

Handboek Governance De Nieuwe Veste

de
nieuwe
veste



Doel en samenhang

Het handboek governance van Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Coevorden, Hardenberg e.o. / De Nieuwe Veste (hierna: DNV) heeft tot doel om het bestuurlijk proces binnen de organisatie op een transparante wijze vast te leggen ten behoeve van belanghebbenden binnen en buiten de organisatie.

Het kader waarbinnen het bestuurlijk proces vorm krijgt is de wet en regelgeving die op DNV van toepassing is. Het handboek beschrijft op welke wijze de ruimte die wet en regelgeving biedt wordt ingevuld en wie daarbij op welke momenten betrokken is en beslissingen neemt.

Het handboek governance is als volgt opgebouwd:

- Deel 1: kader en verhoudingen
- Deel 2: Raad van Toezicht
- Deel 3: College van Bestuur
- Deel 4: organisatie
- Deel 5: verantwoording
- Deel 6: rechtsbescherming

Er is voor gekozen niet alle statuten, reglementen, beleidsdocumenten en procedures op het gebied van governance op te nemen in dit document in verband met de omvang. De statuten, reglementen, beleidsdocumenten en procedure waarnaar in dit document worden verwezen (onderstreept weergegeven), maken onderdeel uit van het handboek governance en zijn te vinden op onze website (www.denieuweveste.nl).

Deel I: kader en verhoudingen

1. Beknopte schets wettelijk kader

DNV is een organisatie voor openbaar voortgezet onderwijs. Het openbaar onderwijs is een publieke voorziening die voor iedereen openstaat. De algemene toegankelijkheid is wettelijk gegarandeerd. Tevens bepaalt de wet dat het openbaar onderwijs geen specifieke levensbeschouwing propageert, maar aandacht besteedt aan de pluriformiteit van godsdienstige, levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden en het onderkennen van de betekenis van deze pluriformiteit. De gemeenten hebben de grondwettelijke plicht om zorg te dragen voor voldoende aanbod van openbaar onderwijs. Dat betekent niet dat gemeenten dat aanbod zelf moeten verzorgen, maar dat kan ook, net als in het geval van DNV, door een stichting in het leven te roepen die de statutaire taak heeft om openbaar (voortgezet) onderwijs aan te bieden. De twee gemeenten waarin DNV onderwijs verzorgt houden toezicht op de stichting om daarmee te garanderen dat de stichting (in plaats van de gemeenten) daadwerkelijk openbaar onderwijs verzorgt. Dat verklaart de speciale rol die de gemeenten spelen ten aanzien van de stichting.

DNV valt onder de Wet op het voortgezet onderwijs. Deze wet stelt eisen aan de inhoud van het onderwijs en regelt de bekostiging. De Wet op het voortgezet onderwijs bevat weer allerlei handvatten waaraan uitvoeringsregelingen zijn opgehangen. Daarnaast zijn andere specifieke wetten van toepassing op het voortgezet onderwijs, zoals de Wet medezeggenschap op scholen. Naast de specifieke, op het voortgezet onderwijs gerichte wetten, bevat ook de algemene wetgeving regels die op het onderwijs van toepassing zijn. Dan kan het gaan om regels die van toepassing zijn op het personeel (ARBO, sociale zekerheid) of op milieu en veiligheid. Maar ook de Algemene wet bestuursrecht, het Burgerlijk Wetboek, de Algemene Verordening Gegevensbescherming en de fiscale wetgeving zijn van toepassing.

De trend van autonomievergroting gaat gepaard met meer aandacht voor het toezicht op het bestuur dat deze keuzes maakt. Inmiddels is de bestuursstructuur, waarin een scheiding tussen de bestuurlijke en de toezichthoudende functie is aangebracht, wettelijk verankerd in artikel 24e WVO. De positie van de medezeggenschapsraad is door de invoering van de WMS versterkt als counterpart van het bestuur. Sectororganisaties als de VO-Raad stellen codes op voorgoed bestuur en de inspectie rekent het tot haar taak om ook het bestuurlijk proces te monitoren. Autonomie gaat hand in hand met verantwoording afleggen en toezicht houden.

Het handboek governance van DNV moet tegen deze achtergrond van toegenomen aandacht voor het interne bestuurlijke proces binnen de onderwijsorganisaties worden gezien.

2. Kernpunten code goed onderwijsbestuur

DNV is aangesloten bij de VO-raad, vereniging van schoolbesturen en scholen in het Voortgezet Onderwijs. De VO-raad heeft een code bestuur opgesteld.

De vigerende code goed onderwijsbestuur 2019 (te downloaden via: www.voraad.nl) is gebaseerd op vier principes: verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid.

Deze principes vormen de basis voor de wijze waarop bestuur en toezicht belangen afwegen en hun koers bepalen.

De code kent vier 'pas toe-bepalingen', die gelden als lidmaatschapseis en waaraan vanzelfsprekend wordt voldaan. De bepalingen zijn:

- Het (op de website) publiceren van het jaarverslag, de stichtingsstatuten, het bestuursreglement, de samenstelling, nevenfuncties en honorering van CvB en RvT, het rooster van aftreden van de RvT, de klachtenregeling, de klokkenluidersregeling en de integriteitscode.

- Het in het jaarverslag rapporteren over de wijze waarop de evaluatie van het CvB door de RvT heeft plaatsgevonden.
- Een lid van het CvB kan niet tegelijkertijd de functie van toezichthouder vervullen bij een onderwijsorganisatie binnen de onderwijssector VO, niet zijnde een samenwerkingsverband voor passend onderwijs.
- Een (oud)-lid van de RvT kan niet binnen vier jaar na aftreden benoemd worden tot bestuurder bij dezelfde onderwijsorganisatie als waar hij toezichthouder is of is geweest.

Het CvB spreekt periodiek met de RvT, de MR en eventueel andere belanghebbenden over de toepassing van de principes van de code in relatie tot de opgaven waar DNV voor staat.

3. Beknopte schets van de bestuurlijke verhoudingen

Binnen DNV is een institutionele scheiding aangebracht tussen de bestuurlijke en de toezichthoudende functie. De bestuurlijke functie is belegd bij het College van Bestuur (hierna: CvB), die als bevoegd gezag fungeert. Het CvB heeft alle bestuurlijke bevoegdheden, voor zover de stichtingsstatuten deze niet bij de Raad van Toezicht (hierna: RvT) beleggen. De RvT fungeert als toezichthouder op het CvB en op de algemene gang van zaken binnen de stichting. De RvT beschikt daartoe over een aantal goedkeuringsbevoegdheden ten aanzien van besluiten van het CvB. Zonder goedkeuring van de RvT kan het CvB ten aanzien van de desbetreffende onderwerpen geen rechtsgeldige besluiten nemen. Bovendien heeft de RvT de bevoegdheid om de externe accountant aan te wijzen en om als werkgever van het CvB te beslissen over de profielschets, benoeming, arbeidsvoorwaarden, beloning, beoordeling, schorsing en ontslag van leden van het CvB.

Daarnaast is er een relatie met de Gemeenteraden in Coevorden en Hardenberg. De Gemeenteraden hebben een toezichthoudende rol vanuit de verantwoordelijkheid voor voldoende openbaar onderwijs in de gemeente. De leden van de RvT worden benoemd door de Gemeenteraad in Coevorden. DNV legt via het jaarverslag verantwoording af aan de Gemeenteraden.

Binnen de organisatie heeft het CvB bevoegdheden gemandateerd. Dit is uitgewerkt in het managementstatuut. Parallel aan de bestuurlijke structuur is er een medezeggenschapsstructuur via welke de ouders, leerlingen en medewerkers invloed uitoefenen op de besluitvorming. Het CvB zet zich in voor het goed functioneren en de doorlopende professionalisering van de MR en heeft bijzondere aandacht voor de relatie met de MR. De RvT ziet hierop toe, onder andere door het periodiek gesprek met de MR constructief te benutten. De medezeggenschapsstructuur en de bevoegdheden van de medezeggenschapsorganen zijn geregeld in het medezeggenschapsstatuut en in het medezeggenschapsreglement.

4. Visie, missie en ambities

Ons motto 'samen leren met lef' wordt samen met onze visie, missie en ambities uitgewerkt in het schoolplan met strategisch perspectief.

Het schoolplan functioneert als een sturingsinstrument (wat willen we verbeteren) voor de planperiode 2020-2024 en als een verantwoordingsdocument (wat beloven we) naar de interne en externe belanghebbenden. Dit beleid is richtinggevend. Het schrijft niet precies voor wat er moet gebeuren, maar het geeft aan welke kant de ontwikkeling in grote lijnen op gaat. Wij geven onze medewerkers en teams de ruimte om invulling te geven aan de koers van de komende vier jaren. De sectoren en teams operationaliseren hun invullingen in 2-jarige sectorplannen inclusief een éénjarig plan van aanpak.

5. Stichtingsstatuten

De interne regels en de onderlinge verhoudingen in de stichting zijn vastgelegd in de stichtingsstatuten.

Deel 2: Raad van Toezicht

1. Toezichtfilosofie

In het onderwijs zijn meerdere toezichthouders actief.

Er is een onderwijsinspectie die toeziet op de kwaliteit van het onderwijs. De invalshoek van de onderwijsinspectie is om te waarborgen dat alle scholen minimaal een bepaald kwaliteitsniveau halen. Het toezicht concentreert zich op de zwakke scholen. De onderwijsinspectie richt zich op het openbaar en het bijzonder onderwijs, zonder onderscheid.

Voor het openbaar onderwijs is er een grondwettelijke verantwoordelijkheid bij de gemeentebesturen gelegd. De gemeenten moeten voorzien in voldoende openbaar onderwijs in een genoegzaam aantal scholen. Openbaar onderwijs moet aan een aantal wettelijke eisen voldoen: het moet algemeen toegankelijk zijn en mag geen bepaalde geloofs- of levensbeschouwing uitdragen. Gemeenten die het openbaar onderwijs in een stichting hebben ondergebracht hebben een wettelijk geregelde toezichthoudende verantwoordelijkheid. De toezichthoudende verantwoordelijkheid van de gemeenten hebben als doel om de continuïteit van de onderwijsstichting te waarborgen. Dat is van belang in verband met de bovengenoemde grondwettelijke verplichting van de gemeente om te zorgen voor voldoende openbaar onderwijs. Dit toezicht richt zich op de financiële soliditeit van de stichting (begroting en jaarrekening) en op het voldoen aan wettelijke eisen. Bij handelen in strijd met de wet en bij ernstige taakverwaarlozing kunnen en moeten de gemeenten ingrijpen, eventueel door het bestuur naar huis te sturen of de stichting te ontbinden. Een ander aspect van toezicht is het toezien op het openbare karakter van de school. Het CvB besteedt in het jaarverslag expliciet aandacht aan de wijze waarop invulling is gegeven aan het openbare karakter van de school.

Een heel andere vorm van toezicht is het toezicht van de RvT. De RvT houdt integraal toezicht op het functioneren van de organisatie en het CvB. Het toezicht is integraal, dus omvat alle aspecten van het functioneren in hun onderlinge samenhang. Het toezicht is bovendien toekomstgericht. De RvT houdt niet alleen toezicht op de feitelijke gang van zaken, zoals die zich heeft voorgedaan, maar ook op de strategie en het beleid voor de toekomst. De RvT heeft hiervoor een aantal goedkeurende bevoegdheden. De RvT heeft in dit verband ook een klankbordfunctie. De RvT reflecteert op de keuzevraagstukken waarmee het CvB wordt geconfronteerd en geeft daarover advies. De focus van de RvT ligt in dit kader minder op het handhaven van minimale niveaus, maar meer op het zo volledig mogelijk realiseren van de potentie van de organisatie.

Het uitgangspunt van de RvT is dat het handelen van de RvT een toegevoegde waarde heeft voor DNV. Deze toegevoegde waarde zit in de inbreng van inzichten en expertise van buiten de organisatie en een opbouwende/kritische houding onafhankelijk van specifieke belangen die in de organisatie spelen. De manier van werken uit zich dat door het stellen van vragen aan het CvB over de verschillende facetten van de strategie en de uitvoering daarvan. Doel van deze vragen is om helder te krijgen of het CvB alle relevante aspecten en belangen op een evenwichtige manier heeft meegewogen en of de risico's van het beleid in kaart zijn gebracht en goed aangestuurd worden en of de bereikte resultaten van voldoende niveau zijn.

Om op deze manier te kunnen werken moet er een vertrouwensrelatie tussen de RvT en het CvB aanwezig zijn. Dat vereist een open houding en een goede informatievoorziening.

Het CvB hanteert in zijn verhouding met de directeuren een systeem van jaarafspraken. Dat geeft de directeuren de ruimte, maar schept ook duidelijke kaders en toets momenten. Het CvB heeft in de richting van de directeuren een stimulerende, voorwaarde scheppende en toezichthoudende rol. Ook de relatie tussen RvT en CvB wordt op een vergelijkbare manier ingericht. De RvT maakt in dat

kader jaarlijks afspraken met het CvB over doelstellingen en beoogde resultaten voor het komende jaar. De RvT volgt de realisatie van deze afspraken in de loop van het jaar en maakt na afloop van het jaar de balans op. De voorzitter van de RvT heeft een bijzondere rol als de regisseur en bewaker van het toezichthoudende proces van de RvT en als eerste aanspreekpunt van het CvB.

De RvT waarborgt de aanwezigheid van voldoende expertise, ervaring en diversiteit in de eigen geleding, afgestemd op de huidige en toekomstige opgaven van DNV.

De RvT houdt zijn eigen functioneren het dat van de afzonderlijke leden kritisch tegen het licht. Om zichzelf aan het oordeel van een ander te spiegelen, laat de RvT het eigen functioneren periodiek door een externe onderzoeken en beoordelen. De RvT legt over de evaluatie van het eigen functioneren verantwoording af in het jaarverslag. Ook de relatie tussen de RvT en het CvB wordt in dit kader periodiek geëvalueerd.

2. Toezichtkader Raad van Toezicht

De RvT houdt integraal toezicht, dat wil zeggen op alle aspecten van de stichting en de onderwijsorganisatie en daarbij alle relevante belangen in overweging nemend. De RvT richt zich daarbij naar het belang van de stichting, het belang van de scholen en het belang van de samenleving. De RvT let daarbij in het bijzonder op de wijze waarop inhoud wordt gegeven aan de openbare identiteit, zoals bedoeld in artikel 42 van de Wet op het voortgezet onderwijs. De RvT toetst de afwegingen die het CvB heeft gemaakt en of deze daarbij alle relevante belangen heeft meegenomen.

De RvT maakt bij de uitoefening van het integraal toezicht gebruik van een toezichtkader. Het toezichtkader bestaat uit een lijst van aandachtsgebieden met de punten waarop de RvT het beleid en de besluiten van het CvB toetst. De toetsingspunten zijn in de vorm van vragen voor de RvT geformuleerd.

1. Identiteit

- Wordt inhoud gegeven aan de wettelijke eisen met betrekking tot de openbare identiteit binnen DNV (algemene toegankelijkheid, actieve pluriformiteit) en waaruit blijkt dat?
- Wordt inhoud gegeven aan het profiel (corporate identity) van de scholen van DNV en waaruit blijkt dat?

2. Strategie

- Is er een helder en goed gefundeerd strategisch kader voor de komende jaren?
- Is de strategie aangepast aan actuele ontwikkelingen?
- Is het beleid en zijn de voorstellen van het CvB gericht op het realiseren van de ontwikkelde strategie?

3. Dialoog interne belanghebbenden

- Is het beleid tot stand gekomen in dialoog met de interne belanghebbenden, te weten: leerlingen, ouders, en medewerkers en met hun formele vertegenwoordigers in de medezeggenschapsraad?
- Draagt het beleid bij aan een open klimaat dat deze interne dialoog bevordert?

4. Dialoog samenleving

- Is bekend welke vragen naar specifieke onderwijsvoorzieningen leven in het voedingsgebied van DNV en wordt daar goed op ingespeeld?
- Draagt het beleid bij aan het draagvlak van (de scholen van) DNV binnen de lokale samenleving?
- Levert DNV een duidelijk zichtbare bijdrage aan de lokale samenleving?
- Zijn er structurele en goede contacten met alle relevante partners rond de stichting en de scholen?

5. Uitvoering

- Zijn beleidsvoorstellen getoetst op uitvoerbaarheid?
- Zijn beleidsvoorstellen voorzien van een onderbouwd implementatieplan?
- Is voorzien in evaluatie van beleid en wordt dit ook uitgevoerd?

6. Risicomanagement

- Zijn de risico's van het beleid van DNV in kaart gebracht en geclassificeerd?
- Zijn er maatregelen genomen om de risico's van het beleid te minimaliseren?

7. Financiële positie

- Worden de financiële middelen van DNV zo ingezet dat deze optimaal bijdragen aan de realisatie van de strategische doelstelling?
- Zijn de financiële gevolgen van beleidsvoorstellen gedekt binnen de (meerjaren)begroting?
- Draagt het beleid bij aan een financieel gezonde huishouding van de organisatie?

8. Personeel

- Hebben beleidsvoorstellen voldoende steun van de medewerkers die ze moeten uitvoeren?
- Zijn de medewerkers voldoende toegerust om het beleid uit te voeren?

9. Realisatie (jaar)afspraken

- Passen de voorstellen van het CvB binnen de (jaar)afspraken tussen de RvT en de leden van het CvB?

10. Reglement Raad van Toezicht en auditcommissie

Het reglement Raad van Toezicht geeft, in aanvulling op de statutaire bepalingen, regels met betrekking tot aangelegenheden van de RvT, welke regels door de RvT, dan wel door ieder lid afzonderlijk, dienen te worden nageleefd.

De RvT heeft een auditcommissie ingesteld bestaande uit leden van de RvT. De auditcommissie adviseert de RvT gevaagd en ongevraagd over de rechtmatigheid en doelmatigheid van het financieel beheer en beleid van de stichting en de scholen. Het reglement auditcommissie Raad van Toezicht beschrijft de taak en werkwijze van de commissie.

11. Profielschets, werving, selectie en introductie (leden) Raad van Toezicht

Profielschets¹

De RvT is zodanig uit leden met diverse achtergronden samengesteld, dat de RvT zijn taak naar behoren kan vervullen. De RvT waarborgt de aanwezigheid van voldoende expertise, ervaring en diversiteit in de eigen geleding, afgestemd op de huidige en toekomstige opgaven van DNV. Het CvB bestuurt de instelling; de RvT ziet erop toe dat het CvB dit doet conform de visie en missie. De RvT houdt afstand tot de dagelijkse praktijk en richt zich op de strategische onderwerpen, de hoofdlijnen van beleid en de essentiële prestatie-indicatoren. De RvT heeft een proactieve instelling; bepaalt in nauw overleg met het CvB zijn eigen agenda en prioriteiten, rekening houdend met de behoeften en mogelijkheden van het CvB. De RvT levert door zijn niveau, kennis, ervaring, contacten en optreden daadwerkelijk meerwaarde ten opzichte van het CvB.

De RvT werkt voor het bepalen van zijn samenstelling met een profielschets. Deze is vooral richtinggevend. In de praktijk kan het voorkomen, dat niet alle profielkenmerken volledig worden gedekt en dat er kandidaten zijn die (ook) een andere voor de stichting een waardevolle inbreng

¹ Onder voorbehoud advies MR

hebben. De RvT stelt de profielschets vast, gaat periodiek na of de profielschets nog voldoet en stelt deze indien nodig bij. De profielschets wordt ter advisering voorgelegd aan het CvB en de MR.

Profiel RvT als geheel

- Maatschappelijk heterogene samenstelling.
- Herkenbaarheid en geloofwaardigheid in de ogen van de belangrijkste belanghebbenden.
- Binding met de regio.
- Behartiger van de belangen van het openbaar onderwijs.
- Leden zijn complementair qua kennis, ervaring en netwerken.

Profiel lid RvT

- Binding met de visie, missie, ambitie en strategie van de organisatie, zoals geformuleerd in een strategisch document.
- Onafhankelijk (zonder zakelijk of persoonlijk belang, vrij van last en ruggespraak en als persoon geen nauwe persoonlijke bindingen met het CvB of met medewerkers van de organisatie).
- Brede maatschappelijke belangstelling.
- Inzicht in maatschappelijke en politieke verhoudingen.
- Aantoonbare bestuurlijke kwaliteiten in complexere organisaties.
- Affiniteit met het onderwijs.
- Beschikken over een breed netwerk.
- Goed in staat hoofd- en bijzaken te onderscheiden.
- Beschikkend over (helikopter)kwaliteiten voor een toezichthouder van een complexere organisatie.
- Kennis van en ervaring met één of meer voor de onderwijsorganisatie relevante aandachtsgebieden c.q. perspectieven², zoals:
 - ondernemerschap;
 - onderwijsveld;
 - openbaar (lokaal) bestuur;
 - leerlingen en ouders;
 - sociaal perspectief (medewerkers, arbeidsmarkt, opleiding);
 - sociaal domein;
 - financiën;
 - juridische zaken;
 - organisatie- en managementontwikkeling (HRM).

Profiel voorzitter RvT

Voor de voorzitter gelden in aanvulling op het profiel van een lid van de RvT de volgende specifieke eisen.

- Voldoende mate van beschikbaarheid (circa dubbele van een gewoon lid).
- Bewustzijn van de specifieke rol als regisseur van het toezichtproces, als eerstverantwoordelijke voor de evenwichtige samenstelling van de RvT en voor het functioneren van de RvT en zijn leden en als bewaker van de collegialiteit.
- In staat om het goed functioneren van het intern toezicht (collectief en individueel) te bewaken en toe te zien op de opvolging van de aandachtspunten van de zelfevaluatie.
- Goede vergader technische voorzitter.
- Kwaliteiten op het gebied van het verenigen van diverse belangen en conflicthantering, alsmede doortastend en besluitvaardig.
- Diplomatieke en onderhandelingskwaliteiten.

² RvT als geheel moet al deze aandachtsgebieden c.q. perspectieven zoveel mogelijk afdekken.

- In staat zich te verplaatsen in de belevingswereld van het CvB in crisissituaties in relatie tot de positie van andere betrokkenen.
- Proactieve houding.
- Vermogen om met een natuurlijk gezag de voorzittersfunctie te vervullen.

Werving en selectie

Om te zorgen, dat het aantrekken van nieuwe leden van de RvT plaatsvindt volgens de beginselen van goed onderwijsbestuur is een procedure werving en selectie leden Raad van Toezicht opgesteld.

Introductie

Nieuwe leden van de RvT volgen een introductieprogramma. Dit programma bestaat uit de volgende onderdelen.

Kennismakingsactiviteiten:

- een gesprek met de voorzitter van de RvT, ter introductie in de werkwijze van de raad van toezicht en de thema's die vanuit het perspectief van de raad van toezicht spelen;
- een gesprek met de voorzitter CvB om wegwijs te raken in de organisatie, zicht te krijgen op de interne verhoudingen en ter bespreking van de kernthema's vanuit het perspectief van het CvB.

Kennisname van documentatie:

- de statuten en het handboek governance van DNV;
- de meest recente begroting, jaarrekening en het bestuursverslag;
- de meest recente inspectierapporten over de onderwijssoorten van DNV;
- het schoolplan en/of strategisch beleidsplan.

In overleg met de voorzitter van de RvT kan het nieuwe lid deelnemen aan specifieke oriëntatie en scholingsactiviteiten om wegwijs te raken in de sector voortgezet onderwijs en/of in de rol en werkwijze van een RvT.

12. Rooster van aftreden en register hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht

Het hebben van een rooster van aftreden is een onlosmakelijk onderdeel van behoorlijk toezichthouden. De leden van de RvT worden benoemd voor een periode van vier jaar en kunnen daarna éénmalig voor een periode van vier jaar worden herbenoemd.

Bij benoeming of herbenoeming wordt rekening gehouden met de profielschets van de RvT, het functioneren van de betrokkene, de zittingstermijn en overige te bepalen criteria.

Het CvB en de RvT spreken periodiek over de (schijnbare) belangen die de leden uit hoofde van (neven)functies of persoonlijk hebben en maken afspraken over de omgang hiermee. Een aantal richtlijnen die hierbij in acht genomen worden zijn:

- een (oud-)lid van het CvB is niet binnen vier jaar benoembaar als lid van de RvT bij dezelfde onderwijsorganisatie of haar eventuele rechtsopvolger;
- het combineren van een bestuursfunctie in het VO en een toezichtfunctie in een andere onderwijssector kan verenigbaar en waardevol zijn. Het CvB en de RvT spreken voor het aanvaarden van een functie af of er in het geval van benoeming nog steeds sprake is van onafhankelijk functioneren, danwel enige vorm van belangenverstrengeling. De RvT neemt vervolgens een besluit en verantwoordt zich hierover in het jaarverslag;
- er is in ieder geval sprake van ongewenste belangenverstrengeling van leden van het CvB en de RvT met andere leden van de RvT, het CvB of directieleden die rechtstreeks onder het bestuur vallen bij familiale danwel daarmee vergelijkbare relaties en zakelijke relaties.

Een lid van de RvT meldt een (potentieel en/of schijnbaar) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van de RvT en zijn collega-leden en verschaft alle relevante informatie. Hieronder valt in ieder geval het aanvaarden van een hoofd- of nevenfunctie, al dan niet betaald. De RvT beslist of sprake is van een tegenstrijdig belang en hoe daarmee wordt omgegaan en maakt melding van deze belangenafweging en de uitkomst in het jaarverslag.

Conform de code goed onderwijsbestuur houdt DNV een register bij van de hoofd- en nevenfuncties van de leden van de RvT en het CvB.

13. Vergoedingsregeling Raad van Toezicht

De leden van de RvT ontvangen een vergoeding voor hun werkzaamheden binnen hetgeen maatschappelijk verantwoord is. De vergoeding van de leden van de RvT is vastgelegd in een vergoedingsregeling. In de jaarrekening van de stichting worden, conform de richtlijnen jaarrekening, de bedragen verantwoord die gedurende het verslagjaar zijn betaald.

Vanaf 1 januari 2013 moeten alle leden van de RvT BTW betalen over de vergoeding (inclusief reiskosten, loonheffing en andere onkosten) die ze krijgen.

14. Zelfevaluatie Raad van Toezicht

De RvT evalueert periodiek het functioneren van het intern toezicht als collectief en van de individuele leden, het samenspel met het CvB en andere belanghebbenden zoals de MR.

In de jaaragenda van de RvT wordt, doorgaans in de periode december t/m februari, een bijzondere vergadering gepland voor de evaluatie van de RvT. De procedure zelfevaluatie RvT beschrijft de procedure en de inhoud van de zelfevaluatie. De evaluatie wordt één keer per drie jaar uitgevoerd onder leiding van een externe partij.

15. Professionalisering Raad van Toezicht

De RvT inventariseert jaarlijks zijn professionaliseringsbehoefte als collectief en van de individuele leden, legt dat vast en geeft invulling aan de uitvoering daarvan.

16. Jaaragenda Raad van Toezicht

Om de strategische doelen in het oog te houden, werkt de RvT met een jaaragenda. De jaaragenda wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld.

Deel 3: College van Bestuur

17. Reglement College van Bestuur en nevenfuncties

Het reglement College van Bestuur geeft, in aanvulling op de statutaire bepalingen, regels met betrekking tot aangelegenheden van het CvB, welke regels door het CvB, dan wel door ieder lid afzonderlijk, dienen te worden nageleefd. De regels ten aanzien van het vervullen van nevenactiviteiten door het CvB maken onderdeel uit van het reglement.

Het CvB en de RvT spreken periodiek over de (schijnbare) belangen die de leden uit hoofde van (neven)functies of persoonlijk hebben en maken afspraken over de omgang hiermee. Conform de code goed onderwijsbestuur houdt DNV een register bij van de hoofd- en nevenfuncties van de leden van de RvT en het CvB.

18. Profielschets en werving, selectie (leden) College van Bestuur

Profiel schets³

De CvB is zodanig samengesteld, dat het CvB zijn taak naar behoren kan vervullen. De leden van het CvB stemmen persoonlijk in met de grondslag, visie, missie, doelstellingen en strategie van de stichting en dragen deze uit.

Voor het bepalen van de samenstelling van het CvB wordt gewerkt met een profielschets. De profielschets sluit aan bij die van de RvT en past bij de besturingsfilosofie en het intern gehanteerde besturingsmodel. Het CvB stelt de profielschets vast, gaat periodiek na of de profielschets nog voldoet en stelt deze indien nodig bij. De profielschets wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de RvT en ter advisering aan de MR.

Bij de werving en selectie van (een lid van) het CvB wordt het profiel verder gedetailleerd. In deze nadere detaillering kunnen kwaliteiten en eigenschappen worden meegenomen die passen bij de ontwikkelingsfase waarin de organisatie op dat moment verkeert en bij specifieke uitdagingen, intern of extern, waarmee de organisatie wordt geconfronteerd. Het is de taak van de RvT om deze detaillering aan te brengen. De nadere detaillering wordt ter advisering voorgelegd aan de MR.

Profiel lid CvB

- Strategisch vermogen, om de koers van de organisatie te kunnen uitzetten.
- Kennis van het (voortgezet) onderwijs, om de strategische koers naar concrete doelstellingen voor onderwijsopleidingen te kunnen vertalen en de realisatie te kunnen beoordelen.
- Financieel-economische kennis om de financiële jaarstukken van de stichting te kunnen beoordelen en vast te stellen.
- Overtuigingskracht, om zowel de RvT, de leidinggevenden en medewerkers in de organisatie en externe partners aan de strategie te kunnen committeren.
- Rolbewustzijn, om in de verschillende situaties rolvast te kunnen opereren.
- Gevoel voor de publieke zaak, om een geloofwaardig gesprekspartner te kunnen zijn van de Gemeenten en om het openbaar onderwijs intern en extern te kunnen profileren.
- Bindend vermogen, om mensen en belangen aan DNV te committeren
- Doortastendheid, om als het nodig is knopen door te hakken.
- Overige leiderschapskwaliteiten die passen bij de context en de ontwikkelingsfase van DNV.

Profiel voorzitter CvB

^{3 3} Onder voorbehoud advies MR

Voor de voorzitter gelden in aanvulling op het profiel van een lid van het CvB de volgende specifieke eisen.

- Vermogen om met autoriteit en gezag de voorzittersfunctie in het CvB te vervullen.
- Persoonlijkheid en achtergrond om een leidende rol te vervullen bij menings- en besluitvorming in het CvB.

Werving en selectie

Om te zorgen, dat het aantrekken van nieuwe leden van het CvB plaatsvindt volgens de beginselen van goed onderwijsbestuur is een procedure werving en selectie leden College van Bestuur opgesteld. Bij de benoeming van een lid van het CvB toetst de RvT tenminste de betrouwbaarheid, integriteit, kwaliteit en geschiktheid voor de functie.

19. Zelfevaluatie College van Bestuur

Het CvB evalueert jaarlijks de eigen aanpak, gedrag, standpunten en methoden en wat daarin anders of beter kan. Het CvB benut de inbreng van anderen in het eigen denkproces. In het jaarverslag wordt op beknopte wijze melding gemaakt van de zelfevaluatie en de belangrijkste conclusies.

20. Arbeidsvoorwaarden en onkostenvergoeding College van Bestuur

De stichtingsstatuten bepalen dat de RvT belast is met het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden, de bezoldiging en de onkostenvergoedingen van het CvB en dat de RvT hierbij rekening houdt met een eventueel van toepassingen te verklaren collectieve arbeidsovereenkomst, geldende wetgeving en maatschappelijke normen. De collectieve arbeidsovereenkomst voor bestuurders Voortgezet Onderwijs is van toepassing op de arbeidsovereenkomst van het CvB.

DNV verstrekt het CvB de faciliteiten die noodzakelijk zijn voor een goede functievervulling. Voor de omvang van deze faciliteiten wordt aangesloten bij de huidige praktijk.

De onkosten die door het CvB maakt worden vergoed op basis van declaratie. De accountant beoordeelt als onderdeel van de jaarlijkse controle van de jaarrekening het declaratiegedrag van het CvB en rapporteert hierover aan de voorzitter van de RvT.

21. Beoordelingskader College van Bestuur

De RvT heeft de werkgeversrol met betrekking tot (de leden van) het CvB. De RvT maakt periodiek met (de leden van) het CvB afspraken over beleidsdoelstellingen en aandachtspunten voor de komende periode. De RvT maakt minimaal één keer per jaar een integrale balans op van het functioneren van (de leden van) het CvB in relatie tot de opgave(n) van DNV. Hierbij komen zowel competenties als resultaten aan bod. Daar waar dat nodig is om tot een goed beeld te komen, worden relevante belanghebbenden betrokken. Dit leidt tot een professionaliseringsbeeld voor (de leden van) het CvB.

Bij de beoordeling van het functioneren van (de leden van) het CvB maakt de RvT gebruik van het onderstaande beoordelingskader. De voorzitter en een lid van de RvT bespreken deze beoordeling met (de leden van) het CvB. De conclusies van deze bespreking worden schriftelijk vastgelegd.

Het volgende beoordelingskader wordt door de RvT toegepast:

Strategievorming

- Het CvB beschikt over een consistente en duidelijke visie en weet deze ook goed te communiceren naar alle betrokkenen in en om de organisatie.
- Het CvB heeft in voldoende mate draagvlak voor de strategie verworven.
- Het CvB heeft de strategische visie in voldoende mate omgezet in beleid.
- Het CvB heeft de geformuleerde doelstellingen in voldoende mate gerealiseerd.

Leiding geven aan de organisatie

- Het CvB heeft zorg gedragen voor een transparante organisatiestructuur waarin de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van leiding en medewerkers helder zijn beschreven.
- Het CvB heeft een effectief team van leidinggevendenden gevormd dat op zijn taak berekend is.
- Het CvB heeft zorg gedragen voor een goede planning en control cyclus waarmee strategie naar beleid en acties wordt vertaald en waarvan de voortgang periodiek kan worden gevolgd en de resultaten na afloop worden geëvalueerd. Doelstellingen en middelen zijn daarbij gekoppeld. De organisatie is in control.

Relatie met de RvT

- Het CvB onderhoudt een constructieve relatie met de RvT
- Het CvB maakt effectief gebruik van de kennis en ervaring van de leden van de RvT. de RvT heeft hierdoor een duidelijke meerwaarde voor DNV.
- De RvT wordt goed geïnformeerd over alle belangrijke zaken die spelen in en rond DNV.

Relatie met interne en externe stakeholders

- Het CvB weet de organisatie effectief te profileren bij leerlingen, ouders, medewerkers en externe belanghebbenden. DNV staat goed op de lokale en regionale kaart.
- Het CvB onderhoudt een waardevol netwerk met relevante instanties en personen.
- In het belang van doorlopende leerlijnen voor leerlingen zijn goede afspraken gemaakt met andere onderwijsinstellingen.

Bedrijfsvoering

- De bedrijfsvoering voldoet aan professionele standaarden.
- De begroting wordt uitgevoerd. Afwijkingen van de begroting worden tijdig en met een onderbouwing aan de RvT gemeld.
- Over de voortgang tijdens het jaar wordt periodiek (kwartaal) gerapporteerd.

Realisatie doelstellingen

- De doelstellingen zoals afgesproken tussen de RvT en Het CvB zijn in voldoende mate gerealiseerd.

Deel 4: Organisatie

22. Organisatieschema

DNV beschikt over een organisatieschema. Het schema wordt jaarlijks bijgesteld.

23. Managementstatuut

In het managementstatuut worden rollen, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden beschreven in de bestuurlijke relatie CvB en de directeuren, maar ook met de MR. Daarnaast wordt door het CvB de mogelijkheid vastgelegd om taken en bevoegdheden te mandateren aan de directeuren. Een directeur kan een (onder)mandaat verlenen aan andere medewerkers in de organisatie.

24. Omgangs- en integriteitscode

Integriteit en professionaliteit zijn onderdeel van goed onderwijsbestuur. DNV beschikt over een omgangs- en integriteitscode. Met deze code verschaffen we helderheid over wat we van elkaar kunnen verwachten en waarop we elkaar kunnen aanspreken, daar waar het gaat om ons gedrag en handelen naar leerlingen, ouders en naar elkaar. Het CvB en de RvT bevorderen een open (aanspreek)cultuur waarin mensen elkaar kennen en elkaar kunnen en durven aanspreken. Het CvB organiseert periodiek het gesprek over integer, professioneel verantwoord handelen en heeft hierin zelf een actieve rol. Ook de RvT is hierbij betrokken. De uitkomsten van dit gesprek zijn input voor (en kunnen aanleiding geven tot herziening van) de omgangs- en integriteitscode. Het CvB en de RvT zijn hierop aanspreekbaar.

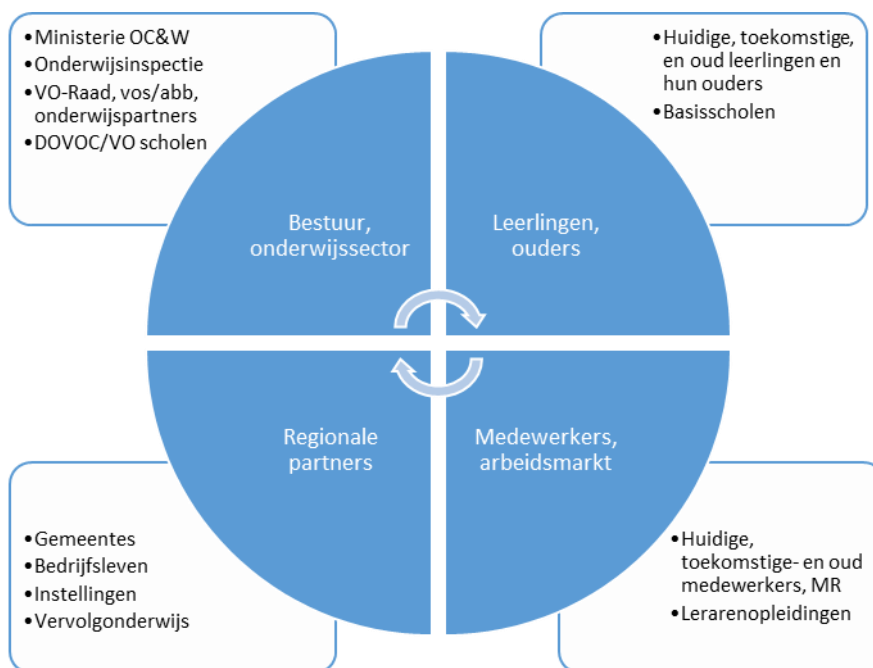
Deel 5: Verantwoording

25. Medezeggenschapsstructuur

DNV kent een medezeggenschapsstructuur via welke de ouders, leerlingen en medewerkers invloed uitoefenen op de besluitvorming. Het CvB zet zich in voor het goed functioneren en de doorlopende professionalisering van de MR en heeft bijzondere aandacht voor de relatie met de MR. De RvT ziet hierop toe, onder andere door het periodiek gesprek met de MR constructief te benutten. De medezeggenschapsstructuur en de bevoegdheden van de medezeggenschapsorganen zijn geregeld in het medezeggenschapsstatuut en in het medezeggenschapsreglement.

26. Horizontale verantwoording

DNV is transparant in wat ze doet en nodigt belanghebbenden actief uit om mee te denken over de wijze waarop zij bij DNV betrokken willen zijn. Het CvB spant zich in voor een goede verbinding met belanghebbenden binnen en buiten DNV. Het jaarverslag is een van de middelen om verantwoording af te leggen aan belanghebbenden. Het gaat om de volgende groepen.



Belanghebbenden kunnen ook informatie en kwaliteitsopbrengsten vinden op de publieke internetpagina's over VO-scholen waaronder *Mijn Scholen op de kaart VO*.

Besturen hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en een zo divers mogelijk onderwijsaanbod. Vanuit die verantwoordelijkheid pakken zij regionaal vraagstukken gezamenlijk op. DNV werkt in dat kader samen met:

- vier openbare scholen in de regio in DOVOC o.a. bij het uitvoeren van kwaliteitsvisitaties;
- de samenwerkingsverbanden N.O. Overijssel en Z.O. Drenthe voor passend onderwijs;
- scholen in de regio, de School of Education Hogeschool Windesheim, Hogescholen in Groningen en Friesland en de lerarenopleiding RUG Groningen op het gebied van het samen opleiden van studenten en nieuwe docenten.

DNV gaat graag in gesprek met leerlingen, hun ouders, medewerkers en andere groepen belanghebbenden. DNV spreekt regelmatig met:

- de leerlingenraad of denktanks leerlingen in de sectoren over het schoolbeleid en de belangen en zienswijzen van leerlingen;
- met de Ouderraden in Coevorden en Hardenberg en de klassenouders in de sectoren over het schoolbeleid, de belangen van leerlingen en de zienswijzen van ouders;
- met klankbordgroepen ouders en/of leerlingen om ingrijpende innovaties te evalueren;
- met basisscholen, collega-VO-scholen, het vervolgonderwijs, gemeentes, bedrijven en instellingen in de regio en Ondernemend Coevorden.

DNV wil graag weten hoe verschillende groepen belanghebbenden aankijken tegen de school: hun mening telt! DNV meet:

- jaarlijks de tevredenheid en sociale veiligheid van alle leerlingen met behulp van de LAKS monitor, de vragenlijst van Vensters voor Verantwoording en de vragenlijst PrOZO (voor PrO);
- jaarlijks de tevredenheid van de ouders van leerlingen in leerjaar 3 met behulp van de vragenlijst van Vensters voor Verantwoording;
- periodiek de tevredenheid van medewerkers, basisscholen en andere belanghebbenden.

27. Jaarverslag

Voor de opstelling van het jaarverslag past DNV de Richtlijn Jaarverslag Onderwijs toe. Deze Richtlijn is gebaseerd op inrichtingsvereisten van Boek 2, titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en op de richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving (BW/RJ).

Het jaarverslag bestaat uit het bestuursverslag en de jaarrekening.

Het bestuursverslag geeft een zo volledig mogelijk beeld van de gang van zaken gedurende het verslagjaar, van de behaalde resultaten en de inzet van middelen. Er wordt teruggekeken op het voorgaande jaar en vooruit gekeken naar het volgende jaar. In het bestuursverslag maakt het CvB zichtbaar:

- welke doelen, leer- en organisatieresultaten zijn behaald;
- op welke wijze de betrokkenheid van belanghebbenden hierbij is vormgegeven en op welke momenten hun inbreng in het verslagjaar heeft plaatsgevonden;
- op welke wijze de samenwerking met het primair- en vervolgonderwijs in het verslagjaar is vormgegeven;
- op welke wijze de evaluatie van het CvB door de RvT heeft plaatsgevonden;
- wat, rekening houdend met een aantal uitgangspunten, de financiële verwachtingen voor de komende drie (verslag) jaren zijn (continuïteitsparagraaf);
- op welke wijze het proces rondom de jaarlijkse accountantscontrole is verlopen;

Naast hetgeen volgens de Richtlijn Jaarverslag Onderwijs wordt voorgeschreven zijn er nog enkele statutaire verplichtingen ten aanzien van de inhoud van het jaarverslag:

Verslag RvT

In het jaarverslag is in het bestuursverslag ook een verslag van de RvT opgenomen. Hierin doet de RvT verslag van zijn werkzaamheden en gaat de RvT in op de jaarlijkse zelfevaluatie en de conclusies die de RvT daaraan verbindt.

Wezenskenmerken openbaar onderwijs

In het bestuursverslag gaat het CvB in op de wezenskenmerken van het openbaar onderwijs en hoe deze in de organisatie zijn vormgegeven. Dit deel van het verslag is specifiek bedoeld voor de verantwoording in de richting van de gemeenteraden (zie artikel 42b van de Wet op het voortgezet onderwijs).

Realisatie missie en doelstellingen

Tevens legt het CvB verantwoording af over de mate waarin de visie, missie, ambities en doelen worden gerealiseerd.

Beloning en onkostenvergoedingen CvB en RvT

Verder wordt in het jaarverslag melding gemaakt van de beloning en onkostenvergoedingen van het CvB en de RvT.

Het jaarverslag wordt opgesteld door het CvB en na goedkeuring door de RvT vastgesteld door het CvB. Het jaarverslag wordt ter informatie toegezonden aan de MR en de Gemeenteraden.

Het jaarverslag wordt formeel ingediend bij het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, waarna de gecomprimeerde gegevens worden gepubliceerd op de site www.onderwijsincijfers.nl. De kengetallen van het bestuur en de school kunnen dan worden vergeleken met die van andere (vergelijkbare) besturen en scholen.

Deel 6: Rechtsbescherming

28. Klachtenregeling

DNV beschikt over een klachtenregeling, heeft minimaal één interne contactpersoon en minimaal één externe vertrouwenspersoon aangesteld en is aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie (LKC).

29. Bezwaar

Er kan door een leerling en/of diens ouders schriftelijk bezwaar worden ingediend tegen een schriftelijk besluit van het CvB in de zin van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Het bezwaarschrift moet conform de Awb aan een aantal minimumeisen voldoen en moet binnen zes weken na de datum van verzending van het besluit zijn ontvangen.

30. Klokkenluidersregeling (omgaan met het vermoeden van een misstand)

DNV beschikt over een klokkenluidersregeling en heeft een vertrouwenspersoon integriteit aangesteld.