

# Toezichtkader Stichting Brevoordt

Dit toezichtkader beschrijft op basis van Policy Governance de verantwoordelijkheden en de speelruimte van de directeur-bestuurder van de St. Brevoordt in relatie tot het algemeen bestuur (de interne toezichthouder). Het Policy Governance model gaat uit van een brede opdracht en verantwoordelijkheid op niveau van de uitvoeringsorganisatie, waar vervolgens begrenzings aan worden gesteld.

Dit hoofdstuk heeft de volgende indeling:

1. Plaats in de organisatie
2. Verantwoordelijkheden en verwachtingen  
Beschrijft de brede verantwoordelijkheid van de bestuurder-bestuurder.
3. Handelingsruimte

Beschrijft de handelingsruimte van de directeur-bestuurder, door de grenzen daarvan aan te geven. Daarbinnen ligt dus de vrije ruimte en verantwoordelijkheid. Naar het voorbeeld van Carver zijn deze zoveel mogelijk negatief geformuleerd. Deze uitspraken geven aan welke gedragingen en besluiten van de directeur-bestuurder het algemeen bestuur niet zal accepteren.

## 1.1. Plaats in de organisatie

De functie van directeur-bestuurder betreft een statutaire bevoegdheid, waarbij het dagelijks bestuur van de uitvoeringsorganisatie is opgedragen aan de directeur-bestuurder. De directeur-bestuurder vertegenwoordigt de stichting.

Voor personeel, dat in dienst is van een andere werkgever, maar wel werkzaamheden uitvoert t.b.v. de uitvoeringsorganisatie treedt de directeur-bestuurder op als opdrachtgever.

Voor ouders, leerlingen en externe relaties is de directeur-bestuurder de eerst aanspreekbare en vertegenwoordigt het bestuur.

## 1.2. Verantwoordelijkheden en verwachtingen

Een directeur-bestuurder heeft een integrale verantwoordelijkheid voor de betreffende uitvoeringsorganisatie.

Meer concreet betekent dit het volgende:

De directeur-bestuurder:

- is verantwoordelijk voor alle gebeurtenissen die zijn segment van de uitvoeringsorganisatie betreffen, alsmede de gevolgen daarvan, ook als het gevolgen zijn van besluiten/activiteiten -of het nalaten daarvan- van anderen.  
'Verantwoordelijk' zijn betekent niet automatisch ook 'schuldig' zijn. Tot 'verantwoordelijkheid' behoort o.a.: nemen van maatregelen om ongewenste zaken te voorkomen en indien ze zich wel voordoen de gevolgen/schade daarvan te beperken en de gevolgproblemen op te lossen, alsmede het anticiperen op ontwikkelingen in de toekomst.
- neemt zelfstandig/autonoom beslissingen over alle zaken die de goede voortgang en ontwikkeling van de uitvoeringsorganisatie beogen
- is verantwoordelijk voor alle beleidsterreinen, inclusief middelen en budgetten die hiervoor beschikbaar zijn.
- geeft leiding aan de dagelijkse gang van zaken binnen de uitvoeringsorganisatie en draagt zorg voor continuïteit en vernieuwing.
- draagt zorg voor een planmatige ontwikkeling van de uitvoeringsorganisatie in een cyclisch proces, hij/zij stelt zichzelf en de organisatie doelen en betoont zich daarbij ambitieus

### **1.3. Handelingsruimte van de integraal verantwoordelijke directeur-bestuurder**

Het bestuur stelt de directeur-bestuurder in de gelegenheid om op vele punten zelf tot keuzes te komen over de wijze waarop de doelen kunnen worden gerealiseerd. In deze paragraaf geeft het bestuur daarbij de grenzen aan van optreden en besluiten van de directeur-bestuurder waarvoor het *niet* de ruimte geeft.

### **1.4. Basis**

Een directeur-bestuurder zal niet veroorzaken of toestaan, dat door hem/haar of onder zijn/haar leiding activiteiten plaatsvinden, die in strijd zijn met:

- geldende wet- en regelgeving
- statuten, beleidsplannen (strategisch plan, activiteitenplan e.d.) en andere door het bestuur uitgevaardigde interne regelingen;
- gebruikelijke regels van ethiek;
- de belangen van de organisatie;
- afspraken met derden.

### **1.5. Verantwoordelijkheid en controle**

#### a) Documenten

- Een directeur-bestuurder zal niet toestaan, of veroorzaken, dat de volgende documenten ontbreken, danwel, dat de organisatie functioneert zonder goedkeuring van het algemeen bestuur hierop:
- lange termijn documenten, zoals strategisch beleidsplan, meerjaren begroting, meerjaren formatieplan
- jaarplandocumenten, zoals activiteitenplan waarin de begroting
- verantwoordingsdocumenten, zoals financieel jaarverslag en onderwijskundig jaarverslag, en verslagen van voor de organisatie relevante afspraken c.q. overeenkomsten met derden

#### b) Communicatie bestuur-directeur-bestuurder

- De directeur-bestuurder zal niet nalaten het bestuur er op te wijzen dat het algemeen bestuur geen besluiten moet nemen over bovenstaande documenten, zonder rapportage over de mate waarin de doelen van het voorafgaande plan zijn gerealiseerd.
- De directeur-bestuurder laat niet na uit eigen beweging de voorzitter open en eerlijk te informeren over relevante ontwikkelingen, behoeften en stagnaties zowel t.a.v. de organisatie als zichzelf.

#### c) Functioneren van directeur-bestuurder

- Een directeur-bestuurder werkt niet zonder wederzijds (bestuur en directeur-bestuurder) aanvaarde, jaarlijks op te stellen managementafspraken. Deze hebben niet alleen betrekking op de ontwikkeling van de organisatie (zoals vastgelegd in het activiteitenplan), maar ook op het welbevinden en de eigen professionele ontwikkeling van de directeur-bestuurder.
- Een managementafpraak voor een nieuw jaar komt niet tot stand zonder voorafgaande evaluatie van het voorgaande jaar.
- De bestuursvoorzitter houdt jaarlijks een functioneringsgesprek met de directeur-bestuurder.

### **1.6. Onderwijskundig**

Een directeur-bestuurder is vrij in de ontwikkeling van onderwijskundig beleid van de uitvoeringsorganisatie, met de volgende begrenzingsen:

- onderwijskundig beleid wordt niet ontwikkeld zonder dat de scholen van de stichting daarop reële invloed hebben kunnen uitoefenen, waarbij de directeur-bestuurder actief en aantoonbaar stuurt op draagvlak.
- onderwijskundig beleid waarvoor de directeur-bestuurder zelf geen verantwoording kan/wil dragen t.o.v. het bestuur wordt niet in uitvoering genomen.
- de directeur-bestuurder staat niet toe, dat onderwijskundige maatregelen het vertrouwen en aanzien van de uitvoeringsorganisatie bij basisscholen, resp. ouders doet afnemen.

### **1.7. Personeel**

Op dit terrein gelden de volgende begrenzingsen:

- de directeur-bestuurder ziet erop toe, dat geen onbekwaam of onbevoegd personeel wordt benoemd
- de directeur-bestuurder zal personeelsleden geen andere structurele vergoedingen geven dan hun rechtens toekomen of op grond van expliciet bij het bestuur gemelde criteria.
- de directeur-bestuurder zal niet nalaten het bestuur onverwijld te informeren indien hij/zij feiten/vermoedens heeft van gebeurtenissen waarbij sprake kan zijn van rechtspositionele en/of juridische gevolgen, zoals seksuele intimidatie, machtsmisbruik en andere strafbare feiten door personeelsleden en overige binnen of t.b.v. de uitvoeringsorganisatie werkzame personen. Het doen van aangifte te doen bij de politie in geval van ernstige vermoedens van strafbare feiten door personeel is voorbehouden aan het bestuur en behoort niet tot de verantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder; wel het ter kennis brengen van vermoedens aan het bestuur.
- een directeur-bestuurder beperkt zich niet tot een passief, voornamelijk beheersmatig personeelsbeleid voor de onder het bevoegd gezag van het bestuur staande personeelsleden, maar voert een pro-actief beleid, gericht op optimaal welbevinden, onderhoud van motivatie en permanente professionalisering van de werknemers.

### **1.8. Ouders/leerlingen**

In de relatie met ouders en leerlingen, gelden voor de directeur-bestuurder de volgende begrenzings:

- de directeur-bestuurder ziet erop toe dat leerlingen niet voor situaties worden geplaatst die een onverantwoord risico vormen voor hun veiligheid, gezondheid en/of privacy, alsmede voor hun medeleerlingen en het personeel. Hij/zij zal derhalve geen binnenschoolse of buitenschoolse activiteiten toelaten of organiseren tenzij hij/zij zich heeft overtuigd van voldoende garanties daarvoor.
- hij/zij zal niet in gebreke blijven ouders uit eigen beweging te informeren over relevante (onderwijskundige en andere) ontwikkelingen van de organisatie.
- hij/zij ziet erop toe, dat de mogelijkheden van ouders om actief en betrokken bij te dragen aan het opvoedings- en leerproces van de kinderen daarbij niet worden belemmerd
- de directeur-bestuurder zal geen andere leerlinggegevens (doen) verzamelen of aan derden (doen) verstrekken, behoudens die welke benodigd zijn voor het verzorgen van onderwijs of op last van externe instanties waarvan de bevoegdheid daartoe door de directeur-bestuurder is gecontroleerd en vastgesteld. Overigens worden bij het verzamelen en verstrekken van gegevens en informatie de regels van de privacy wetgeving niet overschreden.
- in gevallen van ernstig wangedrag van ouders en/of leerlingen laat de directeur-bestuurder niet na onmiddellijk maatregelen te nemen. Hij laat niet na het bestuur hierover te informeren.

### **1.9. Financiën en materieel beheer**

Een directeur-bestuurder zal niet veroorzaken of toestaan, dat

- begrotingen of plannen berusten op oneigenlijke verwachtingen van inkomsten en uitgaven en dat de toegewezen budgetten worden overschreden
- reserves anders worden opgebouwd of aangewend dan conform afspraken met het bestuur
- langlopende contracten en/of financiële verplichtingen worden aangegaan, danwel aan- of verkoop van onroerend goed plaatsvindt, zonder uitdrukkelijke instemming vooraf van het bestuur
- speculatie plaatsvindt of belegd wordt met liquiditeiten of reserves
- gebouwen, terreinen en inventaris onvoldoende worden beschermd of onderhouden
- gebruik van gebouwen door derden geschiedt zonder een schriftelijke overeenkomst
- het algemeen bestuur relevante informatie over financiën of materiële zaken wordt onthouden; dat geldt in het bijzonder de jaarlijkse rapportage hierover.