



## Bestuurlijk toetsingskader (BTK) Federatie S-O-M

Vereniging 'Een school met de Bijbel' te Amerongen  
Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs te Rhenen

### Periode 2020 - 2023

Totstandkoming en evaluatie bestuurlijk toetsingskader	
Versie	datum:
Opgesteld door het bestuur in materiële en wettelijke zin	januari tot juli 2020
Advies GMR*	voor 1-7-2020
Vastgesteld door het bestuur in wettelijke zin**	voor 1-8-2020
Evaluatie	voor 1-8 2022

\* Voor het bestuurlijk toetsingskader is het niet noodzakelijk dat deze besproken wordt in de GMR.

\*\* Het vastgestelde bestuurlijk toetsingskader dient als kader voor de uitvoerende bestuurders. Zij stellen het strategisch beleidsplan / schoolplan op, op basis van dit kader. Het strategisch beleidsplan wordt goedgekeurd door het bestuur in wettelijke zin.

## 1. Inleiding

### Bestuursmodel – De scheiding van bestuur en intern toezicht

Het bestuur van Vereniging 'Een School met de Bijbel' te Amerongen en het bestuur van Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs te Rheden werken volgens het bestuursmodel waarin bestuurstaken gemandateerd en gedelegeerd worden aan de directeuren.

- Bij mandatering machtigt het bestuur de directeuren handelingen te verrichten in naam en onder verantwoordelijkheid van het bestuur. Het kenmerk van mandaat is dat het bestuur besluiten van de directeuren kunnen schorsen en/of vernietigen en het verleende mandaat kan intrekken en dat het bestuur zijn bestuurlijke bevoegdheden behoudt.
- Bij delegeren is er sprake van het overdragen van bevoegdheden aan de directeuren, waarbij zij deze bevoegdheden op eigen gezag en verantwoordelijkheid uitoefenen. Het bestuur geeft bij delegatie dus daadwerkelijk bestuurlijke taken en bevoegdheden uit handen aan de directeuren. Het bestuur oefent deze taken niet meer zelf uit.

De taken van de directeuren worden vastgelegd in een managementstatuut. Zij zijn naast hun verantwoordelijkheden voor de leiding van de scholen dus belast met bestuurlijke taken en bevoegdheden. De directeuren hebben de functie van uitvoerend bestuurder en functioneren als bestuur in materiële zin. Het bestuur blijft fungeren als bestuur in wettelijke zin.

Het bestuur dient bij het scheiden van bestuur en intern toezicht door middel van mandaat of delegatie, zich als intern toezichthouder op te stellen. Het bestuur houdt zich niet bezig met beleidsvorming en beleidsvaststelling, hoewel het bestuur formeel (bestuurlijk) verantwoordelijk blijft. Het bestuur stelt zich terughoudend op in bestuurlijke aangelegenheden en vertoont het daarbij behorende gedrag.

De algemene ledenvergadering behoudt de statutair vastgelegde taken, waaronder het toezicht op het functioneren van het bestuur.

### Inhoud en functie van het bestuurlijk toetsingskader

In dit toetsingskader zijn de richtinggevende uitspraken (RGU's) vastgelegd voor de planperiode 2020- 2023 waarin het bestuur aangeeft waar zij aan hecht. Voor elke RGU zijn één of meer indicatoren / normen vastgelegd. Deze beschrijven wanneer / normen vastgelegd. Deze beschrijven wanneer aan de richtinggevende uitspraak is voldaan. Het verdient aanbeveling om jaarlijks de normen en indicatoren te evalueren en zo nodig bij te stellen.

Aan de hand van de indicatoren / normen kan tussentijds en aan het eind van de planperiode (in 2023) 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.

Dit bestuurlijk toetsingskader is een belangrijk document voor de bestuursleden om te hanteren bij hun toezichthoudende taak. In het toetsingskader is per RGU vastgelegd welke managementrapportages er nodig zijn, zodat het bestuur toezicht kan houden op het in uitvoering genomen beleid. De directeuren stellen aan de hand van deze richtinggevende uitspraken een nieuw strategisch beleidsplan op.

Het bestuurlijk toetsingskader bevat richtinggevende uitspraken op de beleidsterreinen:

A. Onderwijs & Identiteit	B. Personeel & Organisatie
C. Financiën & Beheer	D. Huisvesting & Materieel
E. Communicatie & Kwaliteit	F. Maatschappelijk draagvlak
G. Duurzame samenwerking	

## 2A. Grondslag, missie en visie (AMERONGEN)

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

### 2A.1 Grondslag

In de organisatie wordt gewerkt vanuit de grondslag. De grondslag van de Vereniging 'Een School met de Bijbel' is:

*Het erkennen van de Bijbel als Gods Woord en als bron van inspiratie voor een leven van toewijding aan en verantwoordelijkheid tegenover God en de naaste.*

### 2A.2 Missie en visie

#### **Missie**

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

*De basisscholen van de vereniging staan open voor alle ouder(s)/verzorger(s) die de identiteit van de scholen respecteren. De scholen gaan uit van passend onderwijs, waarbij handelingsgericht en opbrengstgericht wordt gewerkt. De scholen werken als professionele organisatie, waarbij medewerkers samen werken aan de ontwikkeling. De scholen hebben als doel de leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Naast de aandacht voor de cognitieve vakgebieden willen wij onze leerlingen laten uitgroeien tot waardevolle en respectvolle burgers.*

#### **Visie**

Onze visie is het beeld dat we van de toekomst hebben. Het gaat om een gezamenlijk toekomstbeeld. De visie van De Vereniging 'Een school met de Bijbel' is hieronder uitgewerkt in verschillende dimensies.

1. Levensbeschouwelijke dimensie
2. Onderwijskundige dimensie
3. Pedagogische dimensie
4. Maatschappelijke dimensie

#### 1. Levensbeschouwelijke dimensie

De vereniging beheert open christelijke scholen die een zinvolle toekomst centraal stellen. De vereniging gaat uit van een basishouding, waarbij we in de omgang en het samen school willen zijn uitgaan van veiligheid, geborgenheid, rechtvaardigheid, dienstbaarheid en integriteit. Dit alles gebaseerd op de verhalen in de Bijbel.

Het kind is binnen de vereniging uniek. Dit vraagt om onderzoek naar mogelijkheden voor ieder kind. Kinderen komen alleen tot ontwikkeling en tot ontplooiing als zij zich veilig en geborgen weten. Vieringen nemen een belangrijke plaats in.

## 2. Onderwijskundige dimensie

Binnen de vereniging wordt ontwikkelingsgericht gewerkt in de onderbouw. Tevens staat opbrengstgericht en handelingsgericht werken centraal. Er wordt ingegaan op de onderwijsbehoefte van kinderen, waarbij gesprekken met kinderen de leerkracht ondersteunen tot het vaststellen van onderwijskundige doelen. Hiermee worden hogere opbrengsten en betere (leer)resultaten bereikt. Er wordt gewerkt met basisstof, minimale basisstof en een verbreed aanbod van de basisstof, waarbij de zelfstandigheid van kinderen centraal staat. Voor kinderen met specifieke onderwijsbehoeften wordt een ontwikkelingsperspectief ontwikkeld.

## 3. Pedagogische dimensie

De scholen willen vaardigheden aanleren vanuit geborgenheid en vertrouwen. Er moet ruimte zijn om kinderen zichzelf te laten zijn, waarbij alle betrokkenen het gevoel hebben optimaal te kunnen functioneren. Dit moet kunnen leiden tot welbevinden van een ieder, wat tot uiting komt in een betrokkenheid en een saamhorigheidsgevoel.

## 4. Maatschappelijke dimensie

De scholen van de vereniging staan centraal in de dorpsgemeenschap Amerongen, woonkern van de gemeente Utrechtse Heuvelrug. De scholen staan open voor de omgeving en werken mee met instanties zoals kerk, educatie (voor- en vroegschoolse educatie, buitenschoolse opvang) en zorg. Ook sluiten de scholen zich aan bij het culturele en kunstzinnig karakter van deze woonkern en werken samen met kasteel, open atelier, stichting kunst in Amerongen.

### **2A.3 Slogan en kernwaarden**

**Onze slogan is:** *'Een kansrijke toekomst, met oog voor kind en kwaliteit!'*

De vereniging staat voor de drie k's: kind, kwaliteit en kansrijk.

Elk kind is uniek en heeft recht op een passende leeromgeving. Het kind staat centraal binnen onze vereniging. De vereniging staat voor kwaliteit. Deze kwaliteit richt zich op het onderwijs aan kinderen, de professionalisering van leerkrachten en de huisvesting, inclusief materiële voorzieningen. Onder kansrijk verstaan we een breed onderwijsaanbod met mogelijkheden voor ontwikkeling en ontplooiing van kinderen en medewerkers.

#### **Kernwaarden**

De kernwaarden zijn de belangrijkste waarden, de kern, binnen onze organisatie. Het zijn de grondbeginselen van hoe we de scholen onder de vereniging willen profileren. De kernwaarden hebben een nauwe relatie met de missie en visie. De kernwaarden zijn:

*Uniciteit*

*Geborgenheid*

*Dienstbaarheid*

*Integriteit*

*Welbevinden*

*Kansrijk*

*Verantwoordelijkheid*

Hier volgt een uitwerking van wat de vereniging met de kernwaarden bedoelt.

- De vereniging 'Een school met de Bijbel' gaat uit van de uniciteit van een kind en de daarbij behorende betrokkenen.
- Alle kinderen moeten binnen de scholen geborgenheid ervaren, waardoor zij zich kunnen ontwikkelen en ontplooien.
- Op basis van de dienstbaarheid aan God willen wij uitgaan van een harmonieuze houding naar alle betrokkenen in de breedste zin van het woord.
- Integriteit is de wijze waarop alle betrokkenen elkaar ruimte geven en elkaar respecteren, zodat een positief zelfbeeld en zelfvertrouwen wordt versterkt.
- Alle kinderen moeten een welbevinden ervaren, zodat zij cognitief en sociaal emotioneel kunnen groeien en daardoor tot zelfstandige en positief kritische mensen door het leven mogen gaan.
- Kansrijk geeft mogelijkheden en uitdagingen. De scholen gaan uit van een leeraanbod dat de kinderen kansen biedt.
- Verantwoordelijkheid wordt gedragen door ieder op zijn of haar eigen plek. Dit geldt voor kinderen, professionele medewerkers en de bestuurders van de vereniging.

## 2B. Grondslag, missie en visie (RHENEN)

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

### 2B.1 Grondslag

In de organisatie wordt gewerkt vanuit de grondslag. De grondslag van de Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs Rhenen is:  
*Het erkennen van de Bijbel als Gods Woord en als bron van inspiratie voor een leven van toewijding aan en verantwoordelijkheid tegenover God en de naaste.*

### 2B.2 Missie en visie

Zie het 'Huis van VPCO' (volgende pagina).

### 2B.3 Slogan en kernwaarden

**Onze slogan is:** *'Samen werken aan de toekomst van onze kinderen'*

#### **Kernwaarden**

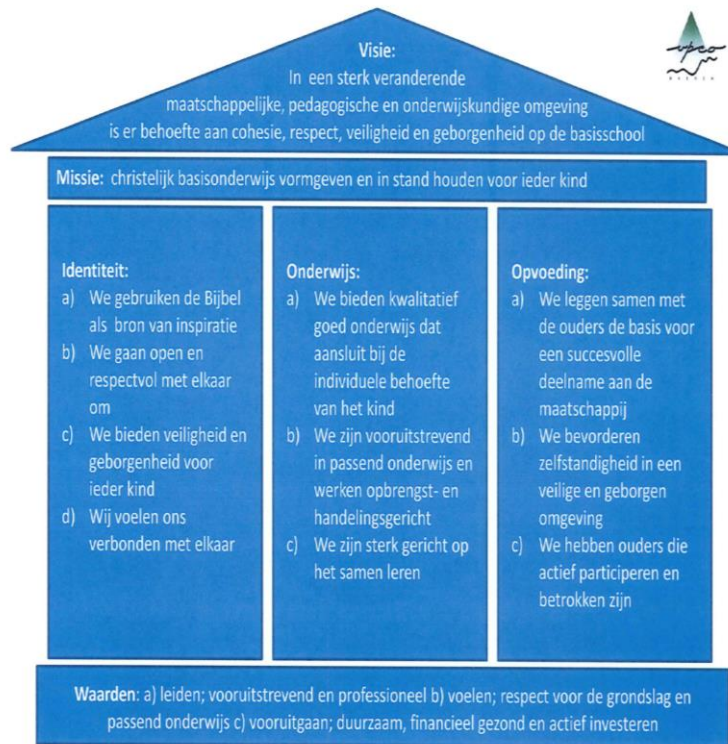
De kernwaarden zijn de belangrijkste waarden, de kern, binnen onze organisatie. Het zijn de grondbeginselen van hoe we de scholen onder de vereniging willen profileren. De kernwaarden hebben een nauwe relatie met de missie en visie. De kernwaarden zijn:

*Veiligheid  
Geborgenheid  
Toekomst  
Passend  
Gezamenlijk  
Professioneel  
Zelfstandigheid*

Hier volgt een uitwerking van wat de vereniging met de kernwaarden bedoelt.

- Op basis van het erkennen van de Bijbel als Gods woord willen wij uitgaan van een open en respectvolle houding naar alle betrokkenen in de breedste zin van het woord.
- Alle kinderen moeten zich binnen de scholen veilig voelen en geborgen weten, waardoor zij zich optimaal kunnen ontwikkelen en ontplooiën.
- Alle kinderen moeten cognitief en sociaal emotioneel kunnen groeien en daardoor tot zelfstandige en positief kritische mensen door het leven kunnen gaan, klaar voor de toekomst.
- Passend onderwijs biedt mogelijkheden en uitdagingen. De scholen gaan uit van een leeraanbod dat de kinderen onderwijs op maat biedt.

- Samen leren vergroot de ontwikkelingskansen en het versterkt de professionele houding in de scholen. Dit geldt voor kinderen, medewerkers en de bestuurders van de vereniging.



### 3. Richtinggevende uitspraken

In dit hoofdstuk zijn de richtinggevende uitspraken (RGU's) vastgelegd voor de planperiode 2019-2023. Voor elke RGU zijn één of meer indicatoren / normen vastgelegd. Deze bijschrijven wanneer aan de richtinggevende uitspraak is voldaan. Per RGU is vastgelegd welke managementrapportages er nodig zijn, zodat het bestuur toezicht kan houden op het in uitvoering genomen beleid. We onderscheiden de volgende rapportages:

<b>KS</b>	=	<b>Ken-</b>	<b>en</b>	<b>stuurgetallen</b>	<b>managementrapportage</b>
<b>VM</b>	=				<b>Verantwoordingsmanagementrapportage</b>
<b>BM</b>	=	<b>Beschrijvende managementrapportage</b>			

Er wordt gewerkt met 4 periodes:

Marap 1: september

Marap 2: november

Marap 3: maart

Marap 4: juni

Tussentijds is er ruimte voor thema's. Dit kan tijdens een reguliere vergadering of een aparte themavergadering.

Voor VPCO Rhenen geldt, dat als gevolg van een nog vast te stellen wijziging in de statuten, er mogelijk een tussentijdse aanpassing van het BTK nodig is.

**Met opmerkingen [1]:** Wijzigingen: 1. Zin verplaatst (stond helemaal aan het einde van het BTK);  
2. Zin aangepast: je kunt nu wel het BTK voor vier jaar vaststellen en je hebt de mogelijkheid om te wijzigen.



## Domein A: Onderwijs en identiteit

	Richtinggevende uitspraak Domein: <b>Onderwijs</b>	Indicatoren/ normen	Informatiestroom – management- rapportage
1.	<b>Het bestuur hecht aan kwalitatief goed onderwijs:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• met bovengemiddelde opbrengsten;</li> <li>• en een visie op onderwijs voor elke school (meer omvattend dan de cognitieve vakken).</li> </ul>	a) De beoordelingen van de inspectie zijn voldoende voor de scholen. Dit in het kader van het toekennen van het basisarrangement.	KS: vierjaarlijks bij bezoek Inspectie
		b) De scholen formuleren jaarlijks in hun jaarplan hun ambities ten aanzien van de ontwikkeling van het onderwijs	BM: MARAP 1
		c) De scholen formuleren jaarlijks een ambitieniveau (gerelateerd aan de leerlingenpopulatie) voor de centrale eindtoets (minimaal boven de normen van de inspectie).	KS: MARAP 1
		d) De tussenopbrengsten voor technisch lezen, begrijpend lezen, rekenen en wiskunde liggen voor de scholen boven de normen van de inspectie. Halfjaarlijks worden hiervoor ambities geformuleerd.	KS: MARAP 1 en 3
		e) De scholen hebben een duidelijke visie en missie op onderwijs geformuleerd in het schoolplan en in de schoolgids. Die visie en de missie gaat over zowel de cognitieve als de sociaal-emotionele ontwikkeling.	BM: vierjaarlijks bij schrijven schoolplan
		f) De sociale veiligheid van de kinderen in de groepen 1 t/m 8 wordt door observatiemodellen in kaart gebracht. De score van de vragenlijst 'sociale veiligheid' voor de groepen 5 t/m 8 ligt bij gebruik van: KiVa-monitor boven de norm van 3,0 (Amerongen); KanVas onder de norm van 3,0 (Rhenen).	KS: MARAP 1 en 3
		g) De sociale veiligheid van de kinderen in de groepen 1 tot met 8 wordt in kaart gebracht door het uitzetten van een oudervragenlijst via WMK-PO. De score van deze vragenlijst ligt boven de norm van 3,0	KS: MARAP 3
		h) De gemiddelde groepsgrootte op schoolniveau is 25 leerlingen.	KS: MARAP 1
2.	<b>Het bestuur hecht er waarde aan dat het onderwijs aansluit bij de mogelijkheden van ieder individueel kind:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• door het bieden van Passend Onderwijs aan de leerlingen.</li> </ul>	a) De scholen werken volgens het principe handelingsgericht werken. Dit is terug te vinden in een het strategisch schoolplan en in het ondersteuningsplan/zorgplan en komt aan de orde in teamvergaderingen, studiebijeenkomsten en de gesprekkencyclus.	BM: MARAP 1
		b) De meer- en hoogbegaafde leerlingen krijgen een breed onderwijsaanbod aangeboden passend bij hun talenten en interesses. Voor elke school is er een specialist hoogbegaafdheid. Voor een meer- tot hoogbegaafde leerling wordt een handelingsplan/periodeplan opgesteld.	KS: MARAP 3

Met opmerkingen [2]: Toegevoegd

Bestuurlijk toetsingskader S-O-M

		c) Voor iedere leerling met een eigen leerlijn of een arrangement vanuit het samenwerkingsverband is een ontwikkelingsperspectief opgesteld. Er worden voor deze doelgroep minimaal twee handelingsplannen/ periodeplannen per leerjaar gemaakt en uitgevoerd.	KS: MARAP 3
		d) De scholen stellen eens per 2 jaar hun schoolondersteuningsprofiel bij.	VM: tweemaal MARAP 3
		e) De verwijzingspercentages van de scholen naar sbao of so liggen onder het gemiddelde van het Samenwerkingsverband.	KS: MARAP 4
3.	<b>Het bestuur hecht aan een opbrengstgerichte manier van werken in de scholen.</b>	a) De scholen hebben de belangrijkste kenmerken van opbrengstgericht werken geïmplementeerd in hun onderwijs. Kenmerken zijn onder andere: verzamelen en analyseren van opbrengsten, stellen van (hoge) realistische doelen, directe instructie model, schoolbrede aanpak. Deze manier van werken is terug te vinden in het strategisch schoolplan en komt aan de orde in teamvergaderingen, studiebijeenkomsten en functioneringsgesprekken.	VM: MARAP 1
4.	<b>Het bestuur hecht aan gelijke systemen en processen binnen de scholen van de vereniging en waar mogelijk binnen de federatie. Dit bevordert flexibele inzet van personeel, maakt gezamenlijke scholing en uitwisseling mogelijk en levert schaalvoordeel op.</b>	a) Jaarlijks rapporteren de directeuren welke acties er zijn ondernomen t.a.v. de afstemming van systemen en de processen.	VM: MARAP 4
5.	<b>Het bestuur hecht aan een goed veiligheidsbeleid inclusief sociale veiligheid</b> (zie ook 1e en domein Huisvesting 2 a+b)	a) In het veiligheidsbeleid zijn criteria opgenomen voor de fysieke en sociale veiligheid van leerlingen, medewerkers, ouders en andere betrokkenen binnen en buiten de school.	VM: MARAP 3
		b) Er is in het veiligheidsbeleid een gedragscode (inclusief ICT) voor leerlingen, ouders, leerkrachten en betrokkenen opgenomen. Deze gedragscode wordt gepubliceerd op de website en staat jaarlijks op de agenda om te worden geëvalueerd.	VM: MARAP 3
		c) Klachten worden conform Klachtenregeling afgehandeld. De procedure is opgenomen in de schoolgids en op de website.	VM: MARAP 2
		d) Klachten worden jaarlijks gerapporteerd aan het bestuur in wettelijke zin.	KS: MARAP 2

	Richtinggevende uitspraak Domein: <b>Identiteit</b>	Indicatoren/ normen	Informatiestroom – management- rapportage
<b>1.</b>	<b>Het bestuur hecht er grote waarde aan dat medewerkers in de organisatie gemotiveerd zijn om vanuit de christelijke identiteit van de school en van de organisatie te werken.</b>	a) De vormgeving van de christelijke identiteit komt op de scholen jaarlijks aan de orde tijdens teamvergaderingen, studiebijeenkomsten en/of een bezinningsmoment.	BM: MARAP 3
		b) Bij de aanname van nieuwe leerkrachten wordt nagegaan hoe de kandidaat vanuit zijn of haar christelijke levensovertuiging een bijdrage kan en gaat leveren aan de christelijke identiteit van de school.	VM: MARAP 3
<b>2.</b>	<b>Het bestuur hecht er aan dat de scholen zich kenmerken als open christelijke scholen.</b>	a) De kenmerken van een open christelijke school zijn in het schoolplan en de schoolgids opgenomen.	VM: vierjaarlijks MARAP 3
		b) Op de scholen is vieren een belangrijk element om de brede identiteit te realiseren. De christelijke vieringen worden schoolbreed gevierd.	VM: MARAP 3
		c) Bij de toelating van nieuwe leerlingen wordt de identiteit en levensbeschouwelijke visie aan de orde gesteld. Van de ouders wordt gevraagd de identiteit te respecteren.	VM: MARAP 3
		d) Jaarlijks is er minstens één Kerk-School-Gezinsdienst waaraan de school meewerkt.	VM: MARAP 3

## Domein B: Personeel en organisatie

	Richtinggevende uitspraak Domein: Personeel en organisatie	Indicatoren/ normen	Informatiestroom – Management- rapportage
1.	<b>Het bestuur hecht eraan dat de vereniging op een professionele wijze functioneert.</b>	<p>a) Binnen de federatie wordt een up to date Integraal Personeelsbeleidsplan gehanteerd, waarin in ieder geval het volgende is vastgelegd: doorstroom / mobiliteit, ziekteverzuim, formatie.</p> <p>b) Het verzuimcijfer in de sector onderwijs is circa 6% (2019). De scholen streven naar een ziekteverzuim onder de 4%.</p>	<p>VM + KS: MARAP 4</p> <p>KS: MARAP 4</p>
2.	<b>Het bestuur hecht aan een professionele directie.</b>	<p>a) Jaarlijks houdt het bestuur in wettelijke zin minimaal een voortgangs- en functioneringsgesprek met de directeuren.</p> <p>b) Eens in de drie jaar houdt het bestuur in wettelijke zin een beoordelingsgesprek met de directeuren.</p> <p>c) De directeuren hebben een opleiding tot schoolleider primair onderwijs gevolgd.</p> <p>d) Alle directeuren zijn registerdirecteur en volgen voldoende scholing, zodat de titel registerdirecteur behouden wordt.</p>	<p>VM: MARAP 2</p> <p>VM: MARAP 2</p> <p>VM: bij aanname nieuwe directeur</p> <p>VM: jaarlijks bij functioneringsgesprek</p>
3.	<b>Het bestuur hecht aan kwalitatief goed personeel en aan permanente educatie van alle medewerkers.</b>	<p>a) De medewerkers scholen zich jaarlijks conform de cao (zie nascholingsplan en taakbeleid). De scholing is gericht op de doelen van de school en/of de persoonlijke professionele ontwikkeling.</p> <p>b) Iedere medewerker heeft een up to date bekwaamheidsdossier, waar nascholing onderdeel van uitmaakt.</p> <p>c) Alle medewerkers volgen de gesprekkencyclus en worden eens in de drie jaar beoordeeld. Diverse vragenlijsten (van o.a. WMK-PO) worden hierbij ingezet.</p> <p>d) De gemiddelde score op de kwaliteitskaarten (POP-vragenlijsten binnen WMK-PO) moet</p>	<p>VM: MARAP 1</p> <p>VM: MARAP 1</p> <p>VM: MARAP 1</p> <p>VM: MARAP 1</p>

Met opmerkingen [3]: Stond 5% maar het is 6%

Bestuurlijk toetsingskader S-O-M

		<p>minimaal een 3 zijn, uitgaande van een 4-puntschaal (1 = onvoldoende, 2 = zwak, 3 = voldoende, 4 = goed). Bij een beoordeling lager dan 3 wordt het traject gevolgd conform de beschrijving 'beleid beoordeling'.</p>	
		e) Het streven is om 30% van het lerarenkorps in te schalen in een L11-functie. Dit moet wel binnen de financiële kaders mogelijk zijn.	KS: MARAP 1
<b>4.</b>	<b>Het bestuur van de vereniging hecht aan goed werkgeverschap.</b>	a) Tweejaarlijks wordt er medewerker tevredenheidsonderzoek (WMK-PO of RI&E) gehouden, waarbij de norm minimaal 3,0 is (1 = onvoldoende, 2 = zwak, 3 = voldoende, 4 = goed). Bij een totaalscore lager dan 3,0 wordt er na een jaar opnieuw een tevredenheidsonderzoek afgenomen.	VM: tweejaarlijks in MARAP 4
		b) De secundaire arbeidsvoorwaarden worden toegepast en uitgevoerd conform het vastgestelde beleid 'werkkostenregeling' en het document Lief en Leed (federatie S-O-M, 2020).	VM: MARAP 4

## Domein C: Financiën en Beheer

	Richtinggevende uitspraak Domein: Financiën en beheer	Indicatoren/ normen	Informatiestroom – Management- rapportage
1.	<b>Het bestuur hecht aan een gezonde financiële positie van de scholen en de organisatie.</b>	a) De solvabiliteit is minimaal 50. De liquiditeit is minimaal 1,5.	KS: MARAP 4
		b) Het weerstandsvermogen (exclusief vaste activa) mag in Amerongen niet dalen onder de 10% en in Rhenen niet onder de 20% (ten behoeve van risicoafdekking).	KS: MARAP 4
		c) Het vermogensbeleid en de risicoanalyse wordt jaarlijks geëvalueerd.	KS: MARAP 4
		d) De rentabiliteit ligt tussen de - 1,5 en + 1,5%. Een exploitatietekort of overschot wordt gecompenseerd in de 2 à 3 daaropvolgende jaren.	VM: MARAP 4
2.	<b>Het bestuur hecht eraan dat strategisch beleid wordt vertaald in financiële kaders en uitgewerkt in een planning en control cyclus binnen een meerjaren- en jaarperspectief.</b>	a) Strategische doelen worden geformuleerd vanuit kengetallen en er worden realisatiecijfers aan verbonden. Er wordt gewerkt volgens het principe 'Eerst kiezen, dan delen'.	VM: MARAP 2
		b) Investeringsplanning in het onderwijs zijn (aantoonbaar) zichtbaar in de opbrengsten van de scholen.	VM: MARAP 2
		c) Bij de investeringsplanning wordt rekening gehouden met de uitgangspunten op het weerstandsvermogen. De investeringen op materiële vaste activa is vastgesteld op een gemiddelde van 75 k€ voor Amerongen en 85 k€ voor Rhenen.	KS: MARAP 2
3.	<b>Het bestuur hecht eraan dat de financiële aansturing door de directeuren van een hoog niveau is waardoor de opgestelde documenten betrouwbaar zijn.</b>	a) Er is een functiescheiding inzake controlerende taken en administratieve taken t.a.v. financiën. Jaarlijks vindt er een evaluatie plaats op basis van het document 'Administratieve organisatie, interne controle en aanbesteding'.	VM: MARAP 3
		b) De directie levert kwartaalrapportages met toelichting op de volgende punten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitputting, inclusief jaarprognose (per kwartaal)</li> <li>• Personeel (waaronder mutaties, per half jaar)</li> <li>• Percentage ziekteverzuim (eens per jaar)</li> <li>• Onderwijskwaliteit (per half jaar)</li> <li>• Overzicht managementinterventies op basis van risicomanagement (per jaar).</li> </ul>	KS: MARAP 1-4

Bestuurlijk toetsingskader S-O-M

4.	<b>Amerongen: Het bestuur hecht aan een goede communicatie (en relatie) met de Stichting Steunfonds.</b>	a) Minstens één keer per jaar is er een overleg tussen Stichting Steunfonds en het bestuur van de vereniging (penningmeester, voorzitter en uitvoerend bestuur).	Amerongen: KS: MARAP 2
		b) Structurele en incidentele bestedingsdoeleinden worden geïnventariseerd en geëvalueerd.	BM: MARAP 2

<b>Domein D: Huisvesting en materieel</b>
---

	<b>Richtinggevende uitspraak Domein: Huisvesting en materieel</b>	<b>Indicatoren/ normen</b>	<b>Informatiestroom – Management- rapportage</b>
<b>1.</b>	<b>Het bestuur hecht aan goede huisvesting die voldoet aan alle eisen passend binnen de onderwijsconcepten van de scholen</b>	a) Er vindt vierjaarlijks een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) plaats. Op basis hiervan wordt een plan van aanpak opgesteld voor vier jaar.	VM: MARAP 2
		b) De actiepunten daar uitvloeiend worden voor 100% binnen de planperiode uitgevoerd wanneer de financiën het toelaten.	VM: MARAP 2
		c) Alle scholen werken met een meerjaren onderhoudsplanning (MOP) van 20-25 jaar. Deze wordt minimaal één keer in de vier jaar geactualiseerd door een bouwkundig bureau.	VM: MARAP 2
		d) De directeuren van de scholen stellen eens in de vier jaar een plan van aanpak op, waarin de onderdelen uit de MOP worden geprioriteerd. Jaarlijks wordt het plan van aanpak geactualiseerd.	VM: MARAP 2
		e) Jaarlijks evalueren de directeuren de huisvestingsbehoefte: 'Wat hebben we de komende jaren nodig?'	VM: MARAP 2
		f) Minimaal één keer in de vier jaar wordt de huisvestingsbehoefte geagendeerd tijdens een bestuursvergadering met de toezichthouders (trenddiscussie, klankborden, e.d.).	VM: MARAP 2
<b>2.</b>	<b>Het bestuur hecht aan een goed veiligheidsbeleid</b> (zie ook domein <i>Onderwijs: 1e en 5 a t/m d</i> )	a) Ongevallen worden jaarlijks gerapporteerd in het kader van de ARBO-Ongevallenregistratie.	KS: MARAP 2
		b) De veiligheidsnorm van speeltoestellen, zowel binnen als buiten, wordt jaarlijks getoetst en de uitkomst gerapporteerd.	VM: MARAP 2



<b>Domein E: Kwaliteitszorg en communicatie</b>
---

	<b>Richtinggevende uitspraak Domein: Kwaliteit en communicatie</b>	<b>Indicatoren/ normen</b>	<b>Informatiestroom – Management- rapportage</b>
<b>1.</b>	<b>Het bestuur hecht aan een goede communicatie (en relatie) met alle stakeholders (ouders, kinderen en maatschappelijke omgeving).</b>	<p>a) De scholen hebben communicatie met de ouders in het schoolplan en de schoolgids beschreven.</p> <p>b) De communicatie naar ouders (bijv. in de vorm van nieuwsbrieven) vindt op alle scholen minimaal 1x keer per maand digitaal plaats. Deze nieuwsbrieven worden gepubliceerd op het ouderportaal.</p> <p>c) Er vindt één keer in de vier jaar een uitgebreid tevredenheidsonderzoek (WMK-PO) plaats onder ouders. De score moet minimaal 3,0 zijn op de 4-puntschaal (1 = onvoldoende, 2 = zwak, 3 = voldoende, 4 = goed).</p> <p>d) Jaarlijks rapporteren de directeuren of de vragenlijsten die gepland waren in de 'meerjarenplanning kwaliteitszorg' zijn ingezet.</p> <p>e) Scholen die een score lager hebben dan 3,0 schrijven een verbeterplan en nemen twee jaar na de vorige afname opnieuw een tevredenheidsonderzoek af.</p> <p>f) Relevante informatie wordt gecommuniceerd naar alle stakeholders. Jaarlijks wordt er gerapporteerd over hoe en welke onderwerpen er met andere stakeholders is gecommuniceerd (bijv. via persberichten/krant, informatieavonden, informatiemarkt, andere websites).</p>	<p>VM: vierjaarlijks in juni</p> <p>VM: MARAP 3</p> <p>KS: MARAP 3</p> <p>KS: MARAP 3</p> <p>VM: MARAP 3</p> <p>VM: MARAP 3</p>
<b>2.</b>	<b>Het bestuur hecht eraan dat de tot de vereniging behorende scholen een actuele en representatieve website als belangrijk communicatiemiddel gebruiken, om te voorzien in de informatiebehoefte van alle stakeholders.</b>	<p>a) De website van beide scholen wordt maandelijks getoetst op actualiteit en bijgehouden.</p> <p>b) De schriftelijke communicatie tussen ouders en school is voor 95% digitaal.</p>	<p>VM: MARAP 3</p> <p>KS: MARAP 3</p>

Bestuurlijk toetsingskader S-O-M

<b>3.</b>	<b>Het bestuur hecht eraan dat de tot de vereniging behorende scholen een professioneel kwaliteitsbeleid hebben.</b>	a) Het kwaliteitsbeleid van de scholen is beschreven in het strategisch schoolplan van de scholen.	VM: vierjaarlijks MARAP 4
		b) De scholen werken met eenzelfde kwaliteitszorgsysteem en wisselen informatie en kennis uit via netwerken.	VM: MARAP 4
		c) Scholen hebben een geldig vierjarenplanning voor WMK-PO (zie Mijn Schoolplan) en werken hier aantoonbaar actief mee. Er vindt jaarlijks verslaglegging plaats over het gebruik van WMK-PO.	VM: MARAP 4

**Domein F: Maatschappelijk draagvlak**

	Richtinggevende uitspraak Domein: Maatschappelijk draagvlak	Indicatoren/ normen	Informatiestroom – Management- rapportage
<b>1.</b>	<b>Het bestuur hecht aan een organisatie brede visie op de maatschappelijke opdracht van de scholen.</b>	<p>a) Er is een visie ontwikkeld op de maatschappelijke opdracht van de organisatie. De visie is doorvertaald naar schoolniveau. De directeuren nemen de actiepunten op in het jaarplan horend bij het schoolplan.</p> <p>b) De visie geeft ruimte voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Het werken vanuit de christelijke identiteit;</li> <li>▪ Het 'gehoor geven' aan de maatschappelijke opdracht van onze school vanuit de kernwaarde;</li> <li>▪ Het vergroten van de 'leefbaarheid' van de omgeving van de scholen;</li> <li>▪ De functie van de scholen in de omgeving (wijk);</li> <li>▪ Het voorbereiden van leerlingen op het functioneren in de samenleving: de maatschappelijke onderwerpen waar de scholen aandacht aan besteden.</li> <li>▪ Het openstellen van scholen na schooltijd en in schoolvakanties voor buitenschoolse activiteiten.</li> </ul>	<p>VM: MARAP 3</p> <p>VM: MARAP 3</p>

**Domein G: Duurzame samenwerking**

Bestuurlijk toetsingskader S-O-M

	Richtinggevende uitspraak Domein: <b>Duurzame Samenwerking</b>	Indicatoren/ normen	Informatiestroom – Management- rapportage
<b>1.</b>	<b>Federatie 'Samen-Onderwijs-Maken' (S-O-M): Het bestuur hecht aan een duurzame samenwerking met besturen en scholen met eenzelfde visie op identiteit, onderwijs, personeel en maatschappelijke opdracht.</b>	a) Het directeurenoverleg (DO) vergadert minimaal 8 keer per jaar. Alle directeuren participeren in dit overleg.	KS: MARAP 1
		b) In het DO vindt afstemming plaats t.a.v. alle beleidsterreinen.	VM: MARAP 1
		c) De vier scholen werken op alle beleidsterreinen samen (waar mogelijk). Jaarlijks worden de ontwikkelingen gerapporteerd.	VM: MARAP 1
		d) Het afsluiten van contracten vindt (waar mogelijk) op federatief niveau plaats, waarbij het uitgangspunt is dat alle scholen met dezelfde systemen werken.	VM: MARAP 1
		e) Alle scholen werken met het kwaliteitssysteem WMK-PO.	VM: MARAP 1
		f) Twee keer per jaar vindt er een netwerkoeverleg plaats tussen beide besturen van de Federatie S-O-M.	BM: MARAP 1
<b>2.</b>	<b>Het bestuur hecht aan een duurzame samenwerking met instellingen zoals kinderopvang, peuterspeelzaal, e.d.</b>	a) Jaarlijks wordt er gerapporteerd over de duurzame samenwerking met instellingen betreffende ondernomen acties en nieuwe ontwikkelingen.	VM: MARAP 1