

## Bestuurlijk toetsingskader CSG Liudger

**Versie 1.0**

**2011-2015**

Totstandkoming en evaluatie bestuurlijk toetsingskader*	
	Datum
Opgesteld door het College van Bestuur	1 juni 2011
Besproken door de schoolleiding	9 juni 2011
Behandeld door het College van Bestuur - voorgenomen besluit	9 juni 2011
Advies/instemming MZR*	
Vastgesteld door het College van Bestuur	
Goedgekeurd door de Raad van Toezicht	
Evaluatie	

\* Dit een algemeen kader voor de routing van beleidsstukken in de organisatie. Niet voor alle stukken geldt dat ze naar het inspraakorgaan dienen te gaan. Voor het bestuurlijk toetsingskader is het niet noodzakelijk dat deze besproken wordt in de MZR.

## 1. Inleiding

### Bestuursmodel CSG Liudger

Met ingang van augustus 2010 is de wet 'Goed onderwijs, goed bestuur' in werking getreden. De hoofdlijn van de wet die aangeeft dat er een scheiding moet zijn tussen bestuur en intern toezicht, heeft voor CSG Liudger geresulteerd in een wijziging van bestuursmodel. De organisatie hanteert nu het 'Raad van Toezicht model'. In het nieuwe model wordt de school bestuurd door het College van Bestuur en wordt het toezicht verricht door een Raad van Toezicht (RvT). In de nieuwe statuten en reglementen zijn zowel de toezichthoudende rol van de Raad van Toezicht als de besturende taak van het College van Bestuur duidelijk omschreven, conform de Code Goed Onderwijsbestuur van de VO-raad.

Voor de nieuwe planperiode (2011 – 2015) heeft het College van Bestuur richtinggevende uitspraken (RGU's) opgesteld en in dit toetsingskader vastgelegd. De RGU's vormen de basis voor het nieuwe strategisch beleidsplan van de organisatie dat medio 2012 wordt vastgesteld.

### Inhoud en functie bestuurlijk toetsingskader

In dit bestuurlijk toetsingskader zijn de richtinggevende uitspraken (RGU) vastgelegd waarin het College van Bestuur aangeeft waar zij aan hecht. Voor elke RGU zijn één of meer indicatoren / normen vastgelegd. Hierin staat beschreven wanneer aan de richtinggevende uitspraak is voldaan. Aan de hand van de indicatoren / normen kan tussentijds en aan het eind van de planperiode in 2015 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.

In het toetsingskader is per RGU vastgelegd hoe de informatiestroom hierover tussen het College van Bestuur en de interne toezichthouders verloopt (via bestuursrapportages), zodat de Raad van Toezicht toezicht kan houden op het in uitvoering genomen beleid. Voldoen deze aan de door het bestuur vastgestelde kaders? Dit bestuurlijk toetsingskader is een belangrijk document voor de Raad van Toezicht om te hanteren bij hun toezichthoudende taak. Dit bestuurlijk toetsingskader vormt een belangrijke basis voor het nieuwe strategisch beleidsplan van de organisatie. Het College van Bestuur stelt aan de hand van dit bestuurlijk toetsingskader – in samenwerking met de schoolleiding – een nieuw strategisch beleidsplan op voor de planperiode 2012-2016.

### *Vershil tussen het intern toezichtkader en het bestuurlijk toetsingskader*

Intern Toezichtkader (ITK)	Bestuurlijk Toetsingskader (BTK)
Set van uitspraken over de mate van professioneel handelen in de organisatie (Proces)	Richtinggevende uitspraken over de verschillende inhoudelijke beleidsdomeinen (Inhoud)
Wordt opgesteld door de intern toezichthouders	Wordt opgesteld door het bevoegd gezag

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

**Totstandkoming bestuurlijk toetsingskader**

Dit bestuurlijk toetsingskader is tot stand gekomen op basis van:

- de missie, visie en kernwaarden van de organisatie,
- het bestuurlijk beleidsplan 2008-2012,
- een SWOT analyse, uitgevoerd door de centrale directie
- input van de schoolleiding

## 1. Grondslag, missie en visie

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

### 1.1 Grondslag en doel

In de statuten van de organisatie staat het volgende doel beschreven

Het doel van de vereniging is om leerlingen op te leiden en te vormen en daardoor bij te dragen aan een samenleving gebaseerd op de normen en waarden van de Bijbel en christelijke traditie.

De vereniging tracht dit doel te bereiken door:

- a. de toegankelijkheid van het christelijk voortgezet onderwijs in de regio Oost Friesland te bevorderen door oprichtingen en instandhouding van scholen of nevenvestigingen op dit gebied;
- b. het beleggen van bijeenkomsten, het zoeken van samenwerking in alles wat tot de regionale en algemene belangen van het christelijk onderwijs behoort en voorts door alle wettige middelen, welke tot het gestelde doel dienstig zijn.

### 1.2 Missie en visie

#### Missie

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

*De CSG Liudger wil een christelijke scholengemeenschap zijn waar leerlingen in een inspirerende leeromgeving in relatie met zichzelf en de ander mogen groeien in kennis, vaardigheden en als mens het leven leren.  
Het doel van het onderwijs is het begeleiden en stimuleren van de leerlingen op weg naar hun volwassenheid, zodat zij op persoonlijke wijze gehoor kunnen geven aan Gods opdracht om zijn Koninkrijk van gerechtigheid, vrede en liefde (ten aanzien van mens en natuur) mee te bouwen in navolging van Jezus Christus.  
De scholengemeenschap wil een goede plek zijn voor alle medewerkers, waar iedereen op een zinvolle manier kan groeien in zijn of haar beroep, waar de menselijke maat de boventoon voert en waar echtheid, dienstbaarheid en aandacht voor elkaar kernwaarden zijn.  
We dragen verantwoordelijkheid voor onze omgeving en maatschappij en willen omzien naar de ander, dichtbij en veraf.*

Dit leidt tot de volgende missietekst:

***CSG Liudger staat voor een liefdevolle, lerende en levendige gemeenschap waarin leerlingen en medewerkers tot hun recht komen, kunnen groeien tot de mens zoals God hen heeft bedoeld en zich verantwoordelijk weten voor de samenleving dichtbij en veraf.***

Deze missietekst laat zich vertalen in de volgende kernwaarden:

**respect**, dat betekent dat je mag er zijn als schepsel van God, je bent van waarde. Je wordt aangesproken op je gedrag, waarbij je als mens gerespecteerd wordt. Respecteer jezelf, de ander, de afspraken en de (leer-)omgeving zijn leidraad voor ons handelen;

Luisteren, vragen en begrijpen komen voor spreken, antwoorden en duiden.

**betrokkenheid**, dat betekent dat liefde en echte aandacht de boventoon voeren. Er is aandacht voor de mens die je bent, de groei en ontwikkeling die je doormaakt en voor de prestaties die je moet leveren. Wij doen wat we zeggen en zeggen wat we doen!

**veiligheid**, dat betekent dat je leert en leeft in een veilige (leer-)omgeving, waar je je gekend mag weten. We willen een gemeenschap zijn waar mensen tot hun recht komen en zich tegelijkertijd geborgen weten.

**ontplooiing**, dat betekent dat je mag groeien en ontwikkelen. Met vallen en opstaan. De school is een plek waar je wordt gecoacht en begeleid op weg naar zelfstandigheid. Er wordt rekening gehouden met wat je kunt en de mogelijkheden die je hebt. Elke leerling wordt gezien in zijn of haar eigen ontwikkeling. We vinden vernieuwen en verbeteren van belang en doen dat samen.

De scholengemeenschap Liudger verstaat haar opdracht en de waarden die zij hierbij nastreeft in het licht van de Bijbel en de joods-christelijke traditie. Als hart hiervan wijst ze de twee geboden aan: 'Gij zult de Heer Uw God liefhebben met geheel uw hart, uw ziel en uw kracht' (Deut. 6: 4 en 5) en daaruit voortvloeiend: 'Gij zult de naaste liefhebben als u zelf'.

## Visie

Op grond van deze waarden heeft de CSG Liudger de volgende algemene visie op onderwijs:

- de leerlingen maken kennis van en krijgen inzicht in de inhoud van de Bijbel en we houden ze de betekenis van de Bijbelse boodschap, ook voor de hedendaagse tijd, voor;
- we leren keuzes te maken tussen echt en onecht, waar en onwaar, recht en onrecht, op grond van waarden uit de joods-christelijke traditie;
- we stimuleren (in de overtuiging dat waardevrij onderwijs niet bestaat) een ethische bezinning op de onderwerpen en vakken die aan de orde komen;
- we stellen in de lessen en daarbuiten zingeving- en levensvragen aan de orde. Vanuit de overtuiging dat het leven een gave van God is. We scheppen zowel in als buiten lesverband ruimte voor gesprek daarover;
- we ontwikkelen in onderwijs- en vormingsactiviteiten vaardigheden van hoofd, hart en handen en wel zo, dat ze met elkaar in harmonie zijn;
- we bevorderen het besef en de acceptatie van het multiculturele karakter van de samenleving;
- we gaan met respect om met andere mensen. Dit houdt o.a. in dat we de leerlingen en het personeel de ruimte bieden zich bewust te worden van hun eigen seksuele geaardheid en hen leren die van anderen te respecteren;
- we stimuleren een houding en de bereidheid op te komen voor zwakken en ontrechten;
- samenwerkingsgedrag te bevorderen;
- communicatieve vaardigheden te ontwikkelen;
- die geborgenheid te bieden, dat we zaken, die vertrouwelijk zijn, kunnen uitspreken naar elkaar;
- een zodanige relatie tussen personeel en leerlingen te bevorderen, dat zij zich veilig voelen ten opzichte van elkaar;
- we gaan, uit eerbied voor Gods schepping, bewust om met het milieu;
- door goede determinatie, selectie en advisering, de leerlingen binnen en buiten de scholengemeenschap die opleiding te laten volgen, die het best bij hen (hun capaciteiten en mogelijkheden) past;
- de leerlingen een goede aansluiting op het vervolgonderwijs te bieden.

---

### 1.3 Slogan en Kernwaarden

---

Deze missie en visie hebben wij samengevat in ons motto: **“ACCENT OP AANDACHT”**

## 2. Richtinggevende uitspraken

Achter iedere Richtinggevende Uitspraak staat onder het kopje “informatiestroom bestuursrapportages” vermeld in welk document het CvB de RvT informeert over het betrokken onderwerp.

De “informatiestroom bestuursrapportages” bestaat uit de volgende documenten:

Afkorting	Afkorting	Omschrijving en inhoud	Vergadering
BGR		Begroting	November
BJV	BJV 1	Bestuurlijk Jaarverslag: het BJV wordt in twee delen opgeleverd: Een eerste deel (BJV 1) waarin vermeld staan: - Onderwijszaken, opbrengsten, leerlingaantallen - Elementen van de bedrijfsvoering	Oktober
	BJV 2	Een tweede deel (BJV 2) waarin vermeld staan: - Zaken ten aanzien van identiteit - Kwaliteitszorg BJV 1 en BJV 2 vormen samen het BJV dat gepubliceerd zal worden.	Mei
BKV		Bestuurlijk kwartaalverslag; Hierin wordt vermeld: - Realisatie overeengekomen strategisch beleid - Ziekteverzuimpercentages - Voortgangsverslagen nieuwbouw - Algemene informatie over: klachten, mediacontacten, feesten etc.	Oktober Februari Juni
FKV		Financieel Kwartaalverslag: de financiële managementrapportage met de stand van zaken rond de uitputting van de exploitatiebegroting en het perspectief op het einde	April (t/m maart) Juni (t/m mei) Oktober (t/m september)

		van het jaar – op basis hiervan kan bijgestuurd worden. De Jaarrekening biedt het beeld van het einde van het kalenderjaar – daarnaast zijn er drie kwartaaloverzichten.	
JM		Jaarrekening en managementletter In juni vindt het gesprek met de accountant plaats.	Mei en juni
MOP		Meerjaren Onderhouds Plan	Oktober
RIE		Risico Inventarisatie en Evaluatie	Oktober
RMR		Risicomanagementrapportage	Oktober
SJV		Sociaal Jaarverslag	Februari
TR		Treasury rapportage	November

### Domein A: Onderwijs en identiteit

Verwijderd: ¶

Richtinggevende uitspraak Domein: Identiteit	Indicatoren/ normen	Informatiestroom - bestuursrapportage
1. <b>Het College van Bestuur hecht eraan dat alle betrokkenen (intern toezichthouders, bestuurders, directies, docenten en onderwijsondersteunend personeel) de missie en visie van de organisatie onderschrijven en deze actief uitdragen</b>	Het onderschrijven en kunnen uitdragen van de missie en visie van de school is een gespreksonderwerp bij sollicitatiegesprekken voor functies binnen alle geledingen	BJV2 Mei
	Nieuw te benoemen medewerkers onderschrijven (bij voorkeur) of respecteren de grondslag en de missie en visie van de organisatie middels het tekenen van de benoemingsakte	BJV2 Mei
	Het uitdragen van de missie en visie maakt deel uit van de gesprekkencyclus van de medewerkers. De kernwaarden van de organisatie dienen in ieder geval hierin terug te komen	BJV2 Mei
2. <b>De school is herkenbaar als christelijke school</b>	De scholengemeenschap kent een centrale beleidscommissie identiteit die onder andere jaarlijks identiteitsbijeenkomsten organiseert voor het personeel Ook is er op elke locatie een commissie die zich bezighoudt met de vieringen en activiteiten rond de christelijke identiteit van de school	BJV2 Mei



	De scholengemeenschap heeft de visie op de christelijke identiteit en de doelen die zij hiermee beoogt vastgelegd in de schoolgids. Er wordt jaarlijks bezien of deze een update behoeft. Er wordt een relatie gelegd tussen de levensbeschouwelijke en onderwijskundige identiteit van de school (onder andere 'waardengericht onderwijs')	BJV2	Mei
	De identiteit is zichtbaar op alle locaties, onder andere in dagopeningen, rituelen en uitingsvormen (bijvoorbeeld vieringen) en het vak godsdienst. Op elke locatie hangen borden met de missie en de vier kernwaarden	BJV2	Mei
	Ouders/ opvoeders dienen de grondslag van de school te respecteren. Er dient objectief vastgesteld te zijn dat leerlingen zich niet contraproductief ten aanzien van de grondslag en missie gaan gedragen. Ouders of zelfstandige leerlingen hebben bij de aanmelding bij de school een verklaring ondertekend	BJV2	Mei
	Ieder kind van ouders/ opvoeders die de grondslag van de school respecteren, ongeacht ras, geloof, sekse en ontwikkelingsniveau (binnen de bandbreedte van het VO) worden geaccepteerd	BJV2	Mei
<b>3. Het College van Bestuur hecht aan het in stand houden van christelijk onderwijs</b>	Nevenvestigingen worden in stand gehouden, onder voorbehoud van betaalbaarheid en onderwijskundige doelstellingen, en er is voldoende spreiding van instroompunten voor het name de onderbouw	BJV2	Mei
	Wanneer samenwerking met het openbaar onderwijs onvermijdelijk/ noodzakelijk wordt (bijvoorbeeld vanwege te kleine groepen) is er aandacht voor het behoud van de identiteit	BJV2	Mei

Richtinggevende uitspraak Domein: <b>Onderwijs</b>	Indicatoren/ normen	Informatiestroom - bestuursrapportage	
<b>1. Het College van Bestuur hecht eraan dat de school haar eigen slogan 'accent op aandacht' maakt</b>	Elke locatie heeft een duidelijk geformuleerde onderwijsvisie gebaseerd op de centrale uitgangspunten (missie en visie): welke kwaliteitsstandaard zij ten aanzien van het onderwijs hanteren, hoe het onderwijs wordt gegeven en ondersteund, inclusief passend onderwijs (binnen de schoolbrede visie op Passend Onderwijs), zorgleerlingen en voortijdige schoolverlaters (vsv)	BJV1	Oktober
	De scholengemeenschap heeft een schoolbreed zorgplan waarin de visie op zorg en leerlingbegeleiding op maat verwoord staat.	BJV1	Oktober

	De locaties hebben een leerlingvolgsysteem	BJV1	Oktober
	De locaties hebben in hun onderwijsvisie en beleidsplannen vastgelegd hoe zij door gedifferentieerd onderwijs, individueel maatwerk aan leerlingen bieden.	BJV1	Oktober
	De locatiedirecteuren stemmen het onderwijsbeleid van de locaties twee maal per jaar op elkaar af in het Locatie Directeuren Overleg (DLO).	BJV1	Oktober
	De structuur van de organisatie is erop gericht leerlingen zoveel mogelijk kansen te geven. Dit blijkt uit: <ul style="list-style-type: none"> <li>- op niveau toetsen in alle klassen en groepen</li> <li>- alle leerlingen kansen te bieden via een onderwijsaanbod en met begeleiding die bij hun mogelijkheden past</li> <li>- meer en betere kansen voor VMBO-leerlingen die de overstap naar de Havo maken; elke leerling die met een diploma de school verlaat heeft een goede aansluiting op het vervolgonderwijs</li> <li>- leerlingbegeleiding op maat</li> </ul>	BJV1	Oktober
	Elke locatie heeft één of twee onderdelen in het onderwijs waarop ze uitblinken. Dit is vastgelegd in het locatieplan	BJV1	Oktober
	ICT ondersteunt optimaal het onderwijsleerproces in de school. ICT (systeembeheer en applicatiebeheer) werken vraaggericht en doen zelfstandig voorstellen ter verbetering	BJV1	Oktober
<b>2. Het College van Bestuur hecht aan goede onderwijsresultaten</b>	Per locatie worden jaarlijks resultaatafspraken gemaakt. Minimum daarbij zijn de eisen van de inspectie, we streven naar bovengemiddelde opbrengsten voor: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Het rendement van de onderbouw</i>: streefcijfers: doubleren in het VMBO lager dan 5% en in de Tweede fase lager dan het landelijk gemiddelde</li> <li>- <i>Het rendement van de bovenbouw</i>: slagingspercentages per onderwijssoort hoger dan het landelijk gemiddelde</li> <li>- <i>Cijfers van het centraal eindexamen</i>: gelijk of hoger dan het landelijk gemiddelde</li> <li>- <i>Het verschil tussen het centraal examen en het schoolexamen</i>: gelijk of lager dan het landelijk gemiddelde</li> <li>- <i>Lage Aantallen voortijdig schoolverlaten</i>: het streven is een</li> </ul>	BJV1	Oktober

Verwijderd: ¶

	<p>lager percentage vsv te hebben dan het gemiddelde van de VO-scholen in Friesland.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Gerealiseerde onderwijstijd</i>: het streven is te voldoen aan de wettelijke voorschriften</li> <li>- <i>Zo mogelijk: volgen van outcomegetallen in MBO, HBO en WO</i></li> </ul> <p>Bovenstaande zaken maken deel uit van het opbrengstenverslag. Inspectierapportages ondersteunen het opbrengstenverslag (indien beschikbaar)</p>	BJV1	Oktober
	<p>Per team zijn resultaatverwachtingen ten aanzien van de opbrengsten geformuleerd, vastgelegd en doorgesproken</p>	BJV1	Oktober
	<p>Per locatie worden verbeterdoelen geformuleerd en wordt beschreven welke activiteiten worden ondernomen. De verbeterdoelen worden opgenomen in het locatieplan en in het jaarverslag van de school.</p>	BJV1	Oktober
	<p>Iedere locatie organiseert een zelfevaluatie waar lesobservaties (gebruikmakend van de kijkwijzers inzake de functiemix) en tevredenheidsonderzoeken deel van uitmaken (gebaseerd op de centrale kwaliteitsmeting). Over frequentie, onderwerpen en afdeling worden jaarlijks afspraken gemaakt.</p> <p>De resultaten van deze zelfevaluaties leveren een bijdrage aan de verbeterplannen, zowel op school- en teamniveau als op individueel niveau, op te nemen in de POP's.</p>	BJV1	Oktober
	<p>Er is sprake van een doorgaande leerlijn van het PO naar het VO en van het VO naar vervolgonderwijs. Jaarlijks worden verbeterpunten en verbeterplannen in het onderwijsverslag gemeld</p>	BJV1	Oktober
<b>3. De school biedt een veilige leeromgeving</b>	<p>Alle locaties gebruiken een instrument om jaarlijks de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen te volgen</p>	BJV1	Oktober
	<p>De locaties bevragen de leerlingen gericht op hun welbevinden in de school en rapporteren hierover jaarlijks aan het college van bestuur</p>	BJV1	Oktober
	<p>Alle locaties registreren incidenten op een adequate wijze.</p>	BJV1	Oktober
<b>4. De school biedt zoveel mogelijk leerlingen een</b>	Hierbij wordt afgewogen:	BJV1	Oktober



## Domein B: Personeel en organisatie

Richtinggevende uitspraak Domein: Personeel en organisatie	Indicatoren/ normen	Informatiestroom - bestuursrapportage
<b>1. Het bestuur hecht aan kwalitatief goed personeel en aan permanente educatie van alle medewerkers.</b>	<p>Werving en selectie van personeel geschiedt op basis van richtlijnen die zijn vastgesteld in het (meerjaren-)personeelsbeleid, het formatieplan en de Handleiding bij “Sollicitatie, benoeming, begeleiding en beoordeling van nieuw personeel CSG Liudger”</p>	<p>SJV Februari</p>
	<p>Alle medewerkers hebben per 1-1-2014 een persoonlijk ontwikkelingsplan en een up-to-date bekwaamheidsdossier/ portfolio. Deze situatie wordt gefaseerd bereikt: per 1-1-2012 25%, per 1-8-2012 50%, per 1-2-2013 75% en per 1-1-2014 100% De kwaliteit van het primair proces is een belangrijk aandachtspunt in het POP van onderwijsgevend personeel; voor onderwijsondersteunend personeel zijn per functie kwaliteitseisen geformuleerd; waar nodig geeft de leidinggevende de verplichting tot gerichte deskundigheidsbevordering aan.</p>	<p>SJV Februari</p>
	<p>Het College van Bestuur probeert mensen te interesseren voor het leraarsvak, via de lerarenopleidingen of de PABO; dat doet ze door advertenties en wervingscampagnes onder studenten en goede begeleiding in de eerste vier jaren van het leraarsvak</p>	<p>SJV Februari</p>
	<p>De school voorziet in adequate mogelijkheden voor deskundigheidsbevordering van het personeel. Deskundigheidsbevordering in relatie tot zorg en onderwijs, in het bijzonder gerelateerd aan onderwijsveranderingen en de invoering van Passend Onderwijs, (ook ICT) heeft prioriteit; in elk POP is opgenomen hoe er aan verbetering van deskundigheid wordt gedaan; Elke locatie heeft een eigen scholingsplan, als onderdeel van het locatieplan</p> <p>Het percentage onbevoegde en onderbevoegde docenten ligt lager dan de regionale benchmark. Het streven is het percentage onbevoegde docenten lager dan 5% te houden</p>	<p>SJV Februari</p>

<b>2. Het College van Bestuur hecht aan een goed integraal personeelsbeleid</b>	De organisatie kent een up to date formatieplan (daarin is het integraal personeelsbeleid opgenomen)	SJV	Februari
	Op iedere school functioneert een integraal verantwoordelijke locatiedirecteur; taken en bevoegdheden zijn vastgelegd in een managementstatuut	SJV	Februari
	Voor alle medewerkers wordt de volledige gesprekkencyclus gehanteerd. De frequentie van jaar- en beoordelingsgesprekken is aangegeven in het formatieplan	SJV	Februari
	Teamleiders worden (blijvend) geschoold in het uitvoeren van een integraal personeelsbeleid (waaronder functionerings- en beoordelingsgesprekken)	SJV	Februari
	Nieuwe medewerkers –met name startend personeel- worden intensief begeleid op basis van een adequaat begeleidingsplan	SJV	Februari
	Conform het vastgestelde beleid van het ministerie wordt de functiemix beleidsrijk ingevoerd (zie Plan van aanpak functiemix)	SJV	Februari
	Het College van Bestuur bezoekt jaarlijks de verschillende teams met als doel te horen waar de teams op hoofdlijnen mee bezig zijn	SJV	Februari
	Het personeelsbeleid wordt jaarlijks geëvalueerd met de locatiedirecteuren	SJV	Februari
	Op 1 januari 2012 is een voorstel van het College van Bestuur (i.s.m. de locatiedirecteuren) voor nieuw taakbeleid gereed	SJV	Februari
	Jaarlijks wordt een sociaal jaarverslag opgesteld met: <ul style="list-style-type: none"> <li>- een analyse van de personeelsopbouw en het personeelsverloop. De analyse geeft aan welke beleidsmatige consequenties uit de getallen getrokken worden</li> <li>- Rapportage over de activiteiten die algemene HRM-beleidszaken betreffen: vergrijzing, personeelszorg, deskundigheidsbevordering, opleiden in de school, kwaliteitszorg van het functioneren van docenten, stand van zaken functiemix</li> <li>- De verzuimcijfers van de scholengemeenschap</li> </ul>	SJV	Februari
<b>3. Het College van Bestuur hecht aan goed werkgeverschap en het welbevinden van haar medewerkers</b>	Er worden personeel(management)instrumentaria ingezet voor het welzijn van personeelsleden (Arbobeleidsplan, preventie-medewerkers en -maatregelen, psychische zorg, bedrijfsarts, Kei-	SJV	Februari

wijzer, loopbaan oriëntatie, sportvoorzieningen, kollegement, aanwezigheid van voldoende BHV-ers, aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering). Degenen die voor de uitvoering verantwoordelijk zijn, hebben daarvoor een budget.	
De school werkt met een gestructureerd taakbeleid. Talenten en wensen van medewerkers worden hierbij ingezet (met bijvoorbeeld het instrument Management Drives)	SJV Februari
Alle functies zijn beschreven en gewaardeerd door middel van Fuwasys.	SJV Februari
De organisatie heeft een 'lief en leed-beleid' en draagt zorg voor adequaat beheer daarvan	SJV Februari
Iedere drie jaar wordt een medewerkerstevredenheidsonderzoek gehouden; de gemiddelde uitkomst van dit tevredenheidsonderzoek komt uit boven de 3 (op een vijfpuntsschaal). In dit onderzoek wordt in ieder geval naar beleving van de werkdruk gevraagd.	SJV Februari
Er is systematisch zorg en aandacht voor ziekteverzuim. Het ziekteverzuim blijft onder het landelijk gemiddelde binnen het voortgezet onderwijs. Voor omgaan met ziekteverzuim bestaat een protocol, dat op alle locaties gevolgd wordt	BKV Oktober Februari en Mei
Er wordt driemaandelijks een verzuimanalyse gemaakt door het college van bestuur. Zo nodig wordt een verbeterplan ontwikkeld	BKV Oktober Februari en Mei
De organisatie kent leeftijdsbewust personeelsbeleid en er is een plan om de 'vergrijzing' op te vangen en nieuw personeel in dienst te nemen	SJV Februari

Verwijderd:

## Domein C: Financiën en Beheer

Richtinggevende uitspraak Domein: Financiën en Beheer	Indicatoren/ normen	Informatiestroom - bestuursrapportage
<b>1. Het College van Bestuur hecht aan een gezonde financiële positie van de scholen en de organisatie.</b>	De solvabiliteit ligt tussen de 20 en 45 De liquiditeit is minimaal 1 en maximaal 1,8. De school kan te allen tijde aan haar verplichtingen voldoen	BGR November en JM Mei/juni
	De kapitaalbehoefte wordt afgestemd op de onderwijsbehoefte De kapitalisatiefactor ligt tussen de 25 en 35%	FKV April, Juni, Oktober
	Het vermogen van de vereniging is steeds minimaal 10% van de jaarlijkse geldstroom	FKV April, Juni, Oktober
	Het weerstandsvermogen (exclusief vaste activa) mag niet dalen onder de 10% (ten behoeve van risicoafdekking) Dit wordt gebaseerd op basis van een risicoanalyse en risicomanagement. De school kan te allen tijde aan haar verplichtingen voldoen	FKV April, Juni, Oktober
	Er vindt jaarlijks in september een risico-inventarisatie en evaluatie plaats. De actiepunten die daaruit voortvloeien worden voor 100% binnen de gestelde termijnen uitgevoerd.	RMR Oktober
	De rentabiliteit ligt tussen de 0 en 2% (streefcijfers), met dien verstande dat een negatieve rentabiliteit is toegestaan zolang de kapitalisatiefactor van de organisatie boven de maximale signaleringsgrens ligt.	FKV April, Juni, Oktober
	De budgethouders, locatiedirecteuren en stafmedewerkers, blijven binnen hun (exploitatie)begrotingen en de kaders die het formatieplan aangeeft.	FKV April, Juni, Oktober
	Het College van Bestuur stelt de richtlijnen vast voor het beleggen van vermogen op basis van het fungerende treasurystatuut	TR November
	De begroting is sluitend. De resultatenrekening kent geen tekorten	BGR November
	Het bestuur handelt volgens het vastgestelde treasurystatuut en rapporteert hierover jaarlijks	TR November
<b>2. Het College van Bestuur hecht eraan dat strategisch beleid wordt vertaald in financiële kaders en uitgewerkt in een</b>	Strategische doelen worden geformuleerd vanuit kengetallen -onder andere een goed onderbouwde leerlingenprognose voor een periode van acht jaar- en er worden realisatiecijfers aan verbonden.	BGR November



<b>planning en controlcyclus binnen een meerjaren en jaarperspectief.</b>	<p>Er vindt sturing plaats op de verhouding tussen personeel locaties 84% en personeel Centrale Diensten 16%.</p> <p>Voor het bieden van goed onderwijs en zorg op maat wordt tenminste 80% van het personele budget aangewend voor het primaire proces.</p> <p>Van het personele budget dat iedere locatie ontvangt, komt minimaal 85% terecht bij onderwijs en leerlingbegeleiding (docenten, onderwijsassistenten, roostermakers en direct aan leerlingbegeleiding gerelateerde taken). Maximaal 15% is dus gereserveerd voor managementtaken, secretariaatswerkzaamheden en conciërgerie.</p>	BGR	November
	<p>Investeringen in het onderwijs zijn (aantoonbaar) zichtbaar in de opbrengsten van de scholen</p>	BJV1	Oktober
	<p>De locatiedirecteuren zijn verantwoordelijk voor onderwijs en onderwijsbeleid op de locaties; dit brengt met zich mee dat zij verantwoordelijk zijn voor het fiatteren van de keuze voor nieuwe leermiddelen (methoden, software(-licenties) etc.) en voor het in de hand houden van de kosten ervan. Ze houden hierbij rekening met pedagogisch/didactische eisen (volgens een te ontwikkelen leermiddelenbeleid), aan de basisregel van het boekenfonds dat een methode in 5 jaar afgeschreven wordt en met een daadwerkelijk gebruik van boeken en werkboeken door de secties.</p> <p>Eventuele overschrijdingen van het boekenfondsbudget worden vanuit de locatiebudgetten gecompenseerd.</p> <p>De locatiedirecteuren stemmen hun beleid in het LDO op elkaar af.</p> <p>Vanaf 2012 ontvangen de locatiedirecteuren twee maal per jaar een budgetoverzicht van het boekenfonds wat betreft de locaties.</p>	FKV	Oktober
	<p>Er zijn driemaandelijks financiële managementrapportages die de mogelijkheid bieden tot tussentijdse bijsturing.</p>	FKV	April, Juni, Oktober

---

**Domein D: Huisvesting en materieel**


---

Richtinggevende uitspraak Domein: Huisvesting en materieel	Indicatoren/ normen	Informatiestroom - bestuursrapportage	
<b>1. Het College van Bestuur hecht aan goede huisvesting die voldoet aan alle eisen passend binnen de onderwijsconcepten op de locaties</b>	De scholengemeenschap kent een Meerjarenonderhoudsplan. De acties die voortkomen uit de M.O.P. worden uitgevoerd.	MOP	Oktober
	Er vindt jaarlijks in september een risico-inventarisatie en evaluatie plaats. De actiepunten die daaruit voortvloeien worden voor 100% binnen de gestelde termijnen uitgevoerd	RIE	Oktober
	Er is een lange termijnvisie met betrekking tot de huisvesting	BJV1	Oktober
	Voor elke locatie is een veiligheidsplan opgesteld dat jaarlijks wordt geactualiseerd. Het besteedt in ieder geval aandacht aan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- een gezonde en schone omgeving</li> <li>- een veilig schoolklimaat</li> <li>- een incidentenregistratie</li> <li>- Arbo-regels en voorschriften</li> <li>- gedragsregels</li> </ul>	BJV1	Oktober

### Domein E: Kwaliteitszorg en communicatie

Richtinggevende uitspraak Domein: Kwaliteitszorg en communicatie	Indicatoren/ normen	Informatiestroom - bestuursrapportage	
<b>1. Het College van Bestuur hecht aan een adequate interne en externe communicatie</b>	Alle locaties hanteren een centraal vastgesteld beleidsplan over de interne en externe communicatie	BJV2	Mei
	De scholengemeenschap beschikt over een (uniforme) huisstijl. Er wordt alleen in de huisstijl gecommuniceerd.	BJV2	Mei
	De website is een belangrijk in- en extern communicatiemedium. De informatie op de website is aansprekend en up to date	BJV2	Mei
	De personeelsleden zijn zich ervan bewust dat zij een sleutelrol hebben bij het beïnvloeden van de beeldvorming over de scholengemeenschap.	BJV2	Mei
	Alle locaties investeren in een goede relatie met het primair onderwijs ten behoeve van de werving.	BJV2	Mei
	De scholengemeenschap zorgt voor goede voorlichting voor potentiële leerlingen en hun ouder(s)/verzorger(s)	BJV2	Mei
	<b>2. Het College van Bestuur hecht aan een goede (partner)relatie met ouders</b>	De scholengemeenschap geeft per jaar minimaal eenmaal een schoolgids uit. De locaties geven minimaal vier keer per jaar een nieuwsbrief voor ouders uit	BJV2
Ouders participeren in klankbordgroepen en/of ouderraden op de locaties; deze zijn bedoeld om gevraagd en ongevraagd advies te geven over de organisatie en het onderwijs		BJV2	Mei
De scholen zijn voor ouders goed telefonisch te bereiken tijdens schooldagen (de telefoon wordt binnen vijfmaal overgaan beantwoord)		BJV2	Mei
Alle scholen registreren formele (schriftelijke) klachten van ouders (er is sprake van een klacht wanneer de formele klachtenprocedure conform de klachtenregeling is gestart). Klachten worden vermeld in de managementrapportage van directeuren aan het College van Bestuur		BKV	Oktober, Februari en Mei

<p><b>3. Het College van Bestuur hecht eraan dat alle scholen een professioneel kwaliteitsbeleid hebben.</b></p>	<p>Binnen de kaders van Vensters voor Verantwoording wordt eens in de drie jaren een meteo, leteo en oteo gehouden op alle locaties. De uitkomst per onderwijssoort dienen voldoende te zijn. Het streven is hoger dan de benchmark te scoren; De locaties bepalen aan de hand van deze metingen hun verbeterpunten</p>	BJV2	Mei
	<p>Door middel van interne visitaties wordt gecheckt of gewerkt wordt aan de vastgestelde verbeterpunten</p>	BJV2	Mei
	<p>De rapportages van de tevredenheidsonderzoeken zijn voorzien van verbeterplannen</p>	BJV2	Mei
	<p>Alle locaties hebben een kwaliteitsbeleidsplan. Onderdelen hiervan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het werken met visitatie</li> <li>- De uitwerking van de meteo, leteo en oteo</li> <li>- Het niveau van de toetsen</li> <li>- De zorg voor leerlingen</li> <li>- Leerlingbegeleiding</li> <li>- Schoolexamens en overige opbrengsten leerprestaties</li> <li>- Het toetsingskader van de inspectie als leidraad voor het eigen handelen</li> <li>- Aandacht voor gerichte professionalisering van docenten</li> </ul> <p>Doel is dat er op alle locaties constante en systematische toetsing plaatsvindt van het niveau van het eigen handelen. De locatie maakt gebruik van de in het kwaliteitsbeleidsplan beschreven instrumenten (zelfevaluatie, jaargesprekken, opbrengstanalyses, tevredenheidsonderzoeken, paneldiscussies, (les)observaties).</p>	BJV2	Mei
	<p>Op de locaties is een kwaliteitscoördinator (of lid van de locatieleiding) verantwoordelijk voor de voortgang van het proces van kwaliteitszorg</p>	BJV2	Mei
<p>Kwaliteitszorg richt zich naast de gebieden die door de Inspectie gecontroleerd worden, ook op de overige onderdelen van de organisatie, in het bijzonder het functioneren van de stafafdelingen.</p>	BJV2	Mei	

De scholen kunnen in opdracht van het College van Bestuur door externe adviseurs worden geïnspecteerd. De eventuele uitkomsten worden gebruikt voor het nieuwe jaarplan van de betreffende school.	BJV2	Mei
De scholengemeenschap verantwoordt zich extern over de kwaliteit van het onderwijs middels Vensters voor Verantwoording en het Jaarverslag	BJV2	Mei
De scholengemeenschap werkt aan haar kwaliteit door middel van externe inspectie via de Fricolore Spiegel	BJV2	Mei

## Domein F: Maatschappelijk draagvlak

Richtinggevende uitspraak Domein: Maatschappelijk draagvlak	Indicatoren/ normen	Informatiestroom - bestuursrapportage
<b>1. Het College van Bestuur hecht er aan dat de scholen inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen en specifiek op zaken die voortkomen uit de eigen leerlingenpopulatie</b>	De scholen werken samen met andere organisaties, zoals (ten minste), de christelijke VO-scholen in de regio Friesland, de gemeente, politie, jeugdzorg, vertegenwoordiging van het bedrijfsleven, kerken. Met de betrokken belanghebbenden wordt jaarlijks overlegd welke beelden en verwachtingen over en weer bestaan.	BJV2 Mei
	We maken leerlingen bewust van maatschappelijke thema's als natuur en milieu, derde wereld, mensenrechten, duurzaamheid e.d. We hanteren hiervoor de afspraken zoals vastgelegd in het document over Burgerschapsvorming	BJV1 Oktober
	Op de scholen wordt ingestoken op meer activiteiten voor en met de leerlingen, onder andere culturele activiteiten op andere locaties	BJV1 Oktober
	De leerlingen de school leggen maatschappelijke stages af conform de normen van de overheid	BJV1 Oktober