

TOEZICHTKADER BMS

1. VISIE OP TOEZICHT

In de statuten van de BMS is vastgelegd dat de Stichting BMS een Raad van Toezicht kent.

De Raad houdt toezicht op het beleid en de uitvoering van de bevoegdheden door het College van Bestuur (CvB). Inhoudelijk betreft de kern van het toezicht het beleid inzake het bevorderen van het aanbieden van onderwijs op katholieke grondslag.

Statutair is de verantwoordelijkheid voor het geven van het onderwijs belegd bij het bestuur van de Stichting (i.c. het CvB). Het toezicht richt zich op het bestuur.

Binnen de BMS is toezicht strikt gescheiden van bestuur. Het bestuur treedt op als bevoegd gezag van de stichting en is verantwoordelijk voor de gehele gang van zaken van de onderwijsorganisatie. Daarover wordt door het bestuur verantwoording afgelegd aan de RvT.

Die geschiedt over de verderop te noemen vijf domeinen die zijn uitgewerkt in het Meerjaren Beleidsplan van de BMS. De verantwoording in de vorm van rapportages geschiedt periodiek aan de hand van een vast format. (PDCA kwartaalrapportages, jaarrekening, toezichtkader)

Voor het realiseren van het toezicht op het bestuur kent de RvT de volgende functies:

- *Besluitvormend (goedkeuring)*
In de statuten is vastgelegd voor welke onderwerpen het bestuur de goedkeuring van de RvT nodig heeft.
- *Adviserend*
De RvT kan gevraagd en ongevraagd advies geven over van belang zijnde beleidsonderwerpen binnen de Stichting dan wel ontwikkelingen in de samenleving. Het advies kan variëren van licht tot zwaarwegend.
- *Consulterend*
Het CvB kan de RvT in zijn geheel consulteren dan wel leden afzonderlijk op grond van hun expertise.
- *Informerend*
Het bestuur verstrekt, gevraagd en ongevraagd alle informatie, die in verband met de taak, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de RvT, relevant is. De informatievoorziening voldoet aan de eisen van tijdigheid, juistheid, volledigheid en toegankelijkheid.
- *Werkgeversschap*
Aan de functie van werkgever wordt invulling gegeven door de bevoegdheid tot het benoemen van bestuursleden, het voeren van voortgangsgesprekken; het aangaan van een arbeidsverhouding met de daarbij van toepassing zijnde regelingen.

2. TOEZICHTKADER

Voor het effectueren van het toezicht heeft de RvT een toezichtkader opgesteld.

Dit kader kent een vijftal domeinen:

- Kwaliteit
- Personeel
- Middelen (financiën en gebouwen)
- Organisatie en ontwikkeling
- Bestuur (werkgeverstaak)

De Stichting ziet deze gebieden als belangrijke onderdelen van wat de Stichting onder goed onderwijs verstaat en wat daaraan bijdraagt. Hierop wordt het toezicht uitgeoefend. De domeinen kennen een samenhang in die zin dat belangrijke waarden van de Stichting (kwaliteit, spiritualiteit en gemeenschapszin) de betekenisvolle verbinding vormen. Zij zijn de actuele vertaling van de katholiek-christelijke traditie waarin ons onderwijs wordt vorm gegeven.

Betekenisvol onderwijs aanbieden – mede vanuit deze bron – vindt plaats in een dialogisch model op verschillende niveaus. Daarbij staat brede vorming van de kinderen op onze scholen centraal. Deze heeft betrekking op kennis, vaardigheden, motivatie en persoonlijkheid. Hierop gebaseerd, is ons toezicht gericht op deze na te streven kwaliteit met als hoofdvraag:

Draagt datgene wat wij doen bij aan een harmonieuze, cognitieve, sociaal-emotionele vorming van de kinderen?

Elke domein bevat een aantal beleidsuitspraken, waarbij proces en product criteria worden aangegeven.

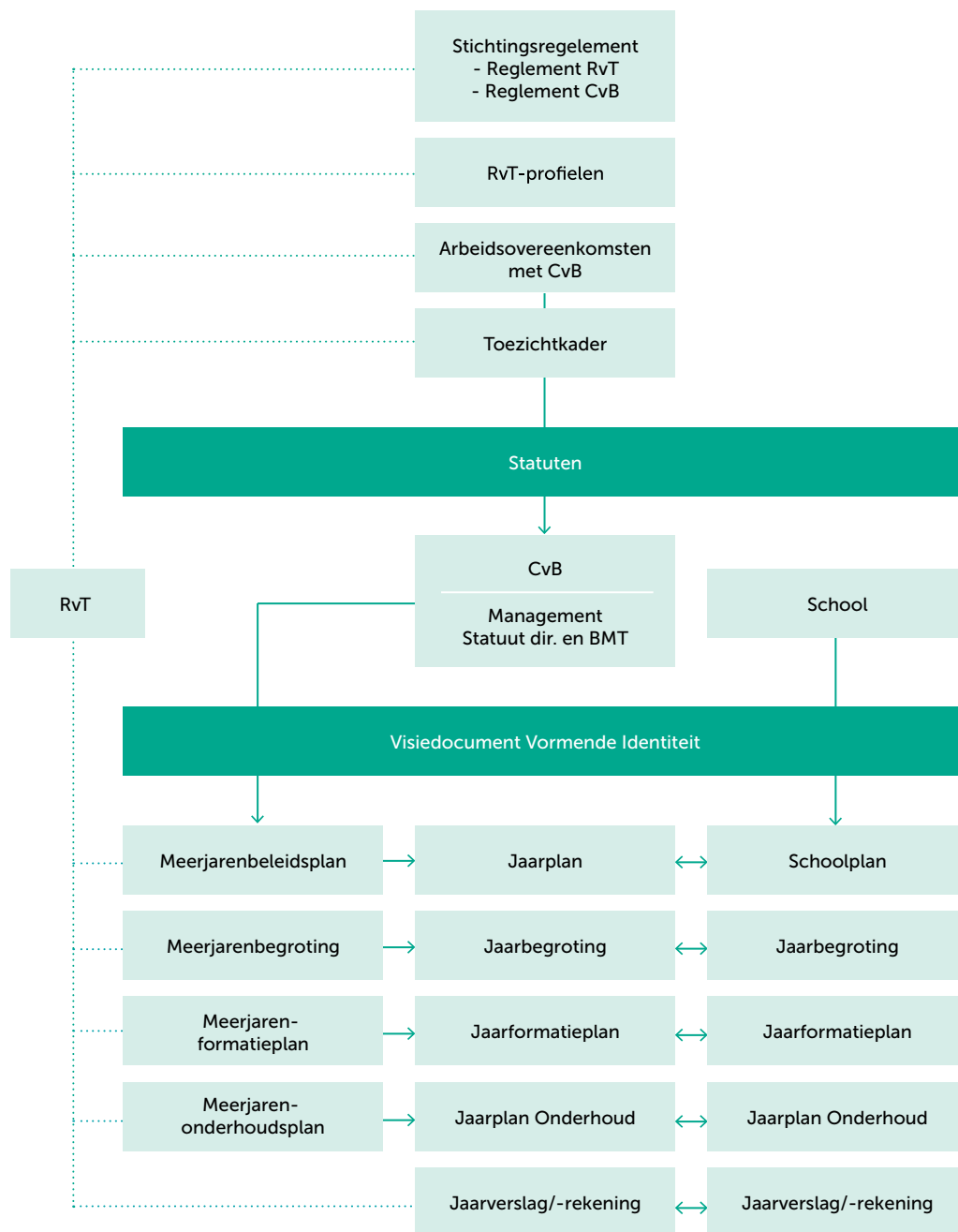
Het kader is flexibel, hetgeen inhoudt dat met de vaststelling van het meerjaren Stichtingsplan ook de beleidsuitspraken en criteria aanpassingen kunnen ondergaan.

Daarnaast willen wij ook recht doen aan een dialogisch model, waarin het 'goede gesprek' over het doen van de goede dingen centraal staat.

De beantwoording van de criteria zal door het CvB plaatsvinden in de vereiste documenten.

De RvT zal de criteria onderdeel laten uitmaken van het jaarlijkse functioneringsgesprek.

3. OVERZICHT STICHTINGSDOCUMENTEN BMS



DOMEIN 1. KWALITEIT

Datum: 25 juni 2014

Beleidsuitspraken

De BMS stelt zich ten doel de bevordering van het onderwijs in Friesland op basis van de drie kernwaarden kwaliteit, spiritualiteit en gemeenschapszin.

In dat onderwijs worden de kinderen gestimuleerd hun talenten maximaal te ontplooien in het perspectief van het geven van de persoonlijke betekenis aan het mysterie van het leven en gericht op het nemen van hun verantwoordelijkheid voor een goede en duurzame samenleving.

CRITERIA

Omschrijving

Beantwoording door CvB

Uitgangspunt:

De BMS streeft naar een onderwijskwaliteit waarbij de gehele persoonsvorming van de kinderen centraal staat.

Het gaat daarbij om de ontwikkeling van 'heel de mens': de kennis, de vaardigheden, de motivatie en de persoonlijkheid.

Kennen/Kunnen:

Met betrekking tot de kennis en vaardigheden van de kinderen wordt daarbij door de afzonderlijke scholen voldaan aan de kwaliteitseisen vanuit de wet- en regelgeving voor het Primair Onderwijs en het daarvan afgeleide toezichtkader van de onderwijsinspectie.

Om de individuele talenten maximaal te ontplooien en passende zorg te bieden aan specifieke hulpvragen ontwikkelen de scholen maatwerk en differentiatie zowel in het aanbod van leerstof en activiteiten als in de wijze van het aanbieden van leerstof en activiteiten

Willen/Zijn:

Met betrekking tot de motivatie en persoonlijkheid van de kinderen besteden de scholen ruim aandacht aan de kernwaarden 'spiritualiteit' en 'gemeenschapszin'.

DOMEIN 2. PERSONEEL

Datum: 25 jun 2014

Beleidsuitspraken

De RvT verstaat onder een goed personeelsmanagement een effectieve inzet van mensen die met plezier de uitgangspunten van de stichting borgen: het geven van kwalitatief goed basisonderwijs. Personeelsbeleid vormt geen doel op zich maar is een middel om het doel te bereiken. Het personeel moet zich als mens erkend weten, tot zijn recht kunnen komen en zich geaccepteerd en veilig voelen.

Het personeelsbeleid bestrijkt het totale loopbaantraject (instroom - doorstroom - uitstroom), waarbij getracht wordt het evenwicht te behouden tussen de belangen van de organisatie en die van individuele personeelsleden. Er wordt gestreefd naar breed inzetbaar personeel.

CRITERIA

Omschrijving door RvT

Beantwoording door CvB

Personeelsbeheer:

Voor de periode 2014-2015-2016 ontwikkelt de personeelsformatie zich zodanig dat de flexibele schil en het natuurlijk verloop voldoende zijn om bij terugloop van het aantal leerlingen gedwongen ontslagen van personeel in vaste dienst te voorkomen.

Ziekteverzuim:

Het gemiddelde ziekteverzuim is voor de periode 2014-2015-2016 minder dan 6%.

Medewerkerstevredenheid:

De gemiddelde tevredenheid van alle medewerkers is voor de periode 2014-2015-2016 minimaal een 7,8.

Deskundigheidbevordering:

Jaarlijks stelt het CvB vast:

- het scholingsprogramma van de BMS Academie;
- het Management Development programma.

Het CvB stelt jaarlijks de cyclus van gesprekken vast zowel met de schooldirecteuren als de overige medewerkers.

DOMEIN 3. MIDDELEN

Datum: 25 juni 2014

Beleidsuitspraken

De RvT verstaat onder een goed omgaan met de middelen, dat deze worden aangewend voor het realiseren van het beoogde onderwijs binnen randvoorwaarden van een adequaat toegeruste organisatie en school. Hierbij moet de financiële continuïteit van de Stichting gegarandeerd zijn.

CRITERIA

| Omschrijving door RvT | Beantwoording door CvB |
|---|------------------------|
| <p>Resultaat Voor de periode 2012-2014 en 2015-2019 dient het exploitatieresultaat elk jaar in alle redelijkheid positief te zijn.</p> | |
| <p>Vermogen De waarde van de liquiditeitsratio is in deze periode minimaal 1,2. De solvabiliteitswaarde is hoger of gelijk aan 30%.</p> | |
| <p>De BMS handelt conform de richtlijnen van good governance, zoals omschreven in de Code Goed Bestuur voor het PO. Onderdeel hiervan is het jaarlijks vast te stellen risicomanagement.</p> | |
| <p>Proces</p> <ul style="list-style-type: none"> - Financieel Jaarplan: uiterlijk in december legt het CvB het Financieel Jaarplan ter goedkeuring voor aan de RvT. - Financieel Jaarverslag: uiterlijk 1 juli legt het CvB het Financieel Jaarverslag met daarin de Jaarrekening ter vaststelling voor aan de RvT. - Kwartaalrapportages: 4x per jaar worden de kwartaalrapportages door het CVB aan de RvT voorgelegd ter informatie. | |

DOMEIN 4. ORGANISATIE EN ONTWIKKELING

Datum: 25 juni 2014

Beleidsuitspraken

De RvT verstaat onder een goede organisatie en ontwikkeling van de BMS dat haar scholen voldoende aantrekkingskracht hebben op ouders en kinderen en dat de katholieke grondslag en de daarvan afgeleide kernwaarden van het onderwijs worden geborgd.

CRITERIA

| Omschrijving | Beantwoording door CvB |
|---|------------------------|
| De Stichting streeft naar minimaal het behoud van de huidige voorzieningen voor katholiek onderwijs. | |
| De ontwikkeling en monitoring van de kernwaarden maken integraal deel uit van de PDCA cyclus. | |
| De Stichting streeft ernaar dat de afzonderlijke scholen voldoende ontwikkelgericht zijn en een duurzame aantrekkingskracht hebben op ouders en kinderen. | |
| In haar sturing gaat de Stichting uit van het principe van 'subsidiariteit'. | |
| Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn voor de verschillende functies en taken vastgelegd. | |

DOMEIN 5. BESTUUR

Datum: 25 juni 2014

Beleidsuitspraken

De RvT verstaat onder goed besturen dat vanuit de kernwaarden van de Stichting leiding wordt gegeven op strategisch en operationeel niveau om het beoogde, goede onderwijs te realiseren. Het bestuur is daarbij integraal verantwoordelijk voor alle bestuursdomeinen.

CRITERIA

Omschrijving door RvT

Beantwoording door CvB

Het bestuur geeft integraal leiding aan de organisatie vanuit de kernwaarden van de BMS, zowel strategisch als operationeel.

Het bestuur is verbindend, inspirerend en resultaatgericht op zowel proces- als productdoelen.

Het bestuur heeft de vereiste beleidsdocumenten op orde.

Het bestuur handelt integer en binnen de vastgestelde beleidskaders van de BMS.

Het bestuur draagt er zorg voor dat de RvT tijdig de benodigde informatie ontvangt voor het uitoefenen van adequaat toezicht.

Met het bestuur wordt tenminste één keer per jaar door 2 leden van de RvT een personeelsgesprek gehouden.

Het bestuur draagt zorg voor de eigen professionele ontwikkeling.