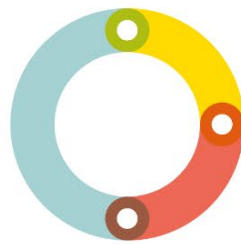


Jaarverslag 2024



SWV VO
ZUID-HOLLAND WEST

Inhoudsopgave

A. Bestuursverslag

Voorwoord	3
1. Inleiding	4
Missie, visie en kernkwaliteiten van het SWV	4
2. Resultaten en ontwikkelingen.....	6
2.1 Algemeen	6
2.2 Speerpunten.....	12
2.3 OPDC.....	19
3. Samenwerking met onze partners.....	25
4. Organisatie & bedrijfsvoering.....	28
4.1 Juridische structuur.....	28
4.2 Governance	28
4.3 Het bestuur van SWVZHW in 2024	29
4.4 Organisatie	30
4.5 Personeel.....	31
4.6 Communicatie	38
4.7 Informatiebeveiliging en privacy.....	39
4.8 Huisvesting	39
4.9 Klachten	39
4.10 Kwaliteit	39
5. Financiën	41
5.1 Belangrijkste kenmerken van het financieel beleid.....	41
5.2 Samenvattend resultaat van het financieel beleid.....	41
5.3 Staat van baten en lasten 2024	42
5.4 Balans ultimo 2024.....	45
5.5 Kengetallen	47
5.6 Treasury-verslag.....	47
5.7 Continuïteitsparagraaf.....	48
5.8 Risicomanagement	53
6. Governance en toezicht	58
6.1 Verslag van de Raad van Toezicht (RvT).....	58
6.2 Verslag van de Ondersteuningsplanraad (OPR)	62
Afkortingenlijst	65

B. Jaarrekening

C. Overige gegevens

Voorwoord

Het jaar 2024 kende verschillende perspectieven en gezichten. Zo hebben we ons ook dit verslagjaar weer maximaal ingezet voor het realiseren van een dekkend netwerk van passende (onderwijs)voorzieningen. We hebben de blik daarbij nadrukkelijker op inclusie gericht, omdat we vinden dat iedereen erbij hoort en omdat we het belangrijk vinden dat iedereen mee kan doen en van betekenis kan zijn: eerst in het (voortgezet) onderwijs en daarna in de inclusieve samenleving.

In een weerbarstige en complexe praktijk van aanhoudende personeelskrapte, de omvang en inrichting van ons werkgebied, toenemende polarisatie in de samenleving, onzekere financieringsstromen en veranderende verantwoordingskaders is dat geen eenvoudige opgave. Maar we houden koers, omdat alle kinderen en jongeren in Haaglanden de beste kansen verdienen.

Een bijzondere blik op ons werk werd geworpen door de Inspectie van het Onderwijs tijdens het vierjaarlijks onderzoek in september 2024. We zijn er trots op dat onze inspanningen en resultaten worden gewaardeerd en (h)erkennen de verbeterpunten die in het bezoek zijn geïdentificeerd.

In ditzelfde jaar hebben we met veel energie en betrokkenheid gewerkt aan het ondersteuningsplan voor 2025–2029. Onder de titel '*Samen de schouders eronder!*' hebben we in co-creatie met scholen, besturen en partners een stevig fundament gelegd voor de toekomst. Inmiddels is het plan vastgesteld en treffen we de voorbereidingen om er vanaf het nieuwe schooljaar mee aan de slag te gaan.

Ook letterlijk kende 2024 nieuwe gezichten: de governancestructuur werd verstevigd, twee nieuwe schoolbesturen sloten zich aan, en met mijn eigen benoeming per 1 juni 2024 kreeg het samenwerkingsverband ook een nieuw gezicht. Ik ben dankbaar voor het vertrouwen van de Raad van Toezicht en zie uit naar de verdere samenwerking.

Tot slot wil ik namens het hele SWV mijn waardering uitspreken voor iedereen die zich inzet voor inclusief onderwijs: van docenten en schoolleiders tot beleidsmakers, zorgprofessionals en ouders. We vertrouwen erop dat we ook komend jaar *samen de schouders eronder zetten*.

Roos Hogenkamp
Directeur-bestuurder
SWV Zuid-Holland West

1. Inleiding

Dit jaarverslag 2024 van de Stichting Regionaal Samenwerkingsverband Passend Voortgezet Onderwijs Den Haag en omstreken – kortweg SWV Zuid-Holland West – bestaat uit het bestuursverslag en de jaarrekening over het kalenderjaar 2024.

Met dit verslag leggen wij verantwoording af aan onze stakeholders en partners – waaronder de Raad van Toezicht, de aangesloten schoolbesturen, de medezeggenschapsorganen, gemeenten, landelijke overheden en de Inspectie van het Onderwijs – over het gevoerde beleid, de behaalde resultaten én de ontwikkelingen binnen onze organisatie. Ook het financiële beleid, de interne bedrijfsvoering en de inrichting van governance en toezicht worden hierin toegelicht.

De verantwoording in dit jaarverslag heeft drie doelen:

1. Het legitimeren van gemaakte keuzes en de uitvoering van beleid;
2. Het afleggen van rekenschap over doelmatigheid en doeltreffendheid;
3. Het bieden van reflectieruimte voor partners en stakeholders, als uitnodiging tot leren en verbeteren.

Deze verantwoording sluit aan bij de strategie en de speerpunten van het Ondersteuningsplan 2021-2025. Tegelijkertijd markeert dit verslag een overgang naar de toekomst: richting het nieuwe Ondersteuningsplan 2025-2029, waarin we met elkaar blijven bouwen aan een inclusiever, samenhangender en veerkrachtiger stelsel van ondersteuning.

Missie, visie en kernkwaliteiten van het SWV

Zoals in het voorwoord benoemd, is het nieuwe Ondersteuningsplan voor de periode 2025- 2029 inmiddels vastgesteld. Dat leidt tot een aantal accentverschillen in onze missie, visie en kernkwaliteiten. Aangezien dit echter het jaarverslag over de huidige planperiode betreft, hanteren we hieronder nog de bij deze periode vastgestelde missie, visie en kernkwaliteiten.

Missie:

‘Ons SWV werkt vanuit een hechte samenwerking met de scholen en schoolbesturen aan ontwikkelingsgericht, passend onderwijs voor alle leerlingen.’

In onze missie benadrukken we dat niet uitsluitend de ondersteuningsbehoeften van de leerlingen, maar juist ook hun talenten en ontwikkelmogelijkheden leidend zijn voor ons werk. Daarnaast benadrukken we ook, dat wij gericht zijn op de scholen, die uiteindelijk met hun directe inzet voor de leerlingen een doorslaggevende rol spelen in het realiseren van onze missie.

We streven ernaar dat een leerling onderwijs volgt op een reguliere vo-school, zo nodig met (extra) ondersteuning. Indien een leerling meer of specifiekere ondersteuning nodig heeft dan een reguliere vo-school kan bieden komt een leerling in aanmerking voor plaatsing (bij voorkeur tijdelijk) op het voortgezet speciaal onderwijs: ‘regulier als het kan, speciaal als het moet’.

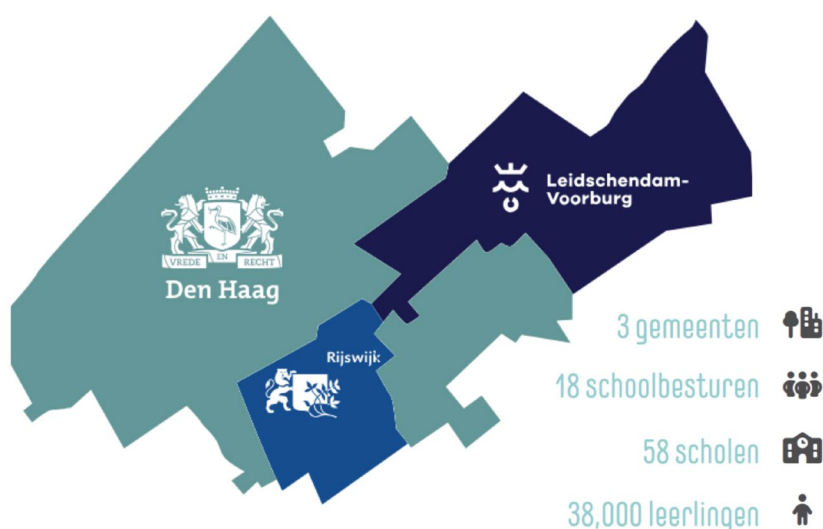
Visie:

1. Onze leerlingen maken een ononderbroken ontwikkeling door;
2. Wij realiseren passend onderwijs voor alle leerlingen, ook als ze extra ondersteuning nodig hebben;
3. Ondersteuning zetten we bij voorkeur preventief/vroegtijdig en collectief in, maar waar nodig faciliteren we individuele, gespecialiseerde trajecten op maat;

4. Het voortgezet speciaal onderwijs is een eigenstandige onderwijsvoorziening voor specifieke groepen leerlingen;
5. Binnen en tussen de scholen is er een samenhangend geheel van voorzieningen voor extra ondersteuning;
6. Wij voorkomen thuiszitten zoveel mogelijk door adequaat en vroegtijdig in te spelen op vraagstukken. Onverhoopt thuiszitten proberen we zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen drie maanden op te lossen.

Kernkwaliteiten:

- We hebben een hechte samenwerkingscultuur. We weten elkaar te vinden en proberen in gezamenlijkheid problemen op te lossen;
- We werken vanuit vertrouwen. Met respect voor elkaars mening en visie voeren we discussies en gesprekken in directiekringen, in werkveld overleggen, aan plaatsingstafels en in bestuurlijke overleggen. We geven elkaar opbouwende kritiek, bijvoorbeeld bij evaluatiegesprekken over de jaarplannen passend onderwijs per school;
- We werken planmatig, onder andere door het werken met jaarplannen passend onderwijs, ontwikkelingsperspectiefplannen en de teams Jeugd en School (JES);
- We zijn aanspreekbaar op ons handelen inzake het realiseren van doelen, ambities en afspraken over de samenwerking binnen passend onderwijs. We zijn daar samen verantwoordelijk voor.



Ons samenwerkingsverband bestond in 2024 uit 58 scholen: per 1 augustus 2024 zijn er twee nieuwe scholen gestart. Het betreft hier het Avicenna College (vmbo tl, havo, vwo) en het Aida College (vmbo tl-lwoo, mavo, havo, vwo). Beide scholen identificeren zich aan de Islamitische levensovertuiging.

2. Resultaten en ontwikkelingen

In het Ondersteuningsplan 2021–2025 is de kernactiviteit van het samenwerkingsverband omschreven als het realiseren van een dekkend onderwijs- en ondersteuningsaanbod. Daarmee willen we bereiken dat zoveel mogelijk leerlingen onderwijs kunnen volgen dat past bij hun ondersteuningsbehoeften, en dat thuiszitten of langdurig verzuim wordt voorkomen. In dit hoofdstuk beschrijven we allereerst een aantal algemene resultaten en ontwikkelingen, dan zoomen we in op de vijf speerpunten uit ons ondersteuningsplan en vervolgens beschrijven we de resultaten en ontwikkelingen van het OPDC. In vorige jaren leverde het OPDC een eigen jaarverslag aan. Vanwege efficiëntie en de wens om verantwoording af te leggen via één integraal verslag hebben we er in dit jaarverslag voor gekozen om het jaarverslag van het OPDC te integreren.

2.1 Algemeen

Politieke en maatschappelijke ontwikkelingen

2024 was een overgangsjaar op allerlei fronten. Op landelijk niveau betekende de start van het kabinet-Schoof nog meer polarisatie, wat voelbaar is in de grootstedelijke context waar ons samenwerkingsverband zich in bevindt. Op regionaal niveau zijn de bezuinigingen in de jeugdzorg voelbaar en leidt dat tot discussies over wie verantwoordelijk is voor de kosten van leerlingen. Op schoolniveau leiden de aflopende NPO gelden en aangekondigde bezuinigingen binnen de scholen tot uitdagingen omdat de formatie weer moet krimpen. Desondanks werd en binnen ons samenwerkingsverband hard gewerkt om alle doelstellingen te behalen.

De leerlingenontwikkeling

Het SWV telt op 1 oktober 2024 in totaal 36.732 leerlingen. Zie de tabel hieronder voor de onderverdeling van deze leerlingen over de verschillende soorten onderwijs. De laatste jaren zien we kleine schommelingen m.b.t. de verhouding van de aantallen leerlingen in het lwoo, pro, overig vo en vso. Het aantal nieuwkomers is gestegen sinds het uitbreken van de oorlog in Oekraïne. Deze trend zet zich in sterke mate door in 2024.

Tabel 1: Aantal leerlingen verdeeld over de verschillende typen onderwijs.

Teldatum	Lwoo		Pro		Overig VO		Totaal VO	Nieuwkomers		Totaal VSO		Totaal
1-10-'14	2.788	8,4%	1.245	3,8%	29.114	87,8%	33.147	-	-	962	2,8%	34.109
1-10-'15	2.742	8,1%	1.325	3,9%	29.604	87,9%	33.671	-	-	950	2,7%	34.621
1-10-'16	2.781	8,1%	1.375	4,0%	29.905	87,1%	34.337	276	0,8%	912	2,6%	35.525
1-10-'17	2.767	7,9%	1.375	3,9%	30.520	87,2%	35.020	358	1,0%	929	2,6%	36.307
1-10-'18	2.867	8,0%	1.382	3,9%	31.021	87,1%	35.631	361	1,0%	954	2,6%	36.946
1-10-'19	2.976	8,3%	1.394	3,9%	30.716	85,7%	35.833	747	2,0%	1.027	2,7%	37.607
1-10-'20	3.073	8,6%	1.381	3,9%	30.880	86,6%	35.646	312	0,8%	1.015	2,7%	36.973
1-10-'21	3.226	9,0%	1.383	3,9%	30.963	86,3%	35.571	303	0,8%	1.028	2,8%	36.902
1-10-'22	3.245	9,1%	1.370	3,9%	30.933	87,0%	35.548	714	1,9%	1.042	2,8%	37.304
1-10-'23	3.263	9,1%	1.369	3,8%	31.209	87,1%	35.841	442	1,2%	1.081	2,9%	37.364

Teldatum	Lwoo		Pro		Overig VO		Totaal VO	Nieuwkomers		Totaal VS0		Totaal
1-10-'24	3.317	9,0%	1.330	3,6%	31.003	87,3%	35.213	437	1,2%	1082	3,0%	36.732

Thuiszitters

Een leerling die langer dan vier weken geen onderwijs volgt, is een thuiszitter. Het gaat zowel om leerlingen zonder schoolinschrijving als om leerlingen met een schoolinschrijving die langer dan vier weken verzuimen. Het SWV faciliteert scholen onder andere via financiële middelen (basis- en extra ondersteuning, maatwerk en innovatie), inzet van het schoolondersteuningsteam en specialisten daarbinnen met een focus op Absoluut Verzuim leerlingen, om het aantal thuiszitters terug te dringen. Daarnaast is één van de afspraken, opgesteld in samenwerking met de coördinatoren passend onderwijs, dat een vast agendapunt van het JES het bespreken van de thuiszitters is. Tussen het SWV, SPPOH en de gemeenten is structurele samenwerking gerealiseerd rond de groep van 'dreigende' thuiszitters. In de Werkgroep Thuiszitters werken deze partijen samen aan de ambities uit de Werkagenda H3, waarbij de thuiszittersaanpak één van de prioriteiten is. De Werkgroep Thuiszitters heeft in 2024 het volgende gerealiseerd:

- Samen met SPPOH en de gemeenten zijn we gekomen tot één gezamenlijke set van categorieën en redenen thuiszitten waardoor er deugdelijke analyses van de thuiszittende leerlingen kunnen worden gemaakt.
- Lancering van het dashboard verzuim & thuiszitten en uitgifte van TLV's dat ieder kwartaal geüpdatet wordt in nauwe samenwerking met Leerplicht.
- Update van het Routeboek Verzuim en een eerste aanzet tot een digitale tool van het dashboard.

Met behulp van de methodiek Leren van Casuïstiek bespreken samenwerkende partijen onderwijs en jeugdhulp op niveau van middenmanagement weerbarstige casussen met als doel de individuele en gezamenlijke inzet te verbeteren. Zodat uiteindelijk het aantal thuiszitters ook afneemt. Hoewel met name de deelname van de JGZ en jeugdhulp niet altijd consequent was, hebben de besprekingen ook in 2024 geleid tot verbeteringen in het primair proces en onderlinge samenwerking. Het samenwerkingsverband onderzoekt of deze methodiek ook vanaf het schooljaar 2025-2026 gecontinueerd zal worden.

Er is vaak sprake van zeer complexe situaties die om een intensieve aanpak en maatwerkoplossingen vragen. Het OPDC biedt hierbij via verschillende trajecten een integrale aanpak voor leerlingen die (dreigen) thuis komen te zitten. In paragraaf 2.3 wordt hier verder op ingegaan.

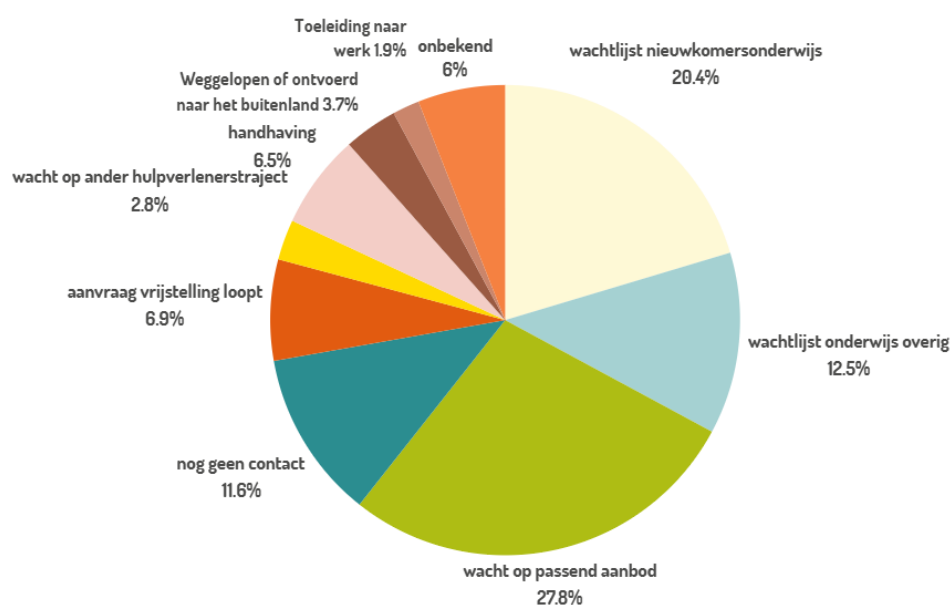
De tabel hieronder geeft het aantal thuiszitters en leerlingen met een vrijstelling artikel 5 onder a weer.

*Tabel 2: Aantal thuiszitters en leerlingen met een vrijstelling artikel 5 onder a
(Bron: Opgeve thuiszitters bij lvO, 2024)*

Thuiszitters	Maart 2023	Maart 2024	Juni 2023	Juni 2024	Sept 2023	Sept 2024	Dec 2023	Dec 2024
Thuiszitters (AV/LRV)	225	234	210	262	217	283	259	262
Vrijstellingen artikel 5 onder a	62	87	70	90	81	76	80	87
Aantal leer- en kwalificatieplichtigen	97.697	95.392	97.690	95.392	97.774	95.392	97.897	95.392
Aantal niet schoolgaande leerlingen (per 1000)	2,11	3,37	2,06	3,69	2,19	3,76	2,49	3,66

De voornaamste reden voor het verzuim is de hoge instroom van nieuwkomers, wachtlijsten jeugdhulp en onderzoek naar het best passende aanbod. Vanuit het onderwijs krijgen we het signaal dat de problematiek zwaarder en complexer is geworden, mede als gevolg van problemen die zijn ontstaan in de coronaperiode. Gebrek aan motivatie en psychische problemen spelen hierbij een grote rol. Wat de toename van het aantal kinderen met ernstige lichamelijke of psychische belemmeringen verklaart, is niet bekend. Signalen die genoemd worden: de wachtlijsten voor hulpverlening en de instroom van zorgleerlingen. De meeste vrijstellingen die verleend zijn, waren vanuit een kinderdagcentrum (KDC)¹.

Grafiek 1: Verdeling oorzaak/aanleiding thuiszitters



Vanuit een verbetering van afstemming van de gegevens met de gemeenten, via de brugfunctionarissen, willen we komen tot directer acteren op verzuim, ongeacht of dit geoorloofd of ongeoorloofd is, en daarmee langdurig verzuim zo veel als mogelijk voorkomen. Eén van de aspecten waarover afstemming plaatsvindt tussen gemeenten en samenwerkingsverband is de vrijstelling van schoolinschrijving op lichamelijke of psychische gronden volgens artikel 5 onder a van de Leerplichtwet. Wanneer ouders een beroep op vrijstelling volgens artikel 5 onder a overwegen, wordt de jongere ingebracht in het Driehoeksoverleg. Het Driehoeksoverleg toetst of er mogelijkheden zijn voor passend onderwijs of een alternatief en geeft hierover procedureel of inhoudelijk advies. De procedure van het Driehoeksoverleg is vastgesteld in 2022. Monitoring en bijstelling van deze procedure is een doorlopend proces.

Absoluut Verzuimers (AV)

In 2024 is het SWV bij 132 Absoluut Verzuimers betrokken geweest. Er zijn meer meldingen gedaan, maar voor een deel van de meldingen (ongeveer een kwart) bleek geen betrokkenheid meer nodig, doordat ouders/verzorgers toch op eigen kracht een plaatsing op een school hebben kunnen vinden.

Ongeveer de helft van de AV-leerlingen komt uit Nederland, het gaat dan om een verhuizing naar de regio Haaglanden of om leerlingen zonder schoolinschrijving uit de regio. De grootste groep verhuisleerlingen uit het buitenland komt uit Suriname (17) en van de Antillen (12). Opvallend is het aantal leerlingen uit België. Dit zijn er meer dan voorgaande

¹ Een kinderdagcentrum is een opvang voor kinderen van 2 tot 18 jaar met een (ernstig) verstandelijke of meervoudige beperking

jaren (9). Johan de Witt ISK (Internationale Schakelklas) had 6 leerlingen voor wie binnen het ISK geen aanbod is, aangezien het leerlingen met een VSO-ondersteuningsbehoefte betrof. Zij zijn, ondanks het feit dat zij geen Nederlands spreken, grotendeels geplaatst op een cluster 3 school.

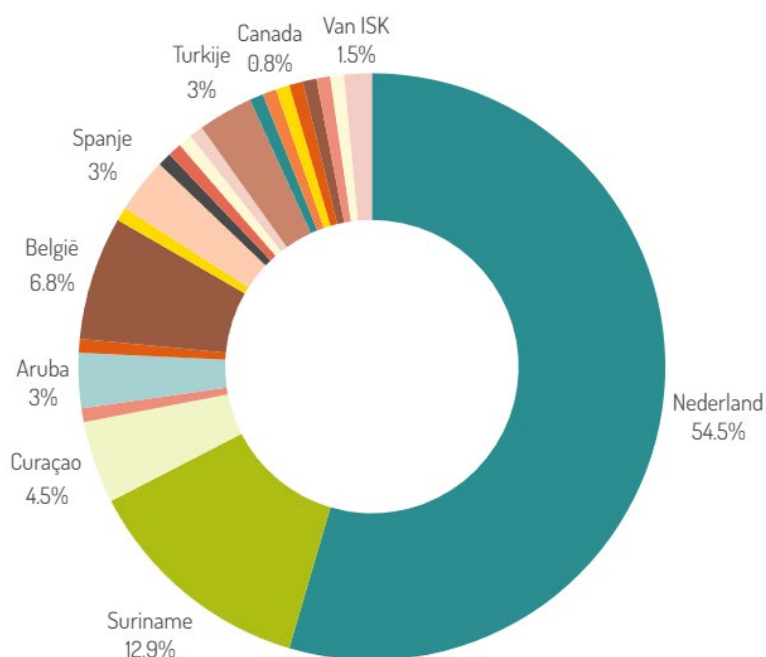
Tabel 3: Woonplaats van absoluut verzuimers

1/1/24 -1/1/25	aantal
AV	132
Woonplaats Den Haag	127
Woonplaats Leidschendam	2
Woonplaats Rijswijk	2
Woonplaats Wassenaar	1

Tabel 4: Herkomst van absoluut verzuimers

Land van herkomst	Aantal
Nederland	72
Buitenland	60
Totaal	132

Grafiek 2: Herkomst van absoluut verzuimers



Tabel 5: Plaatsing van absoluut verzuimers

Plaatsing AV-ers	aantal
Regulier VO	63
Vso cluster 3	7
Vso cluster 4	12
mbo	12
Vrijstelling	2
OPDC	2
ISK	4
Anders (Bazalt, 070-watt, S2C etc)	30
Totaal	132

Totaal aantal aanvragen voor cluster 3 en 4

Onderstaand overzicht laat het totale aantal aanvragen zien voor cluster 3 en 4 en de maatwerkplus arrangementen in schooljaar 2024.

Onder-instroom betreft leerlingen die in de eerste klas van het vso instromen.

Zij-instroom betreft leerlingen die pas later in hun schoolcarrière instromen in het vso.

Maatwerkplus arrangementen betreft aanvullende bekostiging naar een hogere bekostigingscategorie voor leerlingen waarbij de afgegeven tlw op basis van de (intensieve) ondersteuningsbehoeften niet toereikend is.

Tabel 6: Totaal aantal TLV aanvragen schooljaar 2024 cluster 3 en 4 en Maatwerkplus arrangementen. Tussen haakjes worden de aantallen van schooljaar 2023 weergegeven.

2024	Onder-instroom	Zij-instroom	Herindicaties	Totaal
Cluster 3	108 (93)	16 (14)	14 (16)	138 (123)
Cluster 4	93 (86)	78 (79)	40 (41)	211 (206)
Totaal				349 (329)

Tabel 7: instroom Maatwerkplus.

2024	Hoog	Midden	Aangepast bedrag	Totaal
Maatwerkplus	4 (4)	1 (2)	4 (2)	9 (8)

Tabel 8: Totaal aantal TLV aanvragen en Maatwerkplus aanvragen verdeeld over de afgelopen vier jaar.

	2021	2022	2023	2024
Cluster 3	142	119	123	138
Cluster 4	213	218	206	211
FlexCollege*	27	-	-	-
EO **	15	3	-	-
Maatwerkplus	1	10	8	9
Totaal	398	350	337	358

* Met ingang van het schooljaar 2021-2022 verlopen de aanvragen voor het FlexCollege niet langer via de commissie van deskundigen maar rechtstreeks via het OPDC (wat vroeger het FlexCollege heette).

** Met ingang van het schooljaar 2022-2023 is Extra Ondersteuning in het vso komen te vervallen.

Het vso-cluster 3 en 4 en het vso in de semi residentiële voorzieningen

Tabel 9: Verdeling vso-onderwijs in de afgelopen jaren.

Teldatum	VSO Cat 1		VSO Cat 2		VSO Cat 3		Totaal VSO
1-10-2013	817	86,1%	31	3,3%	101	10,6%	949
1-10-2014	844	87,7%	27	2,8%	91	9,5%	962
1-10-2015	829	87,3%	27	2,8%	94	9,9%	950
1-10-2016	790	86,6%	26	2,9%	96	10,5%	912
1-10-2017	806	86,8%	23	2,5%	100	10,8%	929
1-10-2018	829	86,9%	32	3,4%	93	9,7%	954
1-10-2019	907	88,3%	37	3,6%	83	8,1%	1.027
1-10-2020	910	89,7%	27	2,7%	78	7,7%	1.015
1-10-2021	919	89,4%	29	2,8%	80	7,8%	1.028
1-10-2022	934	89,6%	27	2,6%	81	7,8%	1.042
1-10-2023	979	90,6%	22	2,0%	80	7,4%	1.081
1-10-2024	980	90,6%	22	2,0%	80	7,4%	1082

Opvallende zaken

Zowel ten aanzien van de aanvragen voor cluster 3 als voor cluster 4 is een stijging te zien. Opvallend is met name de sterke toename van het aantal onder-instromers van 85 naar 108 bij cluster 3. Vanuit het primair onderwijs was in de afgelopen jaren al een toename te zien van het aantal TLV aanvragen speciaal onderwijs (so) cluster 3. Deze stijging heeft nu ook het vso cluster 3 bereikt. Het aantal zij-instromers en herindicaties so cluster 3 is gedaald. De vraag die gesteld kan worden is in hoeverre de vraag om plekken binnen het vso cluster 3 verder zal toenemen en/of hier ook voldoende aanbod voor gerealiseerd kan worden. Hier wordt aanvullende onderzoek naar gedaan. Concluderend kan worden gesteld dat de ambitie om het vso te laten krimpen niet gehaald is en er juist sprake is van groei.

Uitkomst onderzoek Inspectie van het Onderwijs

De Inspectie van het Onderwijs heeft in september het regulier, vierjaarlijks onderzoek naar het bestuur van het samenwerkingsverband uitgevoerd. In het kader van dit onderzoek zijn ook verificatiebezoeken aan scholen gebracht.

De Inspectie heeft vastgesteld dat veel zaken goed gaan en dat we in het vo in de regio Haaglanden steeds beter samenwerken, ook met partners en partijen buiten het onderwijs. Dat neemt niet weg dat de Inspectie ook heeft geconstateerd dat een aantal zaken (nog) beter kan en dat een aantal zaken echt beter moet. In het licht van die constateringen heeft de Inspectie aan SWVZHW op twee van de zes standaarden een onvoldoende toegekend en in totaal acht herstelopdrachten. Deze herstelopdrachten richten zich op het onvoldoende dekkende netwerk en de kwaliteitsstandaarden. Het definitieve rapport naar aanleiding van het bezoek dat op 18 september 2024 werd afgerond, is pas in januari 2025 gepubliceerd. Vooruitlopend op de definitieve vaststelling is door de bureauorganisatie en de scholen echter al een plan van aanpak gemaakt voor de verschillende herstelopdrachten en zijn direct acties ondernomen. Zo is het samenwerkingsverband versneld verdergegaan met het in kaart brengen van het dekkend aanbod. Bij de scholen is via een vragenlijst breed uitgevraagd in het JES voor welke leerlingen er op het moment van uitvragen (nog) geen passend aanbod gevonden was. In 2025 presenteert het taakteam een rapport met daarin de bevindingen en aanbevelingen. Ook ten aanzien van de zorgplicht en het terugbrengen van het aantal externe aanbieders zijn een hele serie aan acties ondernomen.

2.2 Speerpunten

De ambities uit het ondersteuningsplan zijn vertaald in vijf centrale speerpunten, die richtinggevend zijn voor de ontwikkeling van het samenwerkingsverband en de verbetering van passend onderwijs in de regio:

1. Het versterken van onze kwaliteit
2. Versterken van de basisondersteuning
3. Gerichte inzet van ondersteuning vanuit het SWV
4. Beweging naar inclusiever onderwijs
5. Versterking van de samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp

In onderstaande paragraaf vertellen we wat we bereikt hebben in 2024 ten aanzien van deze speerpunten.

2.2.1 Speerpunt 1: Het versterken van onze kwaliteit

Uitgangspunten

Samenwerkingsverbanden moeten zorgdragen voor een samenhangend geheel van ondersteuningsvoorzieningen binnen en tussen de scholen. Dit is een voorwaarde voor het kunnen waarmaken van de zorgplicht door de schoolbesturen en daarmee voor het succes van passend onderwijs. Er is sprake van een sterke wederzijdse afhankelijkheid tussen schoolbesturen onderling en tussen het SWV en schoolbesturen. Het beleid van het SWV over de organisatie en bekostiging van de extra ondersteuning grijpt in op de kwaliteit van de scholen. Het SWV op haar beurt is afhankelijk van de prestaties van de scholen waar het de realisatie van extra ondersteuning betreft.

Dit vraagt om afstemming en een gezamenlijke visie. Onderstaande uitgangspunten zijn richtinggevend geweest voor het ontwerp van de systematiek van kwaliteitszorg en verantwoording:

1. De verantwoording en kwaliteitszorg zijn helder en waar mogelijk openbaar toegankelijk.
2. Alle scholen zorgen ervoor dat basisondersteuning zorgvuldig wordt uitgevoerd.
3. Het stelsel van kwaliteitszorg en verantwoording kent een balans tussen kwaliteit en volledigheid aan de ene kant en efficiëntie aan de andere kant.

4. Met betrekking tot het ontvangen van budgetten van het SWV is er de noodzaak tot het leveren van kwaliteit.
5. Zowel over de inzet van de middelen als over de opbrengsten daarvan wordt verantwoording afgelegd middels het Jaarplan Passend Onderwijs (JPO).
6. Verantwoording door de scholen en kwaliteitszorg op samenwerkingsverbandniveau zijn verbonden processen.

Jaarplan Passend Onderwijs (JPO)

De reguliere vo-scholen zetten zich met behulp van het JPO in om de basisondersteuning en extra ondersteuning op orde te krijgen. Zij formuleren hiervoor jaardoelen en/of lange termijn doelen.

Aan het eind van het schooljaar evalueren de scholen en het SWV gezamenlijk het JPO. Aan dit gesprek nemen deel:

- a. Schoolleider en COPA van de school;
- b. Directeur-bestuurder SWVZH;
- c. Betrokken consultant(en) van het School Ondersteuningsteam van het SWV;
- d. Beleidsadviseur van het SWV.

De evaluatiegesprekken worden altijd met 2 of 3 scholen tegelijkertijd gepland, opdat de scholen niet alleen aan het samenwerkingsverband verantwoording afleggen maar ook van elkaar kunnen leren. De vier doelen van het evaluatiegesprek zijn:

- Vaststellen in welke mate de school met de middelen van het SWV voor basisondersteuning, extra ondersteuning, lwoo, maatwerk en innovatie de doelen binnen de zorgstructuur en de ondersteuningsbehoefte passend onderwijs van de leerling-populatie weet te realiseren;
- Vaststellen of het nodig is de doelen in het Jaarplan Passend Onderwijs voor het nieuwe schooljaar bij te stellen.
- Voor het SWV inzichtelijk maken op welke manier de budgetten van het SWV door de scholen worden ingezet en of ze terecht komen bij de leerlingen die dat nodig hebben en welke trends en ontwikkelingen we daarbij zien.
- Een setting te bieden waarin scholen hun ervaringen op het gebied van passend onderwijs op een inspirerende wijze met elkaar kunnen delen.

Om te komen tot een evaluatie waarin ook gekeken kan worden naar een doelmatige besteding van de middelen is in 2024 de evaluatie aangepast door scholen een korte pitch te laten geven. In deze pitch werd op de volgende onderwerpen gevraagd welke doelen bereikt zijn in het afgelopen schooljaar en welke nog in ontwikkeling zijn:

- Basisondersteuning
- Extra ondersteuning
- Maatwerk (indien van toepassing)
- Innovatie (indien van toepassing)
- Lwoo (indien van toepassing)

Daarnaast werd op het gebied van Inclusief Onderwijs gevraagd welke stappen gezet zijn en op welke doelen de school zich nog wil ontwikkelen. Aan het eind van de pitch was er ruimte om vragen te stellen aan de andere deelnemers. Ondanks deze aangepaste werkwijze gaf de Inspectie aan nog onvoldoende terug te zien hoe de doelmatigheid gemeten wordt. Dit nemen we mee in de cyclus van volgend jaar. Wat we ook verder willen ontwikkelen is een rode draden analyse die op totaal niveau de trends en ontwikkelingen schetst zodat we hier als bestuurders beter sturing aan kunnen geven. Tevens zal dit dan ook gedeeld worden met de Raad van Toezicht zodat ze beter kunnen beoordelen of het samenwerkingsverband op de goede weg is.

Tevredenheidsonderzoeken

Om de tevredenheid van scholen over de samenwerking met de consultants van het samenwerkingsverband te peilen is einde van het schooljaar 2024-2025 een feedbackinstrument ontwikkeld en uitgezet. Het betreft een vragenlijst over de samenwerking en communicatie tussen de school en de consultant. De scholen waren zeer tevreden over de rol die de consultants in hun school spelen. In een enkel geval heeft de bevraging geleid tot een andere verdeling van scholen onder het team, bijvoorbeeld omdat een school aangaf het samenwerken met een nieuwe consultant verfrissend te vinden. Besloten is deze peiling jaarlijks in het voorjaar te doen en de uitkomsten mee te nemen in de jaarlijkse functioneringsgesprekken.

Jaarlijks wordt het JES (Jeugdhulp En School overleg, zie verder paragraaf 2.2.3) geëvalueerd middels het kwaliteitsinstrument Passend Aanbod Mogelijk Maken (PAMM). Dit instrument is niet zozeer gericht op oordelen, maar op het ontwikkelen van de samenwerking en effectiviteit van het JES. Elke school ontvangt jaarlijks een individuele PAMM-schoolrapportage, op grond waarvan ieder JES de verdere ontwikkeling vorm kan geven. Daarnaast wordt er op samenwerkingsverbandniveau een PAMM-totaalrapportage gemaakt. Vanuit deze totaalrapportage zijn in 2024 de volgende trends zichtbaar:

- Het percentage passend aanbod dat uitvoerbaar was, is weer iets gestegen nadat het vorig schooljaar was gedaald. Er zijn grote verschillen tussen het passend aanbod dat is geformuleerd en het passend aanbod dat ook daadwerkelijk uitvoerbaar is per school.
- De meeste deelnemers scoren de samenwerking positief. Gemiddeld beoordeelt slechts 12% van de deelnemers de samenwerking als voor verbetering vatbaar. Wat opvalt is dat regelmatig één deelnemer per school de samenwerking vatbaar voor verbetering vindt. Dit zijn relatief vaak de SOT'er of een school professional (COPA of anderen). Dit aantal is gestegen t.o.v. vorig schooljaar.
- Binnen MHV beoordelen meer professionals dan gemiddeld de samenwerking voor verbetering vatbaar (19%).

Los van het functioneren van het JES, hebben we ook gekeken naar de tevredenheid over het instrument PAMM zelf. Zowel binnen het SOT als op de scholen horen we minder positieve geluiden over het instrument PAMM en de uitkomsten van het onderzoek. Naast bezwaren over tijdsinvestering om de vragenlijst in te vullen geven COPA's en de consultants van het SWV aan dat de uitkomsten niet altijd een realistisch beeld geven van de werkelijke samenwerking tussen de JES-partners. Ook blijken niet alle scholen PAMM te gebruiken om het gesprek met de JES-partners aan te gaan over de onderlinge samenwerking. Terwijl dit juist wel één van de doelen van PAMM is. Omdat het jaarlijks een relatief forse investering vraagt zijn we in 2024 het gesprek gestart of we PAMM nog willen voortzetten vanaf het schooljaar 2025-2026 of dat we de samenwerking binnen het JES op een andere manier gaan evalueren. In 2025 nemen we hierover een besluit.

2.2.2 Speerpunt 2: Versterken van de basisondersteuning

De basis- en extra ondersteuning in de reguliere scholen

In afwachting van de landelijke norm voor basisondersteuning, gaat ons samenwerkingsverband door met het zo goed mogelijk neerzetten van de basisondersteuning. In 2024 ontstond de wens vanuit de directiekring pro om de basisstandaarden en de kwaliteitscriteria aan te scherpen en concreter te formuleren. Samen met het SWV zijn de schooldirecteuren aan de slag gegaan. Omdat het nieuwe ondersteuningsplan in de maak is, gaat het SWV bij de andere Directiekringen toetsen of deze aangescherpte standaarden bruikbaar zijn voor alle scholen. In Q1 van 2025 zal dit proces afgerond zijn. Dit voorbeeld toont de goede en nauwe samenwerking tussen de scholen en het SWV. Er wordt gewerkt vanuit onderling vertrouwen en de expertise van de scholen en van het SWV vult elkaar naadloos aan.

Afbouw van de inzet van externe aanbieders

Aangemoedigd door de Inspectie, hebben we in het najaar van 2024 onze externe aanbieders onder de loep genomen.

En alhoewel we zien dat deze aanbieders tot op heden een belangrijke schakel vervullen in ons dekkende netwerk, bestaat de wens om in de nabije toekomst, meer expertise binnen onze scholen onder te brengen. Dat doen we verstandig om te voorkomen dat het aantal thuiszittende leerlingen omhoogschiet. Daar waar we ervoor kiezen om de samenwerking met externe aanbieders te continueren, zorgen we ervoor dat we dit doen volgens de voorwaarden van de Inspectie. In 2025 nemen we alle scholen stap voor stap hierin mee.

2.2.3 Speerpunt 3: Gerichte inzet van ondersteuning vanuit het SWV

Ondersteuning van scholen

Het bureau van het SWV ondersteunt scholen o.a. bij het vormgeven en realiseren van passend onderwijs en advisering m.b.t. het (her)plaatsen van leerlingen. Hiertoe heeft het SWV onder andere het Schoolondersteuningsteam (SOT) ingericht. Het SOT bestaat uit 15 consultants, die in dienst zijn van het samenwerkingsverband. Elke school heeft een vaste consultant als aanspreekpunt. De consultants maken concrete werkafspraken met de scholen, adviseren over ondersteuningsbehoeften en geven feedback op het jaarplan passend onderwijs.

Het SOT is een belangrijke schakel bij de realisatie van passend onderwijs en de ontwikkeling richting inclusief onderwijs. De belangrijkste taken van de consultants van het schoolondersteuningsteam zijn:

1. Ondersteunen / advisering van de scholen bij de vormgeving van passend onderwijs.
2. Ondersteunen / advisering bij het plaatsen van thuiszitters.
3. Bijdragen aan een goede overstap van po naar vo, als extra ondersteuning nodig is.

Jeugdhulp En School (JES)

Samen met de coördinator passend onderwijs en de schoolmaatschappelijk werker vormt de consultant de kern van het JES (Jeugdhulp En School). In dit overleg worden leerlingen besproken die (naast onderwijsondersteuning) ook jeugdhulp nodig (lijken te) hebben. De samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp staat tijdens het JES altijd op de agenda, evenals de (on)geoorloofde thuiszitters.

Het SOT signaleert dit jaar vanuit het JES een toename van leerlingen met complexe ondersteuningsbehoefte, met name angstproblematiek en stemmingsklachten lijken steeds vaker voor te komen. Ook leerlingen die niet meer welkom zijn op school vanwege politiecontacten en veiligheidsissues worden veel ingebracht tijdens de overleggen. Om te voorkomen dat scholen handelingsverlegen worden en leerlingen thuis komen te zitten is een proactieve aanpak vereist, maar de lange wachtlijsten voor de jeugdhulp zorgen ervoor dat tijdige en passende hulp vaak op zich laat wachten. Het streven om in gezamenlijkheid vroegtijdig te interveniëren en passende ondersteuning te bieden, blijkt momenteel in de praktijk best lastig te realiseren. Hierdoor neemt de druk op het onderwijs en de ketenpartners toe en heerst er geregeld een gevoel van 'achter de feiten aan te lopen'. Stagnatie door de versnippering in het systeem is ook nog aan de orde van de dag. Er wordt veel op eilandjes gewerkt: de ene partij kan iets niet, de andere partij mag het niet of heeft een andere opdracht. Dit belemmert een integrale aanpak. Terwijl we feitelijk allemaal dezelfde opdracht hebben: onze leerlingen ondersteunen waar nodig, het aantal thuiszitters terugdringen en de wachtlijsten verkorten. Om dat te bereiken, is het noodzakelijk dat we (nog) meer samenwerken en de handen ineenslaan. Positief is dat hier op alle niveaus hard aan wordt gewerkt!

Plaatsingstafel

Voor een reguliere herplaatsing kan een leerling worden aangemeld bij de plaatsingstafel. Het gaat hierbij om leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte waarbij het de school en het bestuur, met advisering en ondersteuning van de consultant, niet gelukt is een passende plek op een andere school te vinden. De plaatsingstafel wordt vier keer per jaar door het samenwerkingsverband georganiseerd. Van alle scholen zijn hun directeur of een gemandateerde vertegenwoordiger aanwezig. De plaatsingstafel wordt ingezet als een doorbraaktafel: we verlaten de ruimte pas als alle ingebrachte leerlingen een nieuwe plek hebben.

In het jaar 2024 hebben er 3 plaatsingstafels plaatsgevonden en kon één plaatsingstafel geannuleerd worden omdat alle dossiers door de scholen onderling opgelost konden worden. Er is een daling zichtbaar ten opzichte van het vorige kalenderjaar (2023: aantal besproken leerlingen = 24). Steeds vaker lijkt er een gedeelde visie te ontstaan dat het herplaatsen van een leerling met extra ondersteuning zorgvuldig moet gebeuren volgens een duidelijke procedure, waarbij het inzetten van een plaatsingstafel voor een kwetsbare leerling uitsluitend als uiterste noodmaatregel wordt beschouwd.

In het jaar 2024 hebben er 2 van de 7 expertisetafels vso plaatsgevonden. De twee leerlingen die zijn ingebracht zijn niet binnen een vso-setting geplaatst. Er wordt vroegtijdig en in kleinere verbanden naar passende maatwerktrajecten gezocht, waardoor het meestal niet nodig is om alle ketenpartners aan tafel uit te nodigen. De frequentie is inmiddels naar beneden bijgesteld naar eenmaal in de 2 maanden en einde schooljaar 2024-2025 zal er opnieuw gekeken worden naar wat er nodig is.

Tabel 10: Plaatsingstafels en expertisetafels in 2024.

Plaatsingstafel 2024			Expertisetafel	
Aantal besproken leerlingen	Aantal geplaatste leerlingen op een school	Aantal leerlingen elders geplaatst (Entree, mbo-route, overgedragen LP, OPDC, vavo, huidige school gebleven)	Aantal besproken leerlingen	Aantal leerlingen geplaatst buiten vso-setting
19	13	6	2	2

Bijdragen aan een goede overstap van po naar vo als extra ondersteuning nodig is

De consulenten beantwoorden vragen vanuit het primair onderwijs die passend onderwijs in het v(s)o betreffen en bekijken in specifieke gevallen welke scholen de beste ondersteuning voor een leerling kunnen bieden. In de maanden oktober t/m januari vinden casus-overleggen plaats waarbij adviseurs uit het primair onderwijs en consulenten ingebrachte (geanonimiseerde) dossiers bespreken met het oog op de overstap naar het vo. Op aanvraag sluiten consulenten aan bij het multidisciplinair overleg over een individuele casus. Na aanmelding op de vo-school kijkt de consulent mee met de coördinator passend onderwijs. Na screening van het leerling dossier adviseren zij in vroegtijdig stadium hoe de extra ondersteuning vorm te geven. Als de ondersteuningsvraag de mogelijkheden van de school te boven gaat, kan de leerling worden afgewezen. De consulent wordt daarbij betrokken en adviseert bij het vinden van een passende v(s)o-plek. In deze taak werkt de consulent samen met SPOH (het samenwerkingsverband voor primair onderwijs in de regio) en BOVO Haaglanden.

2.2.4 Speerpunt 4: Beweging naar inclusiever onderwijs

Opmaat naar een nieuw Ondersteuningsplan

In 2024 hebben we het fundament gelegd voor het Ondersteuningsplan 2025-2029. In dit ondersteuningsplan staat de inclusieopdracht centraal. Tijdens het ontwikkelproces van dit ondersteuningsplan hebben we met al onze samenwerkingspartners intensief gesproken over deze opdracht en over wat de scholen nodig hebben om te komen tot inclusief onderwijs. Om de ontwikkeling naar inclusief onderwijs te stimuleren hebben wij maatwerk- en innovatiebudgetten beschikbaar gesteld. Daar hebben de scholen ruimschoots gebruik van gemaakt. Het aantal scholen dat een Traject Op Maat-voorziening (TOM-voorziening) aanbiedt aan leerlingen die anders zouden uitvallen, is gegroeid. Eén van de rode draden in het nieuwe ondersteuningsplan zal zijn om deze TOM-voorzieningen duurzaam op alle scholen te realiseren.

Lwoo in het vmbo

Aangezien er met betrekking tot lwoo veranderende wetgeving aankomt is in 2024 een taskforce lwoo opgezet met als doel verschillende scenario's uit te werken om toe te werken naar opting-out. Naast dat we hiermee anticiperen op de wetgeving werken we ook toe naar inclusiever onderwijs. Het doel is dat leerlingen met een lwoo-ondersteuningsbehoefte straks bij alle vmbo-scholen terecht kunnen. Er is gestart met het opstellen van inhoudelijke uitgangspunten en scenario's, waarna deze door de controllers van de scholen en het SWV zijn doorgerekend. Belangrijk uitgangspunt is het voorkomen dat scholen omvallen vanwege de herverdelingseffecten. De scenario keuze wordt verwacht in Q1 van 2025.

Hoogbegaafdheid

In de periode 2019-2023 heeft het SWV deelgenomen aan de regeling Subsidie Begaafde leerlingen primair- en voortgezet onderwijs (hierna: subsidie HB). Aan deze subsidieregeling namen tien vo-scholen binnen ons samenwerkingsverband deel. In 2024 is een nieuwe subsidieregeling HB gestart. Ook aan deze regeling nemen we deel. Negen van de tien scholen die in 2019-2023 subsidie ontvingen hebben voor deze nieuwe periode subsidie aangevraagd bij het SWV. Daarnaast zijn er nog 15 andere vo-scholen gaan deelnemen aan dit traject. De doelen waarvoor de scholen hun subsidie kunnen inzetten zijn:

- Vroegsignalering
- Vergroten van expertise op het gebied van hoogbegaafdheid (HB), onderwijsaanbod verrijken en begeleiding verbeteren.
- Verbetering van de overgang van het po naar het vo
- Passender onderwijsaanbod realiseren
- Verbetering van de overgang van het vo naar het hoger onderwijs

Bij de opstelling en uitvoering van het activiteitenplan dat ten grondslag ligt aan de subsidieaanvraag heeft het SWV nauw samengewerkt met SPPOH. Die samenwerking is geïntensiveerd in 2024 zodat de doelstellingen nog beter behaald kunnen worden.

In 2024 hebben er twee bijeenkomsten van het Leernetwerk Begaafdheid plaatsgevonden. Deze leernetwerken richtten zich op (HB-) professionals van zowel po- als vo-scholen. Thema's van deze leernetwerken waren 'Overgang van po naar vo' en 'Basis- en extra ondersteuning voor begaafde leerlingen'. Alle deelnemende scholen geven aan dat de subsidie substantieel bijdraagt aan het eerder in beeld hebben van deze doelgroep met als effect dat het scholen beter lukt deze leerlingen binnen de school te kunnen houden.

Vso-vo combinaties

In februari 2024 hebben de besturen van VO Haaglanden en Pleysier College opdracht gegeven om te onderzoeken of het mogelijk is een aantal klassen van het Pleysier College Oosterbeek in de aanstaande nieuwbouw van het Maris College Waldeck te huisvesten, met als doel een stap te zetten richting inclusief onderwijs. In de loop van 2024 is dit idee verder uitgewerkt en is er een intentieverklaring getekend tussen beide partijen. In december 2024 is ook het samenwerkingsverband bij dit project betrokken om mee te denken over de uitvoering, o.a. op financieel vlak. Het SWV ondersteunt deze ontwikkeling zeer en zal beide besturen maximaal ondersteunen om dit mogelijk te maken. In 2025 zal er een samenwerkingsovereenkomst getekend worden tussen alle partijen. De planning is momenteel dat per schooljaar 2027-2028 het nieuwe schoolgebouw van Maris College Waldeck klaar is. In de jaren hiervoor zal er al steeds meer samengewerkt worden tussen de teams van de twee scholen.

2.2.5 Speerpunt 5: Versterking van de samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp

Transitie Jeugd- en gezinshulp

De gemeente Den Haag heeft een nieuw jeugdhulpstelsel geïntroduceerd om de zorg voor kinderen en gezinnen in Den Haag te verbeteren. Per 1 januari 2024 heeft de gemeente de jeugdhulpverlening middels een aanbesteding bij

twee samenwerkingsverbanden jeugd belegd. Deze twee partijen, genaamd Kracht en rondomJou, hebben elk een eigen gebied toebedeeld gekregen waar zij verantwoordelijk zijn voor alle jeugdhulp: van het voorkomen van problemen tot specialistische hulp. Deze transitie is nodig om het systeem toekomstbestendig te maken en beter aan te laten sluiten op de behoeften van kinderen, ouders en professionals. Het SWV is samen met de scholen, betrokken geweest in de voorbereiding en de start van deze transitie om te komen tot een goede aansluiting met het onderwijs. Ook hebben wij een rol gespeeld in de communicatie van de loop van deze transitie naar het onderwijsveld. Deze transitie heeft geleid tot verschuivingen in de invulling van de jeugdhulp maar ook in de organisatie van- en de samenwerking met de jeugdhulp en het onderwijs. Dit ging gepaard met complexe uitdagingen in de praktijk, zoals oplopende wachtlijsten en onduidelijkheden over de rol- en het mandaat van de jeugdhulp. Daarnaast was er veel onduidelijk over de gevolgen van deze nieuwe aanbesteding voor het schoolmaatschappelijk werk (SMW+) en de Onderwijs en Jeugdzorg Arrangementen (OJA's). Ook leidde dit tot onduidelijkheden qua gevolgen voor de twee andere gemeenten Rijswijk en Leidschendam-Voorburg. Dit vroeg in 2024 daarom om intensieve en nauwe samenwerking met de gemeenten enerzijds en afstemming met de scholen anderzijds.

Af- en ombouw residentieel onderwijs JeugdzorgPlus

Het SWV heeft vanuit het ministerie van OCW de opdracht aan de samenwerkingsverbanden gegeven om verantwoordelijkheid te nemen voor de kwaliteit van onderwijs en het bieden van passend onderwijs aan jeugdigen die tijdelijk verblijven in een residentiële voorziening, ook wel JeugdzorgPlus (uitgezonderd jeugdigen in een justitiële jeugdinrichting). Dit is aanvullend op de opdracht die er bij de gemeenten en jeugdhulpaanbieders ligt m.b.t. de af- en ombouw van de JeugdzorgPlus. Dit betekent dat in het passend aanbod specifiek aandacht moet zijn voor leerlingen met zeer complexe problematiek op meerdere leefgebieden.

Het ministerie wil waarborgen dat:

- alle jongeren een doorlopende, ononderbroken ontwikkeling doormaken. Na plaatsing in een residentiële jeugdhulpvoorziening blijft de school van herkomst verantwoordelijk en de jongere blijft daar ingeschreven.
- alle jongeren de kans krijgen om zich zo goed mogelijk te ontwikkelen en te werken aan herstel om een plek in de samenleving te verwerven.

De hiervoor ingerichte onderwijscoalitie bestaande uit 16 samenwerkingsverbanden zoals SWV Midden-Holland en Rijnstreek, Koers VO en PPO Rotterdam en SWVZHW (penvoerder) heeft als doel om inclusief onderwijs te realiseren voor een groep leerlingen met zeer complexe problematiek op meerdere leefgebieden, verblijvend in de JeugdzorgPlus instelling (al dan niet kleinschalig). Dit is een noodzakelijk onderdeel en kan als motor dienen voor de ontwikkeling naar inclusief onderwijs zoals omschreven in de werkagenda "naar inclusief onderwijs in 2035" van OCW en de ondersteuningsplannen van de samenwerkingsverbanden. Voor de individuele leerling wil de coalitie een doorlopende leerlijn borgen door in te zetten op een integrale aanpak en een intensieve samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp. Om de coalitie te ondersteunen deze beweging mogelijk te maken is een projectgroep ingericht en is een projectleider gestart. Daarnaast heeft SWVZHW samen met SWVVO Delflanden, SWVVO Westland en SWV Zoetermeer een innovatie-aanvraag toegekend gekregen in 2024 om in klein-regioverband de volgende activiteiten uit te voeren vanuit twee ontwikkellijnen:

Ontwikkellijn 1: Versterken van het huidige open verblijfsvoorzieningen Jeugdhulp

- Versterken doorlopende leerlijn van leerlingen die verblijven in open voorzieningen

Ontwikkellijn 2: Versnellen uitstroom JeugdzorgPlus

- Inzet van ambulante ondersteuning vanuit de OPDC's
- Opzetten van een expert- en plaatsingsteam
- Regionale samenwerking versterken voor de informatie naar scholen en door scholing van professionals
- Ontwikkelen van een handelingswijzer voor scholen, SWV'en en de jeugdhulp binnen regio Haaglanden

- Regionale leerbijeenkomsten organiseren

Samenwerking H3 Inclusiever Onderwijs en Jeugdhulp

Vanaf het jaar 2024 is het programma Inclusiever Onderwijs en Jeugdhulp (IOJ) gestart met het maken van een nieuwe ambitie- en uitvoeringsagenda. Dit is de opvolging van het Programma Onderwijs Jeugd dat na vijf jaar is afgerond. Onder procesbegeleiding van Jeugdvisie hebben de drie gemeenten Den Haag, Rijswijk en Leidschendam-Voorburg met SWVZHW en SPPOH intensief samengewerkt op de dossiers onderwijs-jeugdhulp. Met de forse transitie jeugd –en gezinshulp van Den Haag, ontstaan er meer verschillen op uitvoeringsniveau. Des te belangrijker is het om in H-3 verband de ontwikkeling naar een preventieve, collectieve en context gerichte aanpak met een rijk aanbod van inclusief onderwijs en jeugdhulp samen te blijven vormgeven. In de werkgroepen 'dekkend netwerk', 'thuiszitters' en 'pedagogische basis' wordt uitvoering gegeven aan de uitvoeringsagenda door middel van thema's als SMW+, OJA's, schoolaanwezigheid en de schoolondersteuning-structuur.

Onderwijs Jeugzorg Arrangementen (OJA's)

In 2024 is de OJA Jeugdcoach gecontinueerd voor het OPDC en het Pleysier College Oosterbeek.

Tabel 11: Verdeling Fte's van OJA.

	Fte
OPDC	3,2
Pleysier College Oosterbeek	1
Totaal	4,2

De jeugdcoach, ook wel OJA 2, wordt ingezet op zowel het OPDC als het Pleysier College Oosterbeek. Het is een laagdrempelige en preventieve vorm van ondersteuning op het snijvlak van onderwijs en jeugdhulp en maakt hierdoor onderdeel uit van het onderwijs- zorgcontinuüm. De jeugdcoaches zijn verbindend met zorg op school, verwijzen naar jeugdhulp indien nodig, werken samen met- en voor de ouders en jongere, altijd gericht op onderwijscontinuïteit en goed toekomstperspectief voor deze jongere.

In het voorjaar 2024 is in opdracht van gemeente Den Haag door onderzoeksbureau Statisfact een tussenevaluatie uitgevoerd bij alle OJA's. In dit onderzoek is onder andere het aanvraagproces, de kwaliteit van zorg en de samenwerking geëvalueerd aan de hand van een enquête onder de stakeholders. Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat de (school)leiding van zowel het OPDC als het Pleysier College Oosterbeek zeer tevreden is over de inzet van Jeugdcoaches. Ze dragen o.a. bij aan een positief en veilig groeps- en schoolklimaat en onderwijscontinuïteit van de leerling. Beide scholen zijn bezocht conform subsidievoorwaarden en er zijn gespreksverslagen gemaakt van de bevindingen bij deze bezoeken.

2.3 OPDC

Het OPDC is een bovenschoolse voorziening van het Samenwerkingsverband Zuid-Holland West. Deze voorziening is beschikbaar voor leerlingen tussen 12 en 18 jaar waarvan de school van herkomst tijdelijk geen passend onderwijsaanbod kan bieden. De dienstverlening van het OPDC richt zich primair op het ondersteunen van scholen en het delen van expertise om zoveel mogelijk leerlingen in de school te houden. De inzet van het OPDC bestaat enerzijds uit trajecten op de locatie van het OPDC, anderzijds uit de ondersteuning van de Ambulant Onderwijsspecialisten op locaties van de reguliere scholen. Het aanbod van het OPDC:

- Retour Regulier

- Perspectiefklas
- Crisisplaatsen
- Mbo-traject
- Ambulant Team

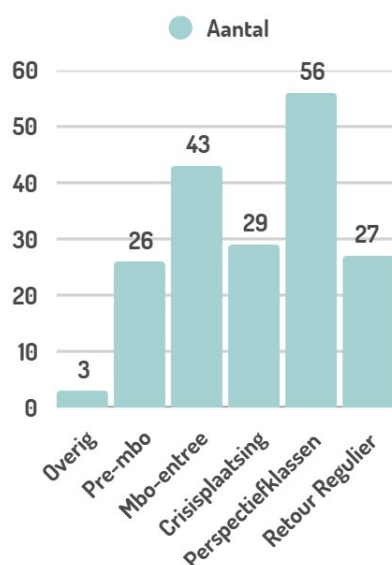
Instroom en uitstroom

In de afgelopen jaren leek er een trend te zijn dat er minder leerlingen gebruik maakten van het aanbod op het OPDC. Het schooljaar 2023-2024 laat weer een stijging zien in het aantal leerlingen dat gebruik heeft gemaakt van het OPDC.

Tabel 12: Totaal aantal leerlingen OPDC.

Totaal aantal leerlingen OPDC	
Schooljaar	Aantal leerlingen
2018 - 2019	261
2019 - 2020	231
2020 - 2021	160
2021 - 2022	136
2022 - 2023	114
2023 - 2024	184

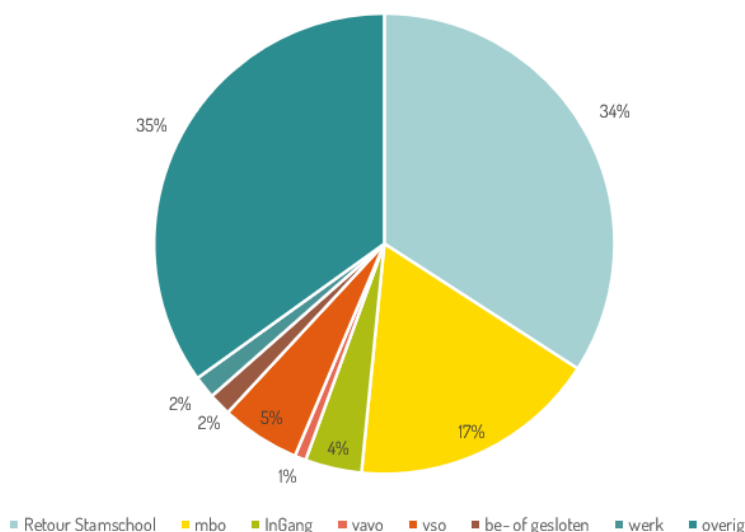
Grafiek 3: Traject van leerlingen op het OPDC.



De trajecten waar het meest gebruik van gemaakt is gedurende schooljaar 2023-2024 zijn de mbo-trajecten en de perspectiefklassen. Het mbo-traject richt zich op leerlingen waar reguliere vo-scholen onvoldoende grip (meer) op hebben en het doel is om door te stromen naar niveau 2 (of hoger) van het mbo zodat de leerling perspectief heeft op een startkwalificatie. De perspectiefklas is er voor leerlingen van wie de ondersteuningsbehoefte voor de school onduidelijk is én een onderwijsperspectief ontbreekt. Op het OPDC wordt gewerkt naar het vaststellen van de ondersteuningsbehoefte, het adviseren over een passend uitstroomperspectief om de schoolloopbaan te continueren en de opbouw van de schoolgang.

De grootste groep die instroomt op het OPDC betreft leerlingen in leerjaar 2. Deze leerlingen zijn meestal afkomstig van vmbo-bk of vmbo-t niveau. Ook de uitstroom betreft de meeste leerlingen in leerjaar 2 op vmbo-bk en vmbo-t niveau.

Grafiek 4: Uitstroombestemming van leerlingen op het OPDC.



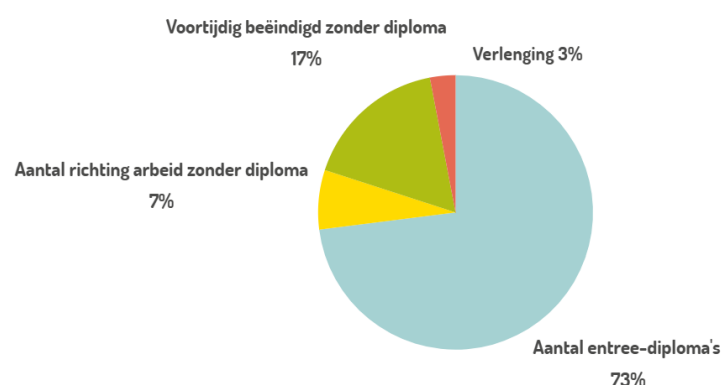
Toelichting "overig": dagbesteding, leerplichttraject, voortijdige beëindiging traject

De uitstroomcijfers laten zien dat 51% van de leerlingen uitstroomt naar regulier vo of mbo. Ruim één derde valt in de categorie overig. Voor deze leerlingen is de ondersteuning en begeleiding op het OPDC niet toereikend, vaak blijkt dat deze leerlingen in andere trajecten intensievere ondersteuning nodig hebben.

Het vraagt een nadere analyse om te verklaren waardoor er in het vorige schooljaar meer gebruik is gemaakt van een plaatsing op het OPDC. Opvallend is dat er veel gebruik wordt gemaakt van de trajecten waar leerlingen niet terugkeren naar de stamschool en dat ongeveer de helft van de leerlingen niet terugkeert in een regulier onderwijstraject. De grootste in- en uitstroom vanuit en naar leerjaar 2 biedt perspectief in de zin dat leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften reeds in de onderbouw gesignaleerd worden en met gedegen handelingsadviezen hun schoolloopbaan voort kunnen zetten.

Mbo-trajecten

Grafiek 5: Mbo-trajecten op het OPDC.



In 2023 heeft de Onderwijsinspectie aangegeven dat een OPDC alleen het onderwijs mag aanbieden dat door de vo-school kan worden geleverd. Een OPDC mag niet zelf die verantwoordelijkheid dragen. In het mbo-traject op het OPDC worden leerlingen voorbereid op het mbo-entree-examen en ontvangen zij een diploma bij het succesvol afronden van dit examen. In 2024 is er een onderwijs-overeenkomst tussen het vo en het mbo getekend, waardoor het mbo-traject op het OPDC gecontinueerd kan worden.

Het mbo-traject blijkt succesvol, bijna driekwart van de leerlingen behaalt een entree-diploma en kan daarmee doorstromen naar een niveau 2 (of hoger niveau) op het mbo. Redenen waardoor een traject voortijdig is beëindigd:

- Gesloten plaatsing
- Veiligheidsincidenten
- Schoolangst en behandeling
- Verhuizing
- Verzuim
- Arbeid
- Naar In-Gang

Tevredenheid en communicatie

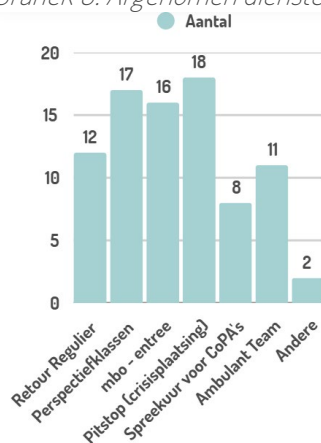
Het afgelopen jaar is een tevredenheidsonderzoek afgenomen onder leerlingen en ouders die gebruik maken van het OPDC. Zij geven aan tevreden te zijn over de plaatsing op het OPDC:

Tabel 13: *Tevredenheid van leerlingen/ouders over het OPDC.*

Tevredenheid van leerlingen/ouders	rapportcijfer
Tevredenheid leerlingen bij plaatsing OPDC (Retour Regulier, Perspectiefklas, mbo)	8
Tevredenheid ouders bij plaatsing OPDC (Retour Regulier, Perspectiefklas, mbo)	8,8
Tevredenheid leerlingen bij crisisplaatsing OPDC (Pitstop)	8,4
Tevredenheid ouders bij crisisplaatsing OPDC (Pitstop)	8,7

Onder de coördinatoren Passend Onderwijs (COPA's) van de scholen is in 2024 een vragenlijst uitgezet om inzicht te verkrijgen over de communicatie vanuit het OPDC rondom de trajecten. Ruim de helft van de scholen heeft de vragenlijst ingevuld.

Grafiek 6: *Afgenomen diensten bij het OPDC.*



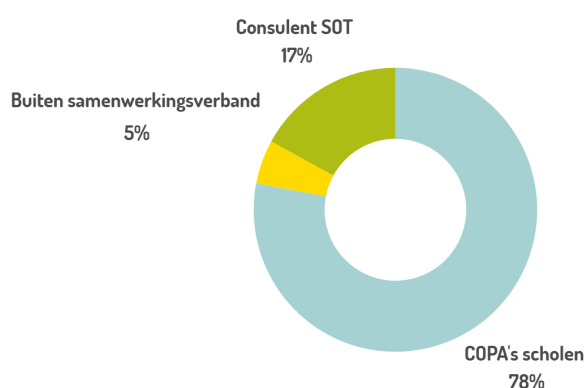
N = 34

Tabel 14: Tevredenheid van COPA's rondom het OPDC.

Tevredenheid van COPA's over	rapportcijfer
Communicatie tijdens een traject	6,2
Telefonische bereikbaarheid	6,7

Naar aanleiding van deze rapportcijfers is er een COPA-spreekuur ingesteld. Wekelijks is er een spreekuur waarop COPA's in contact kunnen komen met een gedragswetenschapper van het OPDC. In 2024 zijn er 31 spreekuren geweest, waarvan op 13 momenten geen gebruik gemaakt is van het spreekuur. Er zijn in totaal 36 bellers geweest.

Grafiek 7: Indeling afkomst vragen tijdens COPA-spreekuur.



De onderwerpen die aan de orde kwamen tijdens de COPA-sprekuren waren:

Tabel 15: Onderwerpen die naar voren kwamen tijdens COPA-sprekuren.

Onderwerp	%
Informatie over het aanbod van het OPDC	10%
Informatie over het aanbod van het OPDC in combinatie leerling	56%
Ambulant team	14%
Sparren over mogelijkheden voor een leerling buiten het OPDC	29%

Het ambulante team van het OPDC

Het ambulante team van het OPDC heeft zich ontwikkeld van een pilot naar een regulier aanbod van het OPDC. Het primaire doel van de inzet van het ambulante team is om leerlingen te behouden voor het reguliere onderwijsproces op de eigen school. De inzet van het ambulante team is met name gericht op het versterken van het pedagogisch-didactisch handelen van de docent(en).

De ambulant onderwijspecialisten bieden de volgende activiteiten aan:

1. sparringspartner en adviseur voor het management, COPA en docenten op het gebied van:
 - verheldering van de ondersteuningsvraag van de school
 - klassenmanagement
 - vormgeving en positionering van een traject op maat - voorziening in de school
2. het verzorgen van teambijeenkomsten
 - Bijvoorbeeld over kernwaarden (waar sta je voor, hoe ga je met elkaar om?) en traumasensitief onderwijs.

3. klas-/lesobservaties

- bij disfunctionerende klassen
- bij disfunctioneren van een leerling
- bij tussentijdse (her-)instroom van een leerling na een OPDC-traject of verblijf in een traject op maatvoorziening

Na de pilotfase is er een evaluatie geweest met scholen waar het ambulante team activiteiten heeft uitgevoerd. De betrokken scholen waren positief over de inzet van het team en gaven het advies om het team door te ontwikkelen als regulier aanbod van het OPDC. De scholen ervoeren de toegevoegde waarde in de bredere context van waaruit de OPDC-medewerkers analyseren en adviseren. Ze kijken buiten de kaders van de docent en hebben kennis van groepsdynamiek. Over het algemeen is er ook een goede klik met de mensen met wie de samenwerking in de school plaatsvindt. Uit deze evaluatie kwam het advies naar voren om een tevredenheidsmeting te ontwikkelen, zodat gereflecteerd kan worden over de inzet en de kwaliteit van het ambulante team. Anderzijds kan hierdoor ingespeeld worden op de behoeften die er spelen op de verschillende scholen en kan het ambulante team ook een rol vervullen in het delen van kennis die ook al aanwezig is op de scholen.

Het afgelopen jaar zijn stapjes gezet om het ambulante team te professionaliseren. Er is een gespreksleidraad ontwikkeld om scholen uitgebreid te kunnen bevragen op hun hulpvraag. Vaak blijkt er een andere vraag onder de initiële vraag te liggen en dan levert het meer winst op om in te spelen op de daadwerkelijke hulpvraag. Het instrumentarium van het ambulante team is in kaart gebracht en zal ook verdere ontwikkeling vragen. Daarnaast is een eerste tevredenheidsvragenlijst opgesteld en deze zal in 2025 gebruikt worden om een beeld te krijgen over de tevredenheid van de scholen en gerichte feedback op te halen over andere behoeften waar het ambulante team op in kan zetten.

3. Samenwerking met onze partners

De belangrijkste partners van ons samenwerkingsverband zijn:

Scholen

De scholen zijn, hoewel zij feitelijk een onderdeel zijn van het SWV, ook de belangrijkste partner van het SWV. Op allerlei niveaus staat de bureau organisatie in nauw contact met de scholen: met de COPA's (Coördinatoren Passend Onderwijs) via werkveld overleggen, met de schooldirecteuren via de Directiekringen, die zowel op onderwijsleerweg als breed gevoerd worden en met de bestuurders via de RAS vergaderingen (Raad van Aangesloten Schoolbesturen). Daarnaast zijn er inspiratie sessies, conferenties en interviews om scholen actief te betrekken bij het beleid en de ontwikkelingen binnen het SWV. Met de start van de nieuwe Directeur-Bestuurder zijn er een aantal aanpassingen doorgevoerd om de samenwerking verder te verstevigen.

- Het SWV stuurt met regelmaat nieuwsbrieven om scholen goed op de hoogte te houden van ontwikkelingen, bijeenkomsten etc.
- De schooldirecteuren worden intensiever betrokken bij besluitvormingsprocessen. Dit doen we door enerzijds de agenda van de Directiekringen beleidsrijker te maken en besluit voorbereidend en anderzijds door de volgorde in besluitvorming aan te passen. Eerder werden besluiten vooral via de RAS vergaderingen genomen. Voortaan halen we eerst input op bij alle directeuren en nemen we dat mee bij de voorstellen die naar de RAS gaan. De eerste ervaringen van deze aanpak zijn heel positief. De medewerkers binnen de scholen weten hierdoor beter wat waarom besloten wordt en kunnen daardoor het besluit ook beter uitdragen binnen hun organisatie. Ander effect is dat besluitvorming binnen de RAS vergaderingen effectiever verloopt omdat het benodigde draagvlak er al aan de voorkant is.
- De nieuwe directeur-bestuurder brengt alle scholen een bezoek om de scholen beter te leren kennen. De betreffende beleidsadviseur gaat mee en bereid het gesprek voor. In een gesegregeerde en complexe omgeving als die van ons is het niet voldoende om een selectie van de scholen te bezoeken en op basis daarvan tot beleidsvoorstellen te komen. Iedere school is anders. Daarnaast verdient iedere school het om gezien te worden. Ook hiervan zijn de ervaringen tot nu toe positief. Het leidt binnen het SWV tot meer kennis over de scholen waardoor we beter in kunnen spelen op hun wensen en behoeften en het leidt tot meer bereidheid om samen te werken omdat we elkaar beter kennen.

Gemeenten Den Haag, Leidschendam-Voorburg en Rijswijk

De samenwerking met de drie gemeenten is op alle vlakken en alle niveaus geïntensiveerd. Er vindt structureel overleg plaats op beleidsniveau maar ook op management en bestuurlijk niveau is er inmiddels goed contact. Bij de gemeente Den Haag werken we bijvoorbeeld intensief samen bij de afhandeling van moties. Maar ook de uitvoering van de aanbesteding van de jeugdzorg zorgde voor intensief contact. Het Kernteam Inclusiever Onderwijs Jeugdhulp (IOJ) kwam regelmatig bij elkaar.

Het OOGO wordt gezamenlijk gevoerd met de drie gemeenten, SPPOH en het SWV. In principe wordt er tweemaal per jaar OOGO gevoerd. De OOGO's vinden sinds dit jaar plaats op locatie. De locatie sluit aan bij de onderwerpen op de agenda. Deze aanpassing zorgt ervoor dat de vergaderingen beleidsrijker zijn en minder procesmatig, wat door alle partijen als positief wordt ervaren. Daarnaast sluiten wij ook aan bij de LEA (Lokale Educatieve Agenda) van de gemeente Leidschendam-Voorburg. Ook hier is gewerkt aan een beleidsrijke invulling van de agenda door een aantal structuur aanpassingen door te voeren.

Samenwerkingsverbanden en jeugd

Om inclusief onderwijs vorm te geven is de samenwerking met diverse jeugdinstanties essentieel. Onderwijs en jeugdhulp hebben verschillende expertise en verantwoordelijkheden, maar dienen in staat te zijn om samen te werken en af te stemmen voor leerlingen die zowel in de school als vanuit het jeugddomein ondersteuning nodig hebben. Vanwege de hierboven genoemde aanbesteding, was en is er intensief afstemming met de jeugdzorginstellingen om ervoor te zorgen dat onze leerlingen de gevraagde ondersteuning blijven krijgen, terwijl we tegelijkertijd ook ruimte willen geven om het anders in te richten. In oktober kwamen alle partijen die betrokken zijn bij de jeugdzorg in Den Haag bij elkaar om een Manifest te ondertekenen. Belangrijkste boodschap uit dit Manifest is om niet in hokjes te blijven denken maar te denken in het belang van het kind. De nieuwe aanbesteding had ook directe gevolgen voor de andere twee gemeenten. Ook met deze gemeenten is om die reden het gesprek geïntensiveerd.

Ouders en leerlingen

Ouders worden systematisch als partners meegenomen in het begeleidingsproces van hun kind. Bij alle plannen voor extra ondersteuning en aanvragen van een TLV worden ouders door de scholen i.s.m. de consultant van het schoolondersteuningsteam betrokken. Het is wettelijk verplicht dat ouders instemmen met het OPP en betrokken zijn bij de evaluatie. Ouders ondertekenen ook de aanvraag voor een TLV. Ook geven ouders toestemming voor het bespreken van hun kind in het JES.

Ouder- en Jeugdsteunpunt (OJSP)

Conform de landelijke opdracht vanuit het Ministerie OCW is er in 2022 een actief Ouder- en Jeugdsteunpunt (OJSP) ingericht en ondergebracht bij het SWV, in samenwerking met SPPOH en de drie gemeenten. Dit informatiepunt is via de website van het Samenwerkingsverband en telefonisch bereikbaar voor ouders en leerlingen die vragen hebben over passend onderwijs en/of jeugdhulp. In 2024 hebben we gewerkt aan:

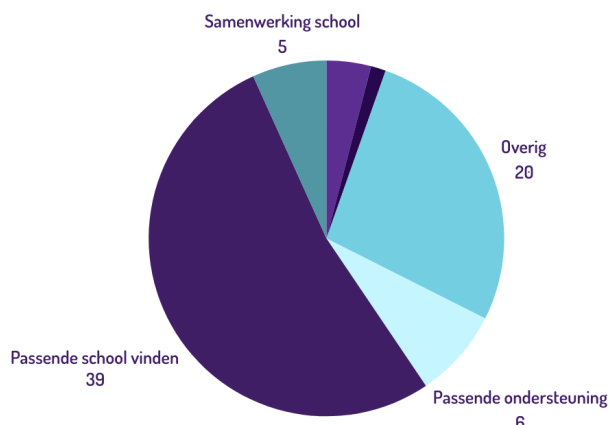
- Het verbeteren van de zichtbaarheid en bereikbaarheid van het OJSP: flyers en posters in het Nederlands én Engels zijn verspreid onder po- en vo-scholen. Bij de Service Desk, de eerstelijns, is een beslisboom geïntroduceerd met als doel vragen van ouders/leerlingen sneller te kunnen beantwoorden. Vanaf schooljaar 2025 gaat met deze beslisboom gewerkt worden, ook wordt deze op de website geplaatst voor ouders/leerlingen.
- De verbetering van de informatie op de website: informatie over onderwijssysteem Haaglanden is geüpdatet en het aanbod is helderder omschreven.
- De samenwerking tussen de samenwerkingsverbanden po en vo en de servicedesk: de betrokken medewerkers zijn samengekomen, hebben ervaringen gedeeld en afspraken gemaakt.
- Het opbouwen van de contacten met de beleidsmedewerkers van de gemeente Rijswijk en de gemeente Leidschendam-Voorburg. Belangrijke ontwikkelingen worden gedeeld en er is afstemming over het aanbod van het OJSP en van de gemeente en jeugdhulp.
- Het in kaart brengen van het netwerk rondom het OJSP. Er is een overzicht gemaakt van de netwerkpartners en hun aanbod en bereikbaarheid. Er is een beslisboom gemaakt, welke duidelijkheid geeft bij wie een ouder/leerling het beste kan aankloppen met een vraag.

Hieronder geven wij een overzicht van het aantal vragen voor het vo in het schooljaar 2023-2024 tov van het schooljaar 2022-2023, verdeeld over de thema's.

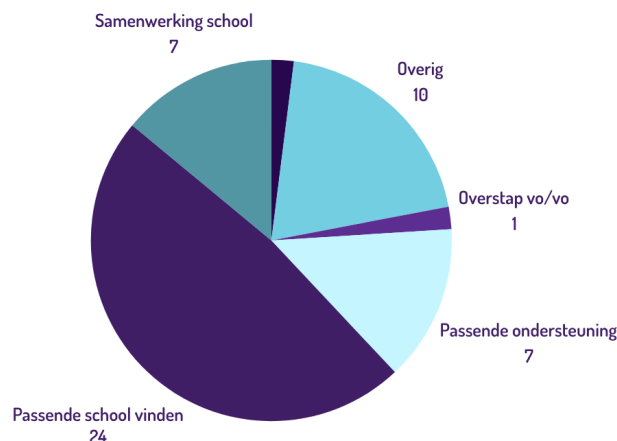
Grafiek 8: Onderwerp van vragen aan het OJSP (VO) in aantallen in '23 vs '24.



Vragen OJSP 2023



Vragen OJSP 2024



Ondersteuningsplanraad (OPR)

Het Samenwerkingsverband zet zich ervoor in om ouders en leerlingen op een goede en evenredige manier te laten participeren in de OPR. De Inspectie heeft er bij haar bezoek in september op aangedrongen om te zorgen voor pariteit. Na aanpassing van het totaal aantal zetels naar 16, betekent dit dat er in totaal 8 plekken voor ouders en leerlingen zijn. Hier voldoen we nog niet aan. De komende periode zal dit onder de aandacht gebracht worden bij de scholen.

Stichting Passend Primair Onderwijs Haaglanden (SPPOH)

De samenwerking met SPPOH is in 2024 verder geïntensiveerd. Dat begon al met de verhuizing naar een nieuwe gezamenlijke locatie, die het aanmoedigt en vergemakkelijkt om samen op te trekken. Er werden ook gezamenlijke thema ochtenden georganiseerd om elkaar beter te leren kennen. Daarnaast zijn beide samenwerkingsverbanden nauw met elkaar opgetrokken in de totstandkoming van de twee nieuwe ondersteuningsplannen. Niet alleen de inhoud werd samen uitgedacht, ook de vormgeving werd volledig in lijn gebracht. Tot slot werden ook een aantal functies ingezet voor beide samenwerkingsverbanden, zoals bijvoorbeeld de ICT-medewerker. Dat leidde niet alleen tot efficiency maar ook tot kennisdeling.

Middelbaar beroepsonderwijs

Met het mbo wordt onder meer binnen de programmastructuur VSV samengewerkt rond de overstap van kwetsbare leerlingen van voortgezet onderwijs naar mbo. Het OPDC heeft nauwe contacten met het mbo in verband met de kwalificatie en overstap van leerlingen naar het mbo.

4. Organisatie & bedrijfsvoering

4.1 Juridische structuur

De stichting Regionaal Samenwerkingsverband Passend Voortgezet Onderwijs Den Haag e.o., kortweg Samenwerkingsverband Zuid-Holland West (SWVZHW) met nummer V02806 heeft Den Haag als statutaire vestigingsplaats. De stichting is bij het Ministerie van OCW geregistreerd onder bestuurs-nummer 15765. De stichting is opgericht om te voldoen aan artikel 2.47 van de Wet voortgezet onderwijs (wvo). Zij volgt de Code Goed Onderwijsbestuur VO van de VO-Raad, rekening houdend met de specifieke context van passend onderwijs. Daarnaast wordt het principe 'pas toe of leg uit' gehanteerd, dit houdt in:

- SWVZHW houdt zich aan de principes en richtlijnen van de governance code;
- Als SWVZHW op bepaalde punten afwijkt van de code dan is het verplicht om dit te melden in het jaarverslag, uit te leggen waarom er is afgeweken en toe te lichten welke alternatieve maatregelen er zijn genomen.

4.2 Governance

SWVZHW hanteert sinds 2023 een bestuursmodel met een heldere scheiding tussen bestuurlijke taken en intern toezicht. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de algehele besturing en dagelijkse leiding van de organisatie. Een onafhankelijke Raad van Toezicht vervult de intern toezichthoudende rol en fungeert tevens als werkgever van de directeur-bestuurder. De aangesloten schoolbesturen zijn verenigd in de Raad van Aangesloten Schoolbesturen (RAS), zoals eerder in de tekst benoemd. Tot slot kent de organisatie twee wettelijk bepaalde medezeggenschapsorganen, te weten de Ondersteuningsplanraad (OPR) en de Medezeggenschapsraad (MR). Meer specifiek ziet dit er als volgt uit:

Directeur-bestuurder

De directeur-bestuurder draagt de eindverantwoordelijkheid voor het samenwerkingsverband en is belast met:

- strategische beleids- en organisatieontwikkeling;
- vaststelling en uitvoering van strategisch beleid;
- operationele aansturing van het samenwerkingsverband;
- regie voeren op het dekkend netwerk;
- integrale financiële verantwoordelijkheid voor SWVZHW.

Raad van Toezicht (RvT)

De RvT houdt integraal toezicht op het bestuur en de organisatorische ontwikkelingen. Zij vervult een adviserende rol richting de directeur-bestuurder met specifieke aandacht voor:

- toezicht op doelmatige en rechtmatige verwerving en besteding van middelen;
- goedkeuring van de (meerjaren-)begroting en de jaarrekening/het jaarverslag;
- goedkeuring van het strategisch meerjarenbeleidsplan, i.c. het ondersteuningsplan;
- aanstellen van de externe accountant;
- bevoegdheid tot benoemen, schorsen en ontslaan van de directeur-bestuurder.

De leden van de Raad van Toezicht zijn lid van de VTOI/NVTK, de landelijke vereniging van toezichthouders in onderwijs en kinderopvang. In hoofdstuk 6 wordt een uitgebreide toelichting gegeven op bovenstaande.

Raad van Aangesloten Schoolbesturen (RAS)

De RAS fungeert als strategisch platform voor belangrijke vraagstukken, met bijzondere aandacht voor:

- bespreken van strategische onderwerpen;
- bewaken van een breed ondersteuningsaanbod;
- goedkeuring van het strategisch meerjarenbeleidsplan, i.c. het ondersteuningsplan;
- goedkeuring van de (meerjaren-)begroting en de jaarrekening/het jaarverslag.

Ondersteuningsplanraad (OPR)

De ondersteuningsplanraad is de medezeggenschapsraad bij het samenwerkingsverband. De OPR heeft – volgens de wet passend onderwijs – de taak om eens in de vier jaar instemming te geven aan het ondersteuningsplan. Tevens monitoren zij de voortgang in de tussenliggende jaren. De OPR heeft onder meer ook adviesrecht op de benoeming van de directeur-bestuurder. De OPR bestaat uit leden die het personeel vertegenwoordigen en leden die ouders en leerlingen vertegenwoordigen.

Medezeggenschapsraad (MR)

Het personeel van het samenwerkingsverband wordt vertegenwoordigd in een medezeggenschapsraad.

Alle teams zijn vertegenwoordigd in de MR. De MR bespreekt in zijn vergadering zaken die betrekking hebben op het personeel van het SWV. Denk hierbij aan financiële onderwerpen, regelingen omtrent beleid en arbeidsomstandigheden. Gesprekspartner is de directeur-bestuurder van het SWV.

De vergaderingen van de MR zijn openbaar. De achterban wordt geïnformeerd door middel van notulen en nieuwsbrieven.

4.3 Het bestuur van SWVZHW in 2024

Tabel 16: Bestuurders van het SWVZHW.

Naam	Functie	Periode in 2024	(On)betaalde (neven)functie
De heer R. (Rob) van Haren	directeur-bestuurder a.i.	01-01-2024 t/m 31-05-2024	-
Mevrouw R.J.E. (Roos) Hogenkamp-Ruijpers	directeur-bestuurder	01-06-2024 t/m 31-12-2024	-

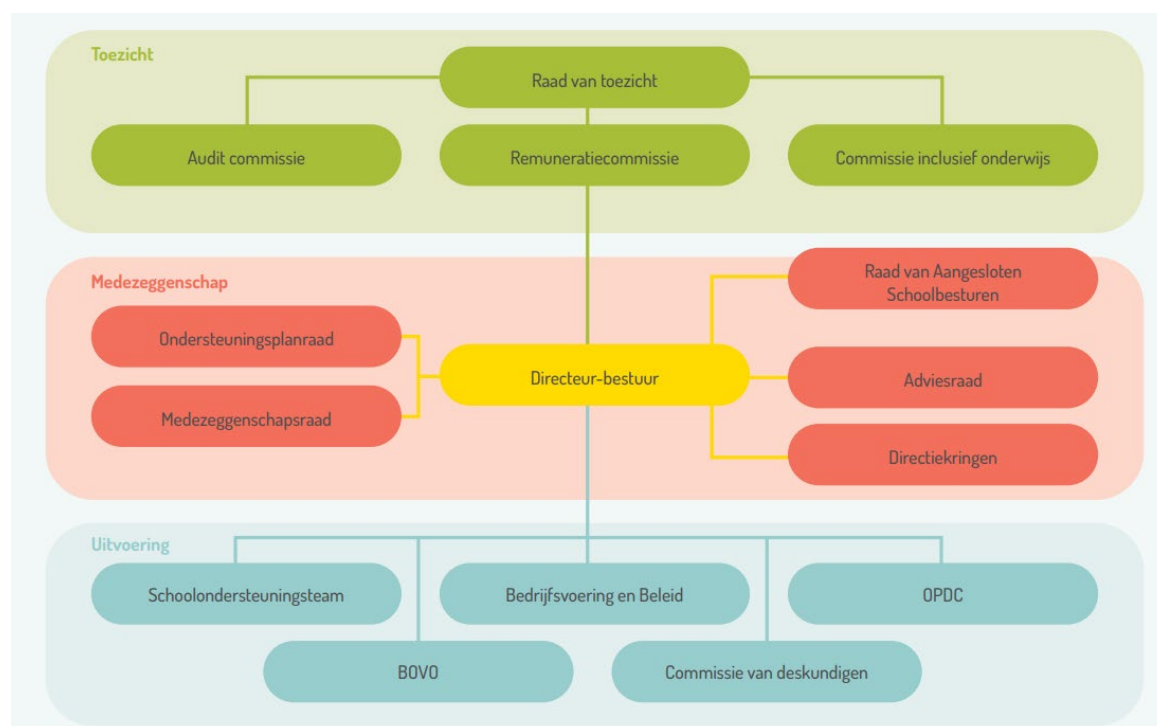
Het bestuur van het samenwerkingsverband SWVZHW is opgedragen aan de directeur-bestuurder. Aan het begin van het verslagjaar werd deze functie vervuld door de heer R. (Rob) van Haren – per einde verslagjaar wordt deze functie bekleed door mevrouw R.J.E. (Roos) Hogenkamp.

Conform de eisen en verplichtingen die de Rijksoverheid daaraan stelt is de directeur-bestuurder bij de Kamer van Koophandel ingeschreven als UB0.

4.4 Organisatie

Het organogram van het samenwerkingsverband ziet er als volgt uit:

Grafiek 9: Organogram indeling SWVZHW.



In de eerste helft van het jaar bestond er een MT en een MT breed. In het MT hadden de teamleiders van de teams zitting plus de controller en de HR-adviseur. In het MT breed werden daar de beleidsadviseurs aan toegevoegd. In een losse bestuursvergadering werden besluiten genomen. Alle medewerkers van bedrijfsvoering en beleid vielen rechtstreeks onder de directeur-bestuurder. Met de komst van de nieuwe directeur-bestuurder zijn hier een aantal aanpassingen in doorgevoerd:

- Er werd een manager Bedrijfsvoering en Beleid aangesteld zodat er meer aandacht kwam voor alle medewerkers en er tegelijkertijd een professionaliseringsslag gemaakt kon worden.
- Er werd overgegaan op 1 MT, waar de directeur-bestuurder en de managers zitting in hebben plus de bestuurssecretaris. Al naar gelang het onderwerp sluiten de controller, de HR-adviseur en de beleidsadviseurs aan.
- De directeur-bestuurder neemt besluiten, gehoord en in het bijzijn van het MT.

De vijf teams die zitting hebben in het MT zijn:

- Schoolondersteuningsteam, met als kerntaak het krachtig ondersteunen en adviseren van scholen bij het creëren van een kansrijk, passend, en duurzaam onderwijsaanbod binnen de school en in de bredere onderwijscontext daaromheen.
- BOVO, met als kerntaak een soepele en passende overgang van het primair naar het voortgezet onderwijs mogelijk te maken, onder andere door het organiseren van loting bij over intekening. SWVZHW is penvoerder voor BOVO – dit betekent dat de medewerkers in dienst zijn van SWVZHW en dat het team financieel en facilitair bij SWVZHW is ondergebracht. Inhoudelijk valt BOVO onder een portefeuillehouder, zijnde een schoolbestuurder (m.n. Lucas Onderwijs) die deze taak uitvoert namens de gezamenlijke schoolbesturen po en vo.

- Bedrijfsvoering en beleid vormt het kloppend hart van het SWV als het gaat om strategie, ondersteuning en uitvoering. Dit team zorgt ervoor dat het hele SWV kan werken aan zijn ambities voor inclusief onderwijs, door zowel de beleidsmatige koers als de dagelijkse organisatie op orde te houden. Aan de ene kant faciliteert het team het primaire proces: het zorgt dat de mensen, middelen, systemen en processen beschikbaar zijn. Denk hierbij aan financiële sturing, personeelsbeleid, contractmanagement, huisvesting en IT. Aan de andere kant is dit team ook verantwoordelijk voor het ontwikkelen, vertalen en bewaken van beleid: van strategie naar praktijk.
Beleid wordt in nauwe samenwerking met scholen, besturen, gemeenten en andere partners vormgegeven. Het team zorgt ervoor dat beleidskeuzes realistisch, gedragen en uitvoerbaar zijn. Tegelijkertijd bewaakt het team de samenhang met het ondersteuningsplan en zorgt het voor inhoudelijke onderbouwing van keuzes, verantwoording en strategische monitoring. Van kwaliteitscyclus tot jaarplannen, van financiële verantwoording tot beleidsontwikkeling: het team Bedrijfsvoering & Beleid is dé verbindende schakel tussen ambitie en uitvoering.
- CvD, met als kerntaak: beoordelen van aanvragen voor toelaatbaarheid (TLV) van leerlingen tot het voortgezet speciaal onderwijs (vso) op aanvraag van aan het samenwerkingsverband verbonden scholen voor v(s)o. Hierbij wordt onderscheid gemaakt in aanvragen voor cluster 3 en cluster 4 en kan het gaan om zowel een indicatie als een herindicatie. De CvD adviseert de directeur-bestuurder over de toekenning van de toelaatbaarheidsverklaringen (pro, cluster 3 en 4), maatwerkplus arrangementen en aanwijzingen lwoo. De directeur-bestuurder neemt het uiteindelijke besluit.
- Orthopedagogisch-didactisch centrum (OPDC), de bovenschoolse voorziening van het samenwerkingsverband waar leerlingen, die tijdelijk niet op de eigen stamschool kunnen blijven, opgevangen en ondersteund worden. Daarnaast kunnen de scholen binnen het samenwerkingsverband ondersteund worden door het ambulante team van het OPDC.

4.5 Personeel

Onze visie op HR is gebaseerd op het uitgangspunt dat ons personeel het hart vormt van onze organisatie. Zij dragen immers de missie en waarden van onze organisatie en maken echt het verschil. Ons strategisch HR-beleid is gericht op het aantrekken en behouden van talentvolle en betrokken medewerkers. Daarom zetten we in op een stimulerende en inclusieve werkomgeving en uitdagende taken door continu te investeren in structurele ontwikkeling (zowel op inhoudelijk als persoonlijk vlak) en duurzame inzetbaarheid, gericht op de toekomst. In 2024 zijn we gestart met het versterken van ons strategisch HR-beleid. Daarbij lag de focus op het creëren van structuur, inzicht en dialoog rond de ontwikkeling en inzetbaarheid van medewerkers.

De volgende acties zijn ondernomen:

- **Vorbereiding op gesprekscyclus:** Er is een format ontwikkeld voor start- en ontwikkelgesprekken, gericht op rolverheldering en professionele groei. De uitrol ervan is vertraagd, maar de voorbereiding biedt een fundament voor implementatie in 2025.
- **Verkenning van functie- en rolniveau:** Bij enkele medewerkers is een heroverweging gestart van de gevraagde functie-inhoud ten opzichte van het daadwerkelijke functioneren en daarmee een aanpassing van ons functiegebouw. Dit leidde tot gesprekken over passende taakafbakening en ondersteuning, met het oog op duurzame inzetbaarheid en een nieuw functiegebouw.
- **Ondersteuning bij ontwikkelvragen:** In specifieke gevallen is begeleiding geboden, zoals coaching of intervisie, met als doel medewerkers beter toe te rusten op de strategische opdracht van het samenwerkingsverband.

De uitvoering is in 2024 deels gerealiseerd; volledige implementatie volgt in 2025. Wel heeft de ingezette koers geleid tot meer aandacht voor de strategische dimensie van personeelsbeleid en tot een stap richting een meer

systematische benadering van HRM binnen het SWV. De ingezette middelen zijn hoofdzakelijk besteed aan tijdsinzet van leidinggevend, voorbereiding van gespreksinstrumenten, en gerichte inzet van externe ondersteuning.

4.5.1 Personeel in loondienst²

Op 31 december 2024 waren er in totaal 77 medewerkers in loondienst voor een omvang van 65,5 fte. De verdeling per organisatieonderdeel staat in het overzicht hieronder.

Tabel 17: Personeel in loondienst.

Onderdeel	Fte in 2023	Fte in 2024
Directie/bestuur	0	1,0
SOT incl. teamleider	13,2	14,4
BOVO incl. teamleider	7,4	7,4
Bedrijfsvoering en Beleid, bestaande uit:		
Voormalig Backoffice (incl. Manager Bedrijfsvoering)	5,6	7,3
Commissie van Deskundige	1,7	1,7
Kwaliteit en Beleid	3,6	2,7
OPDC: Directie, incl. onderwijsondersteunend personeel (OOP)	6,2	6,2
OPDC: Onderwijs (incl. Afdelingsleider)	18,6	17,5
OPDC: Zorg (incl. Afdelingsleider)	7,7	7,4
Totaal	63,9	65,6

Tabel 18: Functie van personeel.

Functie	Fte in 2023	Fte in 2024
Administratief-secretaar Medewerker niveau A, D	7,7	7,8
Afdelingsleider OPDC	2	2
Financieel Controller	1	1
Beleidsadviseur niveau A, B	2,6	2,7
Communicatieadviseur	0,6	1
Conciërge A, B	2	2
Consulent SOT A, B	12,4	13,4
Directeur OPDC	1	1
Docent LB, LC	7,5	7,3

² Dit zijn vaste en tijdelijke dienstverbanden en tijdelijke uitbreidingen aanvullend op het hoofddienstverband.

Functie	Fte in 2023	Fte in 2024
Facilitair Medewerker	1	1
Gedragswetenschapper	4,9	4,2
Manager Bedrijfsvoering	0	1
HR-adviseur	0	0,6
HR-medewerker	0,6	0,6
Leraarondersteuner A, B	10,2	10
Managementassistent	1,1	1
Programmamedewerker A, C	3,2	3,2
Projectmedewerker B, C	1,2	1
Teamleider BOVO	0,9	0,9
Teamleider SOT	0	1
Vakinstructeur	0,9	0
ICT-medewerker	0,6	0,6
Trainee Bestuurssecretaris	1	0
Ambulant begeleider A, C	1,6	2,2
Totaal	63,9	65,6

Verhouding vaste en flexibele contracten

Tabel 19: Verhouding vaste versus tijdelijke contracten.

Verhouding	2023	2024	2023	2024
	%	%	aantal	aantal
Vast	75	77	58	59
Tijdelijk	25	23	19	18
Totaal	100	100	77	77

Tijdelijke uitbreiding

In totaal waren er gedurende het jaar 11 medewerkers met een tijdelijke uitbreiding, aanvullend op het hoofddienstverband, wegens extra werkzaamheden, projectwerkzaamheden of vervanging in verband met een afwezige collega door bijvoorbeeld ziekte.

Personeel niet in loondienst (PNIL)

Op 31 december 2024 telde het SWVZHW in totaal 18 externe collega's, werkzaam via (interim) ZZP-contracten, payroll, detachering. De verdeling van de externe inzet was als volgt:

- **OPDC:** 12 medewerkers (o.m. docenten, vakdocenten via Mooi Jong, jeugdcoaches via Jeugdformaat kunstcarroussel/Sportplan).
- **SWV:** 6 medewerkers, voorzitter commissie van deskundigen, bestuurssecretaris, (assistent-)controllers, projectleider onderwijscoalities af- en ombouw gesloten jeugdhulp).

Tabel 20: Omvang van personeel niet in loondienst (PNIL).

	2023	2024	2023	2024
	fte	fte	aantal	aantal
SWV	3,6	2,6	6	6
OPDC	9,3	4,1	19	16
Totaal	12,9	6,7	25	22

De omvang van PNIL loopt terug doordat structurele werkzaamheden steeds meer door eigen medewerkers wordt gedaan. Enkel voor specifieke (project-)taken voortkomend uit tijdelijke subsidies en kortdurende vervanging wordt een beroep gedaan op externe inzet.

Terwijl het totaal aantal eigen medewerkers (PILD) gelijk is gebleven, zien we in fte's in 2024 t.o.v. 2023 wel een afname met 3 punten. Dat wordt enerzijds veroorzaakt door een verschuiving van PNIL naar PILD, de toevoeging van een nieuwe functie aan het functiegebouw, anderzijds door een sterk verminderde inzet van externen. Zo zijn de directeur-bestuurder a.i. en interim HR-adviseur vervangen door personeel in loondienst en is de nieuwe functie van manager Bedrijfsvoering ingevoerd zoals hierboven vermeld. Inhoudelijk zijn er nog een aantal wijzigingen in enkele functies aangebracht, maar deze hebben verder niet geleid tot formatieve veranderingen.

Personeelsverloop

Er zijn 14 medewerkers in dienst getreden in 2024 en 13 medewerker hebben op eigen verzoek ontslag genomen. Deze totaalcijfers zijn als volgt verdeeld:

Tabel 21: Verdeling personeelsverloop over afdeling.

	Directie, team- & afdelingsleiders		Stafmedewerkers Beleidsadviseurs		OPDC Onderwijs & Zorg		Ondersteuning / Secretariaat	
	instroom	uitstroom	instroom	uitstroom	instroom	uitstroom	instroom	uitstroom
Aantal	2	0	5	4	6	8	1	1

Personele ontwikkelingen

In 2024 zijn binnen het samenwerkingsverband meerdere gesprekken gevoerd over het functioneren en de positionering van stafmedewerkers. Er is geïnvesteerd in de professionalisering van het team, onder andere door het voeren van ontwikkelgesprekken, het aanbieden van gerichte begeleiding en het opstellen van individuele ontwikkeltrajecten. Tegelijkertijd is geconstateerd dat niet alle functies op het juiste niveau werden vervuld, wat heeft geleid tot heroverweging van enkele rollen en een nieuwe FUWA-structuur. Er zijn geen collectieve reorganisaties of majeure personele wijzigingen doorgevoerd.

VOG-verplichting

Van alle nieuwe medewerkers -zowel PILD als PNIL- wordt een verklaring omtrent het gedrag verlangd. Bij PILD is dat als artikel in de arbeidsovereenkomst opgenomen. Tevens wordt het als vereiste vermeld in de vacatureteksten. Bij PNIL wordt de aanwezigheid van een VOG ofwel geverifieerd bij de uitlenende organisatie, ofwel direct aan de ZZP'er of stagiair gevraagd om deze te overleggen. Het is een voorwaarde om met de werkzaamheden te kunnen starten.

Tabel 22: beschikbaarheid van VOG bij nieuwe medewerkers.

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	14	1	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG-verplichting	<5	<5*	0

*): Dit zou bijv. kunnen gebeuren bij aannname van personeel vlak voor de zomervakantie, waardoor de procedure niet geheel afgerond kan worden voor de beoogde startdatum. Indien er geen twijfel bestaat over het verkrijgen van een VOG en er een kopie van de aanvraag bij HR is ingediend, bestaat er bij wijze van overbrugging een zg. Eigen Verklaring (t.a.v. geen bezwaar en geheimhouding) die de betrokkene voorgelegd wordt alvorens met de werkzaamheden te starten. Dit is bij de inzet van enkele externe financiële medewerkers op de kantoorlocatie niet tijdig gebeurd.

Wij hebben onze accountant geen expliciete opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV van het Onderwijsaccountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2024 uit te voeren.

Personeelsopbouw verdeling man-vrouw

Tabel 23: Personeelsopbouw verdeling man-vrouw.

Verhouding	2023		2024	
	aantal	%	aantal	%
man	20	26	17	22
vrouw	57	74	60	78
Totaal	77	100	77	100

Het percentage mannen bij SWVZHW is in een jaar verder gedaald van 26% naar 22%.

Arbeid en zorg

In 2024 hebben er 2 medewerkers gebruik gemaakt van zwangerschap- en bevallingsverlof en 5 medewerkers van de regeling ouderschapsverlof.

Vrijwilligers

Er was in genoemde periode 1 vrijwilliger werkzaam (op het OPDC).

Participatiebanen

We hadden in 2024 twee medewerkers in het kader van een gemeentelijke sociale regeling in dienst.

Stagiaires en trainees

In 2024 hebben er 3 studenten stagegelopen (op het OPDC). Deze waren afkomstig van de Haagse Hogeschool, de Hogeschool Leiden en Zadkine Den Haag. Inmiddels zijn 2 van deze stagiaires in 2024 in dienst getreden. De trainee die in 2023 was gestart is in 2024 vast in dienst getreden van SWV.

Prognose formatie SWVZHW

Tabel 24: Prognose formatie per personeelscategorie voor de komende jaren.

Onderdeel	Fte in 2025	Fte in 2026	Fte in 2027
Bestuur, directie & management	6,9	6,9	6,9
Docerend personeel (OP)	7,9	7,5	7,0
Ondersteunend personeel (OOP)	50,8	51,2	51,7
Totaal	65,6	65,6	65,6

Er worden geen grote wijzigingen verwacht in de totale personele bezetting voor de komende jaren, met uitzondering van een langzame verschuiving binnen het OPDC van begeleiding op locatie naar een meer ambulante vorm van leerlingbegeleiding. Deze ontwikkeling sluit aan bij de leerlingontwikkeling, die een lichte stijging laat zien. Deze toename is echter beperkt en vormt geen aanleiding voor een uitbreiding van het personeelsbestand. De huidige formatie is toereikend om deze groei op te vangen.

4.5.2 Ziekteverzuim

Ziekteverzuim totale organisatie

Het gemiddelde verzuimpercentage over 2024 is net onder de 7% uitgekomen. Dat is een daling van ruim 3% ten opzichte van 2023. We hebben hiermee het streefgetal van <7% bereikt, een mooi resultaat. Hiermee zetten we de dalende trend voort die sinds 2022 door middel van verschillende interventies is ingezet, waaronder verzuimgesprekken, arbo-consulten (preventief en curatief), arbeidsdeskundig onderzoek, overleg met HR, overleg met casemanager van de arbodienst, SMO). Doel is om nog verder onder de 7% uit te komen. De gerichte acties zullen daarom verder worden voortgezet in 2025.

Ziekteverzuim per onderdeel

Het ziekteverzuim liet per kalenderjaar onderstaande percentages* zien, uitgesplitst naar organisatieonderdelen. Bij een daling zijn de cijfers groen gemarkeerd en bij een stijging rood. Ter informatie zijn per organisatie-onderdeel behalve de percentages ook het aantal medewerkers vermeld, zodat duidelijk is waar het percentage voor dat onderdeel feitelijk betrekking op heeft.

Tabel 25: Ziekteverzuim per organisatieonderdeel van SWVZHW.

Onderdeel	2023	2024
SWV Centrale Dienst/Bedrijfsvoering (15)	6,5	3,3
SWV SOT (15)	8,3	5,6
SWV BOVO (9)	3,3	6
OPDC Onderwijs (21)	16,9	10,2
OPDC Zorg (10)	1,3	6,1

OPDC OOP (6)	16,9	11,3
OPDC Directie (1)	4	0
Totaal 2024 (77)	10	7

*) Om de leesbaarheid te vergroten zijn de cijfers afgerond op 1 decimaal

Bij de Centrale Dienst/Bedrijfsvoering is het ziekteverzuimpercentage bijna gehalveerd. Ook bij het SOT is het verzuim met een derde afgenomen. Wegens langdurige ziekte bij een medewerker van BOVO is daar het verzuimpercentage helaas verdubbeld.

Wat het OPDC betreft is met name bij het team Onderwijs en bij het OOP sprake van een flinke daling. Bij het team Zorg is het verzuim echter behoorlijk gestegen, dat vooral te verklaren is door één langdurig ziektegeval. Over de gehele lijn houdt bij het OPDC de dalende trend wel aan. Duidelijk is dat er hard gewerkt is om het verzuim op het OPDC verder omlaag te krijgen. Dit komt o.a. door het voeren van frequent verzuimgesprekken en de tijd en aandacht die leidinggevendenden besteden aan het begeleiden van verzuimende medewerkers.

Tabel 26: Gemiddelde meldingsfrequentie ziekteverzuim per medewerker per jaar.

Meldingsfrequentie	2023	2024
	1	0,9

Een verzuimmeldingsfrequentie van onder of rond de 1 is prima. Dit betekent namelijk dat iedere medewerker zich gemiddeld maar 1 keer per jaar ziekmeldt.

Interventies & SMO

Sinds 2023 werken we met een vaste bedrijfsarts voor alle verzuimdossiers. Verder wordt er jaarlijks een Sociaal Medisch Overleg (SMO) gehouden. Een SMO is een overleg tussen de arbodienst, HR en de leidinggevendenden over verzuimpreventie en verzuimbegeleiding. Vanuit de arbodienst zijn de bedrijfsarts en de casemanager vertegenwoordigd. Vanuit verschillende inzichten worden dan enkele thema's besproken (in 2024: Preventief verzuim en herkennen van signalen). Tevens wordt met de bedrijfsarts complexe casuïstiek besproken van individuele verzuimende medewerkers en hun re-integratiemogelijkheden om tot de meest doeltreffende oplossingen te komen.

De inzet zal de komende tijd blijven om de verdere daling van het verzuim te bestendigen en te continueren. Dat doen we door alert te zijn op verzuimsignalen en aandacht te blijven besteden aan ontwikkeling en professionalisering van personeel. Deze onderwerpen staan regelmatig op de agenda van reguliere overleggen met HR, in het MT en binnen de onderdelen zelf, zodat we verzuim tijdig herkennen en zo mogelijk langdurige uitval voorkomen.

4.5.3 Personeelsvoorzieningen

Vervoers- en parkeerregeling

Voor de zomervakantie is de tijdelijke vervoer- en parkeerregeling na een onderzoek onder het personeel aangepast en permanent ingevoerd. Deze eigen regeling komt op een behoorlijk aantal punten boven die van de CAO uit, zoals een volledige vergoeding van OV-kosten en het hanteren van de fiscale –ruimere– kaders voor kilometertegemoetkoming. Het is een belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde gebleken, omdat het tegemoetkomt aan de nodige flexibiliteit voor personeel, zeker in ambulante functies.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

In maart 2024 is er opnieuw een MTO uitgevoerd onder alle medewerkers van het SWVZHW (inclusief OPDC). Daaruit zijn zeer positieve resultaten gekomen wat onder meer heeft geresulteerd in de hoogste score ("drie sterren Beste Werkgever") volgens de onderzoeksorganisatie. Het positiefst scoorden werktijden en de flexibiliteit daarin, de inhoud van het werk (nuttig en zinvol) en zich thuis voelen op het werk. De onderlinge communicatie tussen afdelingen kan evenwel verder verbeterd worden. Dit krijgt concreet vorm door het plannen van diverse acties, zoals het organiseren van themaochtenden en een tweewekelijks zg. verbindingsmoment waar alle medewerkers van SWVZHW aanwezig zijn.

Risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

Voor de zomervakantie van 2024 is voor het eerst in het nieuwe pand de vierjaarlijks verplichte RI&E uitgevoerd. Uit de resultaten bleken dat de (omgevingsfactoren op de) werkplek, werkmiddelen, arbozorg (o.a. RI&E, ziekteverzuimbeleid, BHV, preventiemedewerker) en organisatie van het werk (incl. regelruimte, werktijdindeling, ontwikkelingsmogelijkheden), zowel het hoogst scoorden in positieve als negatieve zin. Zo werden de werkplekken over het algemeen goed beoordeeld op ruimte en ergonomische stoelen en bureaus, maar was er ook kritiek op het ontbreken van voldoende werk- en overlegplekken op bepaalde weekdagen. Ook waardeert men in hoge mate de eigen werkzaamheden en de eigen inbreng in de organisatie, maar is er ook grote kans bij een aantal medewerkers op een structureel te hoge psychosociale arbeidsbelasting. Naar aanleiding van de uitkomsten van de RI&E is onder meer een plan van aanpak voor verbetering van de werkplekken op het Johanna Westerdijkplein voortgekomen en is er extra aandacht voor verzuimsignalen.

Vertrouwenspersoon

SWV heeft eerder gekozen om de functie van vertrouwenspersoon buiten de organisatie te beleggen ter waarborging van de vertrouwelijkheid, onafhankelijkheid en continuïteit. Na de verhuizing van het kantoor is een nieuwe externe vertrouwenspersoon aangezocht, gezamenlijk met SPPOH. Deze vertrouwenspersoon is begin van het jaar gestart, maar is helaas tegen het einde van het jaar ook weer gestopt, zodat we op zoek zijn gegaan naar een grotere organisatie en ervaring in het onderwijs, zodat de dienstverlening gewaarborgd kan worden, hetgeen is gelukt.

Beleid inzake uitkeringen na ontslag

Er is in 2024 een uitkering toegekend in het kader van ontslagregelingen. Het gevoerde beleid is gericht op het voorkomen van uitstroom via zorgvuldige begeleiding, tijdige inzet van ontwikkeltrajecten en interne herplaatsing waar mogelijk. Eventuele risico's met betrekking tot toekomstige verplichtingen worden bewaakt in overleg met de administratieve en juridische ondersteuning.

4.6 Communicatie

In 2024 hebben we belangrijke stappen gezet in onze communicatie. We lanceerden een eigen LinkedIn-kanaal om onze zichtbaarheid te vergroten en onze boodschap beter te verspreiden. Dit leverde in korte tijd in 2024 al 177 volgers, 19.564 impressies en 462 interacties op.

We hebben ons communicatieaanbod beter afgestemd op de behoeften van onze doelgroep, met onder andere het vormgegeven routeboek voor thuiszitters en toegankelijke flyers voor het OJSP. Ook zijn de nieuwsbrieven nieuw leven ingeblazen, zodat we betrokkenen vaker en gericht kunnen informeren. Tot slot hebben we alvast enkele onderdelen van onze website verbeterd in aanloop naar de doorontwikkeling in 2025.

4.7 Informatiebeveiliging en privacy

De AVG-werkgroep, ondanks enkele wisselingen in samenstelling, heeft belangrijke stappen gezet zoals het verdere opstellen van een Protocol Rechten van Betrokkenen, een Gedragscode voor medewerkers en een DPIA op AFAS. Er zijn vier documenten beschikbaar om deze zaken overzichtelijk te in te richten:

- Het Informatiebeveiligings- en privacy beleid
- Het Privacyreglement
- De Privacyverklaring
- Het Protocol datalekken

Ook is gestart met voorbereidingen voor een DPIA op Datawijzer en wordt gewerkt aan het actualiseren van verwerkersovereenkomsten met scholen. De bewustwording en kennis binnen de organisatie zijn speerpunten voor 2025, net als het opstellen van een privacyreglement voor medewerkers en het verbeteren van het verwerkingsregister.

Een landelijke compliance-toets op basis van het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) zal worden uitgevoerd om het volwassenheidsniveau van de organisatie te bepalen en te prioriteren. De AVG-werkgroep zet zich actief in, in samenwerking met het MT en de medewerkers om structureel aan de wettelijke eisen te kunnen voldoen.

4.8 Huisvesting

Het samenwerkingsverband is gehuisvest in de volgende 2 panden, die beide worden gehuurd:

- De werkorganisatie van het samenwerkingsverband is gehuisvest aan het Johanna Westerdijkplein 1. SWVZHW is de hoofdhuurder van de kantoorruimte, maar biedt tevens huisvesting aan SPPOH, BOVO, Spirit4You, Aanmelden PO en Netwerk Veilige School;
- De huisvesting van het OPDC aan de Gouwestraat 13 in Den Haag.

Met betrekking tot de locatie aan het Johanna Westerdijkplein geldt dat medewerkers in algemene zin zeer tevreden zijn over de werkomgeving en faciliteiten. Maar zoals vermeld bij de paragraaf over de RI&E hebben we op basis van ons eerste jaar ook een aantal wensen tot verbetering. Deze worden in 2025 verder opgepakt.

Met betrekking tot de locatie aan de Gouwestraat geldt dat er uitdagingen zowel ten aanzien van de locatie als ook het pand zelf zijn. De locatie ligt in een onveilige buurt, die juist voor de groep kwetsbare kinderen die bij het OPDC opgevangen wordt, onwenselijk is. Verder betreft het een oud pand waardoor het binnenklimaat lastig te reguleren is. In de zomer wordt het binnen te warm, in de winter is het nauwelijks warm te krijgen. Daarnaast leidt het tot zeer hoge energie kosten.

4.9 Klachten

Op de website van het samenwerkingsverband staat de klachtenregeling vermeld. Klachten worden altijd voorgelegd aan de Geschillencommissie Passend Onderwijs. Over het verslagjaar 2024 zijn er geen klachten binnengekomen.

4.10 Kwaliteit

In de tweede helft van het verslagjaar is expliciete focus gelegd op het versterken van de kwaliteitszorg en het professionaliseren van de interne organisatie. Deze ontwikkeling sluit nauw aan op de ambities uit het nieuwe

ondersteuningsplan en draagt bij aan het duurzaam versterken van de uitvoeringskracht van het samenwerkingsverband. De volgende stappen zijn in dit kader gezet:

- Aanstelling bestuurssecretaris/kwaliteitsmedewerker: deze gecombineerde functie versterkt de beleidsmatige en procesmatige borging van kwaliteit.
- Vergaderstructuur en werkafspraken: door het invoeren van 'opleggers' en aandacht voor vergaderhygiëne is de besluitvorming efficiënter en transparanter geworden.
- Professionalisering van de bedrijfsvoering: er is gestart met het werken volgens duidelijke workflows en het hanteren van het vierogenprincipe. Daarnaast zijn ICT-systemen meer dienstbaar gemaakt aan het ondersteunen van processen.
- Inzet van eigen medewerkers: waar mogelijk is gekozen voor structurele inzet van eigen personeel in plaats van externe krachten, ten gunste van continuïteit en organisatiekennis.
- Lerend vermogen: het principe van Plan-Do-Check-Act (PDCA) is nadrukkelijker ingebed. Evalueren en leren zijn expliciet onderdeel geworden van de werkwijze, op zowel operationeel als strategisch niveau.

Planning- en control cyclus

Om de voortgang op het ondersteuningsplan en het financieel beheer zorgvuldig te bewaken, hanteert het samenwerkingsverband een doorlopende planning- en control cyclus, met het kalenderjaar als uitgangspunt. Sinds 1 november 2023 is deze cyclus als volgt ingericht:

- Driemaal per jaar stelt de directeur-bestuurder een managementrapportage op ten behoeve van de Raad van Toezicht (RvT) en de Raad van Aangesloten Schoolbesturen (RAS).

In deze rapportage wordt verantwoording afgelegd over:

- de voortgang op de doelen uit het jaarplan (als afgeleide van het ondersteuningsplan),
- de uitgevoerde activiteiten,
- de personele inzet en
- de financiële stand van zaken.

Deze periodieke rapportages bieden de RvT en de RAS inzicht in de wijze waarop de kernactiviteiten worden uitgevoerd en in de realisatie van de doelstellingen.

- Jaarverslag: Als sluitstuk van de cyclus bevat het jaarverslag niet alleen de jaarrekening en het financieel verslag, maar ook een inhoudelijk bestuursverslag. Hierin wordt teruggeblikt op de gestelde doelen voor de planperiode. Deze evaluatie vormt mede de basis voor het activiteitenplan van het daaropvolgende schooljaar.

5. Financiën

5.1 Belangrijkste kenmerken van het financieel beleid

De belangrijkste inhoudelijke doelstelling van het financieel beleid is het ervoor zorg te dragen dat de middelen zoveel als mogelijk direct of indirect ten goede komen aan de leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, zoals dit ook o.a. beschreven is in het Ondersteuningsplan 2021-2025. Met deze middelen zijn de scholen (mede) in staat om passend onderwijs en passende ondersteuning te verzorgen voor alle leerlingen in ons samenwerkingsverband. Voorwaardelijk hiervoor is, dat we er zorg voor dragen dat de continuïteit van het SWV als financieel gezonde organisatie gewaarborgd wordt. Daarnaast is het SWV werkgever en heeft zij als taak om te garanderen dat salarissen, ook in onvoorziene situaties, betaald kunnen worden en overige (personele) risico's en verplichtingen afgedekt zijn. De belangrijkste kaders voor het financiële beleid zijn vastgelegd in de volgende financiële beleidsdocumenten:

- De gespecificeerde, vastgestelde jaarbegroting 2024
- De vastgestelde meerjarenbegroting 2024-2029
- Treasury-statuuut SWV ZHW, hetgeen ultimo 2025 geactualiseerd gaat worden
- Procesbeschrijvingen SWV (met o.a. de financiële processen), vastgesteld in 2021 en in schooljaar 2023 – 2024 herzien (vastgesteld in maart 2024).
- Risicoanalyse welke wordt toegelicht in de continuïteitsparagraaf.

Bij het opstellen van de begroting 2024 is besloten om:

1. Zeer scherp te begroten en daarmee uitsluitend op te nemen in de baten en de lasten waar een hoge mate van zekerheid over het daadwerkelijk realiseren was.
2. Geen post "onvoorzien" op te nemen in de begroting.
3. Reeds uit te gaan van een te verwachten nabetaling van het ministerie van 3% over 2023 in oktober 2024.

Deze uitgangspunten passen we nu reeds 4 jaar toe, waarbij de reden voor uitgangspunt 3 was dat er jaarlijks financiële meevallers waren, die gepubliceerd en uitgekeerd werden in het vierde kwartaal en daarmee in de lasten niet meer op te nemen waren. Daardoor was een positief resultaat onontkoombaar. Zeker met het oog op de toen reeds voorziene maatregel 23 (afgekondigd door de minister in januari 2021) waarin gesteld is dat samenwerkingsverbanden geen bovenmatige reserves meer mochten hebben, was dit een manier van begroten die ons zou moeten behoeden voor "meevallers" en daarmee onvoldoende onze primaire doelstelling zouden behalen.

De begroting 2024 is opgesteld in het najaar van 2023 met de kennis en inzichten van toen. In de loop van 2024 zijn er echter enkele onvoorziene zaken geweest die van invloed zijn geweest op ons financiële beleid en daarmee ook op het resultaat over 2024.

5.2 Samenvattend resultaat van het financieel beleid

De belangrijke doelen die wij ons gesteld hebben in ons ondersteuningsplan, in aanvulling op of verdere uitwerking van de wettelijke taken en onze maatschappelijke opdracht, die in de begroting vertaald zijn in programma's, zijn uitgevoerd. Daarmee is vanuit het financieel beleid een ondersteuning gegeven aan het realiseren van de inhoudelijke doelen. Als samenwerkingsverband hebben wij ons ten doel gesteld om de reserves binnen door het ministerie gestelde richtlijnen te behouden, maar ook voor onszelf acceptabel en veilig niveau.

In de risicoparagraaf hebben we een aantal aspecten opgenomen waarin wij mogelijk een groei van de uitgaven in de toekomst voorzien. Samen met de scholen en de besturen zullen we hierop beleid gaan formuleren om ook de komende jaren de brede doelstelling van het samenwerkingsverband te kunnen blijven behalen.

Tenslotte zullen we voor de komende jaren de begrotingsuitgangspunten die we bij het opstellen van de begroting 2024 (zie 5.1) hebben gehanteerd heroverwegen. Met een kleinere reserve zullen we nog scherper dan voorheen aan de wind moeten varen en alle mogelijke risico's moeten incalculeren.

5.3 Staat van baten en lasten 2024

Nettoresultaat

Het jaar 2024 is afgesloten met een positief resultaat van € 244.086. Dit betekent een positiever resultaat ten opzichte van het begrote resultaat van € 0 voor het kalenderjaar 2024. Dit positieve resultaat is samengesteld uit positieve en negatieve afwijkingen van baten en lasten ten opzichte van de begroting. Hieronder treft u de Staat van Baten en Lasten 2024 aan, en vervolgens de toelichting hierop.

Tabel 27: Staat van Baten en Lasten 2024.

	Realisatie 2024	Begroot 2024	Verschil realisatie vs begroot	Realisatie 2023
	€	€	€	€
Baten				
3.1 Rijksbijdragen	63.037.525	58.774.487	2.449.753	57.787.682
3.2 Overheidsbijdragen en - subsidies en overige overheden	1.734.434	1.905.096	-170.662	1.727.819
3.3 Overige baten	1.730.424	6.669.733	-4.939.309	1.415.750
Totaal baten	66.502.383	67.349.316	-846.933	60.931.251
Lasten				
3.4 Personeelslasten	7.275.220	7.081.697	193.523	7.558.043
3.5 Afschrijvingen	131.737	90.106	41.631	79.352
3.6 Huisvestingslasten	647.016	735.414	-39.898	690.313
3.7 Overige lasten	4.640.017	2.033.734	588.065	2.088.959
3.8 Doorbetalingen aan schoolbesturen	53.892.895	57.408.267	-3.515.372	50.738.899
Totaal lasten	66.586.885	67.349.316	-762.431	61.155.566
Saldo baten en lasten	-84.502		-84.502	-224.315
Financiële baten en lasten	328.588	0	328.588	158.937
Totaal resultaat	244.086	0	244.086	-65.378

5.3.1 Rijksbijdragen

Tabel 28: Staat van Baten 2024.

Soort bekostiging	Realisatie	Begroting	Verschil
Lichte ondersteuning Algemeen	4.505.090	4.351.278	153.812
Lichte ondersteuning lwoo	18.704.933	18.066.292	638.641
Lichte ondersteuning PRO	7.125.689	6.882.397	243.292
Zware ondersteuning	30.621.251	29.474.520	1.146.731
Subsidies	2.080.562		1.813.285
Totaal	63.037.525	58.774.487	2.449.753

We hebben als SWV in een grootstedelijk gebied al enige jaren een hoger dan gemiddeld deelnamepercentage aan pro en een hoger aantal leerlingen met een aanwijzing lwoo. Ook in 2024 was dit het geval, waarbij de door het rijk beoogde deelnamepercentages invloed heeft op de baten en de lasten van het SWV en dit afwijkend is van onze daadwerkelijke afdracht. Dit is ook terug te zien in onze bekostiging.

Onderstaand overzicht geeft het totaal van leerlingaantallen 2024 aan. Het verschil van 378 leerlingen zit voornamelijk in de daling van het verwachte aantal nieuwkomers en overige vo-leerlingen, maar ook door de lichte groei in het lwoo en vso. Deze afwijkingen hebben invloed op de baten en lasten, alsmede op de doorbetalingen.

Tabel 29 Leerlingoverzicht begroting 2024.

Leerling-overzicht 2024: aantal leerlingen 2024 werkelijk versus begroot			
Type onderwijs	Definitief	Begroot	Verschil
V0-overige (incl. nieuwkomers en avo)	31.003	31.903	-900
lwoo	3.317	3.263	54
pro	1.330	1.369	-39
vso	1.082	1.037	45
Totaal	36.732	37.572	-840

Wat betreft de Subsidies zijn de baten voor de Subsidie Residentiële afbouw zijn hoger dan die voor Hoogbegaafdheid, omdat het beschikbare budget voor residentieel onderwijs aanzienlijk groter is en niet hier begroot was.

5.3.2 Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen zijn € 170.662 lager dan begroot. Dit komt door de kosten en daarmee de bijdragen vanuit de andere subsidies die er lopen minder zijn dan verwacht.

5.3.3 Overige baten

De overige baten zijn € 4.939.309 lager dan begroot. Oorzaak hiervan is grotendeels dat de Subsidie Residentiële afbouw niet onder overige baten maar onder Rijksbijdragen opgenomen had moeten worden.

5.3.4 Personeelslasten

De personeelslasten bedragen € 7.275.220 ten opzichte van € 7.081.697 begroot, en is een overschrijding van € 193.523. Deze overschrijding is grotendeels het gevolg dat er externe inhuur is ingezet vanwege langdurige zieken en extra ondersteuning van de organisatie.

5.3.5 Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn € 41.631 hoger dan begroot, dit heeft onder anderen te maken met uitgaven voor aanschaf van middelen die betrekking hadden op de verhuizing van het stafbureau.

5.3.6 Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn €39.898 lager dan verwacht. In de begroting is er rekening gehouden met toename van huisvestingskosten vanwege de verhuizing, maar de realisatie is lager doordat de huur lager is dan verwacht.

5.3.7 Overige lasten

De overige lasten zijn € 2.606.283 hoger dan begroot. Vanwege de verdere uitrol van ICT, maar ook de herimplementatie van AFAS per 1-1-2024 in 2024 geleid tot hogere kosten. Binnen het programma Residentiële afbouw is er meer uitgegeven dan begroot aangezien er binnen projecten meer activiteiten zijn uitgevoerd en deze niet in de begroting opgenomen waren

5.3.8 Doorbetaling aan de schoolbesturen

Een belangrijk deel van de baten van het SWV wordt doorbetaald aan de schoolbesturen. Denk hierbij aan de doorbetaling ten behoeve van de zware ondersteuning (vso) of de lichte ondersteuning (lwoo en pro). Alle bekostigingen worden berekend op basis van de T-1 methodiek, wat inhoudt dat er altijd gerekend wordt met leerlingaantallen met peildatum 1 oktober het voorgaande jaar.

Tabel 30: Doorbetalingen 2024 aan schoolbesturen.

Doorbetalings 2024 aan schoolbesturen			
	Realisatie	Begroting	Verschil
Verplichte afdrachten door OCW	44.052.051	42.520.429	1.531.622
Doorbetaling op basis van 1 februari	-	-	
Programmakosten t.b.v. schoolbesturen	9.840.844	14.877.667	-5.036.823
Totaal	53.892.895	57.398.096	-3.515.372

Het verschil tussen de begroting en realisatie ligt bij het Programma Residentiële afbouw wat volledig in de begroting van 2024 bij doorbetalingen schoolbesturen terecht is gekomen maar onder projecten onder overige lasten valt.

Tabel 31: Verplichte afdrachten 2024 door OCW.

Verplichte afdrachten 2024 door OCW			
	Realisatie	Begroting	Verschil
Afdracht Pro	7.655.600	7.736.448	-80.848
Afdracht lwoo	19.090.073	18.439.758	650.315
Afdracht vso	17.306.379	16.344.223	962.156
Totaal	44.052.051	42.520.429	1.531.622

In het overzicht hierboven ziet u de samenstelling van deze post. Het saldo is € 1.531.622 hoger dan begroot. Dit komt voornamelijk door de prijsstijging als het aantal leerlingen van zowel vso als lwoo. De volgende paragraaf beschrijft hoe de post programmakosten ten behoeve van schoolbesturen van € 9.840.844 zijn opgedeeld.

5.3.9 Huidige verdeelsystematiek Basis, Extra en Maatwerk Ondersteuning

Binnen de huidige verdeelsystematiek draagt het SWV structureel financieel bij aan de basisondersteuning op de scholen. In 2024 is er € 3.585.421 voor de basisondersteuning uitgekeerd. Dit wordt middels een gewogen bedrag per leerling uitgekeerd aan de scholen. De leerlingen worden per onderwijssoort gewogen volgens de weegfactor:

Tabel 32: Verdeelsystematiek basisondersteuning.

Verdeelsystematiek						
Pro	Basis	Kader	Gl	Tl	Havo	Vwo
3	2,6	2,2	1,8	1,8	1,4	1

In 2024 is er € 3.899.854 voor de extra ondersteuning uitgekeerd. Bij de extra ondersteuning kijken we niet alleen gekeken naar het aantal kinderen dat extra ondersteuning behoeft en daarmee een o.p.p. heeft, maar is er ook sprake van een bandbreedte. Met die bandbreedte kan er een verschil aangegeven worden voor scholen met een reguliere leerlingpopulatie en scholen met een populatie met complexe problematiek. Hierdoor is het verschil in weging van de leerlingen van 1 tot 25. Waar een school geplaatst werd in de bandbreedte is op voorstel van het SWV, aangevuld met inspraak van de schoolleiders bepaald.

Tabel 33: Extra ondersteuning: Weging Bandbreedte per schoolsoort.

Extra ondersteuning: Weging Bandbreedte per schoolsoort		
Schoolsoort	Min	Max
Praktijkonderwijs	15	25
Vmbo-basis, kader, gl/tl	7	15
Mavo – havo	4	7
Mavo, havo, vwo	3	5
Havo, vwo, gymnasium	2	4
Gymnasium	1	3

Wat betreft maatwerkondersteuning is er € 1.839.353 uitgegeven op basis van maatwerkaanvragen die niet een vaste bekostigingssystematiek volgen. Daarnaast is voor het programma Hoogbegaafden € 516.216 overgemaakt richting de scholen.

Toetreding van nieuwe scholen

Vanaf schooljaar 2024–2025 sluiten twee nieuwe scholen zich aan bij het SWV zoals in hoofdstuk 1 aangegeven. Dit heeft gevolgen voor de verdeling van ondersteuningsmiddelen, de administratieve processen en de afstemming binnen de ondersteuningsstructuur. Voor deze scholen leidt het bij de opstart tot uitdagingen wat betreft bekostiging omdat de T-1 methodiek wordt toegepast ook voor hen. Het SWV heeft daar oog voor en staat in goed contact met de scholen om deze uitdaging het hoofd te bieden.

5.4 Balans ultimo 2024

Vanwege het positieve resultaat van € 184.086 is het vermogen gestegen naar € 1.654.101. Hieronder treft u de balans per 31 december 2024 (x € 1).

Tabel 34: Balans ultimo 2024.

	31-12-2024	31-12-2023	Passiva	31-12-2024	31-12-2023
Activa					
Immateriële vaste activa	32.041	16.358	Eigen vermogen	1.714.101	1.470.015
Materiële vaste activa	654.012	667.371			
Financiële vaste activa	68.844	88.049	Voorzieningen	228.062	133.762
Totaal vaste activa	754.897	771.779			
Vlottende activa					
Vorderingen	867.364	1.224.827	Kortlopende Schulden	9.211.227	5.518.966
Liquide middelen	9.531.128	5.126.136			
Totaal vlottende activa	10.398.492	6.350.963			
Totaal activa	11.153.389	7.122.742	Totaal passiva	11.153.389	7.122.742

Toelichting op de balanspositie per 31 december 2024

De balanspositie van de organisatie is ten opzichte van vorig boekjaar aanzienlijk versterkt, met name door een forse stijging van de liquide middelen. Er is sprake van een gezonde liquiditeit en een stabiele opbouw van de activa en passiva, binnen de kaders van bekostiging en bestedingsplicht.

Activa

Vaste activa

De totale vaste activa bedragen per 31 december 2024 €754.897 (2023: €771.779), en bestaan hoofdzakelijk uit materiële vaste activa (€654.012). De lichte daling is het gevolg van reguliere afschrijvingen, zonder substantiële investeringen in nieuwe activa.

Vlottende activa

De vlottende activa zijn aanzienlijk toegenomen, vooral door een stijging van de liquide middelen van €5.126.136 in 2023 naar €9.531.128 in 2024. Dit weerspiegelt de vertraagde besteding ten opzichte van ontvangen bekostiging van het Residentieel programma. De vorderingen zijn niet gespecificeerd in het overzicht, maar maken onderdeel uit van de vlottende activa.

Passiva

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is licht gestegen ten opzichte van 2023, wat in lijn is met de (licht) positieve rentabiliteit in de resultatenrekening. De solvabiliteitsratio blijft binnen veilige marges voor een publieke instelling.

Voorzieningen

Er is sprake van een toename van voorzieningen (details zijn niet zichtbaar in de afbeelding, maar de invloed is merkbaar in solvabiliteit 2). Dit is gebruikelijk binnen onderwijsorganisaties voor toekomstige verplichtingen (bijv. wachtgelden, onderhoud of personele regelingen).

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn gestegen. Dit komt door de vooruit ontvangen subsidie Residentieel waar nog te betalen posten op korte termijn tegenover staan.

5.5 Kengetallen

Aan de hand van de jaarrekening kan een aantal kengetallen en ratio's worden berekend die verder inzicht kunnen geven in de balanssituatie per ultimo 2024.

Tabel 35: Kengetallen 2024.

	Signaleringswaarde		
	2024	2023	Inspectie
Solvabiliteit 1 Verhouding eigen vermogen/ totaal vermogen	15,4%	20,4%	geen
Solvabiliteit 2 Verhouding eigen vermogen + voorzieningen	0,17	0,22	Kleiner dan 0,30
Liquiditeit Vlottende activa/kortlopende schulden	1,1	1,1	Kleiner dan 0,75
Rentabiliteit Verhouding resultaat / totale baten	-0,00	-0,00	Lager dan -0,1
Signaleringswaarde eigen vermogen / totale baten	0,74	0,72	Hoger dan 1,00

Toelichting

- Solvabiliteit 1 en 2 tonen een lichte daling ten opzichte van 2023. Dit houdt verband met een lichte toename van het eigen vermogen. Desondanks blijven beide kengetallen onder de eventuele signaleringsgrenzen. Solvabiliteit 2, met 0,17, blijft ruim binnen de grens van 0,30, wat aangeeft dat er voldoende buffer is via eigen vermogen en voorzieningen samen.
- Liquiditeit is stabiel en voldoende (1,1), wat betekent dat de organisatie in staat is om aan haar kortlopende verplichtingen te voldoen. Deze waarde ligt ruim boven de signaleringsgrens van 0,75 van de Inspectie.
- Rentabiliteit is nagenoeg neutraal, met een licht negatief resultaat in verhouding tot de baten. De score ligt ver onder de signaleringsgrens van -0,10 en vormt op dit moment geen reden tot zorg.
- Signaleringswaarde op eigen vermogen (0,74) is laag en nog steeds onder de kritische grens van 1,00. Dit past bij het profiel van een publiek gefinancierde organisatie die geen winstoogmerk heeft en die werkt met minimale vermogensreserves.

5.6 Treasury-verslag

Ten aanzien van het beheer van de middelen voert het SWV een beleid met een minimaal risico, conform de Regeling beleggen en belenen voor onderwijsinstellingen, waarbij -indien mogelijk- rendement wordt verkregen respectievelijk zo min mogelijk negatieve rente hoeft te worden betaald op de overtollige middelen. Vanuit dit streven zijn wij in november 2021 overgegaan naar Schatkistbankieren. De treasury taken en - verantwoordelijkheden zijn beschreven en vastgelegd in een treasurystatuut van februari 2022. Deze zal in 2025 geactualiseerd gaan worden naar de huidige governance structuur.

5.7 Continuïteitsparagraaf

5.7.1 Inleiding

In deze paragraaf wordt op basis van de ontwikkeling van de te verwachten leerlingenaantallen, de meerjarenbegroting 2024-2029 en de meerjaren vermogens- en kasstroomontwikkeling de continuïteit van ons SWV geschetst.

Het SWV staat de komende jaren op financieel gebied voor grote uitdagingen. De doelstellingen in het Ondersteuningsplan 2025 – 2029 zijn ambitieus, maar kosten ook geld er ligt extra druk en bezinning op de financiële sturing voor de komende jaren. Doordat we minder vrije reserves hebben, zullen we in de begrotingen van de komende jaren nog weer scherper aan de wind moeten varen en mogelijke risico's incalculeren.

5.7.2 Ontwikkeling leerlingenaantallen

De leerlingaantallen in het verslagjaar 2024 en de daaropvolgende jaren laten een lichte stijging en vervolgens gelijkblijvend aantal zien. Deze ontwikkeling is in lijn met de landelijke en regionale prognoses, en wordt bevestigd door de aangesloten schoolbesturen in de regio.

Tabel 36: Ontwikkeling leerlingaantallen.

Leerlingenaantallen	2024	2025	2026	2027	2028	2029
(1-10 voorafgaand jaar]	verslagjaar	verslagjaar	verslagjaar	verslagjaar	verslagjaar	verslagjaar
V0 overige	31.003	31.243	31.573	32.009	32.145	32.381
Leerlingen lwoo	3.317	3.451	3.451	3.451	3.451	3.451
Leerlingen PRO	1.330	1.344	1.344	1.344	1.344	1.344
Leerlingen vso	1.082	1.120	1.090	1.054	1.020	984
Totaal V0	36.732	37.158	37.458	37.858	37.960	38.160

De belangrijkste oorzaken van deze lichte stijging zijn:

- **Demografische ontwikkelingen:** In de regio is sprake van een lichte toename in het aantal jonge kinderen, Deze landelijke trend vertaalt zich naar een iets hogere instroom in het primair en voortgezet onderwijs. Na 2029 zal er een daling verwacht worden.
- **Voorkeurskeuzes en onderwijsrichting:** In beperkte mate is er ook sprake van verschuivingen in ouderkeuzes, zoals een toename van leerlingen met ondersteuningsbehoeftes, andere onderwijsvormen of verhuisbewegingen.
- **Vso:** met het ingaan van ons nieuwe Ondersteuningsplan (OSP) zetten we in op versterking van de ondersteuningsstructuur binnen het reguliere onderwijs. Daarmee verwachten we dat meer leerlingen daar kunnen blijven, met maatwerk en passende begeleiding, in plaats van door te stromen naar het vso. We verwachten daardoor hier ook een lichte daling de komende jaren.

De verwachting is dat deze lichte stijging leerlingaantallen zich in de komende drie jaar geleidelijk voortzet, zonder plotselinge afname. Het bestuur houdt samen met de schoolbesturen vinger aan de pols via gezamenlijke monitoring en regionale afstemming. De prognoses in dit jaarverslag zijn gebaseerd op de leerlingtelling per 1 oktober 2024.

5.7.3 Meerjaren balanspositie

Het exploitatieresultaat 2024 is € 389.019 positie, waarmee het eigen vermogen gestegen is. Verwacht wordt dat het eigen vermogen de komende jaren gelijk blijft. Daarnaast zullen ook de liquide middelen de komende jaren toereikend zijn.

Tabel 37: Meerjaren balanspositie.

Meerjaren	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Balanspositie	Verslagjaar	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
Activa						
Immateriële vaste activa	32.041	12.158	7.958	3.758	1.528	
Materiële vaste activa	654.012	541.595	413.495	285.395	155.325	24.553
Financiële vaste activa	68.844	68.844	68.844	68.844	68.844	68.844
Vorderingen	867.364	983.000	983.000	983.000	983.000	983.000
Liquide middelen	9.531.128	4.852.305	4.984.605	5.116.905	5.249.205	5.381.505
Totaal Activa	11.153.389	6.457.902	6.457.902	6.457.902	6.457.902	6.457.902
Passiva Eigen vermogen	1.714.101	1.714.101	1.714.101	1.714.101	1.714.101	1.714.101
Voorzieningen	228.062	133.762	133.762	133.762	133.762	133.762
Kortlopende Schulden	9.211.227	4.610.039	4.610.039	4.610.039	4.610.039	4.610.039
Totaal Passiva	11.153.389	6.457.902	6.457.902	6.457.902	6.457.902	6.457.902

Toelichting op de balans

Financieringsstructuur

Het SWV werkt uitsluitend met publieke middelen, voornamelijk afkomstig van het Ministerie van OCW, gemeentes en, in beperkte mate, bijdragen van aangesloten schoolbesturen. Er worden geen externe leningen of kredieten aangetrokken; investeringen worden volledig gedekt uit deze publieke middelen. Daarmee is er geen sprake van een klassieke financieringsbehoefte. De kaspositie zal de komende jaren fluctueren binnen de grenzen van de toegekende bekostiging en subsidiestromen.

Huisvestingsbeleid

Het SWV heeft geen eigendom van onderwijshuisvesting in beheer. Er wordt gewerkt met gehuurde ruimtes, of gebruiksrechten die vallen onder doordecentralisatiebeleid van de gemeenten of schoolbesturen. Er zijn geen grootschalige bouwprojecten gepland voor de komende jaren. Eventuele kleinere aanpassingen aan gehuurde panden worden uit reguliere middelen bekostigd en vallen binnen het meerjarenonderhoudsplan (MJOP), indien van toepassing.

Overige investeringen en projecten

Het SWV voorziet in beperkte investeringen op het gebied van ICT, digitale infrastructuur en professionaliseringsprojecten. Deze uitgaven worden gefinancierd binnen de kaders van het OCW-budget of via specifieke projectsubsidies. Structurele investeringsuitgaven blijven beperkt en worden afgestemd op beschikbare middelen en bestedingskaders. Nieuwe investeringsprojecten worden alleen gestart indien de financiering vooraf is geborgd.

Verwachte mutaties in eigen vermogen en voorzieningen

- Algemene reserve: De algemene reserve blijft op peil. De omvang van deze reserve blijft binnen de normen van de Inspectie van het Onderwijs.
- Bestemmingsreserves: Indien van toepassing, zullen deze worden benut voor specifieke projecten of uitgestelde beleidsuitgaven waarvoor de middelen al eerder zijn toegekend.
- Voorzieningen: De voorzieningen worden gehandhaafd op een stabiel niveau en dienen voor onder meer personele verplichtingen en overige toekomstige risico's. Eventuele aanpassingen zullen plaatsvinden op basis van nieuwe verplichtingen of gewijzigde wet- en regelgeving.

5.7.4 Meerjaren exploitatie

Hieronder treft u de meerjaren staat van baten en lasten aan. Deze is door de RvT goedgekeurd in december 2024. De baten bestaan hoofdzakelijk uit Rijksbijdragen van het Ministerie van OCW. De meerjarenbegroting houdt rekening met de verwachte ontwikkeling van bekostigingsparameters zoals leerlingaantallen, gewichten en prijsbijstellingen. Eventuele wijzigingen in bekostigingssystematiek of subsidievoorwaarden kunnen in komende jaren van invloed zijn op de inkomsten.

Tabel 38: Meerjaren baten en lasten.

Meerjaren exploitatie	2024	2025	2026	2027	2028	2029
	Realisatie	begroot	prognose	prognose	prognose	prognose
Baten						
Rijksbijdragen	63.037.525	61.490.263	63.437.677	65.393.163	67.419.670	69.508.913
Overige overheidsbijdragen	1.734.434	2.045.498	2.185.990	2.244.820	2.305.414	2.367.827
Overige Baten	1.730.424	3.393.823	1.570.033	1.588.683	1.607.892	1.627.678
	66.502.383	66.928.584	67.193.700	69.226.666	71.332.976	73.504.418
Lasten						
Personeelslasten	7.275.220	7.629.006	7.448.813	7.816.693	8.195.296	8.584.300
Afschrijvingen	131.737	132.300	132.300	132.300	132.300	132.300
Huisvestingslasten	647.016	729.705	742.416	776.952	813.215	851.291
Overige instellingslasten	4.640.017	1.854.210	1.996.112	1.984.750	2.075.529	2.128.977
Doorbetalingen schoolbesturen	53.892.895	56.583.363	56.874.359	58.515.971	60.116.636	61.807.550
	66.586.885	66.928.584	67.193.700	69.226.666	71.332.976	73.504.418
Saldo baten en lasten	-84.502	0	0	0	0	0
Financiële baten en lasten	328.588	0	0	0	0	0
Resultaat	244.086	0	0	0	0	0

Toelichting

De meerjarenbegroting is opgesteld op basis van het uitgangspunt van resultaatneutraliteit: in elk begrotingsjaar wordt gestreefd naar een resultaat van €0. Dit houdt in dat alle beschikbare middelen worden ingezet voor de realisatie van de doelstellingen van de organisatie. Er is naar verwachting geen sprake van structurele overschotten of tekorten.

Baten

De baten van de organisatie bestaan voor het overgrote deel uit Rijksbijdragen. Deze nemen in de periode van 2024 tot en met 2029 gestaag toe, van ruim €61,2 miljoen naar bijna €69,5 miljoen. Deze stijging weerspiegelt de ontwikkeling van leerlingenaantallen en jaarlijkse indexaties op basis van loon- en prijsontwikkelingen. Deze inkomstenbron is stabiel en voorspelbaar en vormt het fundament van de exploitatie.

De overige overheidsbijdragen vertonen een piek in 2025 met een bedrag van €3,8 miljoen. In de overige jaren schommelt deze post rond de €2 miljoen. Dit komt doordat we verwachten dat de tijdelijke subsidies die we nu hebben ontvangen af zullen nemen. De overige baten zijn relatief stabiel en nemen licht toe van ongeveer €1,57 miljoen in 2025 tot €1,62 miljoen in 2029. Deze inkomsten betreffen grotendeels bijdrages van schoolbesturen en verhuur. De voorspelbaarheid van deze baten biedt rust in de meerjarenbegroting, al zijn ze in absolute zin beperkt.

Lasten

Aan de lastenkant zijn de personeelslasten één van de grootste posten, met een gestage stijging van €7,3 miljoen in 2024 naar €8,6 miljoen in 2029. Deze toename hangt samen met CAO-ontwikkelingen en inflatie. De afschrijvingslasten blijven vanaf 2025 gelijk op €132.300 per jaar. Dit laat een stabiel investeringsniveau zien zonder grote geplande aankopen of kapitaaluitgaven. Ook de huisvestingslasten stijgen jaarlijks licht, van €695.000 in 2024 naar €851.000 in 2029. Deze ontwikkeling komt door inflatie, stijgende energiekosten of geplande onderhoudswerkzaamheden. De overige instellingslasten schommelen wat meer, maar nemen op termijn toe van €1,85 miljoen naar €2,13 miljoen door inflatie en mogelijk meer kosten aan ICT.

De grootste uitgavenpost is die van de doorbetalingen aan schoolbesturen. Deze neemt eveneens geleidelijk toe, van €53,9 miljoen in 2024 tot ruim €62 miljoen in 2029. Aangezien deze uitgaven grotendeels afhangen van de ontvangen Rijksbijdragen, is dit een logische en stabiele ontwikkeling.

Saldo Baten en Lasten

De opgenomen bedragen bij de post financiële baten en lasten zijn gebaseerd op feitelijke rente-inkomsten of -lasten. Gezien het feit dat de organisatie deelneemt aan schatkistbankieren, zijn werkelijke rente-effecten stabiel. In de praktijk zullen eventuele afwijkingen (bijvoorbeeld uit rentebaten of incidentele kasmutaties) worden verwerkt in de jaarrekening en, indien relevant, in toekomstige begrotingsactualisaties.

5.7.5 Meerjaren kasstroomoverzicht

Tabel 39: Meerjaren kasstroomoverzicht.

Kasstroomoverzicht werkelijk en prognose						
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Kasstroom uit operationele activiteiten						
Saldo baten en lasten	-84.502	0	0	0	0	0
Aanpassing voor:						
Afschrijvingen	131.737	132.300	132.300	132.300	132.300	132.300
Voorzieningen	94.300	-197.988				
Veranderende vlotte middelen:						
Vorderingen	357.463	29.298				

Kasstroomoverzicht werkelijk en prognose						
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Schulden	3.692.261	-4.642.133				
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	4.191.259	-4.678.823	132.300	132.300	132.300	132.300
Ontvangen interest	329.708	0	0	0	0	0
Betaalde interest	-1.120	0	0	0	0	0
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	4.519.846	-4.678.823	132.300	132.300	132.300	132.300
<u>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</u>						
Investerings in immateriële vaste activa	-24.200					
Investerings in materiële vaste activa	-109.859					
Mutatie overige financiële vaste activa	19.205					
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-114.854					
<u>Mutatie liquide middelen</u>	4.404.993	-4.678.823	132.300	132.300	132.300	132.300
Beginstand liquide middelen	5.126.136	9.531.128	4.852.305	4.984.605	5.116.905	5.249.205
Mutatie liquide middelen gedurende het boekjaar	4.404.993	-4.678.823	132.300	132.300	132.300	132.300
Eindstand liquide middelen	9.531.130	4.852.305	4.984.605	5.116.905	5.249.205	5.381.505

Toelichting op kasstromen, financieringsbehoefte en investeringsbeleid

Kasstromen uit operationele activiteiten

De kasstroom uit operationele activiteiten blijft gedurende de jaren positief, met een duidelijke piek in 2024 en 2025. De belangrijkste bronnen van kasinstroom is het ontvangen interest. De operationele kasstroom daalt 2025. Daarna daalt deze tot een stabiel niveau van ongeveer € 382.300 in de jaren 2027, 2028 en 2029.

Deze kasstromen worden voornamelijk beïnvloed door:

- Afschrijvingen blijven jaarlijks constant op €132.300, wat wijst op een stabiel bezit van vaste activa.
- Schulden kennen aanzienlijke mutaties, met name in 2024 en 2025 wat grotendeels de uitzonderlijk hoge kasstroom verklaart uit operationele activiteiten in dat jaar.

Kasstromen uit investeringsactiviteiten

De kasstroom uit investeringsactiviteiten is beperkt. De enige significante uitgaande kasstroom betreft een investering in immateriële vaste activa in 2024 van €24.200. Er is geen sprake van grootschalige investeringen in materiële vaste activa.

Financieringsstructuur en -behoefte

De organisatie kent geen financieringsbehoefte in de klassieke zin. De uitgaven worden volledig gefinancierd uit toegekende publieke middelen, bestaande uit bekostiging van het Ministerie van OCW, gemeentes en bijdragen van aangesloten schoolbesturen. Er wordt geen extern kapitaal aangetrokken, en er is geen sprake van leningen, renteverplichtingen of investeringen die buiten de jaarlijkse beschikbare middelen vallen. De begroting en uitgaven worden afgestemd op de toegekende budgetten, conform de voorwaarden van OCW en de geldende bestedingskaders. De kasstromen weerspiegelen daarmee de timing van inkomsten en uitgaven binnen het kader van de toegekende bekostiging, met als doel een rechtmatige en doelmatige besteding van publieke middelen.

Investeringsbeleid

Het investeringsbeleid is terughoudend. Er is in 2024 beperkt geïnvesteerd in immateriële activa, Dit ten behoeve van digitale infrastructuur en software. Ons beleid is gericht op financiële stabiliteit en een beheersing van liquiditeitsrisico's.

5.7.5 Duurzaamheid

Het SWV neemt haar maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus en onderkent dat duurzaam organiseren verder gaat dan financiële resultaten. In het bijzonder richten wij ons op sociale duurzaamheid, waarbij wij streven naar een organisatiecultuur die ruimte biedt voor betrokkenheid, veiligheid en gelijke kansen. In het verslagjaar is actief geïnvesteerd in het welzijn en de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers, onder meer door aandacht te besteden aan vitaliteit, ontwikkelmogelijkheden en werk-privébalans. Dit is ook terug te zien in ons Personeel hoofdstuk. Daarbij streven we ernaar een inclusieve werkomgeving te creëren waarin iedereen zich erkend en gewaardeerd voelt, ongeacht achtergrond of positie, net zoals we dat als streven hebben voor alle leerlingen binnen het VO van Haaglanden.

Naast deze interne focus dragen wij ook bij aan maatschappelijke samenhang door samenwerking met partners, aandacht voor maatschappelijke thema's in ons beleid en het bewust nemen van beslissingen die bijdragen aan een bredere sociale omgeving. Hoewel milieugerelateerde aspecten in deze verslagperiode van minder directe invloed waren op onze activiteiten, blijven wij ons bewust van onze impact en streven wij naar verantwoorde keuzes in bedrijfsvoering, middelengebruik en relaties met onze omgeving.

5.8 Risicomanagement

Het SWV opereert in een complex krachtenveld van onderwijs, jeugdhulp en maatschappelijke verandering. Binnen deze dynamiek is een robuust risicomanagementsysteem essentieel om onze strategische doelstellingen te realiseren en financiële stabiliteit te waarborgen. In 2024 hebben we het interne risicobeheersingskader verder versterkt, met een focus op integratie in de planning- en control cyclus en betrokkenheid van het management. In dit hoofdstuk lichten we onze aanpak, analyse en het actuele weerstandsvermogen toe.

5.8.1 Werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Binnen het SWV is in 2024 verder gebouwd aan een systematische en toekomstgerichte benadering van risicobeheersing. De verantwoordelijkheid voor het signaleren, analyseren en beheersen van risico's ligt zowel bij de directie en controller als bij het bredere managementteam.

Aan het begin van 2025 is een uitgebreide risicosessie gehouden met het voltallige MT. In deze bijeenkomst is gezamenlijk een inventarisatie gemaakt van de belangrijkste strategische, externe en interne risico's die van invloed kunnen zijn op de realisatie van onze doelstellingen, de continuïteit van de organisatie en het behalen van de ambities

uit het nieuwe Ondersteuningsplan. Deze sessie vormt de basis voor het actuele risicoregister en de geactualiseerde risicoanalyse.

Het risicobeheersingskader kent daarbij de volgende uitgangspunten:

- Strategische risico's: risico's die verband houden met het realiseren van onze beleidsdoelen, zoals veranderingen in landelijke wetgeving of verschuivingen in onderwijsbehoeften.
- Externe risico's: risico's voortkomend uit onze samenwerking met gemeenten, ketenpartners, jeugdhulpaanbieders en landelijke ontwikkelingen (zoals bekostigingssystematieken).
- Interne risico's: risico's in de bedrijfsvoering, zoals databeveiliging, personele capaciteit of onvoorziene financiële tegenvallers.

Voor elk risico is beoordeeld wat de kans is dat het zich voordoet, wat de impact is als het zich voordoet, en in welke mate het risico binnen de gestelde risicotolerantie valt. Vervolgens zijn per risico beheersmaatregelen benoemd. De verzameling van eerdere gedane analyse van financiële risico's is gekoppeld aan het berekende weerstandsvermogen dat nodig is om eventuele financiële gevolgen op te kunnen vangen.

De werking van dit systeem komt in de praktijk tot uiting door:

- Het structureel meenemen van risicoanalyses bij het opstellen van de begroting;
- Het periodiek herijken van risico's aan de hand van tussentijdse inzichten (bijvoorbeeld bij de viermaandsrapportages of strategische bijstellingen);
- De betrokkenheid van het MT en directie bij de prioritering en beheersing van risico's;
- De inzet van het risicoregister als levend document, dat gekoppeld is aan de planning- en control cyclus;
- De vertaling van risico's naar gerichte acties en reserveringen, bijvoorbeeld in het opstellen van voorzieningen of budgettaire buffers.

De belangrijkste uitkomsten van de risicoanalyse zijn hierna toegelicht. De bijbehorende financiële implicaties zijn verwerkt in het vastgestelde weerstandsvermogen en meegenomen in de begroting 2025. Voor 2025 is de ambitie om het risicomanagementproces verder te verdiepen en structureel onderdeel te maken van de jaarlijkse beleids- en begrotingscyclus. Daarmee leggen we een stevige basis voor een wendbare en toekomstbestendige organisatie die grip houdt op haar doelen, middelen en maatschappelijke opdracht.

5.8.2 Risicoanalyse

Het SWV staat midden in een dynamisch speelveld van onderwijs, jeugdhulp en veranderende wet- en regelgeving. In 2024 is actief gestuurd op het versterken van risicobewustzijn en risicobeheersing. Er is een integrale risicoanalyse uitgevoerd met het managementteam, waarbij strategische, externe en interne risico's systematisch zijn geïnventariseerd, beoordeeld en van beheersmaatregelen voorzien. Deze analyse vormt de basis voor het actuele risicoregister en het vastgestelde weerstandsvermogen.

Strategische risico's

De koers van het SWV is sterk verweven met landelijke beleidsontwikkelingen. Veranderingen in wet- en regelgeving, zoals de herziening van de bekostiging van leerwegondersteunend onderwijs (lwoo), praktijkonderwijs en jeugdhulp, leiden tot onzekerheid over uitvoerbaarheid en toekomstige financiering. Tegelijkertijd beïnvloeden maatschappelijke trends als mentale druk onder jongeren, armoede en polarisatie het functioneren van scholen en hun ondersteuningsstructuur. Daarnaast bestaat het risico dat de rol van samenwerkingsverbanden in het onderwijsstelsel onvoldoende erkend of begrepen wordt, wat het draagvlak onder druk kan zetten.

Beheersmaatregelen: het SWV anticipeert actief op beleidsontwikkelingen via overleg met landelijke en gemeentelijke partners. Ook wordt geïnvesteerd in beleidsmonitoring, kennisopbouw en flexibele ondersteuningsstructuren om

wendbaar te kunnen reageren. Om legitimiteit en draagvlak te behouden, worden heldere communicatie, zichtbaarheid en actieve verantwoording richting het onderwijsveld structureel ingezet.

Externe risico's

De uitvoering van passend onderwijs staat onder druk door de toenemende complexiteit van ondersteuningsvragen en de blijvende krapte op de arbeidsmarkt. Vooral het tekort aan gespecialiseerd personeel in zowel het onderwijs als de jeugdhulpsector bemoeilijkt de inzet van de juiste ondersteuning op het juiste moment. Daarnaast leiden regionale verschillen in gemeentelijk jeugdhulpbeleid tot ongelijkheid in toegang tot voorzieningen. Dit belemmert de realisatie van een dekkend netwerk van ondersteuning en kan de continuïteit en kwaliteit van zorg in en om de school aantasten.

Beheersmaatregelen: het SWV zet actief in op:

- Het versterken van de samenwerking met scholen, gemeenten en jeugdhulpaanbieders;
- Structurele afstemming via overlegstructuren, zoals de stedelijke werkgroepen en gezamenlijke beleidsplatforms;
- Het ontwikkelen van flexibele ondersteuningsstructuren, zoals TOM-voorzieningen, om beter in te kunnen spelen op uiteenlopende en veranderende ondersteuningsvragen.

Met deze aanpak creëren we veerkracht in de keten en werken we toe naar een stabielere, inclusieve ondersteuning in de regio.

5.8.3 Financieel

De financiële situatie van het SWVZHW staat onder druk door meerdere, deels onvoorspelbare factoren. Onzekerheid rond leerlingenaantallen – met name in het vso – en veranderingen in de landelijke bekostiging (zoals de opting-out van lwoo) maken het moeilijk om stabiele inkomsten te garanderen. Daarnaast zijn de kosten voor vso-leerlingen in cluster 3 en 4 de afgelopen jaren gestegen en vormen zij een blijvend risico. Ook is de beschikbaarheid en hoogte van gemeentelijke subsidies niet altijd voorspelbaar en sterk afhankelijk van politieke en beleidsmatige keuzes. Deze onzekerheden bemoeilijken het maken van meerjarige afspraken en brengen het risico met zich mee dat de begroting onvoldoende aansluit op de feitelijke middelen en lasten.

Beheersmaatregelen: Om dit risico beheersbaar te houden, is in 2024 ingezet op een meer wendbare begrotingsaanpak. De financiële planning is nadrukkelijker gekoppeld aan het jaarplanproces en er wordt gewerkt met prognoses en scenario's. De inzet van een viermaandsrapportagecyclus maakt het mogelijk om lopend het jaar bij te sturen op basis van actuele cijfers. Daarnaast worden financiële keuzes structureel getoetst aan strategische beleidsdoelen uit het ondersteuningsplan, zodat middelen zo effectief mogelijk worden ingezet. In 2025 wordt deze aanpak verder doorontwikkeld met het oog op een meer geïntegreerd en toekomstbestendig financieel sturingsmodel.

Verslaggeving

Er bestaat een risico dat het SWV onvoldoende inzicht ontwikkelt in de effectiviteit en doelmatigheid van de ingezette middelen. Wanneer er onvoldoende zicht is op wat werkt, belemmert dat onderbouwde besluitvorming, het lerend vermogen binnen de organisatie én de verantwoording richting scholen, gemeenten en andere stakeholders. Daarnaast ontstaat het risico dat de inzet van middelen niet in lijn blijft met de beleidsdoelen, waardoor maatschappelijke impact en draagvlak onder druk kunnen komen te staan.

Beheersmaatregelen: In 2024 zijn gerichte stappen gezet om dit risico te verkleinen. Zo is gestart met de integratie van Monitoring, Evaluatie en Leren (MEL) in het jaarplan- en begrotingsproces, waarbij doelstellingen, acties, en resultaten nauwer op elkaar worden afgestemd. Deze werkwijze versterkt het lerend vermogen van zowel scholen als het samenwerkingsverband en maakt het mogelijk om continu bij te sturen op basis van inhoudelijke én financiële inzichten. Ook is het proces rondom de JIO's (Jaarplannen Inclusief Onderwijs) verder ontwikkeld, wat het mogelijk

maakt om beter te rapporteren over doelrealisatie op schoolniveau. In 2025 wordt dit verder uitgewerkt tot een geïntegreerd plannings- en verantwoordingsmodel, waarmee transparante en samenhangende verslaggeving wordt geborgd.

Wet- en regelgeving / AVG

De bescherming van persoonsgegevens vormt een blijvend aandachtspunt binnen het samenwerkingsverband. In 2024 kwamen meerdere risico's aan het licht: het verwerkingsregister is op onderdelen onvolledig, met name voor het OPDC; verschillende noodzakelijke DPIA's (zoals op Datawijzer en cameratoezicht) zijn nog niet afgerond; en er is onvoldoende structureel bewustzijn onder medewerkers over de AVG-verplichtingen. Deze kwetsbaarheden vergroten de kans op datalekken en schendingen van de privacywetgeving, wat kan leiden tot reputatieschade en bestuurlijke aansprakelijkheid.

Beheersmaatregelen: In 2024 zijn belangrijke stappen gezet, waaronder de uitvoering van DPIA's op AFAS en Onderwijs Transparant en de ontwikkeling van een nieuw privacyreglement. Voor 2025 staan verdere professionalisering en borging van de privacyorganisatie centraal. Dit omvat onder andere:

- Het implementeren van lijnverantwoordelijkheid voor privacy binnen teams en MT;
- Het actualiseren en completeren van verwerkingsregisters;
- Het uitvoeren van nog ontbrekende DPIA's;
- Gerichtte trainingen en bewustwordingsacties voor medewerkers;
- Het verbeteren van de opvolging en documentatie van datalekken en incidenten.

Deze aanpak draagt bij aan een toekomstbestendig systeem voor informatiebeveiliging en privacy, in lijn met het landelijke normenkader IBP voor het onderwijs.

5.8.4 Actualisatie weerstandsvermogen 2024

De in 2023 opgestelde financiële risicoanalyse is in 2024 intern opnieuw beschouwd. Hoewel er in 2024 geen volledige herijking of gedeelde actualisatie van het risicoprofiel heeft plaatsgevonden, zijn de in 2023 geïdentificeerde risico's nog steeds relevant en grotendeels actueel. Gezien de beperkte wijziging in externe omstandigheden en beleidskaders, hebben we besloten dezelfde risicocategorieën en inschattingen te hanteren als uitgangspunt voor onze financiële beleidsvoering.

Wel hebben we deze risico-inschatting aangehouden bij het opstellen van de begroting voor 2025 en de meerjarenbegroting 2025–2029. Daarbij is de eerder geformuleerde norm van een risicobuffer van circa € 2.300.000 als leidraad genomen, ondanks dat dit boven de wettelijke signaleringswaarde van 3,5% uitkomt. In overleg met de Raad van Toezicht en de Raad van Aangesloten Schoolbesturen blijven wij deze grens als een verantwoord maximum beschouwen, passend bij de aard en omvang van onze risico's.

De risico's zoals benoemd in de eerdere analyse blijven richtinggevend voor onze financiële sturing en vormen een belangrijk fundament voor het weerstandsvermogen dat wij aanhouden. Een geactualiseerde en eventueel aangepaste risicoanalyse zal in 2025 opnieuw op de agenda worden gezet, mede in het licht van de start van het nieuwe ondersteuningsplan en het daarbij behorende financieringsmodel.

Tabel 40: Omschrijving risico's.

Nr.	Omschrijving	Kans	Gevolg min	Gevolg max
1	Ongedekte lasten door onvoorziene tegenvallende baten als gevolg van daling van het aantal leerlingen vo in het samenwerkingsverband	50%	€ 150.000	€ 300.000
2	Ongedekte lasten door onvoorziene tegenvallende verplichte afdrachten aan het vso – algemeen	50%	€ 150.000	€ 300.000

Nr.	Omschrijving	Kans	Gevolg min	Gevolg max
3	Ongedekte lasten door onvoorziene tegenvallende verplichte afdrachten aan het vso - categorie hoog	50%	€ 150.000	€ 300.000
4	Ongedekte lasten door onvoorziene stijging lwoo leerlingen	50%	€ 150.000	€ 300.000
5	Ongedekte lasten door onvoorziene stijging pro leerlingen	50%	€ 150.000	€ 300.000
6	Ongedekte lasten door lager dan begrote indexering van de baten	50%	€ 150.000	€ 300.000
7	Ongedekte lasten door onvoorziene stijging aantal residentiële leerlingen vanuit gesloten residentiële instellingen	50%	€ 150.000	€ 300.000
8	Ongedekte lasten door instabiliteit in doelsubsidies	50%	€ 150.000	€ 300.000
9	Onvoorziene extra lasten voor het OPDC	70%	€ 300.000	€ 600.000
10	Ongedekte lasten door reputatieschade	10%	€ 150.000	€ 300.000
11	Financiële gevolgen van beëindiging arbeidstraject ter voorkoming van een geschil of om een bestaand geschil op te lossen (o.a. arbeidsconflict)	50%	€ 50.000	€ 150.000
12	Hoger dan begrote kosten voor vervanging door ziekte of door arbeidsmarkt schaarste	70%	€ 150.000	€ 300.000
13	Ongedekte lasten door tegenvallende overige overheidsbijdragen en subsidies	50%	€ 150.000	€ 300.000
14	Restricties	10%	€ 150.000	€ 300.000
15	Uitvoeringsrisico's in de bedrijfsvoering	10%	€ 150.000	€ 300.000

6. Governance en toezicht

6.1 Verslag van de Raad van Toezicht (RvT)

Rol en taak Raad van Toezicht (RvT)

Het intern toezicht op het bestuur en de organisatie van het Samenwerkingsverband SWVZHW is sinds de governance wijziging van het samenwerkingsverband per 1 november 2023 belegd bij een Raad van Toezicht (RvT) bestaande uit vijf onafhankelijke leden. Met "onafhankelijk" wordt in dit verband bedoeld dat de leden van de RvT geen lid zijn van één van de aangesloten schoolbesturen en ook geen ander direct belang hebben bij besluiten van SWVZHW. De taken en verantwoordelijkheden van de RvT zijn beschreven in de statuten van SWVZHW en uitgewerkt in een RvT-reglement.

In dit hoofdstuk verantwoordt de RvT zich over de wijze waarop het toezicht in 2024 is uitgeoefend.

De RvT houdt toezicht op het functioneren van het samenwerkingsverband en het behalen van de doelen:

- toezicht op het functioneren van de organisatie in het algemeen;
- goedkeuring van de begroting, het jaarverslag (inclusief het bestuursverslag en de jaarrekening), het ondersteuningsplan en het strategisch beleid en eventueel andere daartoe aangewezen besluiten;
- aanwijzing van de accountant die belast is met de controle van de jaarrekening;
- goedkeuringsrecht ten aanzien van statutenwijziging;
- het werkgeverschap ten opzichte van de bestuurder. Daaronder is ten minste begrepen uitoefening van de bevoegdheden ten aanzien van benoeming, schorsing, ontslag en beloning;
- met raad en adviezen terzijde staan van de bestuurder en fungeren als klankbord.

Het toezicht richt zich hierbij op de volgende kernaspecten:

<i>Strategische doelstellingen:</i>	De RvT bewaakt of de inzet van middelen bijdraagt aan de strategische doelen van het samenwerkingsverband, zoals het vergroten van inclusiviteit en het verminderen van thuiszitten.
<i>Transparantie:</i>	De RvT ziet erop toe dat de financiële besluitvorming transparant is en dat er helder wordt gecommuniceerd over de besteding van middelen.
<i>Rechtmatigheid en doelmatigheid:</i>	Naast rechtmatigheid van uitgaven houdt de RvT scherp toezicht op de doelmatigheid: worden ondersteuningsmiddelen besteed aan de juiste activiteiten die maximaal bijdragen aan de missie van het samenwerkingsverband? Dit is iedere RvT vergadering vast onderdeel van de agenda.

Samenstelling Raad van Toezicht

Tabel 41: Samenstelling Raad van Toezicht.

Naam	Datum eerste benoeming	Einde (eerste) zittingstermijn	Hoofd- en nevenfuncties
De heer L.C.J.M. (Loek) Oomen	01-11-2023	01-11-2026	Hoofdfunctie: – Nevenfuncties: voorzitter Raad van Toezicht stichting Eenbes basisonderwijs Geldrop voorzitter bestuurlijke commissie samenwerkingsagenda onderwijshuisvesting van PO Raad, VO Raad en VNG voorzitter bestuur stichting broedplaats Oosterhoutse Cultuur en Kunst (BOCK) voorzitter commissies bestuurlijke visitatie vanuit de PO Raad
Mevrouw P. (Pascalie) Dijkstra-van Eerden	01-11-2023	01-11-2028	Hoofdfunctie: Sr. Beleidsmedewerker ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Nevenfuncties: –
De heer H.A.J. (Hein) van Asseldonk	01-11-2023	01-11-2025	Hoofdfunctie: – Nevenfuncties: voorzitter bestuur Stichting Combo (LAKS-JOBmbo) voorzitter bestuur Dr.K.Heeringastichting voorzitter VvE Maashoove Schiedam vicevoorzitter RvC Frankelandgroep bestuurslid Snickers-De Bruijnstichting bestuurslid Sociëteit 'De Vrijheid van 1945'
Mevrouw G. (Gyzlene) El Aziza Kramer-Zeroual	01-11-2023	01-11-2027	Hoofdfunctie: Programmadirecteur Strategie en gelijke kansen Albeda Nevenfuncties: lid raad van toezicht CVO, lid bestuur VNO NCW Rotterdam, lid bestuur Job Dura Fonds Foundation, lid raad van toezicht ZHW, vanaf september 2024: lid raad van toezicht Artez, vanaf december 2024: lid raad van advies en inspiratie Nationale politie
De heer G.J.D. (Gerben) Wigmans	01-02-2024	01-11-2028	Hoofdfunctie: Gemeentesecretaris gemeente Rotterdam Nevenfuncties: vanaf 16 mei 2025: lid bestuur vereniging Zuid-Hollandse gemeenten

Informatievoorziening Raad van Toezicht

De RvT maakt bij het uitvoeren van haar toezichthoudende taak gebruik van de volgende documenten en aspecten die specifiek betrekking hebben op de risicobeheersing:

- jaarplan;
- financiële rapportages;
- ontwikkeling dekkend netwerk;
- (meerjaren)begroting;
- managementrapportages;
- jaarverslag en jaarrekening;
- accountantsverslagen;
- werkbezoeken;
- inspectieverslagen.

Aan de hand hiervan geeft de RvT goedkeuring of advies aan de bestuurder. Hiervoor zijn meerdere contactmomenten gedurende het jaar. Naast de reguliere vergaderingen vinden ook tussentijdse gesprekken plaats met de OPR, (afvaardiging van) Raad van Aangeslotenen (RvA), medewerkers en stakeholders. Ondanks de schaal van het samenwerkingsverband zijn de lijnen kort en is de informatievoorziening eenvoudig. De RvT houdt op deze wijze frequent toezicht op de uitvoering van de taken en bevoegdheden.

Jaarverslag werkzaamheden 2024 Raad van Toezicht

De maanden januari en februari 2024 hebben vooral in het teken gestaan van de werving en selectie van een bestuurder voor het SWVZHW. Een intensief proces, waarbij de diverse geledingen binnen het samenwerkingsverband goed betrokken zijn geweest, heeft geleid tot de aanstelling van mw. Roos Hogenkamp als bestuurder per 1 juni 2024. Op 31 mei is afscheid genomen van de interim bestuurder, dhr. Rob van Haren. Ook heeft in deze periode de selectie plaatsgevonden van de nog openstaande vacature lid van de RvT. Gerben Wigmans is als lid van de Raad benoemd.

Vergaderingen en besproken thema's

De Raad van Toezicht heeft in 2024 vijf overlegvergaderingen gehad met de bestuurder. De auditcommissie kwam twee keer bij elkaar en de onderwijscommissie één keer. De remuneratiecommissie heeft de regie gevoerd over de wervings- en selectieprocedure voor de bestuurder en heeft het arbeidsvoorwaardengesprek gevoerd. Ook toetst de commissie jaarlijks de salariering van de bestuurder aan de WNT. De voorzitter van de RvT heeft regelmatig informeel overleg met de bestuurder.

In 2024 heeft de Raad van Toezicht één keer overlegd met de Raad van Aangesloten Schoolbesturen (RAS) en twee keer met de Ondersteuningsplanraad (OPR). Daarbij zijn onder meer de stand van zaken binnen het samenwerkingsverband en de ontwikkeling van het nieuwe ondersteuningsplan besproken.

Leden van de Raad van Toezicht hebben het evenement van het samenwerkingsverband bijgewoond waarbij de kick-off plaatsvond van het ontwerp van het nieuwe ondersteuningsplan.

Er is in samenspraak met de RvT aantoonbaar meer aandacht geschonken aan monitoring, kwaliteitszorg, doelmatige besteding van ondersteuningsmiddelen en het bereiken van de in het vigerende ondersteuningsplan beschreven resultaten.

Onderwerpen die behandeld zijn in de vergaderingen met de directeur-bestuurder zijn:

- de kwaliteit van het dekkend netwerk;
- de samenwerking met de RAS en de gemeenten;

- deelnamepercentages vso en de mogelijkheden tot beïnvloeding ervan;
- aanpak en resultaten terugdringen aantal thuiszitters.
- managementstructuur SWVZHW: de ontwikkeling van de personeelsformatie en de verbinding van inhoud en bedrijfsvoering en de ontwikkeling van budgethouderschap;
- route naar het nieuwe Ondersteuningsplan 2025-2029;
- Inspectiebezoek september 2024.

De RvT heeft in 2024 een nieuwe personele invulling van commissies bepaald.
Het toezichtskader is vastgesteld en er is een nieuw rooster van aftreden gemaakt.
De bestuurder heeft met de Raad haar eerste ervaringen en observaties gedeeld.

Werkbezoeken Raad van Toezicht

Voorafgaand aan reguliere vergaderingen heeft de RvT in dit jaar twee werkbezoeken afgelegd. Eén bezoek aan het OPDC waarbij gesproken is met de directeur, personeel en een vertegenwoordiging van de leerlingen en wij een rondleiding door het gebouw hebben gekregen.
Ook is een werkbezoek afgelegd bij School2Care. Hier werden wij geïnformeerd door de bestuurder, directeur en medewerkers van School2Care en hoorden wij twee leerlingen in dialoog met hun directeur vertellen over hun eigen achtergrond en ervaringen binnen School2Care.

Financieel

De Raad heeft het jaarverslag en de jaarrekening 2023 vastgesteld; geconstateerd werd dat er sprake is geweest van rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen binnen de stichting.

In het gesprek tussen de auditcommissie en de accountant werd de samenwerking tussen het samenwerkingsverband en de accountant als zorgpunt benoemd. Op basis van dit gesprek heeft de voorzitter van de RvT het evaluatiegesprek tussen de accountant en de nieuwe bestuurder als toehoorder bijgewoond. Aan het einde van de evaluatie werd door beide partijen geconcludeerd dat er weer voldoende basis voor een goede samenwerking is bereikt.

De begroting 2025 en de meerjarenbegroting zijn goedgekeurd.

De RvT heeft de bestuursrapportages over het 1^e en 2^e kwartaal besproken met de (interim) bestuurder. Over het derde kwartaal is een mondelinge rapportage gegeven door de bestuurder en het hoofd bedrijfsvoering in verband met de geconstateerde zeer grote achterstand in de financiële administratie. Door de bijzondere inzet van de nieuwe bestuurder en haar medewerkers is eind van het kalenderjaar de achterstand in de administratie nagenoeg ingelopen.

Reflectie en zelfevaluatie Raad van Toezicht

De RvT reflecteert regelmatig op de bijdrage aan de doelstellingen van het samenwerkingsverband. De leden van de RvT evalueren de werkwijze in kalenderjaar 2024 positief. De samenwerking met de directeur-bestuurder, de RAS en de OPR verloopt goed. De RvT ervaart dat zij een open dialoog kan voeren met de directeur-bestuurder over de beoogde resultaten en de samenwerking.

De RvT heeft ook teruggekeken op het eigen functioneren in het eerste volledige (kalender)jaar waarin hij opereerde, waarbij onder meer is stilgestaan bij de visie op toezicht, de onderlinge samenwerking en de samenwerking met de bestuurder. De raad is positief over de onderlinge samenwerking en die met de belanghebbenden. Voor 2025 staat een formele(re) zelfevaluatie onder leiding van een extern deskundige gepland.

Code goed bestuur

Naar de overtuiging van de RvT heeft de directeur-bestuurder in 2024 gehandeld volgens de Code Goed Onderwijsbestuur VO. Op basis van de informatie die de RvT gedurende 2024 van de directeur-bestuurder ontvangen heeft, is er geen aanleiding om daaraan te twijfelen. De RvT heeft toegezien op de rechtmatige besteding van de middelen door onder meer erop toe te zien dat het inkoopbeleid (waaronder EU-aanbestedingsregelgeving) wordt

nageleefd, dat er wordt gehandeld in overeenstemming met het treasurystatuut, en dat er beleid is dat bij nieuwe medewerkers geldige VOG's worden overlegd (en dat volgens dit beleid wordt geacteerd). Ook is door de RvT geconstateerd dat het bestuur haar middelen op een rechtmatige wijze heeft verworven en deze middelen voor de uitoefening van haar wettelijke taak volgens de afspraken in het ondersteuningsplan, op een rechtmatige en doelmatige wijze heeft bestemd en aangewend. Het bestuur rapporteerde hierover aan de RvT waarbij de gegevens uit het kwaliteitszorgsysteem mede de basis vormen. Ten aanzien van de eigen rol en positie is de RvT van mening dat onafhankelijkheid voldoende gewaarborgd is. In de vergaderingen van de RvT is expliciet aandacht besteed aan integriteit en het voorkomen van belangenverstrengeling.

Tot slot

De Raad van Toezicht dankt de bestuurder voor de openhartige wijze waarop zij wordt geïnformeerd en ziet terug op een plezierige samenwerking. De Raad is de medewerkers van het samenwerkingsverband zeer erkentelijk voor hun grote inzet.

Den Haag, 31 maart 2025

6.2 Verslag van de Ondersteuningsplanraad (OPR)

Het Samenwerkingsverband Zuid-Holland West heeft een Ondersteuningsplanraad (OPR) waarin medewerkers, ouders en leerlingen de gelegenheid hebben om mee te denken over beleidszaken. De OPR heeft – als collectief of bij monde van de verschillende geledingen – instemmings- of adviesbevoegdheid over verschillende zaken. In dit hoofdstuk doen we verslag van onze activiteiten in 2024 en de thema's die daarbij aan de orde kwamen.

Samenstelling van de OPR

De OPR bestaat uit vertegenwoordigers van drie verschillende groepen clusters en drie grote schoolbesturen waarin medewerkers, ouders en leerlingen vertegenwoordigd zijn.

De drie Clusters bestaan uit:

- De Haagse Scholen, Stichting J.C. Pleysierschool, Resonans groep, Horizon, Stichting Christelijk Onderwijs Haaglanden.
- GSR – Vereniging voor Gereformeerd Voortgezet Onderwijs in de Randstad, Stichting Yuverta, Stichting Vrije Scholen ZW Nederland.
- Vereniging Het 's-Gravenhaags Christelijk Gymnasium Sorghvliet, Vereniging Het Vrijzinnig Christelijk Lyceum, Stichting het Rijnlands Lyceum.

De drie grote besturen zijn:

- Stichting VO Haaglanden
- Lucas Onderwijs VO
- Stichting Scholengroep Spinoza

Het blijft ook dit jaar moeilijk om voldoende ouders en leerlingen in de OPR te krijgen, waardoor de OPR nooit voltallig aanwezig is geweest tijdens de vergaderingen. De OPR heeft daarom besloten om het aantal OPR leden vanaf het jaar 2025 te verminderen van 24 naar 16 leden. Het OPR Reglement wordt dan ook in 2025 daarop aangepast.

Vergaderingen en besproken thema's in 2024

In 2024 vergaderde de OPR vijf keer met de directeur-bestuurder.

De Raad van Toezicht, de Raad van Aangesloten Schoolbesturen en de directeur-bestuurder hechten eraan om de OPR proactief te betrekken bij het beleid van het Samenwerkingsverband. Er zijn in dat kader verschillende onderwerpen in een vroegtijdig stadium oriënterend of thematisch besproken. Het beleid stond op de vergaderingen dan ook centraal.

Daarnaast vergaderde de OPR in 2024 twee keer met de Raad van Toezicht.

Tijdens de vergaderingen zijn onder andere de volgende onderwerpen besproken:

Ondersteuningsplan

De OPR is dit jaar actief betrokken geweest bij de evaluatie van het Ondersteuningsplan 2021-2025. Ook bij de voorbereiding van het nieuwe Ondersteuningsplan 2025-2029 heeft de OPR een actieve rol middels verschillende inspiratiegesprekken. De OPR is steeds goed op de hoogte gehouden en adviezen van de OPR neemt de directeur-bestuurder steeds ter harte en wordt in de uiteindelijke besluitvorming van het nieuwe Ondersteuningsplan 2025-2029 meegenomen.

Uiteraard wordt op de definitieve versie van het Ondersteuningsplan instemming gevraagd aan de OPR.

Jaarplan 2023-2024

Uitvoering jaarplan 2023-2024 is goed verlopen en het is zaak alles goed te analyseren en te definiëren en de opbrengsten te borgen.

Nieuwe directeur-bestuurder

Dit jaar werkte het Samenwerkingsverband met een interim directeur-bestuurder en is er middels een procedure een nieuwe directeur-bestuurder, Roos Hogenkamp, benoemd. Tijdens deze procedure heeft een OPR lid plaatsgehad in de benoemingsadviescommissie (BAC) en was het OPR lid tevreden met de benoeming en met het verloop van de procedure.

Website scholen

Relevante informatie over het Samenwerkingsverband (SWV) was op verschillende scholen niet op orde. Alle scholen hebben hierover een mail gekregen met wat precies de bedoeling is en wat er verwacht wordt, d.w.z. wat de scholen op hun website dienen te plaatsen. Het betreft de publicatie van het Schoolondersteuningsplan (SOP), de uitleg en doorlink naar het Ouder Jeugd Steunpunt (OJSP) en de vermelding en doorlink naar het SWV. Inmiddels voldoen alle scholen aan deze relevante informatie. De OPR vindt dit een mooie actie van controle en is tevreden.

Hoogbegaafdheid

In het huidige ondersteuningsplan is de (door)ontwikkeling van (hoog)begaafdenonderwijs opgenomen als een pilot. Eind 2023 heeft het Rijk een nieuwe subsidie voor onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen beschikbaar gesteld. De inzet van deze subsidie op de scholen binnen het SWV ZHW is gedeeld met de OPR.

Thuiszitters

Het is niet met zekerheid vast te stellen hoeveel thuiszitters er in werkelijkheid zijn. Een groep thuiszitters die niet goed in beeld is, is de groep leerlingen die **geoorloofd** thuiszitten. Deze groep wordt door de scholen niet consequent geregistreerd, waardoor de cijfers over geoorloofd verzuim onvoldoende worden meegenomen bij de formulering van beleid en het ondernemen van acties.

Een goede omschrijving van een thuiszitter is er (nog) niet. Binnen het Samenwerkingsverband is men bezig om een dashboard te ontwikkelen omtrent verzuim en thuiszitters. Er is een gentlemen's agreement gemaakt met de scholen dat zij de thuiszitter niet uitschrijven en dus de stamschool blijven van de thuiszitter.

Volgens het jaarverslag van Leerplicht Den Haag is er sprake van een stijging van het aantal thuiszitters.

Rolomschrijving coördinator passend onderwijs (COPA)

De laatste jaren zijn in veel opzichten de taken verder veranderd, verzaamd en ook omvangrijker geworden. Denk hierbij bijvoorbeeld alleen al aan de rol van de copa bij het jaarplan passend onderwijs. Daarbij is het essentieel de copa goed te positioneren en uit te rusten als sleutelfiguur in de ontwikkeling van passend- naar inclusief onderwijs.

Inspectiebezoek

Een aantal OPR leden is uitgenodigd om met de inspectie van gedachten te wisselen. De OPR leden hebben een goed gesprek gehad met de inspectie. Afgesproken wordt dat het een goed idee zou zijn om in de toekomst met de gehele OPR een medezeggenschapskursus te volgen.

Verder is de OPR op de hoogte gehouden over de **Voortgang van een aantal pilots** in het kader **van richting inclusiever onderwijs**. Denk bijvoorbeeld aan Samenwerking vo-vso (cluster 4) en Samenwerking vo-vso (cluster 3). Wat betreft deze **pilots** zijn er scholen die verdere stappen naar inclusief onderwijs zetten. Een voorbeeld hiervan is de TOM-klas (Traject Op Maat).

Mede namens de voorzitter OPR, Marloes den Heijer.

Robert v.d. Zwart
Secretaris OPR

Afkortingenlijst

AV	Absoluut verzuimers
BOVO	Basisonderwijs-Voortgezet onderwijs aansluiting
Bkt	Basis, Kader, Theorie onderwijs
COPA	Coördinator passend onderwijs
CvD	Commissie van deskundigen
havo	Hoger algemeen vormend onderwijs
JES	Jeugd en school team
JGZ	Jeugdgezondheidszorg
ISK	Internationale schakelklas
lwoo	Leerweg ondersteunend onderwijs
mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
MR	Medezeggenschapsraad
MWTA	Maatwerktrajectadvies
OJA	Onderwijs Jeugzorgarrangementen
OJSP	Ouder- en Jeugdsteunpunt
OOGO	Overeenstemming gericht overleg
OPDC	Orthopedagogisch-didactisch centrum Zuid-Holland West
OPP	Ontwikkelingsperspectief
OPR	Ondersteuningsplanraad
PAMM	Kwaliteitsinstrument: Passend Aanbod Mogelijk Maken (PAMM)
po	Primair onderwijs
pro	Praktijkonderwijs
RAS	Raas van Aangesloten Schoolbesturen
RvT	Raad van Toezicht
so	Speciaal onderwijs
SOT	Schoolondersteuningsteam
SPPOH	Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Haaglanden
SWV	Samenwerkingsverband
SWVZHW	Samenwerkingsverband Zuid-Holland West
TLV	Toelaatbaarheidsverklaring
vavo	Voortgezet algemeen volwassenenonderwijs
vmbo	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
vo	Voortgezet onderwijs
VOG	Verklaring omtrent gedrag
vso	Voortgezet speciaal onderwijs
vwo	Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs