

Bestuursverslag Openbaar
Onderwijs Westerwolde 2025

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
De schoolorganisatie	4
Profiel	4
Organisatie	6
Verantwoording van het beleid	14
Onderwijs & Kwaliteit	14
Personeel & Professionalisering	21
Huisvesting & Facilitaire zaken	26
Financieel beleid	27
Continuïteitsparagraaf	31
Verantwoording van de financiën	35
Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	36
Staat van baten en lasten en balans	37
Financiële positie	42
VERSLAG INTERN TOEZICHT 2025	44

Voorwoord

Voor u ligt het bestuursverslag van Openbaar Onderwijs Westerwolde over het kalenderjaar 2025.

Openbaar Onderwijs Westerwolde heeft een gezonde financiële positie op basis van een verantwoord uitgavenpatroon. In de meerjarenbegroting 2025-2029 is heel gericht gekeken naar de ontwikkelingen op het gebied van leerlingaantallen in een krimpregio en de schommelingen met betrekking tot het aantal leerlingen op de Interschool.

De toestroom van anderstalige kinderen die ingeschreven worden bij de Interschool, is en blijft een onzekere factor in de bedrijfsvoering van het Openbaar Onderwijs Westerwolde. Op de teldatum (01-02-2025) had Openbaar Onderwijs Westerwolde 581 leerlingen. Het leerlingenaantal laat een groei van 11 leerlingen zien ten opzichte van het jaar ervoor.

Met het bestuursverslag leggen we verantwoording af over 2025. Diverse onderwerpen in dit verslag passeren de revue; onze missie, doelen en organisatie, het onderwijs, de kwaliteit, het personeel, professionaliseren, huisvesting en tot slot financiën.

Ik wens u veel leesplezier!

Namens het college van Burgemeester en Wethouders,
Wietze Potze
Bestuurder Openbaar Onderwijs Westerwolde

De schoolorganisatie

PROFIEL

Missie, visie en kernactiviteiten

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 aanbrenge 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 directeuren voor de scholen met in achtname 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. Strategisch beleidsplan

Strategisch beleidsplan OOW

Strategisch beleidsplan

De belangrijkste speerpunten uit het Strategisch Beleidsplan 2023-2027 zijn:

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 bij elk onderdeel de geformuleerde doelen opnieuw, in het licht van de tot dan toe gerealiseerde ambities en aandachtspunten.

Toegankelijkheid & 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.

ORGANISATIE

Contactgegevens

Naam: Openbaar Onderwijs Westerwolde
Bestuursnummer: 10925
KvK-nummer: 70485836
Adres: Dorpsstraat 1, 9550 AA Sellingeren
Telefoonnummer: 0599320220
E-mail: info@oow.nl
Website: www.openbaaronderwijswesterwolde.nl

Bestuur

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald/ onbetaald	Aandachtsgebied en/of commissies
Wietze Potze	Bestuurder	Bestuurslid Samen voor Westerwolde lid Algemeen Bestuur PG en Z (Publieke Gezondheid en Zorg) Scheidsrechter FC Ter Apel '96 Vrijwilliger Stichting Jeugdsoos Ter Apel	
René Roossien	Gemeentesecretaris		
Lisanne ten Cate	Personeelsadviseur		
Chantal Setz	Financieel adviseur		
Linda de Jonge	Beleidsmedewerker onderwijskwaliteit		

Intern toezicht

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald/ onbetaald	Aandachtsgebied en/of commissies
Wim Eilert	Raadslid	Bestuurslid Samen voor Westerwolde	Personeel
Richard ter Veen	plv. commissielid		Financiën
Edith van der Horst	Raadslid		Onderwijs

Scholen

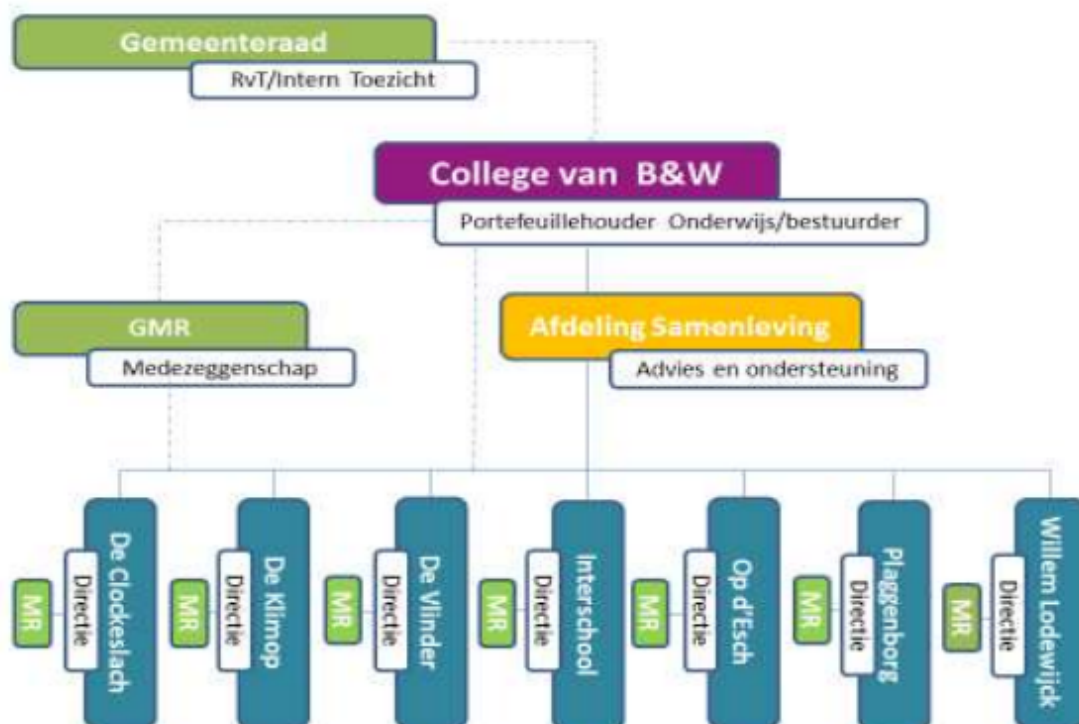
Naam school	Instellingscode (v.h. BRIN-nummer)	Website school
Obs de Clockeslach	12CN	https://obsdeclockeslach.nl/
Obs de Klimop	12LO	https://obsdeklimoptak.nl/
Obs de Vlinder	12TR00	https://obsdevlinder.nl/
Interschool	12TR01	https://basisschool-interschool.nl/
Obs Op d'Esch	13FU	https://obsopdesch.nl/
Obs Plaggenborg	13KZ	https://obsplaggenborg.nl/
Obs Willem Lodewijk	13TU	https://obswillemlodewijk.nl/

[Openbaar Onderwijs Westerwolde](#)

Juridische- en organisatiestructuur

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. 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



College van Burgemeester en wethouders

<u>Naam</u>	<u>Functie</u>	<u>Nevenfuncties betaald/onbetaald</u>	<u>Portefeuille</u>
Dhr. Wietze Potze	Wethouder/ bestuurder OOW	Bestuurslid Samen voor Westerwolde 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 40 tot 230 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.

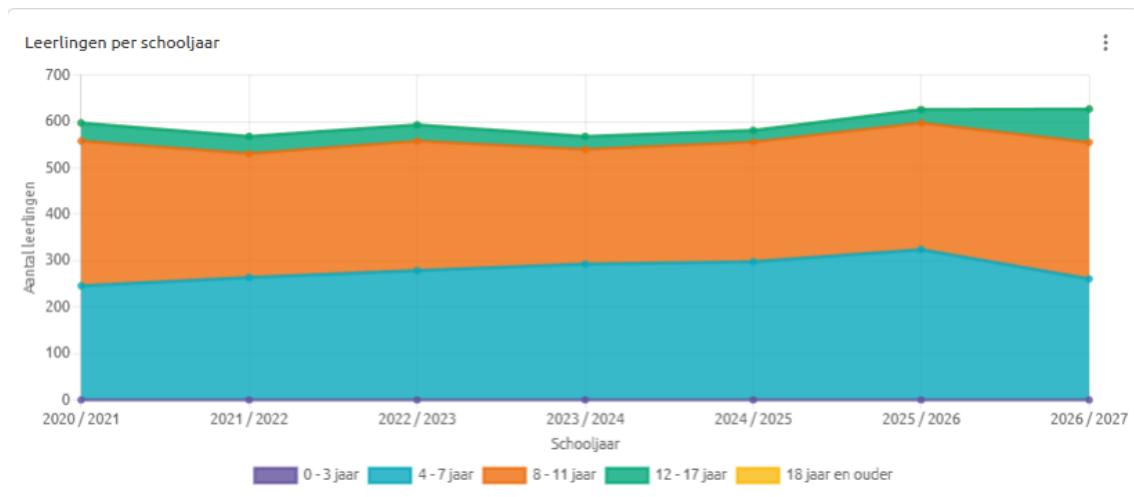
Iedere school een eigen identiteit

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 hoogbegaafdheid, maar ook coördinatoren op het gebied van zorg (de intern begeleiders), burgerschap ICT en muziek.



Op 1 februari 2025 telde Openbaar Onderwijs 581 leerlingen. Ten opzichte van 2024 betekent dit een stijging van 11 leerlingen.

De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

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 school specifieke 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 2025 als volgt samengesteld:

School	Personeelsgeleding	Oudergeleding
De Clockeslach	S. Scholte	T. Nicolaas
De Klimop	I. Kost	J. Deuring
De Vlinder	M. Bols	M. Schlimbach(2024/2025) I. Haan (2025/2026)
Op d' Esch	G. Holman	L. Heeres
Plaggenborg	J. Foekens (2024/2025) D. de Jonge (2025/2026)	J.E van der Heide
Willem Lodewijkschool	G. van Dam	L. Douma
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 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 2025 heeft de GMR de volgende stukken vanuit het bestuur behandeld:

Onderwerp:	Geadviseerd (A), Ingestemd (I), Geïnformeerd (G)
Concept vakantierooster 2025-2026	A
Gebruik devices en sociale media	I
Integriteitscode	A
Protocol schorsing en verwijdering	A
Arbobeleidsplan	I
Toezietskader Commissie OOW	G
Toezietsvisie Commissie OOW	G
Concept Formatieplan 2025-2026	I
Bestuursverslag inc. Jaarrekening	G
Klokkenluidersregeling	I
Protocol huiselijk geweld en kindermishandeling	I
Tevredenheidspelling ouders	G
Tevredenheidspelling medewerkers	G
Het Privacy beleid	I
Het toelatingsbeleid	I
De Onderwijsregio	A
Het protocol medisch handelen	I
Het GMR-reglement	I
Het GMR-statuut	I
MJB OOW 2026-2030	A

Onderwijsassistenten inzetten als leerkracht bij vervanging	A
Onderwijsassistenten opleiden tot leerkracht	I
Memo pensioenen	G

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. De scholingsavond voor startende MR- en GMR leden heeft in september 2025 plaatsgevonden.

De secretaris en voorzitter hebben daarnaast het WMS congres bijgewoond.

[GMR jaarverslag 2024/2025](#)

[GMR jaarverslag 2025/2026](#)

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.

Dialoog 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 vijf deelverbanden: gemeente Groningen, Noord, West, Zuidoost en het speciaal onderwijs. 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) of het ondersteuningsdocument van Perspectief op school (POS). Hierin wordt mogelijkheden en de grenzen van de zorg op een school aangegeven.

Openbaar Onderwijs Westerwolde participeert in de onderwijsregio Noord Nederland.

Binnen de schoolorganisatie: leerlingen, ouders, medewerkers en (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad:

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog en samenwerking en de ontwikkelingen hierin.
Medezeggenschapsraad	Zes keer per jaar sluit het bestuur aan bij een GMR vergadering.
Medewerkers	Medewerkers worden betrokken in beleid met werkgroepen, nemen deel aan de arbeidsinteresse enquête en het tevredenheidsonderzoek.
Leerlingen	Het bestuur praat tijdens het schoolbezoek met de leerlingenraad.

Buiten de schoolorganisatie (bijvoorbeeld andere schoolorganisaties, gemeenten, samenwerkingsverbanden, kinderopvangorganisaties)

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog en samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Samenwerkingsverband 20.01	Het bestuur sluit periodiek aan bij de bijeenkomsten van het samenwerkingsverband 20.01.
LEA	Alle scholen en de kinderopvangorganisaties nemen deel aan het LEA en de gezamenlijke scholing.
MFA	Scholen in een MFA nemen deel aan het MFA overleg.
Cedin	Voor de leerlingbegeleiding maken we gebruik van de diensten van Cedin.

Governance

De commissie OOW heeft het toezichtskader en de toezichtsvisie vastgesteld. In 2025 zijn wederom scholen bezocht. De commissie heeft voor het herstelonderzoek aan de inspectie toegelicht hoe het intern toezicht vormgegeven wordt. De inspectie heeft dit met een voldoende beoordeeld.

Functiescheiding

Het bevoegd gezag zorgt voor goed bestuurde scholen. Hierbij wordt gestreefd naar de Governancecode zo goed als redelijkerwijs mogelijk toe te passen en te borgen. De wethouder maakt deel uit van het College van Burgemeester en wethouders en is in functie bestuurder van OOW.

De commissie OOW, bestaande uit drie gemeenteraadsleden van de gemeente Westerwolde vormen namens de gemeenteraad het intern toezicht van OOW.

[Governancecode Funderend Onderwijs \(25/6/21\) | PO-Raad](#)

Governancecode Funderend Onderwijs

Het bevoegd gezag handhaaft de Governance code Funderend Onderwijs zoveel mogelijk. Op enkele vlakken wijken we daarvan af.

Gezien de bestuursvorm en de functiescheiding, wijken we (in overeenstemming met de PO Raad) af van de Governance code doordat we geen gebruik maken van de accreditatie, het beroepsprofiel van de bestuurder en het competentieprofiel van het intern toezicht (principe 3).

We wijken af van principe 4 op het gebied van een crisissituatie. Hierbij neemt het intern toezicht niet de bestuurlijke taken over, maar een andere (door de gemeenteraad benoemde) wethouder.

We zijn er waakzaam op om bestuur en intern toezicht goed te scheiden. Gezien het integrale bestuur kan het echter in de toekomst voorkomen we afwijken van principe 4 doordat dat een (oud-)toezichthouder (commissie OOW) in het funderend onderwijs binnen vier jaar na aftreden benoemd kan worden tot (dagelijks) bestuurder bij dezelfde onderwijsorganisatie of haar eventuele rechtsopvolger. En andersom zou het ook kunnen dat een (oud-)bestuurder binnen vier jaar na aftreden benoemd kan worden tot intern toezichthouder (commissie OOW) bij dezelfde onderwijsorganisatie of haar eventuele rechtsopvolger.

Het rooster van aan- en aftreden van het intern toezicht hangt samen met de gemeenteraadsverkiezingen. Deze vinden ook om de vier jaar plaats.

Wet openbare overheid (WOO)

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.

In schooljaar 2024-2025 zijn er in totaal 80 leerlingen regulier ingestroomd en 188 middels zij-instroom.

Er zijn 52 leerlingen regulier uitgestroomd en 173 middels zij-uitstroom.

Netto zijn er in schooljaar 2024-2025 43 leerlingen ingestroomd.

Er is één leerling verwijderd. Er is in 2025 geen vrijstelling van de leerplicht gegeven.

In boekjaar 2025 zijn 17 medewerkers ingestroomd. Hiervan zijn 4 (23%) via SLIM ingehuurd en 5 (29%) totaal op kortdurende ziektevervangings aangenomen.

In boekjaar 2025 zijn 19 medewerkers uitgestroomd (waarvan 5 (26%) op kortdurende ziektevervangings).

Verantwoording van het beleid

ONDERWIJS & KWALITEIT

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Binnen OOW formuleren we onderwijskwaliteit aan de hand van:

- Het vernieuwde onderzoekskader onderwijsinspectie;
- Speerpunten op bestuursniveau (strategisch beleidsplan);
- Kwaliteit op basis van onderwijsvisie op schoolniveau.

Bij de vormgeving van onderwijskwaliteit gaat het om het Model PDCA:

1. Doen we de goede dingen?
2. Doen we de goede dingen op een goede manier?
3. Hoe weten we dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat leren we hieruit? Wat doen we hiermee?

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg heeft een prominente rol binnen Openbaar Onderwijs Westerwolde.

Onderwijskwaliteit staat centraal binnen de organisatie en dat is terug te zien in de onderdelen:

- 1 Rapportage schoolontwikkeling
- 2 Schoolbezoeken
- 3 Audits
- 4 Analyses
- 5 Bespreking onderwijskwaliteit in het PO

Het bestuur houdt zicht op de onderwijskwaliteit middels systemen en dialoog over de onderwijskwaliteit. Het bestuur werkt met Mooi Inzichtelijk, ParnasSys WMK, ParnasSys Ons Beleidsplan, ParnasSys MijnSchoolplan. Scholen verantwoorden hun onderwijskwaliteit in de jaarlijkse schoolrapportage die in MijnSchoolplan opgesteld wordt. De schoolrapportage vormt de voorbereiding voor de rapportage schoolontwikkeling, de gesprekken tussen scholen en het bestuur. Deze gesprekken vinden twee keer per schooljaar plaats. In deze gesprekken wordt de onderwijskwaliteit besproken. Aan de hand daarvan worden afspraken gemaakt.

Jaarlijks vinden schoolbezoeken plaats waarbij het bestuur de school bezoekt. De schoolbezoeken worden door het bestuur voorbereid. Hierin wordt gekeken naar het schooljaarplan, de schoolrapportage (module MijnSchoolplan) en de aantekeningen naar aanleiding van de rapportage schoolontwikkeling. In de schoolbezoeken krijgt het bestuur een algemene indruk van de school maar kijkt ook in de uitvoeringsfase van het jaarplan of de beschreven acties zichtbaar zijn in het handelen.

Daarnaast wordt minimaal eens per vier jaar een (interne) audit uitgevoerd op iedere school. In 2025 heeft een audit plaatsgevonden; op de Clockeslach.

De resultaten worden binnen OOW breed geanalyseerd. Op basis daarvan vinden interventies plaats; bijv scholing, extra formatie e.d. Naar aanleiding van de M toetsen heeft het bestuur de focus op rekenen gelegd. Dit vertaalt zich in het OOW café op het gebied van rekenen. Daarnaast zijn scholen ook begeleid in het analyseren van de resultaten.

Per school vindt de analyse plaats middels de rapportage schoolontwikkeling. Deze wordt twee keer per jaar besproken met het bestuur. Op basis van deze analyses wordt gekeken of er aanpassing in de

doelen/financiën/personeel plaats dienen te vinden. De analyses zijn een check; zijn we op de goede weg of moeten we bijstellen?

De onderwijskwaliteit wordt structureel in het PO besproken. Alle schooldocumenten worden bekeken en van feedback voorzien door de beleidsmedewerker. Hierbij wordt gekeken of de school voldoende stuurt op de doelen vanuit het strategisch beleid en de analyses. Dit is van belang om tijdig in te grijpen en te anticiperen (financieel en personeel).

Het bestuur stimuleert scholen in de ontwikkeling en grijpt waar nodig in.

Het bestuur legt verantwoording af in het bestuursverslag en bespreekt de onderwijskwaliteit met de GMR en de Commissie OOW (intern toezicht).

Doelen en resultaten

Onderwijskwaliteit heeft een prominente rol in het strategisch beleidsplan middels twee speerpunten:

- De onderwijskwaliteit duurzaam verbeteren door het verdiepen en verbreden van de competenties van de medewerkers. Professionalisering en innovatiebereidheid spelen daarbij een belangrijke rol.
- Optimalisering van de kwaliteitszorg door gebruik te maken van alle onderdelen van het kwaliteitssysteem, om de onderwijskwaliteit goed in beeld te hebben en zo nodig bij te sturen om de gestelde doelen te behalen.

De inspectie van het onderwijs heeft in januari een herstelonderzoek uitgevoerd en daarin alle aspecten van de kwaliteitscultuur (BKA2) als voldoende beoordeeld.

De doelen die in 2025 centraal staan worden in de volgende tabel toegelicht.

Groen= afgerond

Blauw= in proces

Rood= doel wordt of is niet gehaald

Doel	Voortgang	Toelichting
We werken aan een kwaliteitscultuur OOW-breed. We stimuleren scholen met (eventuele) achterblijvende onderwijsresultaten om gebruik te maken van ondersteuning bij de aanpak van kwaliteitsvraagstukken.		De scholen verantwoorden zich over de schoolontwikkeling middels de schoolrapportage die twee keer per jaar als input dient voor het gesprek met het bestuur. De resultaten worden daarnaast besproken in de Bestuur-Directie overleggen, in de GMR overleggen en met de commissie OOW. Scholen zetten in op een verdiepende analyse en het aansluiten bij de leerlingpopulatie. Drie scholen hebben ondersteuning gevraagd voor de analyse. Dit is ook op het OOW café van maart aan bod gekomen.
Het bestuur stelt medewerkers in de gelegenheid om met en van elkaar te leren. De onderwijskwaliteit duurzaam verbeteren door het verdiepen en verbreden van de competenties van de medewerkers. Professionalisering en innovatiebereidheid spelen daarbij een belangrijke rol.		De onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg zijn duurzaam verbeterd. De inspectie heeft in het bestuursonderzoek geconcludeerd dat de kwaliteitszorg op orde is. De kwaliteitszorg heeft een cyclisch verloop. Gedurende de beleidsperiode hebben de scholen veel aanbod vernieuwd. Drie keer per jaar wordt een OOW café georganiseerd. Dit is een continu proces dat geborgd is in de werkwijze van OOW café. De onderwerpen voor het OOW café worden afgestemd op de analyses. De begroting voor een OOW café wordt in een PO besproken. Medewerkers kunnen gebruik maken van collegiale consultatie. Daarnaast vinden er periodiek ib-netwerken plaats.

Doel	Voortgang	Toelichting
Rekenresultaten 1S verhogen		De resultaten laten ten opzichte van eerdere jaren een mooie groei zien, op alle vakgebieden en op zowel 1F als 1S/2F. De scholen hebben hiervoor ingezet op scholing, begeleiding, aanschaf materiaal en aanschaf methodieken. We blijven focus houden op 1S/2F.
We hebben een eigen auditteam		We hebben een vacature gesteld voor het auditteam. Hierdoor is het team met twee personen versterkt. Deze medewerkers volgen in schooljaar 2025/2026 de opleiding daartoe. De beleidsmedewerker kan daardoor uit het auditteam.
De basisvaardigheden zijn op een niveau dat passend is voor de leerlingpopulatie		De resultaten laten ten opzichte van eerdere jaren een mooie groei zien, op alle vakgebieden en op zowel 1F als 1S/2F. De scholen hebben hiervoor ingezet op scholing, begeleiding, aanschaf materiaal en aanschaf methodieken. Alle scholen hebben de subsidie verbetering basisvaardigheden aangevraagd en toegekend gekregen. Op d' Esch heeft een onvoldoende beoordeling gekregen op OR1. Hierbij stelde de inspectie dat de school aan alle randvoorwaarden voldoet en alle overige standaarden met een voldoende beoordeeld zijn. Dit zegt dat als de school blijft doen wat ze doen, er verwacht mag worden dat de resultaten stijgen.
Wij borgen de doorgaande leer- en zorglijn door een goede en nauwe samenwerking met de voorschoolse voorzieningen en het voortgezet onderwijs te organiseren.		We hebben vanaf schooljaar 2024-2025 geparticipeerd in een scholingstraject samen met de opvang rondom VVE met als doel het borgen van een doorgaande lijn en het afstemmen van de werkwijze. Middels de TechKwadraat regio zoeken we ook de samenwerking op met het VO.

Overige ontwikkelingen

Sinds 2025 kunnen alle medewerkers gebruik maken van Workspace als een intranet voor de organisatie. Op dit platform worden vacatures, vastgestelde documenten, mededelingen en evenementen gedeeld.

Toekomstige ontwikkelingen

Er zijn diverse vraagstukken waar we ons de komende jaren mee bezig moeten houden. We moeten blijven anticiperen op een te verwachten leraren- en schoolleiders tekort. Daarnaast blijven we anticiperen op de onderwijsontwikkeling (op kleine scholen). We willen graag scholen behouden in de kleine kernen. Als een van de weinige besturen die onder de gemeente vallen, moeten we de beleidsstukken en werkprocessen blijven toetsen aan de huidige wet- en regelgeving. Op lokaal niveau zal Nij Begun een grote invloed kunnen hebben, bijvoorbeeld middels de verlengde schooldag.

In 2025 zijn verder de voorbereidingen gestart om scholen voor te bereiden op het nieuwe curriculum.

De scholen hebben kennis genomen van de concept kerndoelen en passen deze kennis bijvoorbeeld toe bij de aanschaf van nieuwe methodes. De nieuwe kerndoelen krijgen in de volgende planperiode een plek doordat ze gekoppeld worden aan de basisvaardigheden, doelen voor 1S/2F en het kwaliteitsbeleid. De scholen zijn er verantwoordelijk voor om de nieuwe kerndoelen conform de wet te vertalen in het aanbod. De basisvaardigheden komen structureel terug in de rapportage schoolontwikkeling, waarin onderwijskwaliteit, personeel en financiën aan elkaar gekoppeld worden.

Allemaal mooie uitdagingen, die onderwijs mede zo boeiend maken.

Onderwijsresultaten

In februari 2025 is de doorstroomtoets afgenomen. De Inspectie van het Onderwijs neemt de resultaten weer mee in het oordeel over de onderwijsresultaten (OR1) van een school.

Brin	Schooljaar	Schoolweging	Signaleringswaarden		Landelijk gemiddelde		Schoolnormen		Behaalde referentieniveaus	
			1F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F
		Categorie							gem. 3 jaar	gem. 3 jaar
		gem. 3 jaar								
12CN	23 / 24	32-33	85%	41,2%	94,8%	53,4%	94,5%	55,7%	96,2%	65,4%
ODC	24 / 25	32-33	85%	41,2%	94,6%	51,4%	94,5%	55,7%	96,3%	66,7%
12LO	23 / 24	31-32	85%	43,5%	95,2%	55,3%	95,4%	58,8%	98,2%	68,4%
ODK	24 / 25	31-32	85%	43,5%	95,3%	54,5%	95,4%	58,8%	100%	77,1%
12TR	23 / 24	32-33	85%	41,2%	94,8%	53,4%	94,2%	54,6%	93%	50,4%
ODV	24 / 25	33-34	85%	38,7%	94%	49,4%	93,9%	50,4%	95,7%	56,7%
12TR02	23 / 24		-	-	-	-				
lbva	24 / 25		-	-	-	-				
	25 / 26		-	-	-	-				
13FU	23 / 24	29-30	85%	47,1%	95,9%	57,8%	95,4%	58,8%	87,7%	29,8%
OOd	24 / 25	29-30	85%	47,1%	95,9%	57,4%	95,4%	58,8%	87,7%	31,6%
13KZ	23 / 24	29-30	85%	47,1%	95,9%	57,8%	95,4%	58,8%	94,9%	53,8%
OP	24 / 25	29-30	85%	47,1%	95,9%	57,4%	95,4%	58,8%	94,4%	52,8%
13TU	23 / 24	33-34	85%	38,7%	93,9%	50,4%	93,4%	51,5%	100%	59,3%
OWL	24 / 25	32-33	85%	41,2%	94,6%	51,4%	93,4%	51,5%	100%	54,9%

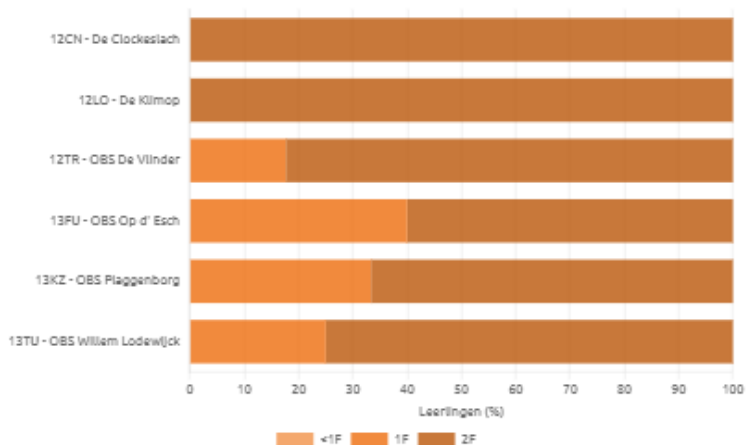
▼ kleine school, 5-jaars gemiddelde ● boven de schoolnorm ● boven de signaleringswaarde ● onder de signaleringswaarde

Op de doorstroomtoets 2025 zien we hogere resultaten op 1S/2F ten opzichte van eerdere jaren.

Referentieniveau lezen totaal (2024 / 2025)



Referentieniveaus lezen (2024 / 2025)

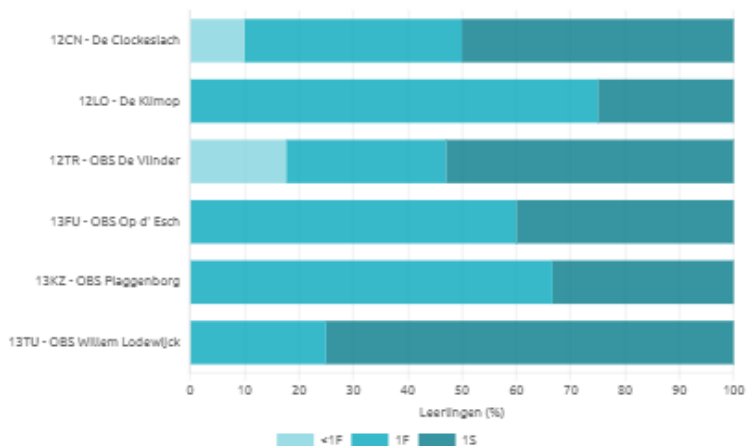


Binnen OOW hebben alle leerlingen op de doorstroomtoets 1F op lezen behaald. Daarvan heeft 81,6% daarnaast 2F behaald. Dit is een stijging van 16% ten opzichte van de vorige doorstroomtoets.

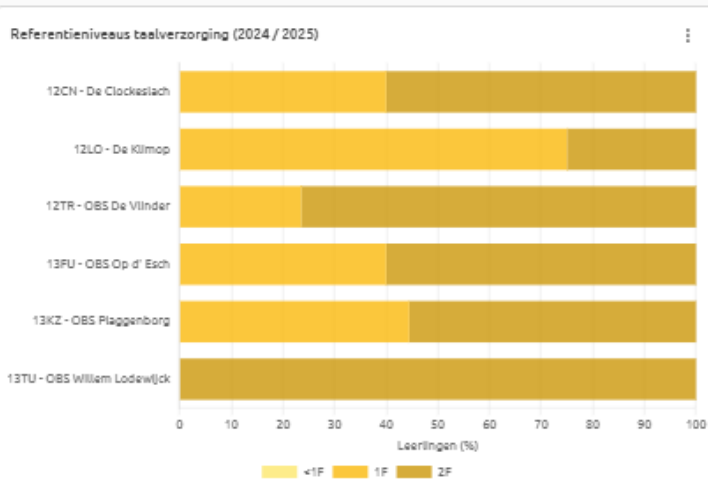
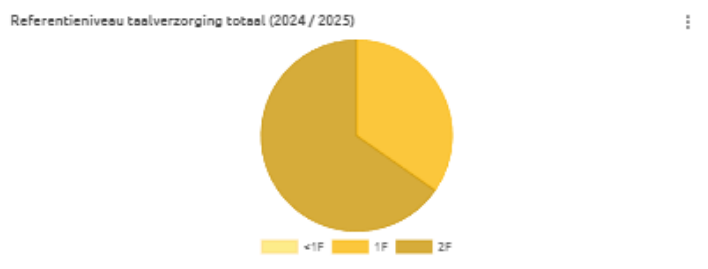
Referentieniveau rekenen totaal (2024 / 2025)



Referentieniveaus rekenen (2024 / 2025)



Binnen OOW heeft 91,8% van de leerlingen 1F behaald op rekenen, waarvan 46,9% ook 1S. Dit is een stijging van 18,8% ten opzichte van de vorige doorstroomtoets



Binnen OOW hebben alle leerlingen 1F op het onderdeel taalverzorging van de doorstroomtoets behaald, waarvan 65,3% ook 2F heeft behaald. Dit is een stijging van 13,7% ten opzichte van de vorige doorstroomtoets.

Voor een gedetailleerd verslag van de onderwijsresultaten verwijzen wij via onderstaande link naar de website Scholen op de kaart, alwaar nadere informatie over onze scholen is te vinden.

[Scholen op de kaart](#)

Onderwijs aan nieuwkomers

Het onderwijs aan nieuwkomers is bij ons gecentreerd op de Interschool. Scholen van OOW kunnen profiteren van de expertise van de Interschool. De Interschool heeft te maken met sterk wisselende leerlingaantallen. Dit dilemma hebben we eind 2025 met medewerkers van OCW (tijdens hun werkbezoek) besproken. Daarnaast hebben we in schooljaar 2025-2026 (met de middelen uit het bestuursakkoord) ingezet op ondersteuning van NT2 leerlingen die doorgestroomd zijn naar regulier onderwijs. Zij zijn extra begeleid door een onderwijsassistent.

Internationalisering

Scholen voegen een brede kijk op de wereld toe aan het burgerschapsonderwijs. Iedere school heeft een eigen burgerschapsplan waarin het school specifieke curriculum beschreven is. De scholen van Openbaar Onderwijs Westerwolde bieden Engels als tweede taal aan. Dit vindt voornamelijk in de bovenbouw plaats.

Klachten(procedure)

Er zijn in 2025 geen meldingen binnengekomen bij de externe vertrouwenspersoon (Bron: GIMD). Er zijn ook geen klachten ingediend in 2025.

We hebben een interne klachtenprocedure en een externe klachtenprocedure.

De klachtenprocedure is te vinden op de website.

[Klachtenregeling OOW](#)

Inspectie van het Onderwijs

De inspectie heeft op bestuursniveau een herstelonderzoek gedaan. Hierbij zijn de standaarden kwaliteit van de besturing, kwaliteitszorg en ambitie van OOW als Voldoende beoordeeld.

De inspectie heeft op een risicokwaliteitsonderzoek uitgevoerd op OBS Op d'Esch op basis van OR1. Hierbij heeft de inspectie de school als onvoldoende beoordeeld. Dit oordeel komt tot stand door een onvoldoende beoordeling op OR1 en voldoende beoordelingen op de overige standaarden. De inspectie zegt hiermee dat de school aan alle randvoorwaarden voldoet om ook voldoende te scoren op OR1.

[Inspectierapport bestuur](#)
[Inspectierapport Op d'Esch](#)

Visitatie

In 2025 heeft er geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

De directeuren zijn verantwoordelijk voor het veiligheidsbeleid op school. Zij zijn tevens preventiemedewerker. Alle directeuren zijn betrokken bij het veiligheidsbeleid. Er zijn bovenschoolse teksten gemaakt, die door de GMR goedgekeurd zijn. Deze teksten kunnen op schoolniveau gebruikt worden voor de vormgeving van het veiligheidsplan. Dit plan wordt jaarlijks herijkt.

Daarnaast wordt jaarlijks de veiligheidsbeleving gemeten. De uitkomsten hiervan worden op schoolniveau en in dialoog met het bestuur besproken. Op basis daarvan kunnen interventies worden gepleegd of kan aanpassing van het beleid volgen.

De jaarlijkse rapportage van de vertrouwenspersoon wordt tevens gebruikt om te beoordelen of er interventies nodig zijn of aanpassing van het beleid.

In 2025 hebben alle directeuren en IB-ers de scholing voor de meldcode gevolgd.

PERONEEL & PROFESSIONALISERING

Openbaar Onderwijs Westerwolde beschouwt haar medewerkers als het grootste kapitaal van de organisatie. Professioneel en gemotiveerd personeel vormt de basis voor het realiseren van de onderwijskundige ambities en het bieden van kwalitatief hoogwaardig openbaar onderwijs. Ook in 2025 is blijvend geïnvesteerd in de ontwikkeling, begeleiding en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Daarbij is nadrukkelijk gekeken naar de samenhang tussen onderwijskundige doelen, personeelsbeleid en financiële kaders.

Doelen en resultaten

Het bestuur heeft in 2025 een aantal samenhangende doelen gesteld op het gebied van personeel en professionalisering. Deze doelen vloeien voort uit het strategisch beleidsplan 2023–2027 en zijn mede ingegeven door maatschappelijke en politieke ontwikkelingen, zoals de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs, leerlingkrimp en toenemende aandacht voor duurzame inzetbaarheid. De voortgang op deze doelen wordt waar mogelijk ondersteund door kwantitatieve indicatoren, zoals medewerkerstevredenheid, verzuimcijfers en personele kengetallen, zodat de effectiviteit van het beleid systematisch kan worden gevolgd en geduid.

Een belangrijk doel betreft het behouden van goed gekwalificeerd personeel. Dit doel is gesteld vanwege de kwetsbaarheid van de personele bezetting in een krimpregio en de toenemende concurrentie op de arbeidsmarkt. In 2025 is ingezet op behoud door te investeren in professionele ontwikkeling, begeleiding en het voeren van structurele gesprekken over functioneren, ontwikkeling en inzetbaarheid. De hoge medewerkerstevredenheid en de wens van tijdelijke medewerkers om verbonden te blijven aan Openbaar Onderwijs Westerwolde laten zien dat deze inzet effect heeft. Tegelijkertijd is dit een continu proces, mede gezien de beperkte ruimte om vaste contracten aan te bieden in relatie tot leerlingprognoses en formatie. De medewerkerstevredenheid bevindt zich op een stabiel niveau en laat een positief beeld zien ten aanzien van werkplezier en betrokkenheid.

Een tweede doel is het versterken van de begeleiding van startende leerkrachten. Dit doel is gesteld om starters goed toe te rusten, hun professionele ontwikkeling te ondersteunen en vroegtijdige uitstroom te voorkomen. In 2025 is gewerkt aan het verder harmoniseren van het begeleidingsbeleid voor startende leerkrachten, met als uitgangspunt dat iedere starter binnen Openbaar Onderwijs Westerwolde een vergelijkbaar inwerk- en begeleidingsprogramma doorloopt. Dit doel is gedeeltelijk gerealiseerd en wordt in de komende jaren verder geborgd.

In 2025 is daarnaast de strategische keuze gemaakt om vanaf 2026 bestuursbreed te werken met een opleider. Deze opleider zal studenten, LIO'ers en startende leerkrachten begeleiden en zorgen voor een eenduidige en kwalitatieve inwerk- en begeleidingsstructuur binnen alle scholen van OOW. Hiermee wordt beoogd de aansluiting tussen opleiding en praktijk te versterken en startende medewerkers duurzaam aan de organisatie te binden.

Daarnaast is ingezet op het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van medewerkers in alle leeftijdscategorieën. Dit doel is gesteld vanuit de overtuiging dat medewerkers gezond en met plezier hun werk moeten kunnen blijven doen, nu en in de toekomst. In 2025 is dit thema verder verdiept onder de noemer *Krachtiger*, waarbij medewerkers actief zijn betrokken bij het benoemen van speerpunten en oplossingsrichtingen. Binnen dit kader is nadrukkelijker aandacht ontstaan voor vitaliteit en werkplezier als voorwaarden voor duurzame inzetbaarheid. Dit proces loopt door en vormt een belangrijke basis voor toekomstig beleid.

Strategisch personeelsbeleid en professionele dialoog

Het personeelsbeleid van Openbaar Onderwijs Westerwolde is afgestemd op de onderwijskundige visie en de opgaven waar de scholen voor staan. Het strategisch personeelsbeleid fungeert hierbij als sturend kader voor de ontwikkeling, inzet en behoud van personeel. De speerpunten uit het strategisch beleidsplan – waaronder het verdiepen en verbreden van competenties, het verlagen van werkdruk en ziekteverzuim en het werken vanuit een professionele leercultuur – vormen het kader voor het personeelsbeleid.

De implementatie van dit beleid vindt plaats via gerichte acties, zoals professionalisering, coaching, gesprekkencyclus en (meer)jaarlijkse formatieplanning. Deze instrumenten worden in samenhang ingezet om zowel individuele ontwikkeling als organisatie-doelen te realiseren. De voortgang wordt gemonitord aan de hand van verzuimcijfers, medewerkerstevredenheid, leerlingresultaten en periodieke gesprekken tussen medewerkers, directies en bestuur. Hierbij wordt gebruikgemaakt van zowel kwantitatieve stuurinformatie als kwalitatieve duiding. Evaluatie vindt plaats op basis van zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens, waarbij waar nodig wordt bijgestuurd.

In 2025 is daarnaast een eerste stap gezet in het verder expliciteren en systematiseren van de strategische personeelsplanning (SPP). Hierbij wordt vooruitgekeken naar scenario's rondom leerlingaantallen, leeftijdsopbouw, vervangingsvraag en benodigde expertise, met als doel tijdig en onderbouwd te kunnen anticiperen op toekomstige personele ontwikkelingen en risico's. Ter versterking van de kwaliteit en verdere professionalisering van het strategisch personeelsbeleid is de personeelsadviseur in 2025 gestart met een gerichte opleiding op het gebied van strategisch HRM (met nadruk op SPP) en arbeidsrecht. Hiermee wordt de interne expertise op deze thema's duurzaam versterkt. Hiermee wordt beoogd de personele continuïteit en onderwijskwaliteit ook op langere termijn te waarborgen.

De dialoog over strategisch personeelsbeleid is in 2025 op verschillende niveaus gevoerd. Medewerkers zijn betrokken via werkgroepen, OOW-café's, teamoverleggen en de arbeidsinteresse-enquête. Daarnaast vindt structureel overleg plaats met de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad. De GMR vervult hierbij een formele rol op basis van de Wet medezeggenschap op scholen (Wms), met advies- en instemmingsrechten ten aanzien van het personeelsbeleid en de bijbehorende instrumenten. Deze professionele dialoog draagt bij aan transparantie, draagvlak en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Binnen deze dialoog is in 2025 specifiek aandacht besteed aan strategische talentbenutting en kennisdeling binnen de organisatie. Dit heeft onder andere vorm gekregen door de inzet en verdere doorontwikkeling van interne specialisten, waarmee wordt bijgedragen aan versterking van de professionele leercultuur en het optimaal benutten van aanwezige expertise.

Professionalisering en begeleiding

Openbaar Onderwijs Westerwolde (OOW) voert een structureel en planmatig professionaliseringsbeleid, gericht op het versterken van de onderwijskwaliteit en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Van medewerkers wordt verwacht dat zij eigenaarschap nemen over hun eigen professionele ontwikkeling en deze bespreken binnen de vastgestelde gesprekkencyclus. Deze gesprekkencyclus fungeert als sturingsinstrument, waarbij individuele ontwikkeling expliciet wordt verbonden aan de schoolambities en organisatie-doelen. Met iedere medewerker vindt ten minste eenmaal per jaar een gesprek plaats over functioneren en ontwikkeling, waarin zowel prestaties als ontwikkelafspraken worden vastgelegd en gemonitord.

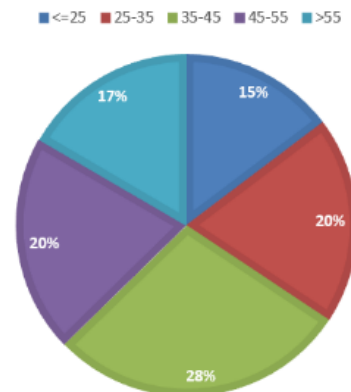
In 2025 is gericht prioriteit gegeven aan de professionalisering en begeleiding van startende leerkrachten, mede met het oog op behoud en duurzame inzetbaarheid. Hiervoor zijn middelen ingezet vanuit de regeling bijzondere bekostiging voor professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders. Deze middelen zijn aangewend voor begeleiding, coaching en deskundigheidsbevordering. De inzet van deze middelen is doelgericht en planmatig vormgegeven, passend bij de ontwikkelbehoeften van startende medewerkers. De besluitvorming over de inzet van deze middelen heeft plaatsgevonden in overleg met de (personeelsgeleding van de) medezeggenschapsraad. Hiermee is geborgd dat de inzet van middelen voldoet aan de geldende kaders van medezeggenschap en transparante verantwoording. De inzet van deze middelen draagt bij aan de versterking van de professionele kwaliteit van medewerkers en het vergroten van de duurzame inzetbaarheid.

Personeelssterkte

Op 31 december 2025 waren er 102 medewerkers in dienst bij OOW. Gezamenlijk vertegenwoordigen zij een totale omvang van gemiddeld 73 fte. Van het totaal aantal medewerkers is 13% man en 87% vrouw, hetgeen past binnen het landelijke beeld van de sector primair onderwijs.

Het bestuur streeft naar een evenwichtige en duurzame personeelsopbouw, waarbij spreiding in leeftijd en ervaring bijdraagt aan continuïteit en kennisoverdracht binnen de organisatie. OOW beschikt over een gevarieerd personeelsbestand wat betreft leeftijdsopbouw, zoals weergegeven in de cirkeldiagram hiernaast. De grootste groep wordt gevormd door medewerkers in de leeftijdscategorie 35 tot 45 jaar (28%), wat duidt op een relatief stabiele en ervaren kern binnen de organisatie. Interne mobiliteit en doorgroeimogelijkheden worden gestimuleerd om talent binnen de organisatie te behouden en optimaal te benutten.

ANALYSE PER LEEFTIJDSCATEGORIE OOW (31-12-2025)



Werkdrukmiddelen

De werkdrukkiddelen zijn in 2025 ingezet conform de afgesproken werkwijze. Het bestuur heeft hierbij toegezien op een zorgvuldige en transparante besluitvorming. Tijdens de formatiegesprekken tussen bestuur en directie zijn de beschikbare middelen besproken. Vervolgens heeft per school overleg plaatsgevonden met het team over de besteding van deze middelen. De inzet van de werkdrukkiddelen is nadrukkelijk een teamaangelegenheid, waarbij instemming van het team een formele voorwaarde vormt.

In de praktijk zijn de werkdrukkiddelen voornamelijk ingezet voor extra personele ondersteuning, zoals de inzet van onderwijsassistenten of tijdelijke overname van groepen. Daarnaast zijn ook niet-financiële maatregelen genomen om werkdruk te verminderen, waaronder organisatorische aanpassingen en herverdeling van taken. Hierbij is gestuurd op maatwerk per school, passend bij de specifieke context en ervaren werkdruk. Deze keuzes sluiten aan bij de behoeften van de teams en dragen bij aan het vergroten van werkplezier en duurzame inzetbaarheid.

Het bestuur constateert dat de ingezette middelen in 2025 doelmatig zijn benut en hebben bijgedragen aan het verlichten van de ervaren werkdruk binnen de scholen. De effectiviteit van de inzet wordt periodiek geëvalueerd in dialoog met de teams en waar nodig bijgesteld.

Banenafsprak

Openbaar Onderwijs Westerwolde onderschrijft de doelstellingen van de banenafsprak en zet zich in om, waar mogelijk, bij te dragen aan het creëren van werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In 2025 is bij het ontstaan van vacatures gekeken naar mogelijkheden om deze af te stemmen met samenwerkingspartners. De mogelijkheden worden mede bepaald door de aard van de functies binnen het primair onderwijs en de vereiste kwalificaties. OOW blijft zich inspinnen om binnen deze kaders een maatschappelijke bijdrage te leveren.

Uitkeringen na ontslag

Bij ontslag gelden de wettelijke voorschriften en regelgeving vanuit het Participatiefonds. Het beleid van Openbaar Onderwijs Westerwolde is gericht op het tijdig interveniëren om ontslag te voorkomen. In 2025 zijn de kosten voor uitkeringen na ontslag beperkt gebleven. Door een zorgvuldig aannamebeleid, structurele gesprekken over functioneren en ontwikkeling en aandacht voor duurzame inzetbaarheid wordt ingezet op het voorkomen van werkloosheidskosten in de toekomst.

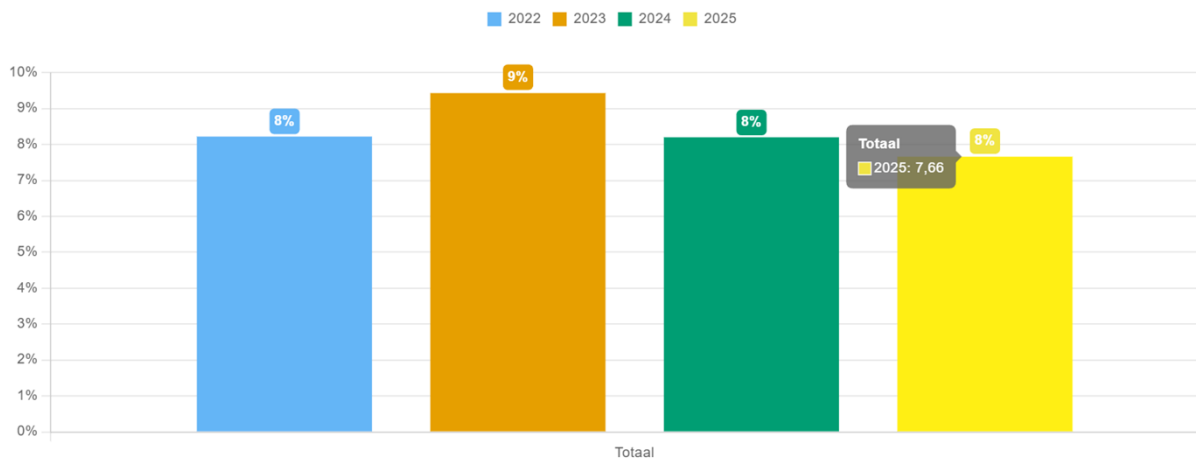
Ziekteverzuim en duurzame inzetbaarheid

Het ziekteverzuim binnen Openbaar Onderwijs Westerwolde is in 2025 stabiel gebleven ten opzichte van 2024, met een verzuimpercentage van 8,1%. Het verzuim is voornamelijk te herleiden tot lang- en extra lang verzuim; kortdurend verzuim is beperkt. Directeuren zijn samen met de personeelsadviseur verantwoordelijk

voor zowel preventie als begeleiding bij verzuim. Door tijdige signalering en het voeren van het gesprek wordt ingezet op het voorkomen van uitval en het bevorderen van herstel. Het verzuimpercentage van 8,1% ligt in lijn met het beeld binnen de sector primair onderwijs, waarbij sprake is van een relatief hoog aandeel langdurig verzuim.

Gerichte interventies, zoals vroegtijdige signalering, inzet van de bedrijfsarts en het voeren van preventieve gesprekken, dragen bij aan het beheersen van het verzuim en het bevorderen van duurzame inzetbaarheid.

De ingezette aanpak op het gebied van duurzame inzetbaarheid wordt de komende jaren voortgezet en verder versterkt, in samenhang met de verdere uitwerking van het programma *Krachtiger*.



In bovenstaand schema is het voortschrijdend gemiddelde per jaar aangegeven op basis van het verzuimpercentage. Dit wordt ook wel een meetstaaf voor 'verlies aan capaciteit' genoemd. Zoals hier te zien is, ligt het verzuimpercentage lager dan in 2023 en is het ten opzichte van 2024 stabiel gebleven.

De meldingsfrequentie is het aantal verzuimmeldingen gedeeld door het aantal medewerkers van de organisatie. Over het jaar 2025 is de meldingsfrequentie 0,89. Deze is stabiel laag. In het boekjaar 2023 lag deze bijvoorbeeld op 1,15.

	Q1	Q2	Q3	Q4	Totaal
2025	0,85	0,9	0,9	0,9	0,89
2024	0,9	0,85	0,8	0,8	0,85

In- en uitdiensttredingen

In 2025 zijn 13 nieuwe medewerkers in dienst getreden, waaronder LIO'ers. In datzelfde jaar zijn 19 medewerkers uit dienst getreden. De hogere uitstroom ten opzichte van de instroom wordt hoofdzakelijk verklaard door het aflopen van tijdelijke contracten in het kader van vervangingen wegens ziekte. Deze tijdelijke inzet vindt plaats via externe bemiddeling (SLIM Personeelsbemiddeling). Daarnaast heeft interne mobiliteit bijgedragen aan het efficiënt invullen van vacatures, waardoor externe werving in een aantal gevallen niet noodzakelijk was.

De formatie wordt jaarlijks afgestemd op de leerlingprognoses, waarbij een balans wordt gezocht tussen flexibiliteit en personele continuïteit. De combinatie van leerlingkrimp en aanhoudende arbeidsmarktkrapte vormt een risico voor de personele continuïteit. Door middel van strategische personeelsplanning, versterking van opleiden in de school en het stimuleren van interne mobiliteit wordt gestuurd op het beheersen van deze risico's.

Het bestuur stuurt actief op een zorgvuldige en rechtmatige instroom van personeel, waarbij naleving van wet- en regelgeving rondom de Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) een randvoorwaarde vormt. In

onderstaande grafiek is schematisch weergegeven hoe de indiensttredingen in 2025 zijn verlopen, in relatie tot het aannemen van nieuwe medewerkers en/of stagiairs en het tijdig aanvragen van Verklaringen Omtrent het Gedrag (VOG).

Binnen OOW wordt een strikt beleid gehanteerd ten aanzien van de VOG. Dit beleid is gericht op het borgen van sociale veiligheid binnen de organisatie. Iedereen die in contact komt met leerlingen dient in het bezit te zijn van een geldige VOG. Het uitgangspunt is dat een VOG bij aanvang van de werkzaamheden beschikbaar is; zonder geldige VOG vindt geen inzet plaats.

In 2024 is een wijziging in het controleprotocol doorgevoerd waardoor de accountant niet meer verplicht is de aanwezigheid van geldende VOG's te controleren. Wel kan een bestuur ervoor kiezen de controle door de accountant uit te laten voeren. OOW heeft hier voor niet gekozen, aangezien OOW van mening is dat de eigen procedures voldoende zijn ingericht om de tijdige aanwezigheid van VOG's te monitoren.

Uit de registratie over 2025 blijkt dat voor alle nieuwe medewerkers in loondienst met een VOG-verplichting aan deze eis is voldaan. Bij een beperkt aantal stagiaires was de VOG niet tijdig beschikbaar. Dit werd voornamelijk veroorzaakt door tijdelijke achterstanden in de verwerking van VOG-aanvragen.

Nieuwe VOG's ¹ in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	13	0	Nvt.
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting ²	15	<5	Nvt.

Toekomstige ontwikkelingen

Voor de komende jaren verwacht het bestuur dat de krapte op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs aanhoudt en dat leerlingkrimp blijvend invloed heeft op formatie en personeelsbeleid. Deze ontwikkelingen vragen om blijvende aandacht voor strategische personeelsplanning, flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid. De inzet van een bestuursbrede opleider vanaf 2026 vormt hierin een belangrijke bouwsteen. Door te blijven investeren in professionele cultuur, eigenaarschap en samenwerking wil Openbaar Onderwijs Westerwolde ook in de toekomst beschikken over goed en voldoende personeel.

HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

Doelen en resultaten

Gelet op de maatschappelijke ontwikkelingen zetten we met name in op duurzaamheid. We streven naar veilige, schone en gezonde scholen waar het voor iedereen prettig (samen) werken en leren is. Gebouwen met een prettig binnenklimaat en met flexibele, multifunctionele ruimtes. We hebben de ambitie om te zorgen voor een laag en zuinig energie- en watergebruik. We streven naar reële en verantwoorde investerings- en exploitatiekosten. De komende jaren gaat onze aandacht hierbij met name uit naar OBS De Klimop en OBS Willem Lodewijck. Bij onderhoud, vervanging en aanpassingen wordt tenminste voldaan aan het integraal huisvestingsplan en het meerjaren- onderhoudsplan. OOW wil graag in gezamenlijkheid met de gemeente plannen maken en daarbij ook invulling geven aan de opdracht om de schoolgebouwen te verduurzamen. Er is inmiddels een eerste schets gemaakt door een externe adviseur voor de mogelijkheden van renovatie in combinatie met verduurzaming van de betreffende twee gebouwen. De scenario's nieuwbouw en renovatie zijn uitgewerkt. In 2026 zullen de plannen/scenario's verder uitgewerkt worden en afgestemd met de gemeente.

In 2025 is het klimaatsysteem op de Vlinder aangepast.

Toekomstige ontwikkelingen

We verwachten dat de schoolgebouwen van OBS De Klimop en OBS Willem Lodewijck een grootschalige renovatie of nieuwbouw zullen ondergaan waarbij het schoolbestuur een bijdrage zal doen in de verduurzaming van de zoals hierboven beschreven.

Verder is er op de Vlinder sprake van groei van het leerlingenaantal waardoor er naar verwachting meer (tijdelijke) lokalen nodig zullen zijn. Er wordt samen met de afdeling bouwkunde van de gemeente gekeken naar de mogelijkheden op deze locatie waarbij rekening gehouden wordt met de verwachte leerlingprognoses.

Het schoolplein op de Clockeslach is vernieuwd en vergroend, waarbij er aandacht is voor bewegend leren. Er zijn Stichtingen opgericht die subsidies ontvangen voor de vernieuwing van de schoolpleinen, waarbij het schoolbestuur ook een financiële bijdrage heeft geleverd.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Zoals in bovenstaande paragrafen beschreven heeft OOW oog voor de verduurzaming van de gebouwen. Bij de huisvesting en facilitaire zaken wordt waar mogelijk ook zoveel mogelijk maatschappelijk verantwoord ondernomen. Er wordt veelal zaken gedaan met Wedeka en overige sociale voorzieningen waar mogelijk. De integraliteit binnen de gemeente Westerwolde levert hier een positieve impuls aan.

FINANCIËEL 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, wordt deze wel per brinnummer berekend en toegekend door DUO. De bekostiging wordt grotendeels bovenscholse aangewend. Over de bovenscholse 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 tel-datum en de daarbij behorende bekostiging. Voor de reguliere basisscholen is er sprake van een redelijk stabiel verloop van het leerlingenaantal met een lichte tot matige groei bij een aantal scholen, die deels voorzien was in de leerling prognoses. De groei is in 2024 voor een aantal scholen ingezet en heeft zich sterk doorgezet in 2025 waardoor met name De Vlinder en Op d'Esch een leerlingenaantal heeft bereikt die ruim hoger ligt dan de prognose had voorzien. 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 jaren 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 leerlingaantal op de verschillende peildata lager is dan 100. Over dit risico is een afspraak gemaakt met de staatssecretaris, waarin de bekostiging wordt aangevuld tot 100 leerlingen voor 2023, 2024 en 2025. In 2024 en 2025 zijn gesprekken gevoerd om tot duidelijke afspraken te komen met betrekking tot de toekomstige omvang van de Interschool en de waarborging hiervan. Voor 2026 zijn er afspraken gemaakt en wordt er gewerkt met een pilot. Het is momenteel nog onbekend hoe de afspraken vanaf 2027 vormgegeven worden. Het risico met betrekking tot de leerling fluctuaties binnen de Interschool is dus nog niet afgedicht voor OOW, waardoor er binnen reservepositie van OOW nog steeds ruimte gereserveerd moet blijven om dit risico op te kunnen vangen.

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 bovenscholse begroting. In 2025 zijn een aantal subsidies toegewezen vanuit DUS-I en vanuit de regio. Om de inzet van deze middelen goed te kunnen volgen zijn plannen opgesteld door de directies in samenwerking met de kwaliteitsmedewerker en de financieel adviseur. Deze plannen zijn vertaald in de meerjarenbegroting en worden specifiek gevolgd in de realisatie van de financiën.

Er zijn twee scholen opgenomen in het IHP van de gemeente waarbij er op korte termijn sprake zou zijn van nieuwbouw of renovatie. OOW wil graag in gezamenlijkheid met de gemeente plannen maken en daarbij ook invulling geven aan de opdracht om de schoolgebouwen te verduurzamen. Er zijn inmiddels een aantal scenario's gemaakt door een externe adviseur voor de mogelijkheden van renovatie in combinatie met verduurzaming van de betreffende twee gebouwen. In 2026 zullen de plannen/scenario's verder uitgewerkt worden en afgestemd met de gemeente.

Twee scholen van OOW zijn gehuisvest in een MFA waarbij de exploitatie beheerd wordt door de gemeente. De scholen die gevestigd zijn in de MFA dragen op basis van oude afspraken een deel van de ontvangen bekostiging af als bijdrage in de exploitatiekosten. De afspraken met de gemeente zullen worden herzien waarbij de gesprekken in 2025 nog niet tot een overeenkomst hebben geleid. De gesprekken gaan in 2026 verder waarbij het uitgangspunt is dat in 2026 de nieuwe afspraken vastgelegd en toegepast worden. Het initiatief en de verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de gemeente. Het is op dit moment nog onzeker wat de impact hiervan is voor OOW.

Een belangrijke investering die gedaan is in 2025 is de doorontwikkeling van het gezamenlijke beleid met betrekking tot de onderwijskwaliteit. Deze investering heeft met name plaatsgevonden door inzet van bovenscholse uren en inzet van directies en IB. Verder is er geïnvesteerd in de werkplekken van medewerkers waardoor deze allemaal voldoen aan de wensen die naar voren kwamen vanuit de RI&E.

Doel	Voortgang	Toelichting
OOW heeft afspraken met het Ministerie van J&V en OC&W kunnen maken over continuïteit van de omvang van de Interschool voor de komende jaren		De gesprekken zijn in 2025 hervat om afspraken voor de jaren 2025 en verder te maken. Er hebben een aantal gesprekken plaatsgevonden maar deze hebben nog niet tot een overeenkomst of vastgelegde afspraken voor de lange termijn geleid. De toekenning voor aanvulling in 2025 is wel ontvangen.
Onderwijskundige doelen en projecten krijgen een duidelijke plek in de meerjarenbegroting en worden gevolgd in de realisatie		Er is intensieve afstemming tussen de directeurs, kwaliteitsmedewerker en financieel adviseur om plannen te vertalen naar financiën en de realisatie zowel inhoudelijk als financieel te volgen. Dit heeft een plek gekregen in de meerjarenbegroting, de boekhouding en de gesprekkencyclus. Het doel om de cyclus in te richten is in 2024 al behaald. De juiste uitvoering hiervan blijft een belangrijk doel die niet uit het oog moet geraken.
Planvorming tot nieuwbouw of renovatie in overleg met de gemeente. Hierin wordt tevens de verduurzaming van de gebouwen meegenomen		Er zijn inmiddels een aantal scenario's gemaakt van de mogelijkheden tot renovatie en verduurzaming van de betreffende gebouwen. Dit zal verder uitgewerkt worden en afgestemd met de gemeente.
Herziene afspraken over de bijdragen van de scholen die gehuisvest zijn in een MFA over de bijdrage in de exploitatiekosten		De gesprekken met de gemeente zijn opgestart maar er ligt nog geen voorstel aangezien er meerdere consequenties verbonden zijn. De uitwerking van het voorstel kost meer tijd dan verwacht.
Voor de aanschaf van meubilair op de scholen wordt een gezamenlijke contract afgesloten die voldoet aan de aanbestedingsregels.		De aanbesteding heeft plaatsgevonden onder leiding van een inkoopadviseur van de gemeente. De definitieve gunning zal in 2026 plaatsvinden. Het proces is nog niet in zijn geheel afgerond in 2025

Groen= doel is gehaald
 Blauw= Proces loopt nog
 Rood= Doel wordt of is niet gehaald

Opstellen beleidsrijke 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. Het strategisch beleidsplan 2023-2027 loopt nog even door waarbij er inmiddels een traject opgestart is voor het nieuwe strategische beleidsplan voor 2027-2031. Op een aantal onderdelen is een directe link tussen het strategisch beleidsplan 2023-2027 met de meerjarenbegroting 2026-2030 gelegd. Het strategisch beleidsplan 2027-2031 zal al input voor de meerjarenbegroting 2027-2031 dienen, waarbij er bij het opstellen van het strategisch beleidsplan ook gekeken wordt naar de risico's die OOW loopt en de benodigde beheersmaatregelen hiervoor. Dit wordt vertaald in beleid. Hierdoor ontstaat een cyclus waarbij de aansluiting tussen beleid en financiën steeds sterker wordt.

Toekomstige ontwikkelingen

Het beleid met betrekking tot de inzet van de bovenmatige reserves van OOW is nog niet opgesteld en verwerkt in de meerjarenbegroting gezien de risico's die OOW loopt door de fluctuaties in de leerlingaantallen op de Interschool. Wanneer er afspraken gemaakt zijn met het ministerie van J&V en OC&W over de continuïteit van de Interschool voor de komende jaren en de risico's voor OOW hierdoor beperkt zijn, zal er een bestedingsplan opgesteld worden waarmee er impulsen aan het onderwijs gegeven zullen worden. Dit kan op het gebied van onderwijskwaliteit of verduurzaming zijn. Deze plannen zullen vervolgens een verder uitwerking krijgen in de meerjarenbegroting van OOW.

Verder zal er een steeds sterkere samenhang ontstaan tussen het strategische beleid en de meerjarenbegroting. Op basis van de SWOT en een risicoanalyse zal het strategische beleid voor 2027-2031 uitgewerkt worden waarbij er een concrete vertaling zal plaatsvinden naar jaardoelstellingen en bijbehorende investeringen. De budgetverantwoordelijkheid zal ingericht worden op basis van inhoudelijke thema's en monitoring vindt structureel plaats in de gesprekkencyclus.

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-wekelijkse 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. Aangezien er geen onderscheid meer gemaakt wordt tussen personeel en materieel in de bekostiging, betreft de verdeling van de middelen eigen beleid.

- De bovenschoolse begroting bestaat uit een budget voor loonkosten voor het gehele bestuur en een groot deel van de overige personele lasten. 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 onderwijskwaliteit. De aanstellingen van de medewerkers en de loonkosten vallen onder de verantwoordelijkheid van het bestuur. De overige personele kosten worden ook grotendeels bovenschools beheerd op basis van beleid en concrete jaarplannen op bestuursniveau. Een deel van de

scholings- en teambuildings kosten is op schoolniveau begroot en wordt beheerd door de betreffende directeur.

- De budgetten voor de huisvestingskosten 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 uitgaven voor leerlingafhankelijke zaken (OLP) worden op schoolniveau begroot en beheerd door de betreffende directeur. De begroting met betrekking tot leerling afhankelijke lasten wordt door de financieel adviseur in overleg met de betreffende directeur opgesteld. Onderdeel van deze begroting is de meerjaren-investeringsbegroting. Door het bestuur zijn ratio's opgesteld op basis van het aantal leerlingen, voor de bepaling van het totale budget per school voor leerlingafhankelijke uitgaven.
- De kosten voor het bestuurlijke apparaat en administratiekosten worden gefinancierd vanuit de algemene middelen van de gemeente (verminderd met een bijdrage vanuit het bestuur ter hoogte van het voormalige ABB component in de bekostiging). Zowel de baten als 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. Tevens wordt er extra IB ingezet om de onderwijsresultaten van de leerlingen goed te kunnen volgen en tijdig extra inzet te plegen waar nodig.

Planning- en controlcyclus

Het proces van begroten wordt jaarlijks doorlopen met de beleidsmedewerkers, de directeuren en de bestuurder. De financieel adviseur stelt de kaders op basis van de financiële ontwikkelingen landelijk, en het verloop van de leerlingaantallen op de scholen van OOW. Hierbij wordt altijd het meerjarig perspectief in ogenschouw genomen. De begroting van OOW wordt opgebouwd uit deelbudgetten waarbij er gesprekken gevoerd worden tussen de financieel adviseur en de budgethouders om te komen tot een uitwerking van deze deelbudgetten. Deze deelbudgetten vormen gezamenlijk de (meerjaren)begroting van OOW waarbij de samenhang en aansluiting geborgd wordt door de financieel adviseur. Het geheel wordt toegelicht met inhoudelijke onderbouwingen en de risico's worden beschreven. De meerjarenbegroting wordt besproken met het bestuur en vervolgens met de GMR en de Commissie OOW. Vervolgens wordt de meerjarenbegroting met advies van GMR en de Commissie aangeboden aan de Raad die de begroting vervolgens vaststelt.

De budgethouders kunnen de uitputting van de budgetten volgen doormiddel van een inlog in het financiële systeem van de gemeente. In het tweewekelijks bestuur overleg is financiën altijd een onderwerp op de agenda, en worden de actuele ontwikkelingen en bijzonderheden besproken. Over verwachte afwijkingen ten opzichte van de begroting wordt de Raad geïnformeerd via de reguliere P&C cyclus binnen de gemeente. Twee keer per jaar vinden er gesprekken plaats tussen de directies van de scholen en het bestuur waarin de directies zich moeten verantwoorden over verschillende onderwerpen waaronder onderwijskwaliteit, personeel en de financiën, De financieel adviseur is bij deze gesprekken aanwezig om informatie op te halen of te kunnen helpen bij financiële vraagstukken. Eventuele risico's worden besproken en acties uitgewerkt met de financiële consequenties.

De jaarrekening en het bestuursverslag wordt door de financieel adviseur toegelicht tijdens het bestuur-directieoverleg, bij de GMR en bij de Commissie OOW. Vragen en opmerkingen worden behandeld waarna de jaarrekening en bestuursverslag wordt aangeboden aan de Raad ter goedkeuring.

CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem (B1)

In 2025 is de overstap gemaakt naar een ander administratiekantoor voor de personeels- en salarisadministratie. Met Preadyz 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. Hiermee trachten we de risico's op het gebied van de salarisverwerking en betalingen zoveel mogelijk te beperken.

Het interne risicobeheersingssysteem is ingericht op het voeren van het gesprek hierover met verschillende geledingen. De brede gesprekken met de directies over de schoolontwikkeling twee keer per jaar, levert op dat we inhoudelijke thema's kunnen vertalen naar personele en financiële consequenties en risico's. Voorafgaand aan deze gesprekken vullen de directeuren een format in waar verschillende onderwerpen aan de orde komen waaronder ook de risico's op het gebied van kwaliteit en personeel, en de benodigde financiële middelen die nodig zijn om deze risico's te beperken. Op deze manier kunnen we vroegtijdig acteren en worden er bewuste keuzes gemaakt met betrekking tot de inzet van de beschikbare middelen. Ook voeren we het gesprek met GMR en de Commissie over de risico's. Dit gebeurt op natuurlijke wijze bij de bespreking van de meerjarenbegroting en de jaarrekening.

Het grootste risico loopt OOW door de mogelijke fluctuaties in de leerlingaantallen op de Interschool. Om dit risico te beheersen worden gesprekken geïnitieerd met het ministerie van J&V en OC&W. Dit heeft voor 2023, 2024 en 2025 geresulteerd in een afspraak waarbij de fluctuaties in de leerlingaantallen geen risico vormde voor de financiën van OOW. Het risico met betrekking tot de leerling fluctuaties werd volledig gecompenseerd door het ministerie van V&J tot een stabiel leerlingenaantal van 100 leerlingen. Dit heeft OOW in de afgelopen drie ruim € 1.400.000,- bespaard. Helaas zijn er nog geen afspraken vastgelegd voor de komende jaren. Afspraken hierover vastleggen voor de toekomst, is voor OOW het belangrijkste risicobeheersingssysteem.

De risico's die OOW loopt komen duidelijk aan bod in de gesprekken met de directies en de verschillende geledingen. Hierdoor worden veel incidenten voorkomen en wordt er tijdig geacteerd door de directies en het bestuur. Tevens wordt eens per jaar met de directies de risico's die OOW loopt als apart agendapunt behandeld. Voor het strategisch beleidsplan 2027-2031 heeft een aparte sessie plaatsgevonden met de directie, staf en bestuur voor het bepalen en wegen van de actuele risico's. Deze risico's met bijbehorende beheersmaatregelen worden waar mogelijk omgezet naar beleid en opgenomen in de meerjarenbegroting.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden (B2)

In onderstaande tabel zijn de belangrijkste risico's voor OOW opgenomen. Onder de tabel zijn de risico's verder beschreven en wordt aangegeven welke beheersmaatregelen getroffen zijn.

Belangrijkste Risico's	Mogelijke impact
Lagere leerlingaantallen Interschool op de verschillende teldata	Hoog
Daling leerlingaantallen op de kleine scholen	Hoog
De toenemende eisen vanuit wetgeving m.b.t. IBP	Hoog
Het toenemende lerarentekort (aanbod en vertrek i.v.m. aantal groepen)	Midden
De toename van de werkdruk en ziekteverzuim (complexiteit werk, differentiatie)	Midden
De knelpunten in de huisvesting in relatie tot de uitvoering vanuit een integraal huisvestingsplan gemeente Westerwolde	Midden

Ruimtegebrek op De Vlinder door hoge instroom en oude, afgeschreven noodunits	Midden
Aanpassing afspraken m.b.t. de werkwijze en bijdragen voor de exploitatiekosten van de MFA's	Midden

Lagere leerlingaantallen Interschool op de teldata

Voor de reguliere scholen van OOW zijn de leerlingprognoses redelijk goed in te schatten. Heel anders is dit bij de leerlingaantallen van de Interschool. In de meerjarenbegroting wordt uitgegaan van minimaal 100 leerlingen op de Interschool. Over dit aantal zijn in het verleden afspraken gemaakt met het COA. De Interschool is volledig ingericht op dit leerlingenaantal. Minder leerlingen op de verschillende teldata levert een financieel nadeel / risico op. De asielzoekersbekostiging heeft een omvang van ongeveer € 13.750,- per leerling, per jaar, waardoor de verliezen snel op kunnen lopen bij een lager leerlingenaantal. In afgelopen jaren fluctueerde het leerlingenaantal sterk en was het aantal over het algemeen erg laag door de asielcrisis. De afspraken die gemaakt zijn voor de jaren 2023 en 2024 lopen af. De afspraak betrof een aanvulling van de financiële middelen voor de Interschool tot de bekostiging op basis van 100 asielzoekersleerlingen op elke teldata. Deze afspraak heeft in de afgelopen drie jaren geleid tot een aanvulling van de bekostiging van in totaal € 1.400.000,-.

Beheersmaatregel:

Er worden gesprekken gevoerd met het ministerie van J&V en OCW om afspraken te maken over de bekostiging van de Interschool voor 2026 en verder. Het doel hiervan is de risico's volledig elders te beleggen, op de plek waar ook invloed uitgevoerd kan worden op de toestroom van het aantal leerlingen op de Interschool.

Daling leerlingaantallen kleine scholen

OOW heeft een aantal zeer kleine scholen, waarvan twee scholen een omvang hebben van ongeveer 40 leerlingen. Om de kwaliteit van het onderwijs te kunnen waarborgen moeten de scholen uitgerust zijn met minimaal 3 groepen leerlingen om het aanbod van verschillende lesstof binnen 1 klas behapbaar te houden. Om drie klassen aan te kunnen bieden moeten de leerlingaantallen van deze twee scholen niet verder dalen. Het risico is niet alleen financieel waarbij de omvang van de bekostiging te laag wordt om drie groepen te faciliteren, maar ook kwalitatief als er weinig leeftijdgenootjes zijn en samenwerking wordt beperkt.

Beheersmaatregel:

De kinderopvang/peuterspeelzaal is gehuisvest in de scholen waardoor de overstap naar het basisonderwijs makkelijker gemaakt wordt. Verder zal er in de komende jaren verder gewerkt worden aan een doorlopende leerlijn waardoor de verbinding tussen de kinderopvang/peuterspeelzaal en de school nog sterker wordt.

Toenemende eisen m.b.t. IBP

Onited (voorheen Arcus IT) is onze partner op het gebied van ICT-beheer. De afspraken zijn opgenomen in een SLA op hoofdlijnen. Het beleid rondom ICT en privacy is opgesteld voor de gemeente en verder uitgewerkt voor de speciale situatie van OOW conform de huidige richtlijnen. Periodiek vindt er overleg plaats tussen OOW en Onited waarin de gemaakte afspraken geëvalueerd worden. OOW sluit wat betreft ICT, Privacy en het normenkader aan bij het beleid van de gemeente. Dit is in 2025 afgestemd met SIVON. De voortgang en monitoring van het normenkader wordt bijgehouden in een digitale tool (Norma). Als we kijken naar het normenkader waaraan de IBP in 2027 moet voldoen dan heeft OOW hier nog wel een ontwikkeling door te maken.

Beheersmaatregel:

Voor het uitwerken van de IBP waarbij deze voldoen aan het normenkader sluit OOW aan bij de expertise binnen de gemeente en zal externe expertise inhuren waarbij er specifieke kennis over het onderwijs nodig is. Vervolgens zullen de periodieke acties en controles duidelijk belegd worden binnen de organisatie waarbij de uitvoering naar verwachting deels bij Onited belegd zal worden.

Het toenemende lerarentekort

Door de krapte op de arbeidsmarkt is het voor alle schoolbesturen moeilijk om tijdig aan kwalitatief goed personeel te komen. Tot nu toe lukt het binnen OOW nog steeds goed om de reguliere functies in te vullen maar voor de vervangingsfuncties lukt dit niet altijd tijdig. Verder is tijdelijk personeel niet altijd te binden aan OOW in verband met de onzekerheid over de formatie en de omvang van het aantal groepen bij verschillende de scholen (groei groep gedurende het jaar, continuering volgend schooljaar?).

Beheersmaatregel:

Op dit moment is OOW nog aangesloten bij het vervangingsfonds. In 2026 zal deze keuze heroverwogen worden om mogelijk meer zekerheid te kunnen bieden aan medewerkers waarbij een eigen vervangingspool een uitkomst kan zijn wanneer medewerkers (tijdelijk) 'boventallig' zijn op een school bij mutaties in het aantal groepen.

Toename van werkdruk en het ziekteverzuim

Het uitvallen van personeel door langdurig ziekte is in de afgelopen jaren gegroeid door verschillende oorzaken. Doordat OOW eigenrisicodragers is voor ZW en WGA levert dit een financieel risico op. In 2025 is dit risico verder uitgewerkt en is gekeken naar passende beheersmaatregelen. Verzekeren van het risico is zeer kostbaar en geen passende maatregel voor OOW. Om de risico's te beperken is er voor gekozen om een voorziening te creëren voor de medewerkers die ingestroomd zijn in de WGA. Het financiële risico voor de jaren waarin er recht is op een uitkering wordt op deze manier direct verwerkt wanneer een situatie ontstaat. Hiermee is het risico op kosten voor nieuwe instroom nog niet beheerst. Er worden verschillende acties ingezet door HR om WGA uitstroom te voorkomen maar het is niet altijd te voorkomen.

Beheersmaatregel:

Er is een voorziening WGA/ERD opgenomen in de jaarrekening 2025.

Knelpunten huisvesting in relatie tot het IHP van de gemeente

De huisvesting van de Willem Lodewijck en de Klimop brengt risico's met zich mee met betrekking tot de eigen bijdrage van het schoolbestuur in de nieuwbouw/renovatie.

Beheersmaatregel:

In de loop van 2025 zijn op initiatief van het schoolbestuur verschillende scenario's verder uitgewerkt door een externe partij. De definitieve scenario's zullen in 2026 financieel uitgewerkt worden en voorgelegd aan de gemeente. In deze scenario's zal een indicatie opgenomen worden met betrekking tot de bijdrage vanuit schoolbestuur voor verduurzaming van de gebouwen. Vanuit deze indicatie zal OOW het gesprek aangaan met de gemeente om zo te komen tot een gezamenlijk plan voor nieuwbouw of renovatie.

Ruimtegebrek op OBS De Vlinder

Door de hoge instroom op OBS de Vlinder in de afgelopen twee jaar groeit de school qua leerlingenaantal terwijl er krimp verwacht werd. De noodunits op het plein zijn oud en voldoen niet meer aan de norm. Deze zijn niet vervangen aangezien er krimp verwacht werd en de units niet meer nodig zouden hoeven zijn. De noodunits zijn op dit moment nog steeds in gebruik en daarnaast ontstaat er behoefte voor extra ruimte gezien de hoge instroom van leerlingen. We lopen het risico dat er te weinig ruimte is om de kinderen te huisvesten. Daarnaast is de kwaliteit van de huisvesting in de units onder de norm.

Beheersmaatregel:

Bovenstaande ontwikkeling is al een aantal keer benoemd richting de gemeente. We proberen concrete afspraken te maken met de gemeente over permanente uitbreiding gezien het verloop van het leerlingenaantal in de afgelopen jaren

Aanpassing afspraken m.b.t. de werkwijze en bijdragen voor de exploitatiekosten van de MFA's

De bijdrage van het schoolbestuur voor de huisvesting in de MFA's en de wijze waarop het schoonmaakpersoneel en de beheerders bekostigd worden, staat op dit moment ter discussie. Wijzigingen in de afspraken kunnen een negatief financieel gevolg hebben voor OOW. De negatieve financiële effecten kunnen betrekking hebben op een hogere bijdrage voor de exploitatiekosten, maar ook wanneer er een andere werkwijze m.b.t de schoonmakers en conciërges wordt toegepast kan dit financiële gevolgen voor OOW hebben. De schoonmakers en conciërges die werkzaamheden uitvoeren voor de MFA's hebben een aanstelling bij OOW. De kosten van deze medewerkers worden doorbelast aan de MFA's. Wanneer er voor gekozen wordt dat de conciërges en de schoonmaak door de gevestigde partijen zelf ingezet worden is de kans aanwezig dat OOW de teveel schoonmakers en conciërges in dienst heeft voor de voorliggende werkzaamheden.

Beheersmaatregel:

Er worden gesprekken gevoerd met de gemeente over de nieuwe inrichting van de werkwijzen en geldstromen binnen de MFA's. De consequenties worden duidelijk benoemd hierin. Verder worden er alleen nog conciërges en schoonmakers aangenomen op basis van tijdelijke contracten om zo goed mogelijk in te kunnen spelen op veranderende situaties.

Naast bovengenoemde risico's en beheersmaatregelen is het risico aanwezig dat de schattingen bij het bepalen van de voorzieningen niet volledig juist zijn geweest. We proberen de schattingen zo goed mogelijk te onderbouwen en jaarlijks te evalueren.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) (B3)

Onited (voorheen Arcus IT) is onze partner op het gebied van ICT-beheer. De afspraken zijn opgenomen in een SLA op hoofdlijnen. Periodiek vindt er overleg plaats tussen OOW en Arcus waarin de gemaakte afspraken geëvalueerd worden.

OOW sluit wat betreft ICT, Privacy en het normenkader aan bij het beleid van de gemeente. Dit is in 2025 afgestemd met SIVON. De voortgang en monitoring van het normenkader wordt bijgehouden in een digitale tool (Norma).

Er is een nulmeting uitgevoerd. Op basis van de nulmeting voldoet OOW aan 7 van de 13 basisnormen. Aan de hand van de nulmeting worden prioriteiten gesteld. Deze actiepunten worden meegenomen in het jaarplan. Het dashboard wordt periodiek besproken met de functionaris gegevensbescherming.

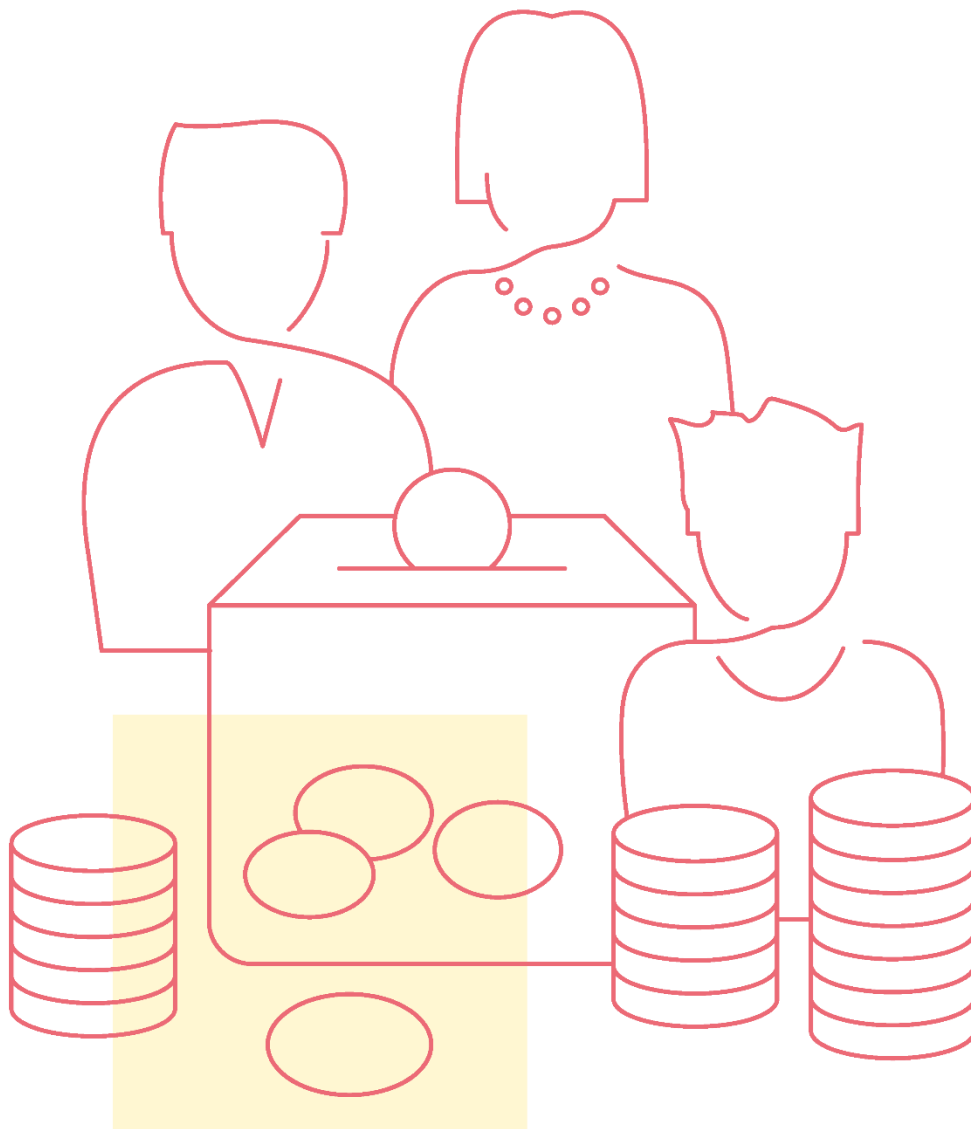
Frauderisico's

De veiligheidsplannen zijn op schoolniveau opgesteld waarbij breed gekeken wordt naar veiligheid en beschreven is hoe de PDCA cyclus toegepast wordt. Verder zijn de integriteitscode en klokkenluidersregeling aangepast en behandeld in de verschillende gremia. Besluiten van het bestuur worden integraal behandeld in het portefeuillehouder overleg en voorgelegd in het college als het impact heeft op de financiën van OOW als onderdeel van de gemeente.

In 2025 is de inning van de ouderbijdragen strakker ingeregeld waarbij de verantwoordelijkheid belegd is bij de directies van de scholen. De kans op fraude met betrekking tot de geïnde ouderbijdragen is hiermee sterk verminderd. Verder wordt het werken met kasgeld in 2026 vervangen door het werken met een digitale kas en een pasjes-systematiek. Hierdoor zijn uitgaven direct inzichtelijk en is er geen mogelijkheid om contante middelen te ontvreemden.

Naar onze inschatting is er geen verhoogd risico m.b.t. tot fraude binnen OOW.

Verantwoording van de financiën



ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

Leerlingen (teldatum 1-2-2025)

	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3	T+4	T+5
Aantal leerlingen	570	598	629	605	605	605	605

Het leerlingenaantal is afgelopen jaren gestaag gegroeid doordat een aantal scholen een hoge instroom heeft in de afgelopen twee jaren. Tevens is het leerlingenaantal op de Interschool op 1-2-2026 weer rond de 100 leerlingen. In de meerjarenbegroting is uitgegaan van een leerlingenaantal van 612 per 1-2-2026. De groei is dus iets groter dan verwacht. Vervolgens wordt weer een lichte afname van het leerlingenaantal verwacht. Deze schommeling ontstaat met name door een forse instroom van kleuters bij De Vlinder en de Op d'Esch in afgelopen jaren. In de komende jaren wordt met name bij de Vlinder ook wel een grote uitstroom verwacht richting het voorgezet onderwijs waardoor de totale omvang naar verwachting weer iets krimpt.

FTE gemiddeld

Aantal FTE	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3	T+4	T+5
Bestuur/ management	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
Personeel primair proces/ docerend personeel	46,88	48,04	48,74	48,14	48,14	48,14	48,14
Ondersteunend personeel/ overige medewerkers	18,47	18,43	18,43	18,43	18,43	18,43	18,43
Totaal	69,85	70,99	71,69	71,09	71,09	71,09	71,09

Het verloop van het aantal medewerkers tussen 2024 en 2025 en richting de begroting 2026 heeft met name te maken met de groei van het aantal groepen op een tweetal scholen. Daarnaast zullen er een aantal contracten BSV aflopen ,waardoor de groei van het aantal groepen niet 1 op 1 groei van de formatie betekend. Het verwachte verloop en de jaren erna verloopt redelijk stabiel met een kleine daling in 2027 aangezien het leerlingenaantal dan ook weer iets zal dalen op basis van het verwachte verloop van het leerlingenaantal. Er zijn voldoende tijdelijke contracten om mee te bewegen met een eventuele daling van het aantal leerlingen. Bij groei verwachten we nog voldoende personeel aan te kunnen trekken, zie ook het hoofdstuk over personeel en professionalisering.

STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

	(T-1)	Begroting verslagjaar (T)	Realisatie verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3	T+4	T+5	Vershil verslagjaar t.o.v. begroting	Vershil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
BATEN										
Rijksbijdragen	7.297.518	7.194.845	7.578.461	7.742.993	7.758.422	7.712.334	7.712.339	7.712.334	383.616	280.943
Overige overheids-bijdragen en subsidies	366.805	340.000	419.255	530.000	530.000	530.000	530.000	530.000	79.255	52.450
Baten werk in opdracht van derden									0	0
Overige baten	390.526	238.500	280.406	40.600	47.600	47.600	47.600	47.600	41.906	-110.120
TOTAAL BATEN	8.054.849	7.773.345	8.278.122	8.313.593	8.336.022	8.289.934	8.289.939	8.289.934	504.777	223.273
LASTEN										
Personeelslasten	6.701.875	6.740.912	6.788.617	6.904.467	6.974.579	6.988.294	7.000.424	7.007.754	47.705	86.742
Afschrijvingen	140.652	183.525	160.185	181.026	200.343	196.540	188.414	175.080	-23.340	19.533
Huisvestingslasten	372.826	408.908	380.458	436.250	436.250	436.250	436.250	436.250	-28.450	7.632
Overige lasten	667.323	625.000	787.123	675.850	675.850	675.850	675.850	675.850	162.123	119.800
TOTAAL LASTEN	7.882.676	7.958.345	8.116.383	8.197.593	8.287.022	8.296.934	8.300.939	8.294.934	158.038	233.707
SALDO										
Saldo baten en lasten	172.173	-185.000	161.739	116.000	49.000	-7.000	-11.000	-5.000	346.739	-10.434
Saldo financiële baten en lasten	-3.123		-215						-3.123	
Saldo buitengewone baten en lasten									0	
TOTAAL RESULTAAT	169.050	-185.000	161.524	116.000	49.000	-7.000	-11.000	-5.000	343.616	-10.434

Staat van baten en lasten

Het grootste verschil tussen het resultaat in de realisatie 2025 en de begroting wordt veroorzaakt door een ander verloop van de leerlingaantallen op de Interschool. De inkomsten van OOW bestaan voornamelijk uit de rijksbijdragen vanuit DUO en gemeentelijke bijdragen voor het beheer en bestuur van het onderwijs. Er is geen sprake van overige contractactiviteiten. De overige baten betreffen subsidies voor specifieke onderwijsactiviteiten.

In de begroting zijn we uitgegaan van een structureel leerlingenaantal van 100 op de Interschool. De leerlingaantallen op de Interschool zijn in heel 2025 lager geweest dan 100 waardoor de asielzoekersbekostiging per kwartaal veel lager is dan begroot. Met het ministerie van J&V is de afspraak gemaakt dat OOW gecompenseerd wordt wanneer er sprake is van een lager aantal asielzoekersleerlingen dan 100. Deze aanvulling betrof een bedrag van € 614.000, waarmee de omvang van de rijksbijdragen gelijk is aan de begroting, met daar bovenop een verhoging in verband met de CAO-wijziging in 2025 die gecompenseerd wordt in de bekostiging. De personele lasten in 2025 zijn lager dan verwacht (begroting 2025 plus een verhoging door de COA-wijziging) doordat een deel van de ziektevervanging intern is ingevuld. Tevens zijn niet alle geplande uitgaven ten laste van de NPO-reserve gerealiseerd. Deze lagere personele lasten veroorzaken het positieve resultaat over 2025 en de afwijking ten opzichte van de begroting.

In de personele kosten is in 2025 een dotatie aan de voorziening WGA/ERD opgenomen voor de ex-medewerkers van OOW die een uitkering ontvangen. Deze uitkering wordt voor de helft verhaald op de ex-werkgever. Het vormen van een voorziening voor deze uitkeringskosten in de komende jaren is nieuw in 2025 (en was niet begroot) aangezien de verwachtingen m.b.t. terugkeer in het arbeidsproces gewijzigd is ten opzichte van voorgaande inzichten.

De materiële kosten zijn nagenoeg gelijk aan de begroting waarbij met uitzondering van de kosten voor leermiddelen en ICT. De inflatie en monopolypositie van aanbieders zorgt voor een forse kostenverhoging.

Het verschil ten opzichte van het resultaat 2024 is minimaal. Het verloop van de kosten sluit aan bij de verhogingen door de CAO wijziging en de inflatie op de materiële kosten, waarbij we daar ook de forse

stijging in de prijs van leermiddelen en ICT terug zien. De overige baten zijn gedaald ten opzichte van 2024 doordat er minder medewerkers gedetacheerd zijn geweest naar andere schoolbesturen, de loonkosten is in een zelfde omvang aangepast voor dit onderdeel.

Speerpunten en ontwikkelingen meerjarenbegroting 2026-2030

In 2026 gaan we verder met de ingezette speerpunten en zullen de ontwikkelingen doorzetten. Deze hebben betrekking op rekenen, burgerschap, het intern toezicht en de kwaliteitszorg.

Basisvaardigheden (met name 1S en 2F niveau)

De basisvaardigheden staan centraal binnen OOW. De Vlinder/Interschool, Op d'Esch, Plaggenborg en de Clockeslach hebben in 2024 de subsidie verbetering basisvaardigheden aangevraagd. De aanvraag van op d'Esch is afgewezen vanwege het bereiken van het subsidieplafond. Gezien de ontwikkelingen op Op d'Esch heeft het bestuur van OOW het aangevraagde subsidiebedrag aan de school toegekend vanuit de reserves om invulling te geven aan de verbetering van de basisvaardigheden. In 2025 is opnieuw de subsidie basisvaardigheden aangevraagd voor Op d'Esch en alsnog toegekend. Ook voor De Willem Lodewijck en De Klimop zijn de subsidie aangevraagd en toegekend.

De basisvaardigheden staan centraal in de OOW cafés. Tijdens deze bijeenkomsten volgen medewerkers gezamenlijk scholing op de basisvaardigheden.

De basisvaardigheden staan daarnaast centraal in de kwaliteitscyclus. Aan de hand van de analyses en gesprekken kunnen interventies ingezet worden op de scholen.

De scholen van OOW volgen op schoolniveau scholing op het gebied van analyseren om het onderwijsaanbod en de onderwijstijd beter af te stemmen op de onderwijsbehoefte van de leerling en van de groep.

Rekenen

Rekenen vormt nog steeds een belangrijk aandachtspunt binnen OOW. De scholen van OOW zijn bezig met het aanbod en de instructie voor rekenen. Veel scholen hebben in de afgelopen jaren nieuwe methodieken aangeschaft of hebben dat gepland voor de komende periode. Dit vraagt afstemming van het aanbod en de instructie. Hierbij is met name het 1S niveau van belang in zowel aanbod als instructie. Om goed zicht te hebben op de ontwikkeling van kinderen en daar goed op aan te sluiten werken veel scholen met het Bareka muurtje. Ook hiervoor geldt dat sommige scholen dit reeds aangeschaft hebben en anderen dit begroot hebben voor de komende periode. Deze investeringen worden grotendeels bekostigd uit de subsidie basisvaardigheden

Er is extra ingezet op rekenen middels ondersteuning bij de analyses, de inzet van het Bareka muurtje, en scholing (zowel op teamniveau als tijdens het OOW café).

Burgerschap

Iedere school heeft een burgerschapsplan, waarin het curriculum beschreven is. De volgende stap is het nog verder afstemmen op de leerlingpopulatie.

Burgerschap is onderdeel van de kwaliteitscyclus en komt terug in de schoolbezoeken en in de rapportages schoolontwikkeling.

In 2025 volgden alle medewerkers van OOW gezamenlijk scholing op het gebied van burgerschap tijdens het OOW café.

Kwaliteitszorg

De onderwijskwaliteit staat centraal in gezamenlijke scholing, in de rapportage schoolontwikkeling en tijdens de schoolbezoeken. Op basis van de analyses sturen we zo nodig bij om de gestelde doelen te behalen. De onderwijskwaliteit wordt tevens besproken met de GMR en de Commissie OOW.

De scholen verantwoorden zich over de schoolontwikkeling middels de schoolrapportage die twee keer per jaar als input dient voor het gesprek met het bestuur. We hebben een eigen auditteam die audits uitvoeren op de scholen. In 2025 is er extra geïnvesteerd in de opleiding van twee nieuwe auditoren.

Alle activiteiten van de kwaliteitszorg vinden cyclisch plaats.

De inspectie heeft in het herstelonderzoek bevestigd dat de kwaliteitszorg op orde is. Dit blijven we borgen.

Samen opleiden en professionaliseren

Vanaf oktober 2024 is OOW aangesloten bij de onderwijsregio Noord Nederland. OOW is vanaf 2024 in gesprek met partnerschappen om aan te sluiten in het Samen Opleiden en Professionaliseren. OOW ontwikkelt in 2026 een overkoepelend beleid voor de begeleiding van startende leerkrachten en stagiairs. Waar de begeleiding nu per school wordt vormgegeven, streven we naar een bestuursbreed en uniform kader zodat starters op alle scholen dezelfde kwaliteit van ondersteuning ervaren en flexibel inzetbaar zijn binnen het bestuur.

Onderwijsonderzoek laat zien dat gestructureerde begeleiding in de eerste jaren van het leraarschap leidt tot een hogere professionaliseringsgraad, grotere werktevredenheid en een betere kans om leerkrachten duurzaam voor het onderwijs te behouden. Ook blijkt dat een eenduidige aanpak, gecombineerd met een professionele leeromgeving, de effectiviteit van begeleiding vergroot en bijdraagt aan herkenning en onderlinge uitwisseling tussen startende collega's.

Om deze kwaliteit en uniformiteit te waarborgen, wil OOW een bovenschoolse begeleider aanstellen voor 0,2 fte per week. Deze functionaris ontwikkelt het beleidskader, begeleidingsstructuur en ondersteunt de scholen bij de uitvoering. De dagelijkse praktijk van de begeleiding blijft op schoolniveau plaatsvinden, maar binnen een gezamenlijk vastgesteld raamwerk. Hierdoor ontstaat een herkenbare en consistente ondersteuning die bijdraagt aan een sterke professionele cultuur.

Daarbij onderzoekt OOW de mogelijkheden voor het aanvragen van subsidies voor een (bovenschoolse) schoolopleider. Verschillende landelijke regelingen stimuleren immers de professionalisering van opleidingsscholen en de versterking van begeleidingstrajecten. Door hierop aan te sluiten kan OOW de kwaliteit van begeleiding verder verdiepen en de financiële lasten beperken. We verwachten dat de helft van de kosten voor de bovenscholse begeleider vanuit subsidies bekostigd zal kunnen worden.

Wetenschap en Techniek

Vanaf schooljaar 2025-2026 participeert OOW in een TechKwadraat regio om Wetenschap en Techniek beter vorm te geven in een samenwerking met het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en het bedrijfsleven. Hierin willen we medewerkers binnen het werkverdelingsplan ruimte geven om zich hieraan te verbinden.

Het jonge kind

In samenwerking met de gemeente, voorschool en opvang werken de scholen van OOW in een tweejarig traject aan het versterken van de pedagogische educatieve kwaliteit. Vanaf schooljaar 2024-2025 participeert OOW in een scholingstraject samen met de voorschoolse voorziening. Deze ontwikkeling willen we als OOW graag verder vormgeven middels het voortzetten van de scholing op de werkvloer. Hiervoor begroten we €10.000,00 in schooljaar 2026-2027.

Uitvoeren RI&E

In 2026 zal binnen OOW een volledige Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RIE) worden uitgevoerd voor alle scholen. Hierbij worden de arbeidsomstandigheden opnieuw in kaart gebracht en beoordeeld op arbo-niveau. Op basis van de uitkomsten worden speerpunten en noodzakelijke acties geformuleerd, die worden uitgewerkt in een Plan van Aanpak (PVA).

Daarnaast wordt specifiek onderzocht of de locatie voor anderstalige leerlingen op het COA-terrein (Interschool) een verhoogd risico vormt op infectieziekten. Indien uit dit onderzoek blijkt dat aanvullende maatregelen gewenst zijn, zal worden gekeken naar passende ondersteuning voor medewerkers, waaronder bijvoorbeeld een mogelijke financiële tegemoetkomingen voor vaccinaties

Verloop exploitatieresultaten

In de begroting 2026-2030 is geen inzet NPO meer opgenomen. De NPO interventies zijn in het schooljaar 2024-2025 afgerond worden waardoor in 2025 voor het laatst een deel van de NPO reserves ingezet is. De meerjarenbegroting laat vanaf 2026 weer een positief resultaat zien aangezien de reguliere bedrijfsvoering op orde is en er geen uitgaven ten laste van bestemmingsreserves zijn opgenomen.

Als we kijken naar het verloop van de reguliere financiële resultaten dan zijn deze in de jaren 2026 en 2027 behoorlijk positief en daarna schommelt het rond de nullijn. De fluctuaties in de resultaten 2026 en 2027 ontstaan met name door fluctuaties in de leerlingaantallen. De inzet van het personeel wordt afgestemd op de werkelijke leerlingaantallen van het betreffende schooljaar. Bij groei is er sprake van voorfinanciering van 5 maanden waardoor er een negatief resultaat ontstaat. In het schooljaar 2026-2027 wordt er krimp van een aantal leerlingen verwacht, waarbij de bekostiging nog 5 maanden doorloopt op het hogere leerlingenaantal. Hierdoor wordt er een positief resultaat begroot voor 2027. Het positieve resultaat in 2026 ontstaat met name doordat er groei is geweest van het aantal leerlingen waarvoor de groepen al eerder gevormd zijn, en door de stijging van de achterstandsmiddelen in 2026 met € 140.000 ten opzichte van 2025. In de jaren 2028-2030 is de verwachting dat de leerlingaantallen ongeveer stabiel verlopen en de formatieve inzet hierbij passend zal zijn.

Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie vorig jaar (T-1)	Realisatie verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3	Begroting T+4	Begroting T+5
ACTIVA							
VASTE ACITVA							
Immateriële vaste activa							
Materiële vaste activa	714.475	731.531	942.506	1.250.163	1.053.622	990.208	815.127
Financiële vaste activa	3.567.604	3.762.756	3.863.756	3.887.757	3.855.757	3.819.757	3.789.757
Totaal vaste activa	4.282.079	4.494.287	4.806.262	5.137.919	4.909.379	4.809.965	4.604.884
VLOTTENDE ACTIVA							
Vorraden							
Vorderingen	666.922	813.411	813.411	813.411	813.411	813.411	813.411
Kortlopende effecten							
Liquide middelen	3.027	24.559	24.559	24.559	3.000	3.000	3.000
Totaal vlottende activa	669.949	837.970	837.970	837.970	816.411	816.411	816.411
TOTAAL ACTIVA	4.206.515	5.332.257	5.644.232	5.975.889	5.725.790	5.626.376	5.421.295
PASSIVA							
EIGEN VERMOGEN							
Algemene reserve publiek	2.252.337	2.888.992	3.004.992	3.053.993	3.046.993	3.035.993	3.030.993
Bestemmingsreserves en fondsen publiek	496.553		0	0	0	0	0
Reserves en fondsen privaat		21.423	21.423	21.423	21.423	21.423	21.423
Totaal eigen vermogen	2.748.890	2.910.415	3.026.415	3.075.416	3.068.416	3.057.416	3.052.416
VOORZIENINGEN	870.089	1.329.051	1.259.051	1.179.051	1.099.051	1.019.051	939.051
LANGLOPENDE SCHULDEN							
KORTLOPENDE SCHULDEN	1.333.049	1.092.791	1.358.766	1.721.423	1.558.323	1.549.909	1.429.828
TOTAAL PASSIVA	4.206.515	5.332.257	5.644.232	5.975.889	5.725.790	5.626.376	5.421.295

Toelichting op het verloop van de balans

Het balanstotaal per 31-12-2025 is met ongeveer € 380.000 gestegen ten opzichte van het balanstotaal per 31-12-2024. Dit heeft deels te maken met het positieve resultaat over 2025 waardoor het eigen vermogen gestegen is met € 162.000. De financiële vaste activa bestaat uit de belegde reserves en voorziening huisvesting bij de gemeente. De hoogte van de financiële vaste activa is door het positieve resultaat, een kleine stijging van de voorziening onderhoud met € 195.000 gestegen. De voorziening WGA/ERD is niet opgenomen in de financiële vaste activa aangezien deze voorziening alleen in het jaarverslag van het schoolbestuur is opgenomen en niet in die van de gemeente. De materiële vaste activa is daarnaast met ongeveer € 17.000 gestegen door met name een investering in ventilatie en verduurzaming in het gebouw van De Vlinder. De waarde van de overige activa is iets gedaald aangezien investeringen in meubilair uitgesteld zijn naar 2026 ivm een te lopen aanbestedingstraject.

Verder zijn de vorderingen fors gestegen. De oorzaak hiervan is de openstaande vordering per 31-12-2024 bij het ministerie van J&V voor de aanvulling van asielzoekersbekostiging á € 614.000. In 2024 was deze vordering ongeveer € 200.000 lager. In de kortlopende schulden is de Rekening Courant met de gemeente verwerkt. Aangezien OOW geen eigen bankrekening heeft maar gebruikt maakt van de liquide middelen op de bankrekening van de gemeente, heeft alle mutaties op de balans een direct effect op de rekening courant met de gemeente.

Voor de komende jaren gaan we nog steeds uit van een aantal asielzoekersleerlingen van minimaal 100 op de verschillende teldata, waardoor er geen vordering op het ministerie van J&V zal zijn. Dit zie je terug in de verlaging van de vorderingen en de kortlopende schulden vanaf 31-12-2026 en het balanstotaal. De materiële vaste activa schommelt door de jaren heen met een behoorlijke stijging in 2026 en 2027 aangezien in 2026 een investering in meubilair gepland is bij een aantal scholen en in 2027 de vervanging van de laptops voor het personeel in de planning staat. In 2028 zijn weinig investeringen gepland. De voorzieningen blijven in de komende jaren aardig stabiel (lichte daling door onttrekking uitkeringskosten en geen nieuwe instroom WGA) en het eigen vermogen beweegt mee met de verwachte resultaten in de komende jaren. De financiële vaste activa betreffen de belegde reserves en voorzieningen en beweegt met de mutaties in het eigen vermogen en de onderhoudsvoorziening mee.

FINANCIËLE POSITIE

Kengetallen

Kengetal	Realisatie Vorig jaar (T-1)	Realisatie Verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3	Begroting T+4	Begroting T+5	
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen) / Balanstotaal	0,86	0,80	0,76	0,71	0,73	0,72	0,74	Ondergrens 0,3
Weerstandsvermogen Eigen vermogen/ totale baten (incl. financiële baten)	0,34	0,35	0,36	0,37	0,37	0,37	0,37	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit Vlottende activa/ Kortlopende schulden Liquiditeit incl. belegde middelen bij de gemeente (liquide middelen)	0,50 3,18	0,77 4,21	0,62 3,46	0,49 2,75	0,52 3,00	0,53 2,99	0,57 3,22	Ondergrens 1,0 (bij totale baten tussen €3 mln. en €12 mln.)
Rentabiliteit Resultaat/ totale baten (incl. financiële baten) * 100%	2,10%	1,95%	1,40%	0,59%	-0,08%	-0,13%	-0,06%	Afhankelijk van de financiële positie
Reservepositie o.b.v. signaleringswaarde OCW (Feitelijk publiek eigen vermogen -/- Signaleringswaarde publiek Eigen vermogen)/ totale baten	1.515.862	1.652.034	*	*	*	*	*	Bovengrens >0

Toelichting op de financiële positie

De financiële kengetallen voldoen allemaal ruim aan de gestelde ondergrens door de inspectie met uitzondering van de liquiditeit zoals de berekeningssystematiek voorschrijft. Doordat OOW een integraal schoolbestuur is binnen de gemeente Westerwolde heeft het schoolbestuur geen eigen bankrekening maar maakt gebruik van de bankrekening van de gemeente. Een passende berekeningssystematiek voor OOW zou de vlottende activa + de belegde reserves en voorzieningen bij de gemeente / de kortlopende schulden aangezien de belegde reserves en voorzieningen in liquide middelen beschikbaar is op de bankrekening van de gemeente. Deze berekeningssystematiek is toegevoegd als kengetal bij de liquiditeit waarbij OOW ruim voldoet aan de gestelde ondergrens.

OOW heeft een berekend bovenmatig vermogen van ruim 1,6 miljoen. Gezien de risico's die OOW loopt met betrekking tot de leerlingaantallen op de Interschool is het legitiem dat OOW een hoger eigen vermogen heeft om dit risico op te kunnen vangen. We hopen in 2026 langdurige afspraken te kunnen maken met het ministerie van J&V met betrekking tot het leerlingenaantal op de Interschool en de compensatie als de aantallen achterblijven op de afspraken. Door deze beheersmaatregel wordt het risico minimaal met betrekking tot de exploitatie van de Interschool, en kunnen de bovenmatige reserves afgebouwd worden. Dit willen we doen door het opstellen van een bestedingsplan waarin kwalitatieve impulsen gegeven worden aan de scholen vanuit de reserves. De bestedingsdoelen in het bestedingsplan dienen aan te sluiten met de

doelen vanuit het strategisch beleidsplan en zal in samenwerking tussen het bestuur en directies uitgewerkt worden en vervolgens besproken met de GMR en het intern toezicht.

Vooruitlopend hierop wordt alvast een inventarisatie gemaakt van de benodigde investering vanuit het schoolbestuur voor de verduurzaming en renovatie van een tweetal schoolgebouwen. Hiervoor zal ook een deel van het eigen vermogen van OOW ingezet worden.

Bovengenoemde plannen hebben nog geen plek gekregen binnen de meerjarenbegroting gezien de status van de afspraken over de continuïteit van de Interschool. Wel spreken we veel over de risico's en de mogelijke bestedingsplannen met de directies, GMR en intern toezicht. Zodra de afspraken vastgelegd zijn zullen we de bestedingsplannen concretiseren en een plek geven binnen de meerjarenbegroting van OOW.

Ondertekening door het voltallige (college van) bestuur

Naam

Functie

Datum

VERSLAG INTERN TOEZICHT 2025

COMMISSIE INTERN TOEZICHT OPENBAAR ONDERWIJS WESTERWOLDE (OOW)

Algemeen

In de gemeente Westerwolde wordt de aansturing van Openbaar Onderwijs Westerwolde naar volle tevredenheid van de directies, het onderwijzend- en ondersteunend personeel, en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, uitgevoerd door de gemeente Westerwolde als integraal bestuur. Sinds 28 juni 2023 is de scheiding tussen bestuur en intern toezicht vormgegeven door het instellen van een commissie Intern toezicht door het vaststellen van een verordening de zogenaamde Verordening Commissie Intern Toezicht Openbaar Onderwijs Westerwolde. De taken van de Commissie staan omschreven in artikel 2 van de verordening:

1. De commissie Intern Toezicht Openbaar Onderwijs Westerwolde is een commissie voor overleg ter voorbereiding op en advies aan de raad over de uitvoering van de door de wet neergelegde taken voor wat betreft intern toezicht op het onderwijs;
2. Het ondersteunen van de gemeenteraad in de breedste zin van het woord, bij zijn kaderstellende en controlerende rol binnen het intern toezicht op het onderwijs.

In tegenstelling tot zelfstandige schoolbesturen waarbij de Raad van Toezicht (RvT) werkgever is van de bestuurder, is de commissie geen werkgever van de bestuurder. Het bevoegd gezag van het Openbaar Onderwijs Westerwolde (OOW) is het college van burgemeester en wethouders. Gemeenterechtelijk gezien heeft de gemeenteraad een controlerende rol richting het college van burgemeester en wethouders in dit geval richting het bestuur.

Naast de toezichthoudende taken is de commissie ook klankbord voor de bestuurder. De rol van bestuurder wordt conform het managementstatuut ingevuld door de wethouder met de portefeuille onderwijs. In de reguliere gesprekken met de bestuurder wordt op een constructief kritische wijze met elkaar van gedachten gewisseld en daarin worden ook de reguliere onderwerpen zoals jaarverslagen en meerjarenbegroting maar ook kwaliteit van het onderwijs, de inspectierapporten en andere zaken besproken.

In het redelijk unieke geval dat de gemeente Westerwolde het bestuur vormt voor (het grootste deel) van de openbare basisscholen in de gemeente, speelt het gemeenterecht in de verhoudingen tussen bestuurder, gemeenteraad en commissie een rol. In principe is de gemeenteraad de RvT en is de commissie belast met het interne toezicht. Dit blijkt ook uit de formulering van artikel 1 lid 3 van de verordening "Commissie Intern Toezicht Openbaar Onderwijs Westerwolde: de door de raad ingestelde commissie belast met het Intern Toezicht voor het openbare primair onderwijs rechtstreeks vallend onder de gemeente Westerwolde".

Samenstelling commissie intern toezicht

<i>Naam</i>	<i>Functie</i>	<i>Nevenfuncties betaald/onbetaald</i>	<i>Aandachtsgebied en/ of commissies*</i>
Wim Eilert	voorzitter	Vakbondsbestuurder Vakbond voor machinisten en conducteurs (VVMC) Lid bedrijfstakcommissie STO Groups (mede) voorzitter werkgroep Sociaal Domein	

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald/onbetaald	Aandachtsgebied en/ of commissies*
Richard ter Veen	lid	Begeleider Verstandelijke Gehandicapten bij Stichting Nieuw Woelwijck Sappemeer	
Edith van der Horst	lid	Directeur Cum Laude Hoeve	

De griffier (dan wel een door de griffier aan te wijzen medewerker van de griffie) fungeert als secretaris van de Commissie Intern Toezicht.

Aan- en aftreden

Er is geen rooster van aan- en aftreden. De reden hiervan is dat het aan- en aftreden wordt gereguleerd door het staatsrecht. Eens in de vier jaren vinden er gemeenteraadsverkiezingen plaats en worden nieuwe raadsleden toegelaten tot de raad en dus eventueel benoemd in de commissie voor Intern Toezicht OOW.

Advies aan de raad over samenstelling nieuwe commissie (na maart 2026)

De huidige leden van de commissie door de opstartwerkzaamheden van de commissie goed ingevoerd in de werkzaamheden van de commissie. Immers nagenoeg alle instituerende documenten zijn vastgesteld. Daarbij komt dat 2 leden (de één voor een deel) van de commissie een onderwijsachtergrond hebben. Hoewel de door de raad benoemde leden in de commissie zijn benoemd als vertegenwoordiger van de raad – in zijn controlerende rol – maakt deze deskundigheid het wel dat de commissie hier veel baat bij heeft. De commissie wil daarom aan de raad meegeven om te onderzoeken of het mogelijk is een adviserend lid aan de commissie toe te voegen, die de nodige kennis heeft op het gebied van (primair) onderwijs. Het spreekt vanzelf dat deze geen binding heeft met het openbaar onderwijs in Westerwolde.

Overige aangelegenheden ten aanzien van de leden

- De Commissie Intern Toezicht is een commissie op basis van artikel 84 van de Gemeentewet. Volgens artikel 99, eerste lid, van de Gemeentewet ontvangen de leden van de raad en de commissie buiten hetgeen hun bij of krachtens de wet is toegekend geen andere vergoedingen en tegemoetkomingen ten laste van de gemeente. Twee van de huidige leden zijn raadslid en ontvangen de reguliere vergoeding voor werkzaamheden als raadslid op basis van het Rechtspositiebesluit decentrale politieke ambtsdragers. Een van de leden is geen raadslid en ontvangt een vergoeding voor het bijwonen van vergaderingen van de commissie op basis van hetzelfde besluit.
- De door de raad benoemde accountant (dus tevens die van deze commissie) is dezelfde als die van het Openbaar Onderwijs Westerwolde namelijk Eshuis Accountants & Adviseurs.

Activiteiten van de commissie in 2025

Bezoeken van en kennismaking met scholen

In 2025 heeft de commissie samen met de bestuurder de volgende scholen bezocht:

Februari: OBS de Vlinder in Ter Apel en OBS Willem Lodewijk in Bourtange.

Deze scholen hebben laten zien hoe de rekenmethode en de Alles-in-een-methode werken. De commissieleden hebben gesproken met de leerkrachten en meegekeken met enkele lessen en dit als zeer positief ervaren.

Juni: Interschool Ter Apel en OBS De Klimop Ter Apelkanaal.

De Interschool (op het terrein van het AZC Ter Apelerven) heeft indruk gemaakt op de commissie. Het is een prachtige school. Personeel werkt met veel passie. Er wordt met kleine groepjes kinderen gewerkt en het is ontroerend hoe de kinderen van asielzoekers uit hun dagelijkse ellende worden gehaald.

Op de Klimop heeft de commissie meegekeken en meegedaan in groep 3. De school is een kleine school waarvan de commissie heeft vastgesteld dat deze wordt geleid door gedreven en aardige leerkrachten. Voor de kinderen een relaxte school.

Bezoek inspectie

In januari heeft de onderwijsinspectie een bezoek gebracht waarbij is gesproken met de bestuurder, de directies en de commissie intern toezicht.

Op alle 3 standaarden, kwaliteitszorg, burgerschap en het Intern toezicht werd het eindoordeel als voldoende aangemerkt.

Er is een paar herstelopdrachten (met vertrouwen) gegeven voor wat betreft het onderdeel financiën. Men wil het onderdeel "Algemene reserve" in de jaarrekening uitgesplitst zien (in de begroting is dit wel het geval) en dient de risicoparagraaf breder opgezet te worden. Dat zal door het bestuur opgepakt worden.

De inspectie is ook op bezoek geweest bij de basisschool Op d'Esch in Sellingen. Het eindoordeel is onvoldoende. Alle onderdelen zijn op orde, alleen de opbrengsten zijn onvoldoende, dit heeft ook te maken met het feit dat gewerkt wordt met een driejaarlijks gemiddelde. De randvoorwaarden zijn op orde.

De inspectie komt over een jaar opnieuw naar Op d'Esch. Er is door Op d'Esch wederom subsidie aangevraagd voor verbetering van de basisvaardigheden.

Toezichtsvisie en toezichtskader

De commissie is er in geslaagd een toezichtsvisie en -kader vast te stellen voor de commissie. Deze documenten zijn tot stand gekomen naar aanleiding van gesprekken met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR).

De GMR heeft ten aanzien van het concept-toezichtsvisie vragen gesteld en opmerkingen gemaakt over het ontbreken van een concrete visie, een verschil tussen 5 basisprincipes en 7 opvolgende principes, het belang van toekomstbestendigheid en voldoende ambities alsmede enkele tekstuele onduidelijkheden.

De door de GMR gemaakte opmerkingen en gedane suggesties zijn (h)erkend door de commissie en vervolgens als zodanig verwerkt dat deze door de GMR worden gedragen.

De opmerkingen van de GMR over het toezichtskader (open en/of gesloten vragen) zijn door de commissie voor kennisgeving aangenomen. De betreffende vragen dienen slechts als voorbeeld.

Meerjarenbegroting OOW 2026-2030

Middels een presentatie door de bestuurder en de ambtelijke organisatie is de commissie meegenomen in de Meerjarenbegroting OOW 2026-2030. De door de commissieleden gestelde vragen en gemaakte opmerkingen zijn op een duidelijke wijze beantwoord. De commissie heeft daarop een advies opgesteld aan de gemeenteraad om deze meerjarenbegroting goed te keuren.

Integriteit

Met de bestuurder is de Integriteitscode OOW Westerwolde besproken. Deze gesprekken hebben geleid tot een aanpassing van de code. Artikel 12 (een commissie voor integriteitsvraagstukken) is weggelaten. Het is een keuze om deze commissie in te stellen maar de klachten- en klokkenluidersregeling kan ook gebruikt worden.

De commissie spreekt ook jaarlijks over haar eigen integriteit. Dit gesprek heeft door omstandigheden niet plaatsgevonden in het verslagjaar. Voor de totstandkoming van dit verslag heeft het gesprek inmiddels wel plaatsgevonden maar dat was op 9 februari 2026. Daaruit zijn geen zaken naar voren gekomen waar de commissie op moet acteren.

Werkgroep Sociaal Domein

De commissie heeft in een bijeenkomst van de (raads)werkgroep Sociaal Domein uitleg gegeven over de organisatie van het openbaar onderwijs in Westerwolde en de rol van de bestuurder en de commissie daarin.

Governancecode funderend onderwijs

De Governance code funderend onderwijs is de vervanger is van de Code Goed bestuur. De lidmaatschapsvoorwaarden (verbonden aan de Governancecode) zijn voorgelegd aan de PO (Primair Onderwijs) Raad omdat OOW daar niet geheel aan kan voldoen. De PO raad heeft aangegeven dat hier flexibel mee om kan worden gegaan, mits het goed verantwoord wordt in het bestuursverslag. Middels het onderstaande geeft de commissie hier invulling aan.

In de Governancecode wordt gesproken van een rooster van af- en aantreden, dat is voor deze commissie niet van toepassing. De reden hiervan is, zoals al eerder aangegeven, dat het aan- en aftreden wordt gereguleerd door het staatsrecht. Eens in de vier jaren vinden er verkiezingen voor de gemeenteraad plaats en worden nieuwe raadsleden toegelaten tot de raad en dus eventueel benoemd in de commissie Intern Toezicht OOW. Er is dus ook geen sprake van een rooster. Alle leden treden gelijktijdig af met het vertrek van de raadsleden. Na de verkiezingen benoemt de raad nieuwe leden in de commissie.

Vergaderingen

De commissie heeft in 2025 acht keer vergaderd. De onderwerpen waarover is vergaderd komen op diverse plaatsen in dit verslag terug.

Gesprekken met de GMR en de bestuurder algemeen

De commissie spreekt regelmatig met de GMR (al dan niet samen met de bestuurder) en nodigt de bestuurder regelmatig uit in de vergaderingen van de commissie. Daarbij passeren diverse onderwerpen de revue.

In 2025 is o.a. gesproken over de volgende onderwerpen:

- Analyse doorstroomtoets 2025
- Tevredenheidsmeting ouders en verzorgers (uitkomst: zeer tevreden waarop de bestuurder trots is)
- Formatie (ongeveer gelijk aan 2024)
- Medewerkertevredenheidsonderzoek (presentatie)
- Middenopbrengsten (presentatie)
- Passend onderwijs (presentatie)
- Gesprekkencyclus veiligheid, mobiliteit en scholing

Ten slotte

Dit verslag wordt gevoegd bij het bestuursverslag Openbaar Onderwijs Westerwolde 2025 en maakt daar dan integraal onderdeel van uit.

Het verslag kan ook als overdrachtsdocument dienen voor de nieuw te benoemen commissie (na de verkiezingen van de gemeenteraad 18 maart 2026). Daarbij verwijst de commissie nog specifiek naar hetgeen onder het kopje 'samenstelling' is vermeld.

Namens de commissie,

Wim Eilert,
voorzitter

