



## Bestuurlijk toetsingskader (BTK) Federatie S-O-M

Vereniging 'Een school met de Bijbel' te Amerongen  
Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs te Rhenen

**Periode 2015 – 2019**

Totstandkoming en evaluatie bestuurlijk toetsingskader	
<b>Versie 18-9-2015 definitief</b>	<i>datum:</i>
Opgesteld door het bestuur in materiële en wettelijke zin	april en juni 2015
Advies GMR*	juni 2015
Vastgesteld door het bestuur in wettelijke zin**	september 2015
Evaluatie	jaarlijks in september

\* Voor het bestuurlijk toetsingskader is het niet noodzakelijk dat deze besproken wordt in de GMP.

\*\* Het vastgestelde bestuurlijk toetsingskader dient als kader voor de uitvoerende bestuurders. Zij stellen het strategisch beleidsplan / schoolplan op, op basis van dit kader. Het strategisch beleidsplan wordt goedgekeurd door het bestuur in wettelijke zin.

## 1. Inleiding

### Bestuursmodel – De scheiding van bestuur en intern toezicht

Het bestuur van Vereniging 'Een School met de Bijbel' te Amerongen en het bestuur van Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs te Rhenen werken volgens het bestuursmodel waarin bestuurstaken gemandateerd en gedelegeerd worden aan de directeuren.

- Bij mandatering machtigt het bestuur de directeuren handelingen te verrichten in naam en onder verantwoordelijkheid van het bestuur. Het kenmerk van mandaat is dat het bestuur besluiten van de directeuren kunnen schorsen en/of vernietigen en het verleende mandaat kan intrekken en dat het bestuur zijn bestuurlijke bevoegdheden behoudt.
- Bij delegeren is er sprake van het overdragen van bevoegdheden aan de directeuren, waarbij zij deze bevoegdheden op eigen gezag en verantwoordelijkheid uitoefenen. Het bestuur geeft bij delegatie dus daadwerkelijk bestuurlijke taken en bevoegdheden uit handen aan de directeuren. Het bestuur oefent deze taken niet meer zelf uit.

De taken van de directeuren worden vastgelegd in een managementstatuut. Zij zijn naast hun verantwoordelijkheden voor de leiding van de scholen dus belast met bestuurlijke taken en bevoegdheden. De directeuren hebben de functie van uitvoerend bestuurder en functioneren als bestuur in materiële zin. Het bestuur blijft fungeren als bestuur in wettelijke zin.

Het bestuur dient bij het scheiden van bestuur en intern toezicht door middel van mandaat of delegatie, zich als intern toezichthouder op te stellen. Het bestuur houdt zich niet bezig met beleidsvorming en beleidsvaststelling, hoewel het bestuur formeel (bestuurlijk) verantwoordelijk blijft. Het bestuur stelt zich terughoudend op in bestuurlijke aangelegenheden en vertoont het daarbij behorende gedrag.

De algemene vergadering behoudt de statutair vastgelegde taken, waaronder het toezicht op het functioneren van het bestuur.

### Inhoud en functie van het bestuurlijk toetsingskader

In dit toetsingskader zijn de richtinggevende uitspraken (RGU's) vastgelegd voor de planperiode 2015-2019 waarin het bestuur aangeeft waar zij aan hecht. Voor elke RGU zijn één of meer indicatoren / normen vastgelegd. Deze bijschrijven wanneer aan de richtinggevende uitspraak is voldaan. Het verdient aanbeveling om jaarlijks de normen en indicatoren te evalueren en zo nodig bij te stellen.

Aan de hand van de indicatoren / normen kan tussentijds en aan het eind van de planperiode (in 2019) geëvalueerd worden of aan de RGU's is voldaan.

De vraag 'Wanneer is het nu goed?' (een vraag waar bestuursleden en toezichthouders vaak tegenaan lopen) kan hiermee beantwoord worden.

Dit bestuurlijk toetsingskader is een belangrijk document voor de bestuursleden om te hanteren bij hun toezichthoudende taak. In het toetsingskader is per RGU vastgelegd welke managementrapportages er nodig zijn, zodat het bestuur toezicht kan houden op het in uitvoering genomen beleid. De directeuren stellen aan de hand van deze richtinggevende uitspraken een nieuw strategisch beleidsplan op.

Het bestuurlijk toetsingskader bevat richtinggevende uitspraken op de beleidsterreinen:

A. Onderwijs & Identiteit	B. Personeel & Organisatie
C. Financiën & Beheer	D. Huisvesting & Materieel
E. Communicatie en Kwaliteit	F. Maatschappelijk draagvlak
G. Duurzame Samenwerking	

## 2A. Grondslag, missie en visie (AMERONGEN)

De richtinggevende uitspraken zijn geënt op de grondslag, de visie en de missie.

## 2A.1 Grondslag

In de organisatie wordt gewerkt vanuit de grondslag. De grondslag van de Vereniging 'Een School met de Bijbel' is:

*Het erkennen van de Bijbel als Gods Woord en als bron van inspiratie voor een leven van toewijding aan en verantwoordelijkheid tegenover God en de naaste.*

## 2A.2 Missie en visie

### Missie

De missie is wat de vereniging uitdraagt en wat ons bestaansrecht is. De vragen over wie we zijn en wat we doen worden in onze missie beantwoord. Onze missie is:

*De basisscholen van de vereniging staan open voor alle ouder(s)/verzorger(s) die de identiteit van de scholen respecteren. De scholen gaan uit van passend onderwijs, waarbij handelingsgericht en opbrengstgericht wordt gewerkt. De scholen werken als professionele organisatie, waarbij medewerkers samen werken aan de ontwikkeling. De scholen hebben als doel de leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Naast de aandacht voor de cognitieve vakgebieden willen wij onze leerlingen laten uitgroeien tot waardevolle en respectvolle burgers.*

### Visie

Onze visie is het beeld dat we van de toekomst hebben. Het gaat om een gezamenlijk toekomstbeeld. De visie van De Vereniging 'Een school met de Bijbel' is hier onder uitgewerkt in verschillende dimensies.

1. Levensbeschouwelijke dimensie
2. Onderwijskundige dimensie
3. Pedagogische dimensie
4. Maatschappelijke dimensie

#### 1. Levensbeschouwelijke dimensie

De vereniging beheert open christelijke scholen die een zinvolle toekomst centraal stellen. De vereniging gaat uit van een basishouding, waarbij we in de omgang en het samen school willen zijn uitgaan van veiligheid, geborgenheid, rechtvaardigheid, dienstbaarheid en integriteit. Dit alles gebaseerd op de verhalen in de Bijbel.

Het kind is binnen de vereniging uniek. Dit vraagt om onderzoek naar mogelijkheden voor ieder kind. Kinderen komen alleen tot ontwikkeling en tot ontplooiing als zij zich veilig en geborgen weten. Vieringen nemen een belangrijke plaats in.

#### 2. Onderwijskundige dimensie

Binnen de vereniging wordt ontwikkelingsgericht gewerkt in de onderbouw. Tevens staat opbrengstgericht en handelingsgericht werken centraal. Er wordt ingegaan op de onderwijsbehoefte van kinderen, waarbij gesprekken met kinderen de leerkracht ondersteunen tot het vaststellen van onderwijskundige doelen. Hiermee worden hogere opbrengsten en betere (leer)resultaten bereikt. Er wordt gewerkt met basisstof, minimale basisstof en een verbreed aanbod van de basisstof, waarbij de zelfstandigheid van kinderen centraal staat. Voor kinderen met specifieke onderwijsbehoeften wordt een ontwikkelingsperspectief ontwikkeld.

### 3. Pedagogische dimensie

Bestuurlijk toetsingskader S-O-M

De scholen willen vaardigheden aanleren vanuit geborgenheid en vertrouwen. Er moet ruimte zijn om kinderen zichzelf te laten zijn, waarbij alle betrokkenen het gevoel hebben optimaal te kunnen functioneren. Dit moet kunnen leiden tot welbevinden van een ieder, wat tot uiting komt in een betrokkenheid en een saamhorigheidsgevoel.

### 4. Maatschappelijke dimensie

De scholen van de vereniging staan centraal in de dorpsgemeenschap Amerongen, woonkern van de gemeente Utrechtse Heuvelrug. De scholen staan open voor de omgeving en werken mee met instanties zoals kerk, educatie (voor- en vroegschoolse educatie, buitenschoolse opvang) en zorg. Ook sluiten de scholen zich aan bij het culturele en kunstzinnig karakter van deze woonkern en werken samen met kasteel, open atelier, stichting kunst in Amerongen.

## **2A.3 Slogan en kernwaarden**

**Onze slogan is:** *'Een kansrijke toekomst, met oog voor kind en kwaliteit!'*

De vereniging staat voor de drie k's: kind, kwaliteit en kansrijk.

Elk **k**ind is uniek en heeft recht op een passende leeromgeving. Het kind staat centraal binnen onze vereniging. De vereniging staat voor **k**waliteit. Deze kwaliteit richt zich op het onderwijs aan kinderen, de professionalisering van leerkrachten en de huisvesting, inclusief materiële voorzieningen. Onder **k**ansrijk verstaan we een breed onderwijsaanbod met mogelijkheden voor ontwikkeling en ontplooiing van kinderen en medewerkers.

### **Kernwaarden**

De kernwaarden zijn de belangrijkste waarden, de kern, binnen onze organisatie. Het zijn de grondbeginselen van hoe we de scholen onder de vereniging willen profileren. De kernwaarden hebben een nauwe relatie met de missie en visie. De kernwaarden zijn:

*Uniciteit*

*Geborgenheid*

*Dienstbaarheid*

*Integriteit*

*Welbevinden*

*Kansrijk*

*Verantwoordelijkheid*

Hier volgt een uitwerking van wat de vereniging met de kernwaarden bedoelt.

- De vereniging 'Een school met de Bijbel' gaat uit van de uniciteit van een kind en de daarbij behorende betrokkenen.
- Alle kinderen moeten binnen de scholen geborgenheid ervaren, waardoor zij zich kunnen ontwikkelen en ontplooiën.
- Op basis van de dienstbaarheid aan God willen wij uitgaan van een harmonieuze houding naar alle betrokkenen in de breedste zin van het woord.
- Integriteit is de wijze waarop alle betrokkenen elkaar ruimte geven en elkaar respecteren, zodat een positief zelfbeeld en zelfvertrouwen wordt versterkt.

- Alle kinderen moeten een welbevinden ervaren, zodat zij cognitief en sociaal emotioneel kunnen groeien en daardoor tot zelfstandige en positief kritische mensen door het leven mogen gaan.
- Kansrijk geeft mogelijkheden en uitdagingen. De scholen gaan uit van een leeraanbod dat de kinderen kansen biedt.
- Verantwoordelijkheid wordt gedragen door ieder op zijn of haar eigen plek. Dit geldt voor kinderen, professionele medewerkers en de bestuurders van de vereniging.

## 2B. Grondslag, missie en visie (RHENEN)

De richtinggevende uitspraken zijn geënt op de grondslag, de visie en de missie.

### 2B.1 Grondslag

In de organisatie wordt gewerkt vanuit de grondslag. De grondslag van de Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs Rhenen is:  
*Het erkennen van de Bijbel als Gods Woord en als bron van inspiratie voor een leven van toewijding aan en verantwoordelijkheid tegenover God en de naaste.*

### 2B.2 Missie en visie

Zie het 'Huis van VPCO' (volgende pagina).

### 2B.3 Slogan en kernwaarden

**Onze slogan is:** *'Samen werken aan de toekomst van onze kinderen'*

#### **Kernwaarden**

De kernwaarden zijn de belangrijkste waarden, de kern, binnen onze organisatie. Het zijn de grondbeginselen van hoe we de scholen onder de vereniging willen profileren. De kernwaarden hebben een nauwe relatie met de missie en visie. De kernwaarden zijn:

*Veiligheid*

*Geborgenheid*

*Toekomst*

*Passend*

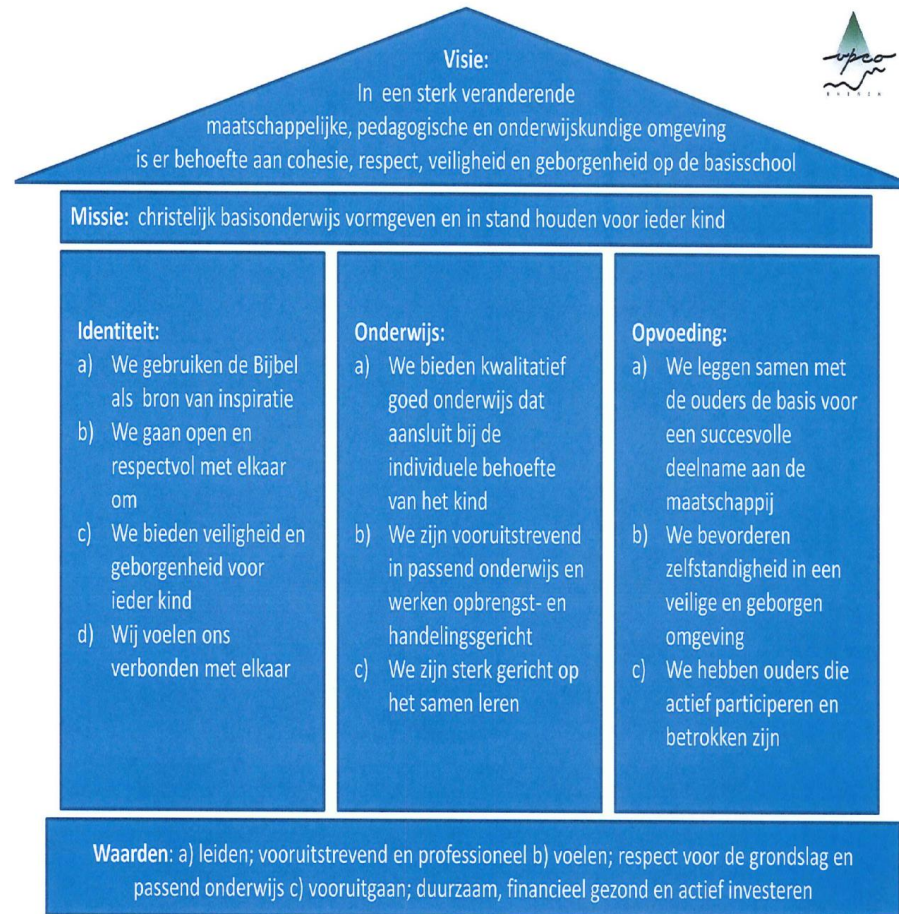
*Gezamenlijk*

*Professioneel*

*Zelfstandigheid*

Hier volgt een uitwerking van wat de vereniging met de kernwaarden bedoelt.

- Op basis van het erkennen van de Bijbel als Gods woord willen wij uitgaan van een open en respectvolle houding naar alle betrokkenen in de breedste zin van het woord.
- Alle kinderen moeten zich binnen de scholen veilig voelen en geborgen weten, waardoor zij zich optimaal kunnen ontwikkelen en ontplooiën.
- Alle kinderen moeten cognitief en sociaal emotioneel kunnen groeien en daardoor tot zelfstandige en positief kritische mensen door het leven kunnen gaan, klaar voor de toekomst.
- Passend onderwijs biedt mogelijkheden en uitdagingen. De scholen gaan uit van een leeraanbod dat de kinderen onderwijs op maat biedt.
- Samen leren vergroot de ontwikkelingskansen en het versterkt de professionele houding in de scholen. Dit geldt voor kinderen, medewerkers en de bestuurders van de vereniging.





### 3. Richtinggevende uitspraken

In dit hoofdstuk zijn de richtinggevende uitspraken (RGU's) vastgelegd voor de planperiode 2015-2019. Voor elke RGU zijn één of meer indicatoren / normen vastgelegd. Deze beschrijven wanneer aan de richtinggevende uitspraak is voldaan. Per RGU is vastgelegd welke managementrapportages er nodig zijn, zodat het bestuur toezicht kan houden op het in uitvoering genomen beleid. We onderscheiden de volgende rapportages:

- KS** = Ken- en stuurgetallen managementrapportage
- VM** = Verantwoordingsmanagementrapportage
- BM** = Beschrijvende managementrapportage

	Richtinggevende uitspraak Domein: <b>Onderwijs</b>	Indicatoren/ normen	Informatiestroom – management- rapportage
1.	<b>Het bestuur hecht aan kwalitatief goed onderwijs:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ met bovengemiddelde opbrengsten;</li> <li>▪ en een visie op onderwijs voor elke school (meer omvattend dan de cognitieve vakken).</li> </ul>	<p>a) De beoordelingen van de inspectie zijn voldoende voor de scholen. Dit in het kader van het toekennen van het basisarrangement. <i>Opmerking: vanaf augustus 2016 zal deze indicator aangepast worden aan het nieuwe toezichtskader 2020 van de inspectie. Per standaard zal dan het ambitieniveau worden aangegeven: voldoende of goed.</i></p> <p>b) De scholen formuleren jaarlijks een ambitieniveau (gerelateerd aan de leerlingenpopulatie) voor de centrale eindtoets (minimaal boven de normen van de inspectie).</p> <p>c) De tussenopbrengsten voor technisch lezen, begrijpend lezen, rekenen en wiskunde liggen voor de scholen boven de normen van de inspectie. De scholen hebben hiervoor hun eigen ambities geformuleerd in het schoolplan.</p> <p>d) De scholen hebben een duidelijke visie en missie op onderwijs geformuleerd in het schoolplan en in de schoolgids. Die visie en de missie gaat over zowel de cognitieve als de sociaal-emotionele ontwikkeling.</p> <p>e) De sociale veiligheid van de kinderen in de groepen 1 t/m 8 wordt door observatiemodellen in kaart gebracht. De score van de vragenlijst 'sociale veiligheid' voor de groepen 5 t/m 8 ligt bij gebruik van: WMK-PO boven de norm van 3,0 (Amerongen); KanVas onder de norm van 3,0 (Rhenen).</p>	<p>KS: jaarlijks in oktober/november</p> <p>KS: jaarlijks in oktober/november</p> <p>KS: jaarlijks in oktober/november</p> <p>BM: juni 2019</p> <p>KS: jaarlijks in november/januari</p>
2.	<b>Het bestuur hecht er waarde aan dat het onderwijs aansluit bij de mogelijkheden van ieder individueel kind:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ door het bieden van Passend Onderwijs aan de leerlingen.</li> </ul>	<p>a) De scholen werken volgens het principe handelingsgericht werken en hebben dit binnen vier jaar voor alle kernvakken ingevoerd. Dit is terug te vinden in een het strategisch schoolplan en komt aan de orde in teamvergaderingen, studiebijeenkomsten en functioneringsgesprekken.</p> <p>b) De meer- en hoogbegaafde leerlingen krijgen een breed onderwijsaanbod aangeboden passend bij hun talenten en interesses. Voor deze doelgroep wordt er per leerjaar minimaal twee groepsplannen gemaakt en uitgevoerd.</p> <p>c) Voor iedere leerling met een specifieke onderwijsbehoefte is een ontwikkelingsperspectief opgesteld. Er worden voor deze doelgroep minimaal twee groepsplannen per leerjaar gemaakt en uitgevoerd.</p>	<p>KS: jaarlijks in september/november</p> <p>KS: jaarlijks in september/november</p> <p>KS: jaarlijks in september</p>

		d) De scholen hebben in 2016 een schoolondersteuningsprofiel opgesteld.	VM: september 2016
		e) De verwijzingspercentages van de scholen naar sbao of so liggen onder het gemiddelde van het Samenwerkingsverband.	KS: jaarlijks in oktober/november
3.	<b>Het bestuur hecht aan een opbrengstgerichte manier van werken in de scholen.</b>	a) De scholen hebben de belangrijkste kenmerken van opbrengstgericht werken geïmplementeerd in hun onderwijs. Kenmerken zijn onder andere: verzamelen en analyseren van opbrengsten, stellen van (hoge) realistische doelen, directe instructie model, schoolbrede aanpak. Deze manier van werken is terug te vinden in het strategisch schoolplan en komt aan de orde in teamvergaderingen, studiebijeenkomsten en functioneringsgesprekken.	VM: jaarlijks in september
4.	<b>Het bestuur hecht aan gelijke systemen en processen binnen de scholen van de vereniging en waar mogelijk binnen de federatie. Dit bevordert flexibele inzet van personeel, maakt gezamenlijke scholing en uitwisseling mogelijk en levert schaalvoordeel op.</b>	a) Jaarlijks rapporteren de directeuren welke acties er zijn ondernomen t.a.v. de afstemming van systemen en de processen.	VM: jaarlijks in juni
5.	<b>Het bestuur hecht aan een goed veiligheidsbeleid inclusief sociale veiligheid</b> (zie ook 1e en domein Huisvesting 2 a+b)	a) In het veiligheidsbeleid zijn criteria opgenomen voor de fysieke en sociale veiligheid van leerlingen, medewerkers, ouders en andere betrokkenen binnen en buiten de school.	VM: jaarlijks in november
		b) Er is in het veiligheidsbeleid een gedragscode (inclusief ICT) voor leerlingen, ouders, leerkrachten en betrokkenen opgenomen. Deze gedragscode wordt gepubliceerd op de website en staat jaarlijks op de agenda om te worden geëvalueerd.	VM: jaarlijks in november
		c) Klachten worden conform Klachtenregeling afgehandeld. De procedure is opgenomen in de schoolgids.	VM: jaarlijks in juni
		d) Klachten worden jaarlijks gerapporteerd aan het bestuur in wettelijke zin.	KS: jaarlijks in juni

	Richtinggevende uitspraak Domein: <b>Identiteit</b>	Indicatoren/ normen	Informatiestroom – management- rapportage

<b>1.</b>	<b>Het bestuur hecht er grote waarde aan dat medewerkers in de organisatie gemotiveerd zijn om vanuit de christelijke identiteit van de school en van de organisatie te werken.</b>	a) De vormgeving van de christelijke identiteit komt op de scholen jaarlijks aan de orde tijdens teamvergaderingen, studiebijeenkomsten en/of een bezinningsmoment.	BM: jaarlijks in maart
		b) Bij de aanname van nieuwe leerkrachten wordt nagegaan hoe de kandidaat vanuit zijn of haar christelijke levensovertuiging een bijdrage kan en gaat leveren aan de christelijke identiteit van de school.	VM: jaarlijks in maart
<b>2.</b>	<b>Het bestuur hecht er aan dat de scholen zich kenmerken als open christelijke scholen.</b>	a) De kenmerken van een open christelijke school zijn in het schoolplan en de schoolgids opgenomen.	VM: (vier)jaarlijks in juni
		b) Op de scholen is vieren een belangrijk element om de brede identiteit te realiseren. De christelijke vieringen worden schoolbreed gevierd.	VM: jaarlijks in maart
		c) Bij de toelating van nieuwe leerlingen wordt de identiteit en levensbeschouwelijke visie aan de orde gesteld. Van de ouders wordt gevraagd de identiteit te respecteren.	VM: jaarlijks in maart
		d) Jaarlijks is er minstens één Kerk-School-Gezinsdienst waaraan de school meewerkt.	VM: jaarlijks in maart

## Domein B: Personeel en organisatie

	Richtinggevende uitspraak Domein: Personeel en organisatie	Indicatoren/ normen	Informatiestroom – Management- rapportage
1.	<b>Het bestuur hecht eraan dat de vereniging op een professionele wijze functioneert.</b>	<p>a) Binnen de federatie wordt een up to date Integraal Personeelsbeleidsplan gehanteerd, waarin in ieder geval het volgende is vastgelegd: doorstroom / mobiliteit, ziekteverzuim, formatie.</p> <p>b) Het verzuimcijfer in de sector onderwijs is circa 5% (2014-2015). De scholen streven naar een ziekteverzuim onder de 4%.</p> <p>c) De norm voor klassengrootte is 25.</p>	<p>VM + KS: maart</p> <p>KS: jaarlijks in september</p> <p>KS: jaarlijks in september</p>
2.	<b>Het bestuur hecht aan een professionele directie.</b>	<p>a) Jaarlijks houdt het bestuur in wettelijke zin een plannings-, voortgangs- en functioneringsgesprek met de directeuren.</p> <p>b) Eens in de drie jaar houdt het bestuur in wettelijke zin een beoordelingsgesprek met de directeuren.</p> <p>c) De directeuren hebben een opleiding tot schoolleider primair onderwijs gevolgd.</p> <p>d) Binnen vier jaar zijn alle directeuren registerdirecteur en volgen zij jaarlijks voldoende scholing, zodat de titel registerdirecteur wordt behouden.</p>	<p>VM: jaarlijks in september, februari en juni</p> <p>VM: Eens in de drie jaar in juni</p> <p>VM: bij aanname nieuwe directeur</p> <p>VM: jaarlijks bij functioneringsgesprek</p>
3.	<b>Het bestuur hecht aan kwalitatief goed personeel en aan permanente educatie van alle medewerkers.</b>	<p>a) Binnen vier jaar zijn alle leerkrachten geregistreerd en werken zij conform de cao aan hun bekwaamheid.</p> <p>b) De medewerkers scholen zich jaarlijks/tweejaarlijks conform de cao (zie nascholingsplan en taakbeleid). De scholing is gericht op de doelen van de school en/of de persoonlijke professionele ontwikkeling.</p> <p>c) Iedere medewerker heeft een up to date bekwaamheidsdossier, waar nascholing onderdeel van uitmaakt.</p> <p>d) Alle medewerkers volgen de gesprekkencyclus en worden eens in de drie jaar beoordeeld. Diverse vragenlijsten (van o.a. WMK-PO) worden hierbij ingezet.</p> <p>e) De gemiddelde score van de competenties (WMK-PO) moet minimaal een 3 zijn, uitgaande van een 4-puntschaal (1 = onvoldoende, 2 = zwak, 3 = voldoende, 4 = goed). Bij een beoordeling lager dan 3 wordt het traject gevolgd conform de beschrijving 'beleid beoordeling'.</p>	<p>VM: jaarlijks in september</p> <p>VM: jaarlijks in september</p> <p>VM: jaarlijks in september</p> <p>VM: jaarlijks in september</p> <p>VM: jaarlijks in september</p>

		f) Het streven is om, in het kader van de functiemix tussen de 25-40% van het lerarenkorps in te schalen in een LB-functie. Dit moet wel binnen de financiële kaders mogelijk zijn.	KS: jaarlijks in september
<b>4.</b>	<b>Het bestuur van de vereniging hecht aan goed werkgeverschap.</b>	a) Vierjaarlijks wordt er medewerker tevredenheidsonderzoek (WMK-PO) gehouden, waarbij de norm minimaal 3,0 is (1 = onvoldoende, 2 = zwak, 3 = voldoende, 4 = goed). Bij een totaalscore lager dan 3,0 wordt er na een jaar opnieuw een tevredenheidsonderzoek afgenomen.	VM: jaarlijks in maart
		b) De secundaire arbeidsvoorwaarden worden toegepast en uitgevoerd conform het vastgestelde beleid 'werkkostenregeling' en het document Lief en Leed (federatie S-O-M, 2015).	VM: jaarlijks in juni

## Domein C: Financiën en Beheer

	Richtinggevende uitspraak Domein: Financiën en beheer	Indicatoren/ normen	Informatiestroom – Management- rapportage
1.	<b>Het bestuur hecht aan een gezonde financiële positie van de scholen en de organisatie.</b>	<p>a) De solvabiliteit is minimaal 50. De liquiditeit is minimaal 1,5.</p> <p>b) De kapitaalbehoefte wordt afgestemd op de onderwijsbehoefte (zoals verwoord in de beleidsdomeinen Onderwijs &amp; Identiteit en Personeel &amp; Organisatie). De kapitalisatiefactor is maximaal 60%.</p> <p>c) Het weerstandsvermogen (exclusief vaste activa) mag in Amerongen niet dalen onder de 10% en in Rhenen niet onder de 20% (ten behoeve van risicoafdekking).</p> <p>d) Het vermogensbeleid en de risicoanalyse wordt jaarlijks geëvalueerd.</p> <p>e) De rentabiliteit ligt tussen de – 1,5 en + 1,5%. Een exploitatietekort of overschot wordt gecompenseerd in de 2 à 3 daaropvolgende jaren.</p>	<p>KS: jaarlijks in juni</p> <p>KS: jaarlijks in juni</p> <p>KS: jaarlijks in juni</p> <p>KS: jaarlijks in februari</p> <p>VM: jaarlijks in december (begroting) juni (jaarrekening)</p>
2.	<b>Het bestuur hecht eraan dat strategisch beleid wordt vertaald in financiële kaders en uitgewerkt in een planning en control cyclus binnen een meerjaren- en jaarperspectief.</b>	<p>a) Strategische doelen worden geformuleerd vanuit kengetallen en er worden realisatiecijfers aan verbonden. Er wordt gewerkt volgens het principe 'Eerst kiezen, dan delen'.</p> <p>b) Investeringsplanning wordt rekening gehouden met de uitgangspunten op het weerstandvermogen. De investeringen op materiële vaste activa is vastgesteld op een gemiddelde van 65 k€ voor Amerongen en 55 k€ voor Rhenen.</p>	<p>VM: vierjaarlijks in november/januari</p> <p>VM: jaarlijks in juni</p> <p>KS: jaarlijks in december (begroting)</p>
3.	<b>Het bestuur hecht eraan dat de financiële aansturing door de</b>	a) Er is een functiescheiding inzake controlerende taken en administratieve taken t.a.v. financiën.	VM: jaarlijks in juni

	<b>directeuren van een hoog niveau is waardoor de opgestelde documenten betrouwbaar zijn.</b>	b) De directie levert kwartaalrapportages / halfjaarrapportages met toelichting op de volgende punten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitputting, inclusief jaarprognose (per kwartaal)</li> <li>• Personeel (waaronder mutaties, per kwartaal)</li> <li>• Percentage ziekteverzuim (per kwartaal)</li> <li>• Onderwijskwaliteit (per halfjaar)</li> <li>• Overzicht managementinterventies op basis van risicomanagement (per halfjaar).</li> </ul>	KS: december, mei en september  VM
<b>4.</b>	<b>Amerongen: Het bestuur hecht aan een goede communicatie (en relatie) met de Stichting Steunfonds.</b>	a) Minstens één keer per jaar is er een overleg tussen Stichting Steunfonds en het bestuur van de vereniging (penningmeester, voorzitter en uitvoerend bestuur).  b) Structurele en incidentele bestedingsdoeleneinden worden geïnventariseerd en geëvalueerd.	Amerongen: KS: jaarlijks in november



## Domein D: Huisvesting en materieel

	Richtinggevende uitspraak Domein: <b>Huisvesting en materieel</b>	Indicatoren/ normen	Informatiestroom – Management- rapportage
<b>1.</b>	<b>Het bestuur hecht aan goede huisvesting die voldoet aan alle eisen passend binnen de onderwijsconcepten van de scholen</b>	a) Er vindt vierjaarlijks een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) plaats. Op basis hiervan wordt een plan van aanpak opgesteld voor vier jaar.	VM: jaarlijks in november
		b) De actiepunten daar uitvloeiend worden voor 100% binnen de planperiode uitgevoerd wanneer de financiën het toelaten.	VM: jaarlijks in november
		c) Alle scholen werken met een meerjaren onderhoudsplanning (MOP) van 20-25 jaar. Deze wordt minimaal één keer in de vier jaar geactualiseerd door een bouwkundig bureau.	VM: jaarlijks in november
		d) De directeuren van de scholen stellen eens in de vier jaar een plan van aanpak op, waarin de onderdelen uit de MOP worden geprioriteerd. Jaarlijks wordt het plan van aanpak geactualiseerd.	VM: jaarlijks in november
		e) Jaarlijks evalueren de directeuren de huisvestingsbehoefte: 'Wat hebben de komende jaren nodig?'	VM: jaarlijks in november
		f) Minimaal één keer in de vier jaar wordt de huisvestingsbehoefte geagendeerd tijdens een bestuursvergadering met de toezichthouders (trenddiscussie, klankborden, e.d.).	VM: jaarlijks in november
<b>2.</b>	<b>Het bestuur hecht aan een goed veiligheidsbeleid</b> (zie ook domein <i>Onderwijs: 1e en 5 a t/m d</i> )	a) Ongevallen worden jaarlijks gerapporteerd in het kader van de ARBO-Ongevallenregistratie.	KS: jaarlijks in november
		b) De veiligheidsnorm van speeltoestellen, zowel binnen als buiten, worden jaarlijks getoetst en de uitkomst gerapporteerd.	VM: jaarlijks in november

## Domein E: Kwaliteitszorg en communicatie

	Richtinggevende uitspraak Domein: <b>Kwaliteit en communicatie</b>	Indicatoren/ normen	Informatiestroom – Management-rapportage
<b>1.</b>	<b>Het bestuur hecht aan een goede communicatie (en relatie) met alle stakeholders (ouders, kinderen en maatschappelijke omgeving).</b>	<p>a) De scholen hebben communicatie met de ouders in het schoolplan en de schoolgids beschreven.</p> <p>b) De communicatie naar ouders (bijv. in de vorm van nieuwsbrieven) vindt op alle scholen minimaal 1x keer per maand digitaal plaats. Deze nieuwsbrieven worden gepubliceerd op de website van de school.</p> <p>c) Er vindt één keer in de vier jaar een uitgebreid tevredenheidsonderzoek (WMK-PO) plaats onder ouders. De score moet minimaal 3,0 zijn op de 4-puntschaal (1 = onvoldoende, 2 = zwak, 3 = voldoende, 4 = goed).</p> <p>d) Jaarlijks rapporteren de directeuren welke andere vragenlijsten ze hebben ingezet om de ouders te bevragen (bijvoorbeeld sociale veiligheid ouders, 10-minutengesprekken, e.d.).</p> <p>e) Scholen die een score lager hebben dan 3,0 schrijven een verbeterplan en nemen twee jaar na de vorige afname opnieuw een tevredenheidsonderzoek af.</p> <p>f) Relevante informatie wordt gecommuniceerd naar alle stakeholders. Jaarlijks wordt er gerapporteerd over hoe en welke onderwerpen er met andere stakeholders is gecommuniceerd (bijv. via persberichten/krant, informatieavonden, informatiemarkt, andere websites).</p>	<p>VM: vierjaarlijks in juni</p> <p>VM: jaarlijks in maart</p> <p>KS: vierjaarlijks in maart</p> <p>KS: jaarlijks in maart</p> <p>VM: jaarlijks in maart</p> <p>VM: jaarlijks in maart</p>
<b>2.</b>	<b>Het bestuur hecht eraan dat de tot de vereniging behorende scholen een actuele en representatieve website als belangrijk communicatiemiddel gebruiken, om te voorzien in de informatiebehoefte van alle stakeholders.</b>	<p>a) De website van beide scholen wordt maandelijks getoetst op actualiteit en bijgehouden.</p> <p>b) De schriftelijke communicatie tussen ouders en school is voor 90% digitaal.</p>	<p>VM: jaarlijks in maart</p> <p>KS: jaarlijks in maart</p>

<b>3.</b>	<b>Het bestuur hecht eraan dat de tot de vereniging behorende scholen een professioneel kwaliteitsbeleid hebben.</b>	a) Het kwaliteitsbeleid van de scholen is beschreven in het strategisch schoolplan van de scholen.	VM: september 2015
		b) De scholen werken met eenzelfde kwaliteitszorgsysteem en wisselen informatie en kennis uit via netwerken.	VM: jaarlijks in juni
		c) Scholen hebben een geldig vierjarenplanning voor WMK-PO en werken hier aantoonbaar actief mee. Er vindt jaarlijks verslaglegging plaats over het gebruik van WMK-PO.	VM: jaarlijks in juni
		d) Er is jaarlijkse evaluatie en terugkoppeling van de vierjarenplanning aan het bestuur aan de hand van Plan-Do-Check-Act cyclus.	VM: jaarlijks in juni

<b>Domein F: Maatschappelijk draagvlak</b>
--

	Richtinggevende uitspraak Domein: <b>Maatschappelijk draagvlak</b>	Indicatoren/ normen	Informatiestroom – Management- rapportage
<b>1.</b>	<b>Het bestuur hecht aan een organisatie brede visie op de maatschappelijke opdracht van de scholen.</b>	<p>a) Er is een visie ontwikkeld op de maatschappelijke opdracht van de organisatie. De visie is doorvertaald naar schoolniveau. De directeuren nemen de actiepunten op in het jaarplan horend bij het schoolplan.</p> <p>b) De visie geeft ruimte voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Het werken vanuit de christelijke identiteit;</li> <li>▪ Het 'gehoor geven' aan de maatschappelijke opdracht van onze school vanuit de kernwaarde;</li> <li>▪ Het vergroten van de 'leefbaarheid' van de omgeving van de scholen;</li> <li>▪ De functie van de scholen in de omgeving (wijk);</li> <li>▪ Het voorbereiden van leerlingen op het functioneren in de samenleving: de maatschappelijke onderwerpen waar de scholen aandacht aan besteden.</li> <li>▪ Het openstellen van scholen na schooltijd en in schoolvakanties voor buitenschoolse activiteiten.</li> </ul>	<p>VM: jaarlijks in maart</p> <p>VM: jaarlijks in maart</p>

<b>Domein G: Duurzame samenwerking</b>
--

	Richtinggevende uitspraak Domein: <b>Duurzame Samenwerking</b>	Indicatoren/ normen	Informatiestroom – Management- rapportage
<b>1.</b>	<b>Federatie 'Samen-Onderwijs-Maken' (S-O-M): Het bestuur hecht aan een duurzame samenwerking met besturen en scholen met eenzelfde visie op identiteit, onderwijs, personeel en maatschappelijke opdracht.</b>	<p>a) Het directeurenoverleg (DO) vergadert minimaal vijf keer per jaar. Alle directeuren participeren in dit overleg.</p> <p>b) In het DO vindt afstemming plaats t.a.v. alle beleidsterreinen.</p> <p>c) Binnen vier jaar wordt er op alle beleidsterreinen (waar mogelijk) samengewerkt. Jaarlijks worden de ontwikkelingen gerapporteerd.</p> <p>d) Het afsluiten van contracten vindt (waar mogelijk) op federatief niveau plaats, waarbij het uitgangspunt is dat alle scholen met dezelfde systemen werken.</p> <p>e) Alle scholen werken met het kwaliteitssysteem WMK-PO.</p> <p>f) Jaarlijks wordt er een thema-avond georganiseerd door het DO voor beide besturen. Mogelijke onderwerpen: Werken Met Kwaliteitskaarten, Huisvestingsbehoefte, Opbrengsten en zelfanalyse, Digitaliseren en communicatie.</p>	<p>KS: jaarlijks in maart</p> <p>VM: jaarlijks in maart</p> <p>VM: jaarlijks in maart</p> <p>VM: jaarlijks in maart</p> <p>VM: jaarlijks in maart</p> <p>BM: jaarlijks in juni</p>
<b>2.</b>	<b>Het bestuur hecht aan een duurzame samenwerking met instellingen zoals kinderopvang, peuterspeelzaal, e.d.</b>	a) Jaarlijks wordt er gerapporteerd over de duurzame samenwerking met instellingen betreffende ondernomen acties en nieuwe ontwikkelingen.	VM: jaarlijks in maart