tot lagere baten. Deze zullen met name moeten worden opgevangen door lagere personeelskosten en door opbrengsten vanuit Leven Lang Ontwikkelen. Het investeringsniveau van Noorderpoort zal de komende jaren naar verwachting stijgen door het strategisch huisvestingsplan. De kapitaalslasten zullen daardoor stijgen. In de jaren 2023, 2024 en 2025 werkt Noorderpoort met een tekort op de begroting. Dit wordt gedekt met onttrekkingen uit het eigen vermogen. Deels vanuit de in 2021 opgestelde bestemmingsreserve niet bestede NPO-middelen en deels uit de algemene reserve voor duurzame organisatieontwikkelingen. De jaren erna stuurt Noorderpoort op een structureel, licht positief resultaat.

| x 1.000 euro                    | Realisatie<br>2022 | Prognose<br>2023 | Prognose<br>2024 | Prognose<br>2025 | Prognose<br>2026 | Prognose<br>2027 |
|---------------------------------|--------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| <b>BATEN</b>                    |                    |                  |                  |                  |                  |                  |
| Rijksbijdragen                  | 134.180            | 128.710          | 128.138          | 130.523          | 132.488          | 134.399          |
| Overige<br>overheidsbijdragen   | 1.305              | 1.342            | 1.369            | 1.396            | 1.424            | 1.453            |
| Lesgelden                       |                    |                  |                  |                  |                  |                  |
| Baten in opdracht van<br>derden | 1.376              | 1.369            | 1.496            | 1.626            | 1.659            | 1.692            |
| Overige baten                   | 5.645              | 3.246            | 3.311            | 3.377            | 3.445            | 3.513            |
|                                 | <b>142.506</b>     | <b>134.666</b>   | <b>134.314</b>   | <b>136.922</b>   | <b>139.015</b>   | <b>141.057</b>   |
| <b>LASTEN</b>                   |                    |                  |                  |                  |                  |                  |
| Personele lasten                | 102.384            | 104.792          | 100.250          | 100.694          | 100.203          | 101.577          |
| Afschrijvingen                  | 7.363              | 7.820            | 7.743            | 8.216            | 8.760            | 9.084            |
| Huisvestingslasten              | 8.051              | 8.904            | 9.182            | 9.366            | 9.453            | 9.442            |
| Overige materiele lasten        | 20.433             | 18.050           | 18.411           | 18.779           | 19.155           | 19.538           |
|                                 | <b>138.230</b>     | <b>139.566</b>   | <b>135.586</b>   | <b>137.055</b>   | <b>137.571</b>   | <b>139.641</b>   |
| <b>Saldo baten en lasten</b>    | <b>4.276</b>       | <b>-4.900</b>    | <b>-1.272</b>    | <b>-132</b>      | <b>1.444</b>     | <b>1.417</b>     |
| Financiële baten en<br>lasten   | -980               | -1.100           | -1.228           | -1.368           | -1.287           | -1.209           |
| <b>SALDO EXPLOITATIE</b>        | <b>3.296</b>       | <b>-6.000</b>    | <b>-2.500</b>    | <b>-1.500</b>    | <b>157</b>       | <b>207</b>       |

## Balans

De komende jaren zullen de effecten van het strategisch huisvestingsplan in de balans zichtbaar zijn. De materiële vaste activa zullen stijgen en omdat de investeringen deels bekostigd zullen worden vanuit vreemd vermogen, zullen ook langlopende schulden hoger worden. De liquide middelen laten vanaf 2023 een daling zien door investeringen en door de negatieve begrotingen, maar blijven op een dusdanig niveau dat de liquiditeitspositie niet in gevaar komt.

| x 1.000 euro            | Realisatie<br>2022 | Prognose<br>2023 | Prognose<br>2024 | Prognose<br>2025 | Prognose<br>2026 | Prognose<br>2027 |
|-------------------------|--------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| <b>ACTIVA</b>           |                    |                  |                  |                  |                  |                  |
| Materiële vaste activa  | 105.488            | 103.628          | 105.032          | 109.320          | 108.942          | 102.879          |
| Financiële vaste activa | 415                | 400              | 370              | 340              | 310              | 280              |
| Voorraden               | 14                 | 10               | 10               | 10               | 10               | 10               |
| Vorderingen             | 14.647             | 8.400            | 8.400            | 8.400            | 8.400            | 8.400            |
| Liquide Middelen        | 23.730             | 19.344           | 19.581           | 17.577           | 15.597           | 20.980           |
| <b>TOTAAL ACTIVA</b>    | <b>144.294</b>     | <b>131.781</b>   | <b>133.392</b>   | <b>135.647</b>   | <b>133.259</b>   | <b>132.548</b>   |
| <b>PASSIVA</b>          |                    |                  |                  |                  |                  |                  |
| Eigen vermogen          | 73.439             | 67.433           | 64.933           | 63.433           | 63.590           | 65.362           |
| Vorzieningen            | 6.196              | 5.592            | 5.592            | 5.592            | 5.592            | 5.592            |
| Langlopende schulden    | 36.741             | 34.412           | 38.223           | 41.678           | 39.195           | 36.711           |
| Kortlopende schulden    | 27.918             | 24.345           | 24.645           | 24.945           | 24.883           | 24.883           |
| <b>TOTAAL PASSIVA</b>   | <b>144.294</b>     | <b>131.781</b>   | <b>133.392</b>   | <b>135.647</b>   | <b>133.259</b>   | <b>132.548</b>   |

## Kengetallen in het kader van continuïteit

Voor de komende vijf jaar kan vanuit de meerjarenprognose ook een indicatie worden gegeven van het verloop van kengetallen en signaleringswaarden die de inspectie van het Onderwijs hanteert en andere financiële ratio's. In de volgende tabel is te zien dat alle ratio's de komende jaren naar verwachting binnen de gestelde signaleringswaarden zullen blijven.

|                              | Norm  | Realisatie<br>2022 | Prognose<br>2023 | Prognose<br>2024 | Prognose<br>2025 | Prognose<br>2026 | Prognose<br>2027 |
|------------------------------|-------|--------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Solvabiliteit 1              |       | 0,51               | 0,51             | 0,49             | 0,47             | 0,48             | 0,49             |
| Solvabiliteit 2              | >0,3  | 0,55               | 0,55             | 0,53             | 0,51             | 0,52             | 0,54             |
| Rentabiliteit                |       | 2,31%              | -4,46%           | -1,86%           | -1,10%           | 0,11%            | 1,24%            |
| Liquiditeit                  | >0,75 | 1,38               | 1,14             | 1,14             | 1,04             | 0,96             | 1,18             |
| Oper. Kasstroom (*<br>1.000) |       | 5.670              | 4.987            | 6.471            | 8.084            | 10.205           | 12.065           |
| Ratio EV                     |       | 0,4                |                  |                  |                  |                  |                  |
| Personele lasten             |       | 73,42%             | 74,50%           | 73,27%           | 72,74%           | 72,16%           | 72,12%           |
| Weerstandsvermogen           |       | 51,45%             | 50,07%           | 48,34%           | 46,33%           | 45,74%           | 46,34%           |
| Huisvestingsratio            |       | 8,08%              | 8,66%            | 9,21%            | 9,42%            | 9,79%            | 9,81%            |

## Kasstroomen

De liquiditeitspositie zal naar verwachting de komende jaren uitkomen tussen de 15 en 20 miljoen euro. De operationele kasstroom zal de komende jaren een wisselend beeld laten zien door de geplande tekorten op de begroting. De huidige investeringsplannen voor huisvesting zullen naar verwachting deels worden uitgevoerd met nieuwe externe financiering. Ook dit zal effect hebben op de liquiditeitspositie van Noorderpoort de komende jaren. Onderstaande tabel geeft de ontwikkeling van de liquiditeiten weer:

|   | Realisatie<br>2022 | Prognose<br>2023 | Prognose<br>2024 | Prognose<br>2025 | Prognose<br>2026 | Prognose<br>2027 |
|---|--------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| <b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>        |                    |                  |                  |                  |                  |                  |
| Resultaat   | 4.276              | -4.900           | -1.272           | -132             | 1.444            | 1.417            |
| Aanpassingen voor:                                    |                    |                  |                  |                  |                  |                  |
| -Afschrijvingen                                       | 7.363              | 7.820            | 7.743            | 8.216            | 8.760            | 9.084            |
| -Mutaties voorzieningen                               | -506               | -603             | 0                | 0                | 0                | 0                |
| -Boekwinst op desinvesteringen                        | 0                  | 0                | 0                | 0                | 0                | 1.565            |
|   | <b>6.856</b>       | <b>7.217</b>     | <b>7.743</b>     | <b>8.216</b>     | <b>8.760</b>     | <b>10.649</b>    |
| Veranderingen in vlottende middelen                   |                    |                  |                  |                  |                  |                  |
| -Voorraden  | 0                  | 4                | 0                | 0                | 0                | 0                |
| -Vorderingen  | -5.482             | 6.239            | 0                | 0                | 0                | 0                |
| -Kortlopende schulden (incl kredietinst.)             | 20                 | -3.573           | 0                | 0                | 0                | 0                |
|   | <b>-5.463</b>      | <b>2.670</b>     | <b>0</b>         | <b>0</b>         | <b>0</b>         | <b>0</b>         |
| <b>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</b>                |                    |                  |                  |                  |                  |                  |
| Ontvangen interest                                    |                    |                  |                  |                  |                  |                  |
| Betaalde interest                                     | -906               | -1.100           | -1.228           | -1.368           | -1.287           | -1.209           |
| Belastingen   | 0                  | 0                | 0                | 0                | 0                | 0                |
|   | <b>-906</b>        | <b>-1.100</b>    | <b>-1.228</b>    | <b>-1.368</b>    | <b>-1.287</b>    | <b>-1.209</b>    |
| <b>Totale kasstroom uit operationele activiteiten</b> | <b>4.764</b>       | <b>3.887</b>     | <b>5.243</b>     | <b>6.716</b>     | <b>8.917</b>     | <b>10.856</b>    |

|   | Realisatie<br>2022 | Prognose<br>2023 | Prognose<br>2024 | Prognose<br>2025 | Prognose<br>2026 | Prognose<br>2027 |
|---|--------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| <b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>         |                    |                  |                  |                  |                  |                  |
| Investeringen materiele vaste activa                  | -5.108             | -5.960           | -9.146           | -12.505          | -8.382           | -3.020           |
| Investeringen financiële vaste activa                 | 30                 | 15               | 30               | 30               | 30               | 30               |
| <b>Totale kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>  | <b>-5.078</b>      | <b>-5.945</b>    | <b>-9.116</b>    | <b>-12.475</b>   | <b>-8.352</b>    | <b>-2.990</b>    |
| <b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>        |                    |                  |                  |                  |                  |                  |
| Nieuw opgenomen leningen                              | 0                  | 0                | 6.000            | 6.000            | 0                | 0                |
| Aflossing langlopende leningen                        | -2.929             | -2.329           | -1.889           | -2.245           | -2.545           | -2.483           |
| <b>Totale kasstroom uit financieringsactiviteiten</b> | <b>-2.929</b>      | <b>-2.329</b>    | <b>4.111</b>     | <b>3.755</b>     | <b>-2.545</b>    | <b>-2.483</b>    |
| <b>Mutatie liquide middelen</b>                       | <b>-3.244</b>      | <b>-4.386</b>    | <b>237</b>       | <b>-2.004</b>    | <b>-1.980</b>    | <b>5.383</b>     |
| Beginstand liquide middelen                           | 26.973             | 23.730           | 19.344           | 19.581           | 17.577           | 15.597           |
| Mutatie liquide middelen                              | -3.244             | -4.386           | 237              | -2.004           | -1.980           | 5.383            |
| <b>Eindstand Liquide middelen</b>                     | <b>23.730</b>      | <b>19.344</b>    | <b>19.581</b>    | <b>17.577</b>    | <b>15.597</b>    | <b>20.980</b>    |

## Investerings

Bij de bepaling van de benodigde investeringen werkt Noorderpoort met een meerjaren strategisch huisvestingsplan. In 2023 zal een update van dit plan worden vastgesteld. Dit plan voorziet in nieuwe investeringen op het gebied van nieuwbouw, verbouw en renovatie. Hierbij is rekening gehouden met de vastgoedbehoefte vanuit de organisatie, macrodoelmatigheid en het nieuwe strategisch plan #SK35. Deze ontwikkeling is zichtbaar in onderstaand overzicht. Daarnaast zet Noorderpoort in op een hoger niveau van ICT-investeringen. Dit is logisch en passend in het perspectief naar meer digitalisering en online lesaanbod/onderwijs. De verkoop in 2023 betreft het pand aan de Opwierderweg in Appingedam.

|                              | Realisatie<br>2022 | Prognose<br>2023 | Prognose<br>2024 | Prognose<br>2025 | Prognose<br>2026 | Prognose<br>2027 |
|------------------------------|--------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Investerings in gebouwen     | 348                | 2.758            | 3.505            | 6.623            | 4.023            | 1.050            |
| Investerings in installaties | 1.337              | 2.206            | 1.693            | 2.394            | 1.231            | 1.451            |
| Kleine verbouwingen          | 128                | 214              | 225              | 230              | 235              | 240              |
| Groot Onderhoud              | 237                | 1.134            | 763              | 379              | 403              | 337              |
| Investerings ICT             | 1.709              | 2.000            | 1.556            | 1.500            | 1.550            | 1.600            |
| Investerings inventaris      | 1.473              | 1.603            | 1.405            | 1.379            | 2.906            | 2.263            |
| Verkoop panden               | 0                  | -3.955           |                  |                  | -1.966           | -3.921           |
|                              | <b>5.231</b>       | <b>5.960</b>     | <b>9.146</b>     | <b>12.505</b>    | <b>8.382</b>     | <b>3.020</b>     |



## 10.2 Risicomanagement

Risicomanagement is integraal onderdeel en gespreksonderwerp in de planning & control cyclus tijdens de bilateraal gesprekken tussen directies en het College van Bestuur. Indien van toepassing worden maatregelen getroffen om deze te beheersen. Op deze wijze worden risico's binnen Noorderpoort zichtbaar en bespreekbaar gemaakt en op systematisch opgepakt.

### Three Lines-model

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

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

Met de heldere inrichting van het Planning & Control proces en de inrichting van het three lines model is het risicomanagement adequaat geborgd. Verdere explicitering van de risico's vindt aan de hand van een aantal thema's plaats die hierna worden toegelicht.

## 10.3 Belangrijke risico's

De belangrijkste risico's zijn gecategoriseerd aan de hand van de thema's financiën, huisvesting, informatiebeveiliging en privacy-risico's en studenten.

### Financiën

Noorderpoort voldoet aan de interne en externe financiële ratio's. Aan de hand van periodieke updates van de studentenprognose, ontwikkeling personele lasten, ontwikkeling huisvesting, afschrijving en kapitaallasten wordt de meerjarenontwikkeling van de financiële kentallen periodiek gevolgd en besproken op CvB- en directieniveau.

Belangrijke thema's die als een risico en kans gezien worden zijn:

- Krimp van de toekomstige instroom van mbo-studenten, die steeds duidelijker wordt en waardoor de meerjarige studentenprognose naar beneden is aangepast ten opzichte van 2020. Daarnaast staat het marktaandeel en diplomarendement van Noorderpoort onder druk. Verder dreigt er voor het eerst in jaren ook een bezuiniging op het rijksmacrobudget voor het onderwijs. Deze combinatie heeft impact op de batenontwikkeling en vereist voldoende wendbaarheid in de personele, huisvesting en kapitaallasten om ook op lange termijn tot het gewenste exploitatieresultaat te komen. Verdere analyse is hierop gepland.
- De ontwikkeling van de organisatie naar een onderwijsinstelling gericht op Leven Lang Ontwikkelen vraagt investeringen in tijd en middelen.
- Het wegvallen van (tijdelijke) middelen de komende jaren betekent dat Noorderpoort hier in haar formatieplanning tijdig op zal moeten anticiperen. Dit wordt gedaan door het verder implementeren van een strategische personeelsontwikkeling, waarbij keuzes worden gemaakt die ervoor zorgen dat de personele lasten op korte termijn dalen, waarbij er tegelijkertijd op de lange termijn wel kwalitatief personeel beschikbaar is. Een juiste balans tussen vast en tijdelijk personeel is daarbij van belang.

### Huisvesting

Het meerjarig strategisch huisvestingsplan bevat voor de komende jaren investeringen die afgestemd moeten worden bij de ontwikkeling van de studentenaantallen, behoefte vanuit het onderwijs en gevolgen van de mogelijke regionale samenwerking. Er zal constant gemonitord moeten worden wat de gevolgen van deze investeringen zullen zijn op zowel de financiële ratio's van Noorderpoort als voor de interne bedrijfsvoering. De investeringen zullen leiden tot een stijging van de kapitaallasten, die verrekend is in de meerjarenprognose.

### Informatiebeveiliging en privacy-risico's

Noorderpoort heeft een Informatiebeveiliging- en privacybeleid en erkent risico's op het gebied van informatiebeveiliging en privacygevoelige gegevens en heeft de organisatie zo ingericht dat deze voldoet aan de nieuwe wet Europese Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Er worden nadrukkelijk organisatorische maatregelen getroffen om cybersecurity te borgen. In 2022 is Noorderpoort geconfronteerd met een beveiligingsincident en zijn er aanvullende maatregelen genomen die ervoor moeten zorgen dat Noorderpoort minder kwetsbaar wordt door de implementatie van Multi Factor Authenticatie via een APP voor alle (SURF) applicaties. In 2023 zullen aanvullende maatregelen worden geïmplementeerd waaronder het verplicht stellen van MFA voor studenten. Daarnaast wordt er ieder half jaar een IBP-jaarplan opgesteld dat is gebaseerd op de landelijke NBA-benchmark, het SURF-dreigingsbeeld en onze eigen incidentenrapportage.

Er is een functionaris gegevensbescherming aangesteld waarmee het AVG-risico vanuit de derde lijn van het Three Lines model is geborgd.

## Studenten

Ondanks de krimp van de primaire doelgroep nam de groei van het aantal studenten de laatste schooljaren toe. De prognose voor 2023 en verder laat voor de komende jaren een lichte daling zien. In het vormgeven van het onderwijs van de toekomst zet Noorderpoort zich ook in op een passend aanbod Leven Lang Ontwikkelen. Dit betekent o.a. ook een verandering van de onderwijslogistiek van instroom tot uitstroom (intake, onderwijs, begeleiding, beoordeling, roostering enzovoort).

De coronapandemie is officieel over, maar de effecten hiervan op studenten en docenten zijn nog steeds voelbaar en zichtbaar en het is duidelijk geworden dat er ten gevolge van de coronapandemie binnen Noorderpoort risico's bestaan met betrekking tot de studievoortgang en het welzijn van studenten. Door extra steunmaatregelen, extra hulp voor de klas en goede nazorg wordt getracht deze risico's tot een minimum te beperken.

## 10.4 Kwaliteit van onderwijs

Er is in de hele organisatie aandacht voor onderwijskwaliteit. Het mbo heeft met grote veranderingen te maken en het is een continu proces om de onderwijskwaliteit en het kwaliteitsbewustzijn op peil te houden en te verhogen. Met interne audits onderzoekt Noorderpoort planmatig de onderwijskwaliteit en op basis van de uitkomsten van de interne audits is er inzicht in de stand van zaken en de ontwikkelingen van de onderwijs- en examenkwaliteit. Bij deze audits worden auditoren van Noorderpoort ingezet, maar ook auditoren van andere ROC's via het Netwerk Diagonaal.

Noorderpoort is eveneens lid van het Kwaliteitsnetwerk mbo, maar in 2022 heeft er geen audit door het Kwaliteitsnetwerk plaatsgevonden.

### Interne audits

In 2022 zijn er interne audits uitgevoerd bij acht onderwijsteams en twee examencommissies. De conclusie is dat de onderwijsteams het primaire proces (goed) op orde hebben. De kwaliteitsgebieden Onderwijsproces en Veiligheid en schoolklimaat en de processen van Afsluiting binnen deze onderwijsteams op orde zijn. Studiesucces als onderdeel van de Onderwijsresultaten blijft achter bij de inspanningen en er ontbraken indicatoren voor Onderwijsresultaten.

De meeste risico's zijn gevonden bij het kwaliteitsgebied Sturen, kwaliteitszorg en ambitie. Zes teams scoren hier onvoldoende.

### Aandachtspunten voor onderwijsteams

- Informatie over individueel maatwerk
- Verschillende digitale systemen
- Burgerschapsprogramma's
- Keuzedelen
- Online lessen

## Ontwikkelpunten

- Krachtige kwaliteitszorg en cyclische werken in teams versterken, werkend vanuit Teams aan Zet: dicht op de onderwijskwaliteit (pdca, kleine cyclus)
- Sturen op kwaliteit en resultaat: indicatoren op teamniveau
- Ambities en eigen aspecten van kwaliteit: teams uitdagen tot eigen ambities en kwaliteitscriteria
- Professionalisering burgerschap (vervolg): beroepsgerichte invulling (studenten)

## Samenwerking in DNA verband

Het beheersen van de bovenstaande uitdagingen en risico's doen wij niet alleen op het niveau van Noorderpoort maar gegeven de complexe maatschappelijke en sociaaleconomische uitdagingen o.a. op het gebied van energietransitie, werkgelegenheid, klimaatverandering, krimp in toenemende mate ook in DNA-verband. De weg naar het beheersen en mitigeren van deze risico's zien we in de route van intensiever samenwerken. En van elkaar versterken en aanvullen. Daarom willen we onze samenwerking verder laten groeien, ook als antwoord op de uitdagingen in de regio.



## A.1.1 Geconsolideerde balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)

Bedragen in €

### Activa

|              |  | 31/12/22           | 31/12/21           |
|--------------|--|--------------------|--------------------|
| <b>1.1</b>   | <b>Vaste activa</b>                          |                    |                    |
| <b>1.1.2</b> | <b>Materiele vaste activa</b>                |                    |                    |
|              | Gebouwen                                     | 84.069.698         | 86.603.914         |
|              | Terreinen                                    | 10.575.211         | 10.575.211         |
|              | Inventaris en apparatuur                     | 9.972.887          | 10.384.861         |
|              | Activa in uitvoering                         | 870.347            | 55.927             |
|              |  |                    | 107.619.913        |
| <b>1.1.3</b> | <b>Financiële vaste activa</b>               |                    |                    |
|              | Ministerie van OC&W                          | pm                 | pm                 |
|              | Overige vorderingen                          | 415.102            | 445.102            |
|              |  | 415.102            | 445.102            |
|              | <b>Totale vaste activa</b>                   | <b>105.903.246</b> | <b>108.065.015</b> |
| <b>1.2</b>   | <b>Vlottende activa</b>                      |                    |                    |
| <b>1.2.1</b> | <b>Vorraden</b>                              |                    |                    |
|              | Gebruiksgoederen                             |                    | 13.905             |
|              |  | 14.046             |                    |
| <b>1.2.2</b> | <b>Vorderingen</b>                           |                    |                    |
|              | Debiteuren                                   | 1.578.755          | 819.536            |
|              | Ministerie van OC&W                          | 7.960.559          | 3.413.751          |
|              | Deelnemers/cursisten                         | 564.544            | 326.532            |
|              | Overige vorderingen                          | 3.128.943          | 3.195.378          |
|              | Belastingen en premies sociale verzekeringen | 311.317            | 133.255            |
|              | Overlopende activa                           | 1.102.999          | 1.276.348          |
|              |  | 14.647.118         | 9.164.799          |
| <b>1.2.4</b> | <b>Liquide Middelen</b>                      |                    |                    |
|              |  | 23.729.823         | 26.973.432         |
|              | <b>Totaal vlottende activa</b>               | <b>38.390.987</b>  | <b>36.152.135</b>  |
|              | <b>TOTAAL ACTIVA</b>                         | <b>144.294.233</b> | <b>144.217.150</b> |

## Passiva

|            |  | 31/12/22           | 31/12/21           |
|------------|--|--------------------|--------------------|
| <b>2.1</b> | <b>Eigen vermogen</b>                        |                    |                    |
| 2.1.1      | Algemene reserve                             | 69.082.787         | 65.672.782         |
| 2.1.1      | Bestemmingsreserve                           | 4.356.104          | 4.470.400          |
|            |  |                    | 70.143.182         |
| <b>2.2</b> | <b>Voorzieningen</b>                         |                    |                    |
| 2.2.1      | Personeelsvoorzieningen                      | 6.091.613          | 6.585.000          |
| 2.2.4      | Overige voorzieningen                        | 104.800            | 117.900            |
|            |  |                    | 6.702.900          |
| <b>2.3</b> | <b>Langlopende schulden</b>                  |                    |                    |
| 2.3.3      | Kredietinstellingen                          | 30.267.424         | 33.493.963         |
| 2.3.7      | Overige langlopende schulden                 | 6.109.905          | 6.175.907          |
|            |  |                    | 39.669.870         |
| <b>2.4</b> | <b>Kortlopende schulden</b>                  |                    |                    |
| 2.4.1      | Kredietinstellingen                          | 3.408.213          | 3.226.547          |
| 2.4.8      | Crediteuren                                  | 3.484.722          | 2.739.882          |
| 2.4.9      | Belastingen en premies sociale verzekeringen | 4.839.233          | 4.374.215          |
| 2.4.10     | Schulden terzake pensioenen                  | 1.353.342          | 1.334.606          |
| 2.4.12     | Overige kortlopende schulden                 | 2.758.241          | 2.215.710          |
| 2.4.14     | Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ            | 345.779            | 1.368.573          |
| 2.4.17     | Vakantiegeld en vakantiedagen                | 3.166.196          | 2.935.336          |
| 2.4.18     | Te betalen interest                          | 263.599            | 189.121            |
| 2.4.19     | Overige overlopende passiva                  | 8.662.272          | 9.317.207          |
|            |  |                    | 27.701.198         |
|            | <b>TOTAAL PASSIVA</b>                        |                    |                    |
|            |  | <b>144.294.233</b> | <b>144.217.150</b> |

## A.1.2 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2022

Bedragen in €

|          |   | 2022        | Begroting<br>2022 | 2021              |
|----------|---|-------------|-------------------|-------------------|
| <b>3</b> | <b>Baten</b>                            |             |                   |                   |
| 3.1      | Rijksbijdragen OC&W                     | 133.066.059 | 127.526.207       | 128.317.110       |
| 3.2      | Overige overheidsbijdragen              | 1.304.888   | 1.296.000         | 2.304.552         |
| 3.3      | Lesgeld                                 | 1.114.363   | 1.250.000         | 1.107.805         |
| 3.4      | Baten werk in opdracht van derden       | 1.376.393   | 1.291.500         | 1.066.078         |
| 3.5      | Overige baten                           | 5.644.569   | 4.189.285         | 4.251.863         |
|          | <b>Totaal baten</b>                     |             | 142.506.273       | 135.552.992       |
|          |   |             |                   | 137.047.408       |
| <b>4</b> | <b>Lasten</b>                           |             |                   |                   |
| 4.1      | Personele lasten                        | 102.383.501 | 103.149.407       | 96.157.770        |
| 4.2      | Afschrijvingen                          | 7.362.866   | 7.810.000         | 7.300.899         |
| 4.3      | Huisvestingslasten                      | 8.051.365   | 8.455.959         | 7.695.314         |
| 4.4      | Overige materiële lasten                | 20.432.523  | 18.732.626        | 16.927.664        |
|          | <b>Totaal lasten</b>                    |             | 138.230.255       | 138.147.992       |
|          |   |             |                   | 128.081.647       |
|          | <b>Saldo baten en lasten</b>            |             | <b>4.276.018</b>  | <b>-2.595.000</b> |
|          |   |             |                   | <b>8.965.761</b>  |
| <b>6</b> | <b>Financiële baten en lasten</b>       |             |                   |                   |
| 6.1      | Rentebaten                              | 235.500     | 0                 | 237.000           |
| 6.2      | Rentelasten                             | -1.215.809  | -1.205.000        | -1.459.142        |
|          | <b>Saldo financiële baten en lasten</b> |             | <b>-980.309</b>   | <b>-1.222.142</b> |
|          |   |             |                   | <b>-1.222.142</b> |
|          | <b>Resultaat</b>                        |             | <b>3.295.709</b>  | <b>-3.800.000</b> |
|          |   |             |                   | <b>7.743.619</b>  |
| <b>7</b> | <b>Belastingen</b>                      |             |                   |                   |
| 7.1      | Belastingen                             |             | 0                 | 0                 |
|          | <b>Resultaat na belastingen</b>         |             | <b>3.295.709</b>  | <b>-3.800.000</b> |
|          |   |             |                   | <b>7.743.619</b>  |



## A.1.3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2022

Bedragen in €

|   | Ref. | 2022              | 2021              |
|---|------|-------------------|-------------------|
| <b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>        |      |                   |                   |
| Saldo baten en lasten                                 |      | 4.276.018         | 8.965.761         |
| Aanpassingen voor:                                    |      |                   |                   |
| Afschrijvingen  | 4.2  | 7.362.866         | 7.300.899         |
| Mutaties voorzieningen                                | 2.2  | -506.487          | 913.900           |
| Boekwinst op desinvesteringen                         | 1.2  | 0                 | 0                 |
| Veranderingen in vlottende middelen:                  |      |                   |                   |
| Voorraden   | 1.4  | -142              | -354              |
| Vorderingen   | 1.5  | -5.482.319        | 1.493.047         |
| Kortlopende schulden                                  | 2.4  | 383.254           | -4.417.574        |
|   |      | 6.033.191         | 14.255.680        |
| Kasstroom uit bedrijfsoperaties                       |      |                   |                   |
| Ontvangen interest                                    | 5.1  | 235.500           | 237.000           |
| Betaalde interest                                     | 5.5  | -1.141.332        | -1.544.172        |
| Belastingen   | 6.1  | 0                 | 0                 |
|   |      | -905.832          | -1.307.173        |
| <b>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</b> |      | <b>5.127.359</b>  | <b>12.948.507</b> |
| <b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>         |      |                   |                   |
| Investerings materiële vaste activa                   | 1.2  | -5.108.428        | -4.778.697        |
| Desinvesteringen materiële vaste activa               | 1.2  | 0                 | 0                 |
| Investerings financiële vaste activa                  | 1.3  | 30.000            | 30.000            |
| <b>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>  |      | <b>-5.078.428</b> | <b>-4.748.697</b> |
| <b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>        |      |                   |                   |
| Nieuw opgenomen leningen                              | 2.3  | 0                 | 30.433.750        |
| Aflossing langlopende leningen                        | 2.3  | -3.292.542        | -33.712.621       |
| <b>Totaal Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b> |      | <b>-3.292.542</b> | <b>-3.278.871</b> |
| <b>Mutatie liquide middelen</b>                       | 1.7  | <b>-3.243.610</b> | <b>4.920.939</b>  |

Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:

|                                   |                   |                   |
|-----------------------------------|-------------------|-------------------|
| Beginstand liquide middelen       | 26.973.431        | 22.052.492        |
| Mutatie liquide middelen          | -3.243.610        | 4.920.939         |
| <b>Eindstand Liquide middelen</b> | <b>23.729.821</b> | <b>26.973.431</b> |

## A.1.4 Toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten 2022

### Algemene toelichting

#### Activiteiten

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

#### Schattingswijzigingen

In 2022 hebben zich geen schattingswijzigingen voorgedaan.

#### Consolidatie

De geconsolideerde jaarrekening van Noorderpoort omvat de financiële gegevens van Noorderpoort, alsmede van rechtspersonen waarop, op grond van de feitelijke situatie, beslissende invloed kan worden uitgeoefend. Stichting Noorderpoort staat aan het hoofd van deze groep. In de geconsolideerde jaarrekening zijn alle onderlinge financiële verhoudingen en transacties geëlimineerd.

De in de integrale consolidatie begrepen rechtspersoon is:

- Noorderpoort Flex BV, Groningen (100%)

Er zijn geen resultaten met derden buiten de groep of ongerealiseerde verliezen op intercompagnie transacties. De waarderingsgrondslag is identiek aan geldende waarderingsgrondslagen van de groep.

#### Beknpte enkelvoudige staat van baten en lasten

Aangezien de staat van baten en lasten van Noorderpoort over 2022 in de geconsolideerde jaarrekening is verwerkt, is in overeenstemming met artikel 2:402 BW in de enkelvoudige jaarrekening volstaan met de weergave van een beknopte staat van baten en lasten.

#### Toelichting op het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Onder de investeringen in materiële vaste activa zijn alleen de investeringen opgenomen waarvoor in 2022 geldmiddelen zijn opgeofferd. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder het aangaan van een financiële lease-overeenkomst, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De waarde van de gerelateerde activa en leaseverplichting zijn in de toelichting van balansposten verantwoord. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van het financiële leasecontract zijn voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten.

#### Schattingen

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

## Grondslagen voor waardering van activa en passiva

### Algemeen

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

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

### Continuïteit van de activiteiten

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een continuïteitsveronderstelling.

### Materiële vaste activa

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

Inventaris en apparatuur wordt gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs, verminderd met de lineaire afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen. Als activeringsgrens voor inventaris en apparatuur wordt in principe een bedrag van € 2.500 gehanteerd.

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

|                           |       |      |
|---------------------------|-------|------|
| Gebouwen                  | 33,33 | jaar |
| Vaste installaties        | 10/20 | jaar |
| Terreinvoorzieningen      | 20    | jaar |
| Noodlokalen               | 10    | jaar |
| Verbouwingen              | 10/20 | jaar |
| Audiovisuele hulpmiddelen | 5     | jaar |
| Hard- en software         | 4/5   | jaar |
| Schoolmeubilair           | 15    | jaar |
| Overige inventaris        | 10    | jaar |

### Financiële vaste activa

Deelnemingen waarop invloed van betekenis kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd volgens de nettovermogenswaardemethode.

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

### **Bijzondere waardevermindering van vaste activa**

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

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

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

### **Vorraden**

Gebruiksgoederen worden gewaardeerd tegen kostprijs/inkoopprijs.

### **Vorderingen**

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

### **Liquide middelen**

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

### **Eigen Vermogen**

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

### **Voorzieningen**

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

### **Langlopende schulden**

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. Het aflossingsbedrag van het lopende jaar wordt onder de kortlopende schulden opgenomen. Schulden worden bij de

eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. De vervolgwaardering vindt plaats tegen geamortiseerde kostprijs.

### **Kortlopende schulden**

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Overlopende passiva betreffen vooruitontvangen bedragen (waaronder geormerkte bijdragen) en nog te betalen bedragen terzake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding. Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. De vervolgwaardering vindt plaats tegen geamortiseerde kostprijs.

### **Egalisatierekening**

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

## **Grondslagen voor bepaling van het resultaat**

### **Algemeen**

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

### **Rijksbijdragen OC&W**

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

### **Overige overheidsbijdragen en -subsidies**

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

### **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 baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de instelling de condities voor ontvangst kan aantonen.

## **Personeelsbeloningen**

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

Noorderpoort heeft een pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs.

De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen. De dekingsgraad van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP per 31 december 2022 is 110,9%. Naast de premiebetalingen bestaan er geen andere verplichtingen.

## **Afschrijvingen op materiële vaste activa**

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

## **Financiële baten en lasten**

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

## **Belastingen**

De belasting over het resultaat wordt berekend over het resultaat voor belastingen in de winst- en verliesrekening, rekening houdend met beschikbare, fiscaal compensabele verliezen uit voorgaande boekjaren (voor zover niet opgenomen in de latente belastingvorderingen) en vrijgestelde winstbestanddelen en na bijtelling van niet-aftrekbare kosten.

## **Financiële instrumenten en risicobeheersing**

### **Marktrisico**

#### **Valutarisico**

Noorderpoort heeft geen valutapositie op de valutamarkt, derhalve worden geen valutarisico's gelopen.

#### **Prijrisico**

Noorderpoort heeft geen effecten en/of aandelen die onderhevig zijn aan prijsrisico's.

#### **Rente- en kasstroomrisico**

Noorderpoort loopt renterisico over rentedragende langlopende en kortlopende schulden (waaronder schulden aan kredietinstellingen). Deze risico's worden vanuit de Treasury-afdeling van Noorderpoort bewaakt en beheerst. De leningenportefeuille van Noorderpoort bestaat bijna volledig uit leningen met een rente die voor lange tijd vaststaat. Het renterisico is hierdoor zeer beperkt.

#### **Kredietrisico**

Noorderpoort loopt geen significante kredietrisico's. Liquide middelen zijn weggezet bij solide banken

**Liquiditeitsrisico**

Noorderpoort maakt gebruik van meerdere banken om over meerdere kredietfaciliteiten te kunnen beschikken. Voor zover noodzakelijk, worden nadere zekerheden verstrekt aan de bank voor beschikbare kredietfaciliteiten.

# 1. Activa

Bedragen in €

## 1.1 Vaste activa

### 1.1.2 Materiële vaste activa

|   | Waardeverminderingen en afschrijvingen t/m jaar 2021 | Waardeverminderingen en afschrijvingen t/m jaar 2021 | Boekwaarde 1-1-2022 | Invoertingen 2022 | Deelnemersingen 2022 | Deelnemersingen cont. actief 2022 | Afschrijvingen 2022 | Totallyneming bijtoelawaardevermindering 2022 | Waardevermindering t/m jaar 2022 | Boekwaarde 31-12-2022 |             |
|---|--|--|---------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------------|---------------------|---|----------------------------------|-----------------------|-------------|
| <b>1.1.2.1 Gebouwen en terreinen</b>    |  |  |                     |                   |                      |                                   |                     |   |                                  |                       |             |
| Gebouwen                                | 115.184.486  | 44.327.105   | 70.857.381          | 572.219           | 0                    | 0                                 | 3.214.805           | 0   | 115.756.795                      | 47.535.910            | 68.220.795  |
| Terreinen                               | 10.575.212   | 0  | 10.575.212          | 0                 | 0                    | 0                                 | 0                   | 0   | 10.575.212                       | 0                     | 10.575.212  |
| Isolatie                                | 24.836.586   | 9.096.052  | 15.740.534          | 1.382.756         | 0                    | 0                                 | 1.274.386           | 0   | 26.219.342                       | 10.370.438            | 15.848.894  |
|   | 150.596.284  | 53.417.157   | 97.179.126          | 1.954.975         | 0                    | 0                                 | 4.489.191           | 0   | 152.551.239                      | 57.906.349            | 94.644.910  |
| <b>1.1.2.3 Inventaris en apparatuur</b> | -40.408.569  | 82.023.738   | 10.384.851          | 2.461.703         | 0                    | 0                                 | 2.873.675           | 0   | 42.870.251                       | 32.897.419            | 9.972.887   |
| <b>1.1.2.5 Activa in uitvoering</b>     | -55.926  |  | 55.926              | 814.421           |                      |                                   |                     |   | 870.347                          |                       | 870.347     |
| <b>Totaal</b>                           | 191.060.790  | 83.440.895   | 107.619.903         | 5.231.099         | 0                    | 0                                 | 7.362.866           | 0   | 196.201.897                      | 90.883.767            | 105.318.144 |

#### Gebouwen en terreinen

Conform het Strategisch Huisvestingsplan zijn een aantal huisvestings- en (ver)bouwprojecten uitgevoerd: De realisatie van nieuwe praktijkruimtes op de Euroborg voor de opleidingen Uiterlijke Verzorging. Het kapperslokaal is volledig vernieuwd en is er een barbershop ingericht. Daarmee zijn alle praktijkruimtes op de Euroborg vernieuwd en sluiten ze beter aan bij de beroepspraktijk.

De Westersingel 32 en de Verzetsstrijderslaan 4 zijn beiden verduurzaamd en gasloos gemaakt.

Per 1 september 2022 is de nieuwe onderwijscampus Eemsdelta in Appingedam in gebruik genomen. De locatie is energieneutraal ontworpen, met 2100 zonnepanelen en een hoge isolatiewaarde.

#### Inventaris en apparatuur

Er is met name geïnvesteerd in het kader van het meerjaren ICT plan.

#### Afschrijvingspercentages

Voor de gehanteerde afschrijvingspercentages wordt verwezen naar hetgeen is vermeld bij de grondslagen over de materiële vaste activa.

| Activa in uitvoering ultimo 2022                      | Realisatie     |
|---|----------------|
| Groningen, Verlengde Visserstraat, klimaatverbetering | 110.413        |
| Westersingel 34 - Nieuw ventilatiesysteem             | 1.334          |
| Melkweg 1 - Schadeherstel t.g.v. mijnbouwactiviteiten | 908            |
| Groot onderhoud                                       | 37.623         |
| Netwerkapparatuur (WiFi en verbinding)                | 720.070        |
|   | <b>870.347</b> |

Bouwprojecten worden verantwoord onder 'Activa in uitvoering'. Op deze post wordt niet afgeschreven. Vanaf het moment van ingebruikname worden de kosten overgeheveld naar 'Gebouwen en Terreinen' of 'Inventaris en apparatuur' en vindt afschrijving plaats.



## 1.1.3 Financiële vaste activa

### 1.1.3.5 Ministerie van OC&W

De vorderingen uit hoofde van loonheffing en premie ABP juli 1991 en juli 1993 worden erkend door het Ministerie van OC&W, maar slechts uitgekeerd bij opheffing van de instelling. Er vindt geen renteverrekening plaats. De als pm opgenomen vordering bedraagt afgerond € 1.000.000.

| 1.1.3.8 | Overige vorderingen   | 31/12/22       | 31/12/21       |
|---------|-----------------------|----------------|----------------|
|         | WinklerPrins, Veendam | 240.000        | 270.000        |
|         | Waarborgsommen        | 175.102        | 175.102        |
|         |                       | <b>415.102</b> | <b>445.102</b> |

In 2010 is een renteloze lening verstrekt aan de Winkler Prins van € 600.000. De lening is verstrekt in het kader van de afwikkeling van de samenwerking tussen Winkler Prins en Noorderpoort. Noorderpoort heeft afgezien van de participatie in de bouw van een Campus in Veendam en het geven van techniekonderwijs. De lening wordt door het Winkler Prins in 20 gelijke bedragen, jaarlijks € 30.000, terugbetaald aan Noorderpoort, ingaande 2011. Van de totale vordering heeft € 210.000 betrekking op een periode langer dan een jaar.

## 1.2 Vlottende activa

### 1.2.1 Voorraden

| 1.2.1.2 | Gebruiksgoederen        | 31/12/22      | 31/12/21      |
|---------|-------------------------|---------------|---------------|
|         | Grondstoffen/materialen | 10.000        | 10.000        |
|         | Emballage               | 4.046         | 3.905         |
|         |                         | <b>14.046</b> | <b>13.905</b> |

### 1.2.2 Vorderingen

| 1.2.2.1 | Debiteuren                                 | 31/12/22         | 31/12/21       |
|---------|--|------------------|----------------|
|         | Debiteuren                                 | 1.588.783        | 824.400        |
|         | <i>Af: Voorziening dubieuze debiteuren</i> | 10.028           | 4.864          |
|         |  | <b>1.578.755</b> | <b>819.536</b> |

Het verloop van de voorziening dubieuze debiteuren is als volgt:

|   | 2022          | 2021         |
|---|---------------|--------------|
| Balans per 1 januari                                      | 4.864         | 1.716        |
| <i>Onttrekkingen</i>                                      | 0             | 0            |
| <i>Dotatie/vrijval ten laste/gunste van het resultaat</i> | 5.164         | 3.148        |
| Balans per 31 december                                    | <b>10.028</b> | <b>4.864</b> |

| 1.2.2.2 | Ministerie van OC&W                                   | 31/12/22         | 31/12/21         |
|---------|---|------------------|------------------|
|         | Vakantiegeld juni tot en met december (MBO-component) | pm               | pm               |
|         | Kwaliteitsmiddelen                                    | 5.800.000        | 0                |
|         | Te vorderen rijksbijdrage projecten                   | 2.160.559        | 3.413.751        |
|         |   | <b>7.960.559</b> | <b>3.413.751</b> |

De vordering op het ministerie van OC&W ad. € 1.316.000, met betrekking tot vakantiegeld MBO, wordt erkend door het ministerie, maar slechts uitgekeerd bij opheffing. Op grond hiervan is in 2009 besloten deze vordering af te waarderen en op te nemen als pm.

De vordering kwaliteitsmiddelen betreft het resultaatsafhankelijke deel 2022 dat na een positief oordeel van de commissie Kwaliteitsafspraken MBO naar verwachting in 2023 zal worden uitgekeerd.

De te vorderen rijksbijdrage voor projecten worden nader gespecificeerd in model G2.

| 1.2.2.7 | Deelnemers/cursisten                       | 31/12/22       | 31/12/21       |
|---------|--|----------------|----------------|
|         | Debiteuren cursisten                       | 672.671        | 439.035        |
|         | <i>Af: Voorziening dubieuze debiteuren</i> | 108.127        | 112.503        |
|         |  | <b>564.544</b> | <b>326.532</b> |

Het verloop van de voorziening dubieuze debiteuren is als volgt:

|  | 2022           | 2021           |
|--|----------------|----------------|
| Balans per 1 januari                       | 112.503        | 133.901        |
| <i>Onttrekkingen</i>                       | -26.298        | -28.295        |
| <i>Dotatie ten laste van het resultaat</i> | 21.922         | 6.897          |
| Balans per 31 december                     | <b>108.127</b> | <b>112.503</b> |

| 1.2.2.10 | Overige vorderingen         | 31/12/22         | 31/12/21         |
|----------|-----------------------------|------------------|------------------|
|          | Gemeenten, bijdragen REP    | 183.546          | 301.774          |
|          | Contracten                  | 439.005          | -76.127          |
|          | Diverse projecten/subsidies | 1.987.316        | 2.173.669        |
|          | Nog te factureren           | 318.533          | 303.021          |
|          | Diversen                    | 200.542          | 493.041          |
|          |                             | <b>3.128.943</b> | <b>3.195.378</b> |

| 1.2.2.11 | Belastingen en premies sociale verzekeringen             | 31/12/22       | 31/12/21       |
|----------|--|----------------|----------------|
|          | WGA  | 31.128         | 25.615         |
|          | Vennootschapsbelasting                                   | 1.062          | 695            |
|          | Belastingdienst, omzetbelasting (december en suppleties) | 279.127        | 106.945        |
|          |  | <b>311.317</b> | <b>133.255</b> |

| 1.2.2.15 | Overlopende activa     | 31/12/22         | 31/12/21         |
|----------|------------------------|------------------|------------------|
|          | Vooruitbetaalde lasten | 1.102.046        | 1.275.658        |
|          | Voorschotten           | 953              | 690              |
|          |                        | <b>1.102.999</b> | <b>1.276.348</b> |

## 1.2.4 Liquide middelen

|         |                            | 31/12/22          | 31/12/21          |
|---------|----------------------------|-------------------|-------------------|
| 1.2.4.1 | Kasmiddelen                | 7.665             | 16.472            |
| 1.2.4.2 | Tegoeden op bankrekeningen | 23.699.799        | 26.936.040        |
| 1.2.4.3 | Kruisposten                | 22.359            | 20.920            |
|         |                            | <b>23.729.823</b> | <b>26.973.432</b> |

De liquide middelen staan voor een bedrag van € 48.076 niet ter vrije beschikking. Dit wordt nader gespecificeerd in A.1.10

## 2. Passiva

Bedragen in €

### 2.1 Eigen vermogen

|         |                    | Stand per 1-1-2021 | Mutaties<br>bestemming<br>exploitatiesaldo | Overige<br>mutaties | Stand per 31-12-<br>2021 |
|---------|--------------------|--------------------|--|---------------------|--------------------------|
| 2.1.1.1 | Algemene reserve   | 62.399.564         | 3.273.219                                  | 0                   | 65.672.782               |
|         | Bestemmingsreserve | 0                  | 4.470.400                                  | 0                   | 4.470.400                |
|         | <b>Totaal</b>      | <b>62.399.564</b>  | <b>7.743.619</b>                           | <b>0</b>            | <b>70.143.182</b>        |

|         |                    | Stand per 1-1-2022 | Mutaties<br>bestemming<br>exploitatiesaldo | Overige<br>mutaties | Stand per 31-12-<br>2022 |
|---------|--------------------|--------------------|--|---------------------|--------------------------|
| 2.1.1.1 | Algemene reserve   | 65.672.782         | 3.410.004                                  | 0                   | 69.082.787               |
| 2.1.1.2 | Bestemmingsreserve | 4.470.400          | -114.296                                   | 0                   | 4.356.104                |
|         | <b>Totaal</b>      | <b>70.143.182</b>  | <b>3.295.709</b>                           | <b>0</b>            | <b>73.438.891</b>        |

De algemene reserve dient enerzijds ter dekking van onvoorziene toekomstige risico's in de financiële bedrijfsvoering en is anderzijds beschikbaar als financieringsbron voor nieuwe investeringen. Ingevolge de Wet educatie en beroepsonderwijs wordt het resultaat over 2022 toegevoegd aan de algemene reserve.

De in 2021 gevormde bestemmingsreserve daalt van 4,5 miljoen euro naar 4,4 miljoen euro en kan in 2023 en eventueel 2024 worden ingezet ten behoeve van de landelijke NPO-thema's.

### 2.2 Voorzieningen

#### 2.2.1 Personeelsvoorzieningen

|          |  | Saldo 1-1-2022   | Dotaties 2022    | Onttrekkingen 2022 | Vrijval 2022   | Saldo 31-12-2022 |
|----------|--|------------------|------------------|--------------------|----------------|------------------|
| 2.2.1.4  | Voorziening jubilea                          | 493.000          | 97.926           | 87.926             | 0              | 503.000          |
| 2.2.1.5  | Voorziening wachtgeld                        | 949.000          | 49.174           | 486.174            | 0              | 512.000          |
| 2.2.1.7  | Voorziening duurzame inzetbaarheid           | 4.201.000        | 1.096.062        | 932.062            | 0              | 4.365.000        |
| 2.2.1.8  | Voorziening langdurig zieken                 | 59.000           | 269.709          | 171.096            | 0              | 157.613          |
| 2.2.1.9  | Voorziening Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) | 63.000           | 72.163           | 65.163             | 0              | 70.000           |
| 2.2.1.10 | Voorziening overig                           | 820.000          | 0                | 160.000            | 176.000        | 484.000          |
|          | <b>Totaal voorzieningen</b>                  | <b>6.585.000</b> | <b>1.585.034</b> | <b>1.902.421</b>   | <b>176.000</b> | <b>6.091.613</b> |

| Onderverdeling saldo                         | Saldo 31-12-2022 | Kortlopende deel < 1 jr | Langlopende deel > 1 jr |
|--|------------------|-------------------------|-------------------------|
| Voorziening jubilea                          | 503.000          | 81.000                  | 422.000                 |
| Voorziening wachtgeld                        | 512.000          | 229.000                 | 283.000                 |
| Voorziening duurzame inzetbaarheid           | 4.365.000        | 1.249.000               | 3.116.000               |
| Voorziening langdurig zieken                 | 157.613          | 157.613                 | 0                       |
| Voorziening Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) | 70.000           | 70.000                  | 0                       |
| Voorziening overig                           | 484.000          | 484.000                 | 0                       |
|  | <b>6.091.613</b> | <b>2.270.613</b>        | <b>3.821.000</b>        |

#### Voorziening jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen voor toekomstige uitkeringen, welke worden uitgekeerd aan medewerkers bij het behalen van een jubileum. Jaarlijks vindt een herrekening plaats op basis van het actuele personeelsbestand.

#### Voorziening wachtgeld

De voorziening is berekend op basis van lopende wachtgeld- en bovenwettelijke wachtgeldverplichtingen en de te verwachten verplichting voor de komende vijf jaar.

#### Voorziening duurzame inzetbaarheid

Indien medewerkers gebruik maken van deze regeling bouwen zij rechten op om in de toekomst minder te werken, waarbij de kosten daarvan deels voor rekening van de medewerker en deels voor rekening van de werkgever zijn. Voor het deel dat voor rekening van de werkgever komt, wordt een voorziening opgenomen. De verplichtingen uit hoofde van deze regeling omvatten verplichtingen aan personeelsleden die reeds gebruik maken van de regeling, de personeelsleden die kunnen opteren voor gebruikmaking maar dat nog niet hebben gedaan en personeelsleden die nog niet gebruik kunnen maken, maar dat in de toekomst wel kunnen doen.

Per 1 juli 2022 is er voor werknemers van 62 jaar en ouder, die thans geen gebruik maken van de bestaande seniorenregeling, vanuit de cao mbo een aanvullende keuzemogelijkheid voor deelname aan de regeling duurzame inzetbaarheid. Voor het deel dat de werkgever aan deze mogelijkheid bijdraagt, is dit jaar een toevoeging aan de voorziening gedaan.

#### Voorziening langdurig zieken

De voorziening is gevormd voor de op balansdatum bestaande verplichting 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 door ziekte of arbeidsongeschiktheid.

#### Voorziening Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

De voorziening is gevormd voor de op balansdatum bestaande verplichting tot het uitbetalen van een transitievergoeding aan tijdelijke personeelsleden voor waar het waarschijnlijk is dat het tijdelijke contract niet zal worden verlengd.

#### Voorziening overig

De voorziening is gevormd ten behoeve van maatregelen die getroffen moeten worden om de personele omvang in lijn te brengen met de ontwikkelingen in het werkveld van educatie en inburgering.

## 2.2.4 Overige voorzieningen

|  | Saldo 1-1-2022          | Dotaties 2022                     | Onttrekkingen<br>2022             | Vrijval 2022 | Saldo 31-12-<br>2021 |
|--|-------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------|----------------------|
| Voorziening afwikkeling samenwerking Winkler Prins | <b>117.900</b>          | <b>0</b>                          | <b>13.100</b>                     | <b>0</b>     | <b>104.800</b>       |
| <b>Onderverdeling saldo</b>                        | <b>Saldo 31-12-2021</b> | <b>Kortlopende deel &lt; 1 jr</b> | <b>Langlopende deel &gt; 1 jr</b> |              |                      |
| Voorziening afwikkeling samenwerking Winkler Prins | <b>104.800</b>          | <b>13.100</b>                     | <b>91.700</b>                     |              |                      |

In 2010 is een voorziening getroffen voor de financiële afwikkeling van de samenwerking tussen Winkler Prins en Noorderpoort. Noorderpoort heeft afgezien van de participatie in de bouw van een Campus in Veendam en het geven van techniekonderwijs. Noorderpoort betaalt gedurende 20 jaren een jaarlijkse vaste bijdrage aan de Winkler Prins voor het groot onderhoud van het techniekgebouw.

## 2.3 Langlopende schulden

### 2.3.3 Kredietinstellingen

|                                  | Stand per<br>1-1-2022 | Aangegane/afgestoten<br>leningen 2022 | Aflossingen<br>2022 | Stand per<br>31-12-2022 | Looptijd<br>< 1 jaar | Looptijd ><br>1 jaar | Looptijd ><br>5 jaar | Rentevoet<br>% | Resterende<br>looptijd in<br>jaren |
|----------------------------------|-----------------------|---------------------------------------|---------------------|-------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------|------------------------------------|
| A BNG (Stadskanaal)              | 89.240                |                                       | 17.849              | 71.391                  | 17.849               | 53.542               | 0                    | 7,00           | 5                                  |
| B BNG (Stadskanaal)              | 220.839               |                                       | 44.168              | 176.671                 | 44.168               | 132.503              | 0                    | 7,00           | 5                                  |
| F BNG (leningnr<br>40.00.88.417) | 794.117               |                                       | 113.445             | 680.672                 | 113.445              | 567.227              | 113.447              | 5,33           | 7                                  |
| G BNG (leningnr<br>40.00.88.418) | 529.411               |                                       | 75.630              | 453.781                 | 75.630               | 378.151              | 75.630               | 2,79           | 7                                  |
| H BNG (leningnr<br>40.00.88.419) | 542.017               |                                       | 75.630              | 466.387                 | 75.630               | 390.757              | 88.237               | 1,08           | 7                                  |
| I BNG (leningnr<br>40.00.88.420) | 554.621               |                                       | 75.630              | 478.991                 | 75.630               | 403.361              | 100.840              | 3,35           | 7                                  |
| J BNG (leningnr<br>40.00.88.421) | 573.522               |                                       | 75.636              | 497.886                 | 75.636               | 422.250              | 119.706              | 1,21           | 8                                  |
| K BNG (leningnr<br>40.00.88.422) | 586.135               |                                       | 75.630              | 510.505                 | 75.630               | 434.875              | 132.354              | 2,25           | 8                                  |
| L BNG<br>(leningnr.40.00.88.423) | 672.484               |                                       | 83.193              | 589.291                 | 83.193               | 506.098              | 173.326              | 0,45           | 8                                  |
| P BNG<br>(leningnr.40.01.00.625) | 2.666.664             |                                       | 1.333.333           | 1.333.330               | 1.333.333            | -4                   | 0                    | 4,49           | 2                                  |
| U BNG<br>(leningnr.40.11.4688)   | 12.051.448            |                                       | 529.736             | 11.521.712              | 529.736              | 10.991.976           | 8.873.032            | 2,85           | 22                                 |
| V BNG<br>(leningnr.40.11.4687)   | 17.440.000            |                                       | 545.000             | 16.895.000              | 908.333              | 15.986.668           | 13.261.669           | 3,44           | 23                                 |
|                                  | <b>36.720.488</b>     | <b>0</b>                              | <b>3.044.880</b>    | <b>33.675.607</b>       | <b>3.408.213</b>     | <b>30.267.403</b>    | <b>22.938.242</b>    |                |                                    |

A en B

Deze leningen zijn gegarandeerd door de gemeente Stadskanaal.

F t/m L

Voor deze leningen heeft de Stichting Waarborgfonds BVE zich garant gesteld. Als zekerheid zijn de huisvestingsbijdragen van het ministerie van OC&W verpand aan de Bank Nederlandse Gemeenten.

P t/m V

Voor deze leningen heeft de Stichting Waarborgfonds BVE zich garant gesteld.

De aflossingsverplichting voor 2023 op deze leningen bedraagt in totaal € 3.408.213. Dit bedrag is opgenomen onder de kortlopende schulden (2.4.1).

2.3.7 Overige langlopende schulden

|   | Stand per<br>1-1-2022 | Aangegane/afgestoten<br>leningen 2021 | Aflossingen<br>2022 | Stand per<br>31-12-2022 | Looptijd<br>< 1 jaar | Looptijd<br>> 1 jaar | Looptijd<br>> 5 jaar | Rentevoet<br>% | Resterende<br>looptijd in<br>jaren |
|---|-----------------------|---------------------------------------|---------------------|-------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------|------------------------------------|
| Financial lease<br>Sportcentrum<br>Euroborg | 6.237.805             | 0                                     | 61.898              | 6.175.907               | 66.002               | 6.109.905            | 5.802.306            | 1,765          | 37                                 |

In 2018 is Noorderpoort een langlopende huurovereenkomst aangegaan met de gemeente Groningen inzake het sportcentrum Europapark. Deze overeenkomst is gedeeltelijk aangemerkt als financial lease. De contante waarde van de toekomstige leasebetalingen is in 2018 geactiveerd en opgenomen in de Materiele Vaste Activa (zie 1.1.2). De leaseverplichting is opgenomen als langlopende schuld en zal in 40 jaar worden afgelost.

De aflossingsverplichting voor 2023 op deze financial lease bedraagt in totaal € 66.002. Dit bedrag is opgenomen onder de overige kortlopende schulden (2.4.12).



## 2.4 Kortlopende schulden

### 2.4.1 Kredietinstellingen

|  | 31/12/22         | 31/12/21         |
|--|------------------|------------------|
| Aflossingsverplichtingen kredietinstellingen | 3.408.213        | 3.226.547        |
|  | <b>3.408.213</b> | <b>3.226.547</b> |

De kortlopende aflossingsverplichting op langlopende leningen wordt nader gespecificeerd in 2.3.3.

### 2.4.8 Crediteuren

|             | 31/12/22         | 31/12/21         |
|-------------|------------------|------------------|
| Crediteuren | 3.484.722        | 2.739.882        |
|             | <b>3.484.722</b> | <b>2.739.882</b> |

### 2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen

|   | 31/12/22         | 31/12/21         |
|---|------------------|------------------|
| Loonheffing (december en 13e periode)                   | 3.570.801        | 3.162.285        |
| Premies sociale verzekeringen (december en 13e periode) | 1.268.432        | 1.211.930        |
|   | <b>4.839.233</b> | <b>4.374.215</b> |

### 2.4.10 Schulden terzake pensioenen

|                                      | 31/12/22         | 31/12/21         |
|--------------------------------------|------------------|------------------|
| Premie ABP (december en 13e periode) | <b>1.353.342</b> | <b>1.334.606</b> |

### 2.4.12 Overige kortlopende schulden

|  | 31/12/22         | 31/12/21         |
|--|------------------|------------------|
| Verschuldigde subsidie aan projectpartners | 594.316          | 469.953          |
| Huur                                       | 53.547           | 79.597           |
| Financial lease Sportcentrum Euroborg      | 66.002           | 61.898           |
| Diversen                                   | 2.044.377        | 1.604.262        |
|  | <b>2.758.241</b> | <b>2.215.710</b> |

### 2.4.14 Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ

|                                | 31/12/22       | 31/12/21         |
|--------------------------------|----------------|------------------|
| Vooruitontvangen subsidies OCW | <b>345.779</b> | <b>1.368.573</b> |

### 2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen

|                                  | 31/12/22         | 31/12/21         |
|----------------------------------|------------------|------------------|
| Vakantiegeld (juni t/m december) | <b>3.166.196</b> | <b>2.935.336</b> |

## 2.4.18 Te betalen interest

|                                     | 31/12/22 | 31/12/21 |
|-------------------------------------|----------|----------|
| Berekende rente kredietinstellingen | 263.599  | 189.121  |

## 2.4.19 Overige overlopende passiva

|  | 31/12/22         | 31/12/21         |
|--|------------------|------------------|
| Bindingstoelage (augustus t/m december)    | 43.103           | 49.706           |
| Projectgelden Ministerie OC&W              | 3.642.854        | 5.256.796        |
| Vooruitontvangen subsidies niet OC&W       | 2.540.645        | 2.545.384        |
| Vooruitontvangen co-financiering projecten | 199.239          | 461.707          |
| Contractactiviteiten, nog uit te voeren    | 882.671          | 170.692          |
| Vooruitontvangen cursusgelden              | 941.018          | 411.000          |
| Diversen                                   | 412.742          | 421.922          |
|  | <b>8.662.272</b> | <b>9.317.207</b> |

De te verdelen rijksbijdrage projecten Ministerie OC&W ad. € 3.642.854 is gespecificeerd in model G2.

### 3. Baten

Bedragen in €

#### 3.1 Rijksbijdragen OC&W

##### 3.1.1 (Normatieve) rijksbijdrage OC&W

|                      | 2022               | Begroting<br>2022  | 2021               |
|----------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Rijksbijdrage OC&W   | 118.650.681        | 113.383.462        | 109.514.375        |
| Inhouding cursusgeld | -1.258.447         | -1.250.000         | -1.290.954         |
|                      | <b>117.392.234</b> | <b>112.133.462</b> | <b>108.223.421</b> |

Noorderpoort heeft in 2022 extra rijksbijdragen ontvangen ten behoeve van extra begeleiding studenten niveau 2, studieloopbaanbegeleiding en een compensatie voor loon en prijsstijgingen.

##### 3.1.2 Overige subsidies OC&W

|                                | 2022              | Begroting<br>2022 | 2021              |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Geormerkte OC&W subsidies      | 1.949.245         | 1.959.649         | 2.193.106         |
| Niet-geormerkte OC&W subsidies | 899.983           | 633.098           | 5.605.684         |
| Kwaliteitsmid delen            | 12.824.598        | 12.799.998        | 12.294.899        |
|                                | <b>15.673.825</b> | <b>15.392.745</b> | <b>20.093.689</b> |
|                                | 133.066.059       | 127.526.207       | 128.317.110       |

De geormerkte subsidies van het Ministerie van OC&W worden nader gespecificeerd in model G.

## 3.2 Overige overheidsbijdragen

### 3.2.1 Participatiebudget

|                    | 2022             | Begroting<br>2022 | 2021             |
|--------------------|------------------|-------------------|------------------|
| Participatiebudget | <b>1.304.888</b> | <b>1.296.000</b>  | <b>2.304.552</b> |

#### *Uitsplitsing 3.2.1:*

|                |                   |                  |                  |                  |
|----------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|
| <b>3.2.1.1</b> | Bijdrage educatie | 751.274          | 1.296.000        | 1.558.843        |
| <b>3.2.1.3</b> | Inburgering       | 553.614          | 0                | 745.709          |
|                |                   | <b>1.304.888</b> | <b>1.296.000</b> | <b>2.304.552</b> |

## 3.3 Lesgelden

### 3.3.2 Wettelijke cursusgelden sector BVE

|                                    | 2022             | Begroting<br>2022 | 2021             |
|------------------------------------|------------------|-------------------|------------------|
| Wettelijke cursusgelden sector BVE | <b>1.114.363</b> | <b>1.250.000</b>  | <b>1.107.805</b> |

## 3.4 Baten werk in opdracht van derden

### 3.4.5 Overige baten werk in opdracht van derden

|   | 2022             | Begroting<br>2022 | 2021             |
|---|------------------|-------------------|------------------|
| Overige baten werk in opdracht van derden | <b>1.376.393</b> | <b>1.291.500</b>  | <b>1.066.078</b> |

## 3.5 Overige baten

|               | 2022                     | Begroting<br>2022 | 2021             |                  |
|---------------|--------------------------|-------------------|------------------|------------------|
| <b>3.5.1</b>  | Verhuur onroerende zaken | 159.756           | 72.776           | 103.410          |
| <b>3.5.2</b>  | Detachering personeel    | 850.769           | 789.352          | 916.607          |
| <b>3.5.10</b> | Overige                  | 4.634.045         | 3.327.157        | 3.231.845        |
|               |                          | <b>5.644.569</b>  | <b>4.189.285</b> | <b>4.251.863</b> |

*Nadere specificatie 3.5.10 Overige baten:*

|                                    | 2022             | Begroting<br>2022 | 2021             |
|------------------------------------|------------------|-------------------|------------------|
| Kantines                           | 635.680          | 408.355           | 211.682          |
| Resultaat op verkoop vaste activa  | 0                | 0                 | 0                |
| Projecten (niet OC&W)              | 925.593          | 991.628           | 498.763          |
| Leerbedrijf & leerlingactiviteiten | 777.314          | 604.594           | 506.251          |
| Overige opbrengsten leerlingen     | 26.080           | 10.500            | 43.219           |
| Co-financiering projecten partners | 278.633          | 0                 | 211.187          |
| Diversen                           | 1.990.744        | 1.312.080         | 1.760.744        |
|                                    | <b>4.634.045</b> | <b>3.327.157</b>  | <b>3.231.845</b> |

In de post diversen is een bedrag van € 767.000 opgenomen voor de uitvoering van een aantal opleidingstrajecten in Noord- en Oost-Groningen.

## 4. Lasten

Bedragen in €

### 4.1 Personele lasten

#### 4.1.1 Lonen en salarissen

|                               | 2022       | Begroting<br>2022 | 2021       |
|-------------------------------|------------|-------------------|------------|
| 4.1.1.1 Lonen en salarissen   | 75.758.634 | 95.940.613        | 69.814.230 |
| 4.1.1.2 Sociale lasten        | 9.816.132  |                   | 9.238.827  |
| 4.1.1.3 Pensioenpremies       | 11.870.313 |                   | 11.334.243 |
|                               | 97.445.079 | 95.940.613        | 90.387.300 |
| <b>waarvan ten laste van:</b> |            |                   |            |
| Voorzieningen                 | -1.256.247 |                   | -1.247.826 |
| Overig                        | -227.576   |                   | -573.759   |
|                               | 95.961.256 | 95.940.613        | 88.565.715 |

#### 4.1.2 Overige personele lasten

|   | 2022      | Begroting<br>2022 | 2021      |
|---|-----------|-------------------|-----------|
| 4.1.2.1 Dotatie/vrijval personele voorzieningen |           |                   |           |
| Voorziening Jubilea                             | 123.926   | 0                 | 103.502   |
| Voorziening Wachtgeld                           | 67.174    | 0                 | 576.000   |
| Voorziening duurzame inzetbaarheid              | 1.278.062 | 100.000           | 2.283.878 |
| Voorziening Langdurig zieken                    | 269.709   | 0                 | 62.179    |
| Voorziening Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)    | 72.163    | 0                 | 72.267    |
| Voorziening overig                              | -176.000  | 0                 | -40.000   |
| 4.1.2.2 Personeel niet in loondienst            | 4.404.944 | 4.596.266         | 3.814.775 |
| 4.1.2.3 Overige                                 | 1.027.021 | 2.651.500         | 1.155.489 |
|   | 7.066.998 | 7.347.766         | 8.028.091 |

#### 4.1.3 Uitkeringen

|             | 2022               | Begroting<br>2022  | 2021              |
|-------------|--------------------|--------------------|-------------------|
| Uitkeringen | -644.754           | -138.972           | -436.038          |
|             | <b>102.383.501</b> | <b>103.149.407</b> | <b>96.157.770</b> |

|                                 | 2022   | 2021   |
|---------------------------------|--------|--------|
| Gemiddeld aantal jaar FTE's NP  | 1.240  | 1.172  |
| Gemiddeld aantal jaar FTE's NPF | 2      | 5      |
| Totaal                          | 1.242  | 1.177  |
| Gemiddelde loonkosten per FTE   | 78.458 | 76.795 |
| Stijging gemiddelde loonkosten  | 2,17%  | 2,77%  |

De stijging van de gemiddelde loonkosten per FTE ten opzichte van 2021 met 2,17% is te verklaren door verjonging van de formatie en de toename van de formatie in de loop van het jaar met 65,10 fte's en toename als gevolg van salaris cao maatregelen. De gemiddelde toename van de formatie is het gevolg van corona maatregelen en subsidie projecten.

Geen van onze werknemers is werkzaam in het buitenland.

## 4.2 Afschrijvingen

|              |   | 2022                    | Begroting<br>2022       | 2021                    |
|--------------|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| <b>4.2.2</b> | Gebouwen en terreinen                       | 4.780.405               | 4.960.000               | 4.677.841               |
|              | Vrijval egalisatie gebouwen en terreinen    | -291.214                | -230.000                | -287.723                |
|              |   | <u>4.489.191</u>        | <u>4.730.000</u>        | <u>4.390.118</u>        |
| <b>4.2.2</b> | Inventaris en apparatuur                    | 2.957.724               | 3.180.000               | 2.995.953               |
|              | Vrijval egalisatie inventaris en apparatuur | -84.049                 | -100.000                | -85.172                 |
|              |   | <u>2.873.675</u>        | <u>3.080.000</u>        | <u>2.910.781</u>        |
|              |   | <u><b>7.362.866</b></u> | <u><b>7.810.000</b></u> | <u><b>7.300.899</b></u> |

## 4.3 Huisvestingslasten

|              |                  | 2022                    | Begroting<br>2022       | 2021                    |
|--------------|------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| <b>4.3.1</b> | Huur             | 2.830.769               | 2.964.000               | 2.588.102               |
| <b>4.3.2</b> | Verzekeringen    | 210.075                 | 253.960                 | 187.808                 |
| <b>4.3.3</b> | Onderhoud        | 1.057.812               | 1.145.564               | 1.304.882               |
| <b>4.3.4</b> | Energie en water | 1.207.439               | 1.140.570               | 1.162.307               |
| <b>4.3.5</b> | Schoonmaakkosten | 1.447.995               | 1.582.745               | 1.200.137               |
| <b>4.3.6</b> | Heffingen        | 976.789                 | 1.020.820               | 976.472                 |
| <b>4.3.7</b> | Overige          | 320.488                 | 348.300                 | 275.606                 |
|              |                  | <u><b>8.051.365</b></u> | <u><b>8.455.959</b></u> | <u><b>7.695.314</b></u> |



## 4.4 Overige materiële lasten

### 4.4.1 Administratie- en beheerslasten

|                               | 2022             | Begroting<br>2022 | 2021             |
|-------------------------------|------------------|-------------------|------------------|
| PR en marketingkosten         | 1.084.042        | 502.729           | 647.651          |
| Partnership                   | 322.656          | 199.600           | 342.258          |
| Drukwerk en reprokosten       | 256.154          | 533.415           | 528.142          |
| Telefoon/datacommunicatie     | 889.080          | 906.748           | 891.202          |
| Porti                         | 90.122           | 206.000           | 189.864          |
| Diensten derden               | 3.405.458        | 2.911.109         | 3.654.898        |
| Accountantskosten             | 192.685          | 171.500           | 165.230          |
| Advieskosten                  | 735.901          | 925.750           | 508.786          |
| Dotatie overige voorzieningen | 0                | 0                 | 1                |
| Vergaderkosten                | 325.805          | 195.495           | 108.881          |
| Diversen                      | 266.757          | 298.325           | 256.916          |
|                               | <b>7.568.660</b> | <b>6.850.671</b>  | <b>7.293.829</b> |

### 4.4.2 Inventaris en apparatuur

|                                     | 2022             | Begroting<br>2022 | 2021             |
|-------------------------------------|------------------|-------------------|------------------|
| Aanschaf klein inventaris           | 363.643          | 595.240           | 577.963          |
| Klein Onderhoud/reparatiekosten     | 212.985          | 236.855           | 186.346          |
| Software/licenties                  | 1.922.322        | 1.907.765         | 1.714.258        |
| Verzekeringen                       | 63.365           | 88.100            | 111.819          |
| Lease/huur inventaris en apparatuur | 103.046          | 99.865            | 87.852           |
|                                     | <b>2.665.361</b> | <b>2.927.825</b>  | <b>2.678.239</b> |

### 4.4.3 Leermiddelen

|                      | 2022             | Begroting<br>2022 | 2021             |
|----------------------|------------------|-------------------|------------------|
| Leermiddelen         | 1.165.323        | 976.638           | 1.125.524        |
| Kosten leerbedrijf   | 274.835          | 147.500           | 170.433          |
| Overige leermiddelen | 19.501           | 24.750            | 28.004           |
|                      | <b>1.459.658</b> | <b>1.148.888</b>  | <b>1.323.961</b> |

### 4.4.4 Dotatie voorziening

|  | 2022          | Begroting<br>2022 | 2021          |
|--|---------------|-------------------|---------------|
| Dotatie voorziening oninbare vordering | <b>27.086</b> | <b>25.000</b>     | <b>10.045</b> |

## 4.4.5 Overige

|                                       | 2022              | Begroting<br>2022 | 2021              |
|---------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Wervingskosten                        | 45.783            | 41.600            | 49.439            |
| Reis- en verblijfskosten              | 867.133           | 774.537           | 363.653           |
| Bij- en nascholing                    | 1.837.071         | 1.565.931         | 1.221.991         |
| Kosten bedrijfsgezondheidsdienst      | 96.543            | 128.925           | 87.971            |
| Gastdocenten/vrijwilligers/stagiaires | 52.044            | 64.250            | 39.440            |
| Overige personele kosten              | 1.179.309         | 897.980           | 684.388           |
| Reizen en excursies                   | 298.428           | 216.500           | 47.553            |
| Activiteiten studenten                | 419.923           | 331.415           | 187.763           |
| Stagekosten                           | 243.852           | 302.600           | 84.122            |
| Examen/diplomeringskosten             | 483.017           | 633.294           | 543.717           |
| Diverse leerlingkosten                | 542.667           | 534.170           | 358.784           |
| Autokosten                            | 237.517           | 248.100           | 200.505           |
| Lidmaatsch./abonnementen/documentatie | 91.503            | 134.430           | 88.918            |
| Contributies                          | 1.533.062         | 1.272.800         | 1.329.946         |
| Representatie                         | 72.363            | 105.098           | 53.064            |
| Kantinekosten                         | 617.738           | 303.000           | 226.844           |
| Diversen                              | 93.805            | 225.612           | 53.493            |
|                                       | <b>8.711.758</b>  | <b>7.780.242</b>  | <b>5.621.590</b>  |
| <b>Totaal overige lasten</b>          | <b>20.432.523</b> | <b>18.732.626</b> | <b>16.927.664</b> |

## Accountants honorarium

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountants honoraria ten laste van het resultaat gebracht:

|                               | 2022           | 2021           |
|-------------------------------|----------------|----------------|
| Controle van de jaarrekening  | 177.000        | 146.652        |
| Andere controle werkzaamheden | 0              | 475            |
| Fiscale advisering            | 8.200          | 9.935          |
| Overige niet-controlediensten | 11.919         | 11.616         |
|                               | <b>197.119</b> | <b>168.678</b> |

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 in het boekjaar in rekening gebrachte bedragen.

## 6. Financiële baten en lasten

Bedragen in €

### 6.1.1 Rentebaten

|                                     | 2022           | Begroting<br>2022 | 2021           |
|-------------------------------------|----------------|-------------------|----------------|
| Rente rekening-courant bank         | 9.500          | 0                 | 0              |
| Rente contante waarde voorzieningen | 226.000        | 0                 | 237.000        |
|                                     | <b>235.500</b> | <b>0</b>          | <b>237.000</b> |

### 6.2.1 Rentelasten

|                             | 2022             | Begroting<br>2022 | 2021             |
|-----------------------------|------------------|-------------------|------------------|
| Rente leningen              | 1.099.797        | 1.200.000         | 1.298.243        |
| Rente rekening-courant bank | 116.013          | 5.000             | 160.901          |
|                             | <b>1.215.809</b> | <b>1.205.000</b>  | <b>1.459.142</b> |

## Model G: Verantwoording subsidies

Bedragen in €

### G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule

| Omschrijving   | Kenmerk<br>toewijzing | Datum<br>toewijzing | Bedrag<br>toewijzing | De prestatie is<br>ultimo verslagjaar<br>conform de<br>subsidiebeschikking<br>geheel uitgevoerd<br>en afgerond |
|--|-----------------------|---------------------|----------------------|--|
| Lerarenbeurs   | 2021/2/16292202       | 20/08/2021          | 121.897,62           | J  |
| Lerarenbeurs   | 1183521-1             | 22/11/2021          | -5.640,96            | J  |
| Lerarenbeurs   | 1278786-1             | 22/08/2022          | 102.624,84           | N  |
| Lerarenbeurs   | 1285864-1             | 22/11/2022          | -15.150,24           | N  |
| Zij-instromers   | 683363-1              | diverse data        | 340.000,00           | J  |
| Zij-instromers   | 1027597-1             | 26/11/2019          | 300.000,00           | J  |
| Zij-instromers   | 1078738-1             | 15/04/2020          | 40.000,00            | N  |
| Zij-instromers   | 1083346-1             | 22/06/2020          | 200.000,00           | N  |
| Zij-instromers   | 1102718-1             | 21/12/2020          | 180.000,00           | N  |
| Zij-instromers   | 1154791-1             | 19/05/2021          | 120.000,00           | N  |
| Zij-instromers   | 1180542-1             | 20/10/2021          | 160.000,00           | J  |
| Zij-instromers   | 1183586-1             | 22/11/2021          | 40.000,00            | N  |
| Zij-instromers   | 100000168-1           | 20/05/2022          | 140.000,00           | N  |
| Zij-instromers   | 100000193-1           | 21/06/2022          | 20.000,00            | N  |
| Subsidie voorstudieverlof Instructeurs 2021                | 1176912-1             | 21/09/2021          | 13.668,22            | N  |
| Subsidie voorstudieverlof Instructeurs 2021                | 1183390-1             | 22/11/2021          | 3.483,84             | J  |
| Subsidie voorstudieverlof Instructeurs 2022                | 100000256-1           | 22/08/2022          | 12.483,76            | N  |
| Subsidieregeling extra begeleiding en nazorg mbo 2021/2022 | EBEN21034             | 31/03/2021          | 598.019,00           | J  |
| Subsidieregeling extra begeleiding en nazorg mbo 2022/2023 | NMBO22008             | 28/02/2022          | 242.744,00           | N  |
|  |                       |                     | 2.614.130,08         |  |



## G2B. Subsidies met verrekeningsclausule, doorlopend

| Omschrijving  | Toewijzing             |              | Bedrag<br>van de<br>toewijzing | Ontvangen<br>t/m vorig<br>verslagjaar | Totale<br>subsidiabele<br>kosten t/m<br>vorig<br>verslagjaar | Saldo per<br>1 januari<br>verslagjaar | Ontvangen<br>in<br>verslagjaar | Subsidiabele<br>kosten in<br>verslagjaar | Saldo per<br>31<br>december<br>verslagjaar |
|---|------------------------|--------------|--------------------------------|---------------------------------------|--|---------------------------------------|--------------------------------|--|--|
|   | <b>Kenmerk</b>         | <b>Datum</b> |                                |                                       |  |                                       |                                |  |  |
| Werkplaats voor Digitaal Vakmanschap  | 1429828                | 23/10/18     | 844.470                        | 717.800                               | 391.825  | 452.645                               | 126.671                        | 104.154                                  | 348.491                                    |
| Regionaal programma 2020-2024 Regio 1   | OND/ODB-2020/3404<br>M | 11/09/20     | 651.512                        | 325.756                               | 225.742  | 425.770                               | 162.878                        | 314.098                                  | 111.671                                    |
| Regionaal programma 2020-2024 Regio 2   | OND/ODB-2020/3405<br>M | 11/09/20     | 651.512                        | 325.756                               | 123.840  | 527.672                               | 162.878                        | 133.830                                  | 393.842                                    |
| Regionaal programma 2020-2024 Regio 3   | OND/ODB-2020/3406<br>M | 11/09/20     | 3.876.844                      | 1.938.422                             | 1.259.087  | 2.617.757                             | 969.211                        | 1.011.219                                | 1.606.537                                  |
| Gateway to hospitality  | 26354855               | 9/12/20      | 977.093                        | 447.156                               | 134.323  | 842.770                               | 192.669                        | 287.231                                  | 555.538                                    |
| Ontwikkelsubsidie flexibel beroepsonderwijs derde leerweg                                   | FLEX20017              | 9/03/21      | 500.000                        | 300.000                               | 57.515   | 442.485                               | 200.000                        | 86.236                                   | 356.249                                    |
| NetwerkZON2026: Modern Health   | 30028776               | 21/10/21     | 880.540                        |                                       |  | 880.540                               | 352.216                        | 218.708                                  | 661.832                                    |
|   | <b>Totaal</b>          |              | <b>8.381.971</b>               | <b>4.054.889</b>                      | <b>2.192.333</b>   | <b>6.189.638</b>                      | <b>2.166.522</b>               | <b>2.155.477</b>                         | <b>4.034.161</b>                           |
| Aandeel projectpartners Regionaal Programma 2020-2024 Regio 1, 2 en 3                       |                        |              | -130.843                       |                                       | -74.787  | -56.056                               |                                | -56.056                                  | 0  |
| Aandeel projectpartners Ontwikkelsubsidie flexibel beroepsonderwijs derde leerweg FLEX20017 |                        |              | -211.404                       |                                       | -20.481  | -190.923                              |                                | -30.297                                  | -160.627                                   |
| Aandeel projectpartners NetwerkZON2026: Modern Health                                       |                        |              | -443.840                       |                                       |  | -443.840                              |                                | -213.160                                 | -230.680                                   |
| <b>Totaal G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar</b>                                |                        |              |                                |                                       |  |                                       |                                | <b>1.855.964</b>                         | <b>3.642.854</b>                           |
| <b>Totaal G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar</b>  |                        |              |                                |                                       |  |                                       |                                | <b>93.280</b>                            |  |
| <b>Totaal-generaal</b>  |                        |              |                                |                                       |  |                                       |                                | <b>1.949.245</b>                         |  |

## A.1.5 Enkelvoudige balans per 31 december 2022

Bedragen in €

### Activa

|              |  | 31/12/22           | 31/12/21           |
|--------------|--|--------------------|--------------------|
| <b>1.1</b>   | <b>Vaste activa</b>                          |                    |                    |
| <b>1.1.2</b> | <b>Materiele vaste activa</b>                |                    |                    |
|              | Gebouwen                                     | 84.069.698         | 86.603.914         |
|              | Terreinen                                    | 10.575.211         | 10.575.211         |
|              | Inventaris en apparatuur                     | 9.972.887          | 10.384.861         |
|              | Activa in uitvoering                         | 870.347            | 55.927             |
|              |  |                    |                    |
|              |  | 105.488.144        | 107.619.913        |
| <b>1.1.3</b> | <b>Financiële vaste activa</b>               |                    |                    |
|              | Groepsmaatschappijen                         | 39.758             | 39.655             |
|              | Ministerie van OC&W                          | pm                 | pm                 |
|              | Overige vorderingen                          | 415.102            | 445.102            |
|              |  |                    |                    |
|              |  | 454.860            | 484.757            |
|              | <b>Totale vaste activa</b>                   | <b>105.943.005</b> | <b>108.104.670</b> |
| <b>1.2</b>   | <b>Vlottende activa</b>                      |                    |                    |
| <b>1.2.1</b> | <b>Voorraden</b>                             |                    |                    |
|              | Gebruiksgoederen                             |                    |                    |
|              |  | 14.046             | 13.905             |
| <b>1.2.2</b> | <b>Vorderingen</b>                           |                    |                    |
|              | Debiteuren                                   | 1.546.252          | 781.723            |
|              | Ministerie van OC&W                          | 7.960.559          | 3.413.751          |
|              | Deelnemers/cursisten                         | 564.544            | 326.532            |
|              | Overige vorderingen                          | 3.143.091          | 3.228.460          |
|              | Belastingen en premies sociale verzekeringen | 310.255            | 132.559            |
|              | Overlopende activa                           | 1.102.999          | 1.276.348          |
|              |  |                    |                    |
|              |  | 14.627.699         | 9.159.372          |
| <b>1.2.4</b> | <b>Liquide Middelen</b>                      |                    |                    |
|              |  | 23.686.234         | 26.909.796         |

|                                | 31/12/22           | 31/12/21           |
|--------------------------------|--------------------|--------------------|
| <b>Totaal vlottende activa</b> | <b>38.327.980</b>  | <b>36.083.072</b>  |
| <b>TOTAAL ACTIVA</b>           | <b>144.270.984</b> | <b>144.187.742</b> |

## Passiva

|  | 31/12/22           | 31/12/21           |
|--|--------------------|--------------------|
| <b>2.1 Eigen vermogen</b>                |                    |                    |
| 2.1.1 Algemene reserve                   | 69.082.787         | 65.672.782         |
| 2.1.1 Bestemmingsreserve                 | 4.356.104          | 4.470.400          |
|  | 73.438.891         | 70.143.182         |
| <b>2.2 Voorzieningen</b>                 |                    |                    |
| 2.2.1 Personeelsvoorzieningen            | 6.091.613          | 6.585.000          |
| 2.2.4 Overige voorzieningen              | 104.800            | 117.900            |
|  | 6.196.413          | 6.702.900          |
| <b>2.3 Langlopende schulden</b>          |                    |                    |
| 2.3.3 Kredietinstellingen                | 30.267.424         | 33.493.963         |
| 2.3.7 Overige langlopende schulden       | 6.109.905          | 6.175.907          |
|  | 36.377.329         | 39.669.869         |
| <b>2.4 Kortlopende schulden</b>          |                    |                    |
| 2.4.1 Kredietinstellingen                | 3.408.213          | 3.226.547          |
| 2.4.8 Crediteuren                        | 3.484.722          | 2.734.882          |
| 2.4.9 Belastingen en premies SV          | 4.830.692          | 4.355.386          |
| 2.4.10 Schulden terzake pensioenen       | 1.349.972          | 1.329.740          |
| 2.4.12 Overige kortlopende schulden      | 2.752.074          | 2.215.463          |
| 2.4.14 Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ | 345.779            | 1.368.573          |
| 2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen     | 3.161.029          | 2.934.870          |
| 2.4.18 Te betalen interest               | 263.599            | 189.121            |
| 2.4.19 Overige overlopende passiva       | 8.662.272          | 9.317.207          |
|  | 28.258.351         | 27.671.790         |
| <b>TOTAAL PASSIVA</b>                    | <b>144.270.984</b> | <b>144.187.742</b> |



## A.1.6 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2022

Bedragen in €

|  | 2022             | Begroting<br>2022 | 2021             |
|--|------------------|-------------------|------------------|
| Aandeel in resultaat van maatschappijen waarin wordt deelgenomen | 103              | 0                 | 9.059            |
| Overig resultaat   | 3.295.605        | -3.800.000        | 7.734.560        |
|  | <b>3.295.709</b> | <b>-3.800.000</b> | <b>7.743.619</b> |

## A.1.7 Toelichting op de enkelvoudige balans en staat van baten en lasten 2022

### Algemeen

De enkelvoudige jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, uitgegeven door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. De jaarrekening is opgesteld in euro's.

De grondslagen van waardering en van resultaatbepaling voor de enkelvoudige jaarrekening en de geconsolideerde jaarrekening zijn gelijk. Deelnemingen in groepsmaatschappijen worden gewaardeerd volgens de nettovermogenswaarde. Voor de grondslagen van de waardering van activa en passiva en voor de bepaling van het resultaat wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten.

### 1.1.3 Financiële vaste activa

#### 1.1.3.1 Groepsmaatschappijen (Flex B.V.)

|                              | 2022          | 2021          |
|------------------------------|---------------|---------------|
| Stand per 1 januari          | 39.655        | 30.596        |
| Resultaat                    | 103           | 9.059         |
| <b>Stand per 31 december</b> | <b>39.758</b> | <b>39.655</b> |

## A.1.9 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) 2022

De WNT is van toepassing op Noorderpoort. Het voor Noorderpoort toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 216.000. Dit betreft het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse G.

De complexiteitspunten per criterium zijn als volgt:

|                                       |           |
|---------------------------------------|-----------|
| Gemiddelde totale baten:              | 9 punten  |
| Leerling aantal per 1 oktober:        | 4 punten  |
| Gewogen onderwijssoorten of sectoren: | 5 punten  |
| Totaal complexiteitspunten:           | 18 punten |

Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Het individuele WNT-maximum voor de leden van Raad van Toezicht bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband.

### Bezoldiging topfunctionarissen

Gegevens 2022

| <i>bedragen x € 1</i>  | <i>W. v. d. Pol</i>                    | <i>G. Geitz</i>                 |
|--|--|---------------------------------|
| <b>Functiegegevens</b>                                       | <b>College van Bestuur, voorzitter</b> | <b>College van Bestuur, lid</b> |
| Aanvang en einde functievervulling in 2022                   | 1/1 - 31/12                            | 1/1 - 31/12                     |
| Omvang dienstverband (in fte)                                | 1,0                                    | 1,0                             |
| Dienstbetrekking?  | ja                                     | ja                              |
| <b>Bezoldiging</b>   |  |                                 |
| Beloning plus belastbare onkostenvergoeding                  | 171.961                                | 160.493                         |
| Beloningen betaalbaar op termijn                             | 24.039                                 | 23.974                          |
| <i>Subtotaal</i>   | <b>196.000</b>                         | <b>184.466</b>                  |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum                | 216.000                                | 216.000                         |
| -/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag | 0                                      | 0                               |
| <b>Bezoldiging</b>   | <b>196.000</b>                         | <b>184.466</b>                  |
| 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.                          |

## Bezoldiging topfunctionarissen

### Gegevens 2021

| <i>bedragen x € 1</i>                         | <i>W. v. d. Pol</i>                    | <i>G. Geitz</i>                 |
|---|--|---------------------------------|
| <b>Functiegegevens</b>                        | <b>College van Bestuur, voorzitter</b> | <b>College van Bestuur, lid</b> |
| Aanvang en einde functievervulling in 2021    | 1/1 - 31/12                            | 1/1 - 31/12                     |
| Omvang dienstverband 2021 (in fte)            | 1,0                                    | 1,0                             |
| Dienstbetrekking                              | ja                                     | ja                              |
| <b>Bezoldiging</b>                            |  |                                 |
| Beloning plus belastbare onkostenvergoeding   | 166.365                                | 160.926                         |
| Beloningen betaalbaar op termijn              | 23.609                                 | 23.541                          |
| <i>Subtotaal</i>                              | <b>189.974</b>                         | <b>184.467</b>                  |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | 190.000                                | 190.000                         |
| <b>Bezoldiging</b>                            | <b>189.974</b>                         | <b>184.467</b>                  |

## Toezichthoudende topfunctionarissen

### Gegevens 2022

| <i>bedragen x € 1</i>  | <i>H. Sanders-Jager</i> | <i>H.P.M. Huck</i> |
|--|-------------------------|--------------------|
| <b>Functiegegevens</b>                                       | <b>RvT, voorzitter</b>  | <b>RvT, lid</b>    |
| Aanvang en einde functievervulling in 2022                   | 1/1 - 31/12             | 1/1 - 31/12        |
| <b>Bezoldiging</b>   |                         |                    |
| Bezoldiging  | 14.700                  | 9.800              |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum                | 32.400                  | 21.600             |
| -/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag | 0                       | 0                  |
| <b>Bezoldiging</b>   | <b>14.700</b>           | <b>9.800</b>       |
| 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.             |

## Toezichthoudende topfunctionarissen

### Gegevens 2021

| <i>bedragen x € 1</i>                         | <i>H. Sanders-<br/>Jager</i> | <i>H.P.M. Huck</i> |
|---|------------------------------|--------------------|
| <b>Functiegegevens</b>                        | <b>RvT,<br/>voorzitter</b>   | <b>RvT, lid</b>    |
| Aanvang en einde functievervulling in 2021    | 1/1 - 31/12                  | 1/1 - 31/12        |
| <b>Bezoldiging</b>                            |                              |                    |
| Totale bezoldiging                            | 14.250                       | 9.500              |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | 28.500                       | 19.000             |

## Toezichthoudende topfunctionarissen

### Gegevens 2022

| <i>bedragen x € 1</i>  | <i>E.E.B.<br/>Tenfelde</i> | <i>T.W.H.J.<br/>Hobma</i> | <i>J.H. Scholte</i> |
|--|----------------------------|---------------------------|---------------------|
| <b>Functiegegevens</b>                                       | <b>RvT, lid</b>            | <b>RvT, lid</b>           | <b>RvT, lid</b>     |
| Aanvang en einde functievervulling in 2022                   | 1/1 - 31/12                | 1/1 - 31/12               | 1/1 - 31/12         |
| <b>Bezoldiging</b>   |                            |                           |                     |
| Totale bezoldiging   | 9.800                      | 9.800                     | 9.800               |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum                | 21.600                     | 21.600                    | 21.600              |
| -/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag | 0                          | 0                         | 0                   |
| <b>Bezoldiging</b>   | <b>9.800</b>               | <b>9.800</b>              | <b>9.800</b>        |
| 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.              |

## Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2021

| <i>bedragen x € 1</i>                         | <i>M.P.C. van<br/>der Werf</i> | <i>E.E.B.<br/>Tenfelde</i> | <i>T.W.H.J.<br/>Hobma</i> | <i>J.H. Scholte</i> |
|---|--------------------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------|
| <b>Functiegegevens</b>                        | <b>RvT, lid</b>                | <b>RvT, lid</b>            | <b>RvT, lid</b>           | <b>RvT, lid</b>     |
| Aanvang en einde functievervulling in 2021    | 1/1 - 28/2                     | 1/1 - 31/12                | 1/1 - 31/12               | 1/1 - 31/12         |
| <b>Bezoldiging</b>                            |                                |                            |                           |                     |
| Totale bezoldiging                            | 1.536                          | 9.500                      | 9.500                     | 9.500               |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | 3.071                          | 19.000                     | 19.000                    | 19.000              |

Met ingang van 2015 is het bedrag voor de aansprakelijkheidsverzekering voor bestuurders en commissarissen niet meer meegenomen in de bezoldiging van de topfunctionarissen & gewezen topfunctionarissen - zonder dienstbetrekking. De verzekering is meegenomen in de vrije ruimte van de WKR (Werkkostenregeling).

## A.1.10 Niet in de balans opgenomen verplichtingen

### Stichting waarborgfonds BVE

Noorderpoort is met andere instellingen in de BVE-sector aansprakelijk voor een eventueel tekort in het waarborgfonds BVE. Mocht het waarborgdepot, vermeerderd met de overige bestanddelen van het eigen vermogen, de minimale omvang van € 10 miljoen onderschrijden, dan hebben de aangesloten instellingen zich verbonden om dit vermogen aan te vullen naar evenredigheid van de in dat jaar ontvangen rijksbijdrage tot een maximum van 2% per jaar.

### Huurverplichtingen

Ultimo 2022 is er voor een bedrag van circa € 13,21 miljoen aan huurverplichtingen aangegaan met een looptijd die varieert tussen de 1 en 10 jaar.

Bedragen in €

|                    | Looptijd < 1 jaar | Looptijd > 1 jaar | Looptijd > 5 jaar |
|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Huurverplichtingen | 3.140.000         | 9.200.000         | 870.000           |

### Bankgaranties

Op verzoek van de verhuurders en als waarborg voor nakoming van verplichtingen heeft Noorderpoort voor de volgende panden een bankgarantie afgegeven

| Vestiging                             | Verhuurder | Bedrag   |
|---------------------------------------|------------|----------|
| Euroborg Boumaboulevard 99, Groningen | G4 CV      | € 48.076 |

### Aardbevingsschade

In de balans per ultimo 2022 is het vastgoed van Noorderpoort opgenomen voor een boekwaarde van € 94,6 miljoen.

Noorderpoort is geconfronteerd met schade aan het vastgoed als gevolg van aardbevingen veroorzaakt door de gaswinning door de NAM. Op grond van wettelijke bepalingen is de exploitant van de gasvelden, zijnde de NAM, aansprakelijk voor alle schade als gevolg van de exploitatie van de gasvelden. Noorderpoort gaat er dan ook vanuit dat alle vormen van schade als gevolg van de aardbevingen vergoed worden door de NAM. De onderhandelingen over procedures voor schadevaststelling en schadeafhandeling worden momenteel door de Instituut Mijnbouwschade Groningen (IMG) begeleid en zijn onderwerp van gesprek met de betrokken partijen, waaronder de NAM.

Bijkomend risico is dat schades nu nog niet altijd zichtbaar zijn en zich mogelijk op langere termijn pas zullen uiten. Noorderpoort kan als gevolg van bovenstaande omstandigheden op dit moment geen inschatting maken van de totale gevolgen van de risico's op de toekomstige bedrijfsvoering en de waardeontwikkeling van het vastgoed.

Er zijn op basis van eigen visuele inspecties 5 locaties aangemeld waar ook mijnbouwschade is geconstateerd en vastgesteld door de inspectie van een schade-expert van de TMCG. Het betreft in Groningen de Verzetsstrijderslaan 2 en 4 (volgens de inventarisatie van de zaakbegeleider van het IMG is VZ4 niet geïnspecteerd), Boumaboulevard 113, Melkweg 1 (interieur) en de Opwierderweg 2 in Appingedam. Inmiddels zijn hier de schadevergoedingen ook van uitgekeerd en is deels het schadeherstel in gang gezet.

Vanaf 2022 huurt Noorderpoort een deel van de nieuwe Campus in Appingedam, een innovatief aardbevingsveilig gebouw. De NAM heeft zich garant gesteld voor haar aandeel in de financiering.. Het pand aan de Opwierderweg in Appingedam is inmiddels verkocht aan de gemeente Appingedam.

Per balansdatum zijn er geen vorderingen uit hoofde van verwachte vergoedingen door de NAM in de cijfers opgenomen.



## A.1.11 Verbonden partijen

Bedragen in €

### Meerderheidsdeelneming (BV of NV)

| Naam                                 | Juridische vorm | Statutaire zetel | Code activiteiten | Eigen Vermogen 31-12-22 | Resultaat 2022 | Omzet 2022 | Deelname % | Consolidatie % |
|--------------------------------------|-----------------|------------------|-------------------|-------------------------|----------------|------------|------------|----------------|
| Noorderpoort Flex BV                 | BV              | Groningen        | 4                 | 39.758                  | 103            | 179.927    | 100%       | 100%           |
| <b>Totaal meerderheidsdeelneming</b> |                 |                  |                   | 39.758                  | 103            | 179.927    |            |                |

## A.1.12 Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen noemenswaardige gebeurtenissen voorgedaan tussen balansdatum en verschijningsdatum van de jaarrekening.



## C.1.1 Gegevens over de rechtspersoon

| Naam instelling | Stichting Noorderpoort                    |
|-----------------|---|
| Adres           | Verzetsstrijderslaan 4, 9727 CE Groningen |
| Postadres       | Postbus 530, 9700 AM Groningen            |
| Telefoon        | 050-5977400                               |
| E-mail          | cvb@noorderpoort.nl                       |
| Bestuursnummer  | 40838                                     |
| Contactpersoon  | Secretariaat College van Bestuur          |
| Telefoon        | 050-5977400                               |
| Brinnummer      | 25LW                                      |
| KvK-nummer      | 41013432                                  |

## C.1.2. Beheersing uitkeringen na ontslag

De werkgevers in het onderwijs zijn verplicht eigenrisicodrager (ERD) voor de werkloosheidswet (WW). Noorderpoort betaalt de kosten van de WW-uitkering als een medewerker uit dienst treedt. Daarnaast dient de werkgever de ex-medewerker te ondersteunen bij zijn re-integratie. Een snelle terugkeer van een ex-medewerker op de arbeidsmarkt heeft daarom naast een maatschappelijk ook een financieel voordeel. In januari 2022 maakten dertien personen gebruik van het recht op een WW-uitkering. In september 2022 zijn er een aantal werkzoekende bijgekomen en hebben 23 personen een WW-uitkering aangevraagd en ontvangen. In november 2022 hebben een aantal personen passende arbeid gevonden en zijn er 18 personen die (deels) een WW-uitkering ontvangen.

De CAO-MBO kent ook het recht op een bovenwettelijke WW (BWW). Als een ex-medewerker recht heeft op deze uitkering kan dat een aanvulling op de WW-uitkering betekenen of dat de uitkering over een langere periode loopt. In januari 2022 waren er acht personen die een bovenwettelijk aanvulling op de WW-uitkering hebben ontvangen. In november 2022 is dit aantal gedaald tot drie personen.

De praktijk leert dat het voor een werkzoekende vaak lastig is om geheel zelfstandig een baan te vinden. Externe organisaties kunnen ex-medewerkers ondersteuning bieden gedurende dit traject van de loopbaan. Het doel is een duurzame terugkeer op de arbeidsmarkt. De ex-werknemers die ondersteuning ontvangen hebben de verplichting om mee te werken aan de re-integratie. In 2022 zijn zestien ex-medewerkers ondersteund door een drietal externe organisaties. Voor een persoon heeft de werkgever in 2021 moeten constateren dat de ex-werknemer onvoldoende heeft meegewerkt waardoor verwijtbaar gedrag is gerapporteerd naar de betalende uitvoeringsinstantie UWV. De afhandeling hiervan heeft in november 2022 geresulteerd in een positieve uitslag voor werkgever.

Het starten van een eigen bedrijf als zelfstandige kan aanleiding zijn om in aanmerking te komen voor ontheffing van WW-verplichtingen, zoals de sollicitatieplicht. In 2022 hebben twee personen de aanvraag voor vrijstelling van deze WW-verplichtingen ingediend. Voor één persoon heeft de werkgever voor een bepaalde periode toestemming verleend. Voor de andere persoon is geen vrijstelling verleend.

In de praktijk is gebleken dat ieder dossier maatwerk behoeft, zeker daar waar het tot stand is gekomen door middel van een vaststellingsovereenkomst. Door het opzetten van een actief re-integratie traject worden de kansen voor onze ex-medewerkers vergroot om weer deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Dit levert de werkgever een besparing op in de kosten van de werkloosheidswet (WW) en het bovenwettelijk deel (BWW).

Van de zestien personen hebben in het jaar 2022 elf personen een baan gevonden of zijn begonnen met het starttraject voor een eigen baan (ZZP'er geworden). Reeds voor de ontslagdatum starten met re-integreren heeft de werkgever WW-lasten bespaard voor een drietal personen. Vlak voor de instroom in de WW hebben twee personen een baan gevonden en een persoon heeft afgezien van de aanvraag van de WW-uitkering.

Vijf personen hebben in 2022 nog geen baan gevonden. Deze zijn wat lastiger te bemiddelen, blijkt in de praktijk.

In 2022 lag de uitvoering van (B)WW bij de dienst Onderwijs en Organisatie, afdeling Mens en Organisatie. Een M&O-adviseur is de contactpersoon voor de externe organisaties.



## B.1.1 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant



### Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het college van bestuur en de raad van toezicht van Stichting Noorderpoort

#### Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

##### Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Noorderpoort 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 Noorderpoort op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 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 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

- de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2022;
- de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2022; en
- 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 2022 vallen.

Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Noorderpoort, zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

JUFRKQV3U2V2-438026871-64

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V., Leonard Springerlaan 35, 9727 KB Groningen, Postbus 8060,  
9702 KB Groningen

T: 088 792 00 50, F: 088 792 94 24, [www.pwc.nl](http://www.pwc.nl)

PwC is het merk waaronder PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. (KvK 34180285), PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs N.V. (KvK 34180284), PricewaterhouseCoopers Advisory N.V. (KvK 34180287), PricewaterhouseCoopers Compliance Services B.V. (KvK 51414406), PricewaterhouseCoopers Pensions, Actuarial & Insurance Services B.V. (KvK 54226368), PricewaterhouseCoopers B.V. (KvK 34180289) en andere vennootschappen handelen en diensten verlenen. Op deze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing, waarin onder meer aansprakelijkheidsvoorwaarden zijn opgenomen. Op leveringen aan deze vennootschappen zijn algemene inkoopvoorwaarden van toepassing. Op [www.pwc.nl](http://www.pwc.nl) treft u meer informatie over deze vennootschappen, waaronder deze algemene (inkoop)voorwaarden die ook zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam.

---

### ***Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd***

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 onderdelen n en o, Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

---

### ***Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie***

Het jaarverslag omvat ook andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 is vereist voor het bestuursverslag en de overige gegevens.

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 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

---

### ***Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening***

#### ***Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening***

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.



In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

---

### ***Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening***

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van 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.

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Groningen, 27 juni 2023  
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Origineel getekend door B. Scholts MSc RA



---

### ***Bijlage bij de controleverklaring***

---

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
  - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
  - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om 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; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.



Gegeven onze eindverantwoordelijkheid voor het oordeel zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de uitvoering van de groepscontrole. In dit kader hebben wij de aard en omvang bepaald van de uit te voeren werkzaamheden voor de groepsonderdelen. Bepalend hierbij zijn de omvang en/of het risicoprofiel van de groepsonderdelen of de activiteiten. Op grond hiervan hebben wij de groepsonderdelen geselecteerd waarbij een controle of beoordeling van de volledige financiële informatie of specifieke posten noodzakelijk was.

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.

## **B.1.2 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.



## Jaarverslag RvT

Het afgelopen jaar begon met (wederom) een lockdown periode vanwege de Covid pandemie. Gelukkig ging vrij snel daarna het onderwijs weer open. Gedurende het jaar werd steeds meer zichtbaar dat deze pandemie invloed heeft op het welzijn van onze studenten en medewerkers. We zijn trots op hoe binnen Noorderpoort het onderwijs en (ondersteunende) werk continu doorgang heeft gekregen. Tegelijkertijd zijn we ook blij dat onze bijeenkomsten het afgelopen jaar (veelal) fysiek konden plaatsvinden.

In het afgelopen jaar is veel in gang gezet en bestendigd. Zo krijgt de Strategische Koers 2035 meer vorm binnen de scholen en de teams, is gestart met de visieontwikkeling voor onderwijs en onderzoek, zijn doelstellingen uit de kwaliteitsagenda behaald en heeft de samenwerking met Drenthe College en Alfa-college (DNA) verder vorm gekregen.

Het afgelopen jaar hebben wij onze zelfevaluatie afgerond met een hernieuwde visie op toezicht (doorklik link opnemen). De afgesproken acties uit deze evaluatie hebben een plek gekregen in onze vergaderingen. Dit heeft ons reflectieve vermogen gestimuleerd. Verder in dit verslag vertellen we hier meer over.

### Samenstelling

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

De eerste termijn van mevr. Huck was eind juni afgelopen. Zij is na evaluatie per 1 juli 2022 unaniem herbenoemd voor een tweede zittingstermijn. Naast lid van de RvT is ze lid van de onderwijscommissie. De leden waarderen haar expertise en inbreng zeer.

In 2022 hebben we gewerkt met vijf leden in de RvT. Tijdens de zelfevaluatie in 2021 hebben we geconstateerd dat het nog te vroeg was om een conclusie te trekken of we dit effectief vinden of dat uitbreiding nodig is. Het afgelopen jaar hebben we hier verder over gesproken. We verkennen de optie om mogelijk te gaan werken met een trainee lid RvT. Vanwege de vacature die eind 2022 binnen het CvB is ontstaan, is afgesproken dit punt voorlopig te parkeren.

### Commissies

In de RvT hebben we ook in 2022 de taken onderverdeeld in drie commissies, deze bereiden de onderwerpen voor, voor de behandeling in de voltallige raad:

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

### Vergaderingen, werkbezoeken en themabijeenkomsten

In het verslagjaar kwamen we vijf keer bijeen in een reguliere vergadering met het CvB. In maart hebben we een werkbezoek gebracht aan de school voor Gezondheidszorg & Welzijn. Tijdens die bijeenkomst kregen we uitleg over een aantal actuele ontwikkelingen, zoals de Technologie en Zorg Academie en over het Begeleiding en Advies Team. Ook zijn we op lesbezoek geweest bij project Niveau 2.

In oktober zijn we op werkbezoek geweest bij Nieuwe Wegen en Noordersport. We hebben daar uitleg gekregen over Nieuwe Wegen en Nieuw Fit, gevolgd door verschillende lesbezoeken en gesprekken met studenten. Bij Noordersport hebben we gesproken over leefstijl en een rondleiding gekregen.

We hebben beide bezoeken als heel waardevol, interessant en inspirerend gevonden. In wisselende samenstellingen hebben we steeds hele open gesprekken gevoerd. Alle waardering voor de open houding van onze studenten en voor de medewerkers die alles goed hebben voorbereid.

### **Themabijeenkomsten**

Er zijn twee themabijeenkomsten geweest met de RvT, het CvB en verschillende medewerkers van Noorderpoort. De eerste ging over frauderisicomanagement, een thema dat we bepaald hebben tijdens de zelfevaluatie in 2021. In open gesprek met het CvB en de betrokken directeuren hebben we gesproken over het prioriteren van frauderisico's bij Noorderpoort. Er zijn afspraken gemaakt. Onze vorderingen op het gebied van frauderisicomanagement delen we jaarlijks met de commissie control.

De tweede themabijeenkomst vond plaats in de Euroborg samen met het CvB en het directieteam. Dit in opvolging van een actie uit onze zelfevaluatie. Aan de hand van het thema 'innovatief klimaat' stond nadere kennismaking (na de covid pandemie) en verdieping van de samenwerking centraal. Op open wijze en in informele setting is besproken hoe we komen tot innovaties, welke cultuur hiervoor nodig is en hoe we innovaties breder in de organisatie kunnen bestendigen. Ook heeft de RvT twee bijeenkomsten met de CSR georganiseerd en twee met de OR.

### **Bijeenkomsten met CSR**

Vanuit de gesprekken met de CSR heeft de RvT het signaal afgegeven aan het CvB dat studentenwelzijn en veiligheid een belangrijk onderwerp is, waarvoor ook binnen Noorderpoort breed aandacht is. De gesprekken met de CSR verlopen open en constructief.

### **Bijeenkomsten OR**

Met de OR is o.a. gesproken over het welzijn van medewerkers, duurzame en levensfase bewuste inzet en de samenwerking in DNA-verband. Belangrijke onderwerpen die aandacht verdienen en krijgen van het CvB. In de gesprekken met de OR reflecteren we samen op hoe zaken nu lopen.

## **Vervolgbijsamenkomst zelfevaluatie**

Als vervolg op onze zelfevaluatie in 2021, hebben we in mei een bijeenkomst gehouden met onze externe begeleider Robert Reekers van Connectorgovernance. Bij deze bijeenkomst waren de voltallige RvT, het CvB en de bestuurssecretaris aanwezig. In deze bijeenkomst stond het samenspel tussen RvT en CvB en een hernieuwde toezichtsvisie centraal. Er is in een open en constructieve sfeer met elkaar gesproken. De uitkomsten van deze bijeenkomst zijn verwerkt in de toezichtsvisie RvT (doorklik link opnemen). De Code Goed Bestuur is hierbij vertrekpunt geweest.

### **Actielijst en afspraken**

De zelfevaluatie uit 2021 resulteerde in een actielijst met een aantal afspraken voor de leden van de raad van toezicht. Hieronder benoemen we de afspraak/actie en wat we daarmee hebben gedaan:

- Deskundigheidsbevordering leden RvT door gebruikmaking van het professionaliseringsaanbod VTOI. Alle leden van de RvT hebben online of fysiek scholing gevolgd. Daarover wordt in de reguliere RvT-vergadering gerapporteerd.

- Zoals hierboven genoemd heeft er een extra governancebijeenkomst plaatsgevonden waarin de visie op toezicht is besproken.
- Verbinding met de organisatie. De bijeenkomst met de directeuren heeft weer plaatsgevonden. In de gesprekken met de CSR en de OR is ruimte en aandacht voor actuele onderwerpen die voor de medezeggenschap van belang zijn.
- In 2022 vond zoals afgesproken een themabijeenkomst over risico- en fraudemanagement plaats. Voor de bijeenkomst met de directeuren is het thema innovatief klimaat gekozen, o.a. n.a.v. een gesprek met de OR. In 2023 zal het thema stakeholdermanagement aan bod komen.

## Portefeuilleverdeling CvB

Zoals afgesproken heeft het CvB de onderlinge portefeuilleverdeling begin 2022 geëvalueerd. Dit heeft geleid tot een lichte aanpassing die met de RvT is gedeeld.

## Evaluatie CvB

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

## Toezichtstaken

Met drie strategische rapportages, waarmee het CvB aan de RvT verantwoording aflegt, houden we toezicht op de doelen van de organisatie, evenals de doelmatige besteding van de middelen. We hebben goedkeuring gegeven aan het jaarverslag inclusief het verslag van de accountant en de jaarrekening 2022, de begroting 2023 inclusief de meerjarenbegroting 2024- 2026. De taken en werkwijze voor de RvT zijn vastgelegd in de statuten en het bestuursreglement. Deze reglementen staan op de website van Noorderpoort. Tevens is de Code Goed Bestuur belangrijk voor ons.

## Klankbordfunctie

In 2022 hebben we onze rol als sparringpartner van het CvB ingezet op een aantal grotere thema's, die van belang zijn voor de strategie van de organisatie. In dit verslag lichten we er een toe.

### **Regionale samenwerking tussen Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college (DNA)**

Het afgelopen jaar heeft de samenwerking met het Drenthe College en het Alfa-college verder vorm gekregen. In iedere RvT-vergadering hebben we hier bij stil gestaan en zijn we bijgepraat door het CvB. We zien dat onze noordelijke regio in de komende jaren voor grote opgaven staat. Opgaven die vragen om goede samenwerking om ons uitgangspunt 'gelijke kansen en gelijke toegang (nabijheid) voor iedere student uit elke (sub)regio' vast te houden.

In december vond er een kennismakingsbijeenkomst voor de RvT's, CvB's en bestuurssecretarissen in DNA-verband plaats. We kijken terug op een aangename informele kennismaking in een open sfeer. Dit biedt een goede basis voor een vervolgbijeenkomst in 2023, waarin we inhoudelijk verder door spreken met elkaar.

Namens de Raad van Toezicht

Mw. Hennie Sanders

Voorzitter Raad van Toezicht





## Jaarverslag OR

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

In april 2022 heeft de Ondernemingsraad besloten dat verkiezingen weer zullen plaatsvinden volgens het personenstelsel; de Ondernemingsraad heeft vervolgens ingestemd met de daarvoor noodzakelijke reglementswijziging. In 2022 is gestart met het verkiezingsproces voor een nieuwe Ondernemingsraad per 1 februari 2023; na sluiting van de kandidaatsstellingstermijn (december 2022) is gebleken dat zich 15 kandidaten hebben aangemeld voor de beschikbare 15 zetels. Daarmee zijn alle kandidaten gekozen tot lid van de Ondernemingsraad en zijn verkiezingen niet nodig

## Overzicht samenstelling en speerpunten

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <b>Leden</b>                     | Wimjan Rietdijk, voorzitter, lid dagelijks bestuur (beleidsondersteuner)<br>Astrid de Jong, penningmeester, vicevoorzitter, lid dagelijks bestuur (docent) Thalassa Veen, secretaris, lid dagelijks bestuur (docent)<br>Tietsia van Dijk-Westra, lid (docent); tot 1 september 2022<br>Gaaike Euwema, lid (beleidsadviseur/inhoudskundige)<br>Pieter van der Haak, lid (gebouwenbeheerder); vanaf 1 februari 2022<br>Chris Hoppentocht, lid (docent)<br>Erik de Jonge, lid (docent)<br>Alie Lamein, lid (administratief medewerker)<br>Anita van Leeuwen-Vegt, lid (roostermaker)<br>Margreet Medema, lid (medewerker ICT)<br>Ingeborg Oosterhoff, lid (docent)<br>Yvonne Sierra Fernandez-Bolhuis, lid (adviseur/inhoudskundige); tot 22 april 2022<br>Afke Verkooijen, lid (docent)<br>Noud Vielen, lid (docent) |
| <b>Commissies en werkgroepen</b> | Commissie Hoofdlijnen begroting en Financiën<br>Commissie Onderwijs en Professioneel Statuut<br>Commissie Personeelszorg en Organisatie<br>Commissie Communicatie achterban<br>Werkgroep Decentrale medezeggenschap en Reglementen<br>Werkgroep Decentrale medezeggenschap Europapark<br>Werkgroep Scholing  |
| <b>Overleggen met</b>            | College van Bestuur (informeel overleg met dagelijks bestuur, formeel overleg, artikel 24- overleg en visiedag)<br>Onderdeelcommissies<br>Gezamenlijk overleg OR-CvB-Centrale Studentenraad<br>Centrale Studentenraad<br>Raad van Toezicht Bedrijfsarts en ombudsman<br>Directeuren, portefeuillehouders, beleidsadviseurs bestuursdienst<br>Dagelijks bestuur OR Alfa-college en Drenthe College (DNA)<br>Regionaal Platformoverleg AOb/landelijk overleg AOb<br>Vooroverleg met vakbonden en jaarlijks overleg CvB – vakbonden   |
| <b>Speerpunten</b>               | Communicatie achterban<br>Sociale veiligheid<br>Werkdruk, duurzame inzetbaarheid, levensfasebewust personeelsbeleid<br>Mensgericht personeelsbeleid met regels en voorzieningen, eenduidig en gelijk voor alle personeelsleden<br>Vergroten van carrièremogelijkheden en doorgroeimogelijkheden voor OP'ers en OBP'ers<br>Rol 'casemanager'  |
| <b>Overig</b>                    | Vanwege de Covidpandemie vinden OR-bijeenkomsten tot en met juli 2022 online plaats.<br>De OR is aangesloten bij het Platform Medezeggenschap; elf leden hebben deelgenomen aan de tweedaagse bijeenkomst op 29 en 30 september.   |

## Overzicht besluitvorming

| Besluitvorming over  | Voorgenomen besluiten ter advisering   | Voorgenomen besluiten ter instemming  |
|--|--|---|
| <b>Beleidsterrein Organisatie/<br/>Financiën/ICT/Strategie/Huisvesting</b> | Strategische agenda Akkoord van Groningen Strategisch huisvestingsplan Noorderpoort 2022 - 2035<br>Samenwerkingsovereenkomst Donar - Noorderpoort<br>Oprichting coöperatie Technologie en Zorg Academie Groningen<br>Werkwijze practorataten Noorderpoort Begroting Noorderpoort 2023  | School voor IT en Digitaal Vakmanschap Voorjaarsnota Noorderpoort 2022/hoofdlijnen van de begroting 2023<br>Aansturing onderwijsaanbod in de regio Wijziging organisatiestructuur Automotive per 1-9-2022<br>Gedragscode medewerkers Noorderpoort Extra energiebesparing winter 2022 - 2023 Professionaliseringsplan Noorderpoort 2022 – 2024<br>Regeling voor gebruikers van informatiesystemen en ICT-voorzieningen Instellingsplan Noorderpoort corona middellange termijn<br>Vakantieregeling studenten Noorderpoort schooljaar 2023 – 2024 |
| <b>Beleidsterrein Onderwijs</b>  | Aanpassing beleid bindend studieadvies in verband met corona voor het cohort 2021 - 2022<br>Beëindiging opleidingsaanbod Inburgering en samenwerking met Alfa-college in de uitvoering van Educatie-opleidingen Afwijkingen wettelijke toelaatbaarheid voor het schooljaar 2023 - 2024<br>Intentieovereenkomst samenwerking GAP Academy<br>Procedure bindend studieadvies schooljaar 2022 - 2023<br>Aanpassing afwijkingen wettelijk toelaatbaarheid voor het schooljaar 2023 – 2024 | (ST)OER-traject startcohort 1-8-2022<br>Aanbod keuzedelen Noorderpoort schooljaar 2022 – 2023<br>xamenreglement Noorderpoort 2022 - 2023  |

## Besluitvorming over

## Voorgenomen besluiten ter advisering

## Voorgenomen besluiten ter instemming

### Beleidsterrein HRM

Arbocontract (inzet bedrijfsarts) 01-04-2022 tot 01-04-2024  
Functiebeschrijving roostermaker C  
Werktijdenregeling Noorderpoort  
Hybride werken Noorderpoort  
Herijking docentfuncties  
Implementatieplan herijking docentfuncties met addendum  
Integrale veiligheid  
Geactualiseerd Arbobeleidsplan, incl. regeling BHV  
Beleidsnotitie inzet medewerkers  
Verplichte vakantiedagen OP 2023

### Overige onderwerpen ter besluitvorming/ ter bespreking/ nog in behandeling

- Bestuursrapportages
- Verplichte e-learning IBP-module voor nieuwe medewerkers Jaarverslag ombudsman
- Overkoepelende visie Mens en Ontwikkeling Noorderpoort Werving directeur school voor IT en Digitaal Vakmanschap DNA
- Macrodoelmatigheid Corona Thuiswerkvergoeding
- Gevolgen financiële situatie voor medewerkers: wat kan Noorderpoort doen? Communicatieparagraaf in VB's
- Voorstel voortzetten vaste periode zomervakantie
- OR: verkiezingen lijstenstelsel of personenstelsel, reglement, werkwijze, communicatieplan, kaderbrief 2022/voorbereiding kaderbrief 2023, wijziging samenstelling OR en commissies, instellen verkiezingscommissie, planning, doel en bewaartermijn video-opnames vergaderingen
- Evaluatie onderdeelcommissie Europaparkraad Wijzigingen samenstelling onderdeelcommissies



## Jaarverslag CSR

De Centrale Studentenraad (CSR) is het vertegenwoordigende orgaan voor alle studenten van Noorderpoort. De raad beslist en adviseert mee over allerlei zaken zoals de kwaliteit van het onderwijs, de begeleiding van studenten, nieuwe ontwikkelingen binnen het ROC en faciliteiten in de scholen. De raad wordt begeleid en heeft vanaf het schooljaar 2022-2023 een nieuwe begeleider gekregen die meer tijd heeft om de studentenraad te ondersteunen. Daarnaast ontvangt zij ook nog secretariële ondersteuning.

### Samenstelling

De CSR van Noorderpoort bestond in 2022 tot 1 augustus uit 14 leden en daarna uit 17 leden. In totaal is de CSR 11 maal bijeengeweesen en het CvB was daarbij telkens een deel van de vergadering aanwezig. Verder heeft de CSR tweemaal overleg gehad met de Raad van Toezicht en drie keer met de Ondernemingsraad.

### Terugblik 2022

Met het aflopen van de coronapandemie is de CSR weer in rustiger vaarwater terecht gekomen en hebben zij de aandacht kunnen besteden aan onderwerpen die zij belangrijk vinden. Met uitzondering van 1 vergadering zijn alle vergaderingen fysiek gehouden (met inachtneming van de coronamaatregelen). Aan het einde van het schooljaar is er ruimte geweest voor een reünie voor oud CSR leden en is er afscheid genomen van de vaste begeleider die de CSR heeft bijgestaan sinds het oprichten. In het nieuwe schooljaar is er gestart met de gebruikelijke tweedaagse en heeft de CSR-speerpunten opgesteld om aan te werken gedurende het schooljaar. Deze staan regelmatig op de agenda en worden in gesprek gebracht met het College van Bestuur.

De CSR heeft in 2022 (bijna) volledig kunnen werken in de oude omstandigheden en daarbij zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

| Onderwerpen waarmee de CSR heeft ingestemd (I) of waarop positief is geadviseerd (A) | Overige onderwerpen waarover is gesproken |
|--|---|
| Verlenging coulancemaatregel BSA   | Keuzegids en inspectie                    |
| STOER cohort 2022-2023 (A)   | Verbeteren communicatie                   |
| Wijziging studentenstatuut (openen kluisjes) (I)                                     | Experiment compliment maken               |
| Opleiding inburgering en educatie stopt bij NP (I)                                   | Voorjaarsnota 2021 en 2022                |
| Afwijkingen wettelijke toelaatbaar (I)   | Corona                                    |
| Kristal Knap is de nieuwe voorzitter (I)   | Excellente docent                         |
| Beleid Integrale Veiligheid (I)  | Jaarverslag ombudsman                     |
| Arbobeleidsplan en BHV (I)   | Grensoverschrijdend gedrag                |
| Energiebesparende maatregelen (A)  | Veilige school en wapenvondst             |
| Wijziging reglement CSR (I)  | Studentenparticipatie                     |
| Vakantieregeling 2023-2024 (A)   | Werkgroepen                               |
| Procedure bindend studieadvies 2022-2023 (I)   | Gesprek met minister                      |
| Aanpassing afwijkingen wettelijk toelaatbaar 2023-2024 (I)                           | Scholingsmomenten CSR                     |
|  | Welzijn studenten                         |
|  | Keuzedeel IMO                             |
|  | Verkiezingen CSR                          |
|  | Cijfers MBO Studentenfonds                |
|  | Ted Youth                                 |
|  | Diversiteit en inclusie                   |
|  | Support for you                           |
|  | Studiecentra                              |
|  | Vergrendelen comments op de portal        |
|  | Gedragscode medewerkers                   |
|  | Gadget voor studenten                     |
|  | DNA-overleg                               |
|  | Blended onderwijs                         |
|  | Next en Levensbazen                       |
|  | Bestuursrapportage                        |
|  | Vergoedingen CSR                          |
|  | Vrouwencomité                             |
|  | LLO                                       |
|  | Ontbijt gereduceerd tarief                |
|  | ICT-regeling                              |

| Onderwerpen waarmee de CSR heeft ingestemd (I) of waarop positief is geadviseerd (A) | Overige onderwerpen waarover is gesproken |
|--|---|
|--|---|

|  |                               |
|--|-------------------------------|
|  | Kennismaking nieuwe ombudsman |
|--|-------------------------------|

|  |            |
|--|------------|
|  | Vitaliteit |
|--|------------|

|  |                     |
|--|---------------------|
|  | Vertrek Gerry Geitz |
|--|---------------------|

|  |                    |
|--|--------------------|
|  | Studiereis Ierland |
|--|--------------------|

|  |                         |
|--|-------------------------|
|  | Professioneel onderwijs |
|--|-------------------------|



## Ledenoverzicht Centrale Studentenraad 2022

| Naam               | 2021-2022 | 2022-2023 | School   |
|--------------------|-----------|-----------|--|
| Thalita Balkema    | X*        | X         | Helpende zorg en welzijn   |
| Lars Brakel        | X*        | X**       | Uniformberoepen (Winschoterdiep)                                   |
| Annika Brakenhoff  | X*        | X         | Verpleegkundige  |
| Leeloo Brinkman    | X*        |           | Muziek   |
| Marjolein Dragstra | X         | X         | Chemisch Fysisch Analist   |
| Frank de Gries     | X**       |           | Technisch specialist personenauto's                                |
| Esther Hijlkema    | X         | X         | IKC gespec. pedagogisch medewerker/onderwijsassistent              |
| Alyssa Jager       | X*        | X         | Onderwijsassistent en gespecialiseerd pedagogisch medewerker (IKC) |
| Kristal Knap       | X         | X         | Doktersassistente  |
| Thomas Koster      | X         | X         | Sound technician   |
| Thomas Kret        | X         |           | Service medew. breed vervolg opleiding verpleegkunde               |
| Milan Lambert      | X         |           | Manager Transport en Logistiek                                     |
| Dylan Mud          | X         | X         | Verpleegkundige  |
| Daan Nieboer       | X         | X         | Veva mechatronica  |
| Niek Nieborg       | X         | X         | Ondernemer Retail  |
| Michel Riemersma   | X*        | X         | Expert IT systems and devices                                      |
| Yvonne Schomaker   | X*        | X         | pedagogische medewerker kinderopvang                               |
| Sara Shahsavari    | X         |           | Juridisch Administratief Dienstverlening                           |
| Luna Steen         | X*        | X         | Signspecialist   |
| Lex Stoit          | X**       |           | Koksopleiding  |
| Herman Visser      | X*        | X         | Begeleider specifieke doelgroepen                                  |
| Anouk de Vries     | X         | X         | Apothekersassistent  |
| Mirthe Wagenvoort  | X**+**    |           | Helpende zorg en welzijn   |
| Jamhilla Willems   | X*        | X         | Verpleegkundige  |
| Irma Wubs          | X         |           | Onderwijsassistent   |
| Tom van Zuthem     | X**       |           | Technisch specialist bedrijfswagens                                |

*Omdat het jaarverslag het kalenderjaar 2022 betreft, zijn in bovenstaand overzicht zowel de leden van het schooljaar 2021-2022 als 2022-2023 opgenomen.*

*\* = tussentijds in dit schooljaar toegetreden in 2022*

*\*\* = tussentijds in dit schooljaar afgetreden*



## Overzicht

| Naam en jaar van aftreden   | Hoofdfunctie  | Toezichthoudende nevenfuncties   | Overige nevenfuncties  |
|---|---|--|--|
| Mevr. H. Sanders<br>(voorzitter per 1-2-2020)<br>(01-05-2023 herkiesbaar) | Voorzitter Raad van Bestuur Ommelander Ziekenhuis Groningen (tot 1 juli 2022)<br><br>Lid Raad van Bestuur Ommelander Ziekenhuis Groningen (per 1 juli 2022) |  | Bestuurslid/secretaris Stichting Fonds Nieuwe Doen provincie Groningen |
| Mevr. H.P.M. Huck<br>(01-07-2026 niet herkiesbaar)                        | Board QSIL AG en managing director QSIL Nederland (tot 1 februari 2022)<br><br>Site manager Teijin Aramid Delfzijl (per 1 februari 2022)                    | Lid Raad van Toezicht Stichting Cultuurhuis De Klinker   |  |
| Dhr. E.E.B. Tenfelde<br>(01-01-2026 niet herkiesbaar)                     | CEO Bollegraaf Recycling Solutions BV Appingedam  |  | Associate Boer & Croon Management                                      |
| Dhr. T.W.H.J. Hobma<br>(01-05-2023 herkiesbaar)                           | Algemeen directeur Vlandis Harderwijk   | Lid Raad van Toezicht Het Stedelijk Lyceum Enschede (Openbare scholengemeenschap voor gymnasium, atheneum, havo, vmbo, praktijkonderwijs en ISK).<br><br>Portefeuilles onderwijsinnovatie en IT.<br>Voorzitter onderwijscommissie. |  |
| Dhr. J.H. Scholte<br>(01-01-2024 herkiesbaar)                             | Directeur Coöperatiezaken Rabobank Groningen/Drenthe (tot 1 november 2022)<br><br>Zelfstandige Scholte Management & Advies (per 1 november 2022)            | Lid Raad van Toezicht "Primenius en Tamiriki" instelling voor primair onderwijs en kinderopvang  | Bestuurslid Streekhistorisch Centrum (vanaf 1-10-2022)                 |



## Nevenfuncties College van Bestuur

### Dhr. W. van de Pol

Gekoppeld aan Noorderpoort:

- lid bestuur Consortium voor Innovatie
- lid bestuur VKBBO (Vereniging voor Kwaliteitsbevordering Bestuurders Beroepsonderwijs)
- voorzitter bestuur MBOe (Excellentie in het MBO)
- lid bestuur Stichting GOA Publiek

Overige nevenfuncties:

- lid RvT CMO Stamm
- voorzitter RvT Marketing Groningen
- lid RvT COSIS
- voorzitter Raad van Verbeelding Gemeente Westerkwartier

### Mw. G. Geitz

Gekoppeld aan de functie bij Noorderpoort:

- lid bestuur Stichting Ieder Mbo een practoraat
- lid Raad van Toezicht Health Hub Roden
- voorzitter bestuur Technologie en Zorg Academie Groningen

Overige nevenfuncties:

- lid Raad van Toezicht De Nieuwe Veste, scholengemeenschap Coevorden/Hardenberg
- lid Bestuur VOR (Vereniging Onderwijs Research), divisie Leren & Instructie



De Raad van Toezicht van Noorderpoort heeft, in aanwezigheid van alle leden, op 27 juni 2023 goedkeuring gegeven aan het jaarverslag/de jaarrekening Noorderpoort 2022.

- Mevr. H. Sanders (voorzitter)
- Mevr. H.P.M. Huck
- Dhr. E.E.B. Tenfelde
- Dhr. T.W.H.J. Hobma
- Dhr. J.H. Scholte

# Begrippenlijst

## 3

### 3LoD

3LoD staat voor Three Lines of Defense model. Het is een model dat de medewerkers van Noorderpoort gebruiken om met risico's om te gaan.

## A

### Alumni

Alumni is meervoud van alumnus. Een alumnus is een afgestudeerde student(e).

### Audit

Een audit is een methode om erachter te komen hoe een organisatie het doet. Vaak gaat het om een controle van een extern, onafhankelijk bedrijf.

## B

### Back2school team

Het back2schoolteam besprak de inhoudelijke gevolgen van corona. Het team besprak bijvoorbeeld alles rondom online onderwijs en de mogelijkheden om fysiek les te volgen.

### BAPO

BAPO staat voor Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen. Het is bedoeld voor docenten in het onderwijs. Als ze ouder worden, mogen ze iets minder werken om de werkdruk te verminderen.

### BAT

BAT is de afkorting voor Begeleiding & Adviesteam.

### BC code

Een BC-code is een afkorting voor beroepscode. Deze code wordt gegeven aan een beroepsopleiding of een groep vergelijkbare competenties.

### BHV

BHV is de afkorting voor Bedrijfshulpverlening. Iemand die een BHV-cursus heeft gedaan, kan eerste hulp bieden als er iets aan de hand is.

### Blended

Blended onderwijs is een mix van online lessen en fysieke lessen op school.

### Blended learning

Blended learning is een mix van verschillende leervormen. Een veelvoorkomende combinatie is klassikale lessen en e-learning.

### BLL

BOL staat voor beroepsbegeleidende leerweg. Deze opleidingsvorm is een combinatie van werken en leren.

### BOP

BOP staat voor begeleidings- en ondersteuningsplan. In dit plan staat beschreven welke begeleiding een student krijgt.

### BSA

BSA staat voor Bindend Studieadvies. In het eerste jaar moet een student een minimaal aantal punten halen om naar het tweede jaar te kunnen gaan.



**BVE** BVE staat voor Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie. Het is een vorm van onderwijs en een sector.

**BVE** BVE is de afkorting voor Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie.

**BVP** BVP staat voor de stage beroepspraktijkvorming. Deze stage loop je tijdens een BOL-opleiding.

## C

**Cao** Cao staat voor een collectieve arbeidsovereenkomst. In deze overeenkomst staan afspraken over de arbeidsvoorwaarden. Onze medewerkers hebben een onderwijs-cao.

**Cohort** Cohort is een groep examenkandidaten die hetzelfde examenplan volgt.

**Coronateam** Een team dat kijkt wat het landelijke coronabeleid voor Noorderpoort betekent. Dit team zocht bijvoorbeeld regels uit en zorgde voor aanwijzingen in de gebouwen.

**Credo** Crebo staat voor Centraal Register Beroepsopleidingen. Crebo-gecertificeerde opleidingen staan in het register, dat jaarlijks wordt vastgesteld.

## D

**Digitale campus** De digitale campus is de online leeromgeving van Noorderpoort. Zowel studenten, docenten als ondersteunende medewerkers werken via dit systeem.

**DNA** DNA is de afkorting voor de noordelijke ROC's Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college. [Hier](#) kun je meer lezen over deze samenwerking.

**Duurzame inzetbaarheid** Duurzame inzetbaarheid is een beleid om alle medewerkers inzetbaar te houden. Gelet op de levensfase, loopbaanwensen en persoonlijke omstandigheden.

## E

**Educatie** Dit zijn activiteiten op het niveau van het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs. Educatie sluit waar mogelijk aan op het ingangsniveau van het beroepsonderwijs.

**Energietransitie** Energietransitie betekent dat je overgaat van fossiele brandstoffen op hernieuwbare energiebronnen. Voorbeelden van die energiebronnen zijn wind- en zonne-energie.

**EVO** EVO is de afkorting voor Executieve Vaardigheden in het Onderwijs. Dit is een model dat in het onderwijs gebruikt wordt.

## Exploitatierkening

Een exploitatierkening is een financieel overzicht van de behaalde resultaten van een organisatie. Het is onderdeel van de jaarrekening.

## F

### Fte

Fte staat voor fulltime-equivalent. Het is een manier om uit te drukken hoeveel iemand werkt. 1 fte staat gelijk aan een werkweek van 40 uur.

### Functiegebouw

Een functiegebouw een overzichtelijk schema waarin functies in een organisatie staan, inclusief een beschrijving van de taken, vaardigheden en bevoegdheden per functie.

### FUWA

FUWA is een functiebouwwerk. Dat is een overzicht waarin alle functies instaan, inclusief een omschrijving en salaris. Het is een ander woord voor functiegebouw.

## G

### Good practice

Een good practice is een succesvol voorbeeld uit de praktijk. Daar kan een ander van leren.

## H

### Hybride

Hybride onderwijs vindt deels op school en deels ergens anders plaats. Bijvoorbeeld op werkplekken of in een innovatiewerkplaats, zoals Health Hub Roden.

## I

### I-coach

Een i-coach ondersteunt docenten en teams om e-learning in te zetten.

### Integraal

Integraal betekent 'voltallig, geheel'. Als je iets integraal aanpakt, dan kijk je dus naar het grotere plaatje van een vraag of probleem.

## K

### Kasstromen

Een kasstroom geeft aan hoeveel geld er binnenkomt en hoeveel geld er wordt uitgegeven.

### Kengetallen

Kengetallen geven inzicht in de huidige, bedrijfseconomische situatie van een organisatie. Ook laten deze getallen zien hoe de situatie zich ontwikkelt.

### KEPJES

Een KEP is een keuzedeelexamenplan. De manier waarop een examen gepland wordt.

### Keuzedelen

Keuzedelen zijn modules of vakken die je zelf kunt kiezen. Je kunt hiermee je opleiding verdiepen/ verbreden of je voorbereiden op een vervolgopleiding

## L

**Leningportefeuille** Een leningportefeuille is het overzicht van leningen die een organisatie heeft lopen.

**Liquiditeit** De liquiditeit geeft aan of een organisatie in staat is om op korte termijn aan zijn betalingsverplichtingen te voldoen

**Lump sum** Definitie van Rijksoverheid: "Scholen en andere onderwijsinstellingen krijgen van de Rijksoverheid elk jaar 1 budget voor de kosten van materiaal en personeel. Dit budget heet de lumpsum."

## N

**Niveau 1** Niveau 1 is de Entree-opleiding die je opleidt tot assistent. Je voert onder begeleiding eenvoudige taken uit.

**Niveau 2** Niveau 2 is de basisberoepsopleiding. Je doet vooral uitvoerend werk en voert je werkzaamheden grotendeels zelfstandig uit.

**Niveau 3** Niveau 3 is een vakopleiding waarbij je leert je werkzaamheden helemaal zelfstandig uit te voeren.

**Niveau 4** Niveau 4 leidt op tot middenkaderfunctionaris / middenkaderspecialist. Je voert de werkzaamheden zelfstandig uit en bent breed inzetbaar in je vakgebied

**Noorderportal** Noorderportal is de naam van het intranet dat Noorderpoort gebruikt. Medewerkers kunnen inloggen om het laatste nieuws te zien, instellingen aan te passen en online samen te werken.

**NRO** NRO is de afkorting voor het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek. Dit orgaan werkt aan de verbetering en vernieuwing van het onderwijs. Meer informatie vind je op de website van [NRO](#).

## O

**Opstroom** Opstroom betekent dat een student tijdens het eerste jaar van zijn of haar studie naar een hoger niveau is gegaan. Bijvoorbeeld van mbo-2 naar mbo-3.

## P

**PDCA** PDCA staat voor de termen: plan, do, check, act. Organisaties gebruiken dit model om zichzelf continu te verbeteren en te vernieuwen.

**Pilot** Een pilot is een testfase voor een nieuw idee. In deze fase wordt gekeken of het idee inderdaad goed werkt in de praktijk.

**Professional** Een professional is iemand die een vak, kunst of sport beoefent voor zijn beroep. Deze persoon is hier goed in.

**Progressvlag** Een progressvlag is een regenboogvlag. Binnen de transgender gemeenschap worden drie kleuren gebruikt om de diversiteit en inclusiviteit te symboliseren: lichtblauw, lichtroze en wit. Daarnaast zijn er ook twee banen, zwart en bruin, die de mensen van kleur binnen deze gemeenschap vertegenwoordigen. Deze vijf kleuren zijn op een unieke manier aan de regenboogvlag toegevoegd in de vorm van een pijl, die de voortdurende vooruitgang en groei binnen deze gemeenschap weerspiegelt.

**Providerboog** Een providerboog is een overzicht waarin medewerkers zien waar ze terechtkunnen voor informatie en ondersteuning.

## R

**Rentabiliteit** Rentabiliteit laat zien of een organisatie voldoende rendabel is. Rendabel betekent dat iets meer geld opbrengt dan dat het kost.

**RIF** RIF staat voor Regionaal Investeringsfonds Mbo. Dit fonds ondersteunt de samenwerking tussen bedrijven en mbo-instellingen.

**Risicomanagement** Risicomanagement is een gestructureerde manier om met risico's om te gaan. De organisatie bekijkt de risico's, mogelijke gevolgen en oplossingen.

## S

**SAW** SAW is de afkorting voor School als Wijk

**SBB** SBB staat voor Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. Deze stichting erkent en begeleidt leerbedrijven die stages en leerbanen bieden.

**Simultaan** Een simultane les wordt fysiek in het klaslokaal gegeven, maar kan tegelijkertijd ook online worden gevolgd vanuit huis.

**SLB** SLB is een afkorting voor studieloopbaanbegeleider.

**Solvabiliteit** De solvabiliteit laat zien in hoeverre een organisatie in staat is om financiële tegenslagen op te vangen.

## T

**Taskforce** Een taskforce is een groep medewerkers die tijdelijk in een groep samenwerken om een bepaalde taak (taak) uit te voeren.

**Transitie** Transitie betekent overgang, verandering.

**Treasury**

Treasury (Engels voor schatkist) staat voor het beheren van de schatten. Oftewel, het geld van de organisatie.

**V****VSV**

VSV staat voor vroegtijdig school verlaten. Met VSV'ers bedoelen we mensen die vroegtijdig van school zijn gegaan.

**W****Webinar**

Een webinar is een presentatie via het internet. Meestal in de vorm van een video met de mogelijkheid om vragen te stellen of te chatten.