



KPO Speciaal Onderwijs **De Kameleon**

Onderlegger

Schoolplan

(Doorlopend gebaseerd op strategisch beleidsproces KPO Kaderbrief)

Jaarplan 2026-2027

Speciaal
Geborgen
Uitdagend

Inhoudsopgave



1. Inleiding	4
1.1 Gegevens school en bestuur	4
1.2 Leeswijzer	4
2. Schoolplan	5
2.1 Missie en visie	5
2.2 Organisatie	7
2.2.1 Personeelsbeleid	7
2.2.2 Leerstofaanbod en onderwijskundig beleid	7
2.2.3 Kwaliteitszorgsysteem	7
3. Jaarplan 2026-2027	10
3.1. Goed onderwijs: KPO; waar leerlingen het leven leren	11
3.1.1 Doel 1 Jaarplan teambreed : Speerpunt Digitale geletterdheid	11
3.1.2 KPI Burgerschap	11
3.1.3 KPI Schoolspecifieke doelen	11
3.1.4 Nederlandse Taal	11
3.1.5 Rekenen	12
3.1.6 EDI	12
3.1.7 SEO	12
3.1.8 Gezonde school	12
3.1.9 Veilig Schoolklimaat	13
3.2. HRM: ontwikkeling vanuit vertrouwen	13
3.2.1 Nieuwe gesprekkencyclus	13
3.2.2 Kameleon Campus (zie ook scholingsplan)	13
3.2.3 Ziekteverzuim	13
3.3. Onderwijs- en organisatieontwikkeling: ondernemend en innovatief	14
3.3.1 Doel 2 Jaarplan Teambreed-> Speerpunt de Kameleon is toekomstbestendig	14
3.3.2 Organisatieontwikkeling in beweging naar inclusie	14
3.3.3 Praktijkgericht leren VSO en doorgaande lijn SO->VSO	15
3.3.4 Samenwerking externe partijen	15
3.3.5 Gelijke kansen	15
3.4. Ouders als partner: Samen op weg	15
3.4.1 Communicatievaardigheden medewerkers	16
4. Wettelijke eisen	17
5. Scholingsplan 2026 2027	18
Bijlage 1: KPO Kaderbrief	21
Bijlage 2: Lijst met gebruikte afkortingen	28

1. Inleiding

Voor u ligt de onderlegger van het schoolplan en jaarplan van KPO SO/VSO De Kameleon. Het beschrijft het beleid van de school op langere termijn, gekoppeld aan de strategische doelen van KPO Roosendaal (schoolplan). Daarnaast (korte termijn) het jaarplan 2026-2027 en het scholingsplan 2026-2027. We hebben ernaar gestreefd dit zo kort en krachtig mogelijk te doen. De publieksversie van dit schoolplan past dan ook op een poster. In deze onderlegger is het volledige schoolplan en jaarplan uitgewerkt, inclusief de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden. De evaluatie van het jaarplan 2025-2026 (vorig schooljaar) is uitgewerkt in een apart document.

1.1 Gegevens school en bestuur

School:	De Kameleon
Brinnummer:	16LO
Directeur:	Josien Kats
Adres hoofdvestiging:	Gerard ter Borchstraat 51, 4703 NL Roosendaal
Telefoon:	0165-570950
E-mailadres:	info@dekameleonkpo.nl
Website:	www.dekameleonkpo.nl
Adres:	Gerard ter Borchstraat 51, 4703 NL Roosendaal Zuiderdreef 320, 4616 AJ Bergen op Zoom
Bestuurskantoor:	KPO Roosendaal
Bestuur:	Dhr. John Verdaasdonk, voorzitter College van Bestuur Dhr. Kees Mens, lid College van Bestuur
Bezoekadres:	Rector Hellemonsplein 1, 4702 RG Roosendaal
Postadres:	Postbus 1754, 4700 BT Roosendaal
Tel:	0165-567761

1.2 Leeswijzer

Deze onderlegger beschrijft ten eerste het schoolplan met de kaders en de missie en visie van de Kameleon, met daarin ook de werkwijze van ons kwaliteitsbeleid en de organisatiebeschrijving. Vervolgens vindt u een omschrijving van het strategisch beleidsproces van KPO Roosendaal. Binnen de kaders van het strategisch beleidsproces worden de schooleigen school- en jaarplannen verder vormgegeven in samenhang. In hoofdstuk 3 kunt u het jaarplan 2026-2027 terugvinden en in hoofdstuk 4 het scholingsplan 2026-2027. In de bijlagen vindt u aanvullende documenten m.b.t. bovenschools beleid (Kaderbrief) en ons schooleigen beleid.

2. Schoolplan

Onze schoolplanposter:



2.1 Missie en visie

Speciaal, geborgen en uitdagend

Ieder kind komt volledig tot zijn recht wanneer het de juiste aandacht krijgt. Dit geldt bij uitstek voor kinderen met een verstandelijke beperking. Met de juiste begeleiding en het juiste onderwijs ontwikkelen ook deze kinderen zich optimaal. Dat vraagt wel om expertise. De Kameleon heeft deze expertise. Als school voor speciaal onderwijs bieden wij leerlingen met een verstandelijke beperking in de leeftijd van 4 tot 18 jaar (SO en VSO) een bij hun individuele mogelijkheden passend onderwijsaanbod.

Onze visie op goed onderwijs is: "Samen elke dag een beetje beter".

U ziet onze visie terug in de drie pijlers van De Kameleon:

SPECIAAL

Ieder kind heeft zijn eigen speciale kwaliteiten en kansen. Onze leerkrachten passen hun gedrag aan op dat van de individuele leerling. Zo wordt ieder kind 'gezien' en krijgt het de aandacht die het verdient en waarvan het opbloeit.

GEBORGEN

De Kameleon biedt structuur, rust en veiligheid. Onze school is vertrouwd en kinderen voelen zich hier geborgen. Juist deze groep leerlingen heeft baat bij geborgenheid. Dit geeft hen de ruimte om hun mogelijkheden en talenten maximaal te ontwikkelen.

UITDAGEND

Wij willen de specialist zijn en blijven voor onderwijs aan en begeleiding van leerlingen van 4- 18 jaar met een verstandelijke beperking. Het team van De Kameleon wil anderen uitdagen: laten we samen op zoek gaan naar wat deze kinderen wel kunnen!

De Kameleon is een katholieke school voor (Voortgezet) Speciaal Onderwijs die onderwijs (-zorg) arrangementen biedt voor leerlingen van 4 – 18 jaar met primair een verstandelijke beperking en evt. bijkomende problematiek. De schoolomgeving is veilig en geborgen, gekenmerkt door onderling vertrouwen, duidelijkheid en voorspelbaarheid. In betekenisvol onderwijs worden leerlingen op planmatige en doelgerichte wijze begeleid bij het ontdekken en ontwikkelen van hun mogelijkheden en talenten. De doelstellingen zijn ambitieus en gericht op een zo groot mogelijke zelfredzaamheid van de leerling, opdat hij/zij later op een passende plaats in de maatschappij zo zelfstandig mogelijk kan functioneren op de arbeidsmarkt of in dagbesteding, vrije tijd en wonen. De leerling wordt zodanig betrokken bij het eigen leerproces dat hij/zij zelf in enige mate regie leert nemen en zelf verantwoordelijkheid ontwikkelt. In een driehoeksoverleg tussen leerling, ouders en de leerkracht, wordt voortdurend onderling afgestemd over doelen en aanpak, leerroute en uitstroombestemming.

Sinds augustus 2019 werkt De Kameleon volgens de principes van Stichting Leerkracht. Hiermee streven we in de KameleonKRACHT-teams na dat er terug gegaan wordt naar het primaire proces, dat verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie liggen en dat we samen elke dag een beetje beter worden ten voordele van onze leerlingen.

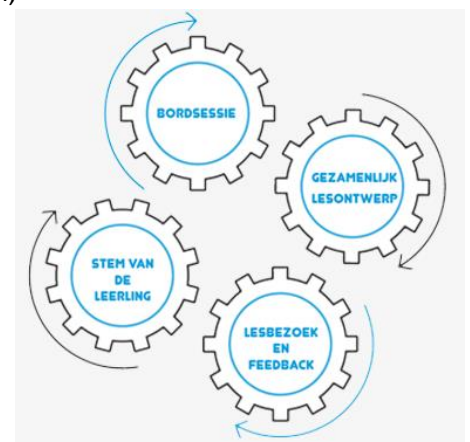
Het hele team van De Kameleon werkt volgens de methodiek van Stichting leerKRACHT. Deze methodiek heeft als kernvoorwaarden:

- Meer leerplezier voor de leerlingen;
- Meer werkplezier voor de medewerkers van De Kameleon;
- Om zo nóg beter onderwijs te creëren.

De Kameleon is een school met een verbetercultuur, waar we samen werken aan nog beter onderwijs. Een cultuur waarin we als medewerkers van elkaar leren en samen met onze leerlingen en de schoolleiding het onderwijs verbeteren. Zo werken wij aan een duurzame verandering van ons onderwijs zodat de opbrengst voor de leerling zo hoog mogelijk is. Een plek waar een cultuur van vertrouwen in de medewerkers is met als motto:

‘Elke dag samen een beetje beter’.

Om dit te bereiken maken we gebruik van de instrumenten van Stichting leerKRACHT.



Het team van De Kameleon telt 5 KameleonKRACHT teams; SO onderbouw, SO bovenbouw (Roosendaal), SO Bergen op Zoom, VSO Roosendaal, VSO Bergen op Zoom: deze laatste groep splitst

op inhoud in 2 groepen: VSO en OZG. Elk team wordt geleid door minimaal 2 schoolcoaches die de trainingen van Stichting Leerkraft gevolgd hebben.

https://stichting-leerkraft.nl/?gclid=Cj0KCQjw3qzzBRDnARIsAECmrypp0UYMq8wW8hPfn-F0YOY7F2DBx9KqyvVhDCLjvIw_GIFbbk6vPOcaAh67EALw_wcB

2.2 Organisatie

De SO-afdelingen voor leerlingen van 4 - 12/13 jaar zijn gevestigd in Roosendaal en Bergen op Zoom. Deze afdeling telt 17 groepen, waarvan 6 + 1 observatiegroep De Vlinderboom in Bergen op Zoom en 10 incl. 1 OZG groep in Roosendaal.

De VSO-afdelingen voor leerlingen van 12/13 - 18 jaar zijn gevestigd in Roosendaal en Bergen op Zoom. Het VSO telt samen 11 groepen, 5 in Bergen op Zoom (waarvan 1 OZG), 6 in Roosendaal.

2.2.1 Personeelsbeleid

De Kameleon hanteert het bovenschoolse integrale personeelsbeleid, met de daarbij behorende gesprekkencyclus van KPO Roosendaal.

[Integraal personeelsbeleid KPO Roosendaal](#)

Daarnaast wil de Kameleon investeren in professionele groei en borging/vernieuwing van de expertise bij de collega's. Zie hiervoor ons scholingsplan (hoofdstuk 4), wat direct gelinkt is aan ons jaarplan en kwaliteitsbeleid.

2.2.2 Leerstofaanbod en onderwijskundig beleid

Het leerstofaanbod en het onderwijskundige beleid hebben we vastgelegd in een aantal documenten.

Relevante documenten:

- Handboek SO + oplegger SO curriculum 2025
- Handboek VSO
- Handboek rekenen (SO en VSO)
- Beleidsplan Burgerschap
- Beleidsplan relaties en seksualiteit

Alle documenten zijn op aanvraag beschikbaar

2.2.3 Kwaliteitszorgsysteem

De Kameleon werkt als een organisch geheel: alles hangt met alles samen en een goede communicatie tussen alle betrokkenen is de beste waarborging dat het geheel meer oplevert dan de som der delen.

Het SO wordt op de verschillende beleidsdomeinen van de school zoals onderwijs, personeel, materieel en huisvesting aangestuurd en ondersteund. Deze ondersteuning is beheersmatig (de dagelijkse zorg), beleidsmatig (de schoolverbetering) en begeleidend en wordt ingevuld door (adjunct-) directeuren, intern begeleiders, orthopedagogen, (vak-) leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel.

Het ontwikkelen van een systematisch onderwijskundig aanbod (ZML-kerndoelen, leerlijnen, groepsplan, onderwijsleerproces) heeft op onze school prioriteit. We maken gebruik van de CED-leerlijnen en van de Plancius leerlijnen voor leerlingen met een zeer laag ontwikkelingsniveau. We volgen de prestaties van de leerlingen naast het leerlingvolgsysteem ParnasSys ook via observatielijsten, (methodegebonden) toetsen, en een klassenregistratiesysteem. Vanuit de analyse

van de data uit de verschillende meetinstrumenten worden op leerling-, groeps- en schoolniveau verbeteracties geformuleerd. Dit wordt samengevat in de Marap.

Deze Marap is nog in ontwikkeling. Binnen KPO werken we steeds meer vanuit het gedachtengoed en drie domeinen van G. Biesta: Personificatie, socialisatie en kwalificatie. Binnen de Kameleon zien we de eerste twee domeinen uitgebreid terug in ons dagelijks aanbod, pedagogische aansturing en vaste kernwaarden. De kwaliteitszorg op de Kameleon op het gebied van kwalificatie is in ontwikkeling (zie jaarplan 2026 2027).

Relevante documenten rondom kwaliteitszorg:

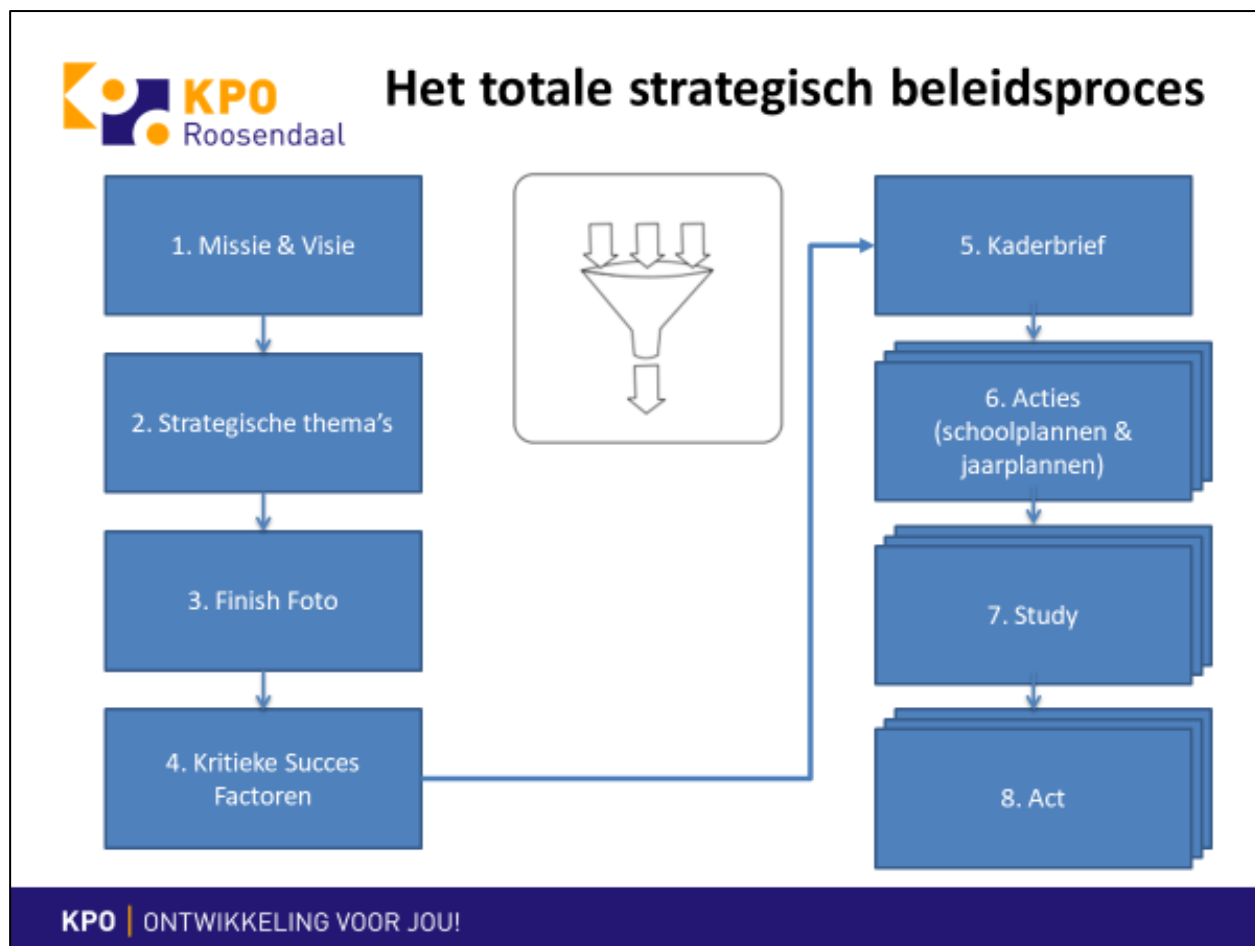
- Leerlingzorgkalender 2026 2027
- Kameleonkrachtplanning
- Marap SO en VSO

Alle documenten zijn op aanvraag beschikbaar

De Kameleon maakt deel uit van verschillende samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs en is daarbinnen actief in ondersteuning van het regulier onderwijs door o.a.:

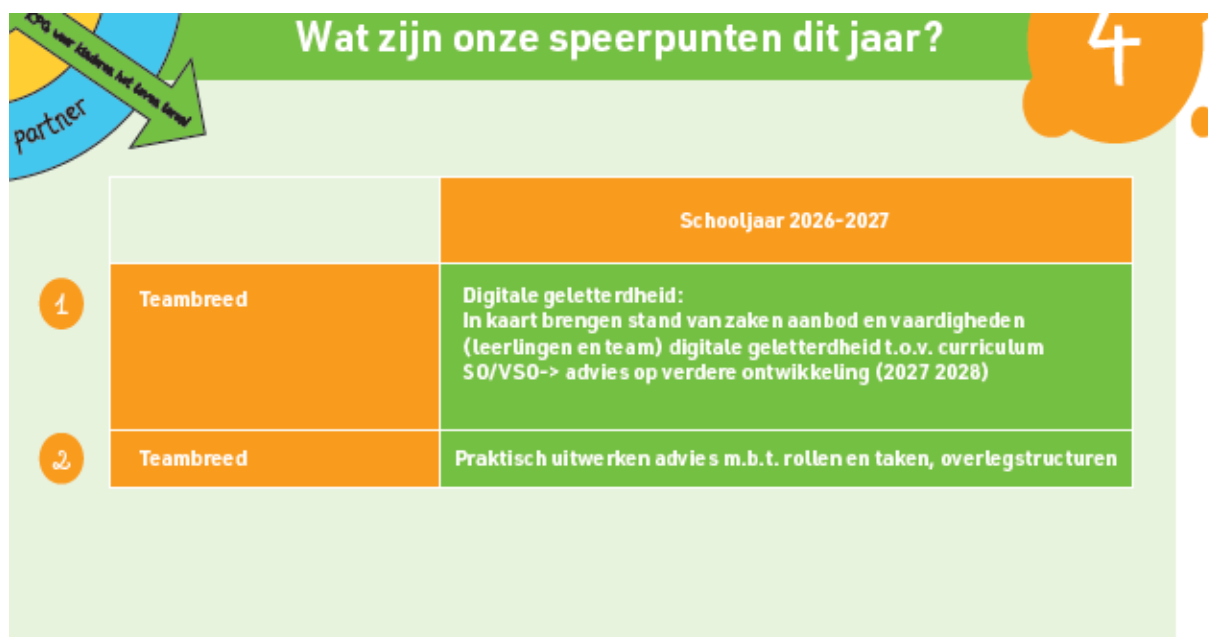
- begeleiding van leerkrachten, leerlingen, binnen toegekende arrangementen;
- scholing en trainingen op het gebied van kinderen met een verstandelijke beperking, Down- en andere syndromen, autisme spectrum problematiek, de-escalerend handelen en evt. andere gedragsproblemen.

Totstandkoming van ons schoolplan is afgeleid van het KPO Strategisch Beleidsproces.



3. Jaarplan 2026-2027

In het kwadrant rechtsonder van onze schoolplanposter, vindt u de speerpunten voor schooljaar 2026-2027, de hoofddoelen voor het jaarplan.



Om onze ambitie: *ELKE DAG EEN BEETJE BETER* vorm te geven hebben we deze speerpunten gebaseerd op de KPO Kaderbrief, op de evaluatie schooljaar 2025 2026 en het inspectiekader. Onder de weergave van onze Schoolplanposter/kwadrant jaarplan vindt u deze speerpunten en overige doelen verder uitgewerkt.

Per gangteam/discipline (bijvoorbeeld MT/CvB) wordt opnieuw gewerkt met ontwikkeldoelen afgeleid van het jaarplan. Deze worden specifieker gemaakt op de ontwikkelborden per gangteam/discipline. Deze worden opgesteld en geëvalueerd tijdens de studiedag van 15 augustus 2026 en gedurende de cyclus van KameleonKRACHT. (zie jaarkalender)

Om de koppeling met de kaderbrief van KPO Roosendaal (zie bijlage) bewust te leggen, zullen we de doelen verder uitwerken gekoppeld aan de strategische thema's van KPO:

- Goed onderwijs
- HRM, ontwikkeling vanuit vertrouwen
- Onderwijs- en organisatieontwikkeling: ondernemend en innovatief
- Ouders als Partner

3.1. Goed onderwijs: KPO; waar leerlingen het leven leren

3.1.1 Doel 1 Jaarplan teambreed : Speerpunt Digitale geletterdheid

Een van de hoofddoelen voor het jaarplan 2026 2027 van de Kameleon is

Digitale geletterdheid.

We willen gedurende schooljaar 2026 2027 met hulp van een professionele partij/partner in beeld gaan brengen wat de stand van zaken is betreffende digitale geletterdheid in het onderwijs op De Kameleon. Zowel op het gebied van dekkend aanbod in een doorgaande lijn in digitale geletterdheid (volgens de nieuwe curricula SO en VSO) als de vaardigheden van onze leerlingen en collega's binnen het domein digitale geletterdheid.

Doel:

Aan het einde van het schooljaar willen we een duidelijk beeld van bovenstaand hebben, met een gedegen advies naar schooljaar 2027 2028 m.b.t inzet op een dekkend aanbod in de leerlijn en professionaliseringsmogelijkheden voor de collega's.

Overige doorlopende doelen (vervolg op jaarplan 2025 2026) op gebied van Goed Onderwijs:

3.1.2 KPI Burgerschap

Door werkgroep Burgerschap

Doelen 2026 2027 :

- Dekkend en uitnodigend aanbod digitale geletterdheid (zie speerpunt digitale geletterdheid) en wereldoriëntatie-> implementatie nieuwe methode WO Blink en onderzoek dnieuwe methode voor verkeer.
- Monitoren burgerschapsbewijzen in het leerlingportfolio (borgingsdoel)

3.1.3 KPI Schoolspecifieke doelen

Door IB/KC

Uit de kaderbrief KPO: "Iedere school heeft schoolspecifieke doelen geformuleerd op het gebied van kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. De ontwikkeling hiervan wordt beschreven in de MARAP. "

De vertaling van deze KPI uit de kaderbrief van KPO, zit hem in de ontwikkeling van de MARAP en de analytische vaardigheden van de klassenteams van de Kameleon. Sinds schooljaar 2025 2026 zijn we meer gaan sturen op eigenaarschap voor de opbrengsten op gebied van kwalificatie. De focus van het trainen op de uitvoering van de PDSA cyclus lag in dit schooljaar op het vakgebied rekenen. Alle klassenteams hebben een analyse van de resultaten op groeps-en leerlingniveau gemaakt binnen dit vakgebied en er passende interventies en aanpassingen in aanbod mee gerealiseerd. Deze gegevens zijn verwerkt in de MARAP.

Doel Kameleon: Vervolg schooljaar 2026-2027-> PDSA naar MARAP uitbreiden naar kwalificatie op taalontwikkelingsgebieden, plannen in de jaarcyclus kwaliteit.

3.1.4 Nederlandse Taal

Door werkgroepen Mondelinge Taal, schriftelijke Taal

Leespraat doel:

Doorontwikkelen en borgen document passende werkvormen en handelingsadviezen per fase.

Logo 3000 doel:(doorlopend door logopedisten) :Koppeling maken Logo 3000 en nieuwe WO methode Blink.

Lees-en mediawijsheid, doelen Bibliotheek (doorlopend door werkgroep bibliotheek): de bibliotheek weer verder goed op orde krijgen, zorgen voor een aantrekkelijk aanbod en uitstraling. Inzetten op leesbeleving.

Schriftelijke taal:

- Borgen handboek Schriftelijke Taal
- Implementatie nieuwe penningen
- Oriëntatie op nieuwe versie VLL-> Zoem versie

3.1.5 Rekenen

Door werkgroep Rekenen

- Rijke leeromgeving beter mogelijk maken door aanschaf concreet materiaal/thematisch werken. Werkgroep maakt inventarisatie.
- Klokken met methode Hardloper integreren in aanbod.
- Borgen van de rekenkijwijzer in combinatie met EDI. (sturen op lesbezoeken met inzet van Kijwijzer)
- Handboek rekenen naast nieuwe curriculum leggen, hiaten ontdekken, updaten of herschrijven handboek rekenen-> schooljaar 2027 2028

3.1.6 EDI

Door werkgroepen EDI, IB/KC

- EDI zal gedurende de komende schooljaren een doorlopend thema zijn, waarbij per half jaar een nieuwe fase geïntroduceerd wordt;
- De EDI-werkgroep zal per nieuwe fase een teaminstructie geven en teamleden ondersteunen bij het oefenen (kilometers maken)
- Aandacht voor EDI tijdens groepsobservaties door IB/KC en de terugkoppeling hiervan naar de collega's.

3.1.7 SEO

Door werkgroep SEO

- Borgen aanpak SEO met Leo.
- Kijwijzer leerkrachtvaardigheden/ kwaliteitskaart bij SEO onderwijs ontwikkelen.

3.1.8 Gezonde school

Door werkgroep Gezonde school

- **Beleid gezonde voeding:**

Heroverwegen beleid, wordt dit nog breed gedragen uitgevoerd door team?

- **Relaties en seksualiteit:**

Onderzoek naar de methode Lang Leve De Liefde VSO en voor welke leeftijden deze passend is binnen het VSO.

3.1.9 Veilig Schoolklimaat

Door IB/KC

- Borgen van de-escalerend handelen: alle collega's die de basistraining nog niet gevolgd hebben, gaan trainen door de 8 train de trainers. De overige collega's krijgen een opfristraining om kennis en vaardigheden actueel te houden.
- Hanteren van norm ten minste gemiddeld score van 2,5 binnen alle domeinen van Zien/sociale veiligheid. Evalueren of score van gemiddeld 3,0, dus ambitieuzer, haalbaar is.

3.2. HRM: ontwikkeling vanuit vertrouwen

3.2.1 Nieuwe gesprekkencyclus

KPO breed wordt er in schooljaar 2026-2027 een nieuwe werkwijze rondom de gesprekkencyclus geïntroduceerd, waarbij het goede gesprek centraal staat.

We gaan hierbij gebruik maken van het online systeem "Dialog".

Doel Kameleon-> scholing alle medewerkers op gebruik van Dialog (studiedag 21 september 2026). Implementeren nieuwe cyclus en werkwijze door MT.

3.2.2 Kameleon Campus (zie ook scholingsplan)

- Teambrede scholing digitale geletterdheid, waar nodig individuele scholing (specifiek)
- Scholing de-escalerend handelen borgen
- Herhaling Verzuimprocedure en Meldcode;
- Autisme belevingscircuit;
- TOS belevingscircuit;
- LVB belevingscircuit;
- Scholing ZEDMO voor medewerkers VSO (vrijwillig)
- Schoolcoaches: aanbod schoolcoachtraining door Stichting LeerKRACHT ook voor nieuwe MT leden.
- Mogelijk scholing extra Brug naar werk trainers
- Terugkomdag expertscholing Zien! (2x)
- Terugkomdag expertscholing HOGW (2x)
- Scholing Taalspecialist (3x)
- EHBO/BHV in company
- Scholing Interne cultuurcoördinator (2x)

3.2.3 Ziekteverzuim

Streefdoelen

Ziekteverzuimpercentage SBO en (V)SO (OP en OOP) (%)	7,5 %
--	-------

Het proces van verzuimbeheersing is van belang. We streven ernaar dat verzuim minder snel langdurig verzuim wordt en het aantal langdurig verzuimcasussen afneemt. (Nu 10%)

Continueren begeleiding door verzuimconsulente in preventieve zin, inzet op meer tijd per collega door verbreden managementkracht.

3.3. Onderwijs- en organisatieontwikkeling: ondernemend en innovatief

3.3.1 Doel 2 Jaarplan Teambreed-> Speerpunt de Kameleon is toekomstbestendig

In de organisatiestructuur werken we sinds schooljaar 2025 2026 met vaste locatieleidinggevenden en vaste IB/ortho combinaties per gangteam. Dit geeft al meer rust en helderheid in communicatie.

Toch hebben we gemerkt dat er veel leidinggevende nabijheid nodig is om veiligheid, professionele communicatie te stimuleren en onderstroom te voorkomen. Wat er allemaal leeft in de onderstroom hebben we met een onderzoek (met behulp van twee adviseurs van B&T) boven tafel weten te krijgen resulterende in een door het team, MR en bestuurlijk gedragen advies voor een doorontwikkeling van de organisatie naar een duurzame en toekomstbestendige school.

De hefbomen die uit het onderzoek kwamen:

- Meer leidinggevende nabijheid
- Helderheid in taken/rollen (wie is waarvan en heeft welk mandaat) en een duidelijke overlegstructuur (minder en effectiever)

In schooljaar 2026 2027, gaan we inzetten op deze hefbomen. Deze zullen een positief effect gaan hebben op de professionalisering van het team, maar ook op andere de ontwikkelpunten in het jaarplan genoemd: bijvoorbeeld het terugdringen ziekteverzuim.

3.3.2 Organisatieontwikkeling in beweging naar inclusie

De politieke beweging richting inclusie, is in praktijk tegengesteld te zien in het aantal aanmeldingen voor het SO en in mindere mate VSO Cluster 3 van de Kameleon. SWV-en , gemeenten, besturen, zorgpartners hebben (nog) zeker geen eenduidig gezamenlijk plan om naar inclusie toe te werken, wie trekt de kar? De urgentie is op De Kameleon dagelijks voelbaar. We zijn dit jaar noodgedwongen voor het eerst moeten gaan werken met een wachtlijst. Een onwenselijke situatie.

Het kamerdebat van mei 2026 geeft weer waar de zorgen zitten, er moet een gefaseerde aanpak komen.

Ondertussen is De Kameleon bezig met het ontwikkelen van “uiterwaarden” voor de aanhoudende onderinstroom en zet in op doorstroommogelijkheden, symbioses waar mogelijk.

Deze ontwikkelingen zijn ingezet in 2025 2026-> vervolg 2026 2027

Brabantse Wal PO en VO

- Samen met zorgpartner SDW: pilot Onderwijs in zorg, voor leerlingen die tussen wal en schip dreigen te vallen.
- Samen met SWV en SDW: verkenning OZA (nog niet van de grond), gemeenten nog voor groepsbekostigingen spreken (opnieuw, maar nog concreter)
- Gesprek met SBO De Driemaster over doorstroommogelijkheden (ook vol)
- Doorstroom SO-PRO overleg met PRO Kwadrant, zijn er mogelijkheden voor een symbiose groep?

ROOSPO3002 en ROOSVO

- Plan voor Onderwijs in Zorg groep, nog niet gestart
- Overleg met SBO De Sponder, doorstroomgroep/symbiose, projectplan nog langs bestuur en SWV
- Samenwerking met Da Vinci-PRO nog niet actief gezocht, behalve ambulante begeleiding vanuit ons binnen Da Vinci.

Al deze processen kosten relatief veel tijd en leveren in het gunstigste geval enkele plaatsingsmogelijkheden op binnen de Kameleon. We blijven inzetten op het bespreekbaar maken van en gezamenlijk optrekken in de problematieken.

3.3.3 Praktijkgericht leren VSO en doorgaande lijn SO->VSO

VSO

- Verdere uitrol meer praktijklessen, bundelen stages.
- Praktisch vormgeven van visie op praktijkleren door effectievere inzet collega's VSO.
- Samenwerkingen in de regio (Roosendaal/Bergen op Zoom) verbreden door netwerken in VSO/PRO netwerk en contacten leggen met organisaties zoals "Samen in de regio" met als doel duurzame verbindingen te leggen gericht op stages en uitstroom (duurzame arbeid). Onderdeel hiervan is bijvoorbeeld ook een pilot project "Groen" waarbij De Kameleon ism een zorgpartner groenstages en uitstroomplekken op gebied van Groen en facilitair kan gaan bieden.
- Borgen aanpak Wet van School naar Duurzaam werk.

SO

- Voortzetten praktijkvakken en workshops in bovenbouw SO, structureel in aanbod opnemen.

3.3.4 Samenwerking externe partijen

SDW: maandelijks overleg handhaven.

SWV-en, gemeenten en bestuur: inzetten op integrale aanpak (fases) richting inclusie.

3.3.5 Gelijke kansen

Alle Kameleon-leerlingen worden kansrijk benaderd en krijgen gelijke kansen om te groeien naar een sterke en passende plaats in de maatschappij.

Brug naar Werk:

Alert zijn dat alle leerlingen die starten in VSO-leerjaar 4 ook direct starten met het aanbod Brug naar Werk als dit passend is (CVB geeft akkoord) i.v.m. het kunnen afronden van alle modules voordat ze uitstromen. Nieuwe collega's opleiden tot gecertificeerd trainer.

Jeugdeducatiefonds: Inzetten mogelijkheden vanuit certificering Jeugdeducatiefonds voor meer kansen voor onze leerlingen waar dit uit geldgebrek in de omgeving van de leerling niet kan.

3.4. Ouders als partner: Samen op weg

Bij De Kameleon zijn wij samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van alle kinderen. Daarvoor is een goede samenwerking tussen ouders, de medewerkers op de scholen en andere partners essentieel. Het is belangrijk hierin te blijven investeren en zo samen te groeien. Ouders zijn vertegenwoordigd in de Ouderraad en de Medezeggenschapsraad van de school.

Werving van nieuwe leden blijft een aandachtspunt.

Inzet van Schoolmaatschappelijk werk is een belangrijke factor in de ondersteuning van onze ouders. Zij faciliteert ook de mogelijkheden vanuit het JEF (jeugdeducatiefonds) zie Gelijke Kansen.

Doelen 2026 2027:

- Voortzetten koffieochtenden voor ouders op beide locaties.
- Inzetten op andere werkvorm voor OR-> activiteitencommissies?
- Start schooljaar geen info-avond meer, vanwege lage opkomst-> kennismakingsgesprekken (driehoek)?

3.4.1 Communicatievaardigheden medewerkers

- Waar nodig wordt een individueel traject ingezet (scholing)

4. Wettelijke eisen

- Het onderwijsaanbod in Nederlandse taal en rekenen en wiskunde is beschreven in de Handboeken Inrichting Onderwijs SO en VSO en opgeslagen in het internet schooldossier.
- Het systeem van zorg en begeleiding is beschreven in het de leerlingzorgkalender van De Kameleon.
- Jaarlijks wordt het scholingsplan ingevuld gericht op de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid van de school.
- De wijze waarop de school bewaakt dat de gewenste kwaliteit wordt gerealiseerd en ge-evalueerd is beschreven in de MARAP van De Kameleon en opgeslagen in het internet schooldossier.
- De activiteiten die door het bevoegd gezag zijn vastgesteld voor het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs op de school (art. 12, lid 4b).

5. Scholingsplan 2026 2027

Teambrede scholing	Kosten	budget	aanbieder
Digitale geletterdheid Teamscholing curriculum	29.500,-	scholingsbudget	Digiwijs
Schoolcoaches Training stichting LeerKRACHT	3750,-	scholingsbudget	Stichting LeerKRACHT
Dialog Training gebruik digitale tool, nieuwe gesprekkencyclus	geen	KPO overkoepelend	Dialog
Herhaling verzuimbeleid en meldcode	geen	geen	Kameleoncampus
Totaal	33250,-		

Individuele scholing	Kosten	budget	aanbieder
Digitale geletterdheid:	Nog geen	scholingsbudget	Digiwijs
Individuele scholing eigen vaardigheden			

AI Ambassadeur	geen	Scholingsbudget	Onderwijsregio
8 collega's			
Zedemo (VSO 5 collega's)	2600,- ex BTW	scholingsbudget	Zedemo
EDI	geen	geen	Kameleoncampus
DE-escalerend handelen	2000,-	geen	Kameleoncampus
Trainingsacteurs			
Autisme belevingscircuit	geen	geen	Kameleoncampus
LVB belevingscircuit	geen	geen	Kameleoncampus
MT opleidingen			
-Schoolleider Vakbekwaam 1x	1 a 2 modules	KPO met studieovereenkomst	-Avans+ (Habeo)
-Waarderend leiderschap 2x	2x 3145,- = 6290	Persoonlijk opleidingsbudget (herregistratie schoolleidersregister)	-drives@school
Modules Master EN	geen	Incompany KPO	Fontys
Training IB/KC	geen	Incompany KPO	Fontys

Mentoren training	geen	geen	AVANS
PLG's	geen	geen	KPO
- Taal - Rekenen - Digitale geletterdheid - Nt2 meertaligheid - Gedrag			
BHV/EHBO	geen	geen	KPO
Zien training voor orthopedagogen	758,- pp x 4=3032		
Tweedaagse			
Terugkomdag Gouwe academie KC-ers	350,- pp x 5=1750,-		
Brug naar werk training (4 collega's)	2340,-		
Epilepsietraining (fontys anders Kempenhaege of LWOE)			

Workshops: schrijfmotoriek (mytyl) en vertaalcirkel Rekenen		
Totaal	18012,-	

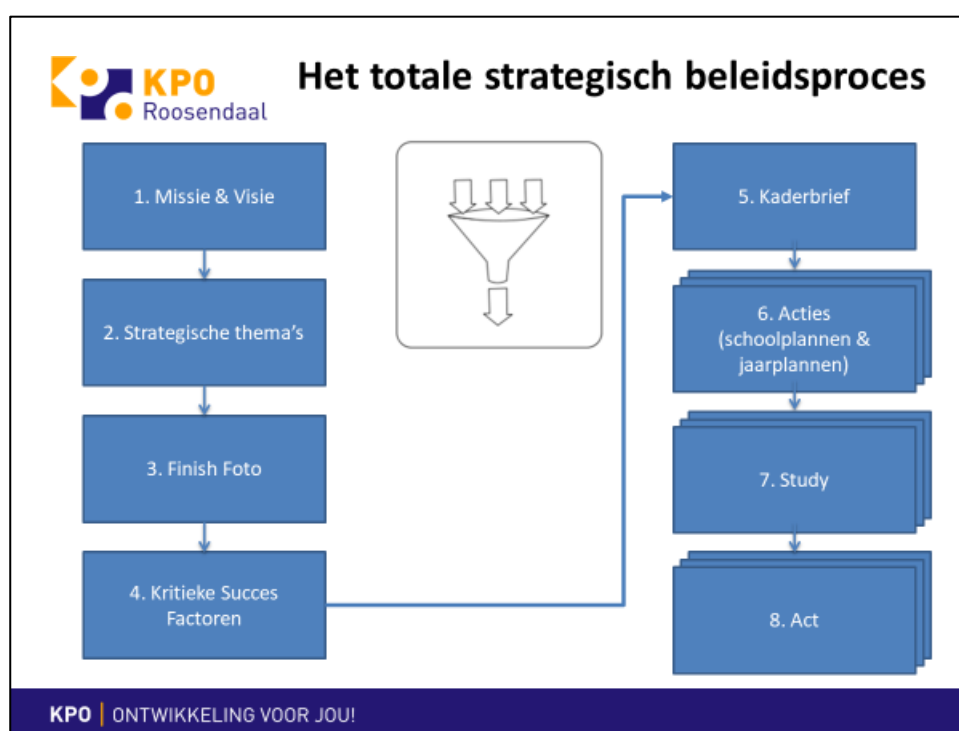
--

Reiskosten /literatuur	Kosten	budget	aanbieder
Reiskosten van en naar studie	2000	Scholingsbudget begroting	nvt
Aanschaf literatuur studiematerialen	1000	Scholingsbudget begroting	nvt
Totaal	3000,-		

Bijlage 1: Kaderbrief KPO Roosendaal 2026 2027

Kaderbrief Onderwijs 2026 – 2027

Van plan naar proces: KPO Roosendaal heeft een strategisch beleidsproces i.p.v. een strategisch beleidsplan. Hiermee willen we benadrukken dat onze strategievorming en – realisatie continu in beweging is. Het is een proces dat breed gedragen wordt en waarin ons primaire doel – Goed Onderwijs – een vooraanstaande plaats heeft. Het is ook een uitdagend proces, met een gezonde dosis ambitie. Het strategisch beleidsproces werkt als een trechter, steeds filteren van grof naar fijn ... steeds keuzes maken om tot de kern te komen.



Concrete kaders

Maar een ambitie kan nog zo uitdagend zijn, het krijgt pas écht betekenis als we daaraan duidelijk geformuleerde en toetsbare resultaten koppelen. Daartoe dient deze Kaderbrief. Hierin concretiseren we onze strategie, zoals verwoord in het Strategisch Beleidsproces. Middels concrete kaders maakt het College van Bestuur duidelijk WAT er verwacht wordt van de integraal verantwoordelijke directeuren en hun scholen. Daarmee is de Kaderbrief dus sturend voor de inhoud van de school- en jaarplannen. De Kaderbrief beschrijft het WAT, de schoolplannen beschrijven meer het HOE.

Levend document

De KPO Kaderbrief is niet statisch. KPO is immers ambitieus, onze omgeving verandert continu en niet alleen onze leerlingen, maar ook wijzelf leren elke dag. Het is belangrijk om voortdurend – via bijvoorbeeld managementrapportages en de gesprekkencyclus – te

monitoren welke effecten ons handelen heeft, daarvan te leren en ons handelen bij te sturen als dat nodig is. De Kaderbrief is dan ook – net als elk schoolplan – een levend document, passend bij onze procesmatige aanpak.

Opbouw van de Kaderbrief

De structuur van de Kaderbrief volgt de structuur van het Strategisch Beleidsproces. Daarin onderscheiden we vier strategische thema's:

1. Goed Onderwijs
2. HRM
3. Onderwijs- & Organisatieontwikkeling
4. Ouders als partner

In deze Kaderbrief is hieraan een 5^e onderdeel toegevoegd: 'Algemeen'. Dit staat los van de specifieke strategie, maar is van belang voor de algehele continuïteit van de organisatie.

Van plan naar proces

KPO Roosendaal werkt met een strategisch beleidsproces in plaats van een strategisch beleidsplan. Hiermee willen we benadrukken dat onze strategievorming en –realisatie continu in beweging is. Het is een proces dat breed gedragen wordt en waarin ons strategisch doel – Goed Onderwijs – centraal staat omringd door de 3 andere strategische thema's. Het is een uitdagend proces, met een gezonde dosis ambitie. Een proces waar we de komende jaren samen met veel plezier en vertrouwen verder aan gaan werken. Een proces met breed gedragen doelen en ambities, vanuit de gedachte 'Succes ... is een proces!'.

Elk van de thema's wordt in deze Kaderbrief uitgewerkt in concrete doelen en Kritische Prestatie Indicatoren (KPI's). Per KPI wordt aangegeven wanneer die gerealiseerd dient te zijn en hoe realisatie dient te worden aangetoond. Let wel: de doelen en KPI's zijn niet dekkend voor het volledige strategische beleidsproces. Dat is ook niet de opzet. Ze betreffen alleen de basiskwaliteit. Juist door ruimte te geven in het verdiepingsdeel van ons strategisch beleid komt ontwikkeling tot stand, is onze overtuiging. Met name voor dat deel gaat het om verantwoordelijkheid nemen in plaats van verantwoording afleggen. We vertrekken vanuit vertrouwen.

De KPI's zijn van toepassing op alle KPO-scholen en zijn een weerslag van het minimale basisniveau dat we gezamenlijk hebben afgesproken. Daarnaast worden scholen aangemoedigd om vanuit hun eigen profiel óók andere keuzes te maken. Dat noemen we het verdiepingsniveau. Keuzes op dit niveau zijn schoolspecifiek en we kunnen daar dus ook geen generieke normen of standaarden voor formuleren. De keuze is dus aan de school.

Wij blijven hierover uiteraard graag in gesprek.

John Verdaasdonk en Kees Mens
College van Bestuur

1. Goed Onderwijs

'KPO, waar kinderen het leven leren'

1.1 Het aanbod is gericht op 'het leven leren'

'Het leven leren' is een continu proces van het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en ervaringen die nodig zijn om succesvol te navigeren door het leven. We realiseren dit middels een juiste balans tussen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming in het aanbod van onze scholen.

KPI

Iedere KPO-school biedt een leerlijn burgerschap aan die voldoet aan de SLO-doelen.

- ✓ *Vast te stellen:* burgerschapsmeting met valide instrument in groep 7+8
- ✓ *Realisatiedatum:* vanaf heden

1.2 Eigenaarschap bij leerlingen en medewerkers

Leerlingen en medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor het eigen leren. Leerlingen met een sterk gevoel van eigenaarschap zijn actief betrokken bij hun leerproces en zijn in staat om vanuit autonomie doelen te stellen en te bereiken. Medewerkers bieden leerlingen hiertoe de ruimte.

KPI

Tijdens de kindgesprekken worden er persoonlijke doelen met het kind geformuleerd op het gebied van kwalificatie, socialisatie en/of persoonsvorming.

- ✓ *Vast te stellen:* verslaglegging kindgesprekken / agenda CvB schoolbezoek
- ✓ *Realisatiedatum:* zomer 2027

KPI

Tijdens kwaliteitsonderzoek onder medewerkers, leerlingen en ouders wordt de beleving bevraagd m.b.t. eigenaarschap.

- ✓ *Vast te stellen:* kwaliteitsonderzoek onder stakeholders (medewerkers, leerlingen en ouders)
- ✓ *Realisatiedatum:* zomer 2028

1.3 Iedere school werkt met schoolspecifieke doelen

Het werken met schoolspecifieke doelen helpt om onderwijskwaliteit en leerresultaten te optimaliseren. Door specifieke doelen op te stellen die aansluiten bij de behoeften van leerlingen en context van de school, kan het onderwijs beter worden afgestemd op de

leerlingen. Zo kunnen leerkrachten gericht lesgeven en worden leerlingen gestimuleerd om het beste uit zichzelf te halen.

KPI

Elke school behaalt zowel bij de Cito-tussentoetsen, als het KIIK-registratiesysteem, scores die liggen op of boven het landelijk gemiddelde en/of wordt tenminste de gemiddelde gewenste groei in behaald. Bij de eindtoets worden scores behaald die liggen op of boven de signaleringswaarde én op of boven het landelijk gemiddelde van scholen met een vergelijkbare schoolweging.

- ✓ *Vast te stellen:* Marap / agenda CvB schoolbezoek
- ✓ *Realisatiedatum:* vanaf heden

KPI

Ieder school heeft schoolspecifieke doelen geformuleerd op het gebied van kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. De ontwikkeling hiervan wordt beschreven in de MARAP.

- ✓ *Vast te stellen:* schoolgids / Marap / agenda CvB schoolbezoek
- ✓ *Realisatiedatum:* vanaf heden

2. HRM

‘ontwikkelen vanuit vertrouwen’

2.1 Professionele medewerkers

Binnen KPO zijn alle medewerkers taakvolwassen professionals die zicht hebben op waar zij staan en welke ontwikkeling zij willen of moeten doormaken, zodat zij daartoe ook zelf verantwoordelijkheid kunnen nemen.

2.2 Werken vanuit vertrouwen

Binnen KPO creëren we een professionele cultuur die ruimte biedt om vanuit vertrouwen te werken aan persoonlijke ontwikkeling waarbij elke medewerker verantwoordelijkheid neemt.

2.3 Bij KPO wil je (blijven) werken

KPO is een aantrekkelijke werkgever waar je graag wil werken en waar je als medewerker trots op bent. KPO heeft aandacht voor talent- en loopbaanontwikkeling vanuit intrinsieke motivatie van medewerkers. Bij KPO wil je werken!

KPI

Elke medewerker toont de stand van zaken aan ten aanzien van de eigen taakvolwassenheid.

- ✓ *Vast te stellen:* vastlegging gesprekkencyclus
- ✓ *Realisatiedatum:* vanaf heden

KPI

Alle medewerkers scoren voldoende op taakvolwassenheid.

- ✓ *Vast te stellen:* vastlegging gesprekkencyclus
- ✓ *Realisatiedatum:* vanaf heden

3. Onderwijs- & Organisatieontwikkeling *'ondernemend en innovatief'*

3.1 KPO is er voor ieder kind!

Bij KPO zijn alle kinderen welkom, ieder kind kan bij ons 'het beste uit zichzelf halen'. In onze steeds inclusievere scholen valt bij KPO geen enkel kind tussen 'wal en schip'.

KPI

Bij 100% van de aanmeldingen bij KPO volgt een plaatsingsonderzoek binnen de wettelijke termijn van zorgplicht.

- ✓ *Vast te stellen:* Lijst van aanmelding
- ✓ *Realisatiedatum:* vanaf heden

KPI

Bij 99% van de aanmeldingen volgt inschrijving bij KPO.

- ✓ *Vast te stellen:* Lijst van aanmelding
- ✓ *Realisatiedatum:* vanaf heden

KPI

Wanneer er een beter passende plaats buiten KPO is voor de leerling verzorgt KPO de toeleiding naar een betere gespecialiseerde plaats buiten onze organisatie.(0,5-1%)

- ✓ *Vast te stellen:* Lijst van aanmelding
- ✓ *Realisatiedatum:* maand mei van het schooljaar

3.2 Doorgaande lijn van 0-14 jaar

KPO is er voor kinderen vanaf de geboorte tot de overstap naar het voortgezet onderwijs. Door in deze cruciale levensfase (0 – 14) samenhang aan te brengen in alles wat wij doen, kunnen kinderen zich optimaal ontwikkelen.

KPI

Elke school/kindcentrum heeft in het schoolplan weergegeven hoe de doorgaande lijn vormgegeven wordt

- ✓ *Vast te stellen:* onderdeel van ieder schoolplan en van agenda CvB bezoek
- ✓ *Realisatiedatum:* vanaf heden

3.3 Ondernemerschap in samenwerking met (keten)partners

KPO doet het niet alleen! Wij werken goed samen met onze partners, ieder vanuit zijn/haar eigen specialisme (kinderopvang, jeugdzorg, maatschappelijk werk etc.). Het doel hierbij is altijd kansen zien en benutten om het goede onderwijs blijvend te actualiseren, toekomstgericht en in relatie tot de omgeving.

KPI

Elke school / kindcentrum / KPO-afdeling, onderzoekt in samenwerking met ketenpartners hoe zij het onderwijs / de ontwikkeling van kinderen kan verbeteren.

- ✓ *Vast te stellen:* onderdeel van agenda CvB schoolbezoek en MT-overleg
- ✓ *Realisatiedatum:* vanaf heden

3.4 Gelijke kansen

Alle KPO-kinderen worden kansrijk benaderd en krijgen gelijke kansen om te groeien naar een sterke en passende plaats in de maatschappij

KPI

Alle scholen/ kindcentra vergroten de kansrijke kijk op kindontwikkeling en deze is zichtbaar in de transformatie van rapportage in cijfers naar een vorm van portfolio.

- ✓ *Vast te stellen:* CvB bezoek
- ✓ *Realisatiedatum:* zomer 2027

3.5 Organisatie van het onderwijs volgt uit visie

Goed onderwijs is een breed begrip en vraagt om heldere schoolprofielen, die voortkomen uit visie en aansluiten bij de huidige diversiteit van kinderen op onze scholen / kindcentra.

KPI

Alle scholen/ kindcentra hebben een keuze gemaakt in een onderbouwd onderwijsprofiel wat ze willen door ontwikkelen.

- ✓ *Vast te stellen: CvB bezoek*
- ✓ *Realisatiedatum: zomer 2027*

4. Ouders als Partner

'samen op weg'

4.1 Samen groeien

Bij KPO zijn wij samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van alle kinderen. Daarvoor is een goede samenwerking tussen ouders en de medewerkers op de scholen essentieel. Iedere school maakt duidelijk op welke manier ouders een bijdrage kunnen leveren binnen de school, van ondersteuning bij activiteiten naar verrijking van het onderwijs.

KPI

Alle medewerkers zorgen ervoor dat hun communicatievaardigheden voldoende op peil zijn om een goede relatie met ouders en andere partners te kunnen onderhouden.

- ✓ *Vast te stellen:* in gesprekkencyclus
- ✓ *Realisatiedatum:* vanaf heden

4.2 Wederzijdse waardering

Ouders en school zijn samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van onze kinderen. Het uitgangspunt voor goede samenwerking is wederzijdse waardering. Vanuit een basis van vertrouwen worden verdere afspraken gemaakt

KPI

1x per 3 jaar ouder tevredenheidsonderzoek (leerlingen en medewerkers worden ook bevraagd in dit onderzoek)

- ✓ *Vast te stellen:*
 - 1x per 3 jaar ouder tevredenheidsonderzoek
 - vooraf afspraken over % retour
 - vooraf afspraken over % eindresultaat
- ✓ *Realisatiedatum:* vanaf heden

5. Algemeen

5.1 Basisarrangement

Het onderwijs op elke school is minimaal van voldoende kwaliteit en elke school streeft continu naar verbetering.

KPI

Elke school beschikt over een basisarrangement van de Inspectie van het Onderwijs.

- ✓ *Realisatiedatum:* vanaf heden

5.2 Marktaandeel minimaal behouden

Het streven is om de continuïteit van iedere school te waarborgen.

KPI

Elke school slaagt erin haar marktaandeel minimaal gelijk te houden (*geldt niet voor SBO en (V)SO*).

- ✓ *Vast te stellen:* marktaandeel school in vergelijking met de concurrenten
- ✓ *Realisatiedatum:* vanaf heden

5.3 Ziekteverzuim

Ziekteverzuim is voor KPO een belangrijk strategisch aandachtspunt. We streven ernaar dat elke school een ziekteverzuimpercentage heeft onder de voor haar geldende streefdoelen.

	Streefdoelen
Ziekteverzuimpercentage baso (OP en OOP) (%)	6,0 %
Ziekteverzuimpercentage SBO en (V)SO (OP en OOP) (%)	7,5 %

KPI

Elke school heeft een gemiddeld ziekteverzuimpercentage dat ligt onder de voor haar geldende streefdoelen. Concreet betekent dat voor reguliere PO-scholen het gemiddelde ziekteverzuimpercentage lager is dan 6,0% voor SBO- en (V)SO-scholen lager dan 7,5%. We hanteren hierbij het gemiddelde over de laatste 12 maanden.

- ✓ Dalend ziekteverzuim vanaf heden
- ✓ *Realisatiedatum:* vanaf heden

Daarnaast is het proces van verzuimbeheersing van belang. We streven ernaar dat elke school, in geval van langdurig verzuim, de verzuimdossiers op orde heeft en daarnaast frequent verzuimgesprekken tijdig gevoerd worden.

KPI

Voor alle medewerkers die langer dan 3 maanden ziek zijn, is een verzuimdossier aanwezig waarin alle volgens de Wet Verbetering Poortwachter verplichte documentatie is opgenomen.

- ✓ *Vast te stellen:* vastlegging verzuimdossier
- ✓ *Realisatiedatum:* vanaf heden

KPI

Met alle medewerkers die frequent verzuimen wordt een frequent verzuimgesprek gevoerd. Van frequent verzuim is sprake bij:

- Meer dan 2 keer verzuim in een periode van een half schooljaar en/of
- Meer dan drie keer verzuim in een periode van een heel schooljaar.

- ✓ *Vast te stellen:* vastlegging verzuimdossier
- ✓ *Realisatiedatum:* vanaf heden

5.4 Tevreden stakeholders

Elke school bewaakt haar identiteit en imago en zorgt ervoor dat de tevredenheid van de belangrijkste stakeholders – leerlingen, ouders en medewerkers – voldoende blijft of wordt.

KPI

De tevredenheidscijfers van leerlingen, ouders en medewerkers liggen op of boven het landelijk gemiddelde (kwaliteitsonderzoek onder stakeholders).

- ✓ *Vast te stellen:* periodiek tevredenheidsonderzoek / kwaliteitsmeting
- ✓ *Realisatiedatum:* elke volgende meting (1x per 3 jaar)

5.5 Gezonde bedrijfsvoering

Elke school heeft een gezonde financiële huishouding.

KPI

Elke school blijft binnen de taakstellende begroting, waarbij het meerjarig perspectief gericht moet zijn op een volledig sluitende begroting.

- ✓ *Vast te stellen:* begroting
- ✓ *Realisatiedatum:* vanaf heden

5.6 Sociale veiligheid op school

Kinderen kunnen zich op onze school in een veilige omgeving optimaal ontwikkelen.

KPI

Iedere school monitort de veiligheid van leerlingen op school met een instrument (SEO leerlingvolgsysteem) dat een representatief en actueel beeld geeft.

En iedere school zet dit af tegen het schoolspecifieke ambitieniveau.

- ✓ *Vast te stellen:* ingevuld betrouwbaar SEO instrument
- ✓ *Realisatiedatum:* vanaf heden

Bijlage 2: Lijst met gebruikte afkortingen

BVL :	Brabants Verkeers Veiligheid Label
CED :	Centrum voor Expertise en Dienstverlening
CIZ :	Centrum indicatiestelling Zorg
CVB :	Commissie voor de begeleiding
EMB :	Ernstig Meervoudige beperking
GGD :	Gemeentelijke Gezondheidsdienst

JP :	Jeugd Professional
KPO :	Katholiek Primair Onderwijs
M@ZL :	Medische Advisering van de Ziekgemelde Leerling.
MR :	Medezeggenschapsraad
MUP:	Menstruatieproducten Uitgifte Punt
OPP :	Ontwikkelingsperspectiefplan
OZG :	Onderwijzorggroep
PMT :	Psychomotorische therapie
SDW :	Stichting Dag en woonvoorzieningen
SO :	Speciaal Onderwijs
SOP :	Schoolondersteuningsprofiel
SSNB :	Sport Service Noord-Brabant
TLV :	Toelaatbaarheidsverklaring
UWV :	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VSO :	Voortgezet Speciaal Onderwijs
Wajong:	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WLZ :	Wet Langdurige Zorg
WMO :	Wet maatschappelijke ondersteuning
WVS :	Werkvoorzieningsschap
ZML :	Zeer moeilijk lerend