Essentius	AUDIT RAPPORT	Samenwerkingsverband Doetinchem

Naam bestuur	Essentius
Brinnummer bestuur	50129
Adres	St. Lidwinastraat 1
Postcode/Plaats	7075 AK Etten
Telefoonnummer	0315 – 617 013
E-mail adres	Albert.sluiter@essentius.nl
Datum audit	22 maart 2023
Visitatoren (namen)	Liselotte Friesen, Frank de Vries, Petra Krajenbrink en Jos van der Pluijm
Vaststellingsdatum	31 maart 2023

1 Inleiding

Er is een bestuursaudit uitgevoerd op het gebied van Passend Onderwijs. Doel van de bestuursaudits binnen het swv Doetinchem is drieledig:

- Een beeld krijgen van het beleid Passend Onderwijs en de ambitie om inclusiever onderwijs te realiseren. Het gaat om kennis nemen van elkaars beleid, vaststellen wat goed gaat en nagaan of en welke ontwikkelkansen er zijn. Daarbij wordt specifiek aangesloten bij de vraag waar besturen staan in hun ontwikkeling van de ambities zoals beschreven in het ondersteuningsplan van het swv.
- Versterken van het beleid van het swv op basis van de bevindingen van de 'bestuursbeelden'.
- Leren van en met elkaar door collegiaal te werken en elkaar te bezoeken.

De commissie heeft gebruik gemaakt van een auditkader met de volgende 4 principes:

- Principe 1: Het schoolbestuur zorgt voor goed onderwijs voor alle kinderen
- Principe 2: Het schoolbestuur werkt voortdurend in verbinding met de maatschappelijke context
- Principe 3: Het schoolbestuur werkt actief aan de professionaliteit van de organisatie en van zichzelf
- Principe 4: Het schoolbestuur werkt integer en transparant

De commissie heeft zich gebaseerd op het dossier en de documenten die zijn aangeleverd. Vervolgens is in afstemming met het bestuur het dagprogramma opgesteld. Vaste onderdelen van het programma waren een gesprek met het bestuur en gesprekken met een delegatie van schoolleiders, IB-ers, ondersteuningsfunctionarissen en staffunctionarissen. In dit verslag doet de commissie rapport van het onderzoek. De bevindingen van de commissie staan beschreven in paragraaf 2. Het rapport wordt afgesloten met conclusies en aanbevelingen in paragraaf 3.

2 Bevindingen

Op basis van de eigen waardering het bestuur komt de commissie tot onderstaande waarderingen.
Het volgende waarderingskader wordt gehanteerd:

1. betekent dat dit onderdeel in de kinderschoenen staat.
2. betekent dat dit onderdeel enigszins is ontwikkeld.
3. betekent dat dit onderdeel op orde dus voldoende is ontwikkeld.
4. betekent dat dit aspect goed is ontwikkeld.
5. niet beoordeeld (weet niet/nvt) betekent dat er geen oordeel kan worden gegeven vanwege het ontbreken van voldoende informatie.

2.1 Principe 1: Het bestuur zorgt voor goed onderwijs aan alle kinderen.

Eigen waardering van het bestuur:

Het bestuur zorgt voor goed onderwijs aan alle kinderen.	In de kinder-schoenen	Enigszins ontwikkeld	Voldoende ontwikkeld	Goed ontwikkeld	Weet niet nvt
Indicatoren:	1	2	3	4	5
1. Hoe omschrijft het schoolbestuur zijn eigen maatschappelijke opgave en daarmee samenhangende brede visie op Passend Onderwijs? Hoe werkt het schoolbestuur aan de toegankelijkheid van het onderwijs voor alle kinderen, op weg naar Inclusiever Onderwijs?				X	
2. Welke ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie zijn van belang voor de missie (waar staan we voor) en strategie (waar gaan we voor) gericht op Passend Onderwijs en het werken aan de ambitie van Inclusiever onderwijs?			X		
3. In hoeverre wordt binnen de organisatie concreet gekeken naar en gesproken over de mogelijkheden om het onderwijs inclusiever te maken? Op welke manier stimuleert het bestuur dit proces en wat er is al gerealiseerd?				X	
4. Waar staat het bestuur als het gaat om de ontwikkeling van de ambities zoals verwoord in het Ondersteuningsplan van het swv. Welke stappen zijn er gezet.				X	
5. In hoeverre en op welke manier is de visie Passend Onderwijs en inclusiever onderwijs vertaald naar meetbare en merkbare doelen. Zijn daar al concrete stappen in gezet en hoe werkt dit door in de organisatie, kwaliteitszorg, financieel beleid (zoals de inzet van eigen middelen), strategisch personeelsbeleid, huisvestingsbeleid en interne en externe communicatie?			X		

Waardering commissie:

- De commissie onderschrijft de eigen beoordelingen van het bestuur.
- Essentius hanteert een heldere visie op passend onderwijs. Zij ziet passend onderwijs als inclusief onderwijs en zij maken zich hard voor ‘kwalitatief hoogwaardig onderwijs met passende ondersteuning voor alle aan ons toevertrouwde kinderen’. Deze visie is hoorbaar in de gesprekken met de diverse geledingen en wordt gedragen binnen de organisatie. In die zin is er sprake van een consistent geluid. De ‘hardheid’ van de visie wordt door de gesprekspartners verschillende geïnterpreteerd. Dit varieert van een uitspraak zoals ‘iedere verwijzing is een nederlaag’ tot ‘we

gaan heel erg ver, maar als het echt niet meer lukt, moeten we verwijzen'.

- Het bestuur heeft een eigen ondersteuningsloket ingericht (OLE) om leerkrachten en leerlingen te ondersteunen bij specifieke ondersteuningsvragen. Daarnaast beschikt ze over een kenniscentrum om haar personeel verder te professionaliseren op het gebied van passend onderwijs. Uit de gesprekken komt naar voren dat de scholen tevreden zijn over het loket en over het kenniscentrum. Deze zijn helpend bij het realiseren van de visie van het bestuur.
- In diverse overleggen staat inclusief onderwijs centraal en zoekt men naar ontwikkelonderwerpen om daar gezamenlijke afspraken over te maken. Zo worden de DIB-dagen sterk gewaardeerd binnen de organisatie, waarin aandacht is voor thema's als kansengelijkheid, nieuwkomers, leerlijnen, e.d. Daarnaast staat inclusief onderwijs op de agenda binnen IB-netwerken, overleg met de kernteams en indien nodig early warnings vanuit directeuren naar de directeur-bestuurder.
- De ambities vanuit het swv zijn helder en daar wordt actief op ingestoken door Essentius. Het inrichten van tussenarrangementen vraagt nog aandacht. Ook leeft er een wens binnen Essentius om leerlingen niet of niet volledig te verwijzen, maar er zijn nog geen initiatieven ontwikkeld om deeltijdplaatsingen met sbo of so-scholen in te richten.
- Er ligt een duidelijke lijn waarbij de ondersteuningsmiddelen direct overgemaakt worden naar de scholen zelf, waarbij een deel op bovenschools niveau wordt afgeroomd voor het inrichten van de ondersteuningsstructuur en bekostiging van het ondersteuningsloket. Verder krijgen scholen de ruimte om in te richten wat nodig is voor hun leerlingen. Deze vrijheid wordt gewaardeerd door de directeuren. Aanvullend hierop vinden er diverse evaluatiegesprekken plaats tussen directeuren en bestuur en binnen het ondersteuningsloket over de inzet van de afgelopen periode en waar de wensen voor de toekomst liggen. Deze evaluaties kennen een meer vrijblijvende vorm. Mogelijk kan een meer structurele vorm hiervoor gezocht worden.

2.2 Principe 2: Het schoolbestuur werkt voortdurend in verbinding met de maatschappelijke context.

Eigen waardering van het bestuur:

Het schoolbestuur werkt voortdurend in verbinding met de maatschappelijke context.	In de kinder-schoenen	Enigszins ontwikkeld	Voldoende ontwikkeld	Goed ontwikkeld	Weet niet nvt
Indicatoren:	1	2	3	4	5
1. Hoe betrekt het schoolbestuur het swv en andere interne en externe stakeholders op het gebied van Passend Onderwijs bij het formuleren van de visie op Passend onderwijs en inclusiever onderwijs? Welke stakeholders hebben er nog meer een rol gehad in de ontwikkeling van deze visie en op welke wijze?				X	
2. Hoe werkt het schoolbestuur collegiaal samen met samenwerkingsverband, andere schoolbesturen en stakeholders in de regio aan het realiseren van een dekkend netwerk waar alle leerlingen uit het samenwerkingsverband een passende plaats kunnen krijgen en aan de ambitie van inclusiever onderwijs?			X		
3. Op welke manier vervult het schoolbestuur de rol binnen een of meerdere samenwerkingsverbanden passend onderwijs en met andere ketenpartners om goed passend onderwijs voor alle kinderen te realiseren?				X	

Waardering commissie:

- De commissie onderschrijft bovenstaande zelfbeoordeling van Essentius.
- Uit de gesprekken blijkt dat er een goede interne afstemming is ten aanzien van de visie op passend en inclusief onderwijs. Er is sprake van consistentie in de verhalen en visies. De rol van de bestuurder is hierin stimulerend en ondersteunend. Het is duidelijk dat er gestreefd wordt naar inclusief onderwijs, maar wel met een goede balans tussen het blijvend zoeken naar mogelijkheden en anderzijds doorverwijzen als dat beter is voor een leerling.
- De samenwerking met externen vraagt aandacht. In gesprekken wordt aangegeven dat er samenwerking gezocht wordt met collega-besturen. Dit is moeizaam vanwege een verschillende visie op passend of inclusief onderwijs, maar ook vanwege fysieke afstand. Samenwerking vindt voornamelijk plaats op operationeel niveau en in mindere mate op strategisch niveau als het gaat om het gezamenlijk opzetten van voorzieningen of expertise bijvoorbeeld.
- Via het ondersteuningsloket is een medewerker van SOTOG betrokken bij het versterken van de ondersteuning aan leerlingen. Deze betrokkenheid wordt gewaardeerd. Het is echter een kwetsbaar construct, omdat deze samenwerking in één persoon gelegen is. Verder zijn er samenwerkingsafspraken met Kentalis gemaakt voor TOS-leerlingen en zijn er enkele bovenbestuurlijke werkgroepen waarin medewerkers van Essentius participeren. Samenwerking met het voortgezet onderwijs en het speciaal (basis-)onderwijs gebeurt nog in bescheiden mate. Medewerkers van Essentius weten deze scholen bij vragen te vinden, maar als leerlingen eenmaal verwezen zijn, is het contact beperkt. Eenmaal verwezen, blijven deze leerlingen daar. Verder merkt men dat leerlingen die goed begeleid zijn op de reguliere po-scholen, in het vo toch vastlopen en uiteindelijk uit moeten stromen naar het vso.

2.3 Principe 3: Het schoolbestuur werkt actief aan de professionaliteit van de organisatie en van zichzelf op het gebied van Passend onderwijs.

Eigen waardering van het bestuur:

Het schoolbestuur werkt actief aan de professionaliteit van de organisatie en van zichzelf op het gebied van Passend onderwijs.	In de kinder-schoenen	Enigszins ontwikkeld	Voldoende ontwikkeld	Goed ontwikkeld	Weet niet nvt
Indicatoren:	1	2	3	4	5
1. Hoe bevordert en faciliteert het schoolbestuur een professionele, lerende cultuur gericht op de ontwikkeling van Passend Onderwijs? Hoe en in welke mate wordt er vorm en inhoud gegeven aan het uitwisselen van kennis en expertise, op het van en met elkaar leren om de ambitie van inclusiever onderwijs te realiseren.				X	
2. Op welke manier werkt de visie op Passend Onderwijs door in de professionalisering van bestuur, intern toezicht en medewerkers? Hoe is en blijft het bestuur op de hoogte van actuele ontwikkelingen.				X	
3. Hoe ziet het schoolbestuur het samenspel tussen (G)MR, toezicht, schoolleiding, staf/specialisten en zichzelf waar het gaat om Passend Onderwijs en de ambitie van inclusiever onderwijs?				X	

Waardering commissie:

- De commissie deelt het beeld uit de zelfevaluatie.

- Er is ruim aandacht voor het professionaliseren van de medewerkers. Naast het eigen kenniscentrum, volgen de aanwezige specialisten scholing om hun kennis op peil te houden en uit te breiden. Voor onderwerpen waar zij zelf over onvoldoende expertise beschikken, wordt kennis in huis gehaald. Leren van en met elkaar is meer intern gericht dan dat deze kennis vanuit andere scholen buiten de eigen stichting wordt gehaald.
- Waar voorheen de vragen aan het ondersteuningsloket op leerlingniveau gericht waren, verschuiven deze vragen nu naar leerkrachtniveau en groepsniveau, zodat er meer ruimte komt om te werken aan het versterken van leerkrachtvaardigheden en groepsdynamiek. Deze lijn past binnen de visie van Essentius om met sterke leerkrachten hoogwaardig kwalitatief goed passend onderwijs te kunnen bieden.
- Essentius houdt vanuit diverse overleggen goed zicht op toekomstige ontwikkelingen en probeert daarin aan de voorkant mee te denken. Op de DIB-dagen wordt veel ingezet om preventief en vroegtijdig met elkaar te ontwikkelen. Verder is er een overlegstructuur ingericht, waarbij diverse lagen binnen de organisatie op regelmatige basis afstemmingsoverleg hebben met elkaar. Dat zorgt voor overzicht en helderheid in ontwikkelwensen.

2.4 Principe 4: Het schoolbestuur werkt integer en transparant.

Eigen waardering van het bestuur:

Het bestuur werkt integer en transparant.	In de kinder-schoenen	Enigszins ontwikkeld	Voldoende ontwikkeld	Goed ontwikkeld	Weet niet nvt
Indicatoren:	1	2	3	4	5
1. Hoe krijgt het schoolbestuur zicht op de kwaliteit van passend onderwijs? Hoe wordt het bestuur geïnformeerd over ontwikkelingen en resultaten? Hoe stuurt het schoolbestuur op deze ontwikkelingen?				X	
2. Hoe informeert het schoolbestuur interne en externe partners over de voortgang en resultaten op het gebied van Passend Onderwijs?				X	
3. Hoe geeft het schoolbestuur vorm aan het eigen integer en transparant handelen op het gebied van Passend onderwijs?				X	
4. Hoe zijn de verantwoordelijkheden verdeeld tussen schoolbestuur, staf en directeuren, en hoe werkt het samenspel in termen van integer en transparant tussen deze geledingen in de praktijk?				X	

Waardering commissie:

- Het bestuur heeft vanuit diverse gesprekken zicht op de kwaliteit van passend onderwijs in de eigen organisatie. Zo worden de toetsresultaten van de school gemonitord, heeft de coördinator van het onderwijsloket contacten met IB'ers op casuïstiek niveau, is er periodiek afstemmingsoverleg georganiseerd tussen het kernteam en de directie/ staf. Waar nodig leggen directeuren snel en laagdrempelig contact met de bestuurder. Aanvullend op de eigen monitoringsactiviteiten vindt er vanuit interne audits een aanvullende check op de kwaliteit van het onderwijs. Uit de gesprekken blijkt dat iedereen positief is. De kritische reflectie, afgestemd op meer meetbare en merkbare doelen, kan een verdiepingsslag krijgen.
- Essentius werkt vanuit een heldere ondersteuningsstructuur en route, uitgewerkt in vier fases en

vier niveaus (leerling/ ouder, leerkracht, groep en (boven-)schools. Uit de gesprekken blijkt dat deze ondersteuningsstructuur inclusief de daarbij behorende taken en verantwoordelijkheden helder zijn voor iedereen en dat deze werkwijze wordt gewaardeerd. Men weet elkaar snel te vinden en voelt zich vanuit de eigen rol ondersteund.

3 Conclusies en aanbevelingen

In deze paragraaf geeft de commissie antwoord op de vraag 'Wat is er nodig, zodat het bestuur de kwaliteit van passend onderwijs (verder) en inclusiever onderwijs kan versterken?' Het geeft een overzicht van de aanbevelingen.

Conclusie 1:
Er staan trotse en bevlogen mensen binnen Essentius, waarbij een sterke verbondenheid en een consistent verhaal merkbaar is. De visie rond inclusief onderwijs is helder en wordt gedragen. Dit is hoorbaar in alle taal en zichtbaar in de ontwikkelstappen die Essentius zet. De bestuurder vervult hier een belangrijke voorbeeldfunctie in. Er wordt veel zelf georganiseerd binnen Essentius om steeds dichter bij inclusief onderwijs te komen. Zo ligt er een heldere ondersteuningsstructuur en ondersteuningsroute. Dit is goed beschreven, is inzichtelijk op de site en leeft binnen de organisatie. Het eigen ondersteuningsloket en de eigen kennisacademie loopt goed en wordt gewaardeerd. Er wordt veel met eigen mensen opgepakt (interne expertise), waardoor dit laagdrempelig beschikbaar is en wordt gewaardeerd. Er is ook bij de nieuwe medewerkers veel expertise beschikbaar en de wil om dit te delen, maar nog niet altijd ruimte om dat in de vorm van het ondersteuningsloket kwijt te kunnen.

Aanbevelingen:
- Overweeg of de heldere visie op passend onderwijs naar inclusief onderwijs ook expliciet uitgedragen moet worden naar ouders. Verwijzingen gebeuren nu soms nog omdat ouders denken dat hun kind beter af is op het so. Door meer uit te dragen waar jullie voor staan en wat jullie kunnen realiseren, kunnen ouders hier mogelijk beter in meegenomen worden. Dat helpt in de gesprekken over wat passende keuzes voor kinderen met extra ondersteuningsbehoeften zijn.
- Onderzoek op welke wijze "nieuwe aanwas" een plaats kan krijgen binnen het ondersteuningsloket. Er is veel expertise beschikbaar, mensen willen hun kennis en kunde delen. Doordat specialisten nu lang verbonden zijn aan dit ondersteuningsloket, is de doorstroom beperkter. Door hier meer kansen in te bieden voor andere medewerkers wordt de kwetsbaarheid bij wegvallen van specialisten verkleind en blijf je als werkgever mogelijk aantrekkelijker, waardoor mensen goed verbonden blijven aan Essentius.

Conclusie 2:
Samenwerking gebeurt intensief binnen de organisatie. Er is veel aandacht voor het ontmoeten van elkaar en voor het uitwisselen van expertise. Daarnaast worden er initiatieven genomen om klusklassen of ondersteuningsmogelijkheden voor leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften te versterken. Dit komt veelal vanuit de directe eigen behoefte om beter af te stemmen op leerlingen van de scholen van Essentius. Samenwerking met sbo, so en vo blijft bescheiden als het gaat om het inrichten van deeltijdvoorzieningen, tussenarrangementen of het versterken van de overgang po-vo, waardoor leerlingen niet naar het (v)so moeten.

Aanbevelingen:

- Blijf onderzoeken hoe samenwerking met de buitenwereld versterkt kan worden. Zoek actief naar mogelijkheden om de lijn die binnen Essentius is uitgezet, te versterken naar het vo. Dat voorkomt dat leerlingen die jullie tot en met groep 8 begeleid hebben, daarna alsnog naar het vso over moeten stappen. Draag jullie kennis hierin actief over naar partners. Maar ga ook bij anderen kijken en zoek actief verbinding met het so en sbo om te onderzoeken welke leerlingen mogelijk terugplaatsbaar zijn en hoe dit ingericht kan worden.
- Houdt actief zicht op verwezen leerlingen. Denk samen met het so en sbo na over mogelijkheden rond tijdelijke plaatsingen, terugplaatsen en bijvoorbeeld symbiose. Onderzoek voor welk type leerlingen dit wenselijk zou zijn en hoe dat in praktijk eruit kan zien. Betrek beide swv-en tijdig, zodat zij ook op inhoud mee kunnen denken in wenselijke oplossingsrichtingen.

Conclusie 3:

Binnen Essentius wordt integer en transparant gewerkt. Er is veel openheid binnen de organisatie en men is veel in overleg met elkaar. Dit gebeurt niet altijd op basis van meetbare en merkbare doelen, waardoor al snel tevredenheid heerst. De kritische reflectie en structurele evaluatie kunnen sterker weggezet worden.

Aanbevelingen

- Blijf scherp op de kritische reflectie. Door hier meer meetbare en merkbare doelen aan te hangen, wordt inzichtelijker hoe tevreden je daadwerkelijk mag zijn. Nu wordt veel vanuit gesprekken opgehaald. Overweeg of hier andere instrumenten aan toegevoegd kunnen worden om ook meer objectief informatie te verzamelen om de kwaliteit van passend onderwijs inzichtelijk te krijgen.

Kortom: Veel gaat er goed binnen Essentius. De lijnen zijn helder, maar er wordt ook realistisch gekeken naar mogelijkheden. Blijf scherp op de kwaliteit met elkaar.