

## Verslag OPR Zeeluwe

<b>Datum</b>	: 29.01.2026
<b>Tijd</b>	: 20.00-22.00 uur
<b>Aanwezig</b>	: Gerko van Veen (voorzitter) Peter Bos Pieta Redder-de Vries Jolande Zandberg Desiree Boessenkool Ria Onderdijk-van der Louw Hester Stokman Jurgen van Ree Geralda van Sandijk Ancella Mosterd Hartger Veenstra Christine Wind Astrid Medendorp Jacqueline van Tol Hester Stokman Wilfred de Vries
<b>Afwezig m.k.:</b>	: Gineke Drost
<b>Gast</b>	: Ron Schoutrop
<b>Verslag</b>	: Derko Slot

## Verslag OPR Zeeluwe

### 1. Opening en vaststellen agenda

De vergadering wordt geopend met de mededeling dat de agenda iets is omgegooid vanwege de aanwezigheid van Wilfred. Hij krijgt als eerste het woord om de stand van zaken binnen het samenwerkingsverband toe te lichten.

### 2. Inbreng van Wilfred

#### 2.1 Eerste bijeenkomst HB

- De geplande aftrapbijeenkomst voor het HB-traject kon door slechte weersomstandigheden niet doorgaan.
- De uitrol vindt nu per tafel en in stappen plaats.
- Recent is hiervoor een bijeenkomst in Ede geweest.

#### 2.2 Gesprekken over gespecialiseerd onderwijs

- Er zijn bovenlokale gesprekken gevoerd over de rol en betekenis van *gespecialiseerd onderwijs*.
- Doel: verduidelijken wat scholen nodig hebben en hoe het dekkend netwerk versterkt kan worden.
- Besturen uit het gespecialiseerd onderwijs worden betrokken bij verdere uitwerking.

#### 2.3 TLV-route en trajecten

- Het samenwerkingsverband werkt aan de TLV-route.
- Daarbij blijft het uitgangspunt dat geen enkel kind tussen wal en schip mag vallen.
- Tegelijkertijd moeten scholen voldoen aan formele vereisten van de inspectie; dit levert soms spanningen op.

### 3. Nieuwe TLV-procedure

#### 3.1 Ingangsdatum

- Alle TLV-aanvragen vanaf oktober vallen onder de nieuwe procedure.
- Twee deskundigen beoordelen het dossier; daarna volgt een commissieoordeel.

#### 3.2 Compleetheid van dossiers

- Onvolledige dossiers gaan terug naar de school.
- Vooral het ontbreken van de zienswijze van ouders komt voor; deze is *verplicht*.
- Er wordt strenger gehandhaafd dan voorheen – dit is ingegeven door eerdere kritiek van inspectie en klachtencommissie.

#### 3.3 Rol van ouders

- Ouders geven in de zienswijze aan hoe zij de aanvraag beoordelen.
- Soms zijn ouders het niet eens met de TLV-aanvraag; in dat geval volgt een gesprek.
- Deze gesprekken worden als waardevol ervaren, maar kosten wel tijd.

### 4. Signalen uit het werkveld over deze TLV route.

#### 4.1 Deadline van 1 april

Er bestaat zorg bij IB'ers en orthopedagogen dat de datum van **1 april** te vroeg is om:

- toetsen af te ronden,
- ouders goed mee te nemen,
- en zorgvuldig af te wegen of een TLV nodig is.

Scholen ervaren druk en vrezes dat het in de praktijk niet werkbaar is.

Wilfred geeft aan:

- De datum is bedoeld om scholen voor gespecialiseerd onderwijs voldoende tijd te geven voor formatieplanning.
- De wereld stopt echter niet na 1 april: TLV-aanvragen kunnen ook daarna worden beoordeeld.
- Maar aanvragen na de deadline kunnen plaatsingsproblemen opleveren door te late aanlevering.

#### 4.2 Aanmeldingen speciaal onderwijs

- Door de nieuwe procedure ontvangt het speciaal onderwijs de aanmeldingen pas nadat de TLV is afgegeven.
- Daardoor horen scholen soms pas 6 weken later dat er leerlingen bijkomen.
- Dit maakt formatie en groepsindeling lastiger.

### 5. Praktische knelpunten

#### 5.1 Voorbeelden

- Aanvragen die vlak voor de kerst binnenkomen maar onvolledig zijn, waardoor de behandeling pas na de vakantie start.
- Dossiers zonder evaluaties of benodigde bijlagen komen vaak terug.
- Onderzoeksvragen rondom dyslexie worden soms onvolledig aangeleverd.

#### 5.2 Ouders die het niet eens zijn

- Wanneer ouders tegen de TLV-aanvraag zijn, ontstaat een complexe situatie.
- Dit kan leiden tot spanningen over:
  - zorgplicht van de school,
  - aanmelding op een nieuwe onderwijsplek,
  - en de vraag of een kind op de huidige school kan blijven.

Er wordt voorgesteld om dit onderwerp een keer uitgebreider te bespreken tijdens een fysieke bijeenkomst.

Er wordt afgesproken om het thema "wat te doen wanneer ouders het niet eens zijn?" opnieuw op de agenda te zetten.

## 2. Vaststellen verslag OPR 11 december 2025

Er worden geen opmerkingen gemaakt over het verslag.

## 3. Mededelingen en ingekomen stukken

Een korte mededeling over de uitbetaling aan de oudergeleding en voor de personeelsgeleding aan de scholen.

### Procesbegeleider Ron Schoutrop.

#### Procesbegeleiding en Samenwerking in Elburg

Tijdens de bijeenkomst gaf Ron – zelfstandig adviseur, coach en procesbegeleider – een uitgebreide toelichting op zijn werkzaamheden binnen verschillende gemeenten, waaronder Elburg. Al ruim vijf jaar begeleidt hij processen rondom onderwijs, jeugdhulp en integrale samenwerking. De bijeenkomst had als doel om inzicht te geven in de huidige stand van zaken, ervaringen uit andere gemeenten en de stappen die Elburg de komende tijd kan zetten.

#### 2. Werkwijze van de procesbegeleider

Ron werkt drie dagen per week in Ermelo, Elburg en Nunspeet, en daarnaast met diverse teams aan persoonlijke ontwikkeling en samenwerking. Zijn uitgangspunt is:

- "Alleen ga je sneller, samen kom je verder."
- Integrale samenwerking is essentieel, zeker in de huidige complexe context.
- Hij richt zich sterk op een doorgaande lijn en gelijkwaardige samenwerking tussen alle betrokken partijen.

In al zijn trajecten gebruikt hij jaarlijks terugkerende elementen zoals implementatieplannen, overkoepelende visies en evaluaties.

#### 3. Achtergrond samenwerking in Elburg

Ron werkt al jaren voor de gemeente Elburg. Vanuit zijn eigen ervaring als ouder van een kind met een bijzondere ontwikkeling kwam hij in aanraking met onderwijs en jeugdhulp. Deze persoonlijke achtergrond heeft mede geleid tot zijn betrokkenheid bij procesbegeleiding in Elburg.

Binnen Elburg is veel geïnvesteerd in samenwerking tussen:

- Kinderopvang
- Primair onderwijs
- Voortgezet onderwijs
- Specialistisch onderwijs
- CJG
- Welzijn

Hierdoor is Elburg inmiddels uitgegroeid tot een voorbeeldgemeente waar veel partijen elkaar goed kennen en gemakkelijk weten te vinden.

#### 4. Implementatieplan en visieontwikkeling

Het huidige implementatieplan bevat nog elementen van de oude visie. Momenteel werkt Elburg aan een vernieuwde visie op gezond opgroeien, waarin centraal staat:

- Hoe willen we dat kinderen en jongeren in Elburg opgroeien?
- Welke keuzes maken we uit het groeiende aantal initiatieven?
- Wat vinden we écht belangrijk voor de komende jaren?

De visie wordt meestal voor 2–3 jaar vastgesteld, terwijl het implementatieplan jaarlijks wordt geactualiseerd.

Belangrijke vragen voor de komende periode

- Wat behouden we?
- Wat passen we aan?
- Wat laten we los?

Daarnaast wordt gewerkt aan een afwegingskader, zodat keuzes transparanter worden en de beschikbare tijd en energie goed wordt verdeeld.

#### 5. Betrokkenheid van ouders en jongeren

Er wordt actief geprobeerd ouders en jongeren bij het proces te betrekken. Dit is echter niet altijd eenvoudig.

- Ouders willen vaak wel meedenken, maar hebben beperkte tijd.
- Jongeren bekijken deelname steeds vaker vanuit hun eigen leefwereld: *“Kom naar ons toe, in plaats van dat wij naar jullie komen.”*

Hier wordt op verschillende manieren op ingespeeld, onder andere door flexibele vormen van meedenken te organiseren.

#### 6. Casuïstiek overleggen

Binnen Elburg is gekozen voor casuïstiek overleggen met een consultatieve insteek:

- Casussen worden anoniem ingebracht.
- Ouders zijn hier niet bij aanwezig, om collegiale consultatie mogelijk te maken.
- Het doel is om vastgelopen situaties bespreekbaar te maken en samen oplossingsrichtingen te vinden.
- Scholen, zorg, leerplicht en andere partners schuiven steeds vaker aan.

Het verschil met een expertiseteam is dat het casuïstiekoverleg niet overneemt, maar ondersteunt en teruglegt bij de school of zorgpartner.

#### 7. Wat werkt minder goed – en wat is losgelaten?

Tijdens de bijeenkomst worden concrete voorbeelden genoemd:

- De werkgroep personeelsbehoud bleek te breed en onvoldoende effectief; deze is stopgezet.
- Het thema huisvesting is belangrijk maar vooral gemeentelijk en primair onderwijs specifiek. Dit wordt nu buiten de gezamenlijke tafel georganiseerd.

Ook nieuwe initiatieven ontstaan af en toe spontaan, maar worden nu kritischer beoordeeld met behulp van het afwegingskader.

#### 8. Vergelijking met andere gemeenten

Elburg wordt regelmatig genoemd als voorbeeldgemeente vanwege:

- Een sterke, hechte samenwerkingscultuur
- Goede onderlinge relaties
- Een laagdrempelige manier van samenwerken

Nieuwe deelnemers in de regiegroep, zoals vanuit grote kinderopvangorganisaties en het CJG, bevestigen dit beeld.

Wel is het tijd voor een herijking, onder andere door wisselingen in onderwijs, zorg en gemeentelijke functies. De belangrijkste uitdaging: hoe blijft iedereen aangehaakt in een periode van veranderingen?

#### 9. Conclusie

De samenwerking binnen Elburg staat stevig, maar bevindt zich in een belangrijke fase van herijking. Er is behoefte aan:

- Een vernieuwde gezamenlijke visie
- Duidelijke keuzes in wat wel en niet meer wordt opgepakt

- Een goed afwegingskader
- Voortzetting van de sterke, gelijkwaardige samenwerking

Met deze stappen kan Elburg ook de komende jaren blijven werken aan gezond opgroeien voor alle kinderen en jongeren.

## Overleg Samenwerking Onderwijs en Jeugdhulp Ermelo

### 1. Inleiding

Tijdens het overleg is uitgebreid gesproken over de samenwerking binnen het primair, voortgezet en gespecialiseerd onderwijs, evenals de koppeling met het voorveld en de jeugdhulp in Ermelo. Het gesprek richtte zich met name op de manier van samenwerken, de strategische plannen, de aansluiting met andere gemeenten én de gedeelde ambitie richting inclusiever onderwijs.

### 2. Visie op samenwerking

#### 2.1 Complexiteit van brede samenwerking

Het samenbrengen van alle betrokken partijen – van PO tot jeugdhulp – wordt als noodzakelijk maar uitdagend ervaren.

Ermelo kent vergelijkbare structuren als andere gemeenten, maar elke gemeente blijft uniek. Daardoor vraagt implementatie telkens om maatwerk.

#### 2.2 Werkwijze in Ermelo

- Er wordt gewerkt met een regiegroep waarin alle relevante partijen vertegenwoordigd zijn.
- Deze groep levert input op beleidsvoorbereiding en bewaakt de gezamenlijke uitvoering.
- Daarnaast zijn er werkgroepen waarin inhoudelijke thema's worden uitgewerkt, zoals overdrachten, vroeg signalering en de doorgaande lijn van jong naar ouder kind.

Deze structuur zorgt voor gezamenlijk eigenaarschap en wederzijds begrip, maar blijft in ontwikkeling.

### 3. Uitdagingen in huisvesting en onderwijsvisie

Huisvesting is een terugkerend spanningsveld tussen gemeente en besturen.

De wens is om:

- Niet alleen stenen centraal te stellen,
- Maar vooral een onderwijsvisie te verbinden aan nieuwe of vernieuwde schoolgebouwen.

Dit vraagt zowel inhoudelijke keuzes als financiële afstemming.

### 4. Strategische plannen: actualiteit en samenhang

#### 4.1 Gebruik van verouderde plannen

Er is kritiek geuit op het feit dat het ondersteuningsplan (OP) 2020–2024 wordt gebruikt, terwijl er inmiddels een nieuw plan (2025–2028) ligt. Hierdoor dreigt beleid achter de feiten aan te lopen en sluiten ambities niet goed aan op actuele ontwikkelingen.

#### 4.2 Verschillen tussen gemeenten

Ook in andere gemeenten, zoals Nunspeet en Elburg, speelt dit probleem. Strategische visies zijn soms opgesteld vóórdat nieuwe ondersteuningsplannen verschijnen, waardoor ambities niet synchroon lopen.

### 5. Inclusief onderwijs – ambitie versus realiteit

#### 5.1 Transfer van kennis vanuit gespecialiseerd onderwijs

De ambitie om kennis vanuit het speciaal onderwijs in te zetten binnen het regulier onderwijs wordt nog onvoldoende concreet uitgewerkt. In theorie staat het in meerdere plannen, maar in de praktijk is de uitwerking beperkt zichtbaar.

#### 5.2 Abstracte beleidsstukken

Verschillende deelnemers ervaren de plannen als te abstract.

Er wordt veel beschreven over *wat* er wordt gedaan, maar weinig over:

- Concreet resultaat,
- Meetbare output,

- Verbeteringen voor kinderen.

Voorbeeld: “We doen dit en dat”, maar wat levert het kinderen werkelijk op?

### 5.3 Behoefte aan meetbaarheid

Hoewel meetbaarheid lastig is, is er behoefte aan:

- Indicatoren voor voortgang,
- Zicht op verbeteringen voor leerlingen,
- Inzicht in effecten van werkgroepen.

Eerste stappen zijn gezet: verwijzingscijfers worden nu integraal besproken op de verschillende tafels.

### 6. Waar ligt de focus?

Bij samenwerkingsverbanden en gemeenten verschuift de focus soms naar thema's als:

- Betaalbaarheid van jeugdhulp,
- Personeelstekorten,
- Urgentere beleidsdossiers.

Hierdoor komt inclusie niet overal even sterk op de agenda, terwijl scholen het wel steeds sterker voelen en benoemen.

### 7. 2035 – Inclusief onderwijs als einddoel

Hoewel in landelijke plannen (OCW, samenwerkingsverbanden) 2035 richtinggevend is voor inclusief onderwijs, ontbreken in lokale plannen nog:

- Piketpaaltjes richting dit doel,
- Een gezamenlijke routekaart,
- Concrete stappen per jaar of per fase.

Dat wordt door meerdere deelnemers als grote lacune gezien.

#### 7.1 Recent initiatief

Op 13 november heeft een studiedag plaatsgevonden rondom toekomstgericht onderwijs.

Daar is met alle betrokkenen gesproken over:

- Wat inclusief onderwijs betekent,
- Wat dit vraagt van de regio,
- Hoe vervolgstappen vorm kunnen krijgen.

Een nieuwe werkgroep gaat hiermee verder aan de slag.

### 8. Conclusies uit het overleg

1. Samenwerking is noodzakelijk maar complex – brede vertegenwoordiging biedt kansen, maar vraagt doorontwikkeling in structuur en meetbaarheid.
2. Plannen zijn te abstract – er is behoefte aan concreter beleid en toetsbare resultaten.
3. Inclusief onderwijs wordt nog onvoldoende meegenomen in lokale beleidsdocumenten, ondanks landelijke doelen.
4. Actualiteit van strategische plannen moet beter bewaakt worden – verouderde documenten leiden tot mismatch tussen ambitie en uitvoering.
5. Meetbare en merkbare effecten voor kinderen ontbreken nog – eerste stappen zijn gezet met het analyseren van verwijzingscijfers.
6. Er is draagvlak voor verandering, maar er is behoefte aan richting, duidelijkheid en gezamenlijke vervolgstappen.

### 9. Aanbevelingen

- Maak een gezamenlijke meerjarenroute richting 2035 met duidelijke mijlpalen.
- Actualiseer plannen jaarlijks op basis van nieuwe gegevens en beleidslijnen.
- Versterk de transfer van expertise vanuit het gespecialiseerd onderwijs richting regulier onderwijs.
- Ontwikkel concrete indicatoren voor voortgang en effect.

- Verbind huisvesting nadrukkelijk met onderwijsvisie.
- Blijf het gesprek voeren op alle niveaus: bestuur, onderwijs, gemeente en jeugdhulp.

## Gesprek over samenwerking, onderwijs en gemeentelijke cultuur in Nunspeet.

### Inleiding

Tijdens het gesprek werd uitgebreid stilgestaan bij de samenwerkingscultuur binnen de gemeente Nunspeet, de uitdagingen die scholen, zorgpartners en gemeenten ervaren, en de invloed van individuele personen op het beleid. Daarnaast kwamen positieve voorbeelden uit andere gemeenten aan bod, evenals kansrijke experimenten rond hoogbegaafdheid (HB).

Het gesprek bevatte zowel persoonlijke ervaringen als procesmatige observaties, waardoor een helder beeld ontstaat van de huidige stand van zaken én de gewenste ontwikkelrichting.

### 1. Inhoudelijke Observaties uit Nunspeet

#### 1.1 Samenwerking niet vanzelfsprekend

Een centraal thema was dat samenwerken in Nunspeet niet 'in het DNA' lijkt te zitten. In vergelijking met andere gemeenten komt Nunspeet naar voren als een plek waar:

- Beleidsterreinen sterk gescheiden zijn,
- Samenwerking tussen onderwijs, gemeente en zorg moeizaam verloopt,
- Processen vaak vastlopen in structuur, regels of cultuur,
- Lange doorlooptijden ontstaan voor convenanten of afstemming,
- Individuele ambtenaren of bestuurders een grote invloed hebben op het tempo en resultaat.

Dit staat in contrast met andere gemeenten, waar beleidsmedewerkers vaak meer geïntegreerd werken en waar multidisciplinaire samenwerking gebruikelijker is.

#### 1.2 Het gat tussen belofte en uitvoering

Er werd kritisch benoemd dat op websites van scholen en instanties stevige beloften worden gedaan over passend onderwijs en ondersteuning. In praktijk blijkt echter vaak dat:

- Kinderen terugvallen in oude patronen (bijvoorbeeld thuiszitten),
- Voorzieningen niet passend worden gemaakt,
- Scholen eerder neigen tot doorverwijzen dan tot aanpassen,
- Ouders ervaren dat beloftes niet worden nagekomen.

Dit leidt tot frustratie en wantrouwen, ook bij professionals die met persoonlijke casuïstiek te maken hebben gehad.

### 2. Invloed van Personen en Cultuur

#### 2.1 Afhankelijkheid van 'poppetjes'

Het gesprek maakte duidelijk dat beleid en samenwerking binnen Nunspeet sterk afhankelijk zijn van welke wethouder, manager of beleidsmedewerker op dat moment betrokken is.

Voorbeelden:

- De komst van een nieuwe wethouder kan samenwerking bevorderen of juist belemmeren.
- Het vertrek van een manager binnen het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG) leidde tot een periode zonder leiding, wat het proces vertraagde.
- Nieuwe medewerkers vragen steeds opnieuw uitleg over bestaand beleid, experimenten of werkprocessen.

De wens werd uitgesproken om toe te werken naar een stabielere cultuur, waarin samenwerking niet afhankelijk is van individuen maar van gedeelde afspraken en een gedeelde visie.

### 3. Positieve Voorbeelden uit Elburg en Andere Gemeenten

Ondanks de uitdagingen in Nunspeet werden enkele inspirerende voorbeelden uit andere gemeenten genoemd.

#### 3.1 Het HB-experiment in Elburg

Een sterk voorbeeld is het hoogbegaafdheidsexperiment in Elburg. Dit experiment:

- Werkt buiten enkele reguliere regels om,
- Heeft een verkorte doorlooptijd (binnen 3 weken van aanmelding naar start),
- Wordt gedragen door gemeente én samenwerkingsverband,
- Voorkomt bureaucratische stapeling zoals uitgebreide verklarende analyses,
- Richt zich op kinderen die anders thuiszittend zouden zijn.

Resultaten tot nu toe:

- 14 kinderen geholpen in twee jaar,
- Kinderen van meerdere scholen en thuissituaties succesvol begeleid,
- Zorgpartners werken ook zonder directe contracten mee,
- Gemeente en samenwerkingsverband staan garant voor financiering.

Dit voorbeeld toont aan dat snelle, integrale ondersteuning mogelijk is wanneer partners elkaar weten te vinden.

### 3.2 Groeiend besef in Nunspeet

Hoewel langzaam, worden in Nunspeet wel stappen gezet:

- Beleidsmedewerkers zitten steeds vaker met elkaar om tafel,
- Er ontstaat voorzichtig een cultuur van *samen kijken*,
- Lessen uit andere gemeenten worden besproken,
- Nieuwe initiatieven worden verkend.

## 4. Knelpunten in de Huidige Structuren

### 4.1 Systeemwereld vs. mensenwereld

Professionals ervaren vaak dat:

- Regelgeving, overlegstructuren en formele procedures het proces vertragen,
- De "mensenwereld" (contact, korte lijnen) beter werkt dan de formele route,
- De systeemwereld onvoldoende aansluit op complexe situaties zoals HB-problematiek of langdurig thuiszitten.

### 4.2 Gemeentegrenzen als belemmering

Voorbeelden:

- Als een kind verhuist, stopt een beschikking soms direct, ondanks lopende hulp,
- Zorgpartners moeten per gemeente opnieuw worden uitgelegd waarom specifieke aanpakken bestaan,
- Toeleiding verschilt per gemeente, wat processen vertraagt.

## 5. Toekomstperspectief

### 5.1 Naar een structurelere samenwerking

De hoop is dat Nunspeet toewerkt naar:

- Meer integrale samenwerking tussen beleidsvelden,
- Minder afhankelijkheid van individuele functionarissen,
- Stabiliteit en continuïteit ondanks politieke wisselingen,
- Meer ruimte voor experimentele of pragmatische oplossingen,
- Sterkere verbinding tussen onderwijs, zorg en gemeente.

### 5.2 Belang van gedeelde visie

Een breed gedeelde overtuiging is dat:

*"Als de poppetjes wisselen, moet de cultuur blijven staan."*

Het creëren van een cultuur waarin samenwerking normaal is, wordt gezien als de sleutel.

Het gesprek schetst een eerlijk beeld: Nunspeet kent grote uitdagingen, maar ook professionals die blijven zoeken naar samenwerking en verbetering. De voorbeelden uit Elburg laten zien dat het kan — en geven richting aan wat in Nunspeet mogelijk is wanneer partners elkaar vinden en durven te experimenteren.

#### 4. Rondvraag en sluiting

Voortgang HB-project en samenwerking

Er werd stilgestaan bij het project rondom hoogbegaafdheid (HB). Enkele aanwezigen gaven aan dat zij onvoldoende zicht hadden op de actuele stand van zaken. Tegelijkertijd werd benadrukt dat er de afgelopen periode veel werk is verricht binnen de HB-werkgroep, waarbij intensieve online overleggen hebben geleid tot waardevolle opbrengsten.

Tijdens de bijeenkomst werden positieve geluiden gehoord, al werd ook duidelijk dat het project sterk afhankelijk is van extra financiële middelen, wat voor onzekerheid zorgt over de continuïteit. Het streven is om HB steeds meer als vast onderdeel van het reguliere onderwijs te positioneren.

Daarnaast kwam het belang van doorlopende lijnen aan bod, met name de aansluiting tussen PO, kinderopvang, VO en welzijnsorganisaties. Vanuit Ermelo werd toegelicht dat de lokale HB-werkgroep al stappen zet om deze ketensamenwerking te versterken.

#### 2. Passend onderwijs en samenwerking tussen scholen

Er werden voorbeelden gedeeld van succesvolle samenwerking, zoals de gezamenlijke aanpak van NT2-leerlingen. Hierbij was politieke druk soms een bepalende factor, maar de onderlinge afstemming tussen scholen bleek cruciaal voor een werkbare oplossing.

Tegelijkertijd werd opgemerkt dat veel systemen in de regio los van elkaar functioneren. De wens om dichter bij elkaar te staan en meer in samenhang te werken werd breed gedeeld. Ook werd benadrukt dat samenwerking tijd vraagt en dat men elkaar moet blijven opzoeken en versterken.

#### 3. OPR-begeleiding en mogelijk nieuwe ondersteuning

Naar aanleiding van gedeelde ervaringen werd gesproken over een mogelijke vorm van begeleiding voor de OPR, vergelijkbaar met eerdere ondersteuning vanuit het CNV. De behoefte ligt vooral bij iemand die de juridische kaders scherp bewaakt en kan adviseren tijdens bijeenkomsten.

Er werd voorgesteld om een externe deskundige uit te nodigen die meeloopt, meekijkt en kan helpen richting te geven — zeker gezien de wisselingen binnen de OPR en de behoefte aan borging van kennis en kwaliteit.

Gerko onderzoekt de mogelijkheden.

#### 4. Afscheid van aftredende leden

Meerdere leden namen afscheid. Dit ging gepaard met warme woorden en een terugblik op hun betrokkenheid en inzet.

- **Peter** werd bedankt voor zijn jarenlange voorzitterschap en bijdrage aan de inhoudelijke professionalisering binnen de groep.
- Ook **Jacqueline** nam afscheid. Haar waardevolle inbreng op het gebied van HB werd genoemd. Zij geeft aan zich voortaan volledig te willen richten op haar werk met therapiehonden.
- Daarnaast werd aangekondigd dat **Jurgen** vertrekt.

#### 5. Nieuwe aanmeldingen en formatie binnen de OPR

Er zijn nieuwe aanmeldingen ontvangen:

- Een personeelslid van Volaire (Nunspeet)
- Een tweede personeelslid van dezelfde stichting
- Een ouder uit Nijkerk

Er werd besproken dat het wenselijk is om te voorkomen dat meerdere leden van één school of stichting in dezelfde geleding komen. In de komende weken wordt dit verder uitgezocht. De behoefte aan evenwichtige vertegenwoordiging — zowel geografisch als denominatief — werd benadrukt.

## 6. Korte mededelingen

- Er werd geconstateerd dat sommige ouders de OPR-informatie niet ontvangen. Dit wordt verder uitgezocht.
- Een lid deelde dat zij een nieuwe baan heeft gevonden en volgend jaar overstapt naar het VO.
- Er werd opgemerkt dat er vragen leven bij GMR-niveau over de reikwijdte van de goedkeuring door de OPR. Dit wordt opgepakt.

## 7. Raad van Toezicht

De vertegenwoordiger in de Raad van Toezicht lichtte toe dat twee leden aftreden: **Corien Theelen** en **Jacolien Lokhorst**. Nieuwe leden zullen worden geworven. Het ontbreken van een OPR-vertegenwoordiger in de sollicitatiecommissie werd toegelicht: binnen dit samenwerkingsverband is gekozen voor een andere structuur omdat de OPR al via een eigen lid verbonden is aan het toezicht. Daarnaast werd kort stilgestaan bij de herstelopdracht van de inspectie, met betrekking tot de doelmatigheid van besteding van middelen. De organisatie werkt aan een passende verantwoording in het komende jaarverslag.

## 8. Afronding

De voorzitter bedankte alle aanwezigen voor hun inzet, bijdragen en betrokkenheid. De vergadering werd vervolgens afgesloten.