



Richtpunt 2026-2029

Dit meerjarenbeleidsplan is samengesteld door de regiegroep.
Goedgekeurd door: locatieleiders en gemeenschappelijke medezeggenschapsraad
op 10 oktober 2025 en door de raad van toezicht op 21 oktober 2025.

Leeswijzer

Richtpunt 2026–2029 geeft richting aan de ontwikkeling van Punt Speciaal onderwijsgroep (hierna: Punt Speciaal) in de periode 2026–2029. In dit plan werken we vanuit onze missie, visie en kernwaarden aan zes samenhangende thema's: onderwijskwaliteit, partnerschap met ouders, inclusiever onderwijs, eigenaarschap, werkgeluk en toekomstbestendige organisatie.

Elk thema beschrijft wat we willen bereiken in 2029, hoe we daaraan werken en waar we extra aandacht aan geven. Samen vormen de thema's één geheel. Ze laten zien hoe we stap voor stap bouwen aan goed onderwijs en optimale ontwikkeling voor al onze leerlingen.



Inhoudsopgave

Inleiding	1
Missie, visie en kernwaarden	2
Thema's en ambities	3
Onderwijskwaliteit	3.1
Partnerschap met ouders	3.2
Inclusiever onderwijs	3.3
Eigenaarschap	3.4
Werkgeluk	3.5
Toekomstbestendige organisatie	4
Ons Richtpunt	5
Verwijzingen en bijlagen	6

1. Inleiding

1.1 Doel en looptijd Richtpunt

Richtpunt is het kompas voor de ontwikkeling van Punt Speciaal in de periode 2026-2029. In dit meerjarenbeleidsplan staan onze ambities op het gebied van onderwijs, organisatie en samenwerking.

Richtpunt is geen eindpunt, maar een richtinggevend kader. Het helpt ons om keuzes te maken, doelen te stellen en samen te blijven leren.

De samenleving verandert. Dat vraagt iets van ons onderwijs. Leerlingen, ouders en collega's verdienen een leer- en werkomgeving waarin veiligheid, eigenaarschap, kwaliteit en verbinding centraal staan. Dit plan laat zien hoe wij daar samen aan werken. We bouwen aan inclusiever onderwijs, toekomstbestendige ondersteuning en een sterk partnerschap met ouders en professionals.

1.2 Voorwie is dit meerjarenbeleidsplan bedoeld?

Dit meerjarenbeleidsplan is bedoeld voor iedereen die betrokken is bij Punt Speciaal: collega's, schoolteams, leidinggevenden, ondersteunende diensten, ouders, leerlingen, bestuurders en partners in zorg, onderwijs en gemeenten.

Voor collega's is dit plan een leidraad bij het opstellen van school- en jaarplannen. Voor ouders biedt het inzicht in wat zij van ons mogen verwachten én hoe zij kunnen meedenken en meedoen. Voor externe partners laat het zien waar Punt Speciaal voor staat en hoe we kunnen samenwerken aan de toekomst van onze leerlingen.

1.3 Hoe is dit meerjarenbeleidsplan tot stand gekomen?

Op 18 april 2025 dachten ruim vierhonderdtwintig collega's mee tijdens een studiedag over de missie en visie van Punt Speciaal. We spraken over werkgeluk, eigenaarschap en toekomstgericht onderwijs. Ook ouders en leden van de raad van toezicht deelden hun ideeën, onder andere tijdens de medezeggenschapsbijeenkomst op 13 mei 2025. Leerlingen lieten via de leerlingencollega's hun stem horen.

Tijdens zijn kennismakingsronde heeft onze nieuwe bestuurder gesprekken gevoerd met de belangrijkste stakeholders van Punt Speciaal, waaronder het ministerie, samenwerkingsverbanden, zorgpartijen en gemeenten. Uit deze gesprekken komt een duidelijk beeld naar voren: Punt Speciaal wordt gezien als een betrouwbare en deskundige organisatie in het bieden van ondersteuning aan onze doelgroep. Onze naam staat voor kwaliteit en betrokkenheid.

Tegelijkertijd gaven de stakeholders ons enkele waardevolle aandachtspunten mee voor het nieuwe beleidsplan. Zo wordt benadrukt dat we meer naar buiten moeten treden met de ontwikkelingen binnen onze organisatie. Transparantie en zichtbaarheid zijn essentieel om onze positie te versterken en onze impact te vergroten.

Daarnaast wordt van ons verwacht dat we een voortrekkersrol vervullen in de beweging naar inclusiever onderwijs binnen een inclusieve samenleving. Dit vraagt om innovatieve samenwerkingen en het actief opzoeken van verbinding met partners. Niet in een 'wij-zij'-verhaal, maar als gezamenlijke bondgenoten in het belang van onze leerlingen.

Onze nieuwe bestuurder pakt deze opdracht met de collega's voortvarend op. Hij zoekt actief de dialoog en samenwerking met alle betrokkenen, met als doel samen te bouwen aan een toekomstbestendige ondersteuning. Belangrijke thema's naast inclusiever onderwijs waarin we samen optrekken zijn onder andere de toenemende complexiteit van de instroom van jonge kinderen in lage leerroutes, en de begeleiding richting arbeid en dagbesteding bij de uitstroom. Punt Speciaal staat klaar om deze uitdagingen samen met haar partners aan te gaan.

Een regiegroep met collega's uit de hele onderwijsgroep begeleidde het proces. Deze groep blijft ook de komende jaren betrokken bij het volgen en levend houden van de koers van Richtpunt. De thema's in dit plan zijn gebaseerd op praktijkervaringen, evaluaties van school- en jaarplannen en landelijke inzichten, zoals het rapport *Samenwerking regulier en speciaal onderwijs* van de inspectie. Het gaat om thema's als onderwijskwaliteit, partnerschap met ouders, inclusiever onderwijs, eigenaarschap, werkgelek en toekomstbestendige bedrijfsvoering.

Daarnaast spelen maatschappelijke ontwikkelingen een belangrijke rol, zoals:

- de hoge onderinstroom;
- de groei van het aantal leerlingen in leerroutes 1 en 2;
- de noodzaak van samenwerking met zorgpartners;
- uitdagingen in de bekostiging en huisvesting;
- onze maatschappelijke opdracht tot inclusiever onderwijs.

Deze brede basis maakt Richtpunt tot een richtinggevend en gedragen plan dat aansluit bij wat er van ons als onderwijsgroep gevraagd wordt.



2. Missie, visie en kernwaarden

2.1 Missie

Wij leiden leerlingen op de best passende manier toe naar de voor hen best passende plek in de maatschappij. Wij zijn er voor alle leerlingen met een specifieke ondersteuningsvraag: leerlingen met leerproblemen, een lichamelijke en/of verstandelijke beperking, een ziekte of een combinatie hiervan. Daarbij kunnen zich ook gedrags- en/of psychische problemen voordoen. Met iedere leerling werken wij, binnen een zo inclusief mogelijke onderwijsomgeving, toe naar optimale participatie op het gebied van wonen, werken, vrije tijd en burgerschap. Dat is wat wij bedoelen met 'inclusiever onderwijs'.

2.2 Visie

Wij gaan voor een inclusievere maatschappij, waarin iedereen ertoe doet, iedereen erbij hoort en succesvol meedoet. Daarom stellen wij in ons onderwijs de vraag van de leerling centraal. De participatie van leerlingen en ouders begint op het moment dat de leerling bij ons binnenkomt: we kijken samen wat de leerling nodig heeft en organiseren het onderwijs daaromheen. Voor al onze leerlingen, in alle uitstroomrichtingen, organiseren we het onderwijs zoveel mogelijk buiten de muren van onze klassen en scholen, in de maatschappij. Als het in het belang van de leerling niet wenselijk is om naar buiten te gaan, halen we de maatschappij bewust naar binnen. Zo leren leerlingen op school mét en ván de wereld om hen heen. Daartoe ontwikkelen we nieuwe onderwijsconcepten waarin het leren in de maatschappij centraal staat. Hiervoor werken we intensief samen met partners in het onderwijs en in de maatschappij: van (collega-)onderwijsinstellingen en zorginstellingen tot regionale ondernemingen en overheden.

Tijdens de studiedag van Punt Speciaal op 18 april 2025 gaven 372 medewerkers aan dat de missie en visie zichtbaar zijn op school, in de klas en in het dagelijks werk. De missie en visie blijven ongewijzigd ten opzichte van de eerste versie van Richtpunt.

De onderwijsinspectie bevestigt wat wij dagelijks ervaren: inclusief onderwijs lukt alleen als je samenwerkt, duidelijke kaders biedt en durft te leren in de praktijk.

We willen dat missie en visie nog sterker worden doorleefd en zichtbaar zijn binnen onze hele organisatie en op al onze scholen. Dat vraagt om drie belangrijke voorwaarden, die op de studiedag ook naar voren kwamen:

1. Duidelijke kaders

Wat past wel en wat niet? Welke ruimte is er om de visie daadwerkelijk te vertalen naar het dagelijks werk? Deze vragen staan centraal in een terugkerend gesprek binnen de teams, bijvoorbeeld bij het evalueren van school- en jaarplannen of tijdens jaargesprekken.

2. Ruimte voor professionele deskundigheid

We stimuleren dat collega's met vertrouwen en vakmanschap werken aan onderwijskwaliteit en aan de thema's die voor ons belangrijk zijn. Zo halen we samen het beste uit iedere leerling.

3. Tijd voor (zelf)reflectie

We willen bewust tijd vrijmaken om samen en individueel terug te kijken, zodat we niet alleen reageren op de waan van de dag, maar blijven werken vanuit onze missie en visie.

2.3 Kernwaarden

Onze kernwaarden verbinden onze missie en visie met ons dagelijks werk. Ze geven richting aan hoe we samenwerken, leren en ontwikkelen. De vier kernwaarden van Punt Speciaal zijn: veiligheid, eigenaarschap, kwaliteit en verbinding. We maken deze waarden samen zichtbaar. Dat lukt alleen als iedereen weet wat we ermee bedoelen én welk gedrag erbij past.

2.3.1 Veiligheid

Wat bedoelen we met veiligheid?

Leren en ontwikkelen kan alleen in een veilige omgeving. Dat geldt voor onze leerlingen én voor ons als medewerkers. In het vertrouwens- en veiligheidsbeleid staan onze afspraken en regels. In het digitaal veiligheidsplan staat per school beschreven wat dit betekent in de praktijk.

Als we ons veilig voelen, durven we onszelf te zijn en verantwoordelijkheid te nemen. Dat is de basis voor persoonlijk en professioneel leiderschap. Iedereen binnen Punt Speciaal moet zich gezien en gehoord voelen. En zich vrij voelen om mee te denken over besluiten die hen raken.

Wat betekent dat voor Punt Speciaal?

- Duidelijke kaders: elk team maakt elk jaar zichtbaar hoe sociale veiligheid vorm krijgt op school. Dat doen we op basis van het veiligheidsbeleid, passend bij de ondersteuningsvragen van onze leerlingen;
- Professionele deskundigheid: medewerkers krijgen scholing in het signaleren en bespreken van onveilige situaties, sociaal én digitaal – met oog voor verschillen in onze doelgroep;
- (Zelf)reflectie: teams denken regelmatig na over hoe veilig leerlingen en medewerkers zich voelen. En over hoeveel ruimte zij krijgen voor inspraak en initiatief.

Hoe geven we hier invulling aan?

- We houden elk jaar een veiligheidsronde met observaties en gesprekken, in een vorm die past bij de doelgroep;
- We praten structureel over veiligheid met medewerkers en leerlingen, afgestemd op hun ondersteuningsbehoeften;
- We passen het veiligheidsplan aan op basis van praktijkervaringen en leerlingenpopulatie.

2.3.2 Eigenaarschap

Wat bedoelen we met eigenaarschap?

Eigenaarschap betekent verantwoordelijkheid nemen én krijgen. Dat geldt voor leerlingen én medewerkers.

Eigenaarschap vraagt om vertrouwen, duidelijke afspraken en ruimte om te groeien. Feedback, nieuwe werkvormen en leermethoden kunnen dit versterken. Teams nemen samen verantwoordelijkheid en maken gebruik van elkaars talenten. Binnen Punt Speciaal zorgen we voor een goede balans tussen individuele verantwoordelijkheid en gezamenlijke verbinding. Medewerkers denken na over hun werk, tonen initiatief en verbeteren samen. Leerlingen doen dat op hun eigen manier: met het maken van keuzes, met visuele middelen of met reflectie en doelen stellen. Maatwerk is nodig.

Wat betekent dat voor Punt Speciaal?

- Duidelijke kaders: we maken inzichtelijk wat eigenaarschap betekent voor leerlingen en medewerkers, afgestemd op hun ondersteuningsbehoefte;
- Professionele deskundigheid: leidinggevend ondersteunen teams om eigenaarschap bij leerlingen te stimuleren – met ruimte voor verschillen. Daarbij reflecteren zij ook op hun eigen rol en handelen: hoe creëren zij ruimte, vertrouwen en duidelijke kaders voor eigenaarschap binnen het team?;
- (Zelf)reflectie: medewerkers denken jaarlijks na over hun bijdrage aan de schooldoelen én hoe zij eigenaarschap stimuleren bij leerlingen.

Hoe geven we hier invulling aan?

- Leerlingen denken mee over hun onderwijs en ondersteuning, op een manier die bij hen past: met pictogrammen, keuzes of reflectiegesprekken;
- In alle ontwikkelgesprekken is eigenaarschap een vast thema;
- Teams laten zien hoe zij verantwoordelijkheid delen en elkaars kennis benutten in de dagelijkse praktijk;
- Binnen het directieoverleg is er structureel aandacht voor de balans tussen eigenaarschap en verbinding.

2.3.3 Kwaliteit

Wat bedoelen we met kwaliteit?

Onderwijs van kwaliteit is doelgericht, ambitieus en realistisch. Het sluit aan bij wat leerlingen aankunnen én nodig hebben. Kwaliteit is voor elke leerling anders. Soms gaat het om stappen in zelfstandigheid of communicatie, soms om verdieping in leerstof of burgerschap. We werken met heldere leerlijnen en sluiten aan bij het inspectiekader. Voor medewerkers betekent het: ruimte voor ontwikkeling en professionele samenwerking. In alle gevallen draait het om ontwikkeling en perspectief.

Wat betekent dat voor Punt Speciaal?

- Duidelijke kaders: elk team beschrijft hoe kwaliteitsdoelen eruitzien, afgestemd op de ondersteuningsvragen van de leerlingen;
- Professionele deskundigheid: medewerkers krijgen ruimte om zich te ontwikkelen en worden ondersteund in het geven van onderwijs op maat;
- (Zelf)reflectie: teams denken na over de kwaliteit van hun onderwijs én hoe dit aansluit bij de diversiteit binnen de klas.

Hoe geven we hier invulling aan?

- Schoolteams delen en bespreken praktijkvoorbeelden van onderwijs op maat;
- Onderwijsdoelen zijn realistisch én ambitieus, afgestemd op de mogelijkheden van elke leerling;
- Elk team voert jaarlijks een kwaliteitsgesprek over 'wat werkt bij ons voor onze leerlingen';
- De staf onderwijs en kwaliteit ondersteunt teams bij het formuleren, realiseren en evalueren van kwaliteitsdoelen.

2.3.4 Verbinding

Wat bedoelen we met verbinding?

Verbinding betekent samenwerken aan gedeelde doelen – met collega's, ouders en partners binnen én tussen alle scholen van Punt Speciaal. Het betekent ook: je verbonden voelen met de missie van Punt Speciaal.

Voor onze leerlingen betekent verbinding dat zij op een manier die past bij hun mogelijkheden kunnen meedoen, communiceren en bijdragen aan hun leeromgeving. Dat vraagt om maatwerk en oog voor verschillen in ondersteuningsbehoeften.

Wat betekent dat voor Punt Speciaal?

- Duidelijke kaders: teams maken afspraken over samenwerking, afgestemd op de diversiteit binnen de school en de betrokkenheid van ouders en partners;
- Professionele deskundigheid: we ondersteunen medewerkers bij het opbouwen van betekenisvolle relaties met leerlingen, in samenspraak met leerling en ouders en afgestemd op ontwikkeling en communicatieniveau;
- (Zelf)reflectie: teams denken na over hoe verbinding ontstaat, wat goed werkt en wat beter kan – met oog voor maatwerk.

Hoe geven we hier invulling aan?

- We organiseren activiteiten waarbij ouders, leerlingen en medewerkers elkaar ontmoeten – passend bij de doelgroep;
- We gebruiken passende communicatievormen zoals pictogrammen, technologie of ervaringsgerichte werkvormen;
- We werken bewust aan verbinding tussen school en thuis, ook voor leerlingen met beperkte communicatiemogelijkheden.

3. Thema's en ambities

3.1 Onderwijskwaliteit

3.1.1 Definitie

Onderwijskwaliteit bij Punt Speciaal betekent dat we leerlingen ondersteunen in hun ontwikkeling tot zelfstandige, sociale en betrokken mensen. Ons onderwijs draait niet alleen om kennis en vaardigheden (kwalificatie), maar ook om sociale en emotionele groei (socialisatie) en voorbereiding op een betekenisvolle plek in de samenleving (allocatie).

Onze onderwijskwaliteit kenmerkt zich door:

- Inclusiever onderwijs, afgestemd op de unieke behoeften en talenten van de leerling én passend in de groep;
- Een sterke kwaliteitscultuur, waarin we steeds verbeteren, samen leren en samenwerken met ouders en andere partners;
- Een integrale aanpak, waarbij onderwijs, zorg en externe partijen nauw samenwerken om elke leerling optimaal te ondersteunen.

Onderwijskwaliteit gaat dus verder dan toetsresultaten en normen. Het gaat om een duurzame, inclusieve leeromgeving waarin iedere leerling de kans krijgt om zich te ontwikkelen.

3.1.2 Wat willen we bereiken in 2029?

In 2029 is eigenaarschap over onderwijskwaliteit vanzelfsprekend binnen onze scholen. We werken datagestuurd, innovatief en inclusief. Zo bouwen we aan toekomstbestendig onderwijs, waarbij de afdeling onderwijs en kwaliteit de locatieleiders ondersteunt.

Onze leerlingen krijgen onderwijs dat past bij hun mogelijkheden én voorbereiding op een zo zelfstandig mogelijke toekomst. We bewijzen dat kwaliteit in het speciaal onderwijs meer is dan voldoen aan regels. Het draait om het creëren van een inspirerende leeromgeving met maximale kansen voor iedere leerling.



3.1.3 Ambities

Op school- en klasniveau (micro-niveau)

- Inclusiever onderwijs is de norm: lesmethoden en leerroutes sluiten aan bij leerstijlen en ondersteuningsbehoeften, bijvoorbeeld met inzet van LACCS;
- We volgen leerlingen systematisch met data, observaties en feedback. Zo krijgen we inzicht in leerprestaties én welzijn, zodat we gericht kunnen ondersteunen. Observaties helpen om gedrag te begrijpen, feedback stimuleert ontwikkeling.
We werken cyclisch en doelgericht met de pdca-aanpak (plan, do, check, act);

- We werken intensief samen met ouders en zorgprofessionals, zodat de aanpak goed aansluit bij wat de leerling nodig heeft;
- Het effectief inzetten van digitale middelen, vergroten betrokkenheid en maken differentiatie makkelijker.

Op het niveau van de onderwijsgroep (meso-niveau)

- We hebben een gedeelde en gedragen visie op kwaliteitszorg. Scholen werken systematisch aan verbetering, met ondersteuning van de afdeling onderwijs en kwaliteit. Twee keer per jaar bespreken we opbrengsten en ervaringen met teams, de bestuurder en de staf onderwijs en kwaliteit;
- Leraren volgen scholing, gericht op effectieve didactiek, inclusief onderwijs en samenwerken met andere professionals;
- We werken nauw samen met het werkveld, zodat leerlingen goed kunnen doorstromen naar vervolgonderwijs, dagbesteding of arbeid;
- We communiceren transparant. Elk team deelt jaarlijks opbrengsten, doelen en verbeteracties. Daarmee vergroten we het eigenaarschap, leren we van elkaar en versterken we samen de onderwijskwaliteit;
- We gebruiken inzichten uit landelijke onderzoeken, zoals het rapport Samenwerking regulier en speciaal onderwijs (2025), om onze visie te verdiepen. We werken daarbij samen met ouders, collega's en partners.

Op bestuurlijk en extern verantwoordingsniveau (macro-niveau)

- We voldoen aan het onderzoekskader (voortgezet) speciaal onderwijs én werken daarnaast met een eigen kwaliteitsaanpak, die verder kijkt dan de normen van de inspectie. Die sluit aan bij de leerroutes en realistische uitstroomperspectieven van onze leerlingen;
- We bouwen aan netwerken met bedrijven, instellingen en dagbestedingslocaties. Zo vergroten we de uitstroommogelijkheden van leerlingen;
- We doen actief mee aan onderzoek en evidence informed onderwijsontwikkeling;
- Onderwijsmiddelen worden doelgericht ingezet. We monitoren de ontwikkeling van leerlingen met leerlingvolgsystemen, de 4d's (data, duiden, doelen, doen) en de leerlijnen. We meten, via vorderingen in de leerlijnen en via de veiligheidsmonitor, ook hoe veilig en prettig leerlingen zich voelen;
- We delen kennis actief. Punt Speciaal inspireert andere scholen en partners met goede voorbeelden en onderzoeksresultaten. Waar nodig ondersteunen we ook het regulier onderwijs. Zo dragen we bij aan inclusieve en sterke leeromgevingen, waar verschillen worden erkend én benut.

3.1.4 Aandachtspunten

Een veilig en positief pedagogisch klimaat is de basis. Alleen als een leerling zich veilig voelt, kan hij of zij leren. We blijven aandacht houden voor werkdruk en personeelscontinuïteit.

We differentiëren in leerroutes:

- Bij leerroute 1 en 2 ligt de nadruk op zelfredzaamheid en dagelijks functioneren;
- Vanaf leerroute 3 richten we ons meer op kwalificaties en voorbereiding op een vervolgroute, zoals vervolgonderwijs, werk of dagbesteding.

3.2 Partnerschap met ouders

3.2.1 Definitie

Goed onderwijs maken we samen met ouders. Partnerschap met ouders betekent voor ons: samen verantwoordelijkheid nemen voor de ontwikkeling van het kind, op basis van gelijkwaardigheid, vertrouwen en open communicatie.

Ouders kennen hun kind als geen ander. Zij weten wat werkt, wat helpt en waar zorgen liggen. Die ervaringen zijn waardevol voor ons onderwijs. Tegelijkertijd is het onze opdracht om leerlingen, stap voor stap, voor te bereiden op meedoen in de

samenleving. Dat vraagt om een open en gelijkwaardige samenwerking met ouders.

We weten uit gesprekken en ervaringen dat ouders continuïteit, veiligheid en perspectief belangrijk vinden. Inclusiever onderwijs vraagt daarom om een gezamenlijke en zorgvuldige voorbereiding op participatie in de maatschappij. Dat proces willen we samen vormgeven: met oog voor de zorgen, verwachtingen en behoeften van ouders én met een helder verhaal over wat wij doen om leerlingen optimaal voor te bereiden op hun toekomst.

Uit het recente oudertevredenheidsonderzoek blijkt dat ouders over het algemeen tevreden zijn over de samenwerking met school. Tegelijk zien we ruimte voor verbetering, vooral als het gaat om structurele betrokkenheid bij activiteiten in de klas en het gevoel van verbondenheid. Dat nemen we serieus en vormt een belangrijk uitgangspunt voor ons beleid.

We bouwen aan een stevig partnerschap door:

- Gelijkwaardig partnerschap: school en ouders erkennen elkaars rol en expertise en werken samen aan de beste kansen voor het kind;
- Heldere en toegankelijke communicatie: afgestemd op de diversiteit van onze ouders. We zorgen voor laagdrempelige, cultuursensitieve en meertalige communicatie die voor iedereen begrijpelijk is;
- Betrokkenheid en participatie: ouders denken mee en doen mee. Ze krijgen de ruimte om actief bij te dragen aan de schoolontwikkeling, van ouderbijeenkomsten tot meedenken over het onderwijs en het toekomstperspectief van hun kind;
- Ondersteuning op maat: afgestemd op wat ouders nodig hebben. We erkennen dat iedere ouder andere vragen en uitdagingen heeft. Daarom bieden we passende ondersteuning, zoals oudercoaching, buddy-systemen en samenwerking met externe hulpverleners. Ook organiseren we informatieve en informele bijeenkomsten;
- Vooruitkijken: samen plannen maken voor de toekomst van het kind. We kijken op tijd vooruit naar de overstap naar vervolgonderwijs, dagbesteding of werk en begeleiden ouders en leerlingen stap voor stap in dit traject.

3.2.2 Wat willen we bereiken in 2029?

In 2029 is partnerschap met ouders een vanzelfsprekend onderdeel van ons onderwijs. We werken samen aan de ontwikkeling van leerlingen en bereiden hen voor op een inclusieve toekomst.

Ouders voelen zich betrokken. Leraren weten beter wat er speelt. Daardoor verloopt de overstap naar vervolgonderwijs, dagbesteding of (beschut) werk soepeler. Partnerschap is dan geen apart middel meer, maar onze normale manier van werken.

Ook de stem van leerlingen telt mee. We geven het hoorrecht vorm op een manier die past bij onze leerlingen. Zo hebben zij invloed op beslissingen die belangrijk zijn voor hun toekomst.



Aandacht voor nieuwkomers, taalontwikkeling en trauma's

Op onze scholen merken we dagelijks wat het betekent om te werken met kinderen en jongeren met een migratieachtergrond. Sommigen zijn zelf gevlucht of verhuisd, anderen zijn in Nederland geboren maar groeien op in gezinnen waar Nederlands niet de eerste taal is of waar sprake is van ingrijpende ervaringen in het verleden. Deze situaties hebben vaak invloed op het hele gezin.

Deze realiteit vraagt veel van onze collega's. Daarom investeren we niet alleen in cultuursensitief handelen, maar ook in praktische kennis en vaardigheden: hoe ondersteun je een leerling bij wie Nederlands de tweede taal is (NT2)? Hoe ga je om met signalen van trauma? En hoe betrek je ouders als taal of cultuur een barrière vormt?

We willen onze collega's hierin versterken. Met scholing, intervisie en samenwerking met experts zorgen we dat zij zich bekwaam en gesteund voelen. Zo bouwen we aan teams die stevig staan in hun professionaliteit én sensitief blijven voor wie tegenover hen zit.

3.2.3 Ambities

Meer betrokkenheid van ouders

- Ouders voelen zich meer betrokken bij het onderwijs en de ontwikkeling van hun kind;
- De ouderklankbordgroep en de medezeggenschapsraad zijn vaste en actieve platformen waar ouders en medewerkers meedenken over schoolontwikkeling en inclusiever onderwijs;
- Aan het begin van elk schooljaar bespreken we wederzijdse verwachtingen: wat ouders belangrijk vinden en wat zij van ons mogen verwachten;
- Ouders doen regelmatig mee aan schoolactiviteiten, bijeenkomsten en gesprekken over het ontwikkelingsperspectief;
- Per school zetten we acties in om ouders vaker te betrekken bij de klas. Deze activiteiten zijn laagdrempelig en aantrekkelijk, zodat meer ouders kunnen en willen meedoen.

Heldere communicatie

- We communiceren begrijpelijk, visueel, cultuursensitief en meertalig waar nodig;
- We spelen in op de toenemende diversiteit onder onze ouders. Steeds meer gezinnen hebben een andere moedertaal en culturele achtergrond, met oog voor taal en achtergrond;
- Leraren krijgen ondersteuning bij gesprekken met ouders van diverse achtergronden;
- We benutten digitale middelen, zoals de websites, video's, Social Schools en online bijeenkomsten om ouders te betrekken bij de ontwikkeling van onze scholen.

Ouderparticipatie op maat

- We organiseren betekenisvolle ouderbijeenkomsten met flexibele opzet, zodat ook minder betrokken ouders kunnen aansluiten;
- We bieden vaste en informele momenten om elkaar te ontmoeten;
- Het buddy-systeem is ingeburgerd; nieuwe ouders voelen zich snel welkom;
- Ouders denken actief mee over de leer- en gedragsdoelen van hun kind.

Ondersteuning en samenwerking met zorg

- Ouders met extra vragen krijgen ondersteuning via samenwerking met zorgpartners en jeugdhulp;
- We zetten huisbezoeken in om moeilijk bereikbare ouders beter te betrekken;
- De afstemming tussen school, ouders en jeugdhulp is versterkt. Samen zorgen we voor passende ondersteuning.

Vorbereiding op een inclusieve toekomst

- Ouders worden op tijd betrokken bij de overstap naar vervolgonderwijs, dagbesteding of (beschut) werk;
- Zij begrijpen de mogelijkheden na school beter en maken samen met school weloverwogen keuzes;
- De samenwerking met arbeidsmarktpartners is versterkt, waardoor ouders eerder zicht hebben op vervolgstappen.

3.2.4 Aandachtspunten

Onze oudergroep is divers. Dat vraagt om flexibiliteit, vertrouwen, goede communicatie en structurele ontmoeting. We zorgen dat ouders zich mede-eigenaar voelen van het leerproces van hun kind.

De pedagogische driehoek (kind-ouder-school) is versterkt. Ouders worden betrokken bij de sociale en emotionele ontwikkeling én bij de voorbereiding op de toekomst.

We laten zien dat we luisteren naar ouders. Bijvoorbeeld door terug te koppelen op oudervragenlijsten en hen te betrekken bij verbeteracties.

3.3 Inclusiever onderwijs

3.3.1 Definitie

Inclusiviteit binnen Punt Speciaal is meer dan een onderwijskundig begrip. Het is een fundamenteel uitgangspunt voor een samenleving waarin iedereen ertoe doet en volwaardig kan meedoen.

Wij zien inclusiever onderwijs als een vanzelfsprekend onderdeel van een inclusieve samenleving. Dat betekent: onderwijs waarin alle leerlingen – ongeacht beperking of ondersteuningsvraag – zich optimaal kunnen ontwikkelen, in een toegankelijke en ondersteunende leer- en leefomgeving.

Dat vraagt meer dan samenwerking tussen speciaal en regulier onderwijs. We zetten in op gedeelde verantwoordelijkheid, samen met zorgpartners, gemeenten en maatschappelijke organisaties. Tegelijk weten we dat inclusie voor iedere leerling iets anders betekent. Voor sommige leerlingen is een klein stapje richting participatie al een grote en waardevolle vooruitgang.

Daarom spreken we van inclusiever onderwijs: onderwijs dat zich aanpast aan de leerling, en waarbij elke stap telt.

Inclusiviteit betekent voor ons:

- Iedereen hoort erbij: we bouwen aan een schoolcultuur waarin elk kind zich welkom en gezien voelt;
- Onderwijs is toegankelijk voor iedereen: we bieden maatwerk en hybride leeromgevingen, binnen én buiten onze scholen;
- Samenwerking staat centraal: we werken intensief samen met regulier onderwijs, zorg, gemeenten en maatschappelijke partners;
- Vorbereiding op de toekomst: we begeleiden leerlingen actief richting zelfstandigheid, deelname aan het regulier onderwijs en de samenleving. Daarbij brengen we de maatschappij de school in én de school de maatschappij in. Leren gebeurt niet alleen in het klaslokaal, maar ook op andere locaties, zodat leerlingen vaardigheden ontwikkelen in levensechte en betekenisvolle situaties.

Door inclusiviteit te verankeren in ons beleid én onze praktijk, bouwen we mee aan een samenleving waarin alle leerlingen zich kunnen ontwikkelen en hun talenten benutten. Inclusiever onderwijs biedt daarbij de ruimte voor ontwikkeling op maat, waarbij ook kleine stappen vooruit tellen.

We sluiten aan bij de landelijke definitie van inclusief onderwijs¹:

Inclusief onderwijs is onderwijs waarbij alle kinderen en jongeren dichtbij huis, volwaardig en gelijkwaardig toegang hebben tot een inclusieve leeromgeving waarin zij zich samen ontwikkelen, samen leren en participeren.

De drie kernelementen van deze definitie uit het landelijke beleidskader, zijn ook voor ons richtinggevend:

- Iedereen is welkom;
- Er is goede ondersteuning voor iedereen;
- Alle kinderen participeren en leren.

Gespecialiseerd onderwijs zal in de toekomst op minder plekken en vaker tijdelijk worden aangeboden. Tegelijk neemt onze rol buiten de muren van de school toe. We bewegen mee: van het geven van gespecialiseerd onderwijs op eigen locaties naar het delen van specialistische kennis op meer plekken, samen met reguliere scholen en partners in de regio.

Zo blijven we bijdragen aan passend onderwijs voor álle leerlingen – waar ze ook zitten.

3.3.2 Wat willen we bereiken in 2029?

In Nederland is het doel dat in 2035 alle scholen in het funderend onderwijs toewerken naar inclusief onderwijs. Een deel van deze scholen biedt dan daadwerkelijk inclusief onderwijs aan. Dat betekent minder, maar steeds specialistischer georganiseerde onderwijslocaties. Tegelijkertijd groeit de rol van Punt Speciaal buiten de muren van onze scholen, met nieuwe vormen van samenwerking en ondersteuning richting regulier onderwijs.

Punt Speciaal omarmt deze beweging. We zien het als een kans om onze expertise breder in te zetten én bij te dragen aan een inclusieve samenleving.

In 2029 is inclusiviteit zichtbaar en voelbaar in onze organisatie. Medewerkers, leerlingen en ouders ervaren het als vanzelfsprekend. Onze leeromgevingen zijn flexibel, toegankelijk en toekomstgericht. Steeds meer leerlingen doen mee in het regulier onderwijs en in de samenleving. En andersom brengen zij de samenleving de school binnen. Door het lerarentekort én in samenwerking met zorgorganisaties bieden we steeds vaker onderwijs aan kinderen die voorheen buiten beeld bleven.

We nemen een actieve rol in de ontwikkeling van inclusief onderwijs. Als partner, gids en voorbeeld ondersteunen we andere scholen in hun transitie. We delen kennis, werken samen en bouwen mee aan onderwijs waarin ieder kind telt.



Hoe nemen we ouders mee op weg naar inclusiever onderwijs?

Inclusiever onderwijs vraagt om een open en zorgvuldige samenwerking met ouders. Voor veel ouders zijn continuïteit, veiligheid en leerplezier van hun kind belangrijke waarden. We begrijpen dat sommige ouders het meedoen aan de samenleving liever nog even uitstellen, juist omdat hun kind zich veilig voelt op school – wat eerder misschien niet vanzelfsprekend was.

Tegelijkertijd weten we dat groei ontstaat door stapjes buiten die veilige omgeving. We willen leerlingen samen met ouders geleidelijk laten toewerken naar participatie in de samenleving. Niet ineens, maar in een doorgaande lijn waarin de laatste schooldag geen schok is, maar een logische stap.

Daarom:

- Vragen we ouders actief naar hun perspectief op de leefomgeving van hun kind;
- Vertellen we overal – bij aanmelding, op de website, tijdens informatiemomenten – wat wij verstaan onder inclusiever onderwijs en waarom dit belangrijk is;
- Benadrukken we dat een plek op onze school soms tijdelijk is, als stap in de ontwikkeling van het kind;
- Maken we gebruik van voorbeelden, zoals verhalen van oud-leerlingen en bestaande projecten;
- Zetten we partnerschap met ouders op de agenda van teamsessies;
- Bespreken we regelmatig met ouders of hun kind nog op de juiste plek zit en kijken we tijdig vooruit naar uitstroom en vervolgtrajecten;
- Maken we afspraken over het dagelijks onderwijs en de opvoeding, met oog voor ieders ervaringen.

Zo geven we samen vorm aan inclusief onderwijs en versterken we de samenwerking tussen ouders, leerlingen en school.

De rol van gespecialiseerd onderwijs in een inclusieve beweging

Het landelijke beleidskader *Met elkaar voor alle kinderen en jongeren* beschrijft dat gespecialiseerd onderwijs in de toekomst vaker tijdelijk en doelgericht wordt ingezet, terwijl de expertise structureel beschikbaar komt binnen het regulier onderwijs.

Punt Speciaal geeft hier actief vorm aan. Onze leraren, begeleiders en specialisten werken samen met reguliere scholen in multidisciplinaire teams. We delen kennis, ondersteunen in de klas en ontwikkelen samen nieuwe vormen van onderwijs. Op onze eigen locaties bieden we tijdelijk en specialistisch onderwijs aan leerlingen die dat nodig hebben. Tegelijkertijd zetten we onze expertise structureel in binnen het regulier onderwijs, zodat steeds meer kinderen dichtbij huis onderwijs krijgen in een inclusieve omgeving.

Inclusiever onderwijs betekent voor ons dat alle leerroutes en uitstroomrichtingen meetellen. Ook kleine stappen in zelfredzaamheid en burgerschap zijn voor ons waardevolle vormen van participatie. Zo dragen we concreet bij aan de landelijke beweging naar inclusief onderwijs en laten we zien dat inclusie niet alleen een beleidsdoel is, maar een dagelijkse werkelijkheid.

3.3.3 Ambities

Iedereen hoort erbij → inclusievere schoolcultuur

- Al ons onderwijspersoneel is geschoold in inclusief onderwijs en diversiteitsbewustzijn;
- Leerlingen voelen zich veilig, gewaardeerd en betrokken bij de school. We monitoren dit via leerlingentevredenheidsonderzoeken en streven naar minimaal een 8;
- Ouders voelen zich actief betrokken bij onderwijs en ondersteuning;
- De groep leerlingen met een andere moedertaal dan het Nederlands groeit. We bieden passende ondersteuning aan deze leerlingen en versterken de cultuursensitiviteit van onze teams. Teams krijgen hierbij gerichte ondersteuning in cultuursensitief werken.

Onderwijs is toegankelijk → maatwerk en flexibiliteit

- Steeds meer leerlingen volgen een programma in samenwerking met regulier onderwijs, speciaal basisonderwijs of praktijkonderwijs. Dit gebeurt bijvoorbeeld via gezamenlijke lessen, projecten of uitstroomtrajecten;
- We zien een toename van leerlingen met complexe ondersteuningsvragen, vooral in leerroutes 1 en 2. Ook voor deze leerlingen maken we inclusief onderwijs mogelijk, door samen met zorgpartners een passend en specialistisch aanbod te organiseren. Inclusie betekent voor ons: onderwijs bieden dat aansluit bij wat elke leerling nodig heeft. Dat vraagt om flexibiliteit, maatwerk en sterke ondersteuning;
- Binnen ons onderwijs werken we voortdurend aan de doordachte integratie van digitale leermiddelen en het doelgericht aanleren van digitale vaardigheden. Leraren ontwikkelen zich in het effectief verbinden van technologie, vakinhoud en didactiek. Zo versterken we steeds meer het maatwerk en de flexibiliteit van ons onderwijs, ondersteunen we de digitale groei van leerlingen en stimuleren we het actief aanleren van digitale vaardigheden. Dit proces draagt bij aan hun zelfredzaamheid en bevordert inclusie en gelijke kansen in een steeds digitalere samenleving;
- Schoolgebouwen en digitale leeromgevingen zijn toegankelijk voor alle leerlingen.

Samenwerking staat centraal → sterke netwerken

- Elke school werkt samen met regulier onderwijs en beschikt over een aanspreekpunt voor gemeenten, zorg en jeugdhulp;
- We versterken multidisciplinaire samenwerking, ook financieel mogelijk gemaakt binnen onze begroting.

Voorbereiding op de toekomst → participatie in de samenleving

- Leerlingen nemen, als dat passend is, deel aan maatschappelijke activiteiten zoals stages, werkervaringsplekken, buurtprojecten en cultuureducatie. Zo doen zij – op hun eigen niveau – waardevolle ervaringen op buiten de school;
- Ons curriculum is aangepast om leerlingen actief voor te bereiden op werk, opleiding en zelfstandig leven. Daardoor ervaren zij meer zelfstandigheid en is de uitstroom naar regulier onderwijs, arbeid of passende vervolgtrajecten toegenomen;
- We werken hiervoor samen met bedrijven, opleidingsinstellingen en lokale organisaties. Deze samenwerking zorgt voor praktijkgericht onderwijs en helpt leerlingen de vaardigheden te ontwikkelen die nodig zijn om met vertrouwen de volgende stap te zetten. Zo brengen we de buitenwereld naar binnen – en andersom.

3.3.4 Aandachtspunten

Inclusiever onderwijs vraagt om een inclusieve schoolcultuur én een personeelsbeleid dat aansluit bij de diversiteit van onze leerlingen. We investeren bewust in scholing, pedagogisch handelen en samenwerking met zorgpartners. Binnen onze teams stimuleren we een open houding, reflectie en kennisdeling.

De beweging naar inclusiever onderwijs is ingrijpend en vraagt om zorgvuldige samenwerking met alle betrokkenen. De impact op onze organisatie is groot. Het is daarom belangrijk dat verantwoordelijkheden helder zijn en het proces gezamenlijk wordt gedragen.

Voor het slagen van deze ontwikkeling zijn goede randvoorwaarden essentieel: voldoende en goed toegeruste collega's, passende ondersteuning voor leraren en toegankelijke huisvesting en leermiddelen.

De samenwerking met gemeenten en zorg is hierin onmisbaar. We investeren in structurele afstemming met jeugdhulp en andere instanties, zodat ondersteuning tijdig en laagdrempelig beschikbaar is. Daarmee voorkomen we dat leerlingen tussen wal en schip vallen en versterken we de integratie van zorg binnen onze scholen.

Differentiatie per leerroute blijft essentieel. Iedere route vraagt om een eigen aanpak, afgestemd op de ondersteuningsbehoeften van de leerling.

Differentiatie per leerroute

- Leerroutes 1 en 2: de nadruk ligt op nabijheid, rust en kleine stappen richting participatie. Zorg en onderwijs zijn hier nauw met elkaar verbonden. Door de intensieve ondersteuningsbehoefte in leerroute 1 is structurele samenwerking met zorgpartners noodzakelijk. We ontwikkelen leeromgevingen die beter aansluiten dan het standaard klaslokaal;
- Leerroute 3: hier verschuift de aandacht naar meer zelfstandigheid, hybride leren en maatschappelijke oriëntatie. We werken actief samen met reguliere scholen om passende combinaties van onderwijs en ondersteuning te bieden;
- Leerroute 4: het onderwijs vindt grotendeels plaats buiten onze eigen locaties, in nauwe samenwerking met het regulier onderwijs. Leerlingen leren in een omgeving die hen voorbereidt op zelfstandige deelname aan de samenleving;
- Leerroutes 5 en 6: leerlingen volgen vaak volledig onderwijs in het regulier onderwijs. Punt Speciaal ondersteunt dit met deskundigheid, begeleiding en kennisdeling.

De leerroutes geven richting, maar we kijken altijd per kind wat passend is.



3.5 Eigenaarschap

3.4.1 Definitie

Ons denken over eigenaarschap is de afgelopen jaren verdiept: eigenaarschap vraagt om verbinding tussen persoonlijke ambitie en de gezamenlijke doelen van de organisatie.

Eigenaarschap betekent dat medewerkers én leerlingen verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leer- en werkproces. Dat vraagt ruimte om keuzes te maken én de bereidheid om die verantwoordelijkheid te dragen. Eigenaarschap is een combinatie van kunnen en willen: initiatief nemen, omgaan met uitdagingen en actief richting geven aan ontwikkeling.

Om eigenaarschap te laten floreren, moeten de randvoorwaarden in orde zijn: een cultuur van vertrouwen, autonomie en vakmanschap, waarin samenwerken en feedback geven vanzelfsprekend zijn. Eigenaarschap ontstaat in wisselwerking tussen de organisatie, medewerker en leerling. Het is aan ons als onderwijsgroep om die omgeving te creëren en eigenaarschap actief te stimuleren.

3.4.2 Wat willen we bereiken in 2029?

Tijdens de studiedag op 18 april 2025 gaf 70% van de medewerkers aan zich (helemaal) eigenaar te voelen van het werk en actief bij te dragen aan de verbetering van het onderwijs. 23% stond hier neutraal in; 7% was het er niet mee eens. Dat betekent dat we al veel bereikt hebben, maar ook dat er nog ruimte is voor groei.

In 2029 is eigenaarschap voelbaar en zichtbaar bij alle medewerkers én leerlingen. Elke medewerker reflecteert jaarlijks op zijn bijdrage aan schooldoelen, bijvoorbeeld bij de evaluatie van de jaarplannen. Leerlingen krijgen passende inspraak op hun leerproces. Per locatie is helder wat eigenaarschap betekent en hoe dit eruitziet in de praktijk.



3.4.3 Ambities

- We beschrijven per leerlingendoelgroep wat eigenaarschap inhoudt en welke kaders daarbij horen. In schooljaarplannen wordt hierop gereflecteerd;
- We beschrijven voor medewerkers binnen Punt Speciaal wat eigenaarschap betekent en welke kaders daarbij horen. Medewerkers reflecteren hierop in jaargesprekken; teams doen dit in hun schooljaarplannen. Leidinggevenden sturen actief op het creëren van een werkomgeving waarin eigenaarschap kan groeien;
- Psychologische veiligheid is verankerd: er is ruimte om te proberen, fouten te maken en daarvan te leren – voor medewerkers én leerlingen;
- Leerlingen krijgen passende inspraak, op basis van het hoorrecht, afgestemd op hun ondersteuningsbehoefte;
- We werken cyclisch en doelgericht volgens de principes van plan, do, check, act;
- We evalueren jaarlijks hoe eigenaarschap wordt beleefd binnen teams en sturen bij waar nodig;
- We stimuleren eigenaarschap via samenwerking tussen regulier en speciaal onderwijs. Leraren en leerlingen benutten elkaars expertise en leren van elkaar, zoals beschreven in recente praktijkonderzoeken.

3.4.4 Aandachtspunten

Eigenaarschap vraagt om voortdurende aandacht in de dagelijkse praktijk. Dat betekent dat we initiatieven zichtbaar maken, bespreken en waarderen. Medewerkers gaven tijdens de peiling op de studiedag van 18 april 2025 aan hoe belangrijk dit is om eigenaarschap verder te laten groeien.

In onze scholen krijgt eigenaarschap een herkenbare en haalbare invulling. Voor medewerkers betekent dit: ruimte om samen te werken, nieuwe ideeën uit te proberen en elkaar aan te spreken op gemaakte afspraken. Voor leerlingen betekent het eigenaarschap in kleine stappen opbouwen, passend bij hun mogelijkheden en ondersteuningsbehoeften.

Initiatief nemen ziet er voor iedereen anders uit. Voor leerroute 1 en 2 bieden we daarom vooral visuele of mondelinge vormen van inspraak. Vanaf leerroute 3 stimuleren we dat leerlingen leren plannen, doelen stellen en reflecteren op hun ontwikkeling. Zo maken we eigenaarschap concreet, passend en inclusief.

3.5 Werkgeluk

Tijdens de studiedag van 18 april 2025 vroegen we aan al onze collega's welk belangrijk thema nog ontbrak in ons Richtpunt. De antwoorden waren uiteenlopend, maar hadden één duidelijke gemene deler: werkgeluk.

3.5.1 Definitie

Werkgeluk betekent voor Punt Speciaal dat medewerkers voldoening, plezier en zingeving ervaren in hun werk. Dat persoonlijke waarden, talenten en doelen in balans zijn met wat het werk vraagt en wat de organisatie biedt. Werken bij Punt Speciaal draagt positief bij aan het leven en welzijn van collega's.

Daarom streven we naar duurzame inzetbaarheid. Medewerkers moeten hun werk gezond en met plezier kunnen doen – nu én in de toekomst.

Werkgeluk vraagt om meerdere voorwaarden. We zetten in op:

- Eigenaarschap: medewerkers kunnen invloed uitoefenen op hoe ze werken en welke keuzes ze maken. Ieder heeft hierin andere behoeften. We sluiten aan bij wat iemand nodig heeft, binnen de mogelijkheden van Punt Speciaal en altijd in het belang van onze leerlingen. We stimuleren dat medewerkers creatieve oplossingen aandragen en professionele ruimte ervaren om het werk op hun manier vorm te geven;
- Competentie: plezier groeit als je doet waar je goed in bent en ruimte krijgt om je te ontwikkelen;
- Verbinding: werkgeluk ontstaat in een veilige en ondersteunende werkomgeving, waarin collega's zich verbonden voelen met elkaar én met de organisatie;
- Waardering en respect: gezien worden, erkenning krijgen en successen vieren dragen bij aan motivatie en betrokkenheid;
- Een positieve werkomgeving: we bouwen aan een cultuur waarin iedereen mee kan denken over hoe het beter kan – een lerende organisatie met ruimte voor initiatief;
- Haalbare werkdruk: werkgeluk vraagt ook om voldoende tijd en overzicht. Dat betekent keuzes maken in wat we wél en niet (meer) doen.

3.5.2 Wat willen we bereiken in 2029?

Onze medewerkers zijn essentieel voor goed onderwijs. Daarom investeren we de komende jaren gericht in goed werkgeverschap – zichtbaar binnen én buiten de organisatie. We groeien in ons vak én als team, met oog voor ieders talent.

In 2029 is de basis voor goed werkgeverschap stevig verankerd. We zetten in op duurzame inzetbaarheid: vitaliteit, scholing en ontwikkeling voor alle collega's.

Ons doel is duidelijk: tevreden en betrokken medewerkers die met plezier, energie en in balans hun werk doen. Het ziekteverzuim ligt onder het landelijk gemiddelde en vacatures worden snel ingevuld met deskundige en gemotiveerde collega's.

Zo behouden én ontwikkelen we talent en bouwen we aan scholen waar mensen graag (blijven) werken. En zorgen we samen voor steeds beter onderwijs aan onze leerlingen.



3.5.3 Ambities

Vitale en betrokken medewerkers

- Medewerkers voelen zich verantwoordelijk voor hun gezondheid en weten wat daarop van invloed is;
- We stimuleren veerkracht en balans tussen werk en privé. Waar mogelijk dragen we daar actief aan bij;
- Leidinggevenden voeren structureel gesprekken over duurzame inzetbaarheid, balans werk-privé en gezond blijven werken;
- Eigenaarschap en verbinding zijn verder versterkt;
- We bespreken wat wél kan, ook bij verzuim, en zoeken samen naar oplossingen;
- Het verzuimcijfer ligt uiterlijk eind 2027 op het landelijk gemiddelde: 7,2 voor onderwijspersoneel en 7,4 voor onderwijsondersteunend personeel;
- We erkennen en vieren successen, zodat we allemaal trots en waardering ervaren voor het werk;
- Het personeelsbeleid houdt rekening met de levensfase van medewerkers;
- We zorgen samen voor een werkomgeving waarin iedereen zich gezien, gesteund en trots voelt.

Scholing en ontwikkeling

- Medewerkers voelen zich competent en volgen passende scholing;
- In het jaargesprek of ontwikkelgesprek zijn ontwikkeling en professionalisering vaste onderwerpen;
- Het scholingsplan sluit aan op wat de organisatie nodig heeft en wordt jaarlijks geactualiseerd;
- We ondersteunen medewerkers in het versterken van digitale vaardigheden en zorgen voor gebruiksvriendelijke systemen die het werk ondersteunen.

Inzetbaarheid en formatie

- We kijken bij formatie niet alleen naar aantallen, maar ook naar de benodigde expertise voor onze leerlingen;
- Met Flexpunt zorgen we voor vaste vervangers, wat rust en herkenning biedt aan leerlingen;
- In overleg met scholen en teams organiseren we inzetbaarheid en formatie zo flexibel en effectief mogelijk;

- Via arbeidsmarktcommunicatie laten we zien dat we goed werkgeverschap belangrijk vinden. Mensen willen graag bij Punt Speciaal werken;
- We leren van vertrekkende collega's via vertrekvragenlijsten, die we twee keer per jaar analyseren;
- Elke twee jaar meten we de medewerkerstevredenheid. We willen inzicht in wat goed gaat en wat beter kan. De uitkomsten bieden handvatten voor gesprekken verbetering. De medewerkerstevredenheid stijgt naar minimaal een 4 op de vijf puntsschaal.

3.5.4 Aandachtspunten

Bij Punt Speciaal werken meer dan zeshonderd betrokken collega's. Net als onze leerlingen verschillen ook onze medewerkers van elkaar. Ze hebben eigen talenten, drijfveren, behoeften en levensfasen. Juist daarom is het belangrijk om steeds met elkaar in gesprek te blijven - in het team én tussen medewerker en leidinggevende. In dat gesprek voelt iedereen zich gezien en gehoord. Soms vraagt dit om maatwerk: ruimte bieden voor wat iemand op dat moment nodig heeft.

Onze collega's zijn verbonden aan hun school, maar maken ook deel uit van de stichting als geheel. Die verbondenheid maakt het mogelijk om flexibel in te spelen op wat leerlingen en teams nodig hebben. Soms betekent dat inzet op een andere locatie, waar iemands expertise harder nodig is of waar ruimte in de formatie ontstaat.

Dat draagt bij aan goed onderwijs én aan de professionele ontwikkeling van de medewerker. We maken die keuzes altijd in overleg en – als het nodig is – nemen we daarin ook besluiten, met oog voor wederzijds vertrouwen en draagvlak.

We moedigen medewerkers aan om vanuit het belang van de leerlingen én de stichting te denken. Zo bouwen we samen aan een sterke, lerende organisatie waarin werkgelek vanzelfsprekend is.



4. Toekomstbestendige organisatie

4.1 Gezonde en doelmatige bedrijfsvoering

Een gezonde en doelmatige bedrijfsvoering is de vanzelfsprekende basis van ons handelen. We investeren blijvend in goed onderwijs en een eigentijdse, inspirerende leeromgeving die aansluit bij onze leerlingen. Door slimme samenwerking – intern én met externe partners – benutten we gezamenlijke inkoop, doen we gerichte investeringen en werken we stap voor stap aan inclusiever en innovatiever onderwijs. Zo blijven we als organisatie financieel gezond, nu en in de toekomst.

4.2 Kwaliteitszorg

We werken systematisch aan kwaliteitsverbetering via de pdca-cyclus (plan, do, check, act). Deze aanpak stelt ons in staat om planmatig te werken, resultaten te volgen en gericht bij te sturen. De begroting en formatie stellen we samen met locatieleiders op en bespreken we in kwartaalgesprekken. Hierin staan doelen, opbrengsten en verbeteracties centraal. Als lerende organisatie stimuleren we eigenaarschap in alle lagen van Punt Speciaal. We verbinden dit bewust aan de pdca-cyclus: collega's zijn verantwoordelijk voor keuzes, uitvoering én reflectie – van plan tot bijstelling. Omdat eigenaarschap en verbinding elkaar versterken, kiezen we voor eigenaarschap én mede-eigenaarschap. Dat doen we binnen de kaders van Richtpunt, bij grote én kleinere projecten.

Onze pdca-cyclus is vormgegeven vanuit het principe van eigenaarschap en gedeelde verantwoordelijkheid:



4.3 Professionele communicatie

Professionele communicatie is een randvoorwaarde voor goed pedagogisch en organisatorisch handelen. We communiceren respectvol, duidelijk en doelgericht, met aandacht voor inclusieve taal. We erkennen verschillen in achtergrond, perspectief en denkstijl, en bouwen aan een cultuur waarin iedereen zich uitgenodigd en veilig voelt om deel te nemen en bij te dragen.

Dat vraagt om communicatie die diversiteit erkent, drempels verlaagt en samenwerking stimuleert op basis van gelijkwaardigheid. Leidinggevend en vervullen hierin een voorbeeldrol: zij verbinden mensen en doelen door helder te communiceren, actief te luisteren en richting te geven op een manier die vertrouwen en eigenaarschap versterkt. Leiderschap betekent: communicatie inzetten om ruimte te scheppen en mensen in beweging te krijgen.

We stimuleren een open feedbackcultuur. Collega's spreken elkaar aan en ondersteunen elkaar op een prettige en respectvolle manier. Feedback zien we niet als kritiek, maar als een kans om te groeien – individueel én als team.

4.4 Onderwijs en ict

Digitalisering is essentieel voor goed onderwijs en gelijke kansen. Het ondersteunt onze missie: leerlingen tot bloei brengen in een inclusieve, digitale samenleving. Digitalisering maakt ons onderwijs flexibel en passend, en helpt ons aan te sluiten bij de mogelijkheden van iedere leerling en collega.

Leerlingen ontwikkelen ict-basisvaardigheden, leren veilig en kritisch omgaan met media en gebruiken technologie om problemen op te lossen. Zo bereiden we hen voor op volwaardige deelname aan de digitale samenleving. We streven ernaar dat elke leerling zich digitaal ontwikkelt op een niveau dat past bij zijn of haar leerroute en mogelijkheden.

Ook collega's ontwikkelen hun digitale vaardigheden. Ze begeleiden leerlingen in hun digitale groei, zetten digitale leermiddelen didactisch verantwoord in en zijn vaardig in de systemen die Punt Speciaal gebruikt. Dit draagt bij aan eigentijds en kwalitatief goed onderwijs.

We werken aan een gezamenlijke ict-aanpak. We stemmen digitale leermiddelen op elkaar af, ontwikkelen een digitale leeromgeving die past bij onze leerlingen en stimuleren kennisdeling tussen collega's. Deze samenwerking versterkt onze innovatiekracht en vergroot de kwaliteit en efficiëntie van ons onderwijs.

In de roadmap ict en onderwijs voeren we stap voor stap uit. We evalueren regelmatig en passen de koers aan op basis van inzichten en veranderende behoeften. Zo blijft onze aanpak toekomstbestendig.

4.5 Artificiële intelligentie

Bij Punt Speciaal zetten we artificiële intelligentie (ai) bewust, verantwoord en transparant in. We volgen de uitgangspunten van de Europese AI-verordening (AI Act). Dat betekent dat we duidelijke kaders hanteren voor het gebruik van ai in onze organisatie, met expliciete aandacht voor privacy, veiligheid en menselijke controle.

Ai ondersteunt ons onderwijs op verschillende manieren: het helpt om onderwijs meer op maat te maken, administratieve taken te verlichten en leerprocessen beter te begrijpen. Tegelijkertijd zijn we ons scherp bewust van de risico's. Denk aan algoritmische vooroordelen, ondoorzichtige besluitvorming en mogelijke inbreuk op de privacy van leerlingen en medewerkers.

Daarom sturen we actief op een veilige en zorgvuldige toepassing van ai. We zorgen ervoor dat altijd inzichtelijk is waar en hoe ai wordt ingezet, en we spreken leveranciers aan op hun verantwoordelijkheid. Zij moeten transparant zijn over hun systemen en voldoen aan geldende wet- en regelgeving.

Bij Punt Speciaal blijft technologie ondersteunend, nooit leidend. Ai is een hulpmiddel – geen doel op zich. We bouwen aan toekomstbestendig onderwijs waarin veiligheid, privacy en inclusie voorop staan, en waarin het menselijk contact altijd centraal blijft.

4.6 Cultuursensitiviteit

Bij Punt Speciaal willen we dat iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt. Daarom bouwen we aan een organisatiecultuur waarin cultuursensitief denken en handelen steeds vanzelfsprekender is. We erkennen het belang van diversiteit en inclusie binnen onze organisatie en zijn ons bewust van de dynamiek die kan ontstaan wanneer mensen met verschillende culturele achtergronden en sociale klassen samenkomen.

We streven naar meer bewustwording en het vergroten van culturele sensitiviteit binnen onze teams. Collega's ontwikkelen hun sensitiviteit voor zowel zichtbare als onzichtbare verschillen, zoals culturele normen, overtuigingen, taalgebruik en de invloed van sociale klasse op het dagelijks leven. We investeren actief in

de deskundigheid van onze medewerkers, zodat zij goed kunnen inspelen op uiteenlopende behoeften en sensitief omgaan met diverse achtergronden.

We willen dat deze ontwikkeling zichtbaar is in hoe we met elkaar omgaan én in de manier waarop we kinderen, jongeren en hun gezinnen ondersteunen. Daarbij hebben we ook expliciet aandacht voor nieuwkomers, taalontwikkeling en het omgaan met trauma's. Onze ambitie is om een werkomgeving te creëren waarin iedereen zichzelf kan zijn, ongeacht afkomst of achtergrond. Tegelijk blijven we staan voor onze eigen waarden en gewoonten: we maken ruimte voor de ander, zonder onszelf te verliezen. Zo bouwen we stap voor stap aan een organisatie waarin diversiteit leidt tot verbinding, wederzijds begrip en betere ondersteuning.

4.7 Verduurzaming

Bij verduurzaming gaat het om het maken van de juiste keuzes, die goed zijn voor mens, dier en natuur. Het betekent dat we zuiniger omgaan met energie, grondstoffen en de natuur, zodat de aarde ook in de toekomst leefbaar blijft. Dit heeft gevolgen voor kleine, dagelijkse keuzes – zoals wel of niet iets printen, energiegebruik en het gebruik van materialen.

Het betekent ook dat we steeds opnieuw bekijken in hoeverre we duurzaam kunnen investeren in onze gebouwen. Dit doen we in nauwe samenhang met de integrale huisvestingsplannen van de gemeentes waar onze scholen staan. Als een gebouw op relatief korte termijn aan vervanging toe is, doen we (nog) geen duurzame investeringen.

Punt Speciaal onderwijsgroep stimuleert duurzaam vervoer en heeft daarom een fietsplan, waarbij voor elektrische fietsen een extra bijdrage wordt gedaan.

4.8 Huisvesting

Onze huisvesting is een belangrijk speerpunt. Gebouwen beïnvloeden direct de kwaliteit van ons onderwijs en het welzijn van leerlingen en medewerkers. Tegelijkertijd verandert de rol van onze schoolgebouwen. Door de beweging naar inclusiever onderwijs vindt het onderwijs steeds vaker plaats buiten onze eigen locaties. Dat vraagt om andere eisen aan de plekken waar we onderwijs verzorgen.

Veel van onze gebouwen zijn verouderd en sluiten niet altijd aan bij de behoeften van deze tijd. Daarom maken we samen met gemeenten en partners keuzes voor toekomstbestendige huisvesting. We zoeken naar flexibele, toegankelijke en duurzame gebouwen die passen bij onze onderwijsvisie, de verschillende leerroutes en de ondersteuningsbehoefte van leerlingen.

Bij nieuwbouw en verbouw zorgen we dat leeromgevingen uitnodigen tot ontmoeting, samenwerking en ontwikkeling – voor leerlingen én collega's. Zo bouwen we stap voor stap aan een fysieke omgeving die past bij ons inclusieve en mensgerichte onderwijs.



Toenemende ondersteuningsbehoefte vraagt om herziening van bekostiging

We zien al enkele jaren een toename van het aantal leerlingen dat zich aanmeldt voor het speciaal onderwijs. Tegelijk geven onze scholen aan dat deze leerlingen vaker complexe ondersteuningsvragen hebben. Dit blijkt onder meer uit de groei van het aantal leerlingen dat instroomt in de lagere leerroutes.

Deze ontwikkeling vraagt om een hogere bekostiging. Meer leerlingen met intensieve ondersteuningsbehoeften betekent immers ook dat we meer mensen en middelen nodig hebben om hen goed te begeleiden. Als deze extra bekostiging uitblijft, komt de kwaliteit van ondersteuning aan deze groep leerlingen onder druk te staan.

Het budget voor passend onderwijs – dat via de samenwerkingsverbanden aan de scholen wordt toegekend – is landelijk vastgesteld en gemaximeerd. Als een samenwerkingsverband te maken krijgt met een tekort, moeten de deelnemende scholen dit gezamenlijk opvangen. Dat geldt voor zowel reguliere als speciale scholen.

Door de stevige groei van het aantal leerlingen in cluster 3 en 4, komt de ondersteuning aan leerlingen in het regulier én speciaal onderwijs steeds verder onder druk. Vooral leerlingen met een ondersteuningsvraag in het regulier onderwijs krijgen hierdoor minder hulp. Dit kan leiden tot nóg meer aanmeldingen voor het speciaal onderwijs, waardoor de druk verder oploopt.

Om deze negatieve spiraal te doorbreken, moet het landelijk vastgestelde budget voor passend onderwijs worden aangepast aan de realiteit van vandaag. Vanuit de onderwijsraden en de vereniging van samenwerkingsverbanden is hier herhaaldelijk aandacht voor gevraagd, onder meer in aanloop naar het Kamerdebat over passend onderwijs.

Door de val van het kabinet is het echter niet waarschijnlijk dat er op korte termijn aanpassingen worden doorgevoerd. Dat betekent dat wij als onderwijsgroep zelf aan zet zijn om mogelijke oplossingsrichtingen te verkennen.

5. Ons Richtpunt

5.1 Samenhang tussen de ambities

De ambities die we in Richtpunt – bij onze thema's inclusiever onderwijs, onderwijskwaliteit, partnerschap met ouders, eigenaarschap en werkgeluk – hebben opgesteld, zijn geen losse onderdelen. Ze maken deel uit van één samenhangend geheel. Die samenhang ontstaat op twee manieren: vanuit een gedeelde visie én door de onderlinge versterking van de thema's.

De basis voor samenhang ligt in onze gedeelde visie op goed onderwijs. Die visie vormt het fundament waarop alle ambities rusten. Elk thema draagt op zijn eigen manier bij aan het realiseren van die visie. Door deze gedeelde richting als uitgangspunt te nemen, ontstaat er samenhang in denken en doen. Het voorkomt versnippering en zorgt ervoor dat we als organisatie werken vanuit één verhaal, waarin elk thema een onmisbare bouwsteen is.

Daarnaast versterken de ambities elkaar in de praktijk. Zo draagt een inclusieve leeromgeving bij aan eigenaarschap bij leerlingen. Het realiseren van onderwijskwaliteit vraagt om betrokken en gelukkige medewerkers. Partnerschap met ouders versterkt zowel de inclusie als de kwaliteit van het onderwijs. Werkgeluk en eigenaarschap van professionals beïnvloeden elkaar wederzijds. Door deze relaties expliciet te maken en te benutten, ontstaat een krachtig netwerk van ambities dat bijdraagt aan onze gezamenlijke doelen.

5.2 Manier waarop Richtpunt richtinggevend is

Binnen onze onderwijsorganisatie werken we met een heldere en samenhangende plancyclus die richting geeft aan onze ontwikkeling en kwaliteit. Het fundament van deze cyclus is ons meerjarenbeleidsplan Richtpunt 2026–2029, de opvolger van Richtpunt 2022–2025. Richtpunt vormt het strategisch kompas voor de komende vier kalenderjaren en beschrijft onze gezamenlijke ambities, keuzes en ontwikkelrichtingen.

Op basis van Richtpunt stellen de scholen hun eigen schoolplan op. Deze plannen beslaan telkens een periode van vier schooljaren, van augustus 2026 tot juli 2029. In deze plannen vertalen scholen de strategische koers naar hun eigen context, met ruimte voor maatwerk en eigen accenten.

De schoolplannen vormen op hun beurt de basis voor de jaarlijkse jaarplannen per school. Deze jaarplannen maken concreet welke stappen een school in een bepaald schooljaar zet om bij te dragen aan de doelen uit het schoolplan – en daarmee aan Richtpunt.

Naast de schoolplannen zijn er ook organisatiebrede plannen op specifieke thema's, zoals:

- onderwijs en kwaliteit;
- ondersteunende diensten;
- strategisch personeelsbeleid;
- strategisch huisvestingsbeleid.

Deze plannen zijn inhoudelijk afgestemd op Richtpunt en dragen bij aan de realisatie van de strategische doelen. Ze zorgen ervoor dat we organisatiebreed in samenhang werken aan ontwikkeling en verbetering.

Tot slot vallen ook onze beleidsstukken – bijvoorbeeld op het gebied van veiligheid, vertrouwen, protocollen en werkwijzen – binnen de kaders van Richtpunt. Ze vormen de praktische vertaling van onze waarden en ambities in het dagelijks handelen.

Zo ontstaat een samenhangend geheel waarin strategie, uitvoering en ondersteuning elkaar versterken – met als doel: goed onderwijs voor al onze leerlingen.

5.3 Verwijzingen en bronnen

Richtpunt is gebaseerd op interne inzichten én externe kaders. In hoofdstuk Verwijzingen en bijlagen vindt u een overzicht van documenten waarop dit beleidsplan is gebaseerd of waarnaar in het plan wordt verwezen. De documenten ondersteunen de uitvoering van onze koers en maken inzichtelijk hoe scholen en teams dit beleid vertalen naar hun dagelijkse praktijk. Een deel van de genoemde documenten is beschikbaar via ons intranet (Trefpunt) en via de websites van onze scholen.

6. Verwijzingen en bijlagen

1. Interne documenten

- **Strategisch personeelsbeleid Punt Speciaal 2026 – 2029**

In dit plan beschrijft Punt Speciaal hoe we als werkgever werken aan goed personeelsbeleid, passend bij de koers uit Richtpunt. Het beleid richt zich op drie speerpunten: deskundigheid en samen leren, verbinding binnen de organisatie en het versterken van eigenaarschap. Er is aandacht voor ontwikkeling, begeleiding, levensfasebewust beleid en een professionele cultuur waarin veiligheid, vertrouwen en kennisdeling centraal staan.

- **Kwaliteitsplan onderwijs (versie januari 2025)**

In dit plan staat hoe Punt Speciaal werkt aan onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg, in lijn met de ambities uit Richtpunt. Het beschrijft hoe scholen en diensten systematisch werken met doelen, data, dialoog en acties (pdca) om de kwaliteit te borgen en verbeteren. Het plan benoemt de overlegstructuren, rollen van staf en commissies van begeleiding en bevat een beleidskalender waarmee scholen hun kwaliteitscyclus inrichten. Ook laat het zien hoe Punt Speciaal zich ontwikkelt als lerende organisatie, met aandacht voor brede onderwijskansen, samenwerking en continu verbeteren.

- **Beleidsplan ondersteunende diensten 2026 – 2029**

Dit plan beschrijft hoe de ondersteunende diensten van Punt Speciaal bijdragen aan goed onderwijs. De thema's onderwijskwaliteit, ict, personeel en organisatie, financiën, communicatie, kennis en expertise en huisvesting zijn uitgewerkt in samenhang met de koers van Richtpunt. De diensten werken vanuit de vijf strategische thema's: inclusiever onderwijs, ouderparticipatie, eigenaarschap, zichtbaarheid en gezonde bedrijfsvoering. Het plan maakt zichtbaar hoe staf en bestuursbureau de scholen faciliteren bij hun dagelijkse praktijk én strategische doelen.

- **Vertrouwens- en veiligheidsbeleid**

Deze map bevat documenten en protocollen die bijdragen aan een schoolcultuur waarin vertrouwen en veiligheid centraal staan. U vindt hier onder andere: de integriteitscode, gedragscode medewerkers, klokkenluidersregeling, beleid meldingen en klachten, het anti-pestprotocol en het protocol grensoverschrijdend gedrag van leerlingen of medewerkers. Deze documenten vormen samen het fundament voor een sociaal veilige en integere leer- en werkomgeving.



- **Digitaal veiligheidsplan**

Het digitale veiligheidsplan bevat verwijzingen naar alle documenten, protocollen en afspraken die bijdragen aan sociale en digitale veiligheid op school. Het plan is thematisch opgebouwd rond visie, afspraken, toezicht en preventie. Per onderwerp is vastgelegd welk document geldt, wie verantwoordelijk is en waarom dit belangrijk is. Denk aan de gedragscode, het ontruimingsplan, camerabeleid en protocollen over middelengebruik en ongewenst gedrag. Het plan ondersteunt scholen bij het vormgeven en borgen van een veilige leeromgeving.

- **Roadmap ict en onderwijs**

Deze roadmap beschrijft hoe Punt Speciaal onderwijs en ict integraal met elkaar verbindt. Het plan bevat heldere mijlpalen, verantwoordelijkheden en planning voor het versterken van digitale geletterdheid en het gebruik van ict in het onderwijs. De roadmap sluit aan bij het streven naar inclusief en toekomstgericht onderwijs en ondersteunt teams bij de inzet van educatieve software, digitale leermiddelen en ict-vaardigheden. Taken en rollen zijn verdeeld over scholen, coördinatoren en de bovenschoolse ondersteuning, met aandacht voor training, ondersteuning en borging in de praktijk.

- **Digitale geletterdheid**

De leerlijn digitale geletterdheid van Punt Speciaal biedt per leerroute een overzicht van leerdoelen en vaardigheden op het gebied van mediawijsheid, ict-basisvaardigheden en technologie. De leerlijn helpt scholen om structureel en doelgericht te werken aan digitale vaardigheden, afgestemd op het ontwikkelingsniveau en uitstroomperspectief van de leerling.

- **Scholingsplan**

In dit plan beschrijft Punt Speciaal hoe we als lerende organisatie investeren in professionele ontwikkeling. Het scholingsaanbod sluit aan bij Richtpunt en onze kernwaarden veiligheid, eigenaarschap, kwaliteit en verbinding. Er is aandacht voor formeel én informeel leren, voor starters en ervaren collega's, en voor alle functiegroepen. Het plan bevat onder andere leerpaden per leerroute, een matrix met scholingseisen en competenties en afspraken over opleiden in de school.

- **Professioneel statuut**

In dit statuut is vastgelegd op welke wijze leraren en (senior)onderwijsassistenten ruimte krijgen om hun werk professioneel uit te voeren. Het statuut beschrijft hoe eigenaarschap, vakmanschap en professionele ontwikkeling structureel zijn ingebed binnen Punt Speciaal. Ondersteund door de methodiek van LeerKRACHT bevat het statuut afspraken over gezamenlijke lesvoorbereiding, feedback, studiedagen en scholing. De vier aspecten vakinhoud, didactiek, pedagogisch handelen en professionele ontwikkeling vormen samen het uitgangspunt voor de kwaliteitscultuur binnen de organisatie.

2. Schoolplannen en websites

De schoolplannen van alle scholen vindt u op de websites onder het kopje 'Praktische informatie' bij 'Documenten'.

- De Cambier: www.decambier.nl
- De Kom: www.de-kom.nl
- Fooocus:
- Mikado: www.mikadoschool.nl
- St. Maartenschool: www.maartenschool.nl
- Talita Koemi: www.talita-koemi.nl
- Werkenrode School: www.werkenrodeschool.nl

3. Externe bronnen

Uitgangspunten en inzichten uit de onderstaande landelijke beleidskaders en onderzoeken vormen mede de basis voor onze koers en ambities.

- Inspectie van het Onderwijs (2025): [**Samenwerking regulier en speciaal onderwijs.**](#)
- [**Landelijk beleidskader inclusief onderwijs \(2024\)**](#)
- Sectorrapportages VO-raad, PO-Raad, Steunpunt Passend Onderwijs
- [**AI Act \(Europese Unie, 2024\)**](#)





www.puntspeciaal.nl