

Toezichtkader swv PO IJssel Berkel

1. Inleiding

Dit toezichtkader is van toepassing op de Vereniging Samenwerkingsverband Primair Onderwijs IJssel Berkel (swv PO IJssel Berkel).

2. Doel en positie van het toezichtkader

Dit toezichtkader is een leidraad voor de raad van toezicht van SWV PO IJssel Berkel. Het vormt het fundament voor het interne toezicht dat de raad uitoefent op het samenwerkingsverband. In dit document is een aantal uitgangspunten vastgelegd dat richting geeft aan de manier waarop de RvT haar rol vormgeeft in de bestuurlijke gemeenschap met de directeur-bestuurder en de bestuurders in de Algemene Ledenvergadering (ALV). Deze uitgangspunten functioneren als kader waarbinnen de raad van toezicht haar goedkeurende-, adviserende-, en coachende rol vervult en het werkgeverschap ten aanzien van de directeur-bestuurder vormgeeft.

Dit toezichtkader beschrijft de uitgangspunten en de manier waarop de raad van toezicht zijn taken uitvoert. Het geeft richting en helpt bepalen waar de focus van het toezicht ligt. Het toezichtkader bouwt voort op het statuut van het SWV, waarin de formele taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de raad is vastgelegd. De praktische en procedurele afspraken over hoe de raad en zijn commissies werken, zijn geborgd in aparte reglementen. Samen zorgen statuut, reglementen en dit toezichtkader voor een duidelijke, samenhangende structuur voor goed toezicht. Dit toezichtkader is tot stand gekomen in dialoog met de directeur-bestuurder en eveneens besproken met de ALV en de OPR.

3. Toezichtfilosofie - visie en waarden

Statutair is verankerd dat de RvT in het bijzonder toeziet op:

- de verwezenlijking van de doelstelling van de vereniging;
- het bereiken van de doelen en gewenste resultaten en het belang van de vereniging;
- het functioneren van het bestuur, de naleving van de wettelijke verplichtingen, waaronder begrepen de Code Goed Bestuur als bedoeld in artikel 165 lid 1 sub a van de Wet op het primair onderwijs;
- de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen van de vereniging verkregen op grond van de Wet op het primair onderwijs.

De raad van toezicht oefent dit toezicht uit op het fundament van de volgende visie:

Toezicht met een maatschappelijke focus

De bredere maatschappelijke impact van SWV IJssel-Berkel is een eerste cruciaal aspect voor de RvT. Dit betekent dat de RvT strategieën en besluiten zowel weegt op financiële en operationele haalbaarheid, als op de bijdrage aan inclusief onderwijs, duurzame besteding van middelen en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Dialoog en diversiteit als kernprincipes

Effectief toezicht vraagt om een open dialoog en een diversiteit aan perspectieven. De RvT is nieuwsgierig en zal daarnaast ruimte creëren voor kritische reflectie, waarbij verschillende ethische perspectieven worden gebruikt als lenzen om complexe vraagstukken te wegen en beoordelen.

Waarden gedreven besluitvorming

De RvT stimuleert een cultuur waarin waarden niet alleen een naam krijgen, maar ook richting geven aan de praktijk. Het is belangrijk dat genomen besluiten bijdragen aan de kernwaarden van de organisatie. De RvT neemt actief deel aan werkbezoeken, gesprekken met stakeholders en reflecties op de lange termijnimpact van besluiten.

Vanuit deze visie hanteert de RvT de volgende waarden bij het vormgeven van het intern toezicht:

a. Inclusiviteit

- De RvT toetst beleidsvoornemens en besluiten structureel op hun bijdrage aan gelijke kansen voor alle leerlingen, ongeacht achtergrond, ondersteuningsbehoefte of thuissituatie;
- Bij de samenstelling van de RvT zelf wordt actief gestuurd op diversiteit in achtergrond, ervaring en perspectief, zodat inclusieve besluitvorming versterkt wordt;
- De RvT zorgt dat in gesprekken met het bestuur, professionals en stakeholders expliciet ruimte is voor stemmen die vaak minder gehoord worden, zoals die van ouders, leerlingen en kleinere schoolbesturen;
- Tijdens werkbezoeken en evaluaties kijkt de RvT naar hoe inclusief beleid wordt ervaren in de praktijk, en hoe drempels voor deelname worden gesignaleerd en weggenomen;
- Als blijkt dat belemmeringen onvoldoende worden aangepakt, spreekt de RvT het bestuur hier actief op aan en stimuleert zij het zoeken naar alternatieve oplossingen in de geest van solidariteit met kwetsbare leerlingen en hun omgeving;
- De RvT reflecteert ook op haar eigen functioneren: in hoeverre handelen wij inclusief, horen wij zelf voldoende verschillende stemmen, en durven wij onze eigen blinde vlekken onder ogen te zien?

b. Rechtvaardigheid

- De RvT weegt consequent af of middelen, ondersteuning en aandacht eerlijk worden verdeeld, met oog voor verschillen in ondersteuningsbehoeften binnen het samenwerkingsverband;
- De Raad be vraagt bij beleidskeuzes wie er baat bij heeft en wie mogelijk achterblijft, en vraagt het bestuur om alternatieven die bijdragen aan meer rechtvaardige uitkomsten;
- Er wordt toezicht gehouden op eerlijke en transparante procedures in toeleiding, plaatsing en ondersteuning van leerlingen, waarbij de rechten van kinderen centraal staan
- De RvT stelt zichzelf daarbij onder toezicht van haar eigen waarden: handelen we rechtvaardig, wegen we belangen op een zorgvuldige en evenwichtige manier af, en dragen onze besluiten bij aan een eerlijke en inclusieve aanpak voor alle betrokkenen?
- Solidariteit is daarbij niet alleen een richtinggevend principe naar buiten toe, maar ook een interne toetssteen: we spreken elkaar aan wanneer deze waarde onder druk staat.

4. Toezichtaccenten van de raad van toezicht

De raad van toezicht richt zich primair op het waarborgen van een juiste uitvoering van de wettelijke taken van het samenwerkingsverband. SWV PO IJssel Berkel is een rechtspersoon met een wettelijk mandaat; het ondersteuningsplan en de bijbehorende activiteiten moeten dan ook volledig binnen dit juridische kader vallen. Het samenwerkingsverband mag hierin geen tekortkomingen vertonen. Daarnaast ziet de raad van toezicht erop toe dat het samenwerkingsverband zijn maatschappelijke opdracht daadwerkelijk invult, zoals verwoord in de visie en missie en uitgewerkt in het ondersteuningsplan en jaarplan. De centrale vraag hierbij is in hoeverre de beoogde maatschappelijke effecten ook daadwerkelijk worden gerealiseerd. De raad vervult hierbij een actieve monitorende rol richting de directeur-bestuurder, waarbij het evalueren van behaalde resultaten ten opzichte van vooraf gestelde doelen centraal staat. Het bevorderen van gedeelde waarden tussen de verschillende betrokken partijen maakt hier nadrukkelijk onderdeel van uit. Ten derde ziet de raad van toezicht toe op een rechtmatige en doelmatige besteding van de beschikbare middelen. In dit kader let de raad specifiek op de volgende uitgangspunten:

- Het realiseren van de doelstellingen zoals vastgelegd in het ondersteuningsplan en jaarplan;
- De kwaliteit van de samenwerking tussen de aangesloten schoolbesturen;
- De kwaliteit van de interne organisatie van het samenwerkingsverband;
- De effectieve en efficiënte inzet van middelen;
- Het functioneren volgens de Code Goed Bestuur.

5. Toezichtrelatie en verantwoordingsstructuur

De raad van toezicht houdt toezicht op het functioneren van het samenwerkingsverband via directe communicatie met de directeur-bestuurder. De directeur-bestuurder legt beleidsdocumenten ter goedkeuring voor aan de raad, die op haar beurt toeziet op de voortgang van het goedgekeurde beleid.

Van de directeur-bestuurder verwacht de RvT dat deze in ieder geval de volgende documenten opstelt:

- **Een ondersteuningsplan voor vier jaar**, inclusief meerjarenbegroting, waarin de strategische doelen worden uitgewerkt in meetbare/weegbare resultaten, opbrengsten, activiteiten, procedures, kwaliteitsbeleid en indicatoren.
- **Een jaarlijks jaarplan met bijbehorende jaarbegroting**, als uitwerking van het ondersteuningsplan. Dit bevat ook een evaluatie van het voorafgaande jaar, relevante kengetallen, concrete jaardoelen, beoogde resultaten, geplande activiteiten, een tijdspad en een koppeling van financiën aan activiteiten.
- **Een toetsing van plannen en begrotingen** aan dit toezichtkader, met als uitgangspunt de vraag in hoeverre de voorgestelde plannen bijdragen aan het realiseren van de strategische doelen.
- **Twee financiële (T)rapportages per jaar**, voorzien van een inhoudelijke toelichting op afwijkingen ten opzichte van de begroting.
- **Een jaarrekening volgens wettelijke vereisten**, vergezeld van een jaarverslag waarin de onder meer de behaalde resultaten worden weergegeven.
- **Een jaarlijks geactualiseerde meerjarenbegroting**.

Als de directeur-bestuurder – in overleg met de Algemene Ledenvergadering, de medezeggenschap en andere relevante actoren – tot de conclusie komt dat strategische keuzes of beleidslijnen aangepast moeten worden, ligt daar de eerste verantwoordelijkheid voor het initiatief tot herziening. De aangepaste koers wordt vervolgens ter goedkeuring voorgelegd aan de raad van toezicht.

6. Informatiebronnen van de raad van toezicht

De primaire informatiebron van de raad van toezicht is de bestuurder, die de raad tijdig en zonder verassingen, van betrouwbare, verifieerbare informatie voorziet, inclusief relevante kengetallen en gegevens over leerlingenstromen. Hiertoe wordt een kwaliteit monitor overeengekomen in een planning- & control cyclus in aansluiting op de bestaande afspraken binnen het samenwerkingsverband.

Daarnaast is de raad van toezicht zelf verantwoordelijk voor het verkrijgen van aanvullende informatie die nodig is voor een adequate uitoefening van haar taak. Daarbij streeft de raad – waar mogelijk – naar een combinatie van bronnen, waaronder:

- Overleg met de Algemene Ledenvergadering (1 à 2 keer per jaar);
- Overleg met de Ondersteuningsplanraad (2 keer per jaar);
- Werkbezoeken (vormen nadrukkelijk geen onderdeel van de gesprekscyclus met de bestuurder);
- Contact met externe overlegpartners; zoals bijvoorbeeld raden van toezicht van aangesloten schoolbesturen;
- Contact met de accountant en het jaarlijkse accountantsverslag.
- Contact met de MR-P.

7. Werken met commissies

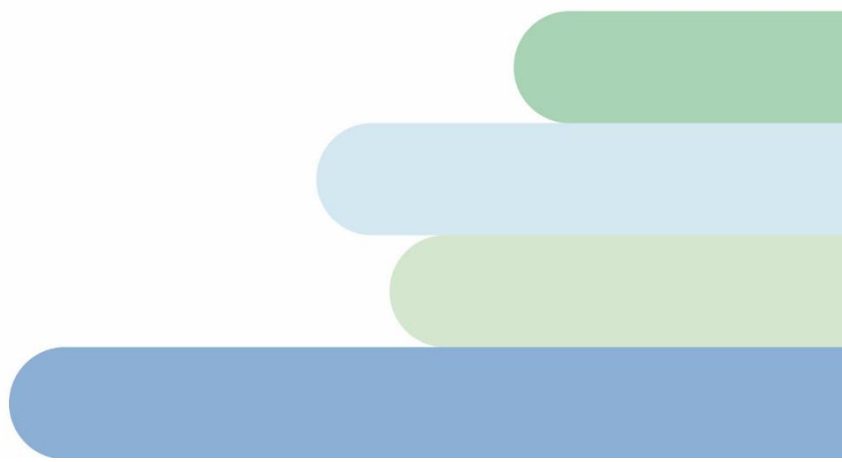
De raad van toezicht voert zijn taken integraal uit, maar maakt daarbij gebruik van een commissies om onderwerpen met extra aandacht voor te bereiden. Commissies ondersteunen de raad door verdiepende analyses en advies, zonder afbreuk te doen aan de collectieve verantwoordelijkheid van de voltallige raad. De raad van toezicht heeft een auditcommissie, een commissie onderwijskwaliteit en een remuneratiecommissie ingericht. Hierin staan respectievelijk financiën, onderwijskwaliteit en werkgeverschap centraal.

8. De raad van toezicht als werkgever en klankbord

Naast de toezichthoudende rol vervult de raad van toezicht de rol van werkgever van de directeur-bestuurder. De vormgeving van deze werkgeversrol is belegd in de remuneratiecommissie. De principes van goed werkgeverschap zijn hierbij een kompas. Dat betekent onder andere dat er een gesprekscyclus bestaat waarin elk jaar een voortgangsgesprek en een resultaat gesprek plaatsvindt. Daarnaast functioneert de raad als klankbord en adviseur bij bestuurlijke vraagstukken of dilemma's. De raad positioneert zich hierbij als een 'critical friend': kritisch en onafhankelijk, maar altijd in een open en constructieve dialoog. Dit houdt ook in dat de raad het recht heeft om confronterende vragen te stellen, mits dit bijdraagt aan reflectie en verbetering.

9. Slotbepalingen

Dit toezichtkader is vastgesteld door de raad van toezicht op 17 april 2026 en zal ter bespreking worden voorgelegd aan de Algemene Ledenvergadering en de Ondersteuningsplanraad. Net als andere geldende regelingen maakt het toezichtkader deel uit van de periodieke (jaarlijkse) zelfevaluatie van de raad van toezicht. De evaluatie vindt plaats met input van zowel de directeur-bestuurder als de Algemene ledenvergadering en eventueel OPR en relevante anderen.



Bijlage: Concretisering van het toezichtkader

a. Verantwoording en naleving

Binnen het samenwerkingsverband rust de verantwoordelijkheid voor uitvoering zowel bij de directeur-bestuurder als bij de aangesloten schoolbesturen. Wanneer het gaat om de besteding van middelen door schoolbesturen, verlangt de directeur-bestuurder verantwoording van hen op basis van vooraf overeengekomen afspraken. Als een schoolbestuur deze afspraken stelselmatig niet nakomt, spreekt de directeur- bestuurder het betreffende bestuur hierop aan. Blijft verbetering uit, dan wordt dit aan de raad van toezicht gerapporteerd.

b. Afspraken over maatwerk en interventies

De raad van toezicht ziet erop toe dat de directeur-bestuurder, in overleg met de Algemene Ledenvergadering, duidelijke afspraken maakt over het treffen van maatwerkmaatregelen – eventueel in de vorm van een escalatieladder – voor situaties waarin een schoolbestuur structureel tekortschiet in het nakomen van afspraken. Deze maatregelen zijn gericht op het bevorderen van naleving, zodat het samenwerkingsverband zijn wettelijke en maatschappelijke opdracht adequaat kan vervullen.

c. Handelingsruimte voor de directeur-bestuurder

Voor het realiseren van de doelen is het cruciaal dat de directeur-bestuurder voldoende handelingsruimte heeft, met name in relatie tot de aangesloten scholen. Dit is essentieel om, bijvoorbeeld bij problematiek rond thuiszitters, snel en effectief te kunnen handelen. De raad van toezicht ziet erop toe dat hierover met de Algemene Ledenvergadering werkbare afspraken worden gemaakt, waarmee de directeur-bestuurder over voldoende doorzettingsmacht beschikt in crisissituaties. Deze afspraken worden vastgelegd in het formeel vastgestelde ondersteuningsplan en zijn voor de raad van toezicht toetsbaar.

d. Informatievoorziening ten behoeve van toezicht

Om haar toezichthoudende taak effectief te kunnen uitvoeren, ontvangt de raad van toezicht van de directeur-bestuurder structureel gegevens over de volgende toezichtsterreinen:

- Aantal thuiszitters;
- Beschikbaarheid, passendheid en dekkendheid van het ondersteuningsaanbod;
- Toekenning van TLV's en verwijzingen naar so/sbo;
- Ontwikkeling van de leerlingenaantallen in het samenwerkingsverband.

e. Kritische Prestatie Indicatoren (KPI's)

De raad van toezicht en de directeur- bestuurder maken onderlinge afspraken over Kritische Prestatie Indicatoren (KPI's), die inzicht geven in de effectiviteit en prestaties van het samenwerkingsverband. De raad streeft naar vergelijking vanuit twee perspectieven:

- **Benchmarking** met andere samenwerkingsverbanden;
- **Historische ontwikkeling** van de eigen prestaties in de tijd.

De raad van toezicht hecht aan meer dan alleen cijfers en schriftelijke rapportages. Het voeren van het 'goede gesprek' staat centraal: een dialoog waarin cijfers worden toegelicht, voorzien van context en toekomstperspectief, in het licht van de gedeelde visie en waarden.

De volgende KPI's zijn gezamenlijk vastgesteld:

Leerling/Ouders

- Aantal thuiszitters
- Beschikbaarheid van een dekkend en passend ondersteuningsaanbod
- Aantal en percentage (terug)verwijzingen

- Tevredenheid van leerlingen en ouders

Mens en Organisatie

- Medewerkerstevredenheid
- Ziekteverzuim
- Kwaliteit van de samenwerking met stakeholders
- Doorlooptijd en besluitvorming rondom arrangementen

Kwaliteitszorg

- Functionerend kwaliteitszorgsysteem (oordeel Inspectie van het Onderwijs)
- Doelmatigheid en effectiviteit van de ingezette middelen

Middelen

- Rechtmatigheid van financiële bestedingen (oordeel accountant)
- Tussentijdse rapportages, begroting en jaarrekening
- Financiële continuïteit van de organisatie

Samenwerking

- Kwaliteit van samenwerking met de gemeente, met inbegrip van onderwerpen zoals:
 - Thuiszitters
 - Jeugdhulp en de Hervormingsagenda Jeugd
 - Onderwijs-zorgarrangementen
 - Leerlingenvervoer
 - Overleg in het kader van het OOGO

