



ERIK DE GRAAF · JOOP DE GOEDE · COBA ANNINGA

## 9.

# WEDERWAARDIGHEDEN VAN EEN OPR

**De ondersteuningsplanraad (OPR) van samenwerkingsverband Groningen stad (VO 20.01) is inmiddels op stoom gekomen. Maar meepraten en adviseren over het ondersteuningsplan en over passend onderwijs gaat niet vanzelf, zo blijkt uit de ervaringen. De OPR van dit samenwerkingsverband nam verschillende maatregelen om optimaal te kunnen functioneren. We praten erover met de voorzitter van de OPR, Coba Anninga (ouder en lid van de MR van het Willem Lodewijk Gymnasium), met OPR-secretaris Joop de Goede (onderwijscoördinator zorg van het Gomarus College) en met Erik de Graaf, adjunct-directeur van het samenwerkingsverband.**

Een puzzeltocht was het, vertelt Coba Anninga, toen de kersverse OPR bijna drie jaar geleden het eerste ondersteuningsplan (voor één jaar) van het samenwerkingsverband onder de loep nam. “We moesten een lange, vrij abstracte tekst beoordelen en we hadden geen referentiekader. Het was alsof we het bos in waren gestuurd zonder routekaart. In een cursus van het Steunpunt Passend Onderwijs VO, voor OPR-leden kregen we gelukkig concrete richtlijnen en een helder referentiekader, waardoor we dat plan toen toch konden beoordelen.”

### ABSTRACTE MATERIE

Deze ervaring illustreert dat medezeggenschap op het gebied van passend onderwijs geen

eenvoudige aangelegenheid is. “Daar moet je in de ledenwerving duidelijk over zijn”, vindt Joop de Goede. “Het is een zeer abstracte materie en je bent als OPR-lid eigenlijk lid van een vrij diffuse organisatie. Want wie vertegenwoordig je als ouder nu eigenlijk in de OPR? Ook is er, zeker bij ouders, nog veel onbekendheid over passend onderwijs. Maar ook docenten weten niet veel over passend onderwijs op het niveau van het samenwerkingsverband.”

Desondanks is het gelukt om zo’n twintig OPR-leden – ouders en personeel van de scholen - te werven. De werving liep via de schoolbesturen, die de vraag in veel gevallen doorspeelden aan de medezeggenschapsraad. Erik de Graaf: “Wij hebben ervoor gekozen om schoolbesturen met twee leden, een ouder en een personeelslid, af te vaardigen in de OPR, maar besturen die scholen voor speciaal onderwijs hebben, vaardigen ook van dat bestuur twee leden af. Er zijn twee besturen die ervoor hebben gekozen om zich in de OPR te laten vertegenwoordigen. Het is vooralsnog niet gelukt om leerlingen voor de OPR te werven, maar dat blijven we zeker proberen.”

### WERKGROEPEN

Toen enige tijd later het definitieve ondersteuningsplan 2015-2019 moest worden beoordeeld, pakte de OPR het anders aan. De raad splitste zich op in werkgroepen die allemaal één hoofdstuk onder de loep namen. Elke werkgroep

noteerde aan de hand van een checklist van het Steunpunt Passend Onderwijs VO vragen en onduidelijkheden over het betreffende hoofdstuk. “Dat werkte heel goed”, vertelt Anninga. “Die aanpak leverde niet alleen ruim honderd vragen en opmerkingen over het ondersteuningsplan op, maar had ook andere positieve effecten. Doordat ieder lid actief was betrokken bij een onderdeel van het ondersteuningsplan en de opgedane kennis deelde met de anderen, raakte de hele OPR beter ingevoerd in de materie. Daarnaast hebben de directie en de OPR hierdoor meer respect voor elkaar gekregen én is het ondersteuningsplan er beter van geworden.”

Want de directie nam de inbreng van de OPR zeer serieus, beantwoordde alle vragen en paste het ondersteuningsplan aan op basis van de feedback van de OPR. “Dat was veel werk,” vertelt De Graaf, “maar het ondersteuningsplan is hierdoor aanmerkelijk verbeterd. Wij vinden het belangrijk om te investeren in de relatie met de OPR en in medezeggenschap, omdat je het school-, ouder- en docentperspectief nodig hebt om het voor leerlingen beter te maken. En hoewel de materie inderdaad vaak abstract is, is dát wat ons bindt. Het gaat in dit soort stukken niet over leerling x of leerling y, maar je kunt wel proberen om het steeds terug te brengen naar die gezamenlijke focus: het belang van het kind.”

## EFFICIËNT

Het samenwerkingsverband raadpleegt de OPR in brede zin over beleidsontwikkelingen en -wijzigingen. Het afgelopen jaar sprak de OPR over dertien verschillende onderwerpen met de directie en is er over acht onderwerpen een besluit genomen, vertelt Anninga. “De onderwerpen variëren van de uitwerking van arrangementen en de toelichting op de meerjarenbegroting tot de stand van zaken over thuiszitters en de toekomst van lwoo/pro. Dat levert al met al heel veel leeswerk op. Om dat wat te beperken, hebben we de directie gevraagd om bij de stukken zo mogelijk een spoorboekje mee te leveren, bijvoorbeeld opleggers en aanwijzingen. Zo is het belangrijk dat is aangegeven of het om bestaand of om nieuw beleid gaat, want dan heeft de OPR een andere rol.”

De Goede benadrukt in dit verband dat er sprake is van onderling vertrouwen: “We gaan ervan uit dat de stukken goed en gedegen in elkaar zitten en dat we niet alles op detailniveau hoeven te bekijken. Het is bijvoorbeeld prettig als is aangegeven welke onderdelen er zijn veranderd zodat we een tekst niet nog eens helemaal hoeven te lezen, maar ons kunnen richten op de relevante passages.”

Verder probeert de OPR zo efficiënt mogelijk te werken door de jaarplanning af te stemmen op de planning van het samenwerkingsverband: vaste onderwerpen, zoals de begroting en de jaarrekening, worden vooraf geagendeerd.

Daarnaast heeft de OPR twee structurele werkgroepen ingesteld die zich richten op een specifiek gebied: de werkgroep achterban en de financiële commissie.

## LASTIG

Naast zeven vergaderingen, plant de OPR jaarlijks een scholingsbijeenkomst in. “Na de eerste worsteling met het ondersteuningsplan, hebben we daartoe besloten”, vertelt Anninga. “Elk jaar volgen we een scholing van het Steunpunt Passend Onderwijs VO of van de Algemene Onderwijsbond (AOB), die trouwens ook de financiële commissie ondersteunt.”

Lastig punt is dat het verloop binnen de OPR vrij groot is. Kinderen van ouders die in de OPR zitten verlaten het onderwijs of deelnemende leraren krijgen een andere baan. De OPR moet dus rekening houden met het feit dat er regelmatig leden komen en gaan. Anninga: “Nieuwe leden springen op een rijdende trein en het is de kunst ervoor te zorgen dat ze aangehaakt blijven. De trein mag wel even schokken, maar hij mag niet stil blijven staan. Daarom is het belangrijk dat we veel aandacht besteden aan nieuwe leden, dat we ze uitleg geven en goed informeren.”

## TIPS

- Zorg ervoor dat je als OPR beschikt over goede adviseurs.
- Houd voor ogen hoe het samenwerkingsverband bestuurlijk en organisatorisch in elkaar zit en pas je rol als OPR daarop aan.
- Laat je als OPR ondersteunen en bijscholen.
- Werk in werkgroepen.

## MEER INFORMATIE

**Coba Anninga**  
[anninga.mtc@gmail.com](mailto:anninga.mtc@gmail.com)

**Joop de Goede**  
[j.de.goede@gsg.nl](mailto:j.de.goede@gsg.nl)

**Erik de Graaf**  
[e.de.graaf\[at\]swv-vo2001.nl](mailto:e.de.graaf[at]swv-vo2001.nl)