



versie
13 maart 2017

TOEZICHTKADER GOVERNANCE

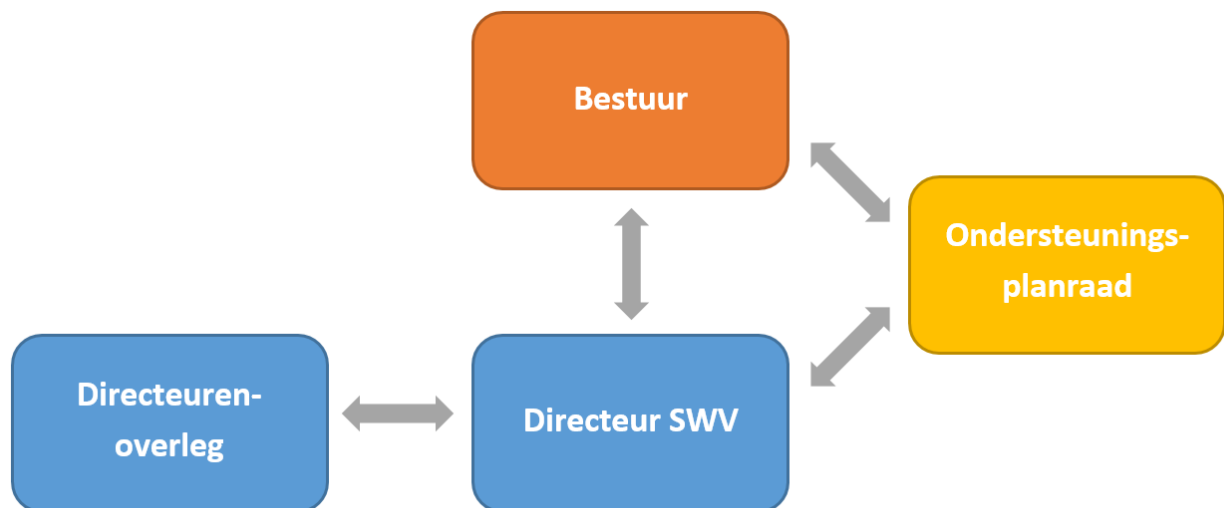
SWV VO

30 06

Samenvatting Governance binnen SWV VO 30 06

In deze samenvatting staat beschreven hoe de governance-structuur binnen Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs 30 06 (SWV VO 30 06) is ingericht en welke documenten meer inzicht kunnen verschaffen in de taken, rollen en verantwoordelijkheden van de verschillende geledingen.

SWV VO 30 06 werkt volgens het zogenaamde bestuur/directiemodel. Hieronder staat de governance-structuur binnen SWV VO 30 06 schematisch weergegeven:



Beschrijving per geleding:

- Het *bestuur* van het SWV vormt het intern toezicht van SWV VO 30 06. In het 'toezichtkader' wordt beschreven waarop toezicht wordt gehouden. Het bestuur ziet namens de morele eigenaren (in eerste instantie leerlingen en ouders) en juridische eigenaren (schoolbesturen) toe op de realisatie van de opdracht van het SWV. Het bestuur doet daartoe twee typen beleidsuitspraken, die het vertrekpunt vormen in de dialoog met de directeur SWV: (1) de beoogde resultaten (het 'wat') en (2) de bevoegdheidskaders van de directeur SWV beschreven in het 'managementstatuut'. Tevens neemt het bestuur de rol van werkgever aan voor de directeur van het SWV. Elk aangesloten schoolbestuur van het SWV vaardigt een bestuurslid af voor het bestuur van het SWV.
- De *directeur van het SWV* is door het bestuur gemandateerd met bestuurlijke taken en bevoegdheden. De directeur interpreteert de beleidsuitspraken van het bestuur en zet deze om in uitvoering (het 'hoe') van de opdracht van het SWV. De directeur voert hierover overleg met het directeurenoverleg en legt verantwoording af aan het bestuur. Tevens vertegenwoordigt de directeur het SWV naar externe partijen.
- Aan het *directeurenoverleg* nemen alle (locatie)directeuren/rectoren deel van de V(S)O-vestigingen in het SWV. De directeur van het SWV betreft het directeurenoverleg bij het ontwikkelen, voorbereiden en uitvoeren van inhoudelijk beleid. Dit vindt zijn weerslag in een het ondersteuningsplan, meerjarenbegroting en het jaarverslag. Het directeurenoverleg brengt over deze documenten een bindend advies uit aan het bestuur. Het leden van het directeurenoverleg zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het ondersteuningsplan

binnen de eigen organisatie en informeren de directeur van het SWV over deze uitvoering. Het directeurenoverleg opereert binnen de kaders van het 'reglement directeurenoverleg'.

- De *ondersteuningsplanraad (OPR)* vormt het medezeggenschapsorgaan namens leerlingen, ouders en personeel van de schoolbesturen binnen het SWV. De OPR heeft volgens de wet passend onderwijs de taak om eens per vier jaar instemming te geven aan het ondersteuningsplan van het SWV. De OPR heeft initiatiefbevoegdheid (bespreking, standpunten en voorstellen) t.a.v. alle aangelegenheden die het SWV aangaan. Daarnaast heeft de OPR de algemene taken om, naar vermogen, openheid en onderling overleg in het samenwerkingsverband te bevorderen, alsook gelijke behandeling in gelijke gevallen en te waken tegen discriminatie. Het bestuur heeft de directeur van het SWV gemandateerd om overleg te voeren met de OPR, maar desgewenst kan ook direct overleg tussen OPR en bestuur plaatsvinden. De OPR voert haar taken uit binnen de kaders van het 'medezeggenschapsreglement OPR' en het 'huishoudelijk reglement OPR'.

Middels bovengenoemde organisatie en werkwijze is geborgd dat er binnen SWV VO 30 06 sprake is van de voorwaarden voor 'good governance':

- Functiescheiding tussen intern toezicht (in dit geval *bestuur*) en bestuur (in dit geval gemandateerd aan *directeur* in samenwerking met het *directeurenoverleg*).
- Checks: Voldoende mogelijkheden tot controle en correctie. Het afleggen van verantwoording.
- Balances: Evenwichtige verdeling van verantwoordelijkheden. Machtsbalans.
- Een (in dit geval intern) toezichthoudend orgaan vertegenwoordigt de eigenaren en stakeholders.

Voorwoord

Dit toezichtkader is een geactualiseerde versie van het toezichtkader dat opgesteld is bij de totstandkoming van de stichting Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs 30 06 (SWV VO 30 06). De stichting is een rechtspersoon waaraan in het bestuur zowel de VO-besturen als de VSO-besturen deelnemen.

Het samenwerkingsverband heeft een zgn. toezichthoudend bestuur. Door middel van dit toezichtkader geeft het bestuur vorm aan de toezichthoudende rol die het op zich heeft genomen. Het bestuur heeft uitgesproken om te willen werken volgens de principes van Policy Governance.

Dit toezichtkader is vastgesteld in de bestuursvergadering van 13 maart 2017.

Overal waar 'hem' of 'hij' is vermeld kan ook 'haar' of 'zij' worden gelezen.

Inhoudsopgave

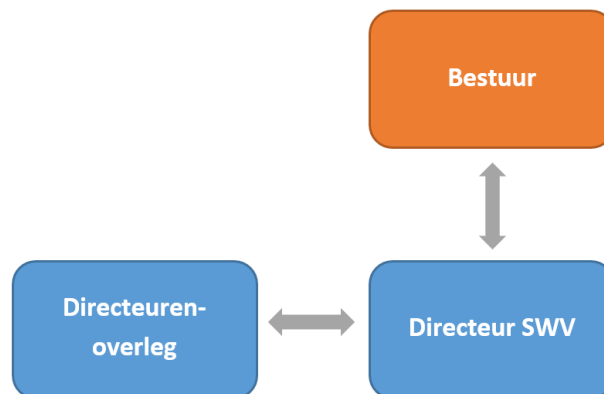
Samenvatting Governance binnen SWV VO 30 06	1
Voorwoord	3
Inhoudsopgave	4
1 Inleiding	6
Algemeen	6
Kern van Policy Governance®	6
Werkwijze	7
Bestuursvergaderingen volgens Policy Governance	8
2 Beoogde resultaten en doelgroep	9
Van wie is het SWV?	9
Voor wie werkt het SWV?	9
Tegen welke kosten werkt het SWV?	9
Wat is het beoogde resultaat?	9
3 Verhouding bestuur-directeur	11
Algemeen	11
Instructie van de directeur door het bestuur	11
Eindverantwoordelijkheid van de directeur	11
Mandatering van bevoegdheden	12
Verantwoording van de directeur aan het bestuur	12
Externe representatie	13
Calamiteiten en risico's	13
4 Bevoegdheidskaders directeur	14
Algemeen	14
Onderwijsondersteuning	14
Financieel beleid	15
Personeel	16

5	Bestuurlijke werkwijze	17
	Agenda	17
	Gedragcode	17
	Voorzitter	18
	Bestuursstijl	18
	Werkgeversrol bestuur	19
	Communicatie/openheid	19
	Evaluatie	19

1 Inleiding

1.1 Algemeen

Stichting Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs 30 06 kent als bestuursmodel het zogenaamde 'bestuur/directiemodel'. Dit model voldoet aan de wettelijke eisen van scheiding van de functies van bestuur en intern toezicht doordat het bestuur van het samenwerkingsverband – belast met het besturen van de stichting - de rol van intern toezichthouder op zich neemt en bestuurlijke taken en bevoegdheden aan de directeur van het samenwerkingsverband mandateert.



Het bestuur van het samenwerkingsverband ziet toe op de uitvoering van die taken en de uitoefening van de bevoegdheden van de directeur. Met behulp van dit toezichtkader wordt omschreven waarop toezicht wordt gehouden.

Een toezichtkader volgens Policy Governance-richtlijnen geeft een beschrijving van de elementen die het bestuur vast wil leggen om zo goed mogelijk de doelen van de organisatie te bereiken. In algemene zin geldt dat alleen wordt vastgelegd wat nodig is, om onduidelijkheid te voorkomen die het effectief nastreven van die doelen zou kunnen hinderen.

1.2 Kern van Policy Governance®

De kern van het Policy Governance-model (ontworpen door John Carver) is om bestuur en directeur ieder in hun eigen rol te versterken. Vanuit Policy Governance beschouwd, is het de opdracht van het bestuur om namens de eigenaren erop toe te zien dat het samenwerkingsverband zijn maatschappelijke opdracht waarmaakt. Het bestuur heeft daarbij als kerntaak het formuleren van de beoogde resultaten van het samenwerkingsverband. Vervolgens moet het bestuur er vooral op toezien dat die beoogde resultaten ook worden gerealiseerd en moet het de voortgang monitoren.

Het bestuur stelt een directeur aan om de vooraf geformuleerde beoogde resultaten (samen met de scholen) te realiseren. Hierbij dient de directeur bepaalde kaders in acht te nemen; de bevoegdheden van de directeur worden beschreven in termen van zaken die het bestuur verbiedt. De directeur heeft wel een bepaalde interpretatieruimte nodig om de beoogde resultaten en kaders nader in te vullen. Dit omdat veranderde omstandigheden het nodig kunnen maken om andere middelen te kiezen om de doelstellingen/beoogde resultaten uiteindelijk te bereiken. Het is vervolgens aan het bestuur om te bepalen of deze interpretatie redelijk is of niet.

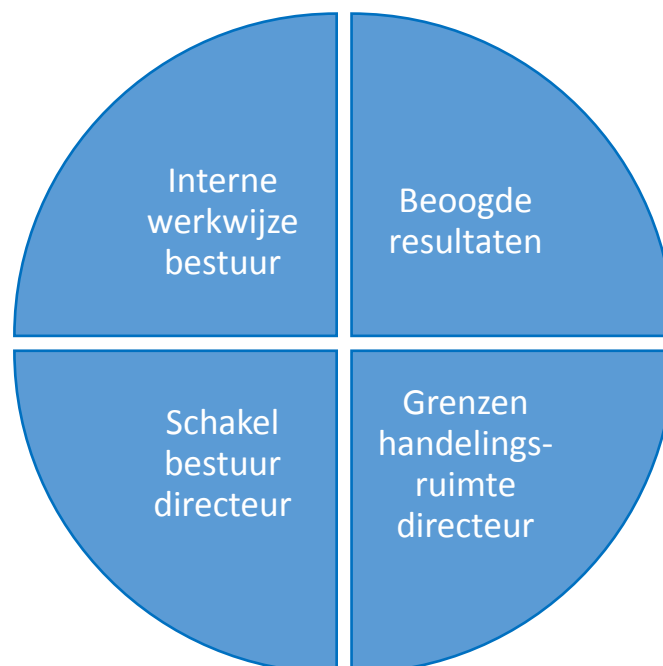
De beoogde resultaten en bevoegdheidskaders gelden als de vooraf geformuleerde criteria, waarop het beleid van de directeur achteraf wordt beoordeeld. De cyclus van het stellen van beoogde resultaten, het maken van interpretaties daarvan (inclusief gegevens die de interpretatie onderbouwen) en het afleggen van verantwoording zorgt voor een voortgaande dialoog tussen bestuur en directeur. De principes van Policy Governance helpen erbij om die dialoog telkens weer op de centrale onderwerpen te richten, bezien vanuit de missie van het samenwerkingsverband.

1.3 Werkwijze

Het bestuur legt in het toezichtkader datgene vast, wat het bestuur van cruciaal belang vindt in het bereiken van de beoogde resultaten van het samenwerkingsverband. Dat doet het bestuur door middel van beleidsuitspraken. De belangrijkste twee typen beleidsuitspraken betreffen die over de *beoogde resultaten* van het samenwerkingsverband, en die over de *bevoegdheidskaders* van de directeur.

Het formeel overleg tussen bestuur en directeur is gebaseerd op die beleidsuitspraken. Deze uitspraken zijn de kern van het bestuurswerk, en daar ontleent het model dan ook zijn naam aan ('policy' is Engels voor beleidsuitspraak). Met de term 'beleidsuitspraak' wordt bedoeld WAT er wel/niet moet gebeuren in plaats van HOE het moet gebeuren. Het toezicht gaat namelijk vooral over het WAT (domein van het bestuur) en niet zozeer over het HOE (is domein van de directeur). De beleidsuitspraken worden opgenomen in het toezichtkader. Dit voorkomt ad hoc toezicht; wil het bestuur op een andere wijze toezicht houden op het functioneren van de directeur dan moet het eerst een of meer beleidsuitspraken uit het toezichtkader wijzigen. Door op deze wijze te werken heeft de directeur het vertrouwen dat het bestuur consequent toezicht houdt op basis van vooraf bepaalde duidelijke criteria.

Het toezichtkader is opgebouwd langs de vier kwadranten zoals in onderstaand schema staat weergegeven.



Per hoofdstuk wordt een kwadrant behandeld. Het eerste hoofdstuk bepaalt welke resultaten voor welke doelgroep, tegen welke kosten verwezenlijkt dienen te worden. Het tweede hoofdstuk beschrijft op welke manier bestuur en directeur samenwerken. In het derde hoofdstuk worden de bevoegdheidskaders die voor de directeur gelden bij het realiseren van de beoogde resultaten van het samenwerkingsverband vastgelegd. Het vierde hoofdstuk tenslotte beschrijft de interne werkwijze van het bestuur.

1.4 Bestuursvergaderingen volgens Policy Governance

Vergaderen volgens Policy Governance-principes vraagt een andere werkwijze en, in ieder geval in het begin, meer discipline dan gangbare manieren van vergaderen. De agenda is gestructureerd rondom Policy Governance-thema's als het formuleren van beleidsuitspraken (de beoogde resultaten), het opstellen en monitoren van de kaders voor de directeur, en het beoordelen van verantwoordingsrapportages.

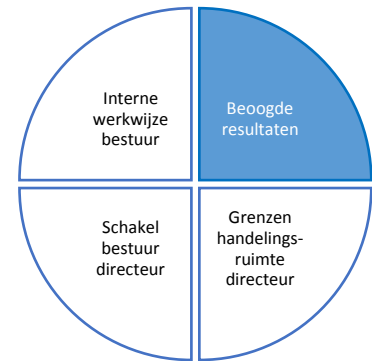
Binnen de bestuursvergadering is ruimte voor diversiteit in meningen, terwijl naar buiten toe het bestuur altijd met één stem spreekt.

2 Beoogde resultaten en doelgroep

2.1 Van wie is het SWV?

De schoolbesturen zijn juridisch eigenaar van het samenwerkingsverband en bepalen gezamenlijk het beleid. Morele eigenaren van het samenwerkingsverband zijn degenen die aanspraak kunnen maken op het beoogde resultaat (de zogenaamde 'aanspraakmakers'). Primair zijn dat de leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben en hun ouders. Secundair is dat iedereen die van het onderwijs profiteert.

Het samenwerkingsverband legt verantwoording af aan deze eigenaren maar ook aan andere belanghebbenden als gemeenten en het ministerie van OCW.



2.2 Voor wie werkt het SWV?

Het samenwerkingsverband werkt voor scholen die een hulpvraag hebben ten aanzien van leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte. De scholen zijn daarmee de klanten van het samenwerkingsverband.

Het samenwerkingsverband ondersteunt de zorgplicht van scholen. Schoolbesturen hebben de plicht om voor alle leerlingen die worden aangemeld, of staan ingeschreven, een zo passend mogelijk onderwijsaanbod te doen. Het samenwerkingsverband helpt scholen om dat passende onderwijsaanbod (arrangement) te realiseren.

Hoewel het samenwerkingsverband niet primair werkt voor ouders, zijn er wel contacten tussen ouders en het samenwerkingsverband, met name in de situatie van het beoordelen van de toelaatbaarheid tot het voortgezet speciaal onderwijs/lwoo/pro. Het samenwerkingsverband vervult hierbij de functie van informatievoorziening richting ouders. De toelatingsbeslissing blijft bij het schoolbestuur.

2.3 Tegen welke kosten werkt het SWV?

Het samenwerkingsverband beschikt over de middelen die het Rijk aan het samenwerkingsverband beschikbaar stelt aangevuld met eventuele subsidies/geldstromen van derden. Deze middelen vormen het financiële kader waarbinnen het samenwerkingsverband zijn taken in principe realiseert. De omvang van het voortgezet speciaal onderwijs dient dus zodanig te zijn dat het kan worden bekostigd uit de middelen van het samenwerkingsverband, zonder suppletie uit de lumpsum-middelen van de schoolbesturen. Het bestuur stelt in dit kader een taakstellende begroting voor het samenwerkingsverband vast.

2.4 Wat is het beoogde resultaat?

Hoofddoelstelling (ambitie)

Uitgangspunt is dat ieder kind de ondersteuning krijgt die het nodig heeft. Daarbij dient er recht gedaan te worden aan verschillen tussen leerlingen met afstemming naar onderwijsbehoefte. De

ondersteuningsvraag van de leerling in de context van school, het samenwerkingsverband en de thuissituatie staat centraal. Waar mogelijk volgen leerlingen regulier onderwijs en vindt ondersteuning zo thuis- en schoolnabij mogelijk plaats. Daarom heeft het samenwerkingsverband de ambitie om te bereiken dat er op alle deelnemende scholen minimaal de basisondersteuning wordt geboden. Daarnaast worden de scholen uitgedaagd hun grenzen te verleggen om de best passende onderwijsleersituatie in relatie tot de mogelijkheden van de leerling te realiseren. Deze ambities worden gerealiseerd met behulp van de voor het samenwerkingsverband vanuit het Rijk en vanuit derden beschikbare middelen.

Afgeleide doelstellingen

1. Alle scholen voldoen aan de afspraken die in het samenwerkingsverband zijn gemaakt over de basisondersteuning.
2. De scholen voor voortgezet onderwijs realiseren de basisondersteuning zonder een beroep te doen op middelen vanuit het samenwerkingsverband.
3. De scholen voor het voortgezet onderwijs bieden - na toetsing door en met middelen van het samenwerkingsverband - extra ondersteuning licht aan leerlingen die dat nodig hebben.
4. De scholen voor voortgezet speciaal onderwijs cluster 4 bieden leerlingen die dat nodig hebben tijdelijke plaatsing aan en zorgen ervoor dat leerlingen zoveel als mogelijk (terug) geplaatst worden in het voortgezet onderwijs.
5. De scholen voor voortgezet speciaal onderwijs hebben niet meer leerlingen dan het landelijk gemiddelde voor verwijzingen naar cluster 3 en 4.
6. Er zijn geen thuiszitters.
7. De scholen zijn tevreden over de bijstand die het samenwerkingsverband ten aanzien van toegekende arrangementen/extra ondersteuning biedt.
8. Ouders ervaren dat op adequate, snelle en zorgvuldige wijze een passend aanbod beschikbaar is voor leerlingen met specifieke (extra) ondersteuningsvragen. Zij ervaren aansluiting bij hun wensen en respect ten aanzien van hun keuzevrijheid.
9. Het samenwerkingsverband werkt kosteneffectief en niet bureaucratisch en voert daarop beleid.
10. Het samenwerkingsverband werkt actief samen met gemeenten en instanties die de zorg voor jeugd gestalte geven, met instellingen voor cluster 1 en 2 en met aangrenzende samenwerkingsverbanden uit het primair en voortgezet onderwijs.

3 Verhouding bestuur-directeur

3.1 Algemeen

3.1.1

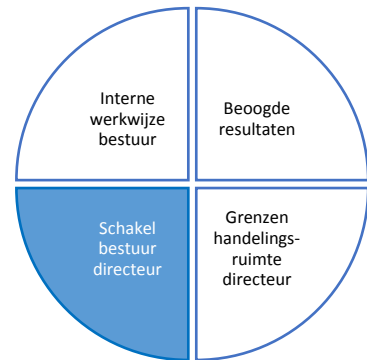
De enige officiële schakel tussen het bestuur en de organisatie van het samenwerkingsverband wordt gevormd door de directeur.

3.1.2

De directeur zal niet nalaten het bestuur te informeren over belangrijke beleidsontwikkelingen ten aanzien van de voortgang van de activiteiten van het samenwerkingsverband en ten aanzien van de inzet van de middelen.

3.1.3

Het bestuur kan behalve de directeur ook andere informatiebronnen gebruiken om vast te stellen of de beoogde resultaten zijn behaald of vast te stellen of binnen de bevoegdheidskaders is gehandeld. In geval het bestuur zelf informatie verzamelt zal het de directeur hiervan op de hoogte stellen.



3.2 Instructie van de directeur door het bestuur

3.2.1

Besluiten van het bestuur zijn alleen bindend voor de directeur als ze vastgelegd zijn in schriftelijke documenten als het managementstatuut, notulen, het ondersteuningsplan, reglementen of dit toezichtkader.

3.2.2

Het bestuur kan alleen ingrijpen op besluiten van de directeur door het mandaat te wijzigen zoals bepaald in het managementstatuut.

3.3 Eindverantwoordelijkheid van de directeur

3.3.1

Het bestuur kan niet rechtstreeks opdrachten geven aan personeelsleden die ressorteren onder de verantwoordelijkheid van de directeur.

3.3.2

Het bestuur kan geen oordeel uitspreken over het functioneren van andere personeelsleden dan de directeur.

3.3.3

Het oordeel van het bestuur over het functioneren van de directeur wordt gebaseerd op het oordeel van het bestuur over het functioneren van de organisatie, afgemeten aan de mate waarin de geformuleerde beoogde resultaten zijn bereikt, en de geformuleerde bevoegdheidskaders gerespecteerd zijn.

3.4 Mandatering van bevoegdheden

3.4.1

Het bestuur heeft de directeur gemandateerd met uitvoerende bevoegdheden overeenkomstig het vastgestelde managementstatuut.

3.4.2

De directeur is verantwoordelijk voor het realiseren van de beoogde resultaten in dit toezichtkader, voor zover het betreft de in te zetten middelen als opgenomen in het door het bestuur vastgestelde ondersteuningsplan, binnen de geformuleerde bevoegdheidskaders.

Daar waar het bestuur geen specifieke uitwerking van beoogde resultaten of beleidsbeperkingen gegeven heeft, wordt de directeur geacht om, op grond van iedere redelijke interpretatie van deze beleidsuitspraken, zijn eigen beleidsbesluiten te nemen, en alle activiteiten te ondernemen die hij voor het behalen van de beoogde resultaten van het samenwerkingsverband nodig acht.

3.4.3

Het bestuur kan de beslisruimte van de directeur alleen inperken door dit toezichtkader aan te passen. Het bestuur respecteert en steunt de keuzen die de directeur maakt binnen de interpretatieruimte die het bestuur gegeven heeft.

3.5 Verantwoording van de directeur aan het bestuur

3.5.1

De directeur legt binnen een jaarcyclus verantwoording af van de mate waarin de beoogde resultaten behaald zijn en bevoegdheidskaders gerespecteerd zijn. De directeur gebruikt hiervoor verantwoordingsrapportages.

3.5.2

Deze verantwoordingsrapportages bestaan in ieder geval uit:

- een interpretatie door de directeur van de beleidsuitspraak van het bestuur;
- een onderbouwing van de gemaakte interpretatie;
- en gegevens die duidelijk maken in hoeverre het doel gehaald is/dan wel het bevoegdheidskader gerespecteerd.

3.5.3

Het bestuur bepaalt vervolgens of de interpretatie redelijk is, en of de gepresenteerde gegevens voldoende onderbouwing voor het behalen van het beoogde resultaat of het bevoegdheidskader geven.

3.5.4

Indien het bestuur oordeelt dat een verantwoordingsrapportage niet kan worden geaccordeerd als onder 3.5.3 bedoeld, zal het bestuur de directeur verzoeken om een nieuwe rapportage binnen een door het bestuur bepaalde termijn.

3.5.5

Het bestuur zal de frequentie van de verantwoordingsrapportage vaststellen in de jaarkalender.

3.6 Externe representatie

3.6.1

De directeur vertegenwoordigt, met inachtneming van het bepaalde in de statuten, het samenwerkingsverband naar buiten in overlegsituaties.

3.6.2

Op initiatief van de directeur kan een bestuurslid naast de directeur deel uitmaken van extern (strategisch) overleg.

3.7 Calamiteiten en risico's

3.7.1

De directeur voorkomt dat bij calamiteiten wordt gehandeld zonder melding hiervan door de directeur aan het bestuur. Onder calamiteiten worden in elk geval geschaard aangelegenheden die belangrijke schade aan het samenwerkingsverband kunnen toebrengen.

3.7.2

De directeur zal niet nalaten bij dreigende escalatie of dreigende schade aan het samenwerkingsverband dit meteen te melden bij het bestuur.

3.7.3

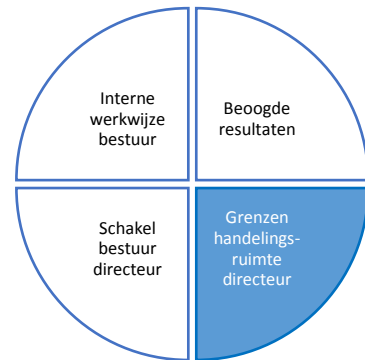
De directeur zal niet nalaten het bestuur te informeren over de risico's die, gemeten naar waarschijnlijkheid en impact, een wezenlijk effect kunnen hebben op het realiseren van de doelstellingen van het samenwerkingsverband. De directeur zal daarbij niet nalaten de aard van de risico's en de te nemen beheersmaatregelen te vermelden.

4 Bevoegdheidskaders directeur

4.1 Algemeen

4.1.1

De directeur zal niet nalaten alles te doen wat nodig is om de doelen van het samenwerkingsverband te behalen. Het is de directeur niet toegestaan dat er onethisch, onwettig of onzorgvuldig wordt gehandeld door hemzelf of medewerkers van het samenwerkingsverband. Het is hem tevens niet toegestaan om in strijd met het toezichtkader voor samenwerkingsverband van de Onderwijsinspectie te handelen. De directeur treedt niet buiten de wet, de statuten, het managementstatuut, de kaders van dit toezichtkader of het ondersteuningsplan. Indien de directeur van mening is dat de kaders dienen te worden bijgesteld om de beoogde resultaten te behalen zal hij niet nalaten om dit bij het bestuur te melden. De directeur vermijdt elke schijn van belangenverstrengeling.



4.1.2

De directeur verricht geen nevenwerkzaamheden zonder dat hij daartoe toestemming van het bestuur heeft gekregen.

4.1.3

De directeur zal niet nalaten overleg te voeren met het Directeurenoverleg en met externe stakeholders/belanghebbenden en zal niet nalaten hiermee functionele relaties te onderhouden.

4.1.4

De directeur zal niet nalaten om het Directeurenoverleg om zijn (bindende) adviezen of opvattingen te vragen. Hij zal niet nalaten een op overeenstemming gericht overleg met het Directeurenoverleg te voeren en hij zal niet nalaten het bestuur over die (bindende) adviezen of opvattingen te informeren aangaande de voorstellen voor besluiten zoals de directeur die op grond van het bepaalde in artikel 8 leden 16, 17 en 19 van de statuten aan het bestuur dient uit te brengen.

4.1.5

De directeur zal niet nalaten het Directeurenoverleg te informeren over wat hij met de krachtens gevraagde opvattingen van het Directeurenoverleg heeft gedaan.

4.2 Onderwijsondersteuning

4.2.1

De directeur zal niet nalaten vraaggericht te werken en de ondersteuningsmiddelen op een transparante manier in te zetten.

4.2.2

De directeur zal niet nalaten om scholen te activeren en te stimuleren om de doelen van het samenwerkingsverband te realiseren.

4.2.3

De directeur zal niet nalaten passend te reageren wanneer binnen het bestuur van het samenwerkingsverband gemaakte afspraken niet worden nagekomen.

4.2.4

De directeur zal niet nalaten de organisatie van het samenwerkingsverband met een meerjarenperspectief in te richten.

4.2.5

De directeur zal niet nalaten de organisatie van het samenwerkingsverband zo doelmatig en efficiënt mogelijk in te richten.

4.3 Financieel beleid

4.3.1

De directeur zal geen begroting indienen die:

- geen duidelijke relatie met de beoogde resultaten als genoemd in dit toezichtkader en het ondersteuningsplan heeft;
- geen reële beleidsuitgangspunten en beleidsplannen van de directeur bevat;
- geen meerjarenperspectief met redelijke verwachtingen ten aanzien van baten en lasten kent;
- geen inventarisatie van toekomstige risico's weergeeft;
- geen financieel deugdelijke onderbouwing (zoals op basis van de eisen die in de sector gebruikelijk zijn) kent.

4.3.2

De directeur onttrekt noch voegt middelen toe aan de reserves zonder een onderbouwd plan gericht op het bereiken van de beoogde resultaten. Dit plan wordt samen met de begroting ingediend, zodat een integrale afweging door het bestuur mogelijk is.

4.3.3

Het is de directeur niet toegestaan de goedgekeurde begroting te overschrijden.

4.3.4

De directeur onderneemt geen activiteiten die de continuïteit van het samenwerkingsverband in gevaar brengen.

4.3.5

De directeur gaat geen structurele, langdurige verplichtingen aan die substantieel drukken op de begroting zonder voorafgaande goedkeuring van het bestuur.

4.3.6

De directeur zal niet speculeren met middelen van het samenwerkingsverband noch risicodragend beleggen (regeling beleggen en belenen).

4.3.7

De directeur zal niet nalaten de ondersteuningsmiddelen op een transparante manier in te zetten.

4.4 Personeel

4.4.1

De directeur zal geen ongekwalificeerd personeel benoemen of disfunctionerende personeelsleden onnodig lang in dienst houden.

4.4.2

De directeur zal niet nalaten te melden aan de werkgever van het personeel dat werkzaam is bij of voor het samenwerkingsverband wanneer een personeelslid disfunctioneert.

4.4.3

De directeur laat niet na medezeggenschap voor personeel van het samenwerkingsverband te organiseren.

4.4.4

De directeur zal niet nalaten de professionele ontwikkeling van medewerkers te ontwikkelen en daarin een actief beleid voeren.

5 Bestuurlijke werkwijze

5.1 Agenda

5.1.1

De agenda wordt opgesteld op basis van een jaarplanning als vastgesteld door bestuur. De voorzitter is verantwoordelijk voor het opstellen van de agenda conform jaarplanning.

5.1.2

De agenda kent een vast format waarbij op (elke) bestuursvergadering aandacht is voor:

- monitoring doelen/middelen (verantwoordingsrapportages)
- managementrapportages
- toekomstverkenningen
- evaluatie bestuurswerkwijze
- incidentele info (ter mededeling)
- sparren voor directeur (desgevraagd advies geven aan directeur).

5.1.3

De agenda wordt uiterlijk 2 weken van te voren opgestuurd op basis van de jaarplanning.

5.1.4

Het bestuur vergadert in de regel 4 keer per jaar.

5.1.5

De bestuursvergadering heeft een rondvraag, maar hierin worden echter geen besluiten genomen.

5.1.6

Van elke bestuursvergadering worden notulen gemaakt, die in de volgende vergadering worden vastgesteld en ten bewijze daarvan worden ondertekend door de voorzitter en de secretaris.

5.1.7

Het bestuur kent een besluitenlijst die na elke bestuursvergadering wordt bijgewerkt.

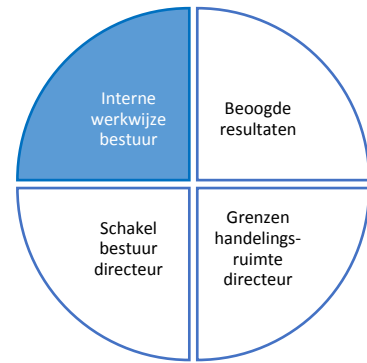
5.2 Gedragscode

5.2.1

Het bestuur kan alleen in een bestuursvergadering besluiten nemen. Het bestuur spreekt (naar buiten) met 1 mond.

5.2.2

Bestuursleden spreken elkaar in de bestuursvergadering aan op rolvastheid en roldiscipline.



5.2.3

Het bestuur zal geen begroting goedkeuren die:

- geen duidelijke relatie met de beoogde resultaten als genoemd in dit toezichtkader en het ondersteuningsplan heeft;
- geen reële beleidsuitgangspunten en beleidsplannen van de directeur bevat;
- geen meerjarenperspectief met redelijke verwachtingen ten aanzien van baten en lasten kent;
- geen inventarisatie van toekomstige risico's weergeeft;
- geen financieel deugdelijke onderbouwing (zoals op basis van de eisen die in de sector gebruikelijk zijn) kent.

5.2.4

Het bestuur voorkomt belangenverstremgeling.

5.2.5

Vertrouwelijke informatie wordt als zodanig behandeld.

5.3 Voorzitter

5.3.1

Het bestuur wijst uit zijn midden een voorzitter aan.

5.3.2

De voorzitter:

- bezit goede vergadertechnische kwaliteiten, kan interveniëren bij storingen/ruis in de communicatie
- bewaakt de bestuursstijl (agendadiscipline, bewaakt hoofdlijn etc.)
- bewaakt naleving van de gedragscode
- bewaakt naleving van de statuten
- bewaakt de organisatie van de gesprekkencyclus van de directeur
- bewaakt de professionele vergadercultuur
- bewaakt het verschil tussen besturen en managen (bewaakt dat het bestuur niet treedt in het mandaat van de directeur)

5.4 Bestuursstijl

5.4.1

Bestuursleden overleggen uit dien hoofde tijdens en niet buiten de bestuursvergadering met de directeur, tenzij het bestuur hiertoe heeft besloten.

5.4.2

Bestuursleden zijn in principe altijd aanwezig op bestuursvergaderingen, afwezigheid wordt van tevoren gemeld bij het secretariaat.

5.4.3

Bestuursleden ontvangen geen aparte vergoeding voor hun bestuurswerkzaamheden.

5.4.4

Bestuursleden spreken elkaar aan als daartoe aanleiding bestaat.

5.4.5

Het bestuur kan een commissie uit het bestuur (bestuurscommissie) instellen voor een specifieke opdracht. Een bestuurscommissie is adviserend aan het bestuur en heeft geen besluitvormende bevoegdheden.

5.5 Werkgeversrol bestuur

Een commissie bestaande uit de voorzitter en een ander (jaarlijks roulerend) bestuurslid, is belast met een gesprekkencyclus met de directeur en rapporteert hierover aan het bestuur. De gesprekkencyclus zal naast resultaatgerichte ook competentiegerichte gesprekken bevatten.

5.6 Communicatie/openheid

Bestuursvergaderingen zijn niet openbaar.

5.7 Evaluatie

5.7.1

Het bestuur evalueert periodiek de eigen werkwijze. Elke bestuursvergadering wordt aan het eind geëvalueerd.

5.7.2

De uitspraken in dit toezichtkader worden minstens tweejaarlijks geëvalueerd.



Raadhuislaan 2 | 5341 GM OSS
Postbus 214 | 5340 AE OSS
info@swvvo3006.nl | 0412 61 70 77
www.swvvo3006.nl

Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs 30 06