

Toepassing Code Goed Onderwijsbestuur

Besproken met RvT: 16 maart 2020
Besproken met CMR: 7 april 2020
Vastgesteld door het CvB: 8 april 2020

1. Inleiding

De VO-raad heeft in 2019 de Code Goed Onderwijsbestuur vastgesteld. “Deze code is bedoeld om bewustwording van, kritische reflectie door en waardengedreven handelen van bestuur en intern toezicht te stimuleren en om invulling te geven aan bovengenoemde thema’s”.¹ Het CvB staat achter de code en geeft in deze notitie inzicht in de manier waarop het hem toepast. Deze notitie valt binnen de reguliere vierjaarlijkse cyclus van beleidsstukken van het Meridiaan College.

De code gaat uit van vier principes: verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid. Bij elk principes worden voorbeelden van “good practice” genoemd. Van het CvB mag verwacht worden dat het zich verantwoordt over de manier waarop het met de principes en de voorbeelden van ‘good practice’ omgaat. Dat gebeurt in het jaarlijkse bestuursverslag en in deze notitie. Naast de principes zijn er bepalingen waaraan elk bestuur zich dient te houden (lidmaatschapseisen). Ook hierover verantwoordt het CvB zich. Het is de bedoeling dat de verantwoording leidt tot een goed gesprek en waar nodig en mogelijk ook tot verbetering.

Deze notitie begint met een korte beschrijving van elk van de principes, en de manier waarop het CvB tegen het principe aankijkt. Daarna wordt per principe aangegeven hoe het CvB hem toepast: hoe wordt de good practice toegepast of wordt er gekozen voor een alternatief? Tenslotte wordt stilgestaan bij de lidmaatschapseisen.

2. Begrippen

Bestuur en intern toezicht dragen een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor goed bestuur van, en toezicht op de onderwijs- organisatie, passend bij de regionale maatschappelijke opgave. “**Betrouwbaarheid** is ... de bron van de vier principes van deze code, die familie van elkaar zijn. Schoolbesturen en intern toezichthouders zijn betrouwbaar als zij hun verantwoordelijkheid nemen voor publieke waardecreatie, dit ook goed doen door professioneel te handelen en te investeren in hun eigen professionaliteit en die van anderen, integer en juist handelen en hier open over zijn”². Het centrale begrip “betrouwbaarheid” sluit aan bij de leidende waarde uit het strategisch beleidsplan van het Meridiaan College: *Het begint met vertrouwen*. Immers, door betrouwbaar te handelen maak je het geschonken vertrouwen waar en houd je het in stand.

Verantwoordelijkheid. Scholen hebben een duidelijke taak: het bieden van het best mogelijke onderwijs in de brede zin van het woord (kwalificering, socialisering, subjectivering). Daarvoor is het CvB allereerst verantwoordelijk en daarnaast is het CvB verantwoordelijk voor datgene dat deze taak mogelijk maakt:

¹ Code Goed Onderwijsbestuur 2019, VO-Raad, 2019, blz 1

² Ibid, blz 4

1. Kwaliteitsbeleid waarmee een basis wordt gegarandeerd en de ontwikkeling wordt bevorderd.
2. Personeelsbeleid waardoor er voldoende, goed gekwalificeerd personeel is dat gemotiveerd werkt en zich blijft ontwikkelen.
3. Voorzieningen en middelen die goed onderwijs mogelijk maken.
4. Deskundige, servicegerichte ondersteuning op het gebied van personeel, financiën, ICT en onderwijskwaliteit.
5. Een goede samenwerking in de regio.
6. Leiderschap dat bovenstaande bevordert.

Het CvB opereert in een maatschappelijke context en is medeverantwoordelijk voor een dekkend, kwalitatief hoogstaand, zo divers mogelijk en toekomstbestendig funderend onderwijs in de regio Amersfoort. Daarnaast zijn wij medeverantwoordelijk voor een goede samenwerking met partners in het jeugddomein. Bij verantwoordelijkheid horen bevoegdheden en de wil en plicht om zich te verantwoorden over de manier waarop de bevoegdheden worden benut en waartoe dit leidt.

Professionaliteit. In de notitie “Professioneel statuut” (2018) hanteert het CvB de definitie van professional van Manon Ruijters: iemand die ervoor kiest en er zich op toelegt om met behulp van zijn/haar specialistische kennis en ervaring, klanten op een competente en integere manier steeds beter van dienst te zijn.³ Dit professionele gedrag mag van het CvB zelf verwacht worden. Het CvB streeft ook een professionele cultuur na binnen het Meridiaan College. In het managementstatuut (2018) gebruikt het CvB hiervoor de term “lerende kwaliteitscultuur”. Het kwaliteitsbeleid (2020) benoemt de centrale vragen die hiermee samenhangen:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de dingen goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat gaan we nu doen?

De manier waarop het CvB omgaat met de code Goed Onderwijsbestuur is zelf een voorbeeld van professionaliteit. In hoofdstuk 3 wordt stilgestaan bij de eerste drie van bovenstaande vragen (doen we de goede dingen, doen we de dingen goed en hoe weten we dat) en in het gesprek hierover met de Meridiaan Leiding, de CMR en de RvT staat de vierde vraag centraal: “vinden anderen dat ook”? Dit leidt mogelijk tot aanpassingen in het beleid.

Integriteit. “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’”⁴. Wat het Meridiaan College onder integriteit verstaat wordt beschreven in de integriteitscode. Het laat zich samenvatten als “doen wat deugt en nastreven wat deugd doet”.

Openheid. Scholen vervullen een zeer belangrijke maatschappelijke taak die effect heeft op de toekomst van jongeren en indirect ook op de toekomst van onze samenleving. Ze worden ook grotendeels gefinancierd met publiek geld. Daarom mag van besturen een open houding worden verwacht en vrijgevigheid met informatie over de manier waarop zij zich van hun taak kwijten.

³ Manon Ruijters (red) (2015) *Je Binnenste Buiten. Over professionele identiteit in organisaties*. Het woord “klant” is voor een school minder gelukkig gekozen, verder is de definitie goed bruikbaar.

⁴ Code Goed Onderwijsbestuur, blz 6.

3. Toepassing van de principes

| Principe/good practice Bron: Code Goed Onderwijsbestuur (2019) | Toepassing door het CvB en de RvT van het Meridiaan College Doen we de goede dingen, doen we de dingen goed en hoe weten we dat? |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Verantwoordelijkheid | |
| Bestuur en intern toezicht bevorderen een open (aanspreek)cultuur waarin mensen elkaar kennen en elkaar kunnen en durven aanspreken. Hierbij horen uitgangspunten ten aanzien van de professionaliteit en professionele ruimte van allen die in de organisatie werken, de 'menselijke maat' binnen de organisatie en het (gesprek over) integer handelen. | Het CvB ambieert een lerende kwaliteitscultuur vanuit een basishouding van vertrouwen, waarin elkaar aanspreken normaal is. Ook in de relatie RvT – CvB is dit het uitgangspunt. Dit is terug te vinden in het strategisch beleidsplan, in het managementstatuut, in de visie op het professioneel statuut en in de integriteitscode. |
| Het bestuur ontwikkelt een visie op het betrekken van interne en externe belanghebbenden en geeft hier invulling aan. | Het CvB neemt de maatschappelijke opdracht als uitgangspunt en betreft belanghebbenden door: het jaarverslag, het publieksjaarverslag, stakeholdersbijeenkomsten, schoolbezoeken van het CvB inclusief gesprekken met medewerkers, leerlingen en ouders, deelname aan VO-Kamer, onderwijspact Utrecht Leert, Sterk Techniekonderwijs. |
| Het bestuur spant zich in voor een goede verbinding met belanghebbenden binnen en buiten de organisatie, met bijzondere aandacht voor de relatie met de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad. Het intern toezicht ziet hierop toe, onder andere door het periodiek gesprek met de (G)MR constructief te benutten. | Het CvB heeft constructief overleg met het DB van de CMR, met de PCMR en met de CMR. Het CvB zorgt voor een heldere vraagstelling en tijdige aanlevering van agendapunten en bijlagen. De RvT overlegt tweemaal per jaar met de CMR, zonder aanwezigheid van het CvB. Dit is terug te vinden in het reglement CMR, in de statuten van het Meridiaan College, in het RvT reglement. |
| Besturen hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en zo divers mogelijk onderwijsaanbod. Vanuit die verantwoordelijkheid pakken zij regionale vraagstukken gezamenlijk op. Het intern toezicht vervult hierbij, indien nodig, een extern verbindende en intern stimulerende rol. | Het CvB participeert hiertoe actief in de VO-kamer. Voorbeelden van gezamenlijke verantwoordelijkheid: decentralisatie van huisvestingsmiddelen naar coöperatie, gezamenlijke voorlichting aan leerlingen groep 8 en hun ouders, gezamenlijk lotingsbeleid, samenwerking met Meerwegen scholengroep mbt Het Element, samenwerking mbt bestrijding lerarentekort. Hierover rapporteert het CvB in het jaarverslag. |
| Het bestuur spreekt periodiek met de (G)MR en eventueel andere belanghebbenden over de toepassing van de principes van de code in relatie tot de opgaven waar de onderwijsorganisatie voor staat. | De bespreking van dit document. |
| Het intern toezicht ontwikkelt, in afstemming met het bestuur, een toezichtvisie en –kader en operationaliseert deze. | De RvT heeft onlangs een toezichtvisie en -kader ontwikkeld. Na vaststelling deelt de RvT deze documenten met de CMR. |

| Principe/good practice Bron: Code Goed Onderwijsbestuur (2019) | Toepassing door het CvB en de RvT van het Meridiaan College Doen we de goede dingen, doen we de dingen goed en hoe weten we dat? |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Het intern toezicht waarborgt de aanwezigheid van voldoende expertise, ervaring en diversiteit in de eigen geleding, afgestemd op de huidige en toekomstige opgaven van de onderwijsorganisatie. Het intern toezicht beslist als werkgever over de profielschets, benoeming, arbeidsvoorwaarden en beloning en beoordeling, schorsing en ontslag van de leden van het bestuur. Bij de benoeming van een bestuurder toetst het intern toezicht tenminste de betrouwbaarheid, integriteit, kwaliteit en geschiktheid voor de functie.</p> | <p>De RvT heeft in de profielschets leden en voorzitter geborgd dat er voldoende verschillende expertise in de raad aanwezig is. In de procedure is aandacht voor ervaring en expertise. De RvT vervult de in good practice beschreven werkgeversrol.</p> |
| <p>Professionaliteit</p> <p>Het bestuur stimuleert een professionele cultuur binnen de organisatie gericht op voortdurende professionalisering en onderlinge samenwerking.</p> | <p>Het CvB streeft een lerende kwaliteitscultuur na. Dat komt tot uiting in het personeelsbeleid waarin op ontwikkeling gerichte gesprekken centraal staan. Bovenschoolse samen leren werd in het verleden door visitaties bevorderd, na evaluatie is dat instrument vervangen door leernetwerken. De Meridiaan opleidingsschool beoogt ook de professionele, lerende samenwerkingscultuur te versterken. De samenwerking in de Meridiaan Leiding krijgt vorm in een gezamenlijk activiteitenplan en in scholingsactiviteiten.</p> |
| <p>Het bestuur en het interne toezicht maken jaarlijks een integrale balans op van het functioneren van het bestuur in relatie tot de opgave(n) van de onderwijsinstelling. Onderdeel daarvan is dat het bestuur eens in de vier jaar deelneemt aan een vorm van collegiale bestuurlijke visitatie. Hierbij worden, daar waar dat nodig is om tot een goed beeld te komen, relevante belanghebbenden betrokken. Dit leidt tot een professionaliseringsbeeld voor het bestuur.</p> | <p>Jaarlijks voert de RvT vanuit de werkgeversrol een evaluatief gesprek met de beide bestuurders. Het CvB heeft in 2019 meegedaan aan de bestuurlijke zelfevaluatie en heeft hiervoor 360 graden feedback verzameld in de organisatie. Het CvB zal elke vier jaar aan de visitatie meedoen.</p> |
| <p>Het bestuur zet zich in voor het goed functioneren en de doorlopende professionalisering van de (G)MR en stimuleert de betrokkenheid van leerlingen, ouders en personeel bij de school.</p> | <p>Het CvB ziet de CMR als een waardevolle, kritische partner in de ontwikkeling van het Meridiaan College. Het agendaoverleg met het DB en het vooroverleg met de PCMR dragen bij aan goed voorbereide CMR vergaderingen. Leerlingen, ouders en personeel worden betrokken in stakeholdersbijeenkomsten en tijdens de schoolbezoeken van het CvB. Daarnaast ontvangen medewerkers elke maand een Nieuwsbulletin.</p> |

| Principe/good practice Bron: Code Goed Onderwijsbestuur (2019) | Toepassing door het CvB en de RvT van het Meridiaan College Doen we de goede dingen, doen we de dingen goed en hoe weten we dat? |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Het interne toezicht evalueert periodiek het functioneren van het intern toezicht als collectief en van de individuele leden, het samenspel met het bestuur en eventueel het samenspel met andere belanghebbenden, zoals de (G)MR. Eens in de drie jaar gebeurt deze evaluatie van het interne toezicht onder leiding van een externe partij. Het interne toezicht bespreekt de conclusies hiervan met het bestuur en geeft hieraan uitvoering. | De RvT evalueert elke vergadering de wijze van vergaderen. Daarnaast evalueert de RvT jaarlijks het eigen functioneren en de samenwerking met het CvB. Eens in de drie jaar evalueert de RvT onder leiding van een externe. De laatste keer gebeurde dat in 2019. Dit resulteerde in een toezichtsvisie en in een aangepast reglement RvT. |
| Het interne toezicht inventariseert jaarlijks zijn professionaliseringsbehoefte, legt dat vast in een opleidingsplan en geeft invulling aan de uitvoering hiervan. | De RvT neemt deel aan professionaliseringsactiviteiten, bijvoorbeeld van de VTOI. Tot op heden zijn die niet vastgelegd in een opleidingsplan. |
| De voorzitter van het intern toezicht bewaakt het goed functioneren van het intern toezicht, collectief en individueel, en ziet toe op de opvolging van de aandachtspunten van de zelfevaluatie. | De voorzitter RvT vervult de hiernaast beschreven rol. |
| Integriteit | |
| Het bestuur organiseert periodiek het gesprek in de onderwijsorganisatie over integer, professioneel en ethisch verantwoord handelen en heeft hier zelf een actieve rol in. Ook het intern toezicht is hierbij betrokken. De uitkomsten van dit gesprek zijn input voor (en kunnen aanleiding geven tot herziening van) de integriteitscode. Bestuur en intern toezicht zijn hierop aanspreekbaar. | Het Meridiaan College heeft een integriteitscode die, net als alle beleidsstukken, eens in de vier jaar wordt herzien. Hiervoor richt het CvB een werkgroep in met de CMR. Doel van de code is om richting te geven aan het goede gesprek over integriteit. |
| Het bestuur en het intern toezicht spreken periodiek over de (schijnbare) belangen die hun leden uit hoofde van (neven)functies of persoonlijk hebben, maken afspraken over de omgang hiermee en leggen dit vast. | Het gesprek over (schijnbare) belangenverstremgeling vindt plaats en nevenfuncties worden in het jaarverslag vermeld. |
| Een interne toezichthouder meldt een (potentieel en/of schijnbaar) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van het interne toezicht en zijn collega-leden en verschaft alle relevante informatie. Hieronder valt in ieder geval het door een interne toezichthouder aanvaarden van een hoofd- of nevenfunctie, al dan niet betaald. Het interne toezicht beslist of sprake is van een tegenstrijdig belang en hoe daarmee | Idem |

| Principe/good practice Bron: Code Goed Onderwijsbestuur (2019) | Toepassing door het CvB en de RvT van het Meridiaan College Doen we de goede dingen, doen we de dingen goed en hoe weten we dat? |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| wordt omgegaan en maakt melding van deze belangenafweging en de uitkomst in het jaarverslag. | |
| Openheid | |
| Het bestuur laat zien hoe de bestuurlijke inrichting, waaronder de checks and balances, van de organisatie is vormgegeven en specifiek de verantwoordelijkheden tussen bestuur, intern toezicht en medezeggenschap. | Op de website van het Meridiaan College staat de bestuurlijke inrichting (inclusief RvT en CMR) beschreven: https://meridiaan-college.nl/college-van-bestuur/ . |
| Het bestuur maakt zichtbaar: <ul style="list-style-type: none"> • - welke ambities en doelen zij heeft geformuleerd, bijvoorbeeld in het strategisch beleidsplan, en welke leer- en organisatieopbrengsten zijn behaald; • - op welke wijze de betrokkenheid van belanghebbenden hierbij is vormgegeven en op welk(e) moment(en) hun inbreng in de beleidscyclus heeft plaatsgevonden; • - op welke wijze de samenwerking met het primair- en vervolgonderwijs is vormgegeven en • - op welke wijze zij, in samenwerking met andere onderwijsbesturen, een regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en zo divers mogelijk onderwijsaanbod nastreeft. | In het jaarverslag en publieksjaarverslag maakt het CvB zichtbaar wat de koers van het Meridiaan College is, en in welke mate en op welke manier er sprake is van voortgang. |
| Het intern toezicht geeft in het jaarverslag aan op welke wijze het proces rondom de jaarlijkse accountantscontrole is verlopen. | Dit gebeurt. |

4. Lidmaatschapseisen

Het Meridiaan College voldoet aan de vier lidmaatschapseisen.

| |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Het bestuur publiceert: a) het jaarverslag, conform de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs; b) de statuten; c) het bestuursreglement; d) de samenstelling, nevenfuncties (zowel bezoldigd als onbezoldigd) en honorering van bestuur en toezichthouder; e) het rooster van af- en aantreden van de toezichthouder cf. de maximale termijn van acht jaar); f) de klachtenregeling; g) de klokkenluidersregeling; h) de integriteitscode. |
| 2. Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de wijze waarop de evaluatie van het bestuur door het intern toezicht heeft plaatsgevonden. |
| 3. Een bestuurder in het voortgezet onderwijs kan niet tegelijkertijd de functie van intern toezichthouder vervullen bij een onderwijsorganisatie binnen de onderwijssector VO, niet zijnde een samenwerkingsverband voor passend onderwijs). |
| 4. Een (oud-)toezichthouder in het voortgezet onderwijs kan niet binnen vier jaar na aftreden benoemd worden tot (dagelijks) bestuurder bij dezelfde onderwijsorganisatie als waar hij toezichthouder is of is geweest. |