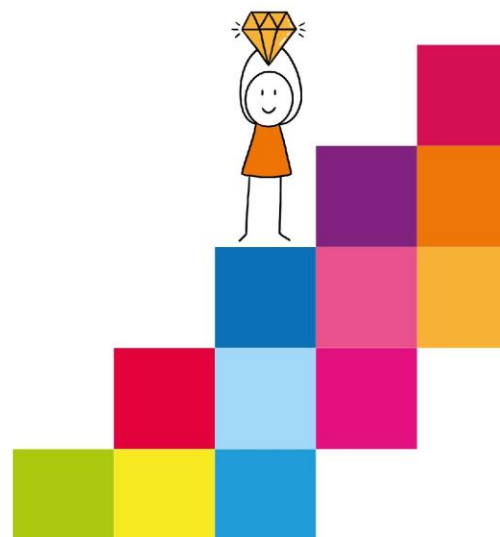


SWV | Fultura

Toezichtkader



Inhoud

Inhoud	2
1. Inleiding.....	3
1.1 Vaststelling toezichtkader	3
2. Opdracht Samenwerkingsverband Fultura	3
3. Governance structuur	4
4. Uitgangspunten en werkwijze bestuur	5
4.1 Toezichthouden.....	5
4.2 Besturen	5
4.3 Onafhankelijk voorzitter.....	5
4.4 Verhouding tussen toezichthoudend bestuur en directeur-bestuurder (artikel 8 lid 6)	6
4.5 Aandachtspunten voor het toezichthoudend bestuur	7
4.6 Escalatieladder	7
4.7 Commissies.....	8
4.8 Vergadercyclus	8
4.9 Jaarlijks terugkerende onderwerpen in de vergaderingen.....	9
4.10 Vastleggen besluiten	9
4.11 Overige activiteiten	9
4.12 Code Goed Onderwijsbestuur	9
5. Gedragscode toezichthoudend bestuur.....	11
6. Taken en bevoegdheden.....	12
Bijlage 1: Informatiebronnen	15
Bijlage 2: Waarderingskader Inspectie van het Onderwijs	16
Bijlage 3: Ambities, samenvatting vanuit ondersteuningsplan 2022 -2026.....	17



1. Inleiding

Om de uitvoering van de governance structuur van het Samenwerkingsverband Fultura vast te leggen, is dit toezichtkader opgesteld. Dit kader is toegesneden op de nieuwe governance structuur en de verdeling van rollen, bevoegdheden en taken die daarbij horen. Het ondersteuningsplan van het SWV vormt de basis voor dit toezichtkader. In het ondersteuningsplan worden de visie, de missie en de inhoud van de beoogde resultaten benoemd.

Dit toezichtkader¹ wil huidige en toekomstige toezichthouders in staat stellen om hun rol goed te pakken doordat de toezichthouder weet waarop hij/zij toezicht houdt, wat wel en niet van hem/haar wordt verwacht en hoe het toezicht concreet wordt ingevuld. Daarbij wordt de verhouding tussen het toezichthoudend bestuur en het uitvoerend bestuur -de directeur- bestuurder- nader omschreven.

1.1 Vaststelling toezichtkader

Aldus besproken door het toezichthoudend bestuur van SWV Fultura op 3 februari 2025. Daarna gaat deze als voorgenomen besluit voor advies naar OPR en MRP. Geagendeerd voor vaststelling (conform artikel 8 lid 3 van de statuten) door toezichthoudend bestuur 14 april 2025.

2. Opdracht Samenwerkingsverband Fultura

Het samenwerkingsverband heeft als maatschappelijke en wettelijke taak om voor ieder kind een passende onderwijsplek te realiseren. Passend Onderwijs is voor SWV Fultura: alle jongeren verdienen een passende en doorlopende ontwikkeling en goed onderwijs thuisnabij. Goed onderwijs impliceert onderwijs dat uitdaagt, dat rekening houdt met de mogelijkheden van de leerling en dat kansen biedt. Het onderwijs staat voor de opdracht om ieder kind te begeleiden in zijn of haar onderwijsontwikkeling en om het onderwijs zo in te richten dat het passend is voor iedere leerling. De scholen binnen het samenwerkingsverband SWV Fultura gaan deze uitdaging aan onder het motto: **Passend onderwijs doen wij samen binnen onze regio.**

De toezichthouder heeft als belangrijke taak erop toe te zien dat het SWV doet waarvoor het is opgericht, namelijk het vervullen van deze taak. De toezichthouder heeft daarbij een open oog en oor voor de behoeften van de samenleving en de externe omgeving: dit betekent onder meer dat het SWV zorgdraagt voor een actieve dialoog met belanghebbenden (o.a. ouders van kinderen/jongeren die extra ondersteuning nodig hebben, gemeente(n), partners in de onderwijsketen, partners in de zorg voor jeugd, etc.).

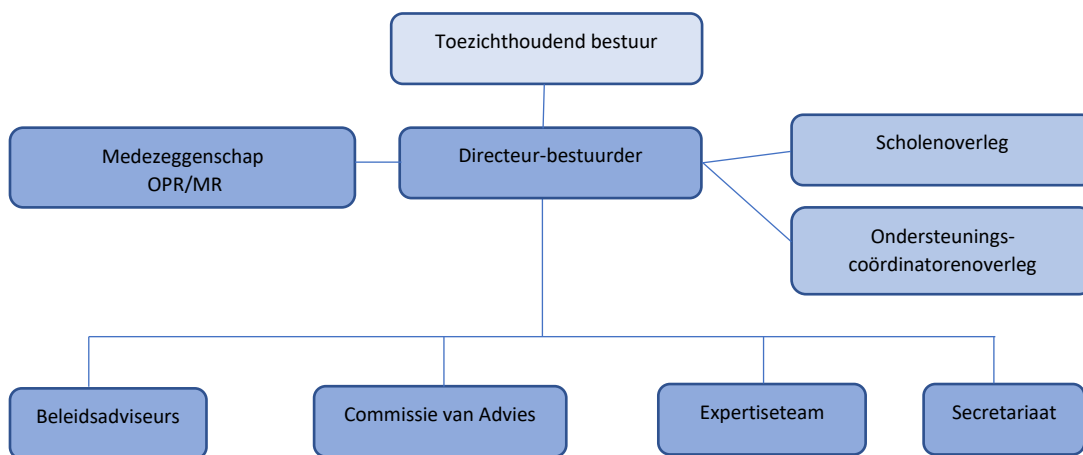
In bijlage 3 staat de ambitie welke ook verwoord staat in het ondersteuningsplan 2022-2026 beschreven.



3. Governance structuur

SWV Fultura heeft een toezichhoudend bestuur met een onafhankelijk voorzitter. Het toezichhoudend bestuur bestaat uit de zes aangesloten besturen. Het toezichhoudend bestuur vervult de rol van intern toezichthouder. De directeur-bestuurder functioneert als uitvoerend bestuur op basis van de statuten en legt verantwoording af aan het toezichhoudend bestuur. Gemakshalve spreken we in dit toezichtkader van directeur-bestuurder; hij/zij is als statutair bestuurder benoemd door het toezichhoudend bestuur (artikel 10 lid 1 van de statuten).

In schema ziet de governance structuur er als volgt uit: vervangen in het schema “directeur “ in “ uitvoerend bestuur = directeur bestuurder”



De governance structuur is vastgelegd in de statuten van de stichting en in het bestuursreglement. Verder wordt de code Goed Bestuur VO gevolgd.



4. Uitgangspunten en werkwijze bestuur

Het toezichthoudend bestuur is verantwoordelijk voor het eigen toezichthoudend proces en de kwaliteit van het uitgevoerde toezicht. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

1. Het toezichthoudend bestuur richt zich op de wettelijke en maatschappelijke opdracht en het algemeen belang van het samenwerkingsverband en laat de pet van schoolbestuurder van de eigen organisatie daarbij af of in ieder geval niet prevaleren.
2. Het toezichthoudend bestuur is dienstbaar aan alle leerlingen, ouders en scholen in de regio van het samenwerkingsverband om te zorgen voor een dekkend netwerk zodat elke jongere een passende onderwijsplek heeft en waar nodig (extra) ondersteuning krijgt.
3. De interne toezichthouder houdt de directeur-bestuurder verantwoordelijk voor het presteren van het samenwerkingsverband en voor de algehele gang van zaken.
4. De directeur-bestuurder heeft het recht en de plicht om waar nodig geacht, eventueel via het betrekken van het gehele toezichthoudende bestuur, aangesloten leden aan te spreken op het realiseren van hun bijdrage aan het passend onderwijs, binnen het SWV of hun school/ scholen.

4.1 Toezichthouden

Het toezichthoudend bestuur, gevormd door de vertegenwoordigers van de aangesloten schoolbesturen, is de interne toezichthouder. De interne toezichthouder is belast met de goedkeuring en vaststelling van onder meer het ondersteuningsplan, de begroting en het jaarverslag.

4.2 Besturen

De directeur-bestuurder oefent bestuursbevoegdheden uit en voert het dagelijks bestuur van de stichting. De directeur-bestuurder voert de uitvoerende bestuurlijke taken uit en stuurt de organisatie aan. Hij/zij bereidt het beleid voor en zorgt dat het beleid wordt uitgevoerd. De directeur-bestuurder stelt, overeenkomstig artikel 13 van de statuten, het ondersteuningsplan op, rekening houdend met de procedure die hiervoor geldt en het (tijdig en procesmatig) betrekken van alle geledingen en partijen. De procedure voor het vaststellen van het ondersteuningsplan staat beschreven in het bestuursreglement.

De directeur-bestuurder is gerechtigd het bestuur en beheer over het SWV binnen de statutaire grenzen te voeren, voor zover het niet betreft de bevoegdheden die zijn voorbehouden aan het toezichthoudend bestuur. De directeur-bestuurder moet tijdig belangrijke beleidsontwikkelingen, calamiteiten of zorgwekkende (crisis-)situaties aan het toezichthoudend bestuur melden.

4.3 Onafhankelijk voorzitter

De voorzitter van het toezichthoudend bestuur is een onafhankelijke, verbindende en richtinggevende procesbewaker, die deel uitmaakt van het toezichthoudend bestuur en ook stemrecht heeft (artikel 9 lid 9 van de statuten). Deze onafhankelijk voorzitter is dus niet gelieerd aan één van de aangesloten schoolbesturen of aan het samenwerkingsverband.



De onafhankelijk voorzitter bewaakt de rolvastheid van het toezichthoudend bestuur (toezien i.p.v. besturen en managen) en de verhouding toezichthoudend bestuur – directeur-bestuurder. Ook zorgt hij/zij voor een professionele vergadercultuur en bewaakt hij/zij de interne werkwijze van het toezichthoudend bestuur (agendadiscipline, jaaragenda, gedragscode, werkgeversrol, etc.).

De voorzitter wordt extern geworven en benoemd door het toezichthoudend bestuur. De onafhankelijk voorzitter wordt aangesteld voor maximaal twee termijnen van vier jaar (artikel 7 lid 5 van de statuten).

Het toezichthoudend bestuur wijst uit zijn midden een vicevoorzitter aan. Deze zit de vergadering van het bestuur voor als de voorzitter niet aanwezig is. Mocht de vicevoorzitter ook afwezig zijn dan voorzien de aanwezige bestuursleden in de leiding van de vergadering (artikel 6.4 van de statuten).

4.4 Verhouding tussen toezichthoudend bestuur en directeur-bestuurder (artikel 8 lid 6)

De enige officiële schakel tussen het toezichthoudend bestuur en de organisatie van het SWV wordt gevormd door de directeur-bestuurder. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor het realiseren van de beoogde resultaten en voor de inzet van de middelen voor zover opgenomen in het ondersteuningsplan en de begroting, binnen de geformuleerde grenzen van de handelingsruimte van de directeur-bestuurder.

De directeur-bestuurder wordt geacht en heeft het recht om, binnen de statuten en de gegeven beleidsuitspraken in het toezichtkader, elke redelijke interpretatie te geven, beleid op te stellen en vast te stellen en besluiten te nemen en alle activiteiten te ondernemen die hij of zij voor het behalen van de beoogde resultaten van het samenwerkingsverband nodig acht.

Het toezichthoudend bestuur respecteert en steunt de keuzen die de directeur-bestuurder maakt binnen de interpretatieruimte die het toezichthoudend bestuur gegeven heeft, zolang het een redelijke interpretatie betreft.

Het toezichthoudend bestuur onthoudt zich van ingrijpen in de organisatie buiten de directeur-bestuurder om. De directeur-bestuurder informeert het toezichthoudend bestuur over (beleids-) ontwikkelingen m.b.t. de voortgang van de activiteiten van het SWV en m.b.t. de (financiële) middelen.

Het toezichthoudend bestuur kan behalve de directeur-bestuurder ook andere informatiebronnen gebruiken om vast te stellen of de beoogde resultaten zijn behaald of om vast te stellen of binnen de (statutaire) bevoegdheidskaders is gehandeld. In geval het toezichthoudend bestuur zelf informatie verzamelt zal het de directeur-bestuurder hiervan op de hoogte stellen.

Besluiten van het toezichthoudend bestuur zijn alleen bindend voor de directeur-bestuurder als deze zijn vastgelegd in schriftelijke documenten, zoals statuten, reglementen, ondersteuningsplan, toezichtkader en vastgestelde notulen van vergaderingen.

Het toezichthoudend bestuur kan alleen ingrijpen op besluiten van de directeur-bestuurder als deze besluiten heeft genomen die vallen buiten de (statutaire) bevoegdheidskaders van de directeur-bestuurder.



Het toezichthoudend bestuur kan niet rechtstreeks opdrachten geven aan personeelsleden die ressorteren onder de verantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder. Het toezichthoudend bestuur kan ook geen oordeel uitspreken over het functioneren van andere personeelsleden dan de directeur-bestuurder².

De directeur-bestuurder vertegenwoordigt, met inachtneming van het bepaalde in de statuten, het samenwerkingsverband naar buiten in overlegsituaties. Op initiatief van de directeur-bestuurder kan een lid of meerdere leden van het toezichthoudend bestuur naast de directeur-bestuurder deel uitmaken van extern (strategisch) overleg.

Het toezichthoudend bestuur bewaakt de koers van het SWV. Het toezichthoudend bestuur ziet toe op het functioneren van het SWV in het algemeen, het functioneren van de directeur-bestuurder in het bijzonder en het functioneren van de onder de stichting ressorterende voorzieningen.

4.5 Aandachtspunten voor het toezichthoudend bestuur

- het realiseren van de wettelijke en statutaire doelstellingen van de stichting;
- het nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid binnen de lokale en regionale omgeving;
- het realiseren van de in het jaar- en ondersteuningsplan geformuleerde doelstellingen;
- het uitoefenen van goed werkgeverschap;
- rechtmatig bestuur en beheer van de stichting;
- rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van middelen;
- naleving van de statuten en reglementen van de stichting alsmede van de code voor goed bestuur waaraan de stichting zich geconformeerd heeft.

De directeur-bestuurder legt verantwoording af aan het toezichthoudend bestuur en verstrekt het toezichthoudend bestuur regelmatig en desgevraagd alle informatie die het toezichthoudend bestuur noodzakelijk acht. Dit geschiedt in een cyclisch proces.

Het toezichthoudend bestuur vervult de werkgeversrol naar de directeur-bestuurder (artikel 10 lid 2 van de statuten). Jaarlijks wordt door twee leden van het toezichthoudend bestuur een gesprek gevoerd met de directeur-bestuurder over zijn/haar functioneren.

Het oordeel van het toezichthoudend bestuur over het functioneren van de directeur-bestuurder wordt gebaseerd op het oordeel van het toezichthoudend bestuur over het functioneren van de organisatie, afgemeten aan de mate waarin de geformuleerde beoogde resultaten zijn bereikt en de geformuleerde (statutaire) bevoegdheidskaders gerespecteerd zijn.

4.6 Escalatieladder

Indien de directeur-bestuurder signaleert dat een school zich niet houdt aan de afspraken in het ondersteuningsplan, wordt de volgende route gevolgd:

² Aangezien personeelsleden gedetacheerd zijn vanuit verschillende stichtingen staat de directeur-bestuurder in contact met verschillende personeelsafdelingen.



De directeur-bestuurder wendt zich eerst tot de (locatie-) directeur van de betreffende school. Indien dit onvoldoende resultaat oplevert, wendt de directeur-bestuurder zich, met medeweten van de (locatie-) directeur tot het schoolbestuur.

Indien ook dit niet leidt tot het gewenste resultaat zal de directeur-bestuurder dit rapporteren aan het toezichthoudend bestuur van het SWV, dat vervolgens passende stappen zet.

Van de directeur-bestuurder wordt verwacht dat hij in dit opzicht signaleert, de scholen stimuleert en ondersteunt bij het (alsnog) realiseren van de afspraken in het ondersteuningsplan.

Indien de directeur-bestuurder signaleert dat een schoolbestuur zich niet houdt aan gemaakte afspraken, wordt de volgende route gevolgd:

De directeur-bestuurder wendt zich eerst tot het schoolbestuur. Indien het probleem niet wordt opgelost, rapporteert de directeur-bestuurder dit in het toezichthoudend bestuur van het SWV, dat vervolgens passende stappen zet.

Ook hier wordt van de directeur-bestuurder verwacht dat hij signaleert en de schoolbesturen ondersteunt bij het realiseren van de afspraken.

4.7 Commissies

Het toezichthoudend bestuur kan verschillende commissies instellen die het bestuur adviseren, bijvoorbeeld een auditcommissie, een werkgeverscommissie en/of een kwaliteitscommissie. Voor deze commissies zullen reglementen opgesteld worden waarin de taken en verantwoordelijkheden nader omschreven worden.

4.8 Vergadercyclus

Het toezichthoudend bestuur stelt een jaaragenda op die is gekoppeld aan de jaarcyclus.

Het toezichthoudend bestuur komt tenminste vier keer per jaar, met regelmatige tussenpozen, bijeen. De vergaderingen vinden plaats volgens de jaaragenda, waarbij per vergadering wordt aangegeven waar in ieder geval op dat moment een besluit over moet worden genomen.

De directeur-bestuurder legt de stukken, waar dat is voorgeschreven, tijdens de vergadering voor aan het toezichthoudend bestuur ter vaststelling.

De onafhankelijk voorzitter is verantwoordelijk voor het opstellen van de agenda van de vergadering en voert hierover voorbereidend overleg met de directeur-bestuurder.

De agenda en eventuele bijlagen worden uiterlijk een week voorafgaande aan de vergadering toegestuurd aan de leden van het toezichthoudend bestuur.

De directeur-bestuurder woont de vergaderingen bij en heeft een adviserende en informerende rol.



4.9 Jaarlijks terugkerende onderwerpen in de vergaderingen

Onderwerp	Ter vergadering in
Kalenderjaarbegroting en Meerjarenbegroting	december
Jaarverslag (bestuursverslag en jaarrekening)	april
Jaarplan	juli
Evaluatie toezichthoudend bestuur	juli

Eens in de vier jaar wordt het ondersteuningsplan met het strategisch meerjarenbeleid opnieuw opgesteld en vastgesteld. Als dit het geval is, wordt het ondersteuningsplan uiterlijk in maart ter vaststelling voorgelegd aan het toezichthoudend bestuur.

Per kwartaal wordt door de directeur-bestuurder verslag gedaan van de meest recente financiële situatie aan de hand van een gestructureerde financiële managementrapportage.

In de jaarrekening wordt over het gehele voorgaande kalenderjaar financieel verslag gedaan. In het bestuursverslag wordt de voortgang van de activiteiten van het SWV weergegeven.

4.10 Vastleggen besluiten

Van elke vergadering wordt door het toezichthoudend bestuur een actie- en besluitenlijst opgesteld. Deze wordt binnen een week na de vergadering onder de leden van het toezichthoudend bestuur verspreid. De besluitenlijst door de voorzitter ondertekend.

4.11 Overige activiteiten

Twee maal per jaar overlegt het toezichthoudend bestuur met de OPR en de MRP.

4.12 Code Goed Onderwijsbestuur

Bewust omgaan met governance en betrouwbaar zijn, is essentieel en met die reden is er een Code Goed Onderwijsbestuur vastgesteld door de VO-raad (2019). Door deze Code te hanteren laten de verantwoordelijke bestuurders en intern toezichthouders aan de maatschappij in het algemeen en aan hun belanghebbenden in het bijzonder zien dat zij de gangbare standaarden voor goed bestuur en intern toezicht toepassen en vormgeven binnen de eigen context. Kortom, dat zij betrouwbaar zijn.

Deze code is vooral bedoeld om bewustwording van, kritische reflectie door en waarden gedreven handelen van bestuur en intern toezicht te stimuleren. Het is bedoeld om het gesprek met elkaar aan te gaan over de vraag hoe een principe vorm te geven in de uitoefening van het toezicht, het toepassen er van.

De code gaat uit van vier principes: verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid. Deze principes worden in onderstaande nader toegelicht, met daarop volgend een voorbeeld van een uitwerking van deze principes.



Verantwoordelijkheid

Besturen zijn verantwoordelijk voor het organiseren van het proces waarmee en de kaders waarbinnen goed onderwijs tot stand komt. Het intern toezicht houdt toezicht op de aanwezigheid van heldere normen die als basis dienen voor dat proces. Daarmee creëren zij gezamenlijk publieke waarde, vanuit een visie op goed onderwijs en de onderliggende waarden. Dit wordt zichtbaar in de wijze waarop zij de governance van de onderwijsorganisatie inrichten, gericht op effectieve, efficiënte en gedragen besluitvorming.

Professionaliteit

Bestuur en intern toezicht zetten zich in voor een lerende organisatie op alle niveaus om invulling te geven aan de regionale maatschappelijke opgave. Dat betekent dat scholen en zij die daarin werkzaam zijn, zichzelf continu (willen) blijven ontwikkelen. Daarnaast vereist het principe van professionaliteit dat men niet enkel de goede dingen wil doen, maar ook dat men 'de dingen goed wil doen.' Dat vraagt om continue professionalisering, onder andere van bestuur en intern toezicht.

Integriteit

Om het vertrouwen van de samenleving verder te versterken is integer handelen onmisbaar. Integer handelen omvat zoveel als 'het juiste doen, en het niet-juiste laten' en 'naar eer en geweten en naar beste kunnen en vermogen handelen'. Integer handelen krijgt pas vorm in een specifieke context en wordt voor een groot deel bepaald door de drijfveren en intenties van de betrokkenen.

Openheid

Onderwijsinstellingen hebben een maatschappelijke opgave en voeren die uit met publiek gefinancierde middelen. Om die reden geven zij actief invulling aan het principe 'openheid'. Deze open houding van bestuur en intern toezicht stimuleert het gesprek met belanghebbenden. Daarnaast wordt door actieve informatieverstrekking zichtbaar waar het Samenwerkingsverband voor staat, wat zij bereikt en faciliteert zij belanghebbenden om mee te denken over de koers.



5. Gedragscode toezichthoudend bestuur

- Het toezichthoudend bestuur spreekt naar buiten toe met één mond.
- Leden van het toezichthoudend bestuur spreken elkaar in de vergadering aan op rolvastheid en roldiscipline.
- Vertrouwelijke informatie wordt als zodanig behandeld.
- Het toezichthoudend bestuur handelt met inachtneming van algemene beginselen van behoorlijk bestuur.
- Leden van het toezichthoudend bestuur zijn samenwerkingsgericht.
- Leden van het toezichthoudend bestuur hebben een professionele houding, zijn integer en gericht op het realiseren van een professionele vergadercultuur.
- Leden van het toezichthoudend bestuur zijn in principe altijd aanwezig op vergaderingen. Afwezigheid door overmacht wordt van tevoren gemeld bij de voorzitter en bij de directeur- bestuurder en een ander lid wordt gemandateerd ter vervanging.
- Leden van het toezichthoudend bestuur zijn loyaal aan genomen besluiten.
- Leden van het toezichthoudend bestuur spreken elkaar aan als daartoe aanleiding bestaat.
- Het toezichthoudend bestuur evalueert tenminste één keer per jaar haar eigen functioneren en legt verantwoording af over het toezicht houden in het bestuursverslag. Een keer per twee jaar evalueert het toezichthoudend bestuur onder leiding van een externe deskundige.
- Leden van het toezichthoudend bestuur ontvangen geen aparte vergoeding voor hun werkzaamheden, met uitzondering van de onafhankelijke voorzitter.



6. Taken en bevoegdheden

In onderstaande uitwerking wordt de verdeling van de taken en bevoegdheden concreet maakt.

Onderwerp	Directeur- bestuurder	Toezicht- houdend bestuur	School- besturen
ZORGPLICHT			
De gezamenlijke schoolbesturen bieden een dekkend en passend onderwijs- en ondersteuningsaanbod aan leerlingen in het SWV.	X		X
Het ondersteuningsplan geeft het ondersteuningsaanbod weer van de verschillende scholen binnen het SWV.	X		
De afzonderlijke scholen nemen hun verantwoordelijkheid t.a.v. de uitvoering van het ondersteuningsbeleid, zoals vastgelegd in het schoolondersteuningsprofiel en het ondersteuningsplan van het SWV.			X
De afzonderlijke scholen worden hierbij gefaciliteerd en ondersteund volgens de vastgelegde procedures.	X		
BELEID			
Vorbereiden, opstellen en uitvoeren van ondersteuningsplan, begroting/ meerjarenbegroting, jaarplannen, evaluaties, jaarverslag en beleid in het algemeen.	X		
De schoollocaties worden betrokken bij de voorbereiding van het beleid.	X		X
Afstemming en overleg met medezeggenschapsorganen (OPR en MRP).	X		
Tenminste twee keer per jaar (informatief) contact met de OPR en MRP.		X	
Aansturing van de organisatie, incl. de personele verantwoordelijkheid en bevoegdheid in het personeelsbeleid, waaronder benoeming, schorsing en ontslag personeel.	X		
Doorzettingsmacht thuiszitters/ problematisch verzuim.	X		X
Beleidsuitspraken zoals vermeld in de notulen van vergaderingen, worden uitgevoerd.	X		X
ORGANISATIE			
De organisatie van het SWV is op orde en functioneert goed.	X		
Het ondersteuningsplan wordt in ieder geval elke 4 jaar opnieuw vastgesteld en jaarlijks aangevuld of gewijzigd indien noodzakelijk.	X		



Alle procedures binnen het SWV zijn vastgelegd en duidelijk gecommuniceerd met alle betrokkenen.	X		
Het jaarplan, de begroting en jaarrekening worden tijdig opgesteld ter vaststelling en goedkeuring.	X		
De jaarplanning (incl. vergadermomenten) wordt tijdig opgesteld.	X		
De door het toezichthoudend bestuur vastgestelde dan wel goedgekeurde documenten zijn actueel en worden zo nodig gewijzigd of opgeheven.	X		
Periodiek in een boekjaar wordt inzage gegeven in de voortgang van de exploitatie (kwartaalrapportages volgens jaarplanning).	X		
VASTSTELLEN/ GOEDKEUREN			
Ondersteuningsplan		X	
Begroting en meerjarenbegroting		X	
Jaarverslag (bestuursverslag en jaarrekening)		X	
Strategische doelstellingen		X	
Wijziging van de statuten, besluiten tot fusie of splitsing van de stichting en ontbinding van de stichting.		X	
Aanwijzen accountant		X	
Vaststelling of wijziging van kaders voor de directeur-bestuurder.		X	
Benoeming, schorsing, ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden van de directeur-bestuurder.		X	
Aanvraag van faillissement van de stichting en surseance van betaling.		X	
Over alle overige onderwerpen waarbij niet is vastgelegd dat deze aan het toezichthoudend bestuur moeten worden voorgelegd ter vaststelling of goedkeuring, beslist de directeur-bestuurder.	X		
TOEZICHT			
Toezicht op de realisatie van de gestelde doelen in het ondersteuningsplan (beoogde resultaten).		X	
Toezicht op de naleving van de wettelijke verplichtingen van het SWV (inclusief een dekkend aanbod).		X	
Toezicht op het handelen van de directeur-bestuurder: een beoordelingskader is vastgesteld en wordt uitgevoerd.		X	
Toezicht op de naleving van de Code Goed Bestuur.		X	
Toezicht op het inhoudelijke en financiële beleid en op de algemene gang van zaken in het SWV.		X	
Toezicht op rechtmatige verwerving en doelmatige besteding en aanwending van middelen.		X	
Het toezichthoudend bestuur vertegenwoordigt de stichting in voorkomende gevallen:			



<p>1. wanneer de rol of positie van de directeur-bestuurder zich op dat moment niet verhoudt met het vertegenwoordigen van de stichting;</p> <p>2. in contacten met de media; altijd in overleg met de directeur-bestuurder.</p>		X	
<p>Het toezicht op de bedrijfsvoering van het SWV geschiedt mede op basis van de door de PO- en VO-raad gepubliceerde 'Checklist bedrijfsvoering samenwerkingsverbanden passend onderwijs' (2018).</p>		X	



Bijlage 1: Informatiebronnen

Het toezichthoudend bestuur kan vanuit meerdere informatiebronnen haar informatie verkrijgen:

- Statuten
- Toezichtvisie
- Reglementen
- Ondersteuningsplan
- Jaarverslagen
- (Meerjaren-) begroting
- Jaarplan
- Jaaragenda
- Financiële kwartaalrapportage
- Rapportage over voortgang activiteiten
- Risicoanalyse
- Waarderingskader Onderwijsinspectie
- Inspectieverslag
- Uitgezette enquêtes
- Informatie controller
- Informatie accountant
- Verslagen OPR
- Verslagen MRP
- Overzicht klachten en afhandeling daarvan
- Checklist bedrijfsvoering SWV VO



Bijlage 2: Waarderingskader Inspectie van het Onderwijs

De Inspectie van het Onderwijs beoordeelt de kwaliteit van de besturing op basis van de ambities (Ondersteuningsplan), de geldende wet- en regelgeving en de standaarden per kwaliteitsgebied uit onderstaand waarderingskader:

KWALITEITSGEBIED BESTURING, KWALITEITSZORG EN AMBITIE (BKA)
<p>BKA1. Visie, ambitie en doelen Het bestuur heeft een visie op kwaliteit, heeft hiervoor ambities en doelen opgesteld en stuurt op het behalen daarvan.</p>
<p>BKA2. Uitvoering en kwaliteitscultuur Het bestuur realiseert samen met de scholen de doelen voor kwaliteit, bevordert een kwaliteitscultuur, zorgt voor randvoorwaarden en stuurt, waar nodig, tussentijds bij.</p>
<p>BKA3. Evaluatie, verantwoording en dialoog Het bestuur evalueert en analyseert systematisch of het de doelen realiseert en verantwoordt zich hierover. Het stelt wanneer dat nodig is het beleid bij en betreft daartoe interne en externe belanghebbenden in een goed functionerende dialoog.</p>
KWALITEITSGEBIED REALISATIE PASSEND ONDERWIJS (RPO)
<p>RPO1. Dekkend netwerk van voorzieningen Het samenwerkingsverband heeft voor alle leerlingen in het samenwerkingsverband die extra ondersteuning nodig hebben een passende onderwijsplek beschikbaar.</p>
<p>RPO2. Regionale samenwerking Het samenwerkingsverband werkt samen in de regio en zorgt voor een doorgaande leerlijn en realiseert een aansluiting tussen het onderwijs en de jeugdhulp in de regio.</p>
<p>RPO3. Advisering en beoordeling toelaatbaarheid Het samenwerkingsverband voorziet in een zorgvuldige advisering en besluitvorming bij de beoordeling van aanvragen voor de toelaatbaarheid tot speciale onderwijsvoorzieningen.</p>

Onderzoekskader 2022 VO, Inspectie van het Onderwijs

De toezichthouder kan aan de hand van de resultaten van de geformuleerde doelen in het Ondersteuningsplan en bovengenoemde standaarden uit het waarderingskader van de Inspectie, erop toezien of het SWV voldoet aan de aan haar opgedragen taken.



Bijlage 3: Ambities, samenvatting vanuit ondersteuningsplan 2022 -2026

Ambitie

Vanuit onze missie: **'Passend onderwijs doen wij samen binnen onze regio'** zijn de volgende leidende principes geformuleerd:



Vanuit verbinding samen op weg naar inclusiever onderwijs

Het samenwerkingsverband en de scholen gaan voor inclusiever onderwijs als ideaal om leerlingen met en zonder ondersteuningsbehoefte vaker samen, dichtbij huis, naar school te kunnen laten gaan. Hierbij realiseert het SWV dat dit een ingewikkeld proces is waar we met z'n allen naar moeten streven.

We delen expertise zonder enig voorbehoud

We willen van elkaar leren, expertise delen en er met elkaar voor zorgen dat iedere leerling een passende plek heeft binnen onze scholen. Met elkaar casussen bespreken die goed en minder goed gaan, elkaar daarin durven aan te spreken op een professionele manier.

Passend onderwijs doen wij samen in onze regio

Wij streven naar thuis nabij onderwijs voor iedereen uit onze regio en uit de buurt.

Deze leidende principes dienen als uitgangspunt in de keuzes en het handelen naar aanleiding van die keuzes.

Om de ambities te realiseren, zijn er zes speerpunten geformuleerd voor de periode 2022-2026. Deze speerpunten zijn:

1. Inclusiever onderwijs
2. Dekkend aanbod
3. Doorgaande lijn
4. Onderwijs en jeugdhulp
5. SWV als netwerkorganisatie
6. SWV als bureau organisatie

De bijbehorende doelen zijn als volgt geformuleerd in het Ondersteuningsplan SWV Fultura, 2022-2026:

Inclusiever onderwijs

- We hebben een heldere visie over en uitgestippelde route naar inclusiever onderwijs
- De scholen realiseren de basisondersteuning (plus) binnen hun school



- De docentvaardigheden passend onderwijs zijn versterkt en verbeterd

Dekkend aanbod

- We bieden transparant zicht ondersteuningsmogelijkheden van de scholen
- We bieden dekkende ondersteuningsmogelijkheden en voorzieningen binnen het SWV

Doorgaande lijn

- We hebben een versterkte doorgaande lijn PO en VO (voor lln. met een ondersteuningsbehoefte)
- We hebben zicht op de leerlingenstromen en de processen helder en inzichtelijk gemaakt
- We hebben een versterkte doorgaande lijn 'speciaal – regulier / regulier – speciaal' en 'regulier – regulier' / onder instroom? Met zoveel mogelijk leerlingen op een passende plek binnen het regulier onderwijs

Onderwijs en jeugdhulp

- We hebben een effectieve, verstevigde samenwerking tussen onderwijs en zorg waarin we wijkgericht/gebiedsgericht samenwerken
- Voor elk kind kan er preventief en collectief passende ondersteuning in combinatie met jeugdhulp georganiseerd worden waarbij onderwijs gezien wordt als vindplaats en werkplaats voor zorg

SWV als netwerkorganisatie

- Het samenwerkingsverband is bekend en zichtbaar in het veld
- We werken effectiever en kwalitatief beter samen met onze partners en relaties zoals de scholen gemeente, jeugdhulp en overige samenwerkingspartners
- Het SWV functioneert als verbinder in de regio

SWV als bureau organisatie

- We voldoen aan de wet en regelgeving en kwaliteitseisen van de inspectie
- De werkwijze is efficiënter en effectiever aan de hand van heldere afspraken / procedures
- Onze organisatie inrichting is efficiënt en effectief en draagt bij aan onze doelstellingen

De speerpunten en daarbij horende doelen zullen de komende 4 jaar leidend zijn. In het jaarplan worden de doelen en acties per schooljaar geformuleerd.

Uit: Ondersteuningsplan SWV Fultura, 2022-2026

7.

