

BESTUURSVERSLAG 2022

Openbaar Onderwijs Westerwolde,
onder rechtstreeks bestuur van het gemeentebestuur,
INCLUSIEF VERSLAG VAN DE INTERN TOEZICHTHOUDER (GEMEENTERAAD)

Bestuursnummer 10925

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Het schoolbestuur	4
1.1 Profiel	4
1.2 Organisatie	7
2. Verantwoording van het beleid	18
2.1 Onderwijs & Kwaliteit	18
2.2 Personeel & Professionalisering	31
3. Financieel beleid	37
3.1. Financieel verslag 2022	39
3.2 Continuïteitsparagraaf	45
4. Verslag intern toezicht	52
4.1 Samenstelling intern toezicht	52
4.2 Toelichting op gegeven adviezen	52
Bijlage	

Voorwoord

Voor u ligt het bestuursverslag van Openbaar Onderwijs Westerwolde over het kalenderjaar 2022.

In dit bestuursverslag blikken we terug op de gestelde ambities voor 2022, de ontwikkelingen en de resultaten. Onze ambities reiken verder dan het leveren van de basiskwaliteit. We zorgen voor een klimaat waarbij (na)scholing en coaching logisch aansluiten bij de professionele ontwikkeling van de medewerkers en daarbij een directe relatie is met relevant beleid; onderwijskundig, organisatorisch en gericht op kwaliteit. Naast het faciliteren van (na)scholing of coaching, investeren we onder andere in het benutten van elkaars expertise, vernieuwde lesmethodes en ICT.

Bij de verantwoording van het gevoerde beleid dient rekening gehouden te worden met de gevolgen van de coronapandemie. Om de door de coronapandemie ontstane achterstand in te halen, kwam de overheid voorgaande jaren in actie met het 'Nationaal Programma Onderwijs' met forse financiële ondersteuning. Het doel van het programma is om leerlingen te helpen hun gaven en talenten tot bloei te brengen. Onze scholen hebben de contouren van het 'Nationaal Programma Onderwijs' vertaald op schoolniveau. Gekozen interventies sluiten aan bij de uitkomst van de schoolscan.

Openbaar Onderwijs Westerwolde heeft een gezonde financiële positie op basis van een verantwoord uitgavenpatroon. In de meerjarenbegroting 2023-2026 is heel gericht gekeken naar de ontwikkelingen op het gebied van leerlingaantallen in een krimpregio en de schommelingen met betrekking tot het aantal asielzoekersleerlingen op de Interschool en de opvanglocatie van de Oekraïense leerlingen. De toestroom van asielzoekers waarvan de kinderen ingeschreven worden bij de Interschool, is en blijft een onzekere factor in de bedrijfsvoering van het Openbaar Onderwijs Westerwolde. In 2022 was er sprake van een schommelend leerlingenaantal variërend tussen 44 leerlingen en 106 leerlingen op de verschillende tel data.

De inspectie heeft in 2022 contact gehad met het bestuur om de actuele ontwikkeling van het onderwijs, de financiën de kwaliteitszorg en de onderwijskwaliteit op de scholen te bespreken. Aanvullend heeft de inspectie op twee scholen een themaonderzoek verricht over belangrijke thema's waar de school aan werkt.

Ik wens u veel leesplezier!

Namens het college van Burgemeester en Wethouders,

Wietze Potze

Bestuurder Openbaar Onderwijs Westerwolde

1. Schoolbestuur

In dit hoofdstuk wordt een profielschets van het bestuur van Openbaar Onderwijs Westerwolde weergegeven. Waar we als schoolbestuur voor staan. Hoe onze (school)organisatie eruit ziet. En met welke partijen er op welke manier wordt samengewerkt.

1.1 Profiel

MISSIE & VISIE

Bij Openbaar Onderwijs Westerwolde is ieder kind welkom, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. We leren kinderen van jongs af aan respect te hebben voor elkaars mening en overtuiging. Er wordt actief aandacht besteed aan de overeenkomsten en verschillen tussen kinderen, zonder voorkeur voor één bepaalde opvatting.

We bieden regulier basisonderwijs en zorgen ervoor dat ouders op zoveel mogelijk plaatsen kunnen kiezen voor tenminste één openbare basisschool. Elke leerling wordt optimaal ondersteund in zijn/haar ontwikkelingsproces van kleuter naar tiener en voorbereid op zijn/haar plek als volwassene in onze samenleving. De openbare onderwijsidentiteit komt sterk tot uitdrukking in ons dagelijks handelen.

Onze gezamenlijke kernwaarden zijn: **kwaliteit, respect, acceptatie, communicatie, haalbaar, trots (KRACHT).**

KRACHT vanuit gezamenlijkheid voor ieder kind!

Naar aanleiding van alle input die we hebben ontvangen voor ons strategisch beleidsplan

Blijft onze slogan *KRACHT vanuit gezamenlijkheid voor ieder kind!*

KRACHT

De KRACHT van het Openbaar Onderwijs Westerwolde is vooral de kleinschaligheid, de unieke samenwerking tussen de zeven scholen en de grote betrokkenheid van medewerkers en het bestuur. Het belang van het kind staat altijd voorop. Het gaat erom dat kinderen de mogelijkheid hebben om zich optimaal te ontwikkelen door kwalitatief goed onderwijs in een veilige en uitdagende omgeving te creëren. Vertrouwen en plezier zijn in onze visie nodig om tot leren en ontwikkeling te komen. We halen daarmee het beste uit ieder kind.

Vanuit gezamenlijkheid....

De samenwerking tussen de scholen biedt de mogelijkheid kennis te delen, van elkaar te leren, gezamenlijk verder te ontwikkelen en ook samen te implementeren. We doen het niet alleen! Met vereende krachten kan meer werk worden verzet. Dat geldt niet alleen voor de samenwerking tussen de scholen, maar ook voor de samenwerking met ouders en ketenpartners. Hun kennis en kunde is noodzakelijk om verdieping in het onderwijs te kunnen aanbrengen en om een passend aanbod te realiseren.

Voor ieder kind!

Bij ons is ieder kind welkom en voelt ieder kind zich met zijn eigen achtergrond en eigenschappen, gewaardeerd en gerespecteerd. Ieder kind krijgt bij ons persoonlijke aandacht. Wij willen bij ieder kind uitzoeken waar zijn of haar talenten en mogelijkheden liggen. Leren is niet alleen kennisoverdracht, leren gaat ook over het ontwikkelen van iemands unieke ik in relatie met anderen. Wij hebben interesse in elkaars opvattingen, normen en waarden en besteden daar op de scholen actief aandacht aan. Op basis van gelijkwaardigheid gaan we het gesprek aan over verschillen tussen mensen, anders denken, je inleven in een ander, tolerantie en respect voor elkaar. Ieder kind telt!

Kernactiviteiten

Onze basis is de samenwerking tussen het schoolbestuur, het onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel, ouders en (educatieve) ketenpartners goed te laten verlopen. Door de korte lijnen met de scholen zijn we in staat om goed in te spelen op ontwikkelingen in de omgeving en om de scholen te ondersteunen bij veranderingen. Op die manier realiseren we toegevoegde waarde voor vele kinderen binnen het Openbaar Onderwijs Westerwolde (OOW).

Er is een heldere taken en verantwoordelijkheidsverdeling tussen het bestuur en de scholen. De kernactiviteiten van het (school)bestuur, met ondersteuning van de ambtelijke organisatie, zijn onder andere:

- het richten op de strategie, de doelen en het beleid van de scholen. Het toetsen van de beleidsvoornemens en uitkomsten op haalbaarheid en effectiviteit aan de hand van gestelde doelen en kaders;
- het opstellen van de (meerjaren)begroting en de jaarrekening;
- de (meer)jaarlijkse formatieplanning per school;
- de werving en selectie van directeurs voor de scholen met in achtneming van het advies van de medezeggenschapsraad (MR);
- maximale ruimte bieden voor professionalisering;
- het organiseren en/of faciliteren van interne bijeenkomsten gericht op samenwerking en afstemming;
- actief participeren in gemeente brede overleggen met (educatieve) partners;
- actief participeren in relevante netwerken op regionaal en provinciaal niveau;
- periodiek op hoofdlijnen het beleid, de begroting, ontwikkelingen en mogelijke risico's bespreken;
- jaarlijks de voortgang evalueren en vastleggen in het jaarverslag;
- het vastgestelde strategisch beleidsplan vóór het verstrijken van een periode van vier jaar evalueren en waar nodig zorgdragen voor bijstelling.

Voor realisatie van bovenstaande wordt jaarlijks een (inhoudelijke) vergaderjaarplanning opgesteld (zie bijlage).

1. Strategisch Beleidsplan 2023-2027

De belangrijkste speerpunten uit het Strategisch Beleidsplan.

Vanzelfsprekend zorgen onze scholen voor kwaliteit en zijn onze financiën op orde. Maar onze ambities reiken verder dan het leveren van basiskwaliteit: we willen van toegevoegde waarde zijn en de basiskwaliteit ontsijgen.

Om onze toekomstige koers te bepalen, zijn wij een strategische verkenning gestart in november 2022 voor de komende periode van het strategische beleidsplan 2023-2027. Vervolgens heeft in 2023 een bijeenkomst met de directies plaatsgevonden, heeft de bestuurder gesprekken gevoerd met alle teams per school en is een tevredenheidsmeting onder ouders gehouden. Het resultaat van onze strategische verkenning heeft geleid tot een aantal grote strategische doelen en vormen ontwikkelthema's voor deze beleidsperiode:

- **De onderwijskwaliteit duurzaam verbeteren**
door het verdiepen en verbreden van de competenties van de medewerkers. Professionalisering en innovatiebereidheid spelen daarbij een belangrijke rol.
- **Kennisdelen met professionele ruimte**
binnen een op leren gerichte cultuur door te werken vanuit de principes gespreid leiderschap en medewerkers eigenaar te laten zijn van hun eigen professionele ontwikkeling.
- **Het bieden van toekomstgericht en uitdagend onderwijs**
door in te zetten op een brede ontwikkeling, om kinderen een stevige basis voor de toekomst mee te geven.
- **Verlagen werkdruk en ziekteverzuim**
door het nemen van aanvullende maatregelen.
- **Optimaliseren kwaliteitszorg**
door gebruik te maken van alle onderdelen van het kwaliteitssysteem Vanuit het onderzoekskader 2022 van de onderwijs inspectie, om de onderwijskwaliteit goed in beeld te hebben en zo nodig bij te kunnen sturen om gestelde doelen te behalen.
- **Borgen doorgaande lijn VVE-PO-VO**
door een goede en nauwe samenwerking met de voorschoolse voorzieningen en het voortgezet onderwijs.

Het strategisch beleidsplan is een levend document dat richting geeft aan de verdere ontwikkeling van Openbaar Onderwijs Westerwolde. We pakken niet alles tegelijk aan. De uitwerking van het strategisch beleidsplan hebben we verdeeld over meerdere jaren. Het plan wordt jaarlijks besproken en geëvalueerd met de directies en de teams van de scholen. We bekijken dan bij elk onderdeel de geformuleerde doelen opnieuw, in het licht van de tot dan toe gerealiseerde ambities en aandachtspunten.

In 2023 wordt een nieuw strategisch beleidsplan voor de periode van 2023-2027 opgesteld en vastgesteld

Openbaarmaking op grond van de Wet Openbare Overheid

Als instelling voor openbaar onderwijs geldt een inspanningsverplichting tot actieve openbaarmaking rond de volgende vier openbaar gezagstaken, te weten vrijstelling van leerplicht, afgifte diploma/getuigschriften en cijferlijsten, in en uitdiensttreding medewerkers en het toelaten en verwijderen van leerlingen. De inspanningsverplichting is niet van toepassing als

de uitzonderings- of weigeringsgronden van de betreffende artikelen in de WOO openbaarmaking in de weg staan of met de openbaarmaking geen redelijk belang wordt gediend. OOW heeft geconstateerd dat het bij deze informatie gaat om privacygevoelige informatie waardoor de school deze informatie niet of volledig geanonimiseerd en onherleidbaar zal verstrekken. Mogelijk zullen hierover op sectorniveau gezamenlijk aanvullende afspraken worden geformuleerd.

Aangezien OOW integraal onderdeel is van de gemeente Westerwolde geldt de inspanningsverplichting tot actieve openbaarmaking rond meerdere openbare gezagstaken. Voor de openbaarmaking van aanvullende gezagstaken sluit OOW aan bij het beleid van de gemeente, wat op dit moment in ontwikkeling is.

Toegankelijkheid en toelating

Artikel 46 van de Wet op Primair Onderwijs bepaalt dat openbare scholen “toegankelijk zijn voor alle kinderen zonder onderscheid van godsdienst of levensbeschouwing”. Dit betekent dat het openbaar onderwijs algemeen toegankelijk is. Het betekent echter niet dat altijd alle kinderen moeten worden toegelaten.

Grenzen aan toelating

Op de openbare basisscholen rechtstreeks vallend onder het Gemeentebestuur Westerwolde is ieder kind welkom, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. In uitzonderlijke situaties kan het bevoegd gezag besluiten een leerling niet toe te laten. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een te verwachten ernstige verstoring van de rust of veiligheid op school of als de school de vereiste zorg niet kan bieden. Nadere informatie hierover staat beschreven in de school ondersteuningsprofielen (SOP) van de scholen.

1.2. Organisatie

Contactgegevens

Naam (school)bestuur: Het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Westerwolde
Bestuursnummer: 10925
Adres: Postbus 14, 9550 AA Sellingen
Bezoekadres: Hoofdweg 2, Wedde
Telefoonnummer: 0599 320220
E-mail: gemeente@westerwolde.nl / info@openbaaronderwijswesterwolde.nl
Website: www.westerwolde.nl / www.openbaaronderwijswesterwolde.nl

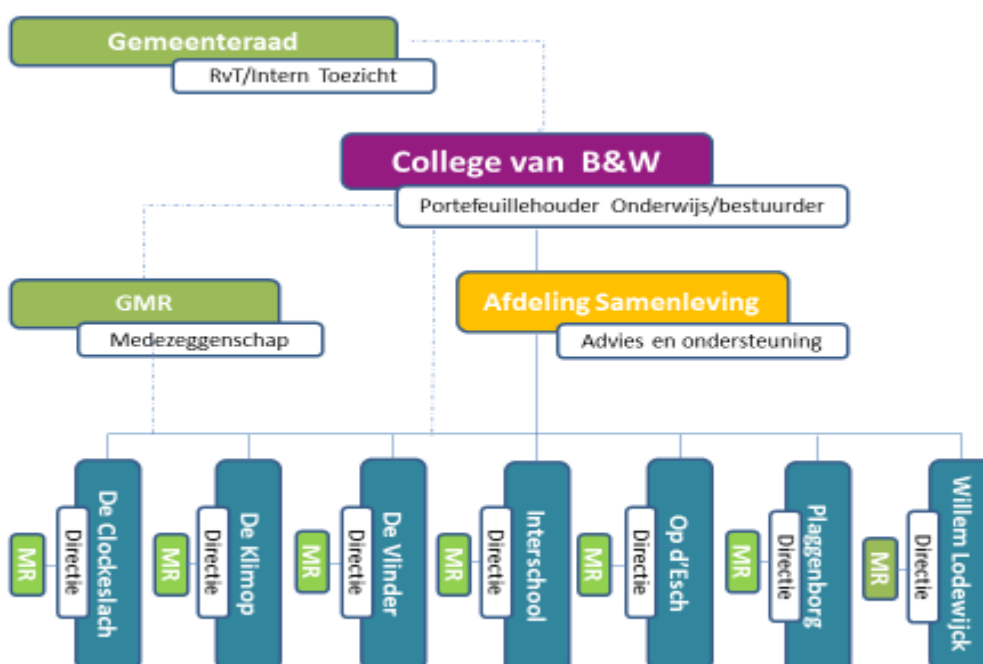
Contactpersonen

Bestuurder: Wietze Potze
Manager afd. Samenleving: René Roossien
Beleidsmedewerker: Marion Prins
Personeelsadviseur: Lianne ten Cate
Financieel adviseur: Chantal Setz

Organisatie- en juridische structuur

Het College van Burgemeester en Wethouders vormt het integrale bestuur van de zeven openbare basisscholen in Westerwolde Zuid, waaronder één school voor onderwijs aan anderstaligen met een locatie/ school voor de opvang van Oekraïense leerlingen. Het College van Burgemeester en Wethouders, het bevoegd gezag, oefent alle taken en bevoegdheden uit, die haar bij of op grond van de wet toekomen. De afdeling Samenleving van de gemeente heeft een belangrijke rol bij beleidsontwikkeling en -advisering. Zij ondersteunt het bevoegd gezag en verwerkt de vastgestelde kaders.

Organigram Openbaar Onderwijs Westerwolde



In 2022 is tevens TOV 'De Grenshof' gestart. Gezien de tijdelijkheid van deze locatie is deze niet toegevoegd aan het organogram.

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald / onbetaald	Aandachtsgebied en / of commissies
Dhr. Wietze Potze	Wethouder/ bestuurder OOW	• lid Algemeen Bestuur PG en Z (Publieke Gezondheid en Zorg) • Scheidsrechter FC Ter Apel '96 • Vrijwilliger Stichting Jeugdsoos Ter Apel	• Onderwijs • Welzijn • Jeugdzorg • Volksgezondheid • Bibliotheken • Personeel en Organisatie
Dhr. Jaap Velema	Burgemeester	• lid Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Groningen • lid bestuur Gebroeders Hesse Fonds • lid Dagelijks Bestuur EDR (Eems Dollard Regio) • lid bestuur Libau & Monumentenzorg	• Openbare Orde en Veiligheid • Bestuur en Dienstverlening • IND, COA, DT&V en DV&O • Dierenwelzijnsbeleid • Lijkbezorging • Internationalisering
Mevr. Giny Luth	Wethouder	• lid Dagelijks Bestuur en Algemeen Bestuur Wedeka • Voorzitter Afeer • lid Algemeen Bestuur VKB (Volkskredietbank Noord-Oost Groningen) • lid Dagelijks Bestuur VGG (Vereniging Groninger Gemeenten) • bestuurslid Werk in Zicht Oost-Groningen • bestuurslid agenda van de Veenkoloniën • Bestuurslid Comité van advies Stichting wandelen in Westerwolde	• Sociale Zaken • Economische Zaken • Cultuur • Recreatie en Toerisme • Zwembaden • Diversiteit (LHBTQI)
Dhr. Henk van de Goot	Wethouder		• Verkeer en Vervoer • Vastgoed en Gebouwen • Afval en Milieu • Openbare Werken
Dhr. Harm-Jan Kuper	Wethouder		• Financiën • Wonen en leefbaarheid • Ruimtelijke Ordening
Mevr. Saskia Ebbers	Wethouder		• WMO • Duurzaamheid • Sport

De scholen

De scholen variëren in omvang van ongeveer 30 tot 220 leerlingen. Het grote verschil in aantal leerlingen heeft te maken met scholen in de kleine kernen - Bourtange, Jipsinghuizen en Ter Apelkanaal - en de grote(re) kernen - Ter Apel, Sellingen en Vlagtwedde. We streven naar behoud van de kleine scholen voor onderwijs dichtbij huis en de leefbaarheid in de kleine kernen.

Iedere school een eigen identiteit

Dat de zeven scholen onder één bestuur vallen, wil niet zeggen dat ze allemaal gelijk zijn. Integendeel, elke school staat in zijn eigen omgeving, heeft zijn eigen leerlingen en probeert in zijn onderwijs daar zo goed mogelijk bij aan te sluiten.

De scholen werken zo veel mogelijk samen op gebieden, die voor alle scholen van belang zijn. Samen kun je de taken effectiever en efficiënter aanpakken, waardoor er voor elke school meer tijd en mogelijkheden zijn om te werken aan de kwaliteit van het onderwijs op de school zelf.

Diverse interne specialisten

Binnen Openbaar Onderwijs Westerwolde hebben we specifieke specialisten in huis, zoals taal- en rekenspecialisten, specialisten 'het jonge kind', gedragsspecialisten, specialisten meer en hoog-begaafdheid, maar ook coördinatoren op het gebied van zorg (de intern begeleiders), anti-pesters (tevens aandachtfunctionaris), sociale veiligheid, burgerschap ICT en muziek.

Aantal leerlingen op verschillende peildata 2022

Het aantal leerlingen is het afgelopen jaar ietsjes gedaald. Op de peildatum 1 oktober 2022 568 leerlingen exclusief de Interschool en de opvanglocatie van de Oekraïense leerlingen.

BRIN	Organisatie	Schooljaar	Peildatum	Totaal
12CN	OBS De Clockeslach	2021 / 2022	1-2-2022	90
12LO	Openbare Basisschool de Klimop	2021 / 2022	1-2-2022	36
12TR	OBS De Vlinder	2021 / 2022	1-2-2022	206
12TR02	Interschool, basisschool voor Anderstaligen	2021 / 2022	1-2-2022	91
13FU	OBS Op d' Esch	2021 / 2022	1-2-2022	51
13KZ	Openbare Basisschool Plaggenborg	2021 / 2022	1-2-2022	50
13TU	OBS Willem Lodewijk	2021 / 2022	1-2-2022	44
				568

Bron: Parnassys

Obs De Clockeslach (12CN) 4,5 klassige school Peildatum 1 oktober 2022: 90 leerlingen	Adres: Smederij 12, 9541AX Vlagtwedde Telefoon: (0599) 34 56 88 E-mail: directie.declockeslach@oow.nl Website: https://obsdeclockeslach.nl Scholenopdekaart.nl/basisscholen/4570/De-Clockeslach
Obs De Klimop (12LO) 3-klassige school Peildatum 1 oktober 2022:	Adres: Ter Apelkanaal Oost 113a, 9563RE Ter Apelkanaal Telefoon: (0599) 41 64 25 E-mail: directie.deklimop@oow.nl Website: https://obsdeklimoptak.nl

36 leerlingen	Scholenopdekaart.nl/basisscholen/5052/Openbare-Basisschool-de-Klimop
Obs De Vlinder (12TR) 12-klassige school Peildatum 1 oktober 2022: 206 leerlingen	Adres: Jan Westerlaan 3, 9561GN Ter Apel Telefoon: (0599) 58 34 77 E-mail: directie.devlinder@oow.n1 Website: https://obsdevlinder.nl Scholenopdekaart.nl/basisscholen/4571/OBS-De-Vlinder
Interschool (12TR02) 10-klassige school Peildatum 1 oktober 2022: 91 leerlingen TOV de Grenshof	Adres: Ter Apelervenen 4c, 9560 AB Ter Apel Telefoon: (0599) 48 11 74 E-mail: directie.interschool@oow.nl Website: https://basisschool-interschool.nl Adres: Hoofdweg 261, 8695AH Bellingwolde
Obs Op d'Esch (13FU) 3-klassige school Peildatum 1 oktober 2022: 51 leerlingen	Adres: Korteweg 2, 9551BM Sellinger Telefoon: (0599) 32 25 48 E-mail: directie.opdesch@oow.nl Website: https://obsopdesch.nl Scholenopdekaart.nl/basisscholen/5053/Basisschool-op-de-Esch
Obs Plaggenborg (13KZ) 3-klassige school Peildatum 1 oktober 2022: 50 leerlingen	Adres: Wollinguizerweg 27, 9551TG Sellinger Telefoon: (0599) 32 63 00 E-mail: directie.plaggenborg@oow.nl Website: https://obsplaggenborg.nl Scholenopdekaart.nl/basisscholen/5054/Basisschool-Plaggenborg
Obs Willem Lodewijk (13TU) 3-klassige school Peildatum 1 oktober 2022: 44 leerlingen	Adres: Willem Lodewijkstraat 19, 9545PA Bourtange Telefoon: (0599) 35 44 48 E-mail: directie.willemlodewijk@oow.nl Website: https://obswillemlodewijk.nl Scholenopdekaart.nl/basisscholen/4572/Willem-Lodewijk

De (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad

Op elke school worden belangrijke beslissingen genomen, die direct te maken hebben met het onderwijs dat wordt gegeven. Een aantal van deze beslissingen wordt genomen in overleg met de medezeggenschapsraad. In deze raad zit een vertegenwoordiging van de medewerkers en ouders van de school. Daarnaast is er ook een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Hierin worden zaken besproken die voor alle zeven scholen van belang zijn. In deze raad zitten vertegenwoordigers van alle medezeggenschapsraden van de scholen. De (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad heeft zowel adviesrecht als instemmings- en initiatiefrecht.

De schooldirectie is verantwoordelijk voor het schoolspecifieke beleid en de dagelijkse gang van zaken op de school. De directie is aanspreekpunt voor de ouders en onderhoudt de contacten met de medezeggenschapsraad (MR). Hij/zij vervult de rol van mandataris. De wethouder/bestuurder, of de beleidsmedewerker namens het bestuur, voert overleg met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR).

Samenstelling GMR

De GMR van Openbaar Onderwijs Westerwolde bestaande uit vertegenwoordigers van de MR-en (ouder- en personeelsgeleding), aangevuld met een onafhankelijke voorzitter en secretaris, was in 2022 als volgt samengesteld:

School	Personeelsgeleding	Oudergeleding
De Clockeslach	S. Scholte	C. Bruinsma
De Klimop	A. Oldenburger	S. Kuper
De Vlinder/Interschool	M. Bols	M. Schlimbach
Op d' Esch	A. Weinans	L. Heeres
Plaggenborg	D. de Jonge	J.E. van der Heide
Willem Lodewijckschool	G. van Dam	M. Sieron
Voorzitter	E. van Es	
Secretaris	S. Brouwer	

Werkwijze

De GMR werkt volgens een jaarplan en vergadert vier tot zes keer per schooljaar. Bij een deel van de vergadering is altijd een vertegenwoordiger namens het bestuur aanwezig. De wethouder/bestuurder wordt één keer per schooljaar uitgenodigd een vergadering bij te wonen. De voorzitter en de secretaris van de GMR maken in samenspraak met de beleidsmedewerker, namens het bestuur, uiterlijk twee weken voor de vergadering de agenda op en bespreken de onderwerpen die op dat moment spelen in het onderwijs. De agenda en alle informatie die van belang is voor de vergadering dienen twee weken voor de vergadering verstrekt te zijn aan de GMR-leden. Waar mogelijk geschiedt dit met opleggers.

In 2022 heeft de GMR de volgende stukken vanuit het bestuur behandeld:

Onderwerp	Geadviseerd (A) /Ingestemd (I)
Ontwikkelingen binnen Openbaar Onderwijs Westerwolde	Ja (A)
Leerlingentelling peildatum 1 oktober 2021	Ja (A)
Formatieplan 2021-2022 en 2022-2023	Ja (I)
Vakantierooster 2022-2023	Ja (A)
Essentiele beroepen in Coronatijd	Ja (I)
Bestuursverslag OOW 2021 en jaarrekening OOW 2021	Ja (A)
Evaluatie van het functioneren van de GMR	
Vergaderplanning GMR 2022	Ja (A)
Jaarverslag van de GMR	Ja (I)
Jaarprogramma GMR	
Scholing GMR	
Positie van de voorzitter en secretaris van de GMR	Ja (I)
Leerlingentelling peildatum 1 oktober 2022	Ja (A)
(Meerjaren) begroting OOW 23-27	Ja (A)
Arbeidsmarkttoelage	Ja (A)

Scholing GMR

De GMR-leden hebben met elkaar afgesproken dat de scholingsavond voor alle MR- en GMR leden een keer in de twee jaar zal worden georganiseerd en dat de scholingsavond voor startende MR- en GMR leden in het schooljaar 2021-2022 heeft plaats gevonden.

Bron: Jaarverslag GMR

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Aanvullend op de dialoog met onze medewerkers en de (G)MR, vindt regelmatig contact plaats met ouders en andere partijen over de samenwerking en ontwikkelingen.

Dialoog met ouders

Duidelijke communicatie over verwachtingen tussen school en ouders vinden wij vanzelfsprekend van groot belang. Wij vinden betrokkenheid van de ouders en verzorgers bij onze scholen belangrijk. We willen de handen ineenslaan om kinderen maximaal te ondersteunen bij hun leer- en ontwikkelproces. School en ouders zijn samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van kinderen tot actieve wereldburgers. Wel onderstrepen we dat ouders en school een eigen specifieke verantwoordelijkheid hebben.

Dialoog met onderwijsadviseurs

Om de zorg binnen de school goed te kunnen organiseren zijn interne begeleiders aangesteld. De medewerkers en ouders kunnen bij de intern begeleider terecht met hun vragen over kinderen die in de groep problemen ondervinden ten aanzien van gedrag en het verwerven en verwerken van kennis en vaardigheden. De leerkracht en de interne begeleider kunnen daarbij

ondersteuning krijgen van externe onderwijsadviseurs. Een aantal keren per jaar bespreken de interne begeleiders en de onderwijsadviseur de resultaten van het leerlingvolgsysteem en de gemaakte toetsen. Advisering en (consultatieve) begeleiding op maat voor de school en de belangen van de leerlingen staan daarbij voorop. De onderwijsadviseurs ondersteunen de scholen bij de verdere verbetering van de kwaliteit van het onderwijs, geven advies over en verrichten diagnostisch onderzoek naar individuele leerlingen. De samenwerking wordt van beide kanten als zeer positief ervaren.

Dialogoog met andere partijen

Naast ouders en onderwijsadviseurs zien we de gemeente, het Centrum voor jeugd, gezin en veiligheid (CJGV), de Jeugdzorg, het Samenwerkingsverband, maar ook de voorschoolse voorzieningen, de buitenschoolse opvang, het voortgezet onderwijs enz. als belangrijke samenwerkingspartners. Van belang vinden we een doorgaande ontwikkelingslijn: van voorschool naar (uiteindelijk) maatschappij. Samen met anderen willen we daaraan een bijdrage leveren. We nemen actief deel aan gemeente breed overleg. Periodiek vindt overleg plaats met andere schoolbestuurders, andere schooldirecteuren en de kinderopvang/BSO.

Samenwerkingsverband PO 20.01 bestaat uit 28 besturen van ruim 300 scholen en is onderverdeeld in vier regio's: gemeente Groningen, Noord, West en Zuidoost. In deze regio's zijn scholen voor regulier, speciaal basisonderwijs (SBO) en speciaal onderwijs vertegenwoordigd. Alle aangesloten schoolbesturen vormen de Algemene Ledenvergadering (ALV) en het SWV wordt bestuurd door een directeur-bestuurder op basis van het Ondersteuningsplan en de begroting.

Onze scholen vallen onder de sub-regio Zuidoost Groningen. De besturen in iedere sub regio werken nauw samen met de andere schoolbesturen uit de regio om optimale ondersteuning aan ieder kind te kunnen bieden en expertise met elkaar te delen. Alle scholen binnen het SWV PO 20.01 hebben met elkaar vastgesteld welke ondersteuning er tenminste op alle locaties geleverd wordt, de zogenaamde basisondersteuning. Daarnaast hebben alle scholen vastgesteld welke extra ondersteuning zij kunnen bieden aan leerlingen. De basis- en school specifieke ondersteuning hebben scholen beschreven in hun school ondersteuningsprofiel (SOP). Hierin wordt aangegeven de grenzen van de zorg op een school..

Is het team handelingsverlegen, met andere woorden kan de school niet voldoen aan de ondersteuningsbehoefte van een leerling, dan wordt er allereerst binnen het bestuur of in de sub-regio gezocht naar een deskundige die samen met de school andere mogelijkheden voor ondersteuning in kaart brengt. Nader onderzoek kan ook één van de adviezen zijn. In dit traject wordt er te allen tijde nauw samengewerkt met de ouders. Mochten extra interventies onvoldoende resultaat opleveren waardoor de leerling op die school niet langer begeleid kan worden, dan wordt naar een passende plek elders gezocht. Dat kan ook het speciaal (basis)onderwijs zijn. Het bevoegd gezag voert de zorgplicht voor de leerling consciëntieus uit.

Veiligheid

Op grond van de Arbowet zijn scholen verplicht over een schoolveiligheidsplan te beschikken. In deze wet is beschreven dat scholen zelf verantwoordelijk zijn voor de veiligheid in het schoolgebouw. Dit betekent bijvoorbeeld dat de brandveiligheid goed geregeld moet zijn, dat maatregelen genomen moeten zijn om vandalisme te voorkomen en om inbraak tegen te gaan en dat de genoeg frisse lucht in de lesruimtes zijn. Het schoolbestuur heeft derhalve CO2 meters in alle leslokalen laten plaatsen en heeft de toezicht verscherpt, zodat er voldoende frisse lucht in de lokalen aanwezig is. Maar dat zijn basisvoorwaarden, want veiligheid op school houdt veel meer in. Kan iedereen er bijvoorbeeld veilig zijn verhaal doen, is de integriteit

gewaarborgd, worden leerlingen met sociale vragen of problemen op een goede manier verder geholpen? Ook dat is veiligheid.

Openbaar Onderwijs Westerwolde streeft naar een goed en veilig werk- en leerklimaat voor medewerkers, leerlingen, ouders en andere betrokkenen van de scholen. Een belangrijke voorwaarde om een mens optimaal tot ontwikkeling te laten komen. De veiligheid van een school hangt af van verschillende factoren, we onderscheiden in het Veiligheidsplan dan ook de fysieke en de sociale schoolveiligheid.

De kern van de veiligheid op school wordt in eerste instantie echter bepaald door betrokkenheid en gedrag. In dit Schoolveiligheidsplan is verwoord hoe Openbaar Onderwijs Westerwolde zorg draagt voor een juiste en adequate invulling van haar taken en verantwoordelijkheden op het terrein van veiligheid en welbevinden van de leerlingen en de medewerkers in en rond de schoolgebouwen.

Het schoolveiligheidsplan is een werkdocument en zal, mocht dit nodig zijn, jaarlijks worden bijgesteld.

Privacy is een onderdeel van het schoolveiligheidsplan. Scholen werken op tal van manieren met persoonsgegevens van de leerlingen en het personeel. Daarbij moeten scholen zich houden aan de wettelijk eisen die gelden volgens de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). De gestelde eisen zijn opgenomen in het protocol Privacy. Naast medewerkers zijn ook ouders geïnformeerd over Europese privacywetgeving en welke rechten dit met zich meebrengt voor ouders als wettelijke vertegenwoordiger van een leerling.

Met partijen die ondersteunende diensten verlenen op het gebied van bijvoorbeeld ICT en het personeel-/leerling administratiesysteem zijn verwerkersovereenkomsten afgesloten.

Discriminatie

Discriminatie kan op verschillende zaken betrekking hebben. Te denken valt aan huidskleur, levensovertuiging, seksuele voorkeur, volksgewoonten zoals kleding en voedsel en dergelijke. Verder valt nog te noemen discriminatie op grond van ziekten. We leven in een multiculturele samenleving. Dit houdt in dat verschillende groepen uit onze samenleving hun eigen cultuur en geloofsovertuiging hebben. Op basis van Artikel 1 van de Nederlandse grondwet is discriminatie op Nederlandse scholen verboden. Wij verwachten dat alle medewerkers en leerlingen op onze scholen zich hieraan committeren. Discriminatie wordt gezien als grensoverschrijdend gedrag.

Het volgende wordt van iedereen binnen de school verwacht:

- het schoolteam, de leerlingen en hun ouders worden gelijkwaardig behandeld;
- er wordt geen discriminerende taal gebruikt;
- er wordt zorg gedragen dat er in school geen discriminerende teksten en/of afbeeldingen voorkomen op posters, in de schoolkrant, in boeken, e-mail en dergelijke;
- er worden geen tekens of symbolen gedragen die kunnen worden uitgelegd als discriminerend;
- er wordt op toegezien dat leerlingen en ouders ten opzichte van medeleerlingen en hun ouders geen discriminerende houding aannemen in taal en gedrag;
- de medewerkers, leerling en ouders nemen duidelijk afstand van discriminerend gedrag en maken dit ook kenbaar.

Bij discriminatie door leerlingen wordt melding gemaakt aan de desbetreffende leerkracht, zodat deze hierop kan inspelen, overeenkomstig het protocol, zoals die is beschreven (anti-pestprotocol).

Bij discriminatie door het schoolteam, de leerlingen en ouders wordt de betreffende persoon door de directie van de school uitgenodigd voor een gesprek. Bij het herhaaldelijk overtreden van de gedragsregels wordt er een melding gedaan bij het bestuur. Het bestuur bepaalt vervolgens of, en zo ja welke, maatregelen er worden genomen. In het uiterste geval kan hierbij gedacht worden aan schorsing of verwijdering van deze persoon tot de school en het schoolterrein (zie sociaal veiligheidsplan). Elke school heeft een aandacht functionaris.

Klachtenbehandeling

Op scholen kunnen problemen ontstaan tussen bijvoorbeeld ouders of leerlingen en de school. Vaak worden zulke problemen in onderling overleg bijgelegd. Soms is een meningsverschil van dien aard, dat iemand een klacht hierover wil indienen. Die mogelijkheid is er: een interne klachtenprocedure en een externe klachtenprocedure. Bij voorkeur wordt eerst de interne procedure gevolgd, waarna indien nodig de externe procedure plaatsvindt.

Interne klachtenprocedure

Wij proberen klachten zo veel mogelijk zelf op te lossen volgens de interne klachtenregeling. Maar ook met een goede klachtenregeling zal het niet mogelijk zijn om alle problemen helemaal bevredigend op te lossen. Het kan zelfs zo zijn dat een klacht door ons niet op te lossen is. Als blijkt dat de inhoud van de klacht niet intern opgelost kan worden, kan alsnog gekozen worden voor een externe klachtenprocedure. De klachtenregeling van de gemeente Westerwolde ligt ter inzage op school en in het gemeentehuis.

Externe klachtenprocedure

Voor onze scholen zijn wij aangesloten bij een onafhankelijke klachtencommissie: de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs (LKC). Ouders, leerlingen en personeelsleden van een school kunnen een klacht indienen bij deze klachtencommissie. Als een klacht wordt ingediend bij de LKC wordt in overleg met partijen eerst bekeken of de klacht (alsnog) intern op school in behandeling kan worden genomen. Een formele klachtbehandeling via een procedure bij de LKC kan zo voorkomen worden.

Vertrouwenspersoon

Als een betrokkene een klacht heeft, kan ook een vertrouwenspersoon aangesproken worden. De vertrouwenspersoon gaat na of de betrokkene samen met de school de klacht heeft proberen op te lossen, gaat na of door bemiddeling een oplossing kan worden bereikt en gaat na of de gebeurtenis aanleiding geeft tot het indienen van een klacht.

Aantal klachten in 2022

In 2022 is de klachtenregeling niet van toepassing geweest.

Klokkenluidersregeling

Sinds 2022 is de nieuwe Europese klokkenluidersregeling ook van kracht op nationaal niveau. Het Openbaar Onderwijs Westerwolde valt onder het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Westerwolde. Al zodanig is de gemeentelijke klokkenluidersregeling ook van kracht voor het openbaar onderwijs (OOW).

Governance

Openbaar Onderwijs Westerwolde kenmerkt zich door goede communicatie, openheid en transparantie en een sterke gerichtheid op verbinding. Dit blijkt onder andere uit de gehouden tevredenheidsonderzoeken (mrt. 2023).

Ons uitgangspunt is één directeur per school en voor kleine scholen één directeur voor maximaal twee scholen. De directies zijn als integraal onderwijskundig leider in staat om op een

duidelijke wijze sturing te geven aan de processen binnen de school. Ze hebben een duidelijke toekomstvisie en stimuleren medewerkers om resultaten te bereiken en de afgesproken koers te volgen. De voornaamste taken zijn het scheppen van een omgeving waarin het team optimaal kan functioneren, kwaliteitsborging van het onderwijs en de continuïteit van het onderwijs binnen de afgesproken (financiële) kaders en de geldende regelgeving.

Functiescheiding

In het bestuurs- en organisatie-reglement is uiteengezet hoe de functionele scheiding tussen bestuur en intern toezicht bij Openbaar Onderwijs Westerwolde wordt vormgegeven. Het reglement geeft ook de taken en werkwijze van de directie en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad weer. Het bevoegd gezag zorgt hiermee voor goed bestuurd scholen. Hierbij wordt gestreefd naar de code Goed Bestuur zo goed als redelijkerwijs mogelijk toe te passen en te borgen. De feitelijke scheiding van verantwoordelijkheden is op deze wijze vormgegeven. De wethouder is bestuurder maakt deel uit van het College van Burgemeester en wethouders en is in functie bestuurder van OOW, De gemeenteraad van de gemeente Westerwolde is intern toezichthouder van OOW.

2. Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken, en Financieel beleid. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op de risico's en risicobeheersing. Bij de verantwoording van het gevoerde beleid dient rekening gehouden te worden met de gevolgen van de coronapandemie. We hebben zo goed mogelijk de richtlijnen van de overheid opgevolgd en tegelijkertijd binnen de beperkingen zo goed mogelijk onderwijs (op afstand) geboden aan al onze leerlingen en noodopgevang gerealiseerd voor de kwetsbare leerlingen. Om de door de corona-pandemie ontstane achterstand in te halen, is dankbaar gebruik gemaakt van het landelijk ingevoerde Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Het is een goed teken dat de onderstaande achterstanden op het gebied van de primaire vakgebieden niet weggewerkt.

2.1. Onderwijs & Kwaliteit

Onze scholen voldoen minimaal aan de basiskwaliteit van het nieuwe inspectiekader en streven naar de kwalificering goed of excellent. Kinderen staan bij ons centraal en kunnen zich maximaal ontwikkelen in een veilige en prettige omgeving. We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien, zowel op het gebied van de cognitieve als de sociaal emotionele ontwikkeling. Omdat we te maken hebben met verschillen is het onderwijsleerproces zo ingericht dat dit ook mogelijk is. Relatief kleine groepen, waardoor de medewerkers de leerlingen goed kennen. Ze weten wat de kenmerken van de leerlingenpopulatie zijn en weten waar ze in hun ontwikkeling staan.

Zicht op Onderwijs & Kwaliteit

Op bestuursniveau wordt zicht gehouden op het onderwijsaanbod en de kwaliteit daarvan. Belangrijke aandachtspunten daarbij zijn: de onderwijsresultaten, het lesgeven (de onderwijsleerprocessen), de zorg en begeleiding en het schoolklimaat (met name de sociale veiligheid).

Tijdens de schoolbezoeken en de bestuur-directiegesprekken zijn de kwaliteitszorg van de school, de resultaten, de diverse beoordelingen en de verbeterplannen prominente gesprekstema's.

Minimaal eenmaal per jaar bespreekt de bestuurder met de directeur of de gestelde doelen zijn gehaald en waar het nodig is om aanvullende acties uit te voeren.



De scholen hebben de mogelijkheid om hun eigen specifieke onderwijsconcept te ontwikkelen en te onderhouden. De scholen delen wel een aantal overeenkomsten, onder andere:

Klassenmanagement

De kinderen op onze scholen profiteren van sterk klassenmanagement. Er wordt veelvuldig gebruik gemaakt van verkorte en verlengde instructies, zodat deze instructie past bij de specifieke onderwijsbehoefte van de leerling. Daarnaast worden de leerlingen goed gevolgd in hun ontwikkelingsproces. Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen.

Hoge verwachtingen

De medewerkers hebben hoge verwachtingen van hun leerlingen en geven ze de ruimte om hun talenten te ontplooiën. Talentontwikkeling vraagt om een gevarieerd onderwijsaanbod waarbinnen kinderen hun talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen. Op onze scholen worden dan ook eigentijdse lesmethoden gebruikt. De medewerkers moedigen de kinderen aan om nieuwe situaties te verkennen, vragen te stellen, problemen te onderzoeken en moderne media te gebruiken. Ook dagen ze hen uit om zelfstandig te leren én om samen te werken. Zo kunnen de kinderen zich zo maximaal mogelijk ontwikkelen.

Toenemende aandacht voor sociale veiligheid

Naast de aanstelling van een anti-pestcoördinator/aandachtsfunctionaris OOW-breed, zien we op de scholen ook een toenemende aandacht voor sociale veiligheid. De twee grote scholen hebben medewerkers aangewezen als coördinator voor het sociaal emotioneel leren. Ze hebben zich verdiept in verschillende aanpakken op het gebied van veiligheid en pedagogisch klimaat. Twee van de scholen hebben een intensief traject van Positive Behavior Support (PBS) ingezet. In juli 2023 is dit driejarig trainingstraject afgerond.

Vorbereiden op de toekomst met wetenschap en techniek

Ook willen we onze leerlingen voorbereiden op de samenleving van de toekomst, waarin onder andere informatietechnologie een belangrijke rol zal spelen. Onze scholen passen het onderwijs aan op de behoefte van iedere leerling en zijn voortdurend op zoek naar mogelijkheden om het aanbod te innoveren. Er is een bovenschoolse coördinator wetenschap en techniek aangesteld die o.a. een beleidsplan OOW heeft geschreven. Daarnaast heeft hij actief activiteiten aangedragen en zo is er o.a. de Spacebuzz geweest op een aantal scholen, zijn er projectweken georganiseerd en zijn er methoden en techniektoerens aangeschaft op meerder scholen.

Uitwerking gezamenlijke ambities

Aanvullend op het minimaal voldoen aan de wettelijke eisen, die deel uitmaken van het onderzoekskader van de inspectie, hebben we onze ambities voor Onderwijs & Kwaliteitszorg verwoord in het strategisch beleidsplan en verder uitgewerkt:

De onderwijskwaliteit duurzaam verbeteren	
Gewenste situatie (doel)	De onderwijskwaliteit duurzaam verbeteren door onder andere het verdiepen en verbreden van competenties van de medewerkers. Professionalisering en innovatiebereidheid spelen daarbij een belangrijke rol.
Activiteiten (hoe)	• Onze scholen passen het onderwijs aan op de behoeften van de leerlingen en zijn voortdurend op zoek naar mogelijkheden om het aanbod te innoveren, met als doel een betere kwaliteit te ontwikkelen en de bereikte kwaliteit te borgen. • De scholen geven leerlingen eigen verantwoordelijkheid voor het leren (eigenaarschap). De leerlingen worden betrokken bij het opstellen, evalueren en bijstellen van hun leerdoelen. • De scholen beschikken over een actueel beschreven schoolondersteuningsprofiel waarin de ondersteuningsmogelijkheden kwalitatief (kennis en vaardigheden binnen de school) en kwantitatief (hoeveel ondersteuning mag van een school en met name van een leerkracht redelijkerwijs worden verwacht) beschreven staat. Daar waar de school handelingsverlegen blijkt, schakelt de school specifieke deskundigheid in. • De scholen evalueren de ouderbetrokkenheid en formuleren samen met ouders beleid om de ouderbetrokkenheid te vergroten. • De scholen beschikken over toetsbare doelen en evalueren regelmatig of de doelen worden gehaald. Indien van toepassing worden de oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit geanalyseerd en op basis van de analyse worden verbeteringen doelgericht doorgevoerd. • Om continue kwaliteit te kunnen garanderen werken directies en teams aan voortdurende verbetering van hun eigen professionaliteit. • Met iedere leerkracht wordt tenminste één maal per jaar een functioneringsgesprek gevoerd, waarbij gebruik gemaakt wordt van het binnen OOW gekozen instrument, en wordt toe geleid naar de functiebeschrijving passend bij de inschaling.
Betrokkenen	Directies, medewerkers, intern begeleiders en ouders.
Aandachtspunt (bij)scholing	Deskundigheidsbevordering in het voeren van complexe gesprekken met leerlingen en ouders.
Periode (wanneer)	Doorlopend proces
Eigenaar (wie)	Directies
Evaluatie (wanneer)	Tijdens schoolbezoeken en de jaarlijkse centrale bijeenkomsten

Borging (hoe)	Gebruikmaken van/gegevens invoeren in de betreffende onderdelen van ParnasSys WMK/Mooi inzichtelijk en verbeteracties doorvoeren (PDCA-cyclus).
Financiën	In de begroting is per school een (professionaliserings-)budget opgenomen voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en de verdere ontwikkeling van personeelsleden ten behoeve van hun leerlingen. <i>(Grotere investeringen worden vooraf aangevraagd bij het bestuur en opgenomen in de meerjarenbegroting).</i>

Resultaat 2022

De medewerkers zijn didactisch en pedagogisch in staat om dit proces goed vorm te geven. De intern begeleiders en de directies verrichten groeps-/klassenbezoeken en bespreken de bevindingen met de betreffende leerkracht, bij zorgvragen wordt ondersteuning geboden. De directies hebben structureel (werk)overleg met hun medewerkers over de voortgang van de doelen die gezamenlijk zijn gesteld.

De intern begeleiders vervullen een belangrijke rol bij het (diepte) analyseren van toetsgegevens.

De medewerkers blijven zich ontwikkelen door het volgen van individuele- en teamscholing. In 2022 heeft op teamniveau bijscholing plaatsgevonden voor onder andere het werken met woordenschat, hoogbegaafdheid, burgerschap, coöperatieve werkvormen toepassen, Handelingsgericht Werken, Process Communication Modeling (PCM) en Positive Behavior Support (PBS). Op individueel niveau is scholing gevolgd van onder andere een mastermodule het Jonge Kind en een master opleiding Educational Needs. Daarnaast hebben meerdere medewerkers digitale Webinars gevolgd.

Teamscholing heeft plaatsgevonden op het gebied van W&T. Het vergroten van de ouderbetrokkenheid en het voeren van complexe (ouder)gesprekken, blijft een belangrijk aandachtspunt. Deskundigheidsbevordering hierin wordt verder opgepakt in 2023.

Toekomstgericht en uitdagend onderwijs

Gewenste situatie (doel)	Toekomstgericht en uitdagend onderwijs door inzet op een brede ontwikkeling om kinderen een stevige basis voor de toekomst mee te geven.
Activiteiten (hoe)	• Elke school relateert het onderwijsconcept aan de begrippen toekomstgericht en uitdagend onderwijs. • Elke school werkt uit wat wordt verstaan onder toekomstgericht en uitdagend onderwijs. • Wetenschap en techniek wordt opgenomen in het lesprogramma. • Elke school beschrijft de doelen die ze wil bereiken t.a.v. de sociale en maatschappelijke competenties. • Elke school inventariseert welke (financiële) investeringen nodig zijn om invulling te geven aan realisatie van de doelen.
Aandachtspunt (bij)scholing	Deskundigheidsbevordering op het integreren van wetenschap en techniek binnen de lessen.
Betrokkenen	Directies en medewerkers o.l.v. coördinator OOW W en T.
Periode (wanneer)	Proces loopt nog
Eigenaar (wie)	Directies

Evaluatie (wanneer)	Tijdens schoolbezoeken en de jaarlijkse centrale bijeenkomst
Borging (hoe)	Jaarplan en jaarverslag scholen
Financiën	Schoolbegroting
Resultaat 2022 Met ondersteuning van de Hanzehogeschool Groningen en een leerkracht met de specialisatie Wetenschap & Techniek, wordt projectmatig gewerkt aan de implementatie van Wetenschap & techniek op alle zeven scholen. Daarnaast wordt ook aandacht gevraagd voor vaardigheden als kritisch denken, burgerschap en ondernemerschap. Dit betekent een breder en gedifferentieerder lesaanbod en vraagt om flexibiliteit en creativiteit van medewerkers om hier invulling aan te kunnen geven. Vanuit de teams wordt onderzocht hoe alle leerlingen hierin nog beter bediend kunnen worden. Door enkele scholen is een nieuwe lesmethode en/of aanvullend materiaal aangeschaft, onder andere Techniektorens en Kleuteruniversiteit. De scholen hebben dit opgenomen in hun jaarplan/-evaluatie.	

Optimalisering van de kwaliteitszorg	
Gewenste situatie (doel)	De scholen voldoen minimaal aan de basiskwaliteit van het nieuwe onderzoekskader van de inspectie en streven naar de kwalificering goed.
Activiteiten (hoe)	- De scholen werken vanuit het onderwijskundig concept van de school zoals beschreven in hun schoolplan en hun jaarplan. - In het schoolondersteuningsprofiel staat beschreven hoe de scholen gestalte geven aan zorg en begeleiding, en wat de mogelijkheden zijn voor extra begeleiding. - De scholen maken gebruik van collegiale consultatie en laten 1x per 4 jaar een audit uitvoeren. - Op bovenschools niveau worden door leren van en met elkaar, de verbeteracties gedeeld, geoptimaliseerd en concreet gemaakt in termen van activiteiten voor de volgende periode. - Analyses en verbeteracties worden besproken tijdens de periodieke schoolbezoeken en de voortgangsgesprekken met de directies.
Aandachtspunt (bij)scholing	Afstemmen scholingsplan per school op OOW-niveau.
Betrokkenen	Bestuurder, directies, medewerkers en intern begeleiders
Periode (wanneer)	Beleidsperiode 2019-2023
Eigenaar (wie)	Beleidsmedewerker(s), directies en intern begeleiders
Evaluatie (wanneer)	Jaarlijks
Borging (hoe)	Bestuur en directies borgen de kwaliteit door te werken met alle onderdelen van het kwaliteitssysteem op OOW-niveau – waarin alle kwaliteitsaspecten aan de orde komen – en hanteren daarbij de stadia in de verbetercyclus (PDCA).
Financiën	Kosten voor het kwaliteitssysteem op school- en bestuursniveau.
Resultaat 2022	

De directies hebben hun kwaliteit beschreven in (beleids-)plannen en handelen daarnaar. Vervolgens beoordelen ze door zelfevaluatie - in overeenstemming met de meerjarenplanning - of de kwaliteit van de school in orde is. Ook laten ze hun kwaliteit systematisch door ouders en leerlingen beoordelen met behulp van vragenlijsten. Daarnaast vindt collegiale consultatie plaats en laten ze een beoordeling uitvoeren door een externe auditor. Ook één van onze directeuren heeft de opleiding tot auditor gevolgd en de scholen bezocht. Op basis van de bevindingen worden er verbeterpunten gekozen en nader uitgewerkt in de jaarplannen van de scholen. Gelet op de documenten die een rol spelen bij kwaliteitszorg geldt: alle scholen werken met een schoolplan, een jaarplan en een jaarverslag.

Toekomstige ontwikkelingen

Ontwikkelingen die mogelijk leiden tot aanpassing van het huidige beleid.

Toekomstgericht onderwijs en ICT

Toekomstgericht en uitdagend onderwijs is één van onze speerpunten in het strategisch beleidsplan. De 21e eeuwse vaardigheden en Wetenschap- & Techniekonderwijs nemen daarin een belangrijke plaats. ICT ondersteunt de ontwikkeling naar leerdoelgericht werken en meer eigenaarschap bij de leerlingen. Een duurzame en toekomstgerichte investering in de infrastructuur en devices is hiervoor nodig en moet gelijk opgaan met visieontwikkeling op de scholen.

Door de sluiting van de scholen gedurende de coronaperiode werd een zwaar beroep gedaan op de ICT-infrastructuur en de digitale leeromgeving voor de medewerkers en de leerlingen. Door de complexe materie van inkoop en aanbesteding op het gebied van ICT hebben we iemand ingehuurd om dit goed te regelen en vervolgens iemand om de overgang naar in de Cloud werken te implementeren. De medewerkers hebben een training gevolgd om de vernieuwde ICT-mogelijkheden optimaal te benutten.

Aan het inkoop en aanbestedingstraject voor extra devices voor de medewerkers en leerlingen wordt begin 2022 uitvoering gegeven.

Heroverweging en actualisering functies directie (en OOP)

In het onderhandelaarsakkoord dat werkgevers en bonden (de 'sociale partners') in 2020 met elkaar hebben gesloten, is vastgelegd dat schoolbesturen opnieuw naar de functiebeschrijvingen van directeuren en het onderwijsondersteunend personeel (OOP) zullen kijken. Het functiebouwhuis en de bijbehorende functiebeschrijvingen zijn waar nodig geactualiseerd.

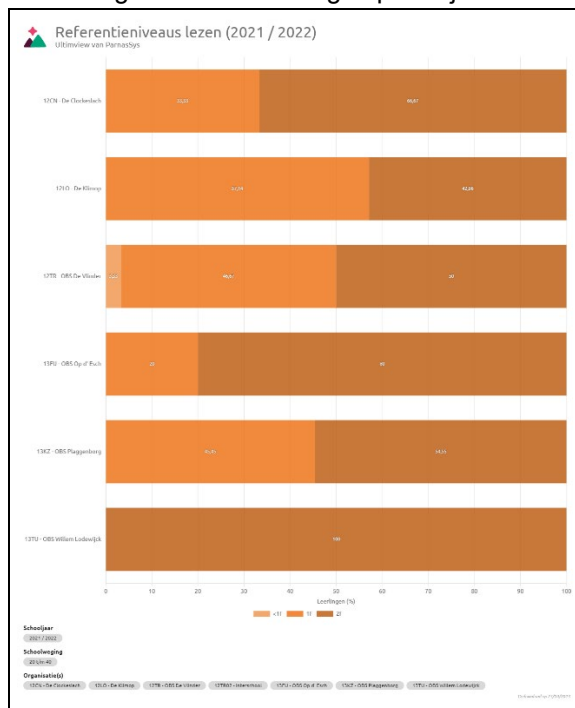
Binnen Openbaar Onderwijs Westerwolde zijn de zittende directeuren van schaal DB naar schaal D12 gegaan. Door de wijziging in inschaling en de daarbij behorende functiebeschrijving mag een bredere inzet van de directies worden verwacht, vergelijkbaar met de opschaling in 2019 voor de medewerkers.

Voor nieuwe directeuren die nog niet aan de functie-eisen van D12 voldoen hanteert het bestuur D11 als aanloopschaal. Voor de functie onderwijsassistent is gekozen voor een inschaling in schaal 5 voor alle onderwijsassistenten binnen OOW. Het functiebouwhuis en de bijbehorende functiebeschrijvingen zijn waar nodig geactualiseerd.

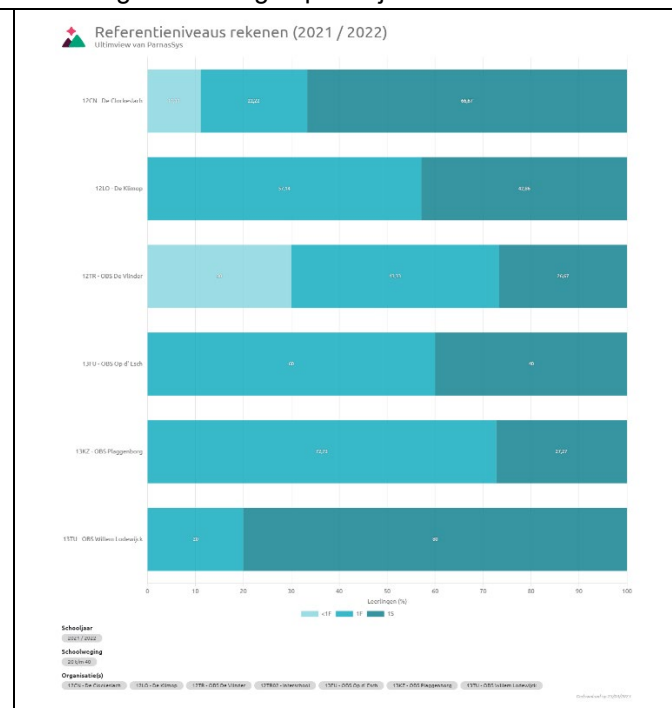
Onderwijsresultaten

Onderstaande grafieken tonen de 3-jaarsonderwijsresultaten, selectie schooljaar 2020/2022. De grafieken geven het percentage weer van de leerlingen die 1F de afgelopen 3 jaar hebben behaald en het percentage 1S/2F Leerlingen die 1S/2F hebben behaald, hebben ook 1F gehaald en worden daarin ook meegeteld. Afhankelijk van de schoolweging gelden er signaleringswaarden waaraan de school moet voldoen. Door middel van kleurgebruik is te zien of de school eraan voldoet. Is de balk groen, dan zijn de resultaten boven de schoolnorm én de signaleringswaarde.

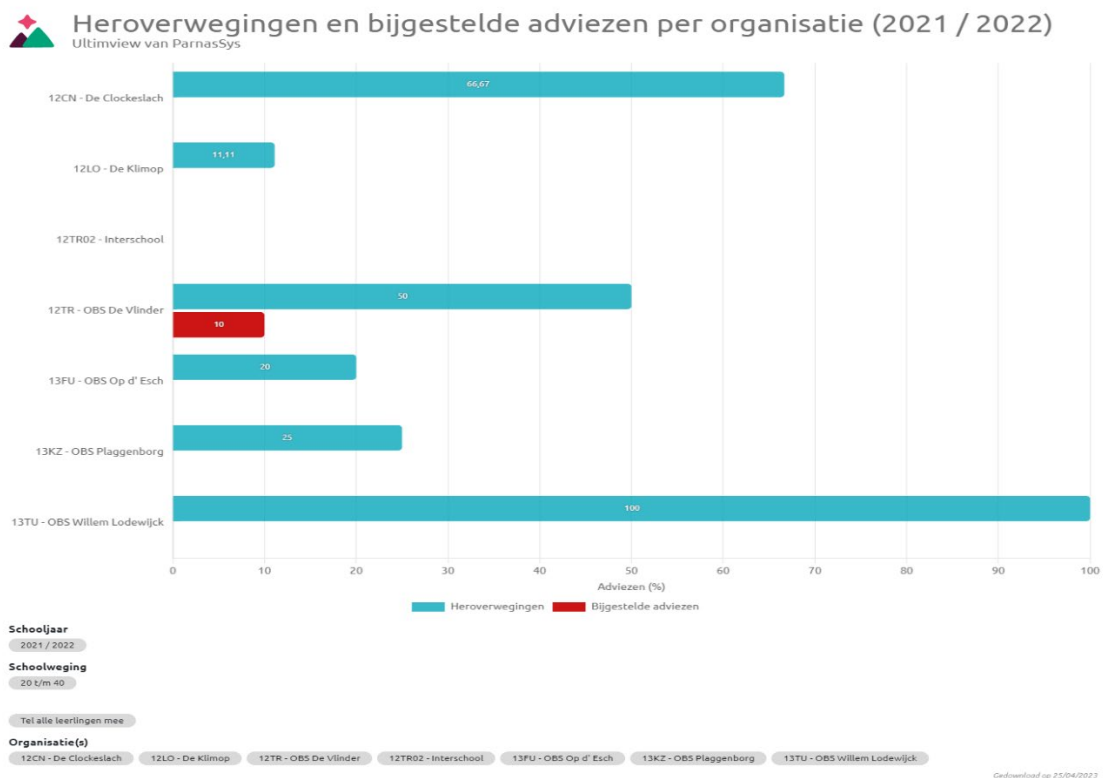
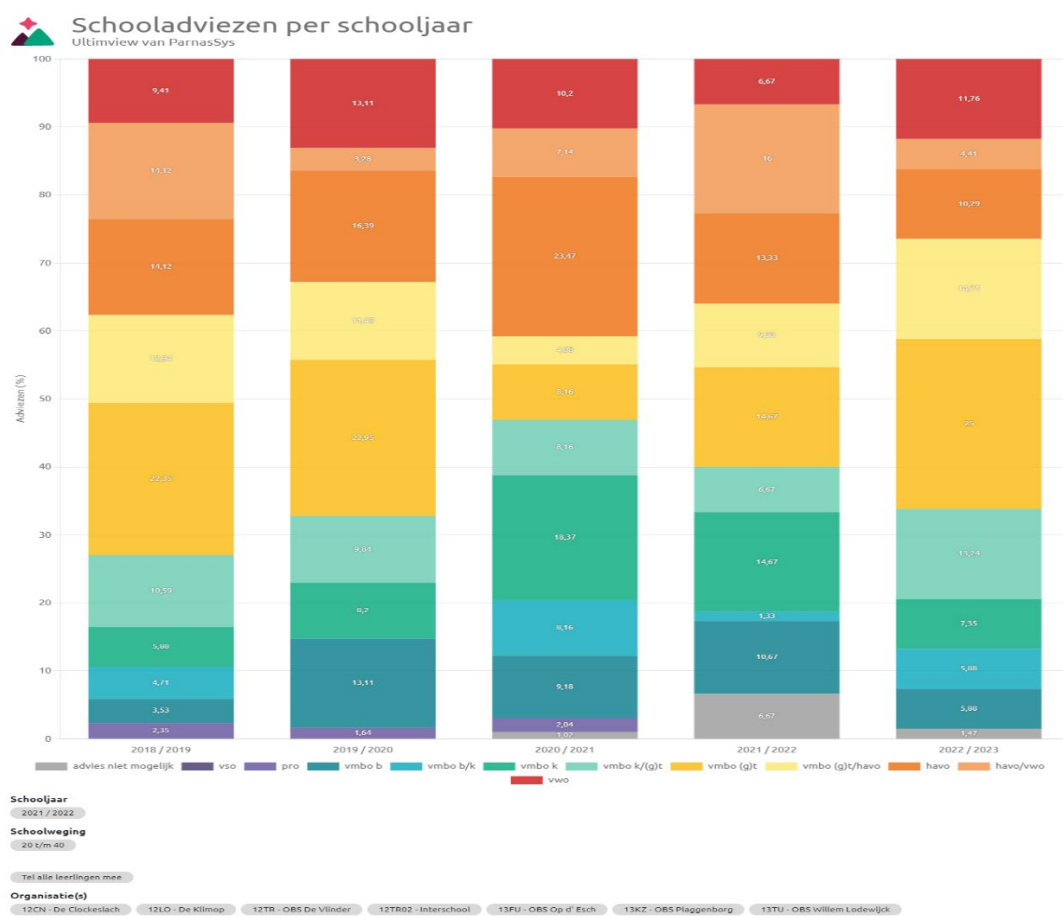
Percentage minstens 1F afgelopen 3 jaar



Percentage 1S/2F afgelopen 3 jaar



Onderstaande grafieken tonen de schooladviezen per jaar.



Bron: ParnasSys Ultimview 2021/2022

Ook in 2022 hebben de scholen 'kansrijk geadviseerd' op basis van een breed beeld van de ontwikkeling van de leerlingen over de afgelopen jaren. Bij een aantal leerlingen lag de uitkomst van de eindtoets hoger dan verwacht. Hierdoor heeft bij een aantal leerlingen een heroverweging, en indien nodig een bijgesteld advies, plaatsgevonden.

De resultaten van rekenen en wiskunde en taal- lezen zijn generaal onder het vereiste niveau, gezien de normering van 1F/1S= 85 % en 2F/2S=65%. Dit leidt tot kwantitatieve en kwalitatieve verbeteringen van de kwaliteit van het onderwijs (o.a. nieuwe invoering of herinvoering van methodes voor de primaire vakken en verbeteringen op het gebied van klassenmanagement en didactiek).

Doorgaande lijn

Het borgen van een doorgaande lijn VVE-PO-VO is tevens een belangrijk thema in het strategisch beleidsplan:

Borgen doorgaande lijn VVE-PO-VO	
Gewenste situatie (doel)	De doorgaande leer- en zorglijn is geborgd door een goede en nauwe samenwerking met de voorschoolse voorzieningen en het voortgezet onderwijs.
Activiteiten (hoe)	• Actief de samenwerking opzoeken met de voorschoolse voorzieningen en het voortgezet onderwijs voor optimalisatie van de relatie ten behoeve van afstemming doorgaande leer- en zorglijn. • Helder beleid formuleren ten behoeve van de doorgaande leer- en zorglijn. • Gestructureerd overleg voeren met de VO-partner(s) over de te bereiken doelen, de verwachting over de eindresultaten en de adviesprocedure.
Aandachtspunt (bij)scholing	Benutten expertise op het gebied van het jonge kind.
Betrokkenen	Directies, medewerkers en intern begeleiders
Periode (wanneer)	Geheel schooljaar
Eigenaar (wie)	Directies
Evaluatie (wanneer)	IB-directieoverleg; LEA en OOGO
Borging (hoe)	De inhoud van de leergebieden zijn uitgewerkt in een doorlopende leerlijn
Resultaat 2022 De directies nemen binnen de gemeente deel aan de bijeenkomsten Lokaal Educatieve Agenda (het LEA). Het bestuur neemt binnen de gemeente deel aan het bestuurlijke Op Overeenstemming Gericht Overleg (het OOGO). Binnen de gemeente Westerwolde is in 2020 door alle schoolbestuurders een geactualiseerd convenant Voor- en vroegschoolse Educatie (VVE) ondertekend. Het convenant is opgesteld door en voor alle VVE-partners in de gemeente Westerwolde. Zo werkt iedereen met dezelfde afspraken over de overdracht van kinderen en het aanbod dat er voor peuters en kleuters moet zijn. De soepele overgang die daardoor ontstaat, is niet alleen voor kinderen prettig, maar ook voor ouders. Ouders, peuteropvang, onderwijs en de gemeente willen allemaal dat kinderen zich goed ontwikkelen en zijn gezamenlijk verantwoordelijk. Door de gezamenlijke resultaatafspraken en de OAB-middelen vanuit de gemeente is de VVE-achterstand verkleind.	

Passend onderwijs

Doelen en bestede middelen vanuit de lumpsum en vanuit het samenwerkingsverband. Onze scholen staan open voor alle leerlingen die aangemeld worden, tenzij in het schoolondersteuningsprofiel vastgelegd is dat een kind – door een zeer specifieke behoefte – niet geplaatst kan worden. Aan de hand van profielen kan getoetst worden of de school aanvullingen nodig heeft om een bepaalde leerling een passend onderwijsarrangement aan te kunnen bieden.

Samen met andere schoolbesturen zijn afspraken gemaakt over de begeleiding en ondersteuning die alle scholen in de regio kunnen bieden en over welke leerlingen een plek kunnen krijgen in het speciaal (basis)onderwijs. Door de samenwerking wordt gestreefd naar: ‘voor ieder kind een passend aanbod’.

Besteding middelen voor passend onderwijs

De intern begeleiders kijken met de medewerkers mee naar wat een leerling nodig heeft. Voor kinderen die een extra steuntje in de rug nodig hebben, vindt op iedere school extra ondersteuning plaats. Dit betekent dat er specifieke aandacht is voor kinderen die dat nodig hebben, bijvoorbeeld door de extra inzet van een onderwijsassistent, door het inschakelen van een interne of inhuren van een externe specialist, of door aanvullende les(ondersteunings-) materialen. Dit wordt gefinancierd vanuit de lumpsum en van de beschikbaar gestelde middelen vanuit het samenwerkingsverband per schoolbestuur.

Een aantal leerlingen heeft een achterstand opgelopen door de coronaperiode. Om de opgelopen achterstand in te halen wordt gebruik gemaakt van de door het Ministerie beschikbaar gestelde subsidies.

Nationaal Programma Onderwijs

Het kabinet heeft in februari 2022 de contouren van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) bekend gemaakt. Het programma is ingevoerd voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona. De gevolgen van de coronacrisis en de genomen maatregelen trekken een zware wissel op de leerlingen in de jaren 2019-2020 en 2020-2022, en vanzelfsprekend ook op het onderwijspersoneel en de ouders. Veel leerlingen hebben een leervertraging of leerachterstanden opgelopen. Leerachterstanden in die zin, dat de leerlingen zonder de lockdowns in veel gevallen verder waren geweest in hun cognitieve ontwikkeling. Ook de sociale ontwikkeling en het mentaal welbevinden heeft bij veel leerlingen te lijden gehad onder de situatie. Tenslotte hebben de schoolsluitingen meer dan waarschijnlijk -zo blijkt uit onderzoek- negatieve effecten op de kansengelijkheid.

Kanttekening hierbij is dat de druk die door de coronapandemie op de kwaliteit van het onderwijs is komen te liggen, er voor de pandemie ook al was. Als toelichting noemen wij in dit kader de vele stakingen door de onderwijsprofessionals in 2018-2019. Er is toen meerdere malen aangegeven dat om de kwaliteit in het basisonderwijs te verbeteren er structureel meer middelen en professionals moeten komen.

De totstandkoming van de schoolprogramma's

Onze scholen hebben de contouren van het NPO vertaald op schoolniveau, een School Programma (looptijd twee-en-een-halfjaar) waarin ze per school de (eventuele) cognitieve, sociale en executieve achterstanden in beeld hebben gebracht en geanalyseerd. Deze analyse oftewel de schoolscan, vormde het uitgangspunt voor de te nemen maatregelen gedurende de NPO-periode. De scholen hebben daarbij geprobeerd zoveel mogelijk aan te sluiten bij de gestelde doelen voor de huidige beleidsperiode.

Als interventies is door onze scholen* gekozen voor:

B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren door

- het splitsen van groepen
- het afstemmen op de onderwijsbehoeften in kleine groepjes van 2 à 3 leerlingen/instructie in kleine groepen (tutoring)
- het analyseren van de aangeboden instructies door de medewerkers
- het uitvoeren van een diepte-analyse op de domeinen van de Cito centrale eindtoets
- het terugkoppelen van resultaten leergesprekken in groepsbesprekingen
- het huidige leesonderwijs in kaart brengen - aanschaffen leespreventie programma "Bouw"
- het huidige rekenonderwijs bijstellen - aanschaffen nieuwe rekenmethode
- teamscholing, onder andere in
 - o Expliciete Directe Instructie
 - o feedback geven
 - o Nieuw perspectief op kansen (voor nieuwkomers)

C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen door

- aanschaffen + implementeren nieuwe methode Sociaal Emotionele Ontwikkeling
- meer aandacht te hebben voor samenwerkend leren
- aanschaffen programma "Team Telento" (Wat is jouw talent?)
- verbeteren werkhouding en vergroten inzet en betrokkenheid groep 6
- het schoolplein aantrekkelijker maken om samen te spelen
- inzet vakdocent muziekonderwijs
- SWPBS traject onder leiding van Inge Reijnders

D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen door

- het aanbieden van concrete rekeninstructie, zodat leerlingen zich handelend de vaardigheden eigen maken. Dit is gemist tijdens het thuisonderwijs.
- aanschaffen passende ontwikkelingsmaterialen voor het jonge kind
- aanschaffen "Ikbenik-vaardigheidstool" voor 21st-century skills, executieve functies, eigenaarschap, zelfstandigheid, motivatie, informatietechnologie en maatschappelijke vaardigheden
- verbreden aanbod wetenschap en techniek (W & T) - leerlingen meer stimuleren de strategieën in de praktijk toe te passen - aanschaffen materialen samenwerkend leren - onderzoeken mogelijkheid samenwerkend leren met de rekenmaterialen/ W&T
- opnemen samenwerkend leren en hogere orde denken bij Da Vinci - aanvullen materialen Techniek Torens
- uitbreiden aanbod samenwerkend leren en natuuronderwijs
- teamscholing, onder andere in
 - o executieve functies/metacognitie
 - o coöperatieve werkvormen / activerende werkvormen
 - o samenwerkend, onderzoekend en ontdekkend leren

E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning voor

- groepen splitsen/instructie in kleine groepen/tutoring
- analyseren mogelijkheden voor Wetenschap en Techniek - ondersteuning implementatie W&T
- taal-, lees en rekenbeleid
- technisch lezen - intensiveren van TL, thuis en op school
- MRT t.b.v. repareren van schrijfonderwijs
- cultuur- en muziekonderwijs

F. Faciliteiten en randvoorwaarden: Activiteiten die rand voorwaardelijk/ ondersteunend zijn voor interventies (A-E), ouderbetrokkenheid en digitale technologie

- groep splitsen
- inrichting leerplein
- vervanging methodes/aanschaf aanvullende methodes en (additionele) materialen
- Methode aanschaffen voor wereldoriëntatie
- teamscholing
- laptops medewerkers en laptops leerlingen
- software studievaardigheden en informatieverwerking
- regelmatig organiseren van ouderbijeenkomsten op school.

**Bovenstaande is een opsomming van de gekozen interventies van de zeven scholen. De uitvoering kan dus per school verschillen.*

Vaststelling en verantwoording gekozen interventies

De gekozen interventies zijn verwerkt in een meerjarenplan en sluiten aan bij het schooljaarplan per school, passend bij de leerlingen en de lokale situatie. Het doel is om met behulp van effectieve interventies verdere groei te stimuleren en belemmerende hiaten in de cognitieve en sociale ontwikkeling weg te werken.

Bij de vaststelling van de interventies hebben de medewerkers een belangrijke stem gehad. Zij kennen immers hun leerlingen, weten of en waar precies de groei stagneert, en zij moeten de maatregelen (deels) uitvoeren. Bij het bepalen van de actiepunten en het vormgeven aan de School Programma's per school, zijn naast de medewerkers ook de MR's per school betrokken. De MR's hebben ingestemd met het School Programma voor hun school. Ouders zijn geïnformeerd over NPO in een nieuwsbrief en gevraagd om mee te denken. Ook heeft overleg met de gemeente plaatsgevonden over de gekozen interventies en waar aanvullend behoefte aan is vanuit de gemeente.

Ons uitgangspunt is dat de verstrekte middelen ten goede komen aan het onderwijs voor elke leerling. De medewerkers en IB'ers monitoren de ontwikkelingen van de leerlingen, zullen in beeld brengen of de gekozen interventies effectief zijn en zullen de geplande acties bijstellen als dat noodzakelijk is. De resultaten en nadere actiepunten worden verwerkt in de jaarevaluatie en jaarplannen per school.

Onderwijs aan nieuwkomers

Het onderwijs aan nieuwkomers is bij ons gecentreerd op de Interschool. Deze school acteert op een excellent niveau door de specifiek aanpak, waarbij het kind daadwerkelijk wordt gezien en nauwlettend zijn/ haar ontwikkeling wordt gemonitord. Op deze wijze hebben de leerlingen een veilige plek, waar zij onderwijs op maat kunnen volgen en daadwerkelijk tot leren en ontwikkelen komen. Sinds begin 2022 is de opvang van leerlingen uit Oekraïne vormgegeven op de Grenshof.

Internationalisering

Er is bovenscholings geen beleid gevormd op het gebied van internationalisering.

Onderzoek/Visite/Audit

Visite heeft plaats gevonden op De Vlinder. Onderzoek heeft plaatsgevonden op de volgende standaarden: Zicht op ontwikkeling, pedagogisch handelen, planmatig handelen bij kinderen,

zicht op ontwikkeling en begeleidingen (OP2), diepgaand onderzoek naar de M toetsen. De auditor heeft geen risico's gesignaleerd.

Sociale veiligheid

De sociale veiligheid is voldoende tot goed op onze scholen. Elk schooljaar worden de tevredenheidsspeilingen onder de leerlingen gehouden en worden methode onafhankelijke toetsen onder de leerlingen van de groep 5 t/m 8 afgenomen. De resultaten uit de bovengenoemde instrumenten worden geanalyseerd binnen het team en (indien noodzakelijk) volgen interventies ter verbetering van de sociale veiligheid en het pedagogisch klimaat.

Alle scholen beschikken over een actueel en gedragen anti-pestprotocol, wat daadwerkelijk wordt gebruikt en jaarlijks wordt besproken binnen het team en met ouders/ MR.

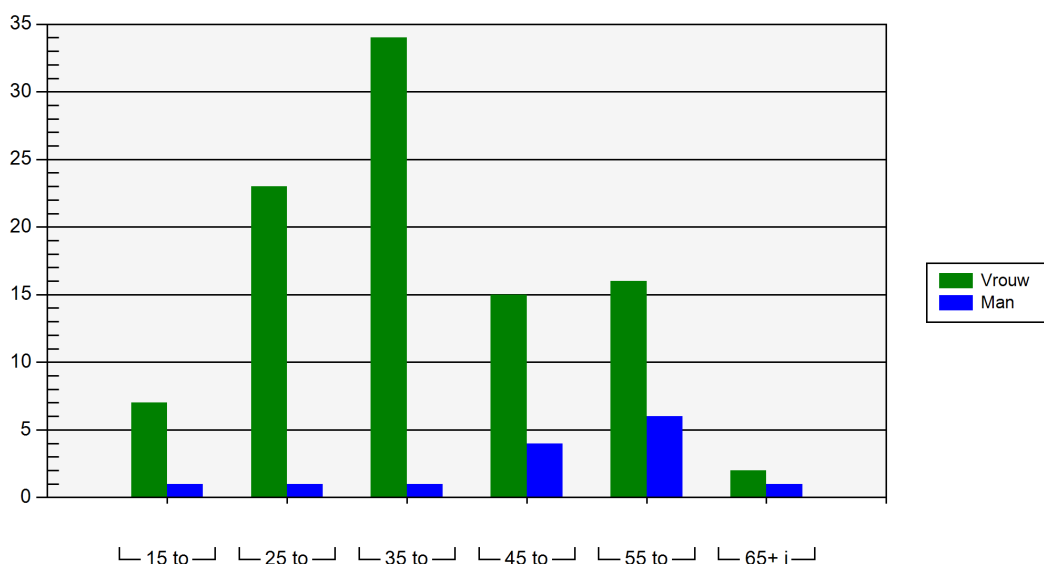
In 2022 is er geen extreem pestgedrag geconstateerd onder de leerlingen en medewerkers. Indien pestgedrag wordt geconstateerd worden de genoemde functionarissen geraadpleegd en wordt adequaat opgetreden ter nivellering van pestgedrag en ter bevordering van een veilig pedagogisch klimaat.

2.2 Personeel & Professionalisering

Professioneel en gemotiveerd personeel is de basis om aan de visie van Openbaar Onderwijs Westerwolde te kunnen voldoen. Wij zien ons personeel als het grootste kapitaal van onze organisatie. Openbaar Onderwijs Westerwolde blijft dan ook deze beleidsperiode investeren in het benutten van elkaars expertise. Waar nodig bieden wij aanvullende (bij)scholing of coaching. Er wordt ruimte geboden voor voortdurend ontwikkeling van de medewerker zelf en zijn professie. Belangrijke aandachtspunten hierbij zijn onder meer de begeleiding van nieuwe medewerkers, scholing van bestaande medewerkers en een effectieve aansturing van individuele medewerkers. Dit alles met als doel een gezond personeelsbestand en een hoge personeelstevredenheid!

Leeftijdverdeling peildatum 31-12-2022

Onderstaande grafiek geeft schematisch weer hoe de leeftijdsopbouw binnen het Openbaar Onderwijs Westerwolde is gevormd. Op peildatum 31 december 2022 telt OOW 111 medewerkers met een vast dienstverband. De meeste medewerkers zijn in de leeftijdscategorie van 35 tot 45 jaar en ruim 87% van de 111 medewerkers is van het vrouwelijk geslacht. Dit komt overeen met het landelijke beeld binnen het onderwijs.



Benutten talenten, kennis en ervaring

Onder de medewerkers van Openbaar Onderwijs Westerwolde zit ontzettend veel talent. Onder anderen op het gebied van taal en rekenen, ICT en muziek. Maar ook op het gebied van het jonge kind, burgerschap, hoogbegaafdheid en wetenschap en techniek. Aangezien er binnen het bestuur ontzettend veel kennis beschikbaar is, willen wij hier intensief gebruik van maken. Het benutten van kennis, ervaring en talenten, door collega's van verschillende scholen onderling te laten samenwerken en deskundigheid uit te laten wisselen. Wat hieraan bijdraagt zijn de centrale bijeenkomsten en het OOW-café. Deze bijeenkomsten worden bestuurlijk breed ingezet wat ruimte biedt voor reflectie en de ontwikkeling van vaardigheden. Een ideaal moment om vraag en aanbod bij elkaar te brengen en ervoor te zorgen dat kennis en ervaring wordt uitgewisseld. Alle directeuren zijn RDO geregistreerd.

Kennisdelen met professionele ruimte

Gewenste situatie (doel)	Kennis wordt gedeeld binnen een op leren gerichte cultuur door te werken vanuit de principes gespreid leiderschap en medewerkers eigenaar zijn van hun eigen professionele ontwikkeling.
Activiteiten (hoe)	• Initiëren professionaliseringsaanbod waarbij zoveel mogelijk gebruik gemaakt wordt van de aanwezige kennis. • Formeren werkgroepen/ontwikkelteams en opstellen school overstijgende thema's en/of leervragen. • Ruimte bieden voor deelname aan geplande bijeenkomsten en onderlinge visitaties.
Betrokkenen	Bestuur, directies, medewerkers en intern begeleiders
Aandachtspunt (bij)scholing	Deskundigheidsbevordering op het gebied van gespreid leiderschap.
Periode (wanneer)	Drie OOW-café's per jaar
Eigenaar (wie)	Bestuur en directies
Evaluatie (wanneer)	Jaarlijkse centrale bijeenkomst
Borging (hoe)	De gekozen thema's worden schriftelijk uitgewerkt en OOW-breed geïmplementeerd.
Financiën	Verdeling budgetten per school en OOW-breed
Resultaat eind schooljaar Door de coronamaatregelen heeft een aantal zaken met betrekking tot professionalisering en kennisdeling op schoolniveau en/of online plaatsgevonden. In 2022 heeft dit geresulteerd in een bestuurlijk beleidsplan Wetenschap & Techniek. Dit wordt binnen alle scholen geïmplementeerd in 2023.	

Faciliteiten en budgetten professionalisering OOW

Alle medewerkers wordt de mogelijkheid geboden om deel te nemen aan een mix van opleidingsactiviteiten; studiedagen, themabijeenkomsten, voorlichting door vakspecialisten, en het volgen van een individuele opleiding. We willen een klimaat creëren waarin scholing logisch aansluit bij de professionele ontwikkeling van de medewerker en daarbij een directe relatie is met relevant beleid; onderwijskundig, organisatorisch en gericht op kwaliteit.

In het jaarlijkse functioneringsgesprek is opleiding een vast agendapunt. Binnen de lumpsum (o.a. prestatie box) die jaarlijks beschikbaar wordt gesteld is een bepaald deel beschikbaar voor (na)scholing. Het bestuur neemt jaarlijks in de begroting een budget op voor professionalisering. Medewerkers kunnen hun (scholings-)wensen kenbaar maken tijdens hun jaarlijkse functioneringsgesprek en op het formulier enquête arbeidsinteresse.

Financieel kader

Opleidingen in het kader van loopbaanontwikkeling moeten passen binnen de ontwikkeling van de organisatie en de financiële ruimte. Elk jaar wordt de behoefte aan scholing door het bestuur geïnventariseerd door middel van de jaarlijkse enquête arbeidsinteresse.

Wanneer er mogelijkheden zijn, maken we gebruik van subsidie voor scholing. Afspraken over verlof, studiekostenvergoeding, begeleiding en stagemogelijkheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst.

Toekomstige ontwikkelingen

Ontwikkelingen die mogelijk leiden tot aanpassing van het huidige beleid.

Ketenbepaling in combinatie met schaarste

De personeelstevredenheid binnen Openbaar Onderwijs Westerwolde ligt hoog. Binnengekomen tijdelijke contractanten willen dan ook graag blijven. Echter rekening houdend met leerling prognoses in tijden van krimp, wordt het steeds moeilijker om tijdelijke contractanten een vast contract te bieden. Tevens heeft het onderwijs te maken met schaarste op de arbeidsmarkt naar aanleiding van de NPO-gelden. Dit zorgt voor lastige dialogen tussen het aannemen- alsmede het kunnen behouden van goed personeel.

Uitkeringen na ontslag

Bij ontslag gelden de wettelijke voorschriften en de regelgeving van het Participatiefonds. Na ontslag van een medewerker worden de uitkeringskosten in mindering op de Rijksbekostiging gebracht, tenzij het Participatiefonds deze kosten op zich neemt. Indien sprake is van ontslag voor een medewerker, wordt de zogenaamde instroomtoets bij het Participatiefonds gedaan. Waar nodig laten we ons bijstaan door een jurist. We zijn terughoudend met betrekking tot het verstrekken van uitkeringen bij ontslag. Het beleid is gericht op het tijdig interveniëren om ontslag te voorkomen.

Vanaf augustus 2022 zal dit nog strikter worden nageleefd. Het Participatiefonds zal niet langer de volledige werkloosheidskosten dekken, wanneer een werkgever en een werknemer middels een vaststellingsovereenkomst uit elkaar gaan. Voor Openbaar Onderwijs Westerwolde zal dit dan ook een zeer onaantrekkelijke situatie worden om afscheid te nemen van een medewerker. De wijziging vanuit het Participatiefonds is erop gericht dat medewerkers in het primair onderwijs werkzaam blijven en de werkloosheidskosten omlaag gebracht worden. Het gaat erom dat de werkgever het gesprek aan moet gaan met haar werknemers om zichzelf verder te ontwikkelen in plaats van afscheid te nemen. Er wordt getracht om te kijken naar arbeidskansen en mobiliteitskansen met eventuele trajecten van werk-naar-werk.

Aanpak werkdruk

Landelijk wordt binnen het onderwijs een hoge mate van werkdruk ervaren. Het is van belang om de werkdruk op een acceptabel niveau te krijgen en te houden. Het ministerie heeft extra middelen vrijgemaakt voor het verlagen van de werkdruk. Deze middelen voor werkdrukverlaging worden binnen Openbaar Onderwijs Westerwolde ingezet naar eigen keuze van de school. Voor het bepalen van de keuze voert de directeur overleg met het team en de MR. De ene school heeft in 2022 gekozen voor uitbreiding van uren voor een leerkracht ter ondersteuning van de medewerkers, een andere school heeft gekozen voor uitbreiding van uren voor de interne begeleider of voor uitbreiding van uren voor onderwijsondersteunend personeel. Nog een andere school heeft gekozen voor materiele inzet van de werkdrukkiddelen. Aanvullend heeft het bestuur groepen gesplitst en/of extra formatie ingezet. In het verlengde van werkdrukverlaging is de werkgroep ziekteverzuim aan de slag gegaan met het speerpunt uit het strategisch beleidsplan 'verlagen werkdruk en ziekteverzuim'.

Verlagen werkdruk en ziekteverzuim

Gewenste situatie (doel)	Een hoge personeelstevredenheid en een ziekteverzuim op of onder het niveau van het landelijk gemiddelde.
Activiteiten (hoe)	• Ontwikkelen plan van aanpak om het ziekteverzuim te reduceren. • Onderzoeken personeelstevredenheid, werkdrukbeleving en een eventuele relatie met ziekteverzuim.

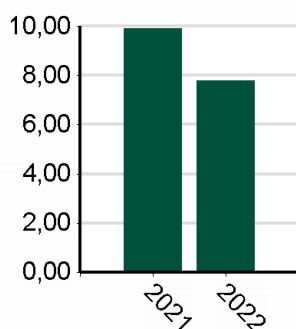
	• Evalueren preventiebeleid op het gebied van werkstress en ziekteverzuim, waarbij aandacht geschonken wordt aan discriminatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk. • Meten sociale veiligheid van medewerkers. • Eventuele verbeteracties implementeren. • Van ziekteverzuim naar duurzame inzetbaarheid middels training door ZorgvandeZaak
Aandachtspunt (bij)scholing	Uitkomst geplande activiteiten afwachten.
Betrokkenen	Beleidsmedewerker, directies en personeelsgeleding GMR
Periode (wanneer)	2022-2023
Eigenaar (wie)	Werkgroep verzuimbeleid
Evaluatie (wanneer)	Eind schooljaar 2022-2023
Borging (hoe)	Uitkomsten en verbeteracties opnemen in de betreffende beleidsplan(nen).
Resultaat 2022 In 2022 is actief aandacht besteed aan het opzetten van een plan om meer bewustwording te creëren van het hoge ziekteverzuim. In 2022 is dit plan nader uitgewerkt, waarbij actief is ingezet op training voor het managementteam, leidinggevenden maar ook voor medewerkers.	

Ziekteverzuim 2022

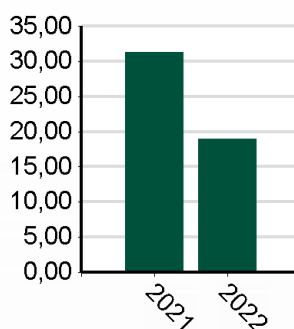
In onderstaande grafieken is inzichtelijk gemaakt wat het verzuimpercentage, de gemiddelde ziekte duur en de meldingsfrequentie binnen Openbaar Onderwijs Westerwolde is geweest in 2021 en 2022. Het verzuimpercentage alsmede de gemiddelde ziekte duur zijn sterk afgenomen. De meldingsfrequentie daarentegen is gestegen. Concluderend kan hieruit opgenomen worden dat minder medewerkers verzuimd hebben, maar dezelfde medewerkers zich vaker hebben ziekgemeld.

In 2021 lag het verzuimpercentage op 9,93% waar deze in 2022 gedaald is naar 7,78%. De gemiddelde ziekte duur was in 2021 33,35 dagen. In 2022 is deze gedaald naar 18,97 dagen. De meldingsfrequentie is gestegen van 1,21 naar 1,67 per medewerker. Het landelijk gemiddelde verzuimpercentage in 2022 kwartaal 4 gericht op onderwijs ligt op 5,8%.

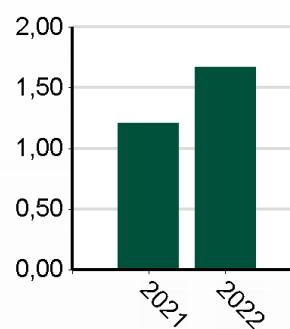
VP



GZD



MF



Risico inventarisatie en evaluatie

De risico inventarisatie en evaluatie (RI&E) is een wettelijke verplichting die eens per vier jaar uitgevoerd dient te worden. In 2022 zijn wij gestart met het uitvoeren van de risico-inventarisatie door ZorgvandeZaak. De risico-inventarisatie is gedaan en heeft vorm gekregen. De nadere

uitvoering en de evaluatie zal middels een plan van aanpak in 2023 nader vormgegeven worden.

Strategisch personeelsbeleid

Implementeren, monitoren en evalueren afstemming personeelsbeleid op de onderwijskundige visie en opgaven van de scholen.

Vanzelfsprekend zorgen de directies in de eerste plaats voor hun eigen professionele ontwikkeling. Daarnaast ontwikkelen zij op hun school een professionele cultuur, die borgt dat de medewerkers met en van elkaar leren. Een kernwoord daarbij is eigenaarschap: ze maken de medewerkers zo veel mogelijk medeverantwoordelijk voor de schoolontwikkeling en de eigen professionele ontwikkeling. Door het delen van ervaringen ontstaat een open *dialog* over de groepen heen.

We verwachten van de medewerkers, dat ze werk maken van hun eigen professionele ontwikkeling en dat ze deze ontwikkeling bespreken in de diverse gesprekken met de directies. Met iedere medewerker wordt tenminste eenmaal per jaar een gesprek over het functioneren gevoerd in het kader van de vastgelegde gesprekkencyclus. Hierin staat de ontwikkeling van de leerkracht in het algemeen en in relatie tot de schoolambities centraal. Naast deze gesprekkencyclus dragen de directies zorg voor periodieke coaching, onder andere door regelmatig lessen bij te wonen.

Onderstaand model geeft zes onderdelen van het personeelsbeleid weer, waarvan twee zich richten op vaardigheden, twee op motivatie en twee op de gelegenheid om het werk goed te doen:

Onderdelen Personeelsbeleid	Invulling onderdeel	Gericht op
Werving en selectie	Zorgen dat de juiste persoon op de juiste plaats zit	Vaardigheden
Professionele ontwikkeling	Bieden van (in)formele mogelijkheden voor training en scholing	
Beoordeling van functioneren	Voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken	Motivat
Beloning	Belonen via (secundaire) arbeidsvoorwaarden, financiële en niet-financiële stimulansen	
Autonomie in het werk	Aandacht besteden aan basisbehoeften autonomie, competentie, relatie/verbondenheid	Gelegenheid om werk goed te doen
Participatie in besluitvorming	Bieden van mogelijkheden deel te nemen aan besluitvorming en overleg	

Professionele dialoog

Personeelsbeleid is geen zaak van bestuurders en directies alleen. Zo heeft de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad op grond van de Wet medezeggenschap op scholen advies- en instemmingsbevoegdheden met betrekking tot het personeelsbeleid. De GMR heeft adviesrecht over het personeelsbeleid en instrumenten die worden ingezet om het beleid vorm te geven. De personeelsgeleding van de GMR heeft verder instemmingsrecht op wijzigingen in het personeelsbeleid.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Jaarlijks worden binnen Openbaar Onderwijs Westerwolde OOW-café's gehouden. Tijdens deze bijeenkomsten staat een bepaald onderwerp centraal waar dieper op ingegaan wordt. Hierbij wordt een externe, vakkundige ingehuurd met specifieke kennis van het bepaalde vakgebied. Dit wordt gedaan om professionalisering op bepaalde vakgebieden te bewerkstelligen, bijvoorbeeld W&T.

Voor schoolleiders stond 2022 in het teken van ziekteverzuim en duurzame inzetbaarheid. Verscheidenen bijeenkomsten hebben bijgedragen aan een stukje professionalisering op het gebied van duurzame inzetbaarheid en een juiste begeleiding bij ziekteverzuim. In 2023 zal dit onderwerp verder uitgelicht worden.

Nieuwe medewerkers worden begeleid door de IB'er van de betreffende school. Per school is een begeleidingstraject voor startende medewerkers van kracht.

Binnen Openbaar Onderwijs Westerwolde krijgt elke medewerker de kans om zich te scholen middels het scholingsbudget. Medewerkers krijgen ieder jaar de kans om zijn of haar wensen ten aanzien van scholing op papier te zetten tijdens de jaarlijkse Arbeidsinteresse enquête. Naar aanleiding van het doorgeven van deze wensen, wordt met deze medewerkers het gesprek aangegaan inzake nut, noodzaak en wenselijkheid.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

OOW heeft duurzaamheid hoog in het vaandel. Een deel van de scholen is gevestigd in duurzame gebouwen en voor de scholen waar dit nog niet het geval is, is een onderzoek gestart naar de mogelijkheden tot verduurzaming met verschillen gradaties.

Verder is het welzijn van onze medewerkers van groot belang voor de organisatie. In 2022 heeft er een RI&E-onderzoek plaatsgevonden en heeft er opvolging plaatsgevonden op de onderdelen waarop verbetervoorstellen zijn ingebracht.

3. Financieel beleid

Directies en medewerkers creëren de kwaliteit van een school, maar daarnaast zijn goede faciliteiten en voorzieningen van belang. Dat vraagt om voldoende financiële middelen die we vooral willen inzetten voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en de ambities van de scholen, zoals geformuleerd in hun schoolplannen. Vanzelfsprekend verwerven en besteden we de onderwijsbekostiging rechtmatig, dat wil zeggen in overeenstemming met de wet- en regelgeving.

We beschouwen iedere school tot op zekere hoogte als een zelfstandige unit. De directies van de scholen krijgen de ruimte om optimaal in te kunnen spelen op de specifieke situatie die voortkomt uit de omgeving waarin de school actief is. Hoewel alle financiële middelen formeel toegekend worden aan het bestuur, ontvangt iedere afzonderlijke school financiële middelen op basis van de bekostigingssystematiek. De personele bekostiging wordt deels bovenschools aangewend. Over de bovenschoolse aanwending van financiële middelen worden jaarlijks afspraken gemaakt. De directies en medewerkers onderschrijven het gemeenschappelijk belang.

Doelen en resultaten

De financiële doelen die OOW zich stelt zijn gericht op continuïteit van de organisatie. Verder zijn de financiële middelen een voorwaarde om de onderwijskundige doelen te behalen.

De continuïteit van de organisatie is voornamelijk afhankelijk van de leerlingaantallen op de teldatum en de daarbij behorende bekostiging. Voor de reguliere basisscholen is er sprake van een redelijk stabiel verloop van het leerlingenaantal met een lichte krimp, die voorzien was in de leerlingprognoses. Voor Interschool is het leerlingenaantal minder stabiel en afhankelijk van de keuzes die het COA maakt m.b.t. de opvang van de verschillende vluchtelingenpopulaties. In de afgelopen tijd is er sprake van een lager leerlingenaantal dan voorheen op Interschool, door de asielcrisis en de daardoor lagere aantallen kinderen op de opvanglocatie in Ter Apel. Het continuïteitsdoel komt hierdoor onder druk te staan. Interschool is ingericht op een leerlingenaantal van minimaal 100 leerlingen voor wat betreft de personele en materiële voorzieningen, waarbij er een mismatch ontstaat tussen de inkomsten en uitgaven wanneer het leerlingenaantal op de teldatum lager is dan 100. Over dit risico is gesproken met de staatssecretaris, waarin toegezegd is dat er aanvullende afspraken gemaakt zullen worden om het risico van de lagere leerlingaantallen te beperken, en waar nodig te compenseren. Er heeft vervolgens een ambtelijk overleg plaatsgevonden waarin de risico's en de vervolgstappen zijn besproken. Naar verwachting zullen de afspraken in 2023 volledig uitgewerkt zijn.

Om de onderwijskundige doelen, die beschreven zijn in de jaarplannen, te verwezenlijken zijn de financiële middelen toegewezen aan de scholen tijdens het opstellen van de begroting en het formatieplan. Tevens zijn er gezamenlijke doelen beschreven die tot uiting zijn gekomen in de bovenschoolse begroting. Een belangrijke investering die gedaan is in 2022 is de vervanging van de hardware op de scholen en de facilitering van het personeel met nieuwe laptops. Dit heeft bijgedragen aan het doel om de verdere digitalisering van het onderwijs vorm te geven.

Opstellen meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting van OOW is een opsomming van de deelbegrotingen van de scholen en de gezamenlijke personele begroting. In de schoolbegrotingen worden de materiële lasten opgenomen op basis van schoolplannen en gezamenlijke afspraken over de reguliere bedrijfsvoering van de scholen. Ook investeringen voortvloeiende uit gezamenlijke doelen worden opgenomen in de schoolbegrotingen. De schoolplannen vloeien voort uit het strategisch beleidsplan 2019-2022 van OOW. Op dit moment wordt het strategisch beleidsplan 2023-2026 geschreven waarbij op een aantal onderdelen een directe link met de meerjarenbegroting gelegd zal worden.

Toekomstige ontwikkelingen

We verwachten voor de toekomst meer grip te krijgen op de financiën van Interschool waardoor er een minder grote risicobuffer nodig zal zijn. Dit zal verder beschreven worden in de paragraaf over de risico's en risicobeheersing. Verder zullen een aantal thema's vanuit het nieuwe strategische beleidsplan 2023-2026 in gezamenlijkheid opgepakt worden, waardoor de bovenschoolse (gezamenlijke) begroting verder uitgebreid zal worden, waarbij met budgetverantwoordelijkheid ingericht zal worden op basis van inhoudelijke thema's.

Investeringsbeleid

De investeringsplannen komen voort vanuit schoolplannen en worden verwerkt in de meerjarenbegroting. Investeringsplannen die opgenomen zijn in de meerjarenbegroting mogen voor wat betreft het gaat om leermiddelen, door de scholen zelf besteld worden tot een bedrag van € 10.000,- binnen het raamcontract met de betreffende leverancier. De investeringen in ICT en meubilair worden centraal gecoördineerd waarbij de regels rondom aanbesteding nauwlettend gevolgd worden. Aanvragen voor investeringen die niet opgenomen zijn in de meerjarenbegroting worden ingediend bij het bestuur waarover vervolgens een besluit genomen wordt in het 2-wekelijks PO-overleg.

Treasury

De middelen van het Openbaar Onderwijs Westerwolde zijn belegd bij de Gemeente en vallen onder het Treasurybeleid van de Gemeente.

Allocatie van middelen

De ontvangen middelen van OC&W worden op basis van het vastgestelde beleid toegewezen aan de scholen. De budgetverantwoordelijkheid is gekoppeld aan dit beleid.

- De personele middelen worden bovenschools beheerd. Per schooljaar wordt er een formatieplan opgesteld door de adviseur personeel in overleg met de directeuren en ondersteund door de financieel adviseur en de beleidsmedewerker. De aanstellingen van de medewerkers en de loonkosten vallen onder de verantwoordelijkheid van het bestuur. De overige personele kosten worden ook grotendeels bovenschools beheerd. Een deel van de scholings- en teambuildings kosten is op schoolniveau begroot en wordt beheerd door de betreffende directeur.
- De groepsafhankelijke middelen worden op schoolniveau begroot en geregistreerd, maar beheerd door de afdeling gebouwbeheer binnen de gemeente. De begroting met betrekking tot de huisvestingslasten wordt door de financieel adviseur in overleg met de afdeling gebouwbeheer opgesteld. Het onderhoud wordt begroot en uitgevoerd conform het MJOP.
- De leerling-afhankelijke middelen (OLP) worden op schoolniveau begroot en beheerd door de betreffende directeur. De begroting met betrekking tot leerling afhankelijke baten en

lasten wordt door de financieel adviseur in overleg met de betreffende directeur opgesteld. Onderdeel van deze begroting is de meerjaren-investeringsbegroting.

- De kosten voor het bestuurlijke apparaat en administratiekosten worden gefinancierd met de algemene middelen van de gemeente (verminderd met de ABB vergoeding in de MI). Zowel de baten al lasten ABB zijn verantwoord in de EFJ-jaarrekening.

Onderwijsachterstandsmiddelen

De onderwijsachterstandsmiddelen worden in het formatieplan in beginsel toegewezen aan de scholen waarvoor de achterstandsmiddelen ontvangen worden. Waar nodig kan er evt. een deel van de toegekende middelen herverdeeld worden. Dit wordt vastgelegd en besloten in het bestuursformatieplan.

Vanuit deze achterstandsmiddelen wordt met name de ondersteuning in de klas en het in stand houden van kleine groepen bekostigd.

Nationaal Programma Onderwijs

In 2022 is een bedrag á € 612.500 ontvangen voor NPO. De scholen hebben plannen opgesteld in samenspraak met de MR voor de inzet van de middelen op de school. Grotendeels wordt de subsidie ingezet voor extra personele inzet ter ondersteuning van leerlingen, maar deels worden er ook extra materialen en methodes aangeschaft ter ondersteuning van het lesprogramma. In 2022 ziet de besteding er als volgt uit:

Loonkosten	123.323
Studiekosten	36.240
Licenties	5.285
Leermiddelen (verbruik)	42.701
Cultuur/muziek	24.425
Aanpassingen schoolplein	22.515
Afschrijvingslasten methoden	1.801
Totaal uitgaven NPO	256.290

De NPO middelen die nog niet besteed zijn in 2021 en 2022 zijn opgenomen in een aparte reserve en zullen in de komende jaren ingezet worden voor de realisatie van NPO plannen van de scholen. Een groot deel van de NPO-middelen ligt vast in investeringen die eind 2022 gerealiseerd zijn, betreffende aanvullende ICT-middelen, leermiddelen en speeltoestellen in het kader van bewegend leren. Dit past binnen de publicatie van DUO waarin aangegeven wordt dat de bestedingstijd van de NPO middelen verruimd is met 2 jaar.

3.1 Financieel verslag 2022

Onderstaand treft u de balans aan per 31 december 2022 in vergelijking tot de situatie van een jaar daarvoor. Na de balans volgt een korte toelichting op de belangrijkste wijzigingen in de balans.

Activa	31-12-2022	31-12-2021	Passiva	31-12-2022	31-12-2021
Materiële vaste activa	657.246	300.513	Eigen vermogen	3.096.567	2.520.016
Financiële vaste activa	3.933.602	3.386.534	Voorzieningen	902.501	927.361
Vorderingen	221.478	444.132	Langlopende schulden	0	0
Liquide middelen	1.698	1.840	Kortlopende schulden	814.956	685.642
Totaal activa	4.814.024	4.133.019	Totaal passiva	4.814.024	4.133.019

Toelichting op de balans:

De financiële vaste activa betreffen de bij de Gemeente belegde reserves en de voorziening groot onderhoud m.b.t. het openbaar primair onderwijs.

De vorderingen betreft m.n. de vordering op DUO voor de nieuwkomersbekostiging met de peildatum 1-11-2022, die in 2023 uitbetaald is. In de kortlopende schuld zit ook de rekening-courant met de Gemeente Westerwolde.

Ten opzichte van 2021 is het balanstotaal met ruim € 680.000 gestegen. Deze stijging ontstaat met name door het positieve exploitatieresultaat van € 577.000 waardoor het eigen vermogen met hetzelfde bedrag is gestegen. Van deze stijging betreft een bedrag van € 356.000 een toevoeging aan de bestemmingsreserve NPO. De hoogte van de voorzieningen is iets gedaald doordat er meer onttrokken is dan gedoteerd aan de voorziening huisvesting. Dit verloop sluit aan bij het MJOP. De hoogte van de kortlopende schulden is met € 130.000 gestegen en heeft met name betrekking op een hoger crediteurensaldo per 31-12-2022.

Wat verder opvalt is de stijging van de waarde van de materiële vaste activa. Er is in 2022 fors geïnvesteerd in hardware op de scholen en in mobiele devices voor het personeel. De omvang van de investeringen sluit aan bij de geplande investeringen alleen is het moment van aanschaf later in het jaar geweest dan verwacht, door een langdurig aanbestedingstraject, waardoor de afschrijvingen in 2022 lager zijn dan begroot.

De financiële vaste activa is ongeveer € 547.000 verhoogd door de stijging van de reserves, en de kleine daling in de hoogte van de voorzieningen die belegd zijn bij de gemeente.

Analyse resultaat

De begroting van 2022 liet een positief resultaat zien van € 193.000. Uiteindelijk resulteert een positief resultaat in het boekjaar 2022 van € 576.000: een verschil van € 383.000 met de begroting. Het positieve resultaat over het boekjaar 2021 bedroeg € 532.000.

Onderstaand een vergelijking op basis van gerealiseerde en begrote, baten en lasten voor het kalenderjaar 2022 en de gerealiseerde baten en lasten voor het kalenderjaar 2021:

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil	Realisatie 2021	Vershil
Baten					
Rijksbijdragen OC en W	7.040.399	6.505.837	534.562	6.229.662	810.737
Overige overheidsbijdragen	252.986	270.592	-17.606	304.012	-51.026
College-, cursus- en/of examengelden	0	0	0	0	0
Baten werk in opdracht van derden	0	0	0	0	0
Overige baten	314.197	231.800	82.397	360.836	-46.639
Totaal baten	7.607.582	7.008.229	599.353	6.894.510	713.072
Lasten					
Personele lasten	6.085.708	5.940.573	145.135	5.439.553	646.155
Afschrijvingen	74.105	102.213	-28.108	66.662	7.443
Huisvestingslasten	250.069	267.091	-17.022	276.820	-26.751
Overige instellingslasten	619.617	504.825	114.792	578.703	40.914
Totaal lasten	7.029.499	6.814.702	214.797	6.361.738	667.761
Saldo baten en lasten	578.083	193.527	384.556	532.772	45.311
Financiële baten en lasten	-1.532	0	-1.532	-1.239	-293
Nettoresultaat	576.551	193.527	383.024	531.533	45.018

Toelichting op de staat van baten en lasten:

Het resultaat 2022 is ten opzichte van 2021 gestegen met € 35.000. Het resultaat over 2021 en 2022 zijn beide zeer positief te noemen. Het gerealiseerde resultaat 2022 wijkt € 383.000 positief af van het begrote resultaat over 2022. De belangrijkste oorzaken van deze afwijking zijn:

Afwijking baten

Rijksbijdragen

De Rijksbijdragen zijn ruim € 534.000 hoger dan begroot. Dit verschil wordt veroorzaakt door een aantal extra toegekende bijdragen, daarentegen zijn de inkomsten voor de 1^e opvang van asielzoekersleerlingen iets lager dan begroot.

De normatieve rijksbijdragen zijn € 664.000 hoger dan begroot. De variabelen voor de reguliere bekostiging zijn verhoogd gedurende het jaar i.v.m. de CAO-wijzigingen waardoor de personele bekostiging, het P&A budget en de Prestatiebox-middelen en de achterstandsmiddelen gezamenlijk € 363.000,- hoger zijn dan begroot. Verder is de NPO-bijdrage € 120.000 hoger dan begroot en is er een vergoeding NPO arbeidsmarkttoelage ontvangen á € 181.000 ontvangen die niet begroot is. Voor de uitbetaling van deze arbeidsmarkttoelage aan de medewerkers zijn ook extra loonkosten gerealiseerd in 2022.

In 2022 is een geormerkte vergoeding ontvangen voor studieverlof á € 9.000. Deze subsidie is volledig ingezet in 2021 en was niet begroot. Verder is de subsidie schoolkracht volledig ingezet á € 8.000 in 2022. Deze is in 2021 ontvangen.

De bekostiging voor de asielzoekersleerlingen is in 2022 € 162.000,- lager dan begroot. Dit betreft zowel de 1^e jaars- als de 2^e jaarsbekostiging en de vergoeding voor de proces opvanglocatie. De leerlingaantallen schommelden behoorlijk gedurende het jaar en kwamen gemiddeld lager uit dan de begrote 100 leerlingen op elke teldatum. Inmiddels loopt het gesprek

met de staatsecretaris om afspraken te maken over stabiliteit in de bekostiging van de Interschool.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen zijn € 20.000 lager dan de begroting 2022. Dit heeft te maken met een aangepaste doorbelasting van de apparaatskosten die in werkelijke inkomsten en uitgaven is doorgevoerd. Doordat de ABB-lasten door de gemeente vergoed worden, zijn zowel de apparaatskosten als de ABB-vergoeding vanuit de gemeente verlaagd. De overige overheidsbijdragen zijn ruim € 50.000 lager dan in 2021 doordat in 2021 hogere kosten zijn gemaakt voor de inhuur van incidentele beleidsondersteuning.

Overige baten

De detacheringsoptbrengsten zijn € 71.000 hoger dan begroot door detachering van een leerkracht naar een ander schoolbestuur en iets hogere kosten door de inzet van de conciërges en schoonmaak op de MFA's door de cao wijzigingen.

De overige baten zijn ongeveer € 12.000 hoger dan begroot door de aanvullende OAB middelen en een vergoeding voor een visueel gehandicapte leerling.

Afwijking lasten

Personele lasten

De loonkosten zijn ongeveer € 800.000 hoger dan begroot. Een deel van deze hogere loonkosten betreft vervanging van ziekte en zwangerschap waar uitkeringen voor ontvangen zijn á € 282.000.

Voor NPO is € 34.000 meer ingezet dan begroot. De reguliere loonkosten zijn 484.000 hoger dan begroot. Deze extra loonkosten ontstaan met name door de uitgekeerde arbeidsmarkttoelage en de loonsverhogingen in de gewijzigde CAO. Deze verhogingen zijn gecompenseerd in de bekostiging.

De overige personele kosten zijn ongeveer € 373.000 lager dan begroot. Dit heeft grotendeels te maken met lagere inzet van extern personeel. Voor NPO activiteiten was een bedrag van € 320.000 opgenomen in de begroting maar dit is niet gerealiseerd. Verder is er minder uitgegeven aan inzet van een tolk en speltherapie á € 6.000. Daarentegen is er extra extern personeel ingezet voor De Grenshof á € 14.000. In totaal zijn de kosten voor extern personeel € 312.000 lager dan begroot. De studiekosten zijn € 50.000 lager dan begroot. We zien al jaren dat de begroting voor studiekosten erg ruim is en niet gerealiseerd wordt. Voor de begroting 2023 is hierop een aanpassing doorgevoerd. De overige personele kosten wijken per saldo € 11.000 af en betreffen meerdere kleine afwijkingen.

De afschrijvingslasten zijn ongeveer € 28.000 lager dan begroot doordat de forse investering in hardware later in het jaar heeft plaatsgevonden dan verwacht bij het opstellen van de begroting. Dit in verband met een Europese aanbesteding wat een geruime tijd in beslag nam.

De dotatie aan de onderhoudsvoorziening is in 2021, na het opstellen van de begroting 2022, iets naar beneden bijgesteld door actualisatie van de onderhoudsplannen en de gebouwsituatie. De begrote dotatie is daardoor € 24.000 hoger dan de realisatie. De uitgaven voor klein onderhoud zijn ongeveer € 5.000 hoger dan begroot door aanpassingen aan het schoolplein van De Vlinder, bekostigd uit NPO middelen. De overige huisvestingslasten sluiten nagenoeg aan met de begroting waardoor de totale huisvestingslasten € 17.000 lager zijn dan begroot.

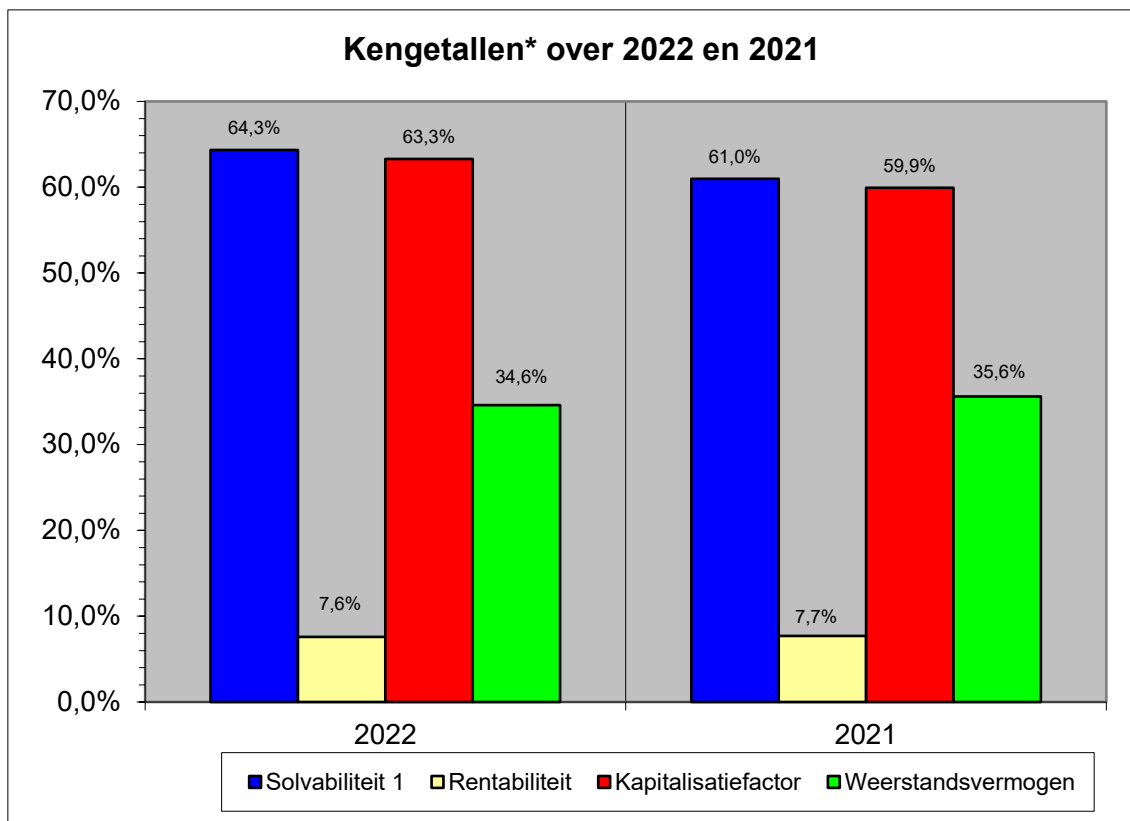
De overige instellingslasten zijn ongeveer € 115.000 hoger dan begroot. Hieronder vallen onder andere de kosten voor inventaris, apparatuur en leermiddelen. Deze zijn bijna € 140.000 hoger dan begroot. Dit heeft onder andere te maken met de aanbesteding voor het ICT-beheer waardoor de structurele lasten ongeveer € 50.000 per jaar hoger uitvallen en een incidentele last die te maken heeft met de overstap naar de nieuwe ICT aanbieder is € 20.000,-. Verder is er € 70.000 meer uitgegeven aan leermiddelen. Hiervan heeft € 50.000 te maken met extra aanschaf NPO en € 20.000 met de aanschaf van leermiddelen voor De Grenshof.

De administratiekosten zijn € 25.000 lager dan begroot in verband met een lagere doorbelasting van de apparaatskosten dan begroot.

Kengetallen

Met betrekking tot de solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit en het weerstandsvermogen kent OOW onderstaande kengetallen:

	2022	2021	Aanbeveling commissie Don:
Solvabiliteit (definitie 1)	64,3%	61,0%	ondergrens van 30%
Liquiditeit	0,3	0,7	tussen 0,5 en 1,5
Rentabiliteit	7,6%	7,7%	bovengrens van 5%
Kapitalisatiefactor	63,3%	59,9%	tussen 35 - 60 %
Weerstandsvermogen	34,6%	35,6%	tussen 10 - 40 %



*) exclusief het kengetal Liquiditeit, aangezien dit geen percentage betreft is dit kengetal in deze grafiek niet opgenomen.

Solvabiliteit:

De solvabiliteit geeft de verhouding tussen eigen en vreemd vermogen aan en verschaft dus inzicht in de financieringsopbouw.

De solvabiliteit geeft ook aan in hoeverre de organisatie op langere termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

In 2021 komt de solvabiliteit van OOW ruim boven de ondergrens die de inspectie hanteert. Het kengetal over 2021 was tevens boven de norm van de inspectie. De solvabiliteit zat in 2018 (na stelselwijziging m.b.t. de voorziening groot onderhoud) onder de grens die de inspectie hanteert. Doordat in afgelopen jaren structureel een ruim positief exploitatieresultaat behaald is, is het eigen vermogen in een aantal jaar flink gegroeid en daarmee is ook het kengetal solvabiliteit fors gestegen.

Liquiditeit:

De liquiditeit geeft aan in hoeverre de organisatie op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

De liquiditeitspositie van OOW is goed te noemen doordat OOW de uitgaven via de Gemeentelijke bankrekening laat lopen. Deze liquiditeiten zijn niet in deze jaarrekening verwerkt, maar worden zichtbaar in de rekening courant positie met de gemeente. Het kengetal liquiditeit geeft geen relevante informatie over de financiële positie van OOW.

Rentabiliteit:

De rentabiliteit geeft aan hoeveel procent van de totale opbrengsten omgezet wordt in het uiteindelijke resultaat. De Gemeente Westerwolde Openbaar Onderwijs heeft met de totale opbrengsten, te weten € 7.607.582, een resultaat behaald van € 576.551. Dit houdt in dat 7,6% van de baten wordt omgezet in het uiteindelijke resultaat, ofwel van elke euro die wordt ontvangen, wordt € 0,076 behouden en wordt € 0,924 besteed.

De onderwijsinspectie hanteert thans een ondergrens van break-even (0,0%) voor de laatste 3 jaren. Na een aantal jaren van een negatieve rentabiliteit is de positieve rentabiliteit vanaf 2018 een zeer gewenste ontwikkeling. Voor de komende jaren streven we naar een rentabiliteit van 0,0% waarbij we wel beseffen dat dit een zeer moeilijk opgave is door de fluctuaties in de leerlingaantallen op Interschool_wat direct effect heeft op de bekostiging, waarbij de lasten minder snel meebewegen.

Kapitalisatiefactor:

De kapitalisatiefactor geeft een indicatie hoe vermogend een schoolbestuur is, dit om te signaleren of onderwijsorganisaties misschien een deel van hun kapitaal niet of inefficiënt benutten voor de vervulling van hun taken.

De onderwijsinspectie hanteert een bovengrens van 35 - 60 % (35 % is de bovengrens voor grote besturen, 60 % voor kleine besturen). OOW zit dus net boven de bovengrens voor kleine besturen.

Weerstandsvermogen:

Het weerstandsvermogen geeft aan het vermogen om niet-voorziene tot de reguliere bedrijfsvoering behorende risico's op te vangen.

Het weerstandsvermogen is iets gedaald ten opzichte van 2021 door de forse investeringen in 2022 waardoor de waarde van de MVA meer dan verdubbeld is. Het weerstandsvermogen was ver onder de ondergrens in 2018 na de stelselwijziging. In 2019 is het weerstandsvermogen net boven de ondergrens waarna het daarna verder gestegen is naar een comfortabel niveau waarin de risico's met betrekking tot de fluctuaties van de leerlingaantallen op de Interschool geruime tijd opgevangen kunnen worden.

3.2 Continuïteitsparagraaf

Risico's en risicobeheersing

We streven naar een sluitend meerjarenperspectief en goed risicomanagement. Hoewel de kengetallen uitwijzen dat het vermogen van Openbaar Onderwijs Westerwolde voldoende groot is om risico's op te vangen, moeten we de komende jaren rekening houden met een terugloop van de baten als gevolg van een te verwachten krimp van het aantal leerlingen.

Voortdurend zal gekeken moeten worden naar waar middelen efficiënter ingezet kunnen worden, zoals bijvoorbeeld:

- vervangingen bij (kortdurende) ziekte zoveel mogelijk intern oplossen;
- benutten interne expertise door kennisdeling;
- bij vervangingsinvesteringen en nieuwe investeringen telkens goede afwegingen maken tussen nut en noodzaak;
- efficiency in (interne) processen en gebruik van middelen onder meer door betere inzet van technologische mogelijkheden;
- gezamenlijke inkoop bij lokale, regionale en landelijke organisaties. En waar mogelijk in samenwerking met de andere onderdelen binnen de Gemeente.

Aanwezigheid en werking interne risicobeheersing en controlesysteem

Met Dyade zijn afspraken gemaakt in het Service Level Agreement over het deel van de Administratieve organisatie en interne controle met betrekking tot de personeels- en salarisadministratie.

Intern bij de gemeente geldt dat financiële afwijkingen en mutaties ten opzichte van de begroting, bij de zomernota worden verantwoord. Hierin speelt de afdeling Middelen & Advies (Financiën) ten aanzien van de financiën een centrale rol. De afwijkingen worden in samenspraak tussen de beleidsmedewerker financiën, de schooldirecteuren en het bestuur vastgesteld. Voor de zomer vinden gesprekken plaats met alle budgethouders, waarbij de prognose voor het gehele jaar op basis van de gerealiseerde inkomsten en uitgaven tot dat moment, wordt vastgesteld. Wanneer dit significant afwijkt van de primaire begroting dan zal dit bij de zomernota worden verantwoord en zal de begroting worden bijgesteld.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Openbaar Onderwijs Westerwolde streeft naar thuisnabij onderwijs. Een ontwikkeling waarmee rekening dient te worden gehouden is krimp. Bij het bieden van thuisnabij onderwijs gelden een aantal voorwaarden, namelijk de opheffingsnorm, de keuze van het schoolbestuur met betrekking tot het in stand houden van de school en gemeentelijk beleid ten aanzien van instandhouding van voorzieningen in de kleinere kernen.

De krimp is een groot risico in ons gebied. Echter, ondanks dat gegeven, presteert het openbaar basisonderwijs bijzonder goed waardoor de krimp binnen het openbaar onderwijs enigszins beperkt blijft.

De toestroom van de asielzoekerskinderen in de regio heeft een positieve invloed op de leerling ontwikkeling maar vormt ook een onzekere factor door de mogelijk grote fluctuaties in het aantal asielzoekerskinderen dat op de teldatum ingeschreven staat op Interschool. Het is belangrijk om de ontwikkelingen rondom het leerlingenaantal goed in beeld te houden en ervoor proberen te zorgen dat er flexibiliteit is binnen de organisatie om tijdig te kunnen anticiperen op deze ontwikkelingen. Deze flexibiliteit is niet oneindig. Om de huidige kwaliteit van het onderwijs te kunnen waarborgen is een vaste basis nodig qua personeel en materialen. Om deze basis te kunnen bekostigen is er gemiddeld een minimaal leerlingenaantal van 100 nodig op de

verschillende teldatum. In de afgelopen periode is het leerlingenaantal op Interschool een aantal keer onder de grens van 100 uitgekomen. Gezien de onzekerheid m.b.t. de te verwachten populatie in het opvangcentrum in Ter Apel is de staatssecretaris uitgenodigd voor een gesprek hierover. De staatssecretaris erkent het probleem en is welwillend om afspraken te maken, waardoor het financiële risico voor OOW beperkt wordt. Ambtelijk zijn hier over de gesprekken opgestart en naar verwachting, zullen de afspraken in 2023 geconcretiseerd en vastgelegd worden. Tot die tijd houdt OOW en deel van de reserves gereserveerd voor de risico's m.b.t. de leerling-fluctuaties op Interschool.

Een ander risico betreft de krappe arbeidsmarkt. Tot nu toe heeft OOW de reguliere vacatures nog altijd goed kunnen invullen maar voor de tijdelijke vervangingsvacatures wordt dit steeds moeilijker. De structurele formatie van de scholen is iets hoger toegekend om vervanging deels zelf op te kunnen vangen. Een nadeel hiervan is dat de vervanging niet vergoed wordt door het vervangingsfonds. Het is een bewuste keuze om deze lasten voor eigen rekening te nemen en zo het naar huis sturen van klassen zo veel mogelijk te voorkomen.

De huisvestingslasten van de scholen vormen ook een risico voor OOW. Door de krimp in de afgelopen jaren is een aantal scholen groter gehuisvest dan de norm voor het aantal leerlingen. Zeker door de gestegen energieprijzen loopt OOW het risico op dusdanig hoge huisvestingslasten waardoor de bekostiging niet toereikend zal zijn. Dit geldt voornamelijk voor de Klimop en de Willem Lodewijk, die tevens opgenomen zijn in het IHP van de gemeente voor nieuwbouw/renovatie. Onlangs is er een onderzoek gestart naar de mogelijkheden tot verduurzaming van de gebouwen in combinatie met de verbetering van de luchtkwaliteit en inrichting/grootte van de scholen. OOW heeft de intentie om samen met de gemeente een plan op te stellen voor het toekomstbestendig maken van deze twee scholen. Een deel van de reserves van OOW kan hiervoor ingezet worden, waarna de jaarlijkse huisvestingslasten in balans zullen zijn met het aantal leerlingen en de bijbehorende bekostiging.

Meerjarenbegroting 2023-2026

De begroting van OOW bestaat uit deelbegrotingen per school, een bovenschoolse begroting en een begroting administratie beheer en bestuur (ABB). De materiële baten en lasten voor zowel de gebouwfunkelijke als de leerling afhankelijkke kosten worden op de scholen begroot en een klein deel van de personele baten en lasten voor uitgaven waar de directeuren verantwoordelijk voor zijn. Dit betreffen de studiekosten voor het OP en OOP, huishoudelijke kosten, kosten voor teambuilding en literatuur voor het personeel. De overige personele kosten worden bovenschools begroot, waaronder de loonkosten van alle scholen. Voor de loonkosten geldt dat er financieel gestuurd wordt op bestuursniveau waarbij de scholen via het formatieplan jaarlijks (op schooljaar) een FTE-budget toekend krijgen. De kosten voor administratie beheer en bestuur betreffen de loonkosten van het bestuur en de ondersteuning vanuit de overige afdelingen van de gemeente, inhuur van externe expertise en de overige kosten voor administratie en beheer. De overige uitgangspunten voor het ramen van de baten en lasten zijn hieronder beschreven.

Leerlingenaantallen en prognoses

De actuele leerlingenaantallen per school zijn doorgerekend in de rijksbijdragen voor het jaar 2023. Voor de berekening van de rijksbijdragen van 2024 t/m 2026 maken we gebruik van leerlingprognoses die gebaseerd zijn op de huidige leerlingaantallen en de verwachte in- en uitstroom per school. Bij de toekenning van de vereenvoudigde bekostiging op kalenderjaar wordt gebruik gemaakt van de leerlingaantallen per 1 februari van het voorgaande jaar en niet meer van de leerlingaantallen per 1 oktober.

In onderstaand schema zijn de leerlingaantallen op 1-2-2022 en de prognoses voor de komende 3 jaar opgenomen, op bestuursniveau en per school.

Leerlingtelling per 1 februari

Leerlingaantallen OOW	aantal 2022	prognose 2023	prognose 2024	prognose 2025
Totaal	570	575	559	552
Interschool	95	100	100	100
OBS De Clockeslach	90	90	90	90
OBS De Klimop	36	33	33	33
OBS De Vlinder	206	204	192	188
OBS Op d'Esch	50	49	48	48
OBS Plaggenborg	50	56	53	50
OBS Willem Lodewijk	43	43	43	43

Bekostiging

Voor het opstellen van de begroting zijn we uitgegaan van de vastgestelde bekostigingsbedragen horende bij de vereenvoudigde bekostiging, die ingevoerd zal worden per 1-1-2023. In de vereenvoudigde bekostiging wordt een bedrag per locatie en een bedrag per leerling toegekend waarbij er geen onderscheid meer gemaakt zal worden tussen personeel en materieel (en de verschillende onderdelen daaronder). Wel zijn er nog aanvullende bedragen voor kleine en zeer kleine scholen. De vereenvoudigde bekostiging wordt vastgesteld per kalenderjaar en niet meer per schooljaar. De vereenvoudigde bekostiging heeft bij een aantal scholen een positief effect en bij een aantal scholen een negatief effect. Op bestuursniveau heeft het een klein negatief effect van ongeveer 25.000. Voor de invoering van de vereenvoudigde bekostiging wordt een overgangsregeling toegepast waardoor het effect in het eerste jaar maar 25% is daarna 50, 75 en 100%.

Voor de aanvullende bekostiging NPO zijn de reeds bekende bedragen voor 2022-2023 opgenomen. Deze bedragen zijn hoger uitgevallen dan verwacht door toegekende aanvullende achterstandsmiddelen. De NPO middelen voor 2023 zullen niet volledig in ingezet worden in 2023 maar deels gereserveerd worden voor inzet in 2024 en 2025. Dit sluit aan bij publicatie vanuit OC&W over de verruiming van de periode waarin de NPO middelen ingezet kunnen worden.

Loonkosten

De loonkosten zijn berekend op basis van het loonpeil in september 2022, waarin alle CAO wijzigingen in 2022 verwerkt zijn. Er is geen rekening gehouden met (CAO)wijzigingen die zich wellicht gedurende het jaar 2023 of de volgende jaren aandienen. Aangezien deze wijzigingen normaliter gecompenseerd worden in de bekostiging, is zowel het prijspeil van de loonkosten als de bekostiging gelijk gehouden aan de op dit moment bekende tarieven.

De loonkosten zijn berekend op basis van de bezetting in het schooljaar 2022-2023, waarbij reeds bekende mutaties in de loop van 2022 en 2023 zijn verwerkt. Deze loonkosten zijn vervolgens doorgetrokken voor de komende jaren met daarop een correctie op basis van de prognose van de leerlingaantallen voor de komende jaren en de aflopende aanstellingen ten laste van NPO per 31-7-2023.

Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten zijn opgebouwd uit de afschrijvingslasten op aanwezige activa en op de geplande investeringen voor de komende jaren, conform de vastgestelde afschrijvingstermijnen per activagroep.

Huisvestingslasten

De dotatie aan de voorziening groot onderhoud is bepaald op basis van de geactualiseerde onderhoudsplannen in 2021, waarbij de kosten van alle componenten zijn gedeeld door de van toepassing zijnde cyclus. Op deze manier wordt er gespaard voor het onderhoud aan alle onderdelen van de gebouwen waarvoor OOW verantwoordelijk is. Jaarlijks zal voor het opstellen van de jaarrekening de onderhoudsplannen geactualiseerd worden.

Voor het vormen van de onderhoudsvoorziening zijn de gebouwen opgenomen die op dit moment gebruikt worden door OOW met uitzondering van MFA Vlagtwedde en MFA Sellingen, aangezien voor deze locaties het onderhoud niet in eigen beheer wordt uitgevoerd. OOW betaalt een gebruikersvergoeding voor deze locaties die gelijk was aan de gebouwfafhankelijke vergoeding die de betreffende scholen ontvangen van DUO. Door de vereenvoudiging van de bekostiging wordt er geen onderscheid meer gemaakt in de personele en materiële vergoeding en dus ook niet in de leerling afhankelijke- en gebouwfafhankelijke vergoeding. In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met een afdracht aan de MFA's ter hoogte van de gebouwfafhankelijke bekostiging van voorgaande jaren. Er zullen nog verdere afspraken gemaakt moeten worden binnen de gemeente over de bijdrage van de scholen voor het gebruik van de MFA's.

Overige lasten

De overige lasten bestaan uit lasten voor Administratie Beheer en Bestuur (ABB). Deze ABB-lasten bestaan voornamelijk uit kosten voor het bestuur en administratieve ondersteuning vanuit de gemeente. De gemeente neemt de lasten voor ABB voor rekening, na verrekening van de ABB-vergoeding die de scholen ontvangen van DUO. Deze ABB vergoeding is ook niet meer vastgelegd in de vereenvoudigde bekostiging. In de meerjarenbegroting is een gelijksoortig bedrag als voorgaande jaren opgenomen. De gemeentelijke bijdragen ABB is als aparte post opgenomen in de begroting van OOW aangezien de baten en lasten van OOW volledig verantwoord moeten worden richting DUO. In de gemeentelijke begroting zijn alleen de ABB-lasten opgenomen als onderdeel van het gemeentelijk resultaat.

Begroting op hoofdlijnen

In het onderstaande overzicht is de meerjarenbegroting op hoofdlijnen weergegeven.

Meerjarenbegroting totaal OOW

Grootboekrekening	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
3.1 Rijksbijdragen	6.464.250	7.335.487	6.983.218	6.399.183	6.361.793
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	497.702	536.000	536.000	536.000	536.000
3.5 Overige baten	4.800	46.800	4.800	4.800	4.800
3 Opbrengsten	6.966.752	7.918.287	7.524.018	6.939.983	6.902.593
4.1 Personeelslasten	5.827.417	6.579.000	6.457.695	5.953.984	5.877.834
4.2 Afschrijvingslasten	102.890	141.196	136.432	132.515	130.126
4.3 Huisvestingslasten	350.325	400.191	400.191	350.183	350.183
4.4 Overige lasten	519.920	599.900	599.700	546.300	544.450
4 Kosten	6.800.552	7.720.287	7.594.018	6.982.983	6.902.593
1 Resultaat	166.200	198.000	-70.000	-43.000	0
Resultaat NPO		190.000	-120.000	-70.000	
Regulier resultaat		8.000	50.000	27.000	0

In de begroting 2023, 2024 en 2025 is onder de streep het verloop van de NPO middelen in die jaren opgenomen. In 2023 wordt het laatste deel van de NPO middelen 2022-2023 ontvangen. Dit zal niet volledig in 2023 ingezet worden. De NPO middelen mogen ingezet worden tot en met het schooljaar 2024-2025. De NPO-middelen worden voornamelijk ingezet voor extra inzet van personeel. In eerste instantie lopen de NPO aanstellingen allemaal af per 31-7-2022, ook om langdurige verplichtingen te voorkomen. In de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 is vervolgens ruimte opgenomen in de begroting voor de overgebleven NPO middelen na het schooljaar 2022-2023. Tijdens de formatiegesprekken zullen er keuzes gemaakt worden met betrekking tot de inzet van de NPO-middelen.

Als we kijken naar het verloop van de financiële resultaten, zonder het saldo NPO dan zien we in 2023 een positief resultaat van ongeveer € 8.000, in 2024 € 50.000 positief en in 2025 nog € 27.000 positief. In 2026 verwachten we een resultaat rond de nullijn. In dit resultaat is een personele taakstelling (wat geëffectueerd kan worden met natuurlijk verloop) opgenomen in verband met de terugloop van het aantal leerlingen en de tijdelijke NPO middelen. In onderstaand schema is het personele verloop opgenomen zoals het in de meerjarenbegroting verwerkt is.

Verloop inzet formatie		Aantal FTE
verloop 1-8-2023	pensioen	1
	NPO	1,2
	tijdelijke contracten	0,9
totaal verloop 1-8-2023		3,1
verloop 1-8-2024		0,8
verloop 1-8-2025		1

Het leerlingenaantal op Interschool kan behoorlijk fluctueren door het jaar heen, wat direct invloed heeft op de bekostiging aangezien de aanvullende bekostiging per kwartaal vastgesteld wordt. In de begroting is rekening gehouden met een stabiel leerlingenaantal van 100. Zoals eerder benoemd zijn we in gesprek over deze risico's met de staatssecretaris en houden we een ruime reserve aan voor deze risico's totdat de afspraken m.b.t. het beperken van de risico's voor OOW uitgewerkt en vastgesteld zijn.

Balans in meerjarig perspectief

Activa	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026
Materiële vaste activa	657.246	653.780	553.128	497.613	368.487
Financiële vaste activa	3.933.602	4.061.320	4.017.390	3.892.764	3.927.591
Vorderingen	221.478	200.000	200.000	200.000	200.000
Liquide middelen	1.698	1.000	1.000	1.000	1.000
Totaal activa	4.814.024	4.916.100	4.771.518	4.591.376	4.497.078

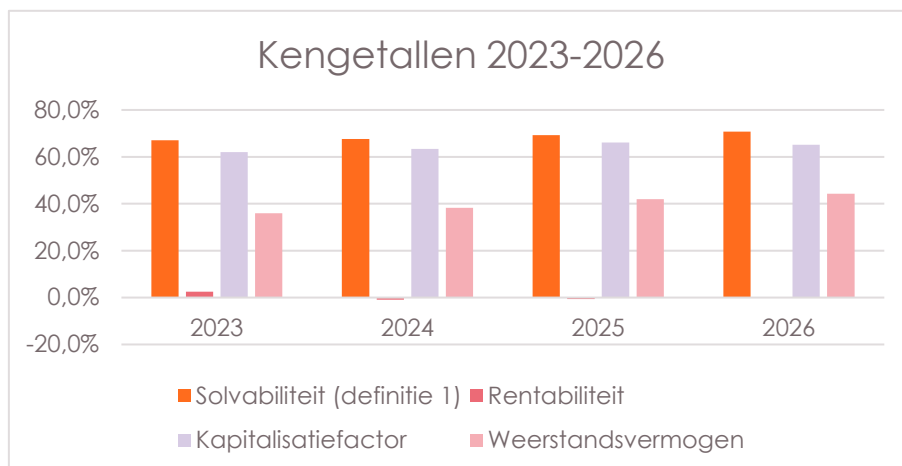
Passiva	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026
Eigen vermogen	3.096.567	3.294.567	3.224.567	3.181.568	3.181.568
Voorzieningen	902.501	826.753	852.823	771.196	806.024
Langlopende schulden	0	0	0	0	0
Kortlopende schulden	814.956	794.780	694.128	638.613	509.487
Totaal passiva	4.814.024	4.916.100	4.771.518	4.591.376	4.497.078

Het balanstotaal is in 2022 met bijna € 700.000 gestegen ten opzichte van 2021 door de forse investeringen in ICT en het positieve exploitatieresultaat waardoor de reserves zijn toegenomen. Het balansresultaat zal in 2023 nog iets verder stijgen door het verwachte positieve resultaat op NPO waardoor er een toevoeging aan de reserve zal plaatsvinden á € 198.000. Na 2023 zal het balanstotaal jaarlijks iets dalen door de inzet van de NPO reserves en de afname van de voorzieningen. De kortlopende schulden, waaronder de RC met de gemeente is in 2022 flink gestegen doordat er in 2022 behoorlijke investeringen gedaan zijn op met name het gebied van ICT. Hierdoor worden er liquide middelen van de gemeente vastgelegd in vaste activa voor OOW. In de jaren erna neemt de RC-verhouding weer wat af. De balanspositie van OOW blijft goed in de komende jaren.

Kengetallen 2023-2026

In onderstaand overzicht zijn de kengetallen voor de komende jaren opgenomen.

	2023	2024	2025	2026	Aanbeveling commissie Don:
Solvabiliteit (definitie 1)	67,0%	67,6%	69,3%	70,7%	ondergrens van 30%
Rentabiliteit	2,5%	-0,9%	-0,6%	0,0%	bovengrens van 5%
Kapitalisatiefactor	62,1%	63,4%	66,2%	65,2%	tussen 35 - 60 %
Weerstandvermogen	36,0%	38,3%	41,9%	44,2%	tussen 10 - 40 %



De kengetallen van het OOW zien er positief uit voor de komende jaren. De liquiditeit wordt niet getoond doordat de liquide middelen centraal voor de gemeente beheerd worden. De liquiditeitspositie van OOW is goed te noemen doordat OOW de uitgaven via de Gemeentelijke bankrekening laat lopen. Deze liquiditeiten zijn niet in deze jaarrekening verwerkt, maar worden zichtbaar in de rekening courant positie met de gemeente. Alle overige kengetallen voldoen ruim aan de ondergrens wat betekent dat OOW een financieel gezonde organisatie is die kan voldoen aan zijn verplichtingen in de komende jaren.

Mogelijk bovenmatig vermogen

OOW heeft in 2020 en in 2021 een brief ontvangen waarin aangegeven wordt dat OOW volgens de inspectie mogelijk een bovenmatig vermogen heeft. De signaleringswaarde, zoals ontwikkeld is door OCW, geeft het verschil weer tussen het feitelijk eigen vermogen en het normatief (berekende) eigen vermogen van de stichting

Als het eigen vermogen groter is dan het normatief eigen vermogen, dan kan dit in termen van OCW 'bovenmatig' zijn. Het volgende overzicht geeft de berekening van het normatief eigen vermogen van OOW weer op basis van de jaarcijfers over 2022, conform de berekeningswijze van OCW.

Totaal eigen vermogen	3.096.567
Privaat eigen vermogen	0
	----- -
Feitelijk eigen vermogen	3.096.567
Normatief eigen vermogen	1.162.679
	----- -
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 1.933.888

Ratio eigen vermogen: 2,66

Het bestuur van OOW acht het noodzakelijk om een minimale buffer van € 1,5 miljoen aan te houden voor de risico's omtrent de leerlingaantallen op Interschool, naast een normatief vermogen om de risico's op de reguliere basisscholen op te vangen. De benodigde buffer voor Interschool staat gelijk aan twee jaar lang een helft van de begrote leerlingaantallen. Het bestuur wil deze tijd gebruiken om niet vroegtijdig stappen te moeten ondernemen, die wellicht na een korte tijd weer teruggedraaid moeten worden, als het leerlingenaantal weer stijgt. Tevens heeft het bestuur verplichtingen aan het huidige personeelsbestand, waardoor het ook niet mogelijk is om per direct te anticiperen op leerling fluctuaties. In het huidige vermogen is een bestemmingsreserve NPO opgenomen van € 511.000. De algemene reserve van OOW is passend bij de risico's die het bestuur loopt.

Nadat er concrete afspraken gemaakt zijn met de staatssecretaris over de continuïteit van de Interschool zal de benodigde buffer heroverwogen worden, en waar mogelijk zal een bestedingsplan opgesteld worden voor de inzet van het bovenmatige vermogen.

4. Verslag intern toezicht

De gemeenteraad staat aan het hoofd van de gemeente. In de raadsvergaderingen besluit de raad over het beleid van de gemeente en controleert of het beleid goed wordt uitgevoerd.

De gemeenteraad heeft 3 belangrijke rollen:

- Vertegenwoordigende rol: raadsleden treden op namens de inwoners
- Kader stellende rol: de gemeenteraad bepaalt op hoofdlijnen het beleid van de gemeente. De gemeenteraad besluit hoeveel geld waaraan wordt besteed (programmabegroting).
- Controlerende rol: de gemeenteraad controleert of het college van Burgemeester en Wethouders het afgesproken beleid goed uitvoert.

De gemeenteraad van Westerwolde heeft tevens de rol van toezichthouder op het openbaar primair onderwijs. Binnen dit toezicht is onder ander het financieel toezicht een belangrijk onderwerp. De financiële documenten van OOW volgen de route via het College en de Raad conform de financiële documenten van de gemeente. OOW is onderdeel van de gemeente en is daarmee ook onderdeel van de gemeentelijke begroting, bestuursrapportages en de jaarrekening van de gemeente. Daarnaast heeft OOW haar eigen financiële documenten, waaronder de meerjarenbegroting en het jaarverslag, met een afwijkende indeling en tijdspad ten opzichte van de gemeentelijke documenten. De specifieke financiële documenten van OOW worden separaat aan de gemeenteraad aangeboden en behandeld tijdens reguliere raadsvergaderingen.

Voor de komende zittingsperiode zouden we graag een aparte afvaardiging van de gemeenteraad formeren (auditcommissie) om de specifieke financiële documenten van het onderwijs te behandelen. In 2023 zal waarschijnlijk een auditcommissie vanuit de gemeenteraad worden gevormd, die de taak van intern toezichthouder op zich neemt. Deze ontwikkeling is in een raadsvoorstel geformuleerd en dit voorstel wordt in de raadsvergadering van juni 2023 besproken. De commissie heeft een adviserende rol naar de gemeenteraad. Uiteindelijk blijft de gemeenteraad het intern toezichthoudende orgaan voor Openbaar Onderwijs Westerwolde.

4.1 Leden van het intern toezicht

De gemeenteraad vormt het intern toezichthoudend orgaan en heeft verslag vastgesteld. Er is ook geen vergoedingsregeling vastgesteld, die als zodanig is verbonden aan OOW.

VERGADERPLANNING SCHOOLJAAR 2022 / 2023

Week		Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag
34						
35	1	29-aug PO	30-aug	31-aug	1-sep	2-sep
36	2	5-sep	6-sep	7-sep	8-sep	9-sep
37	3	12-sep PO	13-sep	14-sep	15-sep Overleg Bestuur-directie (10.00 – 12.00 uur)	16-sep
38	4	19-sep	20-sep IB-overleg	21-sep	22-sep Schoolbezoek Willem Lodewijk	23-sep
39	5	26-sep PO	27-sep Centrale bijeenkomst Thema: speerpunten Strategisch beleidsplan (14.30 – 16.30 uur)	28-sep	29-sep	30-sep
40	6	3-okt	4-okt Overleg IB/directie Thema: referentie-niveaus en het nieuwe inspectiekader, door Herman Bijsterbosch van Onderwijs Advies (9.00 – 12.00 uur) (Vooroverleg GMR)	5-okt	6-okt Schoolbezoek De Klimop	7-okt
41	7	10-okt PO	11-okt	12-okt	13-okt	14-okt
42				Herfstvakantie		
43	8	24-okt PO	25-okt GMR	26-okt	27-okt Schoolbezoek Interschool	28-okt
44	9	31-okt	1-nov	2-nov	3-nov	4-nov
45	10	7-nov PO	8-nov	9-nov	10-nov Schoolbezoek Op d'Esch	11-nov
46	11	14-nov	15-nov (Vooroverleg GMR)	16-nov	17-nov Overleg Bestuur-directie (10.00 – 12.00 uur)	18-nov
47	12	21-nov PO	22-nov	23-nov	24-nov OOW-café Thema: 'lastige (ouder) gesprekken'	25-nov
48	13	28-nov	29-nov GMR	30-nov	1-dec	2-dec
49	14	5-dec PO	6-dec	7-dec	8-dec	9-dec
50	15	12-dec Schoolbezoek De Clockeslach	13-dec	14-dec	15-dec	16-dec
51	16	19-dec PO	20-dec	21-dec	22-dec	23-dec
52				Kerstvakantie		
1				Kerstvakantie		
2	17	9-jan	10-jan	11-jan	12-jan	13-jan
3	18	16-jan PO	17-jan	18-jan	19-jan	20-jan
4	19	23-jan Schoolbezoek De Vlinder	24-jan	25-jan	26-jan Overleg Bestuur-directie (10.00 – 12.00 uur)	27-jan
5	20	30-jan PO	31-jan (Vooroverleg GMR)	1-feb	2-feb	3-feb
6	21	6-feb	7-feb	8-feb	9-feb Schoolbezoek Plaggenborg	10-feb
7	22	13-feb PO	14-feb IB-overleg GMR	15-feb	16-feb	17-feb
8	23	20-feb	21-feb	22-feb	23-feb	24-feb
9				Voorjaarsvakantie		
10	24	6-mrt	7-mrt	8-mrt	9-mrt	10-mrt

11	25	13-mrt	PO	14-mrt		15-mrt		16-mrt		17-mrt	
12	26	20-mrt	OOW-café Thema:	21-mrt		22-mrt		23-mrt		24-mrt	
13	27	27-mrt	PO	28-mrt		29-mrt		30-mrt	Overleg Bestuur-directie (10.00 – 12.00 uur)	31-mrt	
14		3-apr		4-apr		5-apr		6-apr		7-apr	Goede vrijdag
15		10-apr	2e Paasdag	11-apr		12-apr		13-apr		14-apr	
16	28	17-apr		18-apr	IB/directie (Vooroverleg GMR)	19-apr		20-apr		21-apr	
17											
18											
19	29	8-mei	PO	9-mei		10-mei		11-mei	Overleg Bestuur-directie afrondding formatie	12-mei	
20		15-mei		16-mei	GMR	17-mei		18-mei	Hemelvaartsdag	19-mei	
21	30	22-mei	PO	23-mei		24-mei		25-mei		26-mei	
22		29-mei	2e Pinksterdag	30-mei		31-mei		1-jun	Overleg Bestuur-directie (10.00 – 12.00 uur)	2-jun	
23	31	5-jun	PO	6-jun	(Vooroverleg GMR)	7-jun		8-jun		9-jun	
24	32	12-jun		13-jun		14-jun	Centrale bijeenkomst/OOW café (14.30 – 16.30 uur)	15-jun		16-jun	
25	33	19-jun	PO	20-jun	GMR	21-jun		22-jun		23-jun	
26	34	26-jun		27-jun		28-jun		29-jun		30-jun	
27	35	3-jul	PO	4-jul	IB-overleg	5-jul		6-jul	Afsluiting 2022/2023	7-jul	
28	36	10-jul		11-jul		12-jul		13-jul		14-jul	
29	37	17-jul	PO	18-jul		19-jul		20-jul		21-jul	
30											
31											
32											
33											
34											
35											
36	i	4-sep		5-sep		6-sep		7-sep		8-sep	

