

Bestuursverslag 2022

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Het schoolbestuur	4
1.1 Profiel	4
1.2 Organisatie	5
2. Verantwoording van het beleid	11
2.1 Onderwijs & Kwaliteit	11
2.3 Huisvesting en facilitaire zaken	24
2.4 Financieel beleid	26
Doelen en resultaten	26
2.5 Continuïteitsparagraaf	27
3. Verantwoording van de financiën	32
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	32
Jaarverslag Raad van Toezicht	37

Voorwoord

In dit jaarverslag leggen wij verantwoording af van de werkzaamheden van onze vereniging NoorderBasis in 2022.

NoorderBasis staat voor 'scholen met de Bijbel'. De dubbele betekenis van 'scholen' vinden we mooi. Enerzijds een zelfstandig naamwoord; wij hebben 33 scholen in Groningen, Friesland en Drenthe. Anderzijds is het een werkwoord dat de kern aangeeft van wat wij doen: kinderen onderwijzen. En dat doen we vanuit onze identiteit.

Het jaar 2022 was het derde jaar waarin we te maken kregen met corona. En hoe raar dat ook klinkt, dat betekent dat het haast 'normaal' werd. Af en toe vielen er lesdagen uit en op alle scholen werd er hard gewerkt om dit zoveel mogelijk te voorkomen. En dus ook voor het derde jaar op rij spreken we hierbij onze grote waardering uit voor al die inzet in onze organisatie. We hebben net gehoord dat per 10 maart 2023 corona in Nederland in de endemische fase is beland. Dit betekent dat het virus nog wel rondgaat, maar geen grote gevolgen meer heeft vanwege voldoende opgebouwde weerstand onder de bevolking. Daar zijn we dankbaar voor.

Het jaar 2022 stond ook in het teken van het vinden van een nieuwe bestuurder. Dit resulteerde in de benoeming van Harmke Vlieg per 23 augustus 2022. Tot die tijd hebben Pieter Kralt (directeur onderwijs) en Johannes Weening (directeur bedrijfsvoering) als waarnemend bestuurders de honneurs waargenomen. Per 19 december heeft Harmke echter haar taken weer neergelegd en namen Pieter en Johannes opnieuw de rol aan van waarnemend bestuurders. Op korte termijn stelt de Raad van Toezicht van NoorderBasis een interim-bestuurder aan die de continuïteit en toekomstbestendigheid van de organisatie zal bewaken.

In dit jaarverslag geven we in hoofdstuk 1 een inkijkje in hoe onze vereniging eruitziet en waar NoorderBasis voor staat. In hoofdstuk 2 verantwoorden we ons beleid en in hoofdstuk 3 vindt u onze financiële verantwoording.

Wij hopen dat u dit jaarverslag met plezier leest en dat u een goed beeld krijgt van de werkzaamheden van NoorderBasis in 2022. En hebt u vragen? Neem dan vooral contact met ons op. We gaan graag het gesprek met u aan.

Pieter Kralt & Johannes Weening
NoorderBasis

1. Het schoolbestuur

1.1 PROFIEL

Missie, visie en kernactiviteiten

NoorderBasis is een schoolvereniging die zich ten doel stelt kinderen te scholen met de Bijbel. Onze identiteit hebben wij vastgelegd in onze identiteitsverklaringen (zie www.noorderbasis.nl/scholen-met-de-bijbel/identiteit/). NoorderBasis bestaat uit 31 reguliere basisscholen, een school voor speciaal basisonderwijs (SBO) en een school voor speciaal- en voortgezet speciaal onderwijs (V)SO- cl.3. NoorderBasis heeft voor alle kinderen, waarvan de ouders willen dat hun kinderen onderwijs vanuit bijbels perspectief volgen, een plek.

Onze scholen staan in een veranderende wereld. Door techniek en sociale media komt de wereld heel dichtbij. Wat we leren verandert snel, de manier waarop we leren is echter niet veranderd. Kennis is en blijft de basis van het onderwijs, waarmee je vaardigheden kunt ontwikkelen die nodig zijn in deze wereld. Bij NoorderBasis werken we met plezier, zijn we trots op onze scholen, krijgen en geven we vertrouwen en hebben we eigenaarschap in ons werk.

Strategisch beleidsplan

In 2019 hebben we een nieuw strategisch beleidsplan opgesteld. We hebben ervoor gekozen om dit te doen op een eigentijdse en moderne manier. We wilden dynamisch strategisch beleid dat aansluit bij de scholen en levend is in onze organisatie. Op basis van deze ambitie hebben we gekozen voor strategisch beleid middels de betekeniskaart. De betekeniskaart is een instrument waarmee we de doelen van NoorderBasis weergeven in een aantal aandachtsgebieden. Hierdoor ontstaat een samenhangend overzicht van de doelen. Vanuit deze doelen komen concrete acties voort met een eigenaar. N.a.v. het bestuur gesprek in 2021 met de inspectie hebben we de betekeniskaart en het strategisch beleid verder ontwikkeld en uitgewerkt. In hoofdstuk 2.1 (onderwijs & kwaliteit), 2.2 (personeel & professionalisering), 2.3 (huisvesting & facilitaire zaken) en 2.4 (financiën) staat het strategisch beleid verder beschreven. In het cursusjaar 2022-2023 evalueren we het huidige beleid en ontwikkelen we een nieuw strategisch beleidsplan voor de periode 2023-2027.

De betekeniskaart is terug te vinden in [bijlage 1](#).

Jaarplan 2022-2023

Omdat het strategisch beleid meerjarig is opgesteld (voor de cursusjaren 2019-2023)werken we met een jaarplan. We hebben binnen ons meerjarig strategisch beleid keuzes gemaakt voor het cursusjaar 2022-2023 (zie [bijlage 2](#)).

Toegankelijkheid & toelating

NoorderBasis is een gereformeerde schoolvereniging voor alle christenen. Op onze scholen willen we leerlingen scholen met de Bijbel. NoorderBasis heeft een identiteitsdocument waarin beschreven staat waar de vereniging voor staat.

Als een kind wordt aangemeld voeren we altijd een gesprek met de ouders over onze school en de identiteit waar NoorderBasis voor staat. We zoeken in dit gesprek naar onze overeenkomsten. We hebben als NoorderBasis een ouderverklaring opgesteld. We vragen ouder(s) deze verklaring te ondertekenen. Dit is een vereiste van NoorderBasis om het kind toe te laten op school. Iedereen die deze verklaring ondertekent kan en mag vervolgens ook lid worden van onze vereniging.

1.2 ORGANISATIE

Contactgegevens

Naam: VGPO NoorderBasis
 Bestuursnummer: 42607
 Adres: Industrieweg 22, 9408 TG Noordhorn
 Postadres: Postbus 6, 9800 AA Noordhorn
 Telefoonnummer: 0592-500649
 E-mail: info@noorderbasis.nl
 Website: www.noorderbasis.nl

Bestuur

<u>Naam</u>	<u>Functie</u>	<u>Nevenfuncties betaald/ onbetaald</u>	<u>Aandachtsgebied</u>
Pieter Kralt	(Waarnemend) lid college van bestuur (CvB) van 1 januari tot 22 augustus 2022 en van 19 t/m 31 december.	Lid Raad van Toezicht SWV 21.01 PO Friesland. Lid klankbordgroep Vensters PO-Raad.	Onderwijs & kwaliteit
Johannes Weening	(Waarnemend) lid college van bestuur (CvB) van 1 januari tot 22 augustus 2022 en van 19 t/m 31 december 2022.	Voorzitter bestuur CU Groningen.	Bedrijfsvoering & personeel
Harmke Vlieg	Voorzitter college van bestuur (CvB) van 22 augustus tot 19 december 2022.	Voorzitter landelijk bestuur ChristenUnie. Voorzitter Raad van Toezicht woonzorgcentrum De Westerkim.	Algemeen

Scholen

<u>Naam school</u>	<u>Website school</u>
Voor de bij NoorderBasis aangesloten scholen zie het overzicht op de website van NoorderBasis: https://noorderbasis.nl/ons-onderwijs/onze-scholen/	Meer informatie over de scholen staat vermeld op www.scholenopdekaart.nl .

Organisatiestructuur

Binnen de vereniging functioneert vanaf 1 januari 2019 een Raad van Toezicht en een College van Bestuur. De taken en bevoegdheden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur zijn statutair vastgelegd. In het managementstatuut van NoorderBasis zijn de taken en bevoegdheden van de directeuren en het directieoverleg vastgelegd (bijlage 3.). De organisatie van NoorderBasis staat weergegeven in een organogram (bijlage 4).

De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

De GMR bestaat uit 4 ouders en 4 personeelsleden vanuit de vereniging. Elk lid is op persoonlijke titel lid van de GMR voor de duur van vier jaar. Bij het aftreden van één van de leden wordt er aan alle ouders en personeelsleden de mogelijkheid geboden om door middel van verkiezingen de ontstane vacatures op te vullen. Het voorzitterschap wordt doorgaans ingevuld door een lid uit de oudergeleding. Voor het secretariaat heeft de GMR ondersteuning van een ambtelijk secretaris.

Het belangrijkste doel van de GMR is om er mede voor te zorgen dat de organisatie gezond is en blijft. Dit doen we door inspraak en medezeggenschap uit te oefenen in de beleidsvoering van de Raad van Toezicht (RvT) en de vereniging.

Meer info over de werkwijze van de GMR is te vinden op de algemene website van NoorderBasis: <https://noorderbasis.nl/informatie/gmr/>.

Het jaarverslag over het jaar 2022 staat vermeld in bijlage 5.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

<u>Organisatie of groep</u>	<u>Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin.</u>
<i>Kinderen</i>	In de groepen worden de groepsafspraken waar mogelijk samen met de kinderen vastgesteld. Op sommige scholen wordt gewerkt met een kinderraad. Waar mogelijk worden kinderen betrokken bij het opstellen en de evaluatie van hun eigen handelingsplannen en bij de bespreking van de rapporten.
<i>Ouders/verzorgers</i>	Bij klassikale ouderavonden of ouderavonden voor alle ouders van school worden de ouders betrokken bij het onderwijs aan hun kinderen, evenals bij het opstellen en het evalueren van een handelingsplan voor hun eigen kind(eren). Verder wordt de ouderbetrokkenheid vormgegeven d.m.v. de ledenraad en deelraden.
<i>Personeel</i>	De teams van onze scholen worden betrokken bij het opstellen van het strategisch beleidsplan van hun school en de daarbij behorende school(jaar)plannen en bepalen zelf (o.l.v. hun directie) hoe vormgegeven wordt aan het onderwijs. De persoonlijke dialoog vindt plaats tussen directie en personeelslid in voortgangs- en functioneringsgesprekken.

<i>Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en lokale Medezeggenschapsraden (MR)</i>	Ouders en personeel hebben formeel inspraak op bovenschools en lokaal beleid door middel van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en de lokale Medezeggenschapsraden. Zij kunnen gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen of maken gebruik van hun instemmingsbevoegdheid. Informele inspraak vinden we ook belangrijk en wordt bevorderd door samen te praten over plannen, ontwikkelingen en resultaten.
<i>Raad van Toezicht (RvT)</i>	Het College van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht over het gevoerde beleid en de inzet van middelen. De gebeurt via frequente vergaderingen. Afhankelijk van het onderwerp voert de RvT een dialoog met het College van Bestuur, geeft het gevraagd en ongevraagd advies of maakt gebruik van haar goedkeurende bevoegdheid.
<i>Ledenraad en deelraden</i>	Alle scholen hebben een deelraad waarin ouders zijn vertegenwoordigd. De ledenraad van NoorderBasis bestaat uit een afvaardiging van alle deelraden van de scholen. Zij vormen het hart van de vereniging. De algemene ledenvergadering is het hoogste orgaan binnen NoorderBasis. De raad van toezicht (RvT) verantwoordt zich jaarlijks naar de ledenraad over het gevoerde beleid en de inzet van middelen.
<i>Donateurs</i>	Donateurs worden door middel van nieuwsbrieven op de hoogte gehouden van ontwikkelingen binnen NoorderBasis en waar mogelijk betrokken bij activiteiten.
<i>Gemeenten</i>	De 33 scholen van NoorderBasis staan verdeeld over zeven gemeenten in Groningen, zes gemeenten in Friesland en drie gemeenten in Drenthe. Het College van Bestuur participeert in alle gemeenten in overleggen of heeft dit gedelegeerd aan een directeur van een van de scholen. Dit kan gaan over de lokale educatieve agenda, bovenschools bestuurlijk overleg, huisvesting, VVE-beleid etc.
<i>Basis- en voortgezet onderwijs</i>	Bestuurlijk en op lokaal niveau participeren de scholen van NoorderBasis in overleggen met collega basisscholen en voortgezet onderwijs. Zo stimuleren we actief een doorgaande lijn in de ontwikkeling van kinderen.
<i>Contacten van de scholen</i>	In de jaarverslagen van de individuele scholen zijn de overige contacten van de scholen terug te vinden. Zie ook: www.scholenopdekaart.nl
<i>Schoolbesturen in de regio</i>	Het College van Bestuur participeert in overleggen met andere schoolbesturen of heeft dit gedelegeerd aan een directeur van een van de scholen.
<i>Samenwerkingsverband 20.01 (Groningen)</i>	Het College van Bestuur maakt deel uit van de ALV of laat zich vertegenwoordigen door de directeur onderwijs. In alle deelverbanden wordt NoorderBasis ook vertegenwoordigd door een afgevaardigde. Waar mogelijk wordt er geparticipeerd in werkgroepen. https://po2001.nl/
<i>Samenwerkingsverband 21.01 (Friesland)</i>	Het College van Bestuur maakt deel uit van de ALV of laat zich vertegenwoordigen door de directeur onderwijs. Waar mogelijk wordt er geparticipeerd in werkgroepen. https://www.swvfriesland.nl/

<i>Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en lokale Medezeggenschapsraden (MR)</i>	Ouders en personeel hebben formeel inspraak op bovenschools en lokaal beleid door middel van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en de lokale Medezeggenschapsraden. Zij kunnen gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen of maken gebruik van hun instemmingsbevoegdheid. Informele inspraak vinden we ook belangrijk en wordt bevorderd door samen te praten over plannen, ontwikkelingen en resultaten.
<i>Samenwerkingsverband 22.01 (Assen e.o.)</i>	Het College van Bestuur maakt deel uit van de ALV of laat zich vertegenwoordigen door de directeur onderwijs. Waar mogelijk wordt er geparticipeerd in werkgroepen. https://www.passendonderwijs-po-22-01.nl/
	Voor meer info over deze samenwerkingsverbanden zie: www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl . De verwachte ontwikkelingen staan beschreven in het volgende document: Overzicht maatregelen verbeteraanpak passend onderwijs 2022 - Steunpunt Passend Onderwijs (steunpuntpassendonderwijs-povo.nl)
<i>Jeugdzorg</i>	In de scholen wordt op kindniveau samengewerkt met partners uit de jeugdzorg, waarvoor kinderen geïndiceerd worden door indicatiestellers van de gemeente en huis- of jeugdarts. De (mogelijke) ontwikkelingen m.b.t. de samenwerking tussen onderwijs en jeugdzorg heeft het Nederlands Jeugdinstituut uitvoerig beschreven in het volgende document: Verbinding onderwijs en jeugdhulp Nederlands Jeugdinstituut (nji.nl) .
<i>Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW)</i>	NoorderBasis legt aan het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap verantwoording af over het gevoerde beleid en de inzet van de middelen door middel van het jaarverslag.
<i>Inspectie van het onderwijs</i>	Minstens een keer per vier jaar bezoekt de inspectie het College van Bestuur en voert verificatieonderzoeken uit op een aantal scholen. Onderzocht wordt of het College van Bestuur goed zicht heeft op de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast worden de scholen eens per vier jaar bezocht vanwege een kwaliteitsonderzoek of een themaonderzoek. De ontwikkelingen bij de inspectie staan beschreven in het volgende document: https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwijssectoren/primair-onderwijs/nieuws/2022/12/19/onderwijsinspectie-versterkt-haar-toezicht .
<i>Belangenorganisaties</i>	NoorderBasis is lid van de PO-Raad (sectororganisatie voor primair onderwijs) en Verus (vereniging voor katholiek en christelijk onderwijs in Nederland).
<i>(Externe) kinderopvang</i>	Op bestuurlijk en lokaal niveau vindt er overleg plaats met organisaties van kinderopvang. Sommige zijn gesitueerd in de scholen en met andere organisaties is een samenwerking op afstand gerealiseerd.
<i>Scope – samen opleiden</i>	NoorderBasis participeert in een samenwerkingsverband met 17 scholenclusters en de Educatieve Academie van VIAA in Scope.

<i>Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en lokale Medezeggenschapsraden (MR)</i>	Ouders en personeel hebben formeel inspraak op bovenschools en lokaal beleid door middel van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en de lokale Medezeggenschapsraden. Zij kunnen gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen of maken gebruik van hun instemmingsbevoegdheid. Informele inspraak vinden we ook belangrijk en wordt bevorderd door samen te praten over plannen, ontwikkelingen en resultaten.
	Het doel is het samen opleiden van leerkrachten en het verbeteren van de onderwijskwaliteit.
<i>Beroepsopleidingen</i>	NoorderBasis werkt samen met verschillende beroepsopleidingen, zoals de lerarenopleiding van VIAA en NHL Stenden en het Menso Alting College Groningen.
<i>Onderwijsadvies</i>	NoorderBasis maakt gebruik van diensten van diverse onderwijsadviesbureaus, zoals Expertis, Bureau Meesterschap, Cedin.
<i>ARBO en ondersteuning</i>	NoorderBasis werkt samen met Fit Verzuimbeheer aan regie op verzuim met respect voor de arbeidsrelatie. Met Probaat is een samenwerking gerealiseerd om werkgeluk te bevorderen en werkdruk tegen te gaan. Voor individuele trajecten kunnen ook andere aanbieders worden ingeschakeld.

Klachtenbehandeling

'Achter elke klacht schuilt een verlangen'.

Iedereen die betrokken is bij school kan een klacht indienen. Of je nu leerling, ouder, vrijwilliger of leerkracht bent. De meeste zaken zijn over het algemeen binnen het schoolteam goed te bespreken en vaak ook op te lossen.

Wordt een klacht naar het gevoel van degene die de klacht wil indienen niet serieus genomen of niet naar tevredenheid opgelost, dan kan hij/zij terecht bij de bovenschoolse vertrouwenspersonen. Ook kan men bij de vertrouwenspersonen terecht op het gebied van discriminatie of ongewenste intimiteiten op school.

Het jaarverslag van de vertrouwenspersonen staat omschreven in [bijlage 6](#).

Is een klacht dan nog niet opgelost, dan kan gebruik gemaakt worden van de klachtenregeling. De scholen van NoorderBasis zijn aangesloten bij de Geschillen Commissies Bijzonder Onderwijs (GCBO). De contactgegevens met de GCBO zijn te vinden op <https://www.geschillencommissiesbijzonderonderwijs.nl/>. Hier staat onder het tabblad 'Publicaties' de actuele klachtenregeling.

In het verslagjaar 2022 zijn er geen klachten binnengekomen bij de geschillencommissie.

Juridische structuur

NoorderBasis is een vereniging.

Governance

Er zijn geen ontwikkelingen geweest op het gebied van governance.

Functiescheiding

De functies van bestuur en intern toezicht zijn bij NoorderBasis in organieke zin gescheiden (two-tier). De Raad van Toezicht is onafhankelijk van het College van Bestuur, zodat de RvT onafhankelijk informatie kan verzamelen, een oordeel daarover kan vormen en op basis daarvan kan interveniëren.

Code Goed Bestuur

In de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs [code-goed-bestuur-in-het-primair-onderwijs \(poraad.nl\)](https://code-goed-bestuur-in-het-primair-onderwijs.poraad.nl) zijn basisprincipes vastgelegd rond professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Het College van Bestuur voldoet aan deze code.

2. Verantwoording van het beleid

2.1 ONDERWIJS & KWALITEIT

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

NoorderBasis kijkt op een brede manier naar onderwijskwaliteit: naar kwaliteit én identiteit. Dit betekent dat er verder wordt gekeken dan alleen eisen van de inspectie en resultaten. Identiteit is de reden voor het bestaan van NoorderBasis en kwalitatief moet het onderwijs op orde zijn. Dit kan niet los worden gezien van elkaar.

NoorderBasis wil de verantwoordelijkheid voor identiteit en kwaliteit delen met alle medewerkers. Iedereen draagt een steentje bij. De eindverantwoordelijkheid ligt bij het College van Bestuur dat zicht heeft op de ontwikkeling van de scholen en de onderwijskwaliteit. Het strategisch beleidsplan en vervolgens de schoolplannen zijn opgesteld met respectievelijk alle directeuren en in de teams en zijn de leidraad voor de koers van NoorderBasis en de scholen. Dit staat beschreven in de betekeniskaart van NoorderBasis ([bijlage 1](#)) en wordt uitgesplitst in de betekeniskaarten van elke school.

Om goed zicht te hebben op de scholen zet NoorderBasis verschillende vormen van toezicht in, waarbij gebruik wordt gemaakt van informele en formele momenten van toezicht. Zo worden scholen en teams regelmatig bezocht door de bestuurder of de directeur onderwijs. Daarnaast worden de vierjaarlijkse audits weer opgepakt. Directeuren zijn ingedeeld in intervisiegroepen en werken samen aan ontwikkeling. Daarnaast is er een stelsel van kwaliteitszorg ingericht dat de kwaliteit van het onderwijs en de resultaten bewaakt. Er zijn meerdere instrumenten die systematisch worden gebruikt, zoals (zelf)evaluaties, een geplande gesprekkencyclus met directies, het monitoren van resultaten in ParnasSys, Ultimview, Vensters etc. Zo wordt er transparant gewerkt aan opbrengsten, normen en doelen.

Het College van Bestuur werkt actief aan kwaliteitsverbetering d.m.v. interne- en externe dialogen en heeft tegenspraak georganiseerd in de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

Doelen en resultaten

Groen = Doel is gehaald.

Blauw = Proces is gestart en loopt nog.

Rood = Doel wordt of is niet gehaald.

Doel	Toelichting	Resultaat	
<i>Bijbelgetrouw onderwijs vanuit Christelijke overtuiging.</i>	NoorderBasis staat open voor christenen die een Bijbelgetrouwe basisschool zoeken voor hun kind dat aansluit bij hun geloofsopvoeding thuis. NoorderBasis werkt met een identiteitsdocument dat wordt ondertekend door alle medewerkers en nieuwe ouders. Medewerkers geven leerlingen bijbelgetrouw onderwijs, vanuit de opdracht om kinderen te vertellen van God. Elke school heeft een methode voor Bijbelonderwijs. NoorderBasis ontwikkelt jaarlijks een vereniging breed identiteitsthema en organiseert identiteitsbijeenkomsten met ouders.	Dit is een permanent doel waar altijd aandacht voor is en wat het hart is van NoorderBasis. Ook in 2022(-2023) is weer een mooi nieuw identiteitsthema ontwikkeld door de werkgroep identiteit met als titel: Feest voor de Heer! Identiteitsbijeenkomsten met ouders zijn vanwege de beperkingen i.v.m. corona niet vereniging breed gehouden, wel lokaal op de scholen. In maart 2023 zijn weer vier (ondertussen zo goed als uitverkochte) Kidspraise avonden gepland.	
<i>Kwalitatief goed onderwijs – Goede resultaten.</i>	Alle scholen formuleren streefdoelen voor de referentieniveaus van rekenen, taal en lezen passend bij de leerlingenpopulatie Alle scholen zitten in het basisarrangement van de inspectie.	Alle scholen hebben streefdoelen bepaald m.b.v. het format van de PO-Raad: Stap voor stap naar eigen schoolnormen. Alle scholen zitten in het basisarrangement van de inspectie.	
<i>Ouders zijn ambassadeurs en dragen de identiteit</i>	Alle scholen halen op de leerling- en oudertevredenheidsonderzoeken een score van minimaal het landelijk gemiddelde. In 2022 is dit uitgezet m.b.v. Vensters.	Het bestuursgemiddelde van NoorderBasis van tevredenheid op leerlingenniveau lag met 8,0 net één tiende onder het landelijk gemiddelde van 8,1. Dertien scholen scoorden onder het landelijk gemiddelde. Op oudertevredenheid is de score een 7,8 t.o.v. het landelijk gemiddelde van 7,9 en scoren ook dertien scholen onder het landelijk gemiddelde. De uitslagen worden individueel besproken met de directeuren.	
<i>Het belang van de leerling</i>	Alle scholen hebben in hun ondersteuningsplan beschreven wat ze leerlingen kunnen bieden en wat de grenzen zijn aan de zorg.	Alle scholen hebben een schoolondersteuningsplan. 30 van de 33 scholen hebben deze ook op hun website staan. We streven naar 100%.	
<i>Toekomstgericht en continuïteit borgen + actief werven van leerlingen</i>	Het oorspronkelijke doel was om voor alle scholen een toekomstperspectief te beschrijven. We hebben gekozen twee werkgroepen in te stellen, namelijk Instandhouding en Groei. We hebben vijf scholen geselecteerd om een verdiepingsslag te maken (Groei)	De werkgroep groei heeft van vijf scholen alle beschikbare data m.b.t. leerlingenaantallen, prognoses, andere demografische data etc. verzameld. Daarnaast is in gesprek met de betreffende directeuren de 'zachte' informatie opgehaald. Dit heeft concreet	

	en te bepalen welke school evt. moet sluiten of fuseren omdat de verwachting was dat de gemiddelde schoolgrootte binnen het samenwerkingsverband niet meer toereikend zou zijn om alle brinnummers te kunnen handhaven (Instandhouding).	geresulteerd in gerichte acties op de scholen m.b.t. PR en werving. In 2023 laten we een kwantitatief en kwalitatief onderzoek uitvoeren door Verus m.b.t. aantallen, prognoses en gebied scans. De werkgroep instandhouding heeft onderzoek gedaan naar sluiting en/of fusie. Dit heeft geresulteerd in een fusiebesluit waardoor Futura in Heerenveen een nevenvestiging wordt van De Parel in Drachten per 1 augustus 2023.	
Brede ontwikkeling en burgerschap bevorderen	De werkgroep burgerschap ontwikkelt bovenschools visie op Burgerschap en maakt een kwaliteitskaart die per school kan worden aangepast.	De werkgroep heeft namens NoorderBasis visie ontwikkeld op Burgerschap en een kwaliteitskaart gemaakt. Deze is gepresenteerd op het directieoverleg van 12 mei 2022 en vastgesteld. Alle scholen hebben de kwaliteitskaart schooleigen gemaakt.	
Brede ontwikkeling en burgerschap bevorderen	Alle leerkrachten zijn geschoold in lesgeven in seksuele vorming.	Twee keer zijn de scholingsmiddagen gepland en weer afgezegd in 2022 vanwege de beperkingen rond corona. Er staan nu drie dagen gepland in maart 2023 waarvoor alle leerkrachten zijn ingedeeld. Drie keer is scheepsrecht hopen we.	
Open staan voor nieuwe collega's en samenwerking scholen.	NoorderBasis is toegetreden tot Scope en levert hierdoor stageplekken voor stagiaires van VIAA. Ook stagiaires van andere Pabo's zijn welkom, zoals Stenden. Enkele scholen zijn aangewezen als opleidingsscholen. Alle scholen staan open voor stagiaires en opleidingsplaatsen. Wat nog moet worden ontwikkeld, is dat leerkrachten van opleidingsscholen de opleiding tot Werkplekcoach volgen.	Vier scholen zijn in 2022 gecertificeerde opleidingsschool geworden na een audit van Scope in de periode mei-juni 2022. Dit brengt het totaal op vijf scholen. In 2023 krijgen nog eens twee scholen een audit om gecertificeerd te worden. We streven naar acht gecertificeerde opleidingsscholen in 2024.	
NoorderBasis als sterk merk positief christelijk.	Alle scholen hebben de indicatoren van Vensters voor min. 80% gevuld en voorzien van een toelichting.	Alle websites zijn up to date. 27 van de 33 scholen hebben minimaal 80% van Vensters gevuld, 3 van de 33 hebben 74% gevuld en 3 van de 33 hebben 37% of minder gevuld.	

Overige ontwikkelingen

In 2022 heeft NoorderBasis tot augustus geen vaste bestuurder gehad en hebben de directeur onderwijs en directeur bedrijfsvorming tijdelijk het College van Bestuur gevormd.

Toekomstige ontwikkelingen

Onderwijs is steeds in ontwikkeling. Het lerarentekort, krimp, maatschappelijke en demografische ontwikkelingen vragen om continue bijstelling van doelen. NoorderBasis heeft een brede analyse gemaakt van risico's, zie ook 2.5. M.b.t. onderwijs voorziet NoorderBasis dat er actief moet worden ingezet op werving en ontwikkeling van leerkrachten en directeuren.

Onderwijsresultaten

Voor een overzicht van de onderwijsresultaten van de scholen van NoorderBasis verwijzen wij naar www.scholenopdekaart.nl. Vanuit het overzicht kunnen we stellen dat alle scholen voldoende opbrengsten behalen op 1F niveau. Alle scholen scoren (ruim) boven de signaleringswaarde van de inspectie. Voor 1S/2F geldt dit voor 31 van de 33 scholen en scoren dus 2 scholen onder de signaleringswaarde van de inspectie. Hier heeft het bestuur aandacht voor in samenwerking met de school en is er een plan van aanpak opgesteld. We verwachten dat de resultaten hierdoor in de komende jaren boven de signaleringswaarde zullen komen.

Als we vervolgens inzoomen op de resultaten, dan zien we wel dat er op deelgebieden wisselend wordt gescoord en zien we een trend dat met name rekenen een punt van aandacht is. Ook hier geldt dat het effect van Covid-19 zichtbaar is. Er is wel veel aangeboden, maar de structurele aandacht voor inoefenen en automatiseren is beperkt geweest. Dit is in gesprek met elke directeur besproken. Per school is geanalyseerd waarop ingezet moet worden. NoorderBasis heeft expertise ingekocht bij Cedin om directeuren en ib'ers verdiepend te leren analyseren, wat leidt tot betere plannen van aanpak.

Onderwijs aan nieuwkomers

NoorderBasis heeft actief deelgenomen aan gemeentelijke overleggen om nieuwkomers te ondersteunen. Met name de oorlog in Oekraïne heeft geleid tot veel samenwerking. Conform afspraak binnen de gemeenten hebben we de vluchtelingen uit Oekraïne zoveel mogelijk geleid naar taalscholen. Waar nodig hebben scholen van NoorderBasis zelf kinderen (tijdelijk) aangenomen en les gegeven. Een werkgroep NT2 heeft beleid aangepast, dit is vastgesteld en gedeeld met alle directeuren.

Internationalisering

Onderwijs in burgerschap is al sinds 2006 verplicht. Met wereldburgerschap ga je nog een stapje verder en kijk je, met internationalisering als middel, samen met je leerlingen over de grens heen.

Kinderen ontdekken dat ze verbonden zijn met de rest van de wereld en er een actieve rol in kunnen spelen. Het is belangrijk dat je steeds verband legt met het dagelijks leven van je leerlingen. Hoe je dit zou kunnen aanpakken staat omschreven in het volgende instrument: [Handreiking internationalisering primair onderwijs \(nuffic.nl\)](http://Handreiking_internationalisering_primair_onderwijs_(nuffic.nl)).

Er is nog geen beleid op het thema internationalisering.

Onderzoek

Er is geen beleid op het thema onderzoek. NoorderBasis stimuleert scholen wel om jaarlijks mee te werken aan onderzoek van o.a. de inspectie, PO-Raad, of studenten.

Inspectie

Tijdens het verslagjaar is er geen inspectiebezoek geweest en heeft er ook geen bestuurlijke visitatie plaats gevonden. Wel is een herstelopdracht uit 2021 met succes afgerond.

Visitatie

Er heeft geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden.

Passend onderwijs

Groen = Doel is gehaald

Blauw = Proces is gestart en loopt nog

Rood = Doel is niet gehaald

Doel	Toelichting	Resultaat	
Passend onderwijs en doorgaande lijn.	In de onderwijs-ondersteuningsgids van NoorderBasis (bijlage 7) staat een beschrijving van de basisondersteuning zoals die op de scholen van Noorderbasis wordt vormgegeven. Daarnaast dient het document als wegwijzer om tegemoet te komen aan aanvullende en/of extra ondersteuningsbehoeften binnen en buiten de eigen school. Dit handboek is vooral bedoeld voor leerkrachten en beschrijft de manier van werken binnen NoorderBasis binnen de eigen school en in de klas. NoorderBasis heeft geen thuiszitters en voert hierop actief beleid. Als thuiszitten dreigt te ontstaan, wordt actief gestuurd op een oplossing.	Dit resultaat is behaald in 2022. Eén leerling die al langere tijd thuis zat en waar vooral zorg voorliggend was, heeft na samenwerking met de gemeente en een andere vereniging een passende plek gekregen.	
Passend onderwijs en doorgaande lijn.	NoorderBasis faciliteert bovenschoolse plusklassen in Friesland, Groningen en Drenthe.	Dit is nog steeds de situatie. Vorig jaar gaven we aan dat we toe werkten naar één plusklas bovenschools. Dit beleid hebben we losgelaten. We houden drie bovenschoolse plusklassen, maar blijven streven naar passend meer- en hoogbegaafdheidsonderwijs op alle scholen.	
Handelingsgericht werken: Vertrouwen in ontwikkeling.	De arrangementen overschrijden het budget vanuit het samenwerkingsverband met meer dan 1K. Het aanvragen en evalueren van arrangementen wordt opnieuw vastgelegd.	De overschrijding van 1K is teruggebracht naar bijna 0. Het aanvragen en evalueren van arrangementen is versimpeld. Er wordt een nieuwe beleidslijn ontwikkeld in 2023 die rekening houdt met de schoolweging en andere verschillen tussen scholen. Tegelijk blijft NoorderBasis streven naar 100% inzet van middelen van de samenwerkingsverbanden op de scholen.	

Nationaal Programma Onderwijs

Doel	Toelichting	Resultaat
Nationaal Programma Onderwijs goed inzetten.	Alle scholen maken een schoolscan om evt. leerachterstanden in kaart te brengen. NoorderBasis maakt een format voor alle scholen waarin de evidence-based interventies kunnen worden genoteerd en zorgt voor een centrale plek in de cloud waarin dit kan worden gezet. NoorderBasis houdt de reguliere formatie en de extra inzet d.m.v. de NPO-gelden gescheiden, zodat het goed kan worden verantwoord.	Alle scholen hebben een schoolscan gemaakt en het format ingevuld. Dit wordt gemonitord door de directeur onderwijs (inhoudelijk) en de controller (financieel). Alle schoolscans en voornemens zijn besproken met de lokale medezeggenschapsraden. Er is gekozen voor interventies uit alle doelgebieden m.u.v. A (meer onderwijs buiten reguliere schooltijd). Niet alle gelden zijn al ingezet. NoorderBasis is blij met de verlenging van twee jaar.
Nationaal Programma Onderwijs goed inzetten	NoorderBasis houdt de reguliere formatie en de extra inzet d.m.v. de NPO-gelden gescheiden, zodat het goed kan worden verantwoord.	Alle scholen houden hun inzet van NPO-middelen bij in een format. Op bestuursniveau wordt samen met de directeur bepaald welk deel wordt ingezet in de formatie met instemming van de medezeggenschapsraad. Niet alle gelden zijn al ingezet.

Sociale veiligheid

Doel	Toelichting	Resultaat
Goed en veilig pedagogisch klimaat	Een goed en veilig klimaat wordt gestuurd door een doordachte aanpak van school en ouders. De schoolleider en het team zijn hierin cruciaal en zich ervan bewust dat dit een continu proces is. Veel scholen hebben een bewezen aanpak voor een goed pedagogisch klimaat. NoorderBasis heeft een uitgewerkt veiligheidsbeleid en draagt zorg voor een veilige omgeving voor kinderen. Wat nog moet worden geregeld, is dat gekozen wordt voor een uniform veiligheidsbeleid en dat het veiligheidsbeleid op alle webpagina's van de scholen wordt geplaatst. Daarnaast hebben enkele scholen nog geen incidentregistratie. Enkele scholen hebben nog geen programma voor sociaal-emotionele ontwikkeling, of nog niet beschreven hoe dit op de school is geregeld.	Er is een veiligheidsbeleidsplan opgesteld door een werkgroep met input vanuit de bestuurders, directeuren en GMR. Er is gekozen voor www.digitaalveiligheidsplan.nl . Bovenschools is het beleid vastgesteld met instemming van de GMR en vervolgens is het beleid per school aangepast aan de lokale situatie. Dit beleid wordt jaarlijks geagendeerd om geëvalueerd te worden. Er is een avond met vertrouwens- en contactpersonen georganiseerd op 10 mei 2022 om ervaringen te delen en het beleid te evalueren. Jaarlijks wordt de sociale veiligheid op de scholen gemonitord d.m.v. ZIEN en/of Canvas en om het jaar ook d.m.v. afnames van tevredenheidsonderzoeken. Alle scholen hebben in 2022 hun Monitor Sociale Veiligheid geleverd aan de inspectie.

2.2 Personeel & professionalisering

NoorderBasis heeft haar doelen geformuleerd in het systeem van de “betekeniskaart”. Als algemeen hoofddoel aangaande personeel beschrijft NoorderBasis het volgende:

“Bij NoorderBasis werken we met plezier, zijn we trots op onze scholen, krijgen en geven we vertrouwen en hebben we eigenaarschap in ons werk.”

Groen = Doel is gehaald

Blauw = Proces is gestart en loopt nog

Rood = Doel is niet gehaald

Doel	Toelichting	Resultaat
<i>Alle startende leerkrachten krijgen beeldcoaching en een coach in school</i>	Dit doel is gesteld om met name leerkrachten die net van de PABO komen goed op weg te helpen bij de start van hun loopbaan. Er komt veel op hen af en de praktijk leert dat juist in de beginfase sprake is van uitval. Dit willen we voorkomen. Naast beeldcoaching is een goede mentor in de school van groot belang. Dit is een doorlopend jaarlijks doel waar P&O regie op voert.	Sinds de laatste lockdown is er gedurende het kalenderjaar 2022 in toenemende mate weer uitvoering gegeven aan het beleid hieromtrent. Sinds het nieuwe schooljaar 2022-2023 werken we weer als vanouds en is alles in het werk gesteld om aan alle startende leerkrachten beeldcoaches te koppelen en is dit ook gelukt.
<i>Alle nieuwe medewerkers krijgen scholing aangeboden op het gebied van EDI; alle directeuren, lb'ers en orthopedagogen zijn geschoold in HGW 2.0.</i>	Schooljaar 2021-2022 werden alle BOOT-medewerkers geschoold om de pijler van HGW 2.0 -de leerkracht staat centraal- verder uit te werken. De scholing ‘Gedrag van psychologen & orthopedagogen en bovenschols onderwijsondersteuners geeft effectief gedrag bij leerkrachten’ werd door alle BOOT-medewerkers gevolgd en direct met praktijk- en werkopdrachten in de scholen ingezet. De leergang bestond - verdeeld over het cursusjaar - uit 4 hele cursusdagen, 4 tussentijdse intervisiemomenten en een scholingsdag met BOOT-medewerkers en IB-ers.	In 2022(-2023) is een vervolg gemaakt met de leergang De leerkracht centraal. De leergang is uitgebreid naar de interne begeleiders samen met de medewerkers van het Bovenschols Onderwijs Ondersteuningsteam (BOOT). Er zijn in 2022 twee gezamenlijke studiedagen geweest o.l.v. Mirella van Minderhout van Bureau Mind, vier bijeenkomsten tijdens het IB-netwerk en diverse intervisiemomenten. In 2023 worden ook de directeuren betrokken bij dit proces.
<i>NoorderBasis wijst scholen aan in overleg met directeuren die opleidingsschool worden.</i>	Dit doel is gesteld omdat NoorderBasis enerzijds haar verantwoordelijkheid wil nemen om potentiële leerkrachten goed op te leiden en anderzijds om de eigen organisatie blijvend te voorzien van goed gekwalificeerde leerkrachten.	In juni 2021 is De Cirkel in Assen gecertificeerd als opleidingsschool na een audit door Scope. De Parel in Drachten, De Springplank in Leek en De Driesprong en De Parel in Assen zijn in 2021 gestart om opleidingsschool te worden en zijn in 2022 geauditeerd. In 2022 is daar de Cirkel in Assen bijgekomen, waarmee het

		aantal opleidingsscholen nu op vijf is gekomen.	
NoorderBasis is toegetreden tot SCOPE en gaat Pabo-studenten opleiden in de basisscholen.	NoorderBasis is sinds 2020 onderdeel van het samenwerkingsverband SCOPE (https://scopesamenopleiden.nl/). In 2021 hebben 47 leerkrachten de opleiding tot werkplekcoach afgerond en zijn in totaal 30 leerkrachten gestart.	Ook in 2022 is er weer een groep collega's die de cursus WerkPlekCoach (WPC) heeft afgerond. Al met al een goede ontwikkeling. Het aantal coaches binnen onze organisatie groeit gestaag door.	
NoorderBasis stelt opleiders in de basisschool aan die stagiaires gaan plaatsen en begeleiden.	Dit doel ligt in het verlengde van het doel om toe te treden tot SCOPE.	Twee medewerkers zijn benoemd tot schoolopleiders. Deze medewerkers besteden een groot deel van hun tijd aan de begeleiding en plaatsing van stagiaires. Het gestelde doel is gehaald. In de toekomst zal gekeken moeten worden of de capaciteit toereikend is.	
Medewerkers worden betrokken bij nieuw te maken beleid.	Dit doel is gesteld om medewerkers meer bewust mee te laten denken over wat er nodig is in de school. Hoe beantwoordt de school aan de gestelde visie en doelen. Hiermee wordt een groter draagvlak bereikt, wat belangrijk is om samen verder te komen.	Dit blijven doorlopende doelen en is vooral punt van aandacht voor en door directeuren. Aangaande personeelsbeleid is het doel om medewerkers ook via intranet input te laten geven op beleid. Dit kan gaan om beleid op schoolniveau en op NoorderBasis-niveau.	
De P&O afdeling is bekend bij alle medewerkers en acteert proactief door regelmatig nieuwsbrieven te versturen en collega's persoonlijk te ontmoeten.	Dit doel is gesteld om het werken binnen NoorderBasis zo prettig mogelijk te laten zijn. Medewerkers moeten zoveel mogelijk helderheid krijgen/hebben over hoe zaken zijn geregeld binnen de organisatie. Daarbij wordt ook altijd gezocht naar de persoonlijke relatie met de medewerkers.	Dit is een doorlopend en blijvend doel. Het doel om persoonlijk in contact te komen met collega's wordt o.a. gehaald door als P&O afdeling aan te schuiven bij gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers, maar ook door individuele gesprekken over bijvoorbeeld verzuim, arbeidsvoorwaarden of pensioen. Daarnaast wordt via nieuwsbrieven regelmatig informatie over actuele thema's verstuurd naar alle medewerkers. Dit betreft vaak vooral informatie over ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden.	
NoorderBasis biedt programma's aan door externen om medewerkers te ondersteunen.	Dit doel is gesteld om naast individuele ondersteuning ook groepen te kunnen bedienen. Met name aan de preventieve kant is hier nog wat te halen. Om die reden is er een contract gesloten met Probaat. Deze organisatie richt zich met name op het voorkomen van uitval door "burn-out". Daarnaast biedt onze arbodienst (FitVerzuimbeheer) in samenspraak met P&O programma's	Ook hier is sprake van doorlopende doelen. De activiteiten vragen structureel aandacht en evaluatie. Van belang is hierbij ook om medewerkers goed op de hoogte te brengen met de mogelijkheden op dit gebied. Regelingen die hier betrekking op hebben worden opgenomen in het per handboek personeelsbeleid.	

	aan voor leidinggevendenden hoe om te gaan met verzuim en het ondersteunen van medewerkers daarin. Voor individuele coaching en ondersteuning is P&O het loket.		
<i>Elk jaar worden voortgangsgesprekken gehouden met alle directeuren.</i>	Dit doel is gesteld omdat ook directeuren recht hebben op een dergelijk gesprek, waarin zowel terug als vooruit wordt gekeken. Bovendien ontstaat er zo voor de bestuurder jaarlijks een moment om afspraken te maken waar nodig.	Dit doel is doorlopend en is ook dit jaar gehaald. Met alle directeuren zijn voortgangsgesprekken gehouden, waarvan een verslag is gemaakt.	
<i>Elke schoolplan periode wordt er minimaal één resultaatgesprek gehouden met alle directeuren.</i>	In een resultaatgesprek wordt teruggekeken en wordt er een oordeel gegeven over het functioneren van de directeur.	Dit doel is doorlopend. In 2022 zijn geen resultaatgesprekken gehouden.	
<i>Alle medewerkers ondertekenen het identiteitsdocument en zijn bewust christen.</i>	Dit doel is gesteld omdat de identiteit van NoorderBasis als organisatie alleen te borgen is als de medewerkers deze identiteit dragen. Wij willen medewerkers daar te allen tijde over kunnen spreken en waar nodig op aanspreken.	Dit doel wordt gehaald door bij de aanstelling het bewuste document te laten ondertekenen.	

<p>We werken binnen NoorderBasis met actueel en toegankelijk personeelsbeleid.</p>		<p>In het schooljaar 2022-2023 is het hoofddocument in concept gereed. Het document is bij de GMR aan de orde geweest. Er zijn vragen en er is feedback gekomen welke in het najaar van 2022 verwerkt zijn. In het voorjaar van 2023 verwachten we groen licht voor dit document zodat verder gewerkt kan worden aan verdere uitwerkingen van regelingen en bijlagen.</p>	
<p>Het verzuimpercentage blijft onder de 4%.</p>	<p>Dit doel is gesteld om de kosten die gemoeid zijn met verzuim op een beheersbaar niveau te houden. We willen grip houden op verzuim door leidinggevendend bewust te maken van hun rol in gespreksvoering en begeleiding van de medewerker. Daarnaast willen we de randvoorwaarden voor de collega's zo inrichten dat we verzuim door werkdruk beheersbaar willen houden. Leidinggevendend worden ondersteund via de Arbodienst en P&O.</p>	<p>Het verzuimpercentage in het schooljaar 2021/2022 is uitgekomen op 5,47. Een deel van het percentage is toe te schrijven aan de coronacrisis die het hele schooljaar ook onze vereniging parten heeft gespeeld. Dit heeft vooral impact gehad op re-integratietrajecten van medewerkers die al langere tijd afwezig zijn. Met name in perioden van lockdown is het lastig re-integreren in onderwijs gerelateerd werk. Verder zien we een toename in het langer durend verzuim met uiteenlopende oorzaken en verzuim om psychische redenen.</p>	
<p>Verdergaande automatisering salarisadministratie/P&O.</p>	<p>We willen medewerkers binnen NoorderBasis zoveel en zo makkelijk mogelijk zelf toegang geven tot gegevens en tot het doorgeven van wijzigingen in de persoonlijke gegevens. Daarnaast willen we ook dat leidinggevendend makkelijk gegevens uit kunnen wisselen met de salarisadministratie.</p>	<p>Dit is een doorlopend proces dat voortdurend aandacht vraagt en heeft. In 2022 hebben we samen met een externe dienstverlener een start gemaakt met het verder professionaliseren van het in- en uitdiensttredingsproces.</p>	

Toekomstige ontwikkelingen/strategisch personeelsbeleid

NoorderBasis staat als organisatie voor primair onderwijs in het noorden van het land midden in de samenleving. Landelijke ontwikkelingen gaan ook ons niet voorbij. Hier beschrijven we een aantal van die ontwikkelingen die we op ons af zien komen:

- *Dalend leerlingaantal*
Sinds enige jaren hebben we te maken met een daling van het aantal leerlingen. In de huidige bekostigingssystematiek heeft dit tot gevolg dat de toekenning van financiële middelen zal teruglopen. Dit zal ook gevolgen hebben voor de personeelskosten. De verwachting is, gezien de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand binnen NoorderBasis, dat we keuzes omtrent het verlagen van personele kosten kunnen opvangen met natuurlijk verloop.
- *Arbeidsmarkt*
Landelijk gezien blijft het tekort aan leerkrachten een groot probleem. Nog steeds hebben veel besturen grote moeite om goed gekwalificeerde leerkrachten te werven. Het lukt ons gelukkig nog steeds om onze formaties

rond te krijgen. Potentiële medewerkers weten NoorderBasis goed te vinden en ook de samenwerking met Hogeschool Viaa en NHL Stenden Hogeschool werpt op dit punt haar vruchten af. De inzet is om deze activiteiten voort te zetten en waar mogelijk uit te breiden.

- *Digitalisering*

De coronacrisis die is ontstaan in het voorjaar van 2020 heeft ons gedwongen om in één keer de switch te maken van klassikaal onderwijs naar thuisonderwijs. Veel leerkrachten hebben deze andere manier van werken zich in korte tijd eigen moeten maken. Vastgesteld kan worden dat dit in veel gevallen ook heel goed is verlopen. Hier liggen echter ook nog wel de nodige uitdagingen. Wat kunnen we in de toekomst meenemen en waar kunnen we onze winst mee doen. Tegelijkertijd is het belangrijk oog te hebben voor de medewerkers die minder makkelijk de overstap hebben gemaakt of kunnen maken. Naast bovenstaande maken we ook een slag in het toegankelijk maken van documenten, formulieren en regelingen via www.mijnnoorderbasis.nl.

- *Leeftijdswegen*

Bij NoorderBasis werken mensen uit allerlei levensfasen. Het is belangrijk daar oog voor te hebben. Elke fase brengt weer andere vraagstukken met zich mee. De ontwikkelingen in het onderwijs gaan snel. Van leerkrachten en ondersteuners verwachten we dat ze met deze ontwikkelingen mee gaan en toepassen. Dit vraagt kennis, bewustzijn en flexibiliteit. Scholing en professionalisering helpt daarin. Daarnaast ook maatwerk en gesprek over wat anders kan en hoe tegemoetgekomen kan worden aan individuele behoeften.

- *Vervanging/flexibele personeelsplanning*

NoorderBasis maakt al enige jaren gebruik van een zogenaamde invalpool. De medewerkers die in de pool zitten kiezen meestal zelf voor de flexibiliteit, een enkele keer betreft het kandidaten die zich melden bij NoorderBasis waar we niet meteen een vaste plek voor beschikbaar hebben. Daarnaast is er ook een categorie medewerkers die naast hun vaste baan nog één of meerdere dagen beschikbaar zijn. We vinden het belangrijk om steeds genoeg mensen in de pool te houden om ook te kunnen blijven voorzien in toekomstige vervangingsvraagstukken. Om die reden hebben we doorlopend een vacature open staan voor leerkrachten.

- *Interne mobiliteit*

Binnen NoorderBasis bevorderen we zoveel mogelijk zowel verticale als horizontale mobiliteit. We geven elk jaar in januari zowel leerkrachten als onderwijsassistenten de mogelijkheid om aan te geven of en zo ja, waar ze het volgend schooljaar zouden willen werken. We verwachten hiermee een gezonde doorstroming in teams te bereiken en collega's de gelegenheid te geven om ook in andere scholen te kijken en daar gebruik te maken van hun capaciteiten.

Verticale mobiliteit bevorderen we door mogelijkheden te bieden aan onderwijsassistenten om zich verder te scholen tot leerkracht of leerkrachten om door te groeien naar de functie van directeur of intern begeleider. In het schooljaar 2021/2022 leverde de uitnodiging om mobiliteit aan te vragen 31 aanvragen op. Hiervan zijn uiteindelijk 22 aanvragen gerealiseerd.

- *Professionalisering/scholing*

Zie hiervoor het aparte hoofdstuk over het gelijknamige onderwerp.

Uitkeringen na ontslag

Bij NoorderBasis is sprake van ontslagbeleid, dat is uitgewerkt in het personeelsbeleidsplan. Het functioneren en beoordelen van de medewerkers krijgt een plek in de gesprekkencyclus. De persoonlijke ontwikkeling krijgt daarin een belangrijke plek; belangrijke instrumenten zijn daarvoor de zogenaamde kijkwijzer waarmee leidinggevenden een goed beeld kunnen krijgen van de individuele competenties van leerkrachten. Wanneer ontslag onvermijdelijk is, zal altijd eerst onderzocht worden of medewerkers herplaatst kunnen worden in een andere functie. Wanneer dit niet mogelijk blijkt, wordt bij ontslag zorgvuldig rekening gehouden met rechten van medewerkers en ontslagprocedures. Na ontslag kunnen medewerkers naast de reguliere WW-uitkering recht hebben op de zogenaamde bovenwettelijke uitkeringen. Zij worden hier altijd op gewezen en waar nodig ondersteund bij het aanvragen. De uitkeringslasten komen in beginsel voor rekening van de werkgever. Omdat de werkgever echter verplicht is aangesloten bij het Participatiefonds en daar ook premie voor betaalt, kunnen deze kosten ten laste van dit fonds worden gebracht. Het Participatiefonds toetst echter, middels de zogenaamde instroomtoets, of het ontslag voldoet aan de eisen die daarvoor in het betreffende reglement zijn vastgelegd. Onze interne procedure inzake ontslag wordt dus geïkt aan de regels die het Participatiefonds stelt. Op deze wijze minimaliseert NoorderBasis de kosten van uitkeringen na ontslag. Wanneer een ontslag niet aan deze normen voldoet, dienen de kosten voor de werkloosheidsuitkeringen door de werkgever gedragen te worden. In 2022 is een bedrag van € 6.006,49 verrekend met de bekostiging. Het betreft hier uitkeringslasten die om verschillende redenen niet door het Participatiefonds worden vergoed.

Aanpak werkdruk

Proces

Toen bekend werd dat er financiële middelen voor werkdrukverlaging beschikbaar zouden komen voor het schooljaar 2019/2020 (en verder) zijn veel teams op de scholen direct aan de slag gegaan. Veelal was al in grote lijnen in beeld waar de werkdruk het meeste werd ervaren. Op alle scholen hebben de schoolteams ideeën aangedragen over de besteding van de middelen. Op basis daarvan zijn plannen van aanpak opgesteld. Uiteraard is bij dit proces de schooldirecteur nauw betrokken geweest. Uiteindelijk hebben alle school-MR'en ingestemd met de plannen en is men begonnen met de inzet van de financiële middelen. Dit is in overleg met het centraal kantoor gedaan in verband met de onderlinge afstemming.

Besteding

De middelen voor werkdrukverlaging zijn op veel verschillende manieren ingezet, zoals: ondersteuning door middel van een conciërge of onderwijsassistent, vervanging van leerkrachten (zodat zij konden worden vrijgespeeld voor administratieve taken), kleinere klassen, materiële zaken als Ipads of bepaalde digitale methoden.

Bestedingscategorie	Besteed bedrag 2022	Eventuele toelichting
Personeel	€ 625.447,02	
Materieel	€ 53.410,76	
Professionalisering		
Overig		

Niet-financiële maatregelen

In onze organisatie is 'werkdruk' al jaren een steeds weer terugkerend thema. De organisatie en scholen zijn zich bewust van het belang van het verminderen van de werkdruk. Daarom heeft dit onderwerp al langer de voortdurende aandacht. Niet-financiële maatregelen richten zich bijvoorbeeld op efficiënter werken, geen overbodige administratie, digitaal inrichten van processen en collegiale consultatie en intervisie.

Besteding prestatie box

Binnen NoorderBasis hebben de scholen de vrijheid om eigen beleid te voeren. Een deel van de middelen wordt bovenschools afgeroomd. Deze worden vooral ingezet op professionalisering van bijvoorbeeld onderwijsteams waar het met name gaat om gezamenlijk onderwijsaanbod. Op scholen worden deze gelden naast professionalisering ingezet voor kwaliteitsverbetering, cultuureducatie, wetenschap en techniek en talentontwikkeling.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

- De belangrijkste risico's en onzekerheden die op NoorderBasis afkomen op het gebied van personeelsbeleid:
 1. *Arbeidsmarkt wat betreft leraren*

Dit blijft een punt van aandacht. De problemen met betrekking tot het lerarentekort spelen weliswaar in veel grotere mate in het westen, maar ook in onze regio zien we jaarlijks dat vacatures niet vanzelfsprekend worden opgevuld. Met name waar het gaat om het vinden van vervangers die kort- en langer durende vervangingen voor hun rekening kunnen nemen lopen we soms tegen grenzen aan. Hierdoor kan niet altijd voorkomen worden dat groepen naar huis worden gestuurd.
 2. *Arbeidsmarkt wat betreft schooldirecteuren*

Ook voor schooldirecteuren geldt dat de arbeidsmarkt een punt van aandacht is. Tot nu toe lukt het gelukkig nog steeds om vacatures ingevuld te krijgen, vooral met interne kandidaten.
 3. *Leerlingenkrimp*

Een teruglopend leerlingaantal is een blijvend probleem voor NoorderBasis. In de eerste helft van 2022 is een start gemaakt met een nadere kwantitatieve analyse van de ontwikkeling van leerlingaantallen op onze scholen. Hiervoor is de hulp van Verus ingeschakeld.
 4. *Verzuim onder het personeel*

Met name het verzuim dat psychisch of werk(druk) gerelateerd is vraagt nu en in de toekomst specifieke aandacht. Ontwikkelingen gaan snel in het onderwijs en vragen soms een grote mate van flexibiliteit. Dit wordt door bepaalde groepen medewerkers lastiger opgebracht. We zetten daarnaast nadrukkelijk in op begeleiding van startende leerkrachten door beeldcoaches.
- NoorderBasis zoekt voortdurend naar het treffen van passende maatregelen om aan deze risico's en onzekerheden het hoofd te bieden door:
 1. Zich als organisatie zoveel mogelijk te profileren als een werkgever waar het prettig werken is.

Dit doen we o.a. door bijvoorbeeld zoveel mogelijk PABO studenten stagemogelijkheden te bieden en ze goed te begeleiden. We willen in beperkte mate mogelijkheden geven aan zij-instromers. Tenslotte werven we jaarlijks één of twee keer in algemene zin via sociale media. Op die manier hopen we met potentiële collega's in contact te komen.
 2. De werving van directeuren blijft lastig. We proberen hier vooral gebruik te maken van persoonlijke netwerken. Verder proberen we goed zicht te houden op vaardigheden en belangstelling van interne kandidaten. Elke directeur krijgt begeleiding op verschillende vlakken en krijgt ondersteuning vanuit de staf.
 3. De krimp van het aantal leerlingen en het beperken daarvan is wellicht één van de grootste uitdagingen voor NoorderBasis. Tegelijk is het ook een fenomeen waar moeilijk grip op is te krijgen. Er wordt veel gedaan aan naamsbekendheid en het in beeld brengen van onze identiteit. We willen duidelijk maken dat we ons als scholen nadrukkelijk onderscheiden. Belangrijk hierbij is een gedegen analyse van leerlingenstromen en het maken van goede prognoses. Tegelijkertijd is ervoor gekozen

om Verus in te schakelen voor ondersteuning bij het maken van goede prognoses en analyses. Daarnaast dienen zij ons met adviezen.

4. Het is breed bekend dat veel medewerkers in het onderwijs te maken krijgen met burn-out verschijnselen. Van belang is het vroegtijdig onderkennen en herkennen van deze verschijnselen. Onze leidinggevenden zijn hier voor een deel in toegerust. Belangrijk is om dit te onderhouden en zo nodig verder uit te bouwen. Verder is er een nauwe samenwerking met onze Arbodienst die enerzijds gericht is op snel ingrijpen waar het kan en nodig is en anderzijds op duurzame terugkeer in het werk.

2.3 Huisvesting en facilitaire zaken

Doelen en resultaten

NoorderBasis wil passende huisvesting voor haar scholen. Uitgangspunten zijn daarbij dat schoolgebouwen in goede staat van onderhoud zijn, een goed binnenklimaat hebben en dat de scholen uitdagende speelpleinen hebben. NoorderBasis streeft naar een verduurzaming van de schoolgebouwen en grijpt elke kans daartoe aan.

NoorderBasis werkt met een meerjaren onderhoudsplanning voor de gebouwen. Hierdoor kunnen de inkomsten voor onderhoud in lijn worden gebracht met de uitgaven. De schoolgebouwen zijn economisch van de gemeente en nieuwbouw, uitbreidingen en constructiefouten worden dan ook door de gemeente bekostigd.

Groen = Doel is gehaald

Blauw = Proces is gestart en loopt nog

Rood = Doel is niet gehaald

Doel	Toelichting	Resultaat
Verbouw/aanpassingen schoolgebouwen	Gebouwen in stand houden en/of verbeteren d.m.v. verbouwen of nieuwbouw in overleg met gemeenten volgens de opgestelde integrale huisvestingsplannen.	<p><u>De Ster – Harkstede (MFC)</u> In combinatie met een versterkingsopgave hebben we de functionaliteit van de school een enorme impuls kunnen geven. Zo zijn er nu lespleinen en is meer transparantie in het gebouw. Tevens is er een goed klimaat- en ventilatiesysteem aangebracht.</p> <p><u>De Leilinde – Winschoten</u> We hebben in het voorjaar van 2022 grote aanpassingen zowel onderwijskundig, technisch en m.b.t. het klimaat kunnen realiseren.</p>
Voortgang nieuwe schoolgebouwen		<p><u>De Poort – Ten Boer</u> De plannen voor nieuwbouw zijn in 2022 omgezet in uitvoering. Het gebouw wordt in 2023 opgeleverd. Met de gemeente is tevens een prachtig plan gemaakt voor de ruimte buiten de school.</p> <p><u>Eben Haëzer – Ureterp</u> De plannen voor een vernieuwbouw van de school zijn in 2022 verder uitgewerkt en met de gemeente besproken.</p>

		<p>De planning is dat we na de zomer van 2023 gaan starten met de realisering hiervan.</p> <p><u>Het Mozaïek – Haren</u> De werkzaamheden m.b.t. verduurzaming, renovatie en uitbreiding zijn rond de zomervakantie opgestart. De werkzaamheden verlopen voorspoedig en in het voorjaar van 2023 zullen leerlingen en team weer intrek gaan nemen in het schoolgebouw.</p> <p><u>De Lichtkring – Zuidlaren</u> De sloopwerkzaamheden zijn na een positieve uitslag m.b.t. 'faunaonderzoek' uitgevoerd. We verwachten dat de school eind 2023 gereed is.</p> <p><u>De Parel - Drachten</u> De nieuwbouw van deze school met kinderopvang en gymzaal verloopt voorspoedig. De verwachting is dat we in het tweede kwartaal van 2023 het gebouw in gebruik kunnen nemen.</p>
Voorbereiding renovatie- en nieuwbouwplannen		<p><u>De Fontein - Buitenpost</u> We hebben onze visie en plannen met de gemeente besproken. Afgesproken is dat we onze visie en plannen verder gaan uitwerken zodat er een goede afweging kan worden gemaakt.</p>
Duurzaamheid	<p>We denken bij duurzaamheid aan o.a. aardbevingsbestendigheid, gasloze scholen en het aanbrengen van zonnepanelen.</p>	<p>De bouwprojecten die zijn gerealiseerd zijn alle voorzien van zonnepalen. Op dit moment hebben op het totale scholenbestand 20 gebouwen zonnepanelen en drie gebouwen een groen dak. Ook zijn er zes gebouwen gasloos.</p>

Toekomstige ontwikkelingen

NoorderBasis verwacht in de toekomst verdere verduurzaming van de schoolgebouwen. Zo gaan we alle gebouwen in 2023 voorzien van zonnepanelen.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Duurzaam bouwen is een breed begrip. Bij duurzaam bouwen en verbouwen wordt er rekening gehouden met de effecten op het milieu. Dat moet dan zowel bij het ontwerp van een gebouw gebeuren als tijdens bouw, verbouw, renovatie of sloop. Bij duurzaam bouwen gaat het ook over het gebruik van het gebouw.

Daarnaast vindt NoorderBasis maatschappelijk verantwoord ondernemen belangrijk. We streven ernaar opdrachten in de regio uit te zetten. Daarmee voorkomen we onnodige reisbewegingen en stimuleren we de lokale economie.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

Groen = Doel is gehaald

Blauw = Proces is gestart en loopt nog

Rood = Doel is niet gehaald

Doel	Toelichting	Resultaat	
<i>Alle scholen streven naar een 0-begroting en dragen samen de vereniging.</i>	Elke ingediende formatie wordt door de werkgroep formatie kritisch bekeken. Bij een tekort wordt er meegedacht hoe en of dit tekort teruggebracht kan worden. Bij een overschot wordt gekeken of dit ten bate van de vereniging kan vallen of alsnog ingezet kan worden.	Bij zowel de begroting als de formatieplanning komt dit als onderwerp/actie naar voren en wordt gekeken waar eventuele mogelijkheden liggen. Het is gelukt om binnen de gestelde kaders te blijven qua financiële inzet.	
<i>Toekomstgericht en continuïteit borgen + actief werven van leerlingen</i>	Het oorspronkelijke doel was om van alle scholen een toekomstperspectief te beschrijven. We hebben gekozen twee werkgroepen, namelijk Instandhouding en Groei in te stellen waarin we vijf scholen hebben geselecteerd om een verdiepingsslag te maken (Groei) en te bepalen welke school evt. moet sluiten of fuseren omdat de verwachting was dat de gemiddelde schoolgrootte binnen het samenwerkingsverband niet meer toereikend zou zijn om alle brinnummers te kunnen handhaven (Instandhouding).	De werkgroep krimp, die we snel hebben omgedoopt in werkgroep groei heeft van vijf scholen alle beschikbare data m.b.t. leerlingenaantallen, prognoses, andere demografische data etc. verzameld. Daarnaast is in gesprek met de betreffende directeuren de 'zachte' informatie opgehaald. Dit heeft concreet geresulteerd in gerichte acties op de scholen m.b.t. PR en werving. In 2023 laten we een kwantitatief en kwalitatief onderzoek uitvoeren door Verus m.b.t. aantallen, prognoses en gebied scans.	

Treasury

Het treasurystatuut van NoorderBasis is erop gericht dat de financiële continuïteit van de organisatie wordt gewaarborgd. Er worden geen risico's aangegaan. Er zijn geen beleggingen, leningen en derivaten. Om risico te spreiden zijn financiële middelen naast stallen bij de huisbankier ABN AMRO ook gestald bij de Rabobank.

In [bijlage 8](#) is het treasurystatuut van NoorderBasis terug te vinden.

Allocatie van middelen

Subsidies van OCW worden aan de scholen toegekend op basis van hun leerlingaantallen. Een deel van deze subsidies wordt afgeroomd om bovenschoolse en gezamenlijke uitgaven te bekostigen. Hierbij valt te denken aan de kosten van het centraal kantoor met daarin de disciplines secretariaat, onderwijsbegeleiding, huisvesting, ICT, financiën, P&O en personeels- en salarisadministratie. Gezamenlijke kosten bestaan bijvoorbeeld uit beheer en investeringen ICT, investeringen huisvesting, investeringen meubilair, professionalisering, administratie, Arbo, begeleiding personeel en Cao-regelingen (ouderschapsverlof, duurzame inzetbaarheid).

Van de personele vergoeding is 19% afgeroomd en van de vergoeding Personeel- en Arbeidsmarktbeleid is 24% afgeroomd, van de materiële vergoeding is dat 44%.

Vanwege de invoering van de vereenvoudigde bekostiging per 1 januari 2023 heeft NoorderBasis gekozen voor een overgangsjaar qua toekenning van middelen aan de scholen en de afdrachten. Dit is verwerkt in de begroting 2023 waarbij een afdracht van 23% is gehanteerd (voor SBO en (V)SO ligt de afdracht op 14,5%). In bijlage 9 is de toelichting op de begroting toegevoegd.

Onderwijsachterstandsmiddelen

De vergoeding onderwijsachterstandsmiddelen die toegekend wordt aan een school is voor die school beschikbaar. Deze vergoeding wordt toegevoegd aan de reguliere budgetten. Scholen zijn vrij in de besteding hiervan.

2.5 Continuïteitsparagraaf

Intern risicobeheersingssysteem

Binnen NoorderBasis wordt de planning- en control cyclus gehanteerd als besturingsmechanisme. Planning en control definiëren we als alle voorgenomen activiteiten die in een bepaalde periode moeten gebeuren (planning), de informatie over deze uitvoering van deze activiteiten, de evaluatie van deze uitvoering (gemeten met diverse instrumenten en vastgelegd in terugkerende documenten) en de gewenste aanpassing van de planning of aanpassing van de uitvoering (control).

Door het goed neerzetten van de planning- en control cyclus is er meer transparantie en duidelijkheid over de uit te voeren taken en wie, wanneer, welke bevoegdheid en verantwoordelijkheid daarin heeft. Hierdoor kan, in combinatie met het financieel beleid, tijdig worden ingespeeld op interne en externe ontwikkelingen en kan beter gestuurd worden op de resultaten. Risico's binnen de organisatie worden hierdoor verminderd. Instrumenten van de gehanteerde planning- en control cyclus bij NoorderBasis zijn onder andere het strategisch beleidsplan, de begroting, de meerjarenbegroting, tussentijdse rapportages (2x per jaar), bestuur formatieplan (inclusief allocatiemodel) en het jaarverslag met bijbehorende jaarrekening. Op schoolniveau zijn vooral het schoolplan, het schooljaarplan, het schoolformatieplan en de schoolbegroting aan de orde.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Binnen de verschillende geledingen zijn we al langere tijd in gesprek over de reservepositie van de vereniging, de risico's die we lopen en de bestedingsruimte die er is om impulsen te geven aan het onderwijs. Hierbij speelde de maatschappelijke discussie over 'bovenmatige reserves' bij onderwijsinstellingen ook een rol. Dit gesprek werd in 2020 gesterkt door de publicaties vanuit OC&W over dit onderwerp en een ontvangen brief over toezicht vanuit OC&W over de besteding van de 'bovenmatige middelen' bij onderwijsinstellingen. De inspectie heeft een 'signaleringswaarde' ontwikkeld om bovenmatige reserves bij onderwijsinstellingen te signaleren. Deze signaleringswaarde wordt het 'normatief eigen vermogen' genoemd. De aanleiding hiervoor is de conclusie van de inspectie dat de reserves in het onderwijs geleidelijk toenemen. Als toezicht/handhaving hierop gaan plaatsvinden dan valt NoorderBasis in de risicocategorie.

Het normatief eigen vermogen wordt berekend op basis van de volgende variabelen:

- aanschafwaarde van de gebouwen;
- de boekwaarde van de resterende materiële vaste activa;
- de totale baten.

Het normatief eigen vermogen geldt alleen voor het publieke deel van het eigen vermogen. Privaat vermogen wordt buiten beschouwing gelaten. Als het eigen vermogen groter is dan het normatief eigen vermogen dan kan dit bovenmatig zijn. Vanaf verslagjaar 2020 wordt het bestuur gevraagd verantwoording af te leggen over de hoogte van de reserves in het jaarverslag. Hierbij moeten reserves boven het normatief eigen vermogen onderbouwd worden. Een voorbeeld hiervan is dat het bestuur spaart voor grote investeringen in de toekomst. De komende jaren wordt een bovenmatig eigen vermogen afgebouwd indien hier geen juiste onderbouwing voor is. Vanaf 2024 kan er gehandhaafd worden door het ministerie van OCW. Op dit moment is nog niet duidelijk hoe het ministerie dit gaat doen.

Het volgende overzicht geeft de berekening van het normatief eigen vermogen bij NoorderBasis weer op basis van de jaarcijfers over 2022, conform de berekeningswijze van OCW.

Totaal eigen vermogen	18.082.417
Privaat eigen vermogen	1.602.714
Feitelijk eigen vermogen	16.479.703
Normatief eigen vermogen	10.782.988
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 5.696.715

Ratio eigen vermogen: 1,53

Binnen het publieke eigen vermogen is een bestemmingsreserve NPO opgenomen. Deze middelen zullen in de komende jaren ingezet worden om de opgelopen corona-achterstanden in te halen, conform de opgestelde plannen door de scholen. Het gaat om een bedrag van € **1.429.467** waarvan de besteding vastligt in plannen.

In het kader van het aangescherpte toezicht op de financiën en het bewustzijn van de aanwezigheid van risico's voor NoorderBasis zijn we in 2021 een projectgroep gestart, met externe begeleiding, om de risico's die NoorderBasis loopt goed in kaart te brengen. De projectgroep bestaat uit medewerkers van het stafbureau die werkzaam zijn op de verschillende onderdelen van de bedrijfsvoering van de vereniging. De onderdelen onderwijs, ICT, huisvesting, HRM en financiën zijn vertegenwoordigd binnen de werkgroep.

NoorderBasis heeft de volgende deelgebieden benoemd: benoemd:

- Risico's ten aanzien van aantal leerlingen;
- Risico's ten aanzien van personeel;
- Risico's ten aanzien van kwaliteit onderwijs;

- d. Risico's ten aanzien van de organisatie;
- e. Risico's ten aanzien van huisvesting;
- f. Risico's ten aanzien van inventaris, apparatuur en ICT;
- g. Risico's met politieke achtergrond.

De risico's op de verschillende deelgebieden zijn door alle projectleden besproken, dus ook buiten het eigen deelgebied. Dit leverde zeer interessante beelden op. De gezamenlijk besproken risico's zijn vervolgens door de projectleden voor hun eigen deelgebied verder uitgewerkt en ingedeeld naar significantie. Een risico kan omschreven worden als: kans * impact. Een risico is significant als zowel de kans dat deze zich voordoet, als de impact ervan groot is. Om een goede inschatting te maken van de belangrijkste risico's, moet dus per risico een beoordeling plaatsvinden van de kans en de impact. Dit is gedaan met behulp van onderstaande matrix.

In 2023 zal een nader te vormen werkgroep zich bezighouden met het vormen van beleid op het gebied van de inzet van mogelijk bovenmatig vermogen waarbij rekening wordt gehouden met zowel risico's als mogelijke wensen/keuzes. Dit zal in een plan vormgegeven worden. Een eerste inventarisatie heeft geresulteerd in een aantal onderdelen waarvoor inzet nodig/gewenst is (zie de tabel op blz. 32).

KANS X IMPACT		<- IMPACT ->		
		Laag	Midden	Hoog
<- KANS ->	Hoog			
	Midden			
	Laag			

De risico's worden geschat op de kans en op de financiële impact op basis van de financiële gegevens van de vereniging:

Kans
Laag: 0-10% (onwaarschijnlijk)
Midden: 10%-50% (mogelijk, waarschijnlijk)
Hoog: > 50% (bijna zeker)

Impact
Laag: tot € 100.000
Midden: van € 100.000 - €500.000
Hoog: > € 500.000

Onder de risico's met een hoge kans en een hoge impact zijn de volgende beschreven;

- Krimp van het aantal leerlingen in de verschillende krimpregio's binnen het dekkingsgebied van NoorderBasis
- Daling van het marktaandeel van het gereformeerd onderwijs
- Toename werkdruk door regeldruk en complexiteit onderwijsbehoefte
- Personeelstekort, onder andere leraren, IB en orthopedagogen.
- Te lage BVO-norm ten opzichte van de onderwijsbehoefte, eigen bijdrage nieuwbouw.
- Benodigde aanpassingen in de ventilatie van de schoolgebouwen.

Het laatstbenoemde risico is niet zo zeer een risico, maar een keuze en redelijk goed in te schatten qua verwachte kosten. Op een aantal scholen is de luchtkwaliteit niet conform de gewenste kwaliteit. Er zijn aanvragen ingediend om in aanmerking te komen voor de Suvis-subsidie. Deze subsidie betreft 30% van de kosten voor de benodigde aanpassingen in de gebouwen. Tevens is NoorderBasis in gesprek met de verschillende gemeenten over een bedrage in het restant van de kosten. De gemeenten gaan hier verschillend mee om. De totale kosten van de gewenste aanpassingen worden geschat op een bedrag van € 1.675.000. De inzet van NoorderBasis tijdens de gesprekken met de gemeente gaat uit van een gelijke bijdrage in de kosten, dus zowel de gemeente als Noorderbasis 35%. Hiervoor is een kapitaal vanuit NoorderBasis nodig á € 586.250.

De overige risico's zijn minder goed in te schatten qua financiële impact. De krimp in de verschillende regio's en de daling van het marktaandeel maakt dat de krimp op een aantal scholen een behoorlijke impact kan hebben. In meerjarenbegroting 2023-2026 is een dalend leerlingenaantal opgenomen op basis van de prognoses van de directeuren. In 2023 wordt e.e.a. verder uitgewerkt en vormgegeven in een plan.

We zien hier het volgende verloop qua leerlingaantallen.

NoorderBasis - 1 oktober	okt-19	okt-20	okt-21	okt-22	2022 t.o.v. 2021
Totaal aantal leerlingen	4.023	3.980	3.868	3.775	-93

Concreet betekent dit dat het aantal leerlingen per 1 oktober 2022 met 93 is gedaald t.o.v. 1 oktober 2021. Daarna zet de daling door.

Op basis van bovenstaande leerlingaantallen zijn de volgende financiële resultaten begroot voor de komende jaren.

	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
Omschrijving	2023	2024	2025	2026
1 Resultaat	-360.181	-440.385	-784.644	-799.645

Het totale negatieve resultaat in de meerjarenbegroting betreft een bedrag van bijna 2,4 miljoen.

In verband met de onverwachte sterke daling van de leerlingaantallen per 1-10-2021 en de verdere daling per 1-10-2022 heeft na het vaststellen van de meerjarenbegroting een verdere analyse van de opbouw van de leerling-populatie plaatsgevonden. Als we de trend van de afgelopen jaren doorzetten zullen de leerlingaantallen nog verder dalen dan in de meerjarenbegroting vanuit is gegaan. Er is, met ondersteuning van een extern bureau, een nieuwe leerling-prognose opgesteld voor alle afzonderlijke scholen, waarbij ook de omgevingsfactoren meegenomen zijn.

In de meerjarenbegroting is een taakstelling qua personele kosten opgenomen zodat de personele begroting op de scholen in balans is. Ook bij een sterkere leerlingendaling dan opgenomen in de meerjarenbegroting verwachten we een sluitende personele begroting op de scholen te kunnen presenteren.

In 2022 is besloten Futura in Heerenveen per 1 augustus 2023 om te vormen tot nevenvestiging van de Parel in Drachten. Vanwege de verdere krimp werd NoorderBasis genoodzaakt deze ingrijpende maatregel te nemen. Afhankelijk van de leerlingaantallen per 1 oktober 2023 zal dan verder bekeken worden of meer maatregelen nodig zijn. Om dit te voorkomen en de krimp waar

mogelijk om te kunnen buigen is een extern bureau gevraagd een 6-tal scholen nader te analyseren als het gaat om de leerlingaantallen en mogelijkheden om in te grijpen. Vanuit het thema 'krimp' zijn er vele overige financiële risico's te benoemen zoals bijvoorbeeld de uitkeringskosten bij de realisatie van personele taakstellingen. Verder bewegen de materiële kosten en de overheadkosten minder snel mee met de daling van het leerlingenaantal. De huisvestings- en afschrijvingslasten en de kosten voor het stafbureau zullen bijvoorbeeld nagenoeg niet dalen als er minder leerlingen in de school aanwezig zijn. Bij een sterkere leerlingendaling dan opgenomen in de meerjarenbegroting, levert dit dus een groter negatief resultaat op. Dit risico is op dit moment echter moeilijk in bedragen uit te drukken. Verder zijn de risico's m.b.t. de onderwijskwaliteit, werkdruk en lerarentekort moeilijk in geld uit te drukken. Wel worden de gewenste investeringen, om de risico's te beperken, geïnventariseerd. Deze zijn op dit moment nog niet volledig duidelijk. Tenslotte wordt er landelijk veel gesproken over de huisvestingskosten in het onderwijs, en de verwerkingswijze van het groot onderhoud. NoorderBasis activeert het uitgevoerde groot onderhoud. Afhankelijk van de adviezen vanuit de accountancy en de geldende regelgeving OCW zal NoorderBasis mogelijk een voorziening gaan vormen. Op dit moment is hier vanuit de accountancy en het ministerie van OCW nog geen duidelijkheid over gegeven. Mocht NoorderBasis een voorziening gaan vormen dan zal naar verwachting een deel van het eigen vermogen nodig zijn om te starten met een toereikende onderhoudsvoorziening.

Samenvatting inzet vermogen NoorderBasis 2023-2026

Inzet NPO-middelen conform plannen (bestemmingsreserve)	1.429.000
Tekorten meerjarenbegroting 2023-2026	2.400.000
Ventilatie schoolgebouwen	586.000
	<u>4.415.000</u>

Samenvatting verwachte risico's 2023-2026

Grotere leerlingendaling dan opgenomen in de meerjarenbegroting	n.t.b.
Uitkeringskosten door taakstellingen	n.t.b.
Personeelskwaliteit en werkdruk	n.t.b.
Voorziening groot onderhoud	n.t.b.

3. Verantwoording van de financiën

3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

Leerlingen

	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Aantal leerlingen	4.110	3.998	3.929	3.817	3.737

Het gaat hier om de 1 februari tellingen. Zoals ook eerder beschreven heeft NoorderBasis te maken met een krimpend aantal leerlingen. In de meerjarenbegroting is het effect hiervan zichtbaar.

FTE

Aantal FTE	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Bestuur / management	25,54	24,86	25	25	25
Onderwijzend personeel	247,94	235,95	232	227	225
Ondersteunend personeel	75,16	76,54	78	77	76

Vanwege wegvallen van extra middelen en vanwege krimp is de verwachting dat de inzet in fte's de komende jaren zal dalen. NoorderBasis denkt dit ruimschoots op te kunnen vangen door natuurlijk verloop.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten (bedragen * € 1.000)

	Vorig jaar (T-1) 2021	Begroting Versl. jaar (T) 2022	Realisatie versl. jaar (T) 2022	T+1 2023	T+2 2024	T+3 2025	Verskil verslagjaar t.o.v. begroting	Verskil verslag jaar t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	30.358	30.730	32.912	32.600	30.700	30.144	2.182	2.554
Overige overheidsbijdrage n en subsidies	55	40	117	26	26	26	77	62
Overige baten	810	311	551	333	327	326	240	-259
TOTAAL BATEN	31.223	31.081	33.580	32.959	31.053	30.496	2.499	2.357
LASTEN								
Personeelslasten	25.399	27.005	27.365	28.759	26.920	26.641	360	1.966
Afschrijvingen	1.134	1.232	1.244	1.332	1.408	1.447	12	110
Huisvestingslasten	1.192	1.216	1.245	1.302	1.251	1.253	29	53
Overige lasten	1.827	1.903	2.100	1.926	1.914	1.940	197	273
TOTAAL LASTEN	29.552	31.356	31.954	33.319	31.493	31.281	598	2.402
SALDO								
Saldo baten en lasten	1.671	-275	1.626	-360	-440	-785	1.901	-45
Saldo financiële baten en lasten	-43	-35	-46	0	0	0	-11	-3
TOTAAL RESULTAAT	1.628	-310	1.581	-360	-440	-785	1.891	-47

Staat van baten en lasten (bedragen * € 1.000)

Voor 2022 is een negatief resultaat begroot van € 309.964. Het werkelijke resultaat is uitgekomen op € 1.580.627 positief. Dit resultaat is grotendeels het gevolg van ontvangen NPO- en werkdrukkiddelen die nog niet volledig zijn besteed en van minder inzet van de gereserveerde frictiemiddelen.

Van de ontvangen NPO-gelden ad € 2.503.565,71 is € 897.068,97 nog niet besteed en toegevoegd aan een bestemmingsreserve NPO. In 2022 is een frictiepot van in totaal € 500.000 begroot voor het opvangen van calamiteiten, het eventueel niet halen van een deel van de taakstellingen, investeren in groei- en krimpscholen. Deze frictiepot is slechts voor een deel ingezet (€ 122.533).

Ook zijn niet alle werkdrukkiddelen volledig besteed. Er is € 424.393 toegevoegd aan de bestemmingsreserve werkdrukkiddelen. Hierbij dient opgemerkt te worden dat een deel hiervan bestemd is voor toekomstige afschrijvingen van gedane investeringen uit de werkdrukkiddelen.

Er is ten opzichte van de begroting 2.182K aan extra rijksmiddelen binnengekomen. Een groot deel van alle middelen is ontvangen en ingezet. In een aantal gevallen heeft dit echter geleid tot minder reguliere inzet vanwege krapte op de arbeidsmarkt en het daardoor niet beschikbaar hebben van benodigd personeel. Hierdoor zijn er minder frictiemiddelen ingezet. Verder is er

voor € 57.380 ontvangen aan groeibekostiging die, vanwege de t-1 bekostigingssystematiek, niet heeft geleid tot extra uitgaven. Al met al is er meer ontvangen dan we uit hebben kunnen geven.

Binnen de materiële lasten is het opvallend dat er 72K en 33K minder dan begroot is uitgegeven aan afschrijvingen en elektriciteit. Dit komt door uitgestelde investeringen en uitgestelde afrekeningen. Beide worden in 2023 verwerkt. Verder is er 36K en 136K meer dan begroot is uitgegeven aan schoonmaak en leermiddelen. Dit komt o.a. door stijgende lonen van schoonmaakpersoneel en extra uitgaven aan leermiddelen ten laste van NPO middelen (die niet op voorhand waren begroot).

Balans in meerjarig perspectief (* € 1.000)

	Realisatie vorig jaar (T-1)	Realisatie verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3
ACTIVA					
VASTE ACITVA					
Materiële vaste activa	7.494	7.644	10.770	10.655	10.625
Totaal vaste activa	7.494	7.644	10.770	10.655	10.625
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen	2.770	1.734	750	750	750
Liquide middelen	9.536	14.391	9.329	8.874	7.989
Totaal vlottende activa	12.306	16.125	10.079	9.624	8.739
TOTAAL ACTIVA	19.800	23.769	20.849	20.279	19.364
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	13.268	13.549	13.272	12.832	12.047
Bestemmingsreserves publiek	1.621	2.931	2.831	2.731	2.631
Bestemmingsreserves privaat	1.613	1.603	1.553	1.503	1.453
Totaal eigen vermogen	16.502	18.082	17.656	17.066	16.131
VOORZIENINGEN	388	423	443	463	483
LANGLOPENDE SCHULDEN					
KORTLOPENDE SCHULDEN	2.910	5.264	2.750	2.750	2.750
TOTAAL PASSIVA	19.800	23.769	20.849	20.279	19.364

Realisatiejaar

Opvallend is dat het balanstotaal fors gestegen is. Dit wordt veroorzaakt door de stijging van de liquide middelen ten opzichte van vorig jaar. Oorzaak hiervan is met name de ontvangst van

extra NPO- en werkdrummiddelen. Tevens hebben we voor de nieuwbouw van de school in Drachten (De Parel) een aanzienlijk voorschot van de gemeente ontvangen. Saldo 31-12-2022 is nog 1.785k. Daar staat het vervallen van de vordering op de DUO tegenover. Het eigen vermogen is al met al met een vergelijkbaar bedrag als het resultaat gestegen.

De financiële positie is goed te noemen. Tegelijkertijd zijn we ons er bewust van dat bijvoorbeeld de NPO-middelen nog uitgegeven gaan worden. Daarvoor is een bestemmingsreserve gevormd, zoals dat ook het geval is bij de werkdrummiddelen. Daarnaast is er een aantal risico's zoals beschreven in de risicoparagraaf.

Meerjaren

Het balanstotaal zal fors dalen in 2023 door de begrote investeringen en omdat een aantal bouwprojecten zullen worden afgerond. Hierdoor dalen de liquide middelen, vorderingen én kortlopende schulden. Hierna stabiliseert de balans.

Verder verwachten we een dalende trend van het eigen vermogen doordat we negatieve resultaten begroten. Echter, zoals in de volgende paragraaf terug te zien is zal de liquiditeit blijvend zeer goed zijn. Ook de solvabiliteit en het weerstandsvermogen blijven ruim boven de ondergrens. Dat betekent dat Noorderbasis in staat is dit soort extra investeringen op te kunnen vangen.

Noorderbasis wil blijvend investeren in goede, veilige en duurzame schoolgebouwen. Daarnaast moeten de leermiddelen minimaal op peil blijven en bij voorkeur een kwaliteitsontwikkeling doormaken. De benodigde ICT-middelen zullen voldoende moeten blijven. Belangrijk bij de investeringen is dat de financiële positie gezond blijft. De kengetallen worden hierbij mee als uitgangspunt genomen. Ook de ontwikkeling in leerlingaantal speelt hierbij een rol.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie Vorig jaar (T-1)	Realisatie Verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3	Signalering
Solvabiliteit	0,83	0,76	0,85	0,84	0,83	Ondergrens: <0,30
Weerstandsvermogen	30%	32%	21%	21%	18%	Ondergrens: < 5%
Liquiditeit	4,23	3,06	3,67	3,50	3,18	Ondergrens: <0,75
Rentabiliteit	5,21%	4,71%	-1,09%	-1,42%	-2,57%	Afhankelijk van reservepositie van het schoolbestuur.

Toelichting:

- De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het eigen en het vreemd vermogen. Hiermee wordt inzicht verschaft in de financieringsopbouw en dit geeft inzicht in de mate van het al dan niet kunnen voldoen aan de financiële verplichtingen op de lange termijn. Deze daalt in 2022 doordat we vooruitbetaalde bedragen voor huisvesting projecten hebben ontvangen. In de meerjarenbegroting gaat deze weer omhoog. De solvabiliteit is, uitgaande van een

streefwaarde van 0,5 goed te noemen. De streefwaarde voor het kengetal zoals geformuleerd door de Commissie Don is 0,3. Dus ook deze waarde is voor Noorderbasis goed te noemen.

- Het weerstandsvermogen geeft aan of Noorderbasis in staat is om onvoorziene tegenvallers op te kunnen vangen. Hierbij wordt doorgaans als streefwaarde een minimum van 10% gehanteerd. Deze is door het resultaat iets verbeterd, maar daalt door de geplande investeringen in 2023 weer. Ondanks dat blijft deze ruim binnen de marge. Berekening; Eigen vermogen -/- materiele vaste activa/ bijdrage ministerie OCW.
- De liquiditeit geeft aan of de Noorderbasis op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen, waarbij als streefwaarde een minimum van 1 geldt. Ondanks het feit dat deze gedaald is en de trend ook licht dalend is blijft deze ruim boven de ondergrens. Deze geschatte lichte daling is passend bij het beleid en de meerjarenbegroting. (Vlottende activa/kort vreemd vermogen)
- De rentabiliteit geeft aan hoe groot het resultaat is, uitgedrukt in een % van de totale baten. In 2022 is sprake van een positief resultaat en is de rentabiliteit van 4,71% prima. In de meerjarenbegroting gaan we uit van een negatief resultaat.

Reservepositie

We gaan de komende jaren naar verwachting meer uitgeven dan we binnenkrijgen en teren in, daarnaast zitten we in een krimpscenario met een relatief groot aantal kleine scholen. Daardoor is een hoger eigen vermogen dan gemiddeld te verantwoorden. In het hoofdstuk over risico's is hierover meer beschreven en een onderbouwing gegeven.

Jaarverslag Raad van Toezicht

Inleiding

Terugkijkend op 2022 kunnen we met dankbaarheid constateren dat de impact van de COVID-19 pandemie beperkt is gebleven en de scholen van NoorderBasis weer grotendeels gewoon open konden zijn. Wel werd er ook dit jaar weer veel flexibiliteit en inzet gevraagd van allen binnen de vereniging NoorderBasis, niet alleen vanwege de effecten van de Covid-19 pandemie, maar ook door de benoeming en het helaas weer vlotte vertrek van de bestuurder NoorderBasis.

Als Raad van Toezicht (RvT) willen wij onze grote waardering richting alle medewerkers van NoorderBasis uitspreken. Ondanks de personele krapte op de arbeidsmarkt en de nasleep van de Covid-19 pandemie is het gelukt om vacatures in te vullen en, mede door de inzet van allen, kon de kern van het werk -onderwijzen en begeleiden van jonge leerlingen op hun pad naar volwassenheid - doorgang vinden. Dank daarvoor!

In 2022 hebben we als RvT afscheid genomen van dhr. P. Roggema als lid van de RvT. Hij was tot 1 juli 2022 lid van de RvT met het aandachtsgebied personeel. En eind 2022 hebben we vervolgens ook afscheid van onze ambtelijk secretaris, mevrouw D. Steenhuizen, genomen. We bedanken dhr. P. Roggema en mevrouw D. Steenhuizen voor hun inzet en bijdragen aan de RvT.

Samenstelling Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestond ultimo 2022 uit 5 leden. Op grond van het rooster van aftreden zijn er per 1 januari 2024 twee vacatures op twee belangrijke posities, namelijk die van voorzitter en lid met aandachtsgebied financiën. Dhr. W. Datema heeft aangegeven bereid te zijn tot een verlenging van zijn termijn om zo de continuïteit binnen de RvT te waarborgen. Hier heeft de ALV in november 2022 met dankbaarheid kennis van genomen en mee ingestemd.

Rol	Naam	Functie/ aandachtsgebied	Aftreden volgens rooster
Voorzitter RvT	Dhr. J.C.W. van der Velden	Voorzitter	2023
Lid RvT	Dhr. W. Datema	Financiën, auditcommissie	2027
Lid RvT	Mevr. M. Poll	Identiteit	2025
Lid RvT	Mevr. A. Modderman	Onderwijs	2026
Lid RvT	Mevr. L. Post	Personeel, auditcommissie	2026

Toezichthouder

De RvT hanteert de code Goed Bestuur en de identiteit van NoorderBasis als richtlijn en toetsingskader voor het handelen van de RvT en het College van Bestuur. De RvT houdt zicht op het reilen en zeilen van NoorderBasis door informatie te verzamelen in gesprekken met het College van Bestuur, met directeuren onderwijs, directeur bedrijfsvoering, stafmedewerkers, afdelingsraden en de GMR. Daarnaast wordt de Raad van Toezicht geïnformeerd via rapportages van het College van Bestuur. Tijdens de Raad van Toezicht vergaderingen wordt het College van Bestuur bevraagd op de inhoudelijke thema's. Op deze wijze wordt het werk

van het College van Bestuur geëvalueerd. In deze paragraaf leggen wij verantwoording af over de uitvoering van onze toezichthoudende rol op basis van onze aandachtsgebieden.

Aandachtsgebied financiën

Met ingang van 2022 is Van Ree Accountants door ons als accountant benoemd. Van Ree is een gerenommeerde accountant met veel ervaring en kennis met betrekking tot primair onderwijs. Van Ree heeft de interim en de jaarcontrole uitgevoerd en geconstateerd dat er in 2021 sprake was van een rechtmatige verwerving en een doelmatige besteding van de middelen door de vereniging NoorderBasis. Mede op grond van deze constatering heeft de RvT de jaarrekening en het jaarverslag over 2021 goedgekeurd. De samenwerking met van Ree is door de auditcommissie geëvalueerd, waarbij ook een aantal verbeterpunten in de samenwerking zijn geconstateerd. Deze worden zowel door de organisatie als door van Ree opgepakt. We hebben gesproken over het plan van aanpak n.a.v. de verbeteracties uit het accountantsrapport, de financiële rapportage t/m augustus 2022 en hebben de begroting 2023 goedgekeurd. We kunnen constateren dat NoorderBasis financieel gezond is.

De Raad van Toezicht heeft een wettelijke taak om na te gaan of sprake is van rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen.

Op diverse onderwerpen bevaart de RvT het College van Bestuur op de rechtmatige verwerving en doelmatigheid van inzet van middelen. Dit gebeurt bijvoorbeeld tijdens de reguliere vergaderingen. Welke waarborgen zijn in het begrotingsproces ingebouwd om de geplande resultaten met de beschikbare middelen te behalen? Ook wordt een vergelijk gemaakt met de financiële ratio's die worden gehanteerd door het ministerie.

NoorderBasis beschikt over een overvloedig vermogen. Dit leidt ertoe dat op financieel vlak soms keuzes worden gemaakt die op gespannen voet zouden kunnen staan met gepaste soberheid.

De RvT bevaart het College van Bestuur dat gemaakte keuzes ten dienste staan van het verbeteren van de kwaliteit van onderwijs of de onderwijsomgeving. Binnen de gemaakte keuzes streeft de RvT naar gepaste soberheid.

Aandachtsgebied onderwijs

Als Raad van Toezicht hebben we kennisgenomen van het feit dat in 2022 de Betekeniskaart verder is ontwikkeld en strategisch gekoppeld aan de schoolplannen. De eisen van de inspectie zijn naast de feedback op de herstelopdracht gelegd. Op 12 juli 2022 heeft de inspectie geconcludeerd dat is voldaan aan de herstelopdrachten. We hebben geconstateerd dat de tekortkomingen m.b.t. de schoolplannen en het bestuursverslag daarmee zijn opgeheven. De onderwijskwaliteit van de scholen wordt gemeten naar eindopbrengsten. Deze zijn door de bestuurder gedeeld met de Raad van Toezicht en besproken in een RvT-vergadering.

Aandachtsgebied identiteit

Als Raad van Toezicht bespreken we vanuit onze taken, zoals geformuleerd in de statuten van NoorderBasis, ook altijd waar en hoe de verschillende onderwerpen de bijzondere identiteit van NoorderBasis raken; oftewel 'identiteit' wordt meegewogen met het oog op de besluitvorming. De identiteit komt concreet terug in zaken als het jaarthema, het identiteitsdocument, het benoemingsbeleid, de identiteitscommissie, het werving en selectiebeleid etc.

We hebben dit concreet vorm en inhoud zien krijgen in bijvoorbeeld de jaarthema's (2021-2022: 'Op reis naar het beloofde land', 2022-2023: 'Feest voor de Heer'). Hier is volop aandacht voor in de scholen, ouders zijn enthousiast en zeer betrokken, dat is erg fijn! Daarnaast hanteren de scholen ook in 2022 de methode 'Levend Water'. Dit wordt per school verschillend ingevuld, passend bij de lokale context. Ook in de marketing en communicatie komt de identiteit van NoorderBasis scholen terug. Daar hechten we grote waarde aan. Net als aan het blijven werken vanuit het identiteitsdocument, zowel naar personeel als naar ouders toe.

Toekomstgericht hebben we als Raad van Toezicht uitgesproken dat we dit thema graag willen koppelen aan een nog te ontwikkelen toezicht kader. De ontwikkeling van het toezicht kader zullen we oppakken in samenspraak met de nieuwe bestuurder. Ook hebben we voor het gezamenlijk overleg met de GMR afgesproken om over dit thema te spreken. We zien de

identiteit als een sterk punt van NoorderBasis. Hoe borgen we dit voor de toekomst? Dit ook in samenhang met het nieuwe strategische beleidsplan. Uit de voorbereidende gesprekken die gevoerd zijn komt naar voren dat er veel in beweging is in kerkelijk Nederland en dat ook de arbeidsmarkt verandert. Het is goed ons hier bewust van te zijn en het gesprek over aan te gaan waar dit onze identiteit raakt.

Aandachtsgebied personeel

De Raad van Toezicht constateert dat NoorderBasis erin is geslaagd alle personele vacatures voor het schooljaar 22-23 in te vullen, waardoor er voldoende leerkrachten waren. Eind 2022 zien we een stijging van het ziekteverzuim; deze ontwikkeling volgen we aandachtig. We hebben met het CvB gesproken over de betrokkenheid van personeel bij de ontwikkeling van het nieuwe strategische beleid en zien het resultaat daarvan in 2023 tegemoet. Als toezichthouder zullen we het CvB bevragen op de vertaling van het strategisch beleid naar personeelsbeleid.

Werkgever

In 2021 is de Raad van Toezicht de procedure voor werving en selectie voor een nieuwe bestuurder gestart, met ondersteuning van Pandion. Samen met de benoemingsadviescommissie (BAC bestaande uit een afvaardiging van de GMR, personeel en het MT) heeft de RvT in juni 2022 unaniem besloten mevrouw H. Vlieg te benoemen als bestuurder NoorderBasis. Mevrouw H. Vlieg is in augustus begonnen met haar werkzaamheden. Vanuit de Raad van Toezicht is zij daarin begeleid door de voorzitter. Daarnaast besprak zij haar ervaringen in de RvT-vergadering. Helaas hebben we na enkele maanden samen met mevr. H. Vlieg moeten constateren dat zij toch niet degene is die NoorderBasis kan bieden wat nodig is. Dit was een moeilijke beslissing voor haar en voor ons als Raad van Toezicht. In afwachting van een besluit over het vervolg, zijn de bestuurlijke taken, op grond van het managementstatuut, met ingang van 19 december 2022 waargenomen door de heren J. Weening en P. Kralt. We danken mevrouw H. Vlieg voor haar inzet voor NoorderBasis en de heren J. Weening en P. Kralt voor hun bereidheid om opnieuw de bestuurlijke taken waar te nemen. We hebben begin 2023, in goed overleg met de GMR en na gesprekken met directeuren en personeel van het stafbureau, besloten tot een aanstellen van een interim-bestuurder.

Adviseur

De leden van de Raad van Toezicht hebben naast hun taken als toezichthouder en werkgever een adviesrol richting het College van Bestuur. In 2022 is onder andere opiniërend met het CvB gesproken over:

- PR en Marketing;
- Onderwijsvisie en onderwijskwaliteit;
- Ontwikkeling leerlingenaantallen;
- Vooruitblik nieuwe strategisch periode.

Vergaderingen en genomen besluiten

De Raad van Toezicht heeft in 2022 negen reguliere vergaderingen gehad. Daarnaast was een bijeenkomst voor de zelfevaluatie (heidag) en is de Raad van Toezicht zowel aan het begin als aan het einde van 2022 diverse keren extra bijeengekomen i.v.m. de situatie ten aanzien van het CvB. Eenmaal per jaar roept de Raad van Toezicht samen met het CvB de Algemene Ledenvergadering bijeen. Zo ook in november 2022. Daarnaast was er één bijeenkomst met de GMR, naast regelmatig contact via de beide voorzitters. In 2023 zijn weer twee gesprekken met

de GMR gepland. Een afvaardiging van de GMR was betrokken bij de sollicitatieprocedure voor bestuurder.

De RvT heeft in 2022 de volgende besluiten genomen

- Goedkeuring jaarverslag en jaarrekening 2021, inclusief meerjarenbegroting;
- Vaststelling Treasury statuut (versie 2022);
- Vaststelling concept gewijzigde statuten (i.v.m. WBTR). De wijziging wordt in 2023 ter besluitvorming voorgelegd aan de ALV;
- Vaststelling vergoeding en bonus interim bestuurders;
- Benoeming mevrouw H. Vlieg als bestuurder NoorderBasis;
- Ontslag mevrouw H. Vlieg als bestuurder NoorderBasis;
- Goedkeuring begroting 2022;

Opdracht controle jaarrekening aan nieuwe account gegeven.

Scholing en zelfevaluatie

De Raad van Toezicht organiseert jaarlijks een heidag ten behoeve van de zelfevaluatie. Deze heidag heeft plaatsgevonden in februari 2022. In de zelfevaluatie hebben we tijd genomen om nader kennis te maken in verband met de nieuwe samenstelling van de Raad van Toezicht en hebben we uitgebreid gesproken over het profiel voor de nieuwe bestuurder. We hebben daarnaast afgesproken om, samen met de nieuwe bestuurder, een scholingstraject te starten gericht op de ontwikkeling van een toezicht kader. Door de ontstane situatie ten aanzien van het CvB is dit traject nog niet gestart.

Integriteit en onafhankelijkheid

Leden van de Raad van Toezicht zijn onafhankelijk. De Raad van Toezicht is zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, het bestuur en welk deelbelang dan ook onafhankelijk en kritisch kunnen functioneren en hun taak naar behoren kunnen vervullen. Nevenfuncties van leden worden gemeld binnen de Raad van Toezicht. De leden van de Raad van Toezicht hebben geen nevenfuncties die tegenstrijdig zijn aan het belang van NoorderBasis.

In 2022 hebben zich geen situaties voorgedaan waarbij sprake was c.q. zou kunnen zijn van onverenigbaarheden op het gebied van integriteit tussen de vereniging en een lid van de Raad

van Toezicht of College van Bestuur. De accountant heeft geen onregelmatigheden op het gebied van integriteit geconstateerd c.q. gerapporteerd in het verslagjaar.

Vooruitblik naar 2023

In 2023 vragen in ieder geval bijgaande onderwerpen onze aandacht:

- Invulling vacature bestuurder;
- Toekomstbestendigheid NoorderBasis;
- Continuïteit (financieel, personeel, onderwijskwaliteit);
- Identiteit; hoewel dit niet vastgelegd is in wet- en regelgeving heeft dit onderwerp structureel de aandacht van de RvT.
- Invulling vacature voorzitter Raad van Toezicht

Nevenfuncties Raad van Toezicht

Naam	Hoofdfunctie	(Andere)nevenfunctie
Dhr. J.C.W. van der Velden	Eigenaar 2Connect Arbeidskundig Advies	
Dhr. W. Datema	Financieel Rechercheur	Voorzitter diaconale raad
Mevr. M. Poll	Adviseur regioburgemeester Noord-Nederland	Geen
Mevr. A. Modderman		Geen
Mevr. L. Post	Bestuursadviseur Alfa- college	Geen

Honorering RvT

De leden van Raad van Toezicht ontvangen een bruto vergoeding van €3.600,- per jaar.
De voorzitter van de Raad van Toezicht ontvangt een bruto vergoeding van €5.400,- per jaar.
Deze vergoeding is in 2019 vastgesteld op grond van een extern advies, gebaseerd op richtlijnen van het VTOI-NVTK

J.C.W. van der Velden
Voorzitter Raad van Toezicht Vereniging NoorderBasis.

Bijlagen bij het bestuursjaarverslag 2022 van NoorderBasis

Bijlage 1:	Betekeniskaart NoorderBasis
Bijlage 2:	Jaarverslag 2022-2023
Bijlage 3:	Managementstatuut
Bijlage 4:	Organogram NoorderBasis
Bijlage 5:	Jaarverslag GMR 2022
Bijlage 6:	Jaarverslag vertrouwenspersonen 2022
Bijlage 7:	Ondersteuningsgids NoorderBasis
Bijlage 8:	Treasurystatuut
Bijlage 9:	Toelichting op begroting 2023