

Samenwerkingsverband Passend onderwijs West-Friesland

Toezichtskader Raad van Toezicht

Inhoud

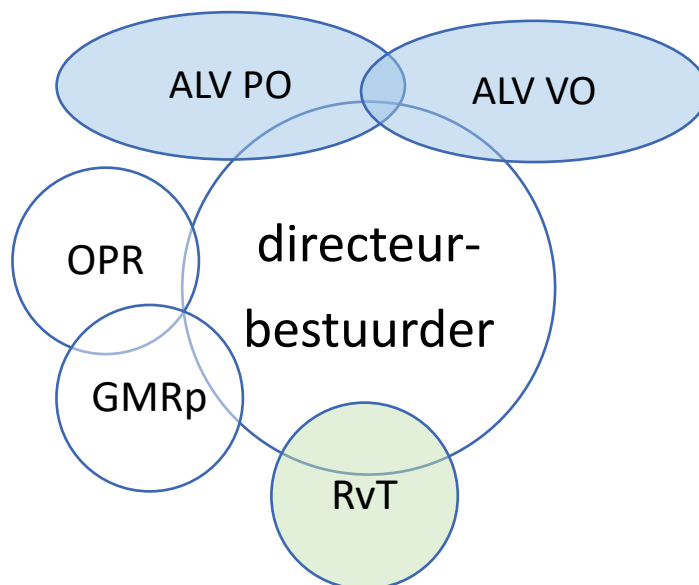
Inhoudsopgave.....	
1. Organisatie.....	2
2. Doelstellingen.....	3
3. Governance.....	4
4. Visie op intern toezicht	6
5. Toezichtskader	8
6. Slotbepaling	11
Bijlage Missie, Visie, Kernwaarden.....	12
Bijlage Kwaliteitsbeleid	14

1. Organisatie

Er is formeel sprake van twee samenwerkingsverbanden, De Westfriese Knoop en VO West-Friesland, die door bijvoorbeeld het ministerie en de inspectie als twee onderscheiden organisaties zullen worden benaderd.

De besturen van beide samenwerkingsverbanden hebben een organisatie- en governance model aangenomen waarin de dagelijkse leiding van beide samenwerkingsverbanden de verantwoordelijkheid is van een directeur-bestuurder. De bureauorganisaties van po en vo zijn samengevoegd.

De Algemene ledenvergaderingen, waarin alle deelnemende schoolbesturen vertegenwoordigd zijn, zijn eigenaar van het samenwerkingsverband. De leiding van het samenwerkingsverband ligt bij de directeur-bestuurder. De Raad van Toezicht is werkgever van de directeur-bestuurder en ziet erop toe dat het samenwerkingsverband haar maatschappelijke opdracht goed vervult. Medezeggenschap is belegd bij de ondersteuningsplanraad (OPR) en de medezeggenschapsraad (GMRp).



2. Doelstellingen

In het gezamenlijke ondersteuningsplan 2018-2022 'Samen werken aan samen leren samenleven' hebben de samenwerkingsverbanden vier kernwaarden benoemd: **gelijkwaardigheid, samenwerking, solidariteit, professionaliteit.**

Er is één ondersteuningsplan, begeleiders en andere medewerkers werken zowel voor het po als het vo en beide samenwerkingsverbanden werken vanuit één kantoor.

Via samenwerking moet een integrale bijdrage geleverd worden aan de regio, specifiek aan de ondersteuning van leerlingen en hun gezin. De collectieve aanpak moeten echte, duurzame resultaten geboekt worden.

Beide samenwerkingsverbanden hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een ononderbroken ondersteuning van leerlingen die gebruik maken van het funderend onderwijs in de regio. Hoe meer de onderwijssteuning vanuit één organisatie wordt georganiseerd, hoe groter de kans dat leerlingen gedurende hun hele schoolloopbaan de ondersteuning ontvangen die zij nodig hebben.

Samenwerking tussen po en vo wordt met name in de volgende programma's vormgegeven:

- Samenhangend netwerk van ondersteuningsvoorzieningen
- Ononderbroken ontwikkelingslijn
- Samenwerking onderwijs-jeugdhulp
- Professionalisering en innovatie
- Beheer en organisatie

De deelnemende besturen hebben de volgende afspraken gemaakt over verantwoording, eigenaarschap en rolzuiverheid:

a) verantwoording

Schoolbesturen willen helder verantwoording kunnen afleggen over de resultaten die zij met de van het swv verkregen middelen en binnen de door het swv gestelde kwaliteitskaders bereikt hebben, en elkaar vervolgens ook binnen het swv hierop kunnen aanspreken.

b) eigenaarschap

Elk schoolbestuur is mede-eigenaar van de beleidsontwikkelingen binnen het swv.

c) rolzuiverheid

Het scheiden van bestuur en toezicht bevordert de rolzuiverheid van schoolbestuurders binnen het swv.

3. Governance

ALV

- De ALV bepaalt de strategische en funderende keuzes voor het samenwerkingsverband, bijvoorbeeld wat betreft statuten, reglementen, duurzame samenwerkingen en profielen van bestuurder en toezichthouders.
- De ALV stemt in met het ondersteuningsplan en de begrotingen.
- De ALV overlegt met de directeur-bestuurder over het gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen en draagvlak creëren voor het beleid van het samenwerkingsverband.

Directeur Bestuurder

- De directeur-bestuurder is voor de schoolbesturen binnen het samenwerkingsverband een inspirerende partner die stuurt op continue verbetering van passend onderwijs en daarbij gericht innovaties faciliteert en motiveert.
- De directeur-bestuurder voert met de gemeente OOGO ter bevordering van de afstemming van de uitvoering van passend onderwijs en de jeugdwet.
- De directeur-bestuurder stuurt de uitvoeringsorganisatie aan, stelt het ondersteuningsplan, de jaarplannen en de begrotingen vast, is de werkgever van de medewerkers en is het bevoegd gezag van het samenwerkingsverband.
- De directeur-bestuurder is gehouden aan de gegeven bevoegdheden, het kader van wet- en regelgeving waarbinnen samenwerkingsverbanden opereren, en het eigen ondersteuningsplan.

RvT

- De RvT is verantwoordelijk voor het toezicht op de kwaliteit van het bestuur. De onafhankelijke leden hebben geen direct belang hebben bij de deelnemende organisaties aan het samenwerkingsverband en haar stakeholders.
- De RvT is werkgever van de directeur-bestuurder.
- De RvT bestaat uit drie leden, waarvan 1 op voordracht van de OPR.
- De RvT richt zich naar het belang van alle belanghebbenden bij het swv.
- De RvT is gericht op het geheel van de kwaliteit van de bureauorganisatie, het swv als netwerk en de belangen van stakeholders. Waar nodig onderhoudt de raad contact met betrokkenen en stakeholders, als dat niet ten koste gaat van onafhankelijkheid.

OPR

- De OPR-bevoegdheden zijn wettelijk vastgelegd.
- De OPR leden zijn als ouder, leerling of personeelslid verbonden aan een van de scholen die deelnemen aan het samenwerkingsverband.
- De OPR heeft instemmingsrecht op het ondersteuningsplan.
- De OPR doet een voordracht voor één zetel in de RvT.
- De OPR wordt gefaciliteerd door de directeur-bestuurder en vergadert daar minstens eens per jaar mee.

GMR-P

- De samenwerkingsverbanden po en vo hebben een gezamenlijke medezeggenschapsraad voor het personeel ingesteld. De GMRp bestaat uit personeelsleden van beide samenwerkingsverbanden. De raad heeft instemmings- en adviesbevoegdheden voor zaken die de positie en het functioneren van het personeel betreffen.

4. Visie op intern toezicht

Om een verantwoorde keuze in de intensiteit van het intern toezicht te maken, draagt de RvT ervoor zorg dat hij inzicht heeft in de staat van de organisatie, dat hij voldoende tijd heeft om betrokken te zijn en dat de noodzakelijke competenties en deskundigheden aanwezig zijn. De RvT positioneert zich op zo'n manier dat hij een meerwaarde voor de organisatie en het functioneren van het samenwerkingsverband meebrengt. In dat kader brengen de leden van de RvT hun kennis en ervaringen in. De leden van de RvT oefenen het toezicht collectief (als RvT) uit, in het belang van het samenwerkingsverband en de daarbij aangesloten onderwijsorganisaties. De RvT evalueert periodiek (bij voorkeur jaarlijks) zijn inhoudelijk en procesmatig functioneren.

De RvT wordt vooraf betrokken bij majeure (beleids)ontwikkelingen en verzamelt de informatie die noodzakelijk wordt geacht ter beoordeling in hoeverre het handelen van de directeur-bestuurder voldoet aan de daaraan gestelde eisen, vormt zich daarover een oordeel en intervenueert eventueel naar aanleiding daarvan. Het toezicht staat ten dienste van het doen realiseren van de doelstelling van het samenwerkingsverband West-Friesland en het uitoefenen van de wettelijke taken van het samenwerkingsverband.

De RvT heeft een toezichthoudende en goedkeurende functie, bij de formele besluitvorming van de directeur-bestuurder. In de statuten van het samenwerkingsverband is een lijst opgenomen van de besluiten van de directeur-bestuurder die goedkeuring behoeven van de RvT.

Voorts is de RvT bevoegd, indien de RvT dat in het belang van het samenwerkingsverband noodzakelijk acht, ook andere besluiten van de directeur-bestuurder aan zijn goedkeuring te onderwerpen. Deze besluiten worden alsdan schriftelijk aan de directeur-bestuurder meegedeeld en verwerkt in het reglement van de RvT.

In het reglement RvT kan de RvT voorts vastleggen welke besluiten van de directeur-bestuurder in ieder geval de voorafgaande goedkeuring van de RvT behoeven en welke besluiten desgewenst ook achteraf ter goedkeuring kunnen worden voorgelegd.

De besluiten die niet in de statuten en/of bij afzonderlijk besluit van de RvT aan goedkeuring van de RvT zijn onderworpen, kan de directeur-bestuurder zelfstandig nemen.

De RvT hanteert een jaar- en vergaderplanning. De RvT pleegt ten minste tweemaal per jaar overleg met de Ondersteuningsplanraad.

Eenmaal per jaar wordt een vergadering van de RvT gehouden, in welke vergadering het functioneren van de RvT wordt geëvalueerd, mede in relatie tot de visie op het intern toezicht als opgenomen in dit toezichtskader. Hierbij wordt tevens de onderlinge samenwerking en relatie tussen de RvT en de directeur-bestuurder betrokken. De evaluatie staat ten dienste van het intern toezichthouderschap van de RvT, alsmede de vormgeving van de relatie tussen het samenwerkingsverband en de aangeslotenen.

Onderdeel van de evaluatie is in ieder geval het besluitvormingsproces en een evaluatie/monitoring van de genomen en uitgevoerde besluiten. Hebben deze besluiten gebracht wat hiervan tevoren werd verwacht?

De RvT betreft in zijn evaluatie nadrukkelijk ook het onderhavige toezichtskader en de maatschappelijke ontwikkelingen rondom passend onderwijs. De evaluatie resulteert zo nodig in een aantal (proces)voornemens voor het navolgende jaar. Evaluaties van de RvT vinden plaats conform het bepaalde in het Reglement van de RvT.

De conclusies van de zelfevaluatie van de RvT worden gedeeld en besproken met de directeur-bestuurder.

5. Toezichtskader

A. Het bestuur met raad en advies terzijde staan (“guidance”)

- De RvT is strategisch gesprekspartner van de directeur-bestuurder, houdt toezicht op de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden door de directeur-bestuurder, waaronder begrepen de taak en verantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder om zorg te dragen voor de kwaliteit van het samenwerkingsverband.
- De RvT adviseert de directeur-bestuurder, zowel op eigen initiatief als op verzoek, met name in de voorbereiding van besluitvorming zowel door de RvT als geheel, als door de individuele leden;
- De RvT draagt er zorg voor dat de directeur-bestuurder tijdig de ruimte krijgt om te ‘sparren’, expertise te delen en te klankborden zowel met de RvT als met externe partijen/organisaties, als dat in het belang van het samenwerkingsverband gewenst wordt geacht.

B. Het toezicht houden op het beleid van de directeur-bestuurder en de algemene gang van zaken binnen het samenwerkingsverband (“control”)

- De RvT ziet erop toe dat hij periodiek wordt geïnformeerd over actuele beleidsontwikkelingen en de (mogelijke) gevolgen daarvan voor de organisatie.
- De RvT ziet erop toe dat er een helder en gefundeerd strategisch (meerjaren)beleidsplan is en dat de strategie, indien nodig, aangepast wordt aan actuele ontwikkelingen.
- De RvT ziet erop toe dat wet- en regelgeving, de governance code VTOI en de geformuleerde kernwaarden : gelijkwaardigheid, samenwerking, solidariteit, professionaliteit herkenbaar zijn opgenomen in het geformuleerde beleid.
- De RvT ziet erop toe dat het beleid van de organisatie en de voorstellen van de directeur-bestuurder voldoende gericht zijn op het realiseren van de ontwikkelde strategie.
- De directeur-bestuurder informeert de RvT proactief, tijdig, correct en volledig De RvT verwacht in ieder geval dat de directeur-bestuurder hem op de hoogte zal houden (van de risico’s) ten aanzien van:
 - ontwikkelingen op het gebied van de positionering en de strategie van het samenwerkingsverband;
 - de ontwikkeling van aangelegenheden, voor de formele besluitvorming waarvan hij de goedkeuring van de RvT behoeft;
 - problemen en conflicten van enige betekenis voor het samenwerkingsverband;
 - problemen en conflicten van enige betekenis voor het samenwerkingsverband in de relatie met derden, zoals overheden en samenwerkingspartners;
 - calamiteiten, bijvoorbeeld die calamiteiten die gemeld zijn bij de Onderwijsinspectie;
 - (het schikken van) gerechtelijke of arbitrale procedures of klachten tegen de stichting;
 - kwesties, waarvan verwacht kan worden dat deze in de publiciteit komen.Ten behoeve van de informatievoorziening door de directeur-bestuurder aan de RvT kan een aanvullend informatieprotocol (werkafspraken omtrent informatievoorziening) opgesteld, dat aan het reglement RvT wordt gehecht.

C. Het toezicht houden op de (financiële) instandhouding van het samenwerkingsverband

- De RvT ziet erop toe dat de financiële informatieverstopping van de directeur-bestuurder voldoende is, waarbij in het bijzonder wordt gelet op de solvabiliteit, de liquiditeit, de rentabiliteit, het risicoprofiel, de omvang van het eigen vermogen in relatie tot het risicoprofiel, de goedkeurende verklaring van de externe accountant (indien van toepassing) de begroting, de meerjarenbegroting en de jaarrekening, voor welke indicatoren de directeur-bestuurder jaarlijks doelstellingen formuleert in het strategisch beleidsplan.
- De RvT ziet erop toe dat de financiële middelen van het samenwerkingsverband zo worden ingezet dat deze bijdragen aan de realisering van de (strategische) doelstellingen
- De RvT geeft een zelfstandig oordeel over de mate van rechtmatige en doelmatige besteding van de verkregen bekostiging en overige middelen en het benutten van de statutaire goedkeuringsrechten;
- De RvT ziet erop toe dat de financiële gevolgen van beleidsvoorstellen gedekt zijn binnen de goedgekeurde (meerjaren)begroting.
- De RvT oordeelt over het afwegen van de (financiële risico's op zowel de korte als de lange termijn (solvabiliteit en rentabiliteit);
- De RvT ziet erop toe dat hij door de directeur-bestuurder direct op de hoogte wordt gebracht van (financiële) onregelmatigheden.
- De RvT ziet erop toe dat de interne risicobeheersing- en controlesystemen naar behoren functioneren.
- De RvT wijst de externe accountant aan, voert periodiek overleg met deze accountant, beoordeelt jaarlijks het functioneren van de accountant, besteedt de functie van externe accountant (minimaal) om de vijf jaar opnieuw aan, en ziet erop toe dat de aanbevelingen van de accountant worden nageleefd en opgevolgd.
- De RvT ontvangt tijdig voorafgaand aan de vergadering het bestuursverslag en jaarrekening, inclusief managementletter en eventuele aanbevelingen van de accountant.

D. het houden van toezicht op de kwaliteit van de (uitvoering van de) werkzaamheden van het samenwerkingsverband

- De RvT ziet erop toe dat de organisatie de aangesloten schoolbesturen en diens interne omgeving (leerlingen, ouders/verzorgers, medewerkers, directiebestuur, zorgcoördinatoren) actief betreft bij de besluitvorming over doelstellingen en werkomstandigheden en dat het beleid tot stand komt in een open dialoog met de aangewezen medezeggenschapsorganen en de Ondersteuningsplanraad.
- De RvT heeft periodiek contact met de interne omgeving (bijv. door het bijwonen van bijeenkomsten) om informatie te verkrijgen over (onder meer) sfeer, eventuele tegenstellingen en het draagvlak voor beleid.
- De RvT ziet erop toe dat de organisatie voldoende afstemt met de externe omgeving (relevante partners in de stad en de wijk, gemeentes, samenwerkingsverband primair onderwijs en de mbo-instellingen) en dat het beleid van de organisatie voldoende bijdraagt aan het draagvlak van de organisatie in de gemeente(n) en de regio.

- De RvT zorgt ervoor dat zijn externe vertegenwoordiging behoorlijk verloopt.
- De RvT ziet toe op de borging van het stelsel van kwaliteitszorg doormiddel van:
 - inzicht in de toelaatbaarheidsbeoordelingen;
 - de kwaliteit van toetsing, de inhoud van de door de onderwijsinstellingen aangeboden programma's;
 - inzicht in de door het samenwerkingsverband behaalde resultaten op het gebied van het passend onderwijs en de visie dat alle leerlingen een zo passend mogelijke plaats in het onderwijs zouden moeten kunnen krijgen, mede in relatie tot de besteding van de middelen door het samenwerkingsverband;

E. Het vervullen van de werkgeversrol ten opzichte van de directeur-bestuurder

- De RvT is verantwoordelijk voor het vaststellen van de werving- en selectieprocedure, de profielschets en de eventuele kwaliteitseisen voor de directeur-bestuurder.
- De RvT selecteert, benoemt, schorst en ontslaat de directeur-bestuurder.
- De RvT houdt toezicht op het functioneren van de directeur-bestuurder en bewaakt de bestuurskracht van het samenwerkingsverband.
- De RvT vervult de werkgeversrol ten opzichte van de directeur bestuurder. De vaststelling van het salaris en de regeling van de overige arbeidsvoorwaarden van de directeur-bestuurder geschiedt door de RvT binnen de normen van de WNT.
- De RvT evalueert en beoordeelt jaarlijks het functioneren van de directeur-bestuurder. De remuneratiecommissie bereidt deze evaluatie en beoordeling voor, op basis van inbreng uit de organisatie. De remuneratiecommissie voert vervolgens een functionerings- respectievelijk beoordelingsgesprek met de directeur-bestuurder en legt de uitkomsten en gemaakte afspraken schriftelijk vast.
- De RvT evalueert periodiek en in aanwezigheid van de directeur-bestuurder de onderlinge samenwerking en relatie tussen de directeur-bestuurder en de RvT en de inhoud en werking van dit toezichstkader, eventueel onder externe begeleiding.
- De RvT ziet erop toe dat jaarlijks verantwoording wordt afgelegd (in de jaarrekening) over de bezoldiging en de arbeidsvoorwaarden van de directeur-bestuurder.

F. Goedkeuring van besluiten (control)

- De RvT toetst of de (voorgenomen) besluiten van de directeur-bestuurder passen in het vastgestelde beleid, geen onnodige financiële risico's opleveren voor het samenwerkingsverband, naar behoren worden uitgevoerd en monitort/evalueert de uitvoering ("control") .
- Om ervoor te zorgen dat de control rol van de RvT op een goede wijze kan worden uitgeoefend en de directeur-bestuurder en de RvT een goede discussie kunnen voeren omtrent het voorstel, geldt als werkafpraak dat het verlenen van goedkeuring door de RvT en het nemen van het formele besluit door de directeur-bestuurder steeds in dezelfde vergadering plaatsvinden.

- De RvT heeft geen recht van amendement en kan mitsdien op het moment dat een besluit ter formele goedkeuring van de RvT wordt voorgelegd, géén wijzigingen meer aanbrengen in het voorgenomen besluit. Indien de RvT niet akkoord kan gaan met het voorgenomen besluit, keurt de RvT het voorstel c.q. besluit niet goed. Indien geen goedkeuring wordt verleend, kan de directeur-bestuurder het betreffende besluit niet nemen. De directeur-bestuurder is gehouden op dat moment een herzien voorstel voor te bereiden, afhankelijk van het betreffende thema in overleg met de betreffende commissie van de RvT, dat vervolgens opnieuw ter goedkeuring aan de RvT wordt voorgelegd.

6. Slotbepaling

Dit toezichtskader is door de RvT vastgesteld tijdens de vergadering op (DATUM) en is in werking getreden op (DATUM).

Het toezichtkader wordt jaarlijks geëvalueerd en kan door de RvT worden gewijzigd.

De RvT draagt zorg voor openbaarmaking van het toezichtkader.

Bijlage Missie, Visie, Kernwaarden

Missie, visie en kernwaarden

Voor de samenwerkingsverbanden is de ratificatie van het VN-verdrag voor rechten van mensen met een beperking een belangrijk uitgangspunt.

Missie

Voor leerlingen in het primair en voortgezet onderwijs die een ondersteuningsbehoefte hebben, ondersteunen en faciliteren de samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs West-Friesland de betrokken - zo veel mogelijk thuisnabije - school, om een passend onderwijstraject te bieden aan de leerling. Hierbij initiëren en realiseren de samenwerkingsverbanden een dekkend aanbod in een samenhangend geheel van ondersteuningsvoorzieningen binnen en tussen scholen.

Ook ondersteunen de samenwerkingsverbanden scholen en schoolbesturen, zodat alle leerlingen in de regio een ononderbroken ontwikkelingsproces doormaken.

Daarnaast faciliteren de samenwerkingsverbanden (school overstijgende) interprofessionele ontwikkeling in (lerende) netwerken, zodat professionals kunnen profiteren van elkaars inzichten en mogelijkheden. Beide samenwerkingsverbanden al in 2014 gekozen voor het professionaliseringsmodel als leidraad voor de ontwikkeling. Met andere woorden: De samenwerkingsverbanden activeren en faciliteren samenwerkende scholen bij het realiseren van passend primair en voortgezet onderwijs voor elke leerling in West-Friesland.

Goed | Snel | Dichtbij | Passend

Op deze manier werken de samenwerkingsverbanden aan hun wettelijke en maatschappelijke doelstellingen, zodat alle leerlingen in de regio passend onderwijs krijgen en gelijke kansen op een goede plek in de samenleving.

Visie

Alle kinderen en jongeren verdienen passend onderwijs, passende zorg en passende opvoeding om uit te groeien tot stabiele en zelfstandige volwassenen die een betekenisvolle plek vinden in onze maatschappij. De visie hierbij is dat alle kinderen en jongeren in hun volledige mens-zijn worden gezien en worden begeleid naar een volwaardige plaats in de samenleving. Om dit te realiseren opereren de samenwerkende partners rondom een leerling altijd vanuit de behoefte van die leerling, in een gelijkwaardig interprofessioneel netwerk, waarbij creatieve oplossingen worden gevonden binnen relevante structuren en systemen. Hierbij is geen sprake van overname, maar worden autonomie en verantwoordelijkheid van alle betrokkenen bewaakt.

Hierbinnen kennen de samenwerkingsverbanden zichzelf een bestaansrecht toe voor verschillende belanghebbenden: leerlingen, ouders, scholen, schoolbesturen, schoolmaatschappelijk werkers, jeugdhulpverleningsinstanties, gemeenten en de regionale gemeenschap.

Kernwaarden

De samenwerkingsverbanden werken hierbij vanuit vier kernwaarden, in willekeurige volgorde:

♣ Gelijkwaardigheid

We geloven dat wij allemaal gelijkwaardig zijn, maar niet gelijk. Kind, ouder, onderwijs- of

zorgprofessional, beleidsmaker of secretariaat. Eenieders bijdrage aan de ondersteuning van de leerling heeft bovendien waarde. Daarbij gaat de ene toegevoegde waarde niet boven de andere.

♣ **Samenwerking** Wij menen dat we alleen via samenwerking een integrale bijdrage kunnen leveren aan onze regio, specifiek aan de ondersteuning van leerlingen en hun gezin. Alleen via een collectieve aanpak kunnen we echte, duurzame resultaten boeken.

♣ **Solidariteit** We gaan ervan uit dat scholen en schoolbesturen in de regio samen tot een geheel van voorzieningen kunnen komen, waarbij iedereen in staat is om het grootste belang te hechten aan het grotere geheel, in plaats van het kleinere, eigen belang. Daarnaast vertrouwen we erop dat samenwerkende partners rondom een leerling solidair zijn aan elkaar, ook over organisaties en domeinen heen.

♣ **Professionaliteit** We geloven in het belang dat professionals, zowel in het onderwijs, de jeugdzorg als in gemeenten, hun professionele verantwoordelijkheid krijgen en nemen. We menen bovendien dat samenwerking tussen al deze professionals in een interprofessioneel netwerk de ondersteuning van leerlingen en gezin continu verbetert.

Een voorwaarde voor het eigen maken en in praktijk brengen van deze kernwaarden is om hier op alle niveaus in te investeren met elkaar. Afspreken is aanspreken en aanspreken is afspreken. De voorbeeldrol van besturen is hierin cruciaal. Niet alleen in de manier waarop besturen en bestuurders elkaar aanspreken, maar ook in hun uitvoering van de besturingsfilosofie van de samenwerkingsverbanden: hierin is het grootste deel van de uitvoerende taak van de besturen belegd bij de directeuren die daar achteraf verantwoording over afleggen. Een essentieel middel om missie, visie en kernwaarden te bereiken is taal. Taal is symboliek en draagt dus betekenis in zich. We richten ons derhalve op people first language. Dit is taalgebruik waarbij de persoon vóór de conditie wordt benoemd. De bedoeling hiervan is om te voorkomen dat er onbewust gefocust wordt op de beperking of de conditie, in plaats van op de persoon.

Bijlage Kwaliteitsbeleid

Bij kwaliteitsbeleid staan de volgende vijf vragen centraal:

- 1) Doen we de goede dingen?
- 2) Doen we die dingen goed?
- 3) Hoe weten we dat?
- 4) Vinden anderen dat ook?
- 5) Wat doen de samenwerkingsverbanden met deze wetenschap?

Resultaatverplichtingen en inspanningsverplichtingen

Bij het beantwoorden van de vraag “Doen we de goede dingen?”, is het betekenisvol om onderscheid te maken in de wettelijke doelstelling en taken (resultaatverplichtingen) en de ambities daarnaast (inspanningsverplichtingen).

Samenwerkingsverbanden hebben een beperkte resultaatverplichting, namelijk: Het realiseren van een dekkend aanbod in een samenhangend geheel van ondersteuningsvoorzieningen binnen en tussen de scholen, zodanig dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doormaken en elke leerling telkens met zijn specifieke ondersteuningsbehoefte een zo passend mogelijke plaats in het onderwijs krijgt. Voor alle leerlingen binnen de samenwerkingsverbanden is er dus een passende onderwijsplek beschikbaar.

De taken van de samenwerkingsverbanden daarbij zijn:

- ♣ het verdelen en toewijzen van middelen ten behoeve van de ondersteuning;
- ♣ het beoordelen van de toelaatbaarheid van leerlingen tot so, sbao, vso en pro;
- ♣ het adviseren aan scholen over ondersteuningsbehoeften van leerlingen.

De resultaatverplichtingen worden afgemeten aan de volgende kritische prestatie-indicatoren op het niveau van de samenwerkingsverbanden:

- het aantal leerlingen dat thuis zit;
- het aantal leerlingen dat aangewezen is op een vorm van speciaal onderwijs buiten de regio;
- tevredenheid van scholen over de ondersteuning van de samenwerkingsverbanden, zowel qua activeren als qua faciliteren;
- het aantal klachten en geschillen die ouders aangaan met betrekking tot toelaatbaarheid.

Andere relevante informatie is:

- het aantal aangevraagde toelaatbaarheidsverklaringen (TLV's) en het aantal afgewezen TLV's;
- het aantal leerlingen in tussenvoorzieningen.

Het betreft hier indicatoren. Daar horen normen bij die jaarlijks terug in de jaarplannen. De richting daarbij is duidelijk: minder leerlingen thuis, minder leerlingen aangewezen op speciaal onderwijs buiten de regio, minder klachten en geschillen en een steeds grotere tevredenheid van scholen.

De ambities reiken echter veel verder dan genoemde resultaatverplichting. De inspanningsverplichtingen zijn erop gericht om te stimuleren dat:

- ♣ scholen en schoolbesturen constructief samenwerken in het realiseren van passend onderwijs en van de professionalisering die daarvoor bij hun medewerkers nodig is;

- ♣ onderwijs, jeugdhulp en gemeenten effectief samenwerken in het bieden van integrale ondersteuning aan kinderen, jongeren en hun gezinnen met het oog op een ontwikkelingsproces van de kinderen en jongeren dat recht doet aan hun talenten en mogelijkheden;

- ♣ er zo veel mogelijk thuisnabij onderwijs wordt gegeven aan kinderen en jongeren en segregatie wordt tegengegaan.

De resultaatverplichtingen hiervoor liggen elders, i.c. bij schoolbesturen en gemeenten. Het ondersteuningsplan moet daarom een sterk verband hebben met de beleidsstukken van schoolbesturen, gemeentes en jeugdhulpinstellingen. Dit heeft o.a. betrekking op de schoolondersteuningsprofielen die scholen één keer per vier jaar opstellen en jaarlijks bijwerken.