

Toezichtkader

portuur

vastgesteld door de raad van toezicht
van Stichting Portuur d.d. 9 oktober 2023

Inhoud

Inhoud	2
Inleiding	3
Verantwoording.....	3
Visie op toezichhouden.....	4
Leidende principes.....	7
Toetsingskader	15
Algemeen beleid.....	16
Strategisch beleid	17
Onderwijs en kwaliteitszorg	18
Financieel beleid.....	20
Personeelsbeleid	22

Inleiding

In dit document beschrijven wij als raad van toezicht van Stichting Portuur hoe wij inhoud geven aan het interne toezicht op de organisatie.

Aan bod komen het Toezichtkader, waarin we de visie op het toezicht en acht leidende principes hebben neergelegd.

In de bijlage, het Toetsingskader, staan de indicatoren die de informatievoorziening aan de raad van toezicht borgen.

Verantwoording

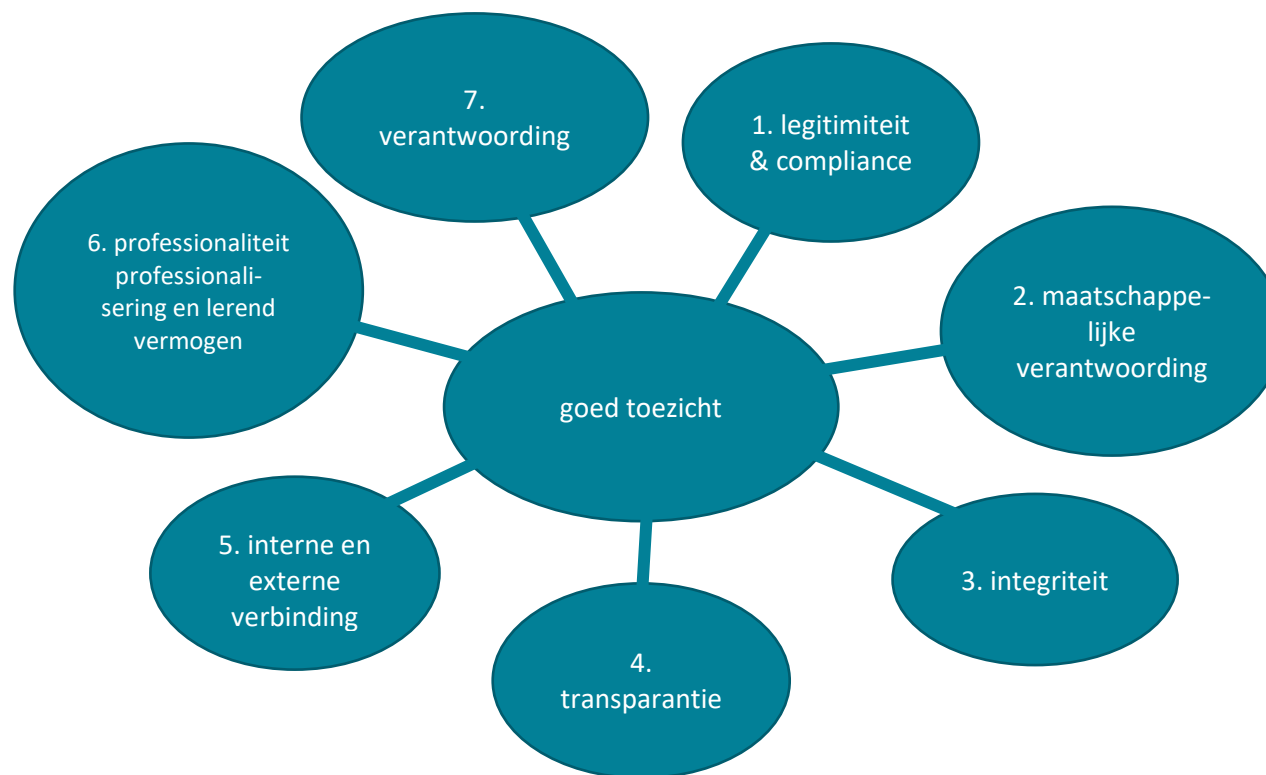
Goed toezicht houden bestaat bij de gratie van een zinvolle en werkbare balans tussen vertrouwen en controle. Met het gebruik van voorliggend toezichtkader willen de raad van toezicht (in dit document ook 'de raad' genoemd) en het college van bestuur (in dit document ook 'bestuur' of 'bestuurder' genoemd) van Stichting Portuur als strategische partners, vanuit hun onderscheiden rollen en verantwoordelijkheden, invulling geven aan dit evenwicht. Zij baseren zich hierbij op de Code Goed Toezicht, die de VTOI in december 2020 heeft gepresenteerd, en volgen de daarin verwoorde principes van goed toezicht. Een goede balans tussen vertrouwen en verantwoording vormt het uitgangspunt.

Naast het Toezichtkader hanteert de raad een Toetsingskader (opgenomen als bijlage). Met de combinatie van beide beogen we zowel het structurele toezicht als de werkwijze bij escalatie te onderbouwen.

Borculo, Oktober 2023

Visie op toezichthouden

Het toezichthouden op Stichting Portuur geven wij vorm in overeenstemming met in de statuten aangegeven grondslagen van de bij de stichting aangesloten scholen (het Assink lyceum en het Staring Colleg), in overeenstemming met de Code Goed Toezicht van de VTOI/NVTK. In de samenwerking en de uitvoering van het toezicht baseert de raad zich op onderstaande principes uit de Code Goed Toezicht.



1. Legitimiteit & compliance

Goed toezicht handelt overeenkomstig de wet- en regelgeving die van toepassing is op de betreffende sector en overeenkomstig de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Toezichthouders zijn bekend met de wettelijke- en andere regulerende kaders, doelen en procedures, waar hun sector, hun organisatie en zichzelf zich aan dienen te houden. Zij zijn verantwoordelijk voor het toezien op de compliance, of de naleving van wet- en regelgeving door de organisatie, maar vervangen in hun toezichtfunctie niet het externe toezicht. Legitimiteit en compliance vormen de basis voor het vertrouwen van de maatschappij, de overheid en de politiek in het toezicht op het onderwijs.

2. Maatschappelijke verantwoording

De raad, in teamverband en individueel, werkt vanuit het besef dat maatschappelijke verantwoordelijkheid de basis is: het toezicht dient een publiek belang. Onderwijs is van vitale maatschappelijke betekenis. De sector draagt bij aan de vorming van jonge mensen, zodat zij in staat zijn om hun plek in de maatschappij in te nemen. Het onderwijs wordt grotendeels door de overheid gefinancierd. Dit stelt eisen aan de maatschappelijke en de publieke verantwoording van het toezicht. Het toelichten van de afwegingen in de vorm van 'pas toe' of 'leg uit' is hiervoor een passende werkwijze.

3. Integriteit (en betrouwbaarheid)

Goed toezicht handelt integer en betrouwbaar en maakt duidelijk wat daaronder in de context van de organisatie verstaan wordt. Het gaat in grote lijnen om 'het juiste doen en het niet-juiste laten' en 'gewetensvol' en 'naar beste kunnen en vermogen handelen'. Dit houdt in dat het toezicht werkt vanuit vertrouwen, in een open aanspreekcultuur. De raad handelt zelf betrouwbaar, neemt zorgvuldigheid in acht, zet zich volop in voor de toezichthoudende taak, zoekt de samenwerking en is betrokken.

4. Transparantie (en openheid)

Goed toezicht staat voor openheid en transparantie. Dit betekent zowel informatie geven als informatie krijgen. Openheid vraagt om een responsieve houding. Dat wil zeggen dat het toezicht ontvankelijk is voor interne en externe signalen en dat het laat zien wat het met die signalen doet. Deze open houding stimuleert het gesprek met betrokkenen.

5. Interne en externe verbinding

Goed toezicht zorgt voor verbinding met de interne en de externe omgeving, waarbij de raad zelf actief stappen onderneemt om informatie te vergaren. Het toezicht weet wat er leeft in de samenleving en meer specifiek bij de eigen belanghebbenden en doelgroep en laat zien wat het daarmee doet. Het toezicht organiseert al dan niet samen met het bestuur reflectie en tegenspraak, onderhoudt actief maar rolvast relaties met interne en externe betrokkenen ten behoeve van beleidsontwikkeling en besluitvorming. Onderdeel hiervan is dat het toezicht tenminste twee keer per jaar overleg voert met de GMR. De gesprekken vinden onderling plaats in afwezigheid van – maar wel in overleg met- het bestuur.

6. Professionaliteit, professionalisering en lerend vermogen

Goed toezicht streeft een hoge professionele standaard en deskundigheid na, die permanent wordt onderhouden en wordt verbeterd. Goed toezicht vraagt allereerst om zelfkennis, reflectie en een kritische grondhouding. Daarnaast vraagt goed toezicht om inhoudelijke kennis die op basisniveau van iedere toezichthouder verwacht mag worden, zoals kennis over de sector, het primaire proces, de financiering van de organisatie en andere elementen van bedrijfsvoering. Onderdelen hiervan kunnen op specialistischer niveau worden belegd bij afzonderlijke commissies van de RvT, waarbij de RvT als geheel verantwoordelijk blijft en de commissies 'slechts' een voorbereidende en adviserende rol hebben.

7. Verantwoording

Goed toezicht draagt zorg voor een duidelijke en bij de doelgroep passende, interne en externe verantwoording over de werkzaamheden en de wijze waarop het aan goed toezicht in de praktijk vormgeeft.

Leidende principes

Meer specifiek leidt dit ertoe dat de Raad werkt volgens de volgende leidende principes:

1. De raad van toezicht stelt de maatschappelijke opgave van Portuur (missie, visie en kernwaarden) centraal (legitimiteit en compliance)

De raad van toezicht stelt in zijn eigen handelen en in het toezicht op het bestuur te allen tijde de maatschappelijke opgave, verwoord in de missie, visie en kernwaarden van Portuur, centraal. De raad doet dit door beleid en resultaten te bevragen en te toetsen aan de hand van deze opgave en dit als uitgangspunt te nemen voor de besluitvorming.

missie

Als samenwerkende scholen binnen Portuur bieden we buitengewoon goed onderwijs voor leerlingen uit de Achterhoek en Twente: veilig en dichtbij huis.

We werken met elkaar aan uitstekende onderwijsresultaten en ontwikkeling van talenten. Ook bieden we een voedzame bodem voor de zelfontplooiing van onze jongeren tot zelfbewuste en sociale burgers.

Samen staan we sterk en maken we ontwikkeling mogelijk!

visie

Onze scholen zijn bruisende sociale ontmoetingsplekken, waar we ons richten op de ontwikkeling van talenten. Deze talenten worden zowel direct in de scholen als in de samenleving ingezet. Hierdoor komen ze echt tot bloei en dat geeft directe meerwaarde voor onze omgeving!

Als Portuur nemen we actief deel aan een wereld die volop in verandering is. We maken leerlingen bewust van maatschappelijke vraagstukken en hun ruimte en verantwoordelijkheid hierin. We begeleiden ze in de ontwikkeling tot zelfbewuste, toegeruste en zelfverantwoorde jongvolwassenen. Mensen die bijdragen aan een blijvend sterke en aantrekkelijke regio én aan de wereld. We doen dit samen met ouders, bedrijven, onderwijsinstellingen en maatschappelijke instanties.

De persoonlijke groei die onze leerlingen doormaken, zien we ook terug bij onze medewerkers. Ze worden uitgedaagd om te blijven leren en ontwikkelen. In hun vakgebied, maar ook als coach van de leerlingen.

Samen sterk in ontwikkeling, vanuit relatie en betrokkenheid!

2. De raad van toezicht werkt vanuit de kernwaarden van Portuur (legitimiteit en compliance)

De kernwaarden van Portuur worden vastgelegd in het strategisch beleidsplan 24-28:

kernwaarden

Onze kernwaarden vertegenwoordigen de essentie van onze organisatie. Het zijn richtinggevende principes die de cultuur en identiteit van Portuur typeren en die ons verbinden. Als je kennismakt met ons, zul je merken dat deze waarden niet slechts woorden op papier zijn, maar zichtbaar worden in alles wat we doen en hoe we met elkaar werken.

De drie kernwaarden van Portuur zijn:

zien en gezien
worden

noaberschap
met een open
blik op de
wereld

samen
sterk in
ontwikkeling

3. De raad van toezicht geeft zuiver en transparant invulling aan de verschillende rollen en de relatie met het bestuur, met aandacht voor en openheid over rolzuiver handelen en de dilemma's die dit met zich meebrengt.

(Transparantie)

De raad maakt onderling en met het bestuur afspraken over de invulling van de verschillende rollen: (toezichthouder, werkgever, sparringpartner en ambassadeur). Waar nodig worden deze afspraken vastgelegd in een reglement.

Er wordt gewerkt met een voorkantbenadering: de raad wordt door het bestuur voortijdig geïnformeerd en meegenomen in belangrijke (beleidsontwikkelingen, vanuit het principe: we verrassen elkaar niet. Op de dilemma's die deze benadering met zich meebrengt wordt door de raad en het bestuur in openheid gereflecteerd.

Helderheid over de status van een gespreksonderwerp wordt (zo mogelijk van tevoren, bv in een oplegger) geboden en geregistreerd in de notulen.

Escalatie

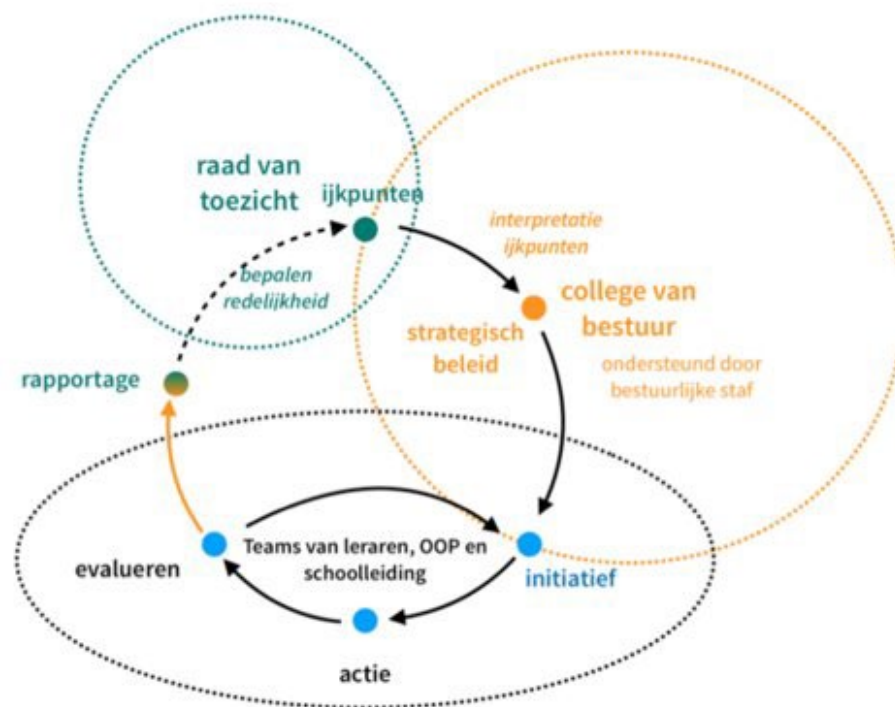
Is er vanuit early warning of evaluatie aanleiding voor escalatie, dan zullen wij de intensiteit van het toezicht opschalen en zodra mogelijk weer afschalen. Met de bestuurder maken wij afspraken over signaalmomenten.

Sparringpartner Vanuit eigen expertise met raad terzijde staan, sparring partner van het bestuur	Toezi chthouden Toezicht aan de voorkant en aan de achterkant op bestuur, bestuurlijk handelen en doelbereiking
Ambassadeur In verbinding staan met omgeving, eigen netwerk inzetten voor de organisatie	Werkgever Werkgever van het bestuur (functioneren, welzijn, professionele ontwikkeling)

4. Bestuur en intern toezicht vormen gezamenlijk, maar met eigen functie en verantwoordelijkheden, de poort tussen maatschappij en organisatie en stellen gezamenlijk ijkpunten vast. Bestuur en toezicht onderhouden actief en vanuit de eigen rol verbinding met de GMR.

(Interne en externe verbinding)

De raad van toezicht is zowel leidend als volgend bij het vaststellen van ijkpunten voor bestuur en toezicht. De ijkpunten worden afgeleid van de maatschappelijke opgave en de kernwaarden van Portuur. Ze geven de norm aan die gesteld wordt voor belangrijke strategische doelen. Deze kunnen zowel meetbaar als merkbaar zijn. Er worden meetbare normen gesteld voor de ondergrens (de basiskwaliteit, afgeleid van het inspectiekader). Tevens worden eigen aspecten van kwaliteit vastgesteld en afspraken gemaakt over het zichtbaar maken van de resultaten daarvan. Strategisch beleid, onderwijskwaliteit, identiteit, financieel beleid en HR-beleid zijn in elk geval thema's waarvoor ijkpunten worden vastgesteld. De ijkpunten en uitgangspunten in dit toezichtkader worden tenminste jaarlijks geëvalueerd door de raad van toezicht, in samenspraak met het bestuur. Dit gebeurt (bijvoorbeeld) tijdens de zelfevaluatie.



5. De raad van toezicht is bij de besluitvorming naast inhoudsgericht tevens procesgericht. De raad van toezicht toetst de wijze waarop een voorgenomen besluit van het bestuur tot stand is gekomen en de gepaste betrokkenheid van relevante partijen daarbij.

De raad toetst of het voorstel redelijkerwijs past binnen de **ruimte** die het bestuur heeft. Het voorstel hoeft dus niet het voorkeursscenario van (individuele leden van) de raad te zijn. De raad toetst of het voorstel op de juiste wijze tot stand is gekomen: zijn de juiste mensen/ gremia (denk aan RvT zelf, GMR, schoolleiders, medewerkers, etc.) op het juiste moment en op de juiste wijze betrokken geweest? De raad bevraagt de wijze waarop medezeggenschap en tegenspraak zijn georganiseerd bij het tot stand komen van een voorgenomen besluit.

Leidend voor de beoordeling van een voorstel is dus:

Past het voorstel binnen de strategische en financiële kaders?

Heeft het bestuur een zorgvuldig proces doorlopen?

6. De raad van toezicht maakt heldere, voorspelbare, afspraken met het bestuur over welke informatie de raad wil ontvangen en op welk moment. De raad maakt tevens gebruik van andere bronnen dan het bestuur voor het verzamelen van informatie. Daarover worden afspraken gemaakt met het bestuur.

(Verantwoording)

Er wordt gewerkt met een jaarkalender. Er zijn afspraken over het type informatie, het aggregatieniveau, het moment en de frequentie ervan, die de raad wil ontvangen. De raad evalueert deze aspecten bij het bespreken van stukken en stelt de informatievraag zo nodig bij. De raad kan tevens te allen tijde aanvullende of andere informatie opvragen, en doet dit beargumenteerd.

Opdat de raad niet uitsluitend van het bestuur afhankelijk is én om verbinding met de organisatie te bevorderen gaat de raad van toezicht regelmatig in gesprek met andere partijen binnen en buiten de organisatie. Daaronder valt tenminste de GMR. Ook kan gedacht worden aan ouders, schoolleiders en stafmedewerkers en kunnen schoolbezoeken worden afgelegd. De raad informeert hierover te allen tijde het bestuur. De raad werkt rolzuiver: er zijn geen zaken met hen te doen.

7. De raad is aanspreekbaar op zijn werkzaamheden en legt actief verantwoording af aan belanghebbenden (ouders, leerlingen, medewerkers en maatschappij). De raad verwacht dit tevens van het bestuur en stimuleert de horizontale en verticale dialoog.

(Interne en externe verbinding)

De raad doet verslag van zijn werkzaamheden in het jaarverslag. De raad evalueert jaarlijks zijn eigen functioneren, evenals de relatie met het bestuur, conform de Code Goed Toezicht. De raad voert een open dialoog met het bestuur over wederzijds rolzuiver handelen en is daarop aanspreekbaar. De raad investeert in de relatie met de GMR, ouders en leerlingen en houdt voeling met de (regionale) samenleving. De raad verwacht deze horizontale dialoog en verantwoording tevens het bestuur, ziet daarop toe en draagt hieraan bij.



8. De raad maakt heldere afspraken over de onderlinge samenwerking en stemt deze af met het bestuur. De raad onderhoudt een aanspreekcultuur en er is aandacht voor het werken als team van individuele toezichthouders .

De afspraken betreffen tenminste de eigen werkwijze van de raad, de wijze waarop menings- en besluitvorming wordt doorlopen, vergaderorde, de rol van de voorzitter, agendavorming, communicatie met het bestuur en naar buiten en het vermijden van vooroordelen, aannames en groepsdenken. Deze houdings- en gedragsaspecten worden opgenomen in de wervingsprofielen.

Toetsingskader

In het toetsingskader worden de normen van het toezichtkader jaarlijks nader geconcretiseerd. Er is sprake van een vijftal hoofdthema's, te weten:

1. Algemeen beleid;
2. Strategisch beleid;
3. Onderwijskwaliteit;
4. Financieel beleid;
5. Personeelsbeleid.

Per hoofdthema zijn de belangrijkste aandachtsgebieden opgenomen, evenals de belangrijkste vragen die de RvT kan stellen. Het toetsingskader wordt gebruikt volgens de principes die beschreven zijn in dit toezichtkader. Het toetsingskader is dus geenszins als bedoeld als afvinklijst en is ook niet uitputtend. Het biedt handvatten om te onderzoeken of de belangrijkste beleidsonderwerpen voldoende in beeld zijn en is daarmee een richtsnoer voor de dialoog tussen bestuur en toezicht.

De thema's worden voor behandeling in de RvT voorbereid in één van de commissies, te weten:

- Commissie mens en organisatie
- Commissie financiën en control.
- Commissie onderwijs en kwaliteit

Elke commissie rapporteert over de bevindingen en adviezen aan de RvT. De RvB zal deze zaken voorbereiden, behoudens de onderwerpen die het functioneren van de RvT zelf betreffen.

Algemeen beleid

De Raad ziet toe op:	Aandachtsgebieden	Waarnaar kijkt de RvT?	Vindplaatsen	Status		
Naleven statuten	Doel, grondslag en missie Taken, verantwoordelijkheden, werkwijze, besluitvorming	Handelt het bestuur in lijn met de statuten? Zijn in de statuten passend bij de actualiteit?	Statuten Wet- en regelgeving			
Maatschappelijke opgave	Regionale context en ontwikkelingen. Profiel Portuur	Wordt regelmatig gereflecteerd op de maatschappelijke opgave? Hoe sijpelt dit door in de organisatie?	Strategisch beleidsplan Gesprek met schoolleiders en GMR Informatie van stakeholders			
Procesvoering en governance	Inrichting besluitvormingsprocessen Medezeggenschap	Zijn de rollen en verantwoordelijkheden helder belegd? Hoe is medezeggenschap en tegenspraak georganiseerd?	Statuten Bestuursreglement, + directiestatuut medezeggenschapsreglementen Medezeggenschapsstatuut Code Goed Bestuur Wet- en regelgeving			
Verantwoording en verbinding	Verticale verantwoording Stakeholderbeleid Horizontale dialoog	Hoe is de relatie met belanghebbenden georganiseerd? Hoe is horizontale en verticale verantwoording vormgegeven? Hoe wordt vormgegeven aan regionale samenwerking?	Jaarverslag			

Strategisch beleid

De Raad ziet toe op:	Aandachtsgebieden	Waarnaar kijkt de RvT?	Vindplaatsen	Status		
Actueel, duurzaam en toekomstgericht strategisch beleid	Besturingsfilosofie Beleidsdoelen Strategisch beleidsplan Koppeling maatschappelijke opgave	Zijn er heldere doelen en ambities? Hoe komen die tot stand? Zijn die breed gedragen? Waar mogen locaties verschillen? Wat is de besturingsfilosofie en hoe komt die tot uiting?	Strategisch beleidsplan Gesprek GMR en schoolleiders			
Koppeling tussen maatschappelijke opgave, visie, strategische doelen en positionering op alle beleidsdomeinen		Zijn alle beleidsdocumenten en -initiatieven op elkaar afgestemd? Is dit overal congruent? Is dat voor mensen in de organisatie ook merkbaar?	Strategisch beleidsplan Meerjaren financieel beleid Meerjaren huisvesting School-jaarplannen Professionaliseringsplan			
Prognose leerling-aantallen	Demografische ontwikkelingen Populatie en schoolkeuze	Wat is de verwachte instroom van leerlingen? Welke populatie trekt Portuur? Welke keuzes worden gemaakt in profilering en marketing?	Prognoses leerlingaantallen Profilering en marketingdocumenten			
Samenhang en systematische realisatie van strategisch beleid	Effectiviteit Doelmatigheid Cyclisch werken	Hoe wordt pdca vormgegeven in de implementatie van het strategisch beleid? Hoe zien we dat de doelen bereikt worden?	Kwartaalrapportages Jaarverslag Gesprek MR en schoolleiders Schoolbezoeken			

Horizontale en verticale afstemming en verantwoording	Betrokkenheid interne en externe belanghebbenden	Hoe komt het strategisch beleid tot stand? Wie zijn wanneer betrokken? Hoe wordt verantwoording afgelegd over resultaat?	Voorwoord strategisch beleidsplan			
---	--	--	-----------------------------------	--	--	--

Onderwijs en kwaliteitszorg

De Raad ziet toe op:	Aandachtsgebieden	Waarnaar kijkt de RvT?	Vindplaatsen	Status		
Basis op orde	Indicatoren inspectie Acties en interventies Wijze van verantwoording en monitoring	Hoe presteert Portuur op de normen van de inspectie? Hoe wordt daarover verantwoording afgelegd? Welke interventies (op hoofdlijnen) worden gepleegd?	Kwartaalrapportages Jaarverslag School-jaarplannen Inspectierapporten			
Eigen kwaliteitsambities	Koppeling met strategisch beleid Resultaten	Hoe zijn de eigen kwaliteitsambities gekoppeld aan de opgave en het strategisch beleidsplan? Hoe presteert Portuur op de eigen aspecten van kwaliteit? Waaraan is dat merkbaar?	School-jaarplannen Inspectierapporten Tevredenheidsonderzoeken			
Systematisch werken aan kwaliteit	Effectiviteit Doelmatigheid Cyclisch werken	Hoe is het systeem van kwaliteitszorg ingericht? Hoe verhoudt het bestuursniveau zich tot het schoolniveau? Hoe zien we dit terug in een cultuur van kwaliteitszorg?	Kwaliteitsbeleid Kwartaalrapportages Gesprekkencyclus Werkbezoeken Gesprekken GMR en Schoolleiders			

Samenhang onderwijsbeleid met personeelsbeleid en financieel beleid		Hoe worden doelen onderwijskwaliteit vertaald in financieel beleid? Hoe is personeelsbeleid afgeleid van strategisch beleid en resultaten onderwijsbeleid?	Kaderbrief Jaarverslag			
Randvoorwaarden voor onderwijskwaliteit	ICT Huisvesting	Hoe is het gesteld met de randvoorwaarden voor het onderwijs en onderwijsontwikkeling? Hoe ondersteunen het ICT en huisvesting de kwaliteitsdoelen? Welke noodzakelijke ontwikkelingen voorziet het bestuur voor de toekomst?				

Financieel beleid

De Raad ziet toe op:	Aandachtsgebieden	Waarnaar kijkt de RvT?	Vindplaatsen	Status		
Strategisch beleid wordt vertaald naar beleidsrijke meerjarenbegroting	Financiële vertaling speerpunten strategisch beleid, Vertaling strategisch personeelsbeleid	Hoe zijn de strategische doelen doorvertaald in de meerjarenbegroting? Welke afweging/prioritering is daarbij gemaakt?	Kaderbrief Meerjarenbegroting			
Indicatoren / Kengetallen	(Landelijke) signaleringswaarde Streefwaarden stichting Ontwikkeling kengetallen	Gezonde vermogenspositie gegarandeerd? Continuïteit geborgd?	Financieel beleidsplan Meerjarenbegroting Jaarverslag			
Risicomanagement	Ontwikkeling leerlingaantal Ontwikkeling bekostiging Veranderde wet- en regelgeving Koppeling Fin./HR etc.	Welke risico's signaleert het bestuur? Hoe zijn die risico's (financieel) afgedekt? Welke maatregelen worden genomen? Vindt naleving plaats van regelgeving?	Risicoanalyse Opvolging in kwartaalrapp. Risicoparagraaf in jaarverslag			
Treasurybeleid	Liquiditeitsratio Aantrekken vreemd vermogen nieuwbouw Positief werkkapitaal	Welke keuzes maakt het bestuur tav treasury en met welke onderbouwing? Hoe draagt de treasury bij aan de financiële continuïteit? Past het beleid binnen de actuele wet- en regelgeving? Hoe is de ontwikkeling van de bancaire positie en de ratio's en zekerheden?	Treasurystatuut + evt beleidsnotitie Jaarverslag			

Inrichting PC-cyclus, waarin beleid, beheer en controle verbonden zijn	Plan-Do-Check-Act Integraliteit Verslaggevingsproces Naleving wet en regelgeving	Is het strategisch beleid (SMART) vertaald in jaardoelen (KPI's) en wordt er gemonitord, bijgestuurd en worden doelstellingen gerealiseerd?	PC-kalender Accountantsverslag			
De opzet en werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen	AO-IB	Zijn de financiële processen op orde? Wordt fraude gedetecteerd? Welke mate van control vindt plaats? En in welke mate vertrouwen?	Managementletter			

Huisvestingsbeleid	Meerjaren onderhoudsplan Voorziening onderhoud Kengetal per leerling (benchmark)	Is de voorziening toereikend? Liquiditeitsbegroting Leef-/leerklimaat	MJ huisvestingsbeleid			
ICT beleid	Meerjaren investeringen en afschrijvingen	Welke risico's, oa t.a.v. Security en privacy, zijn gesignaleerd en welke maatregelen zijn hierop genomen?	ICT beleid			
Investeringsbeleid	Inkoopbeleid Verloop hoogte afschrijvingen	Leef-/leerklimaat Beoordeling haalbaarheid investeringen Welke instrumenten worden gebruikt voor investeringsbeslissingen?	MJ investeringsbeleid Begroting			

Personeelsbeleid

De Raad ziet toe op:	Aandachtsgebieden	Waarnaar kijkt de RvT?	Vindplaatsen	Status		
Algemeen personeelsbeleid	Werkgeverschap Beloningssystematiek Ziekteverzuim Tevredenheid	Hoe wordt de cao toegepast? Hoe zijn de verzuim- en tevredenheidscijfers tov de benchmark? Wat is de trend / maatregelen? Is er sprake van een veilig werknemers klimaat?	Cao's Code Goed Onderwijsbestuur Kwartaalrapportages Tevredenheidsonderzoeken			
Strategisch personeelsbeleid, gekoppeld aan doelstellingen	Werving en selectie Bevordering en behoud / boeien en binden Professionalisering Gesprekscyclus Participatie en autonomie	Goed gekwalificeerd personeel volgens missie en visie? Kunnen we personeel voldoende begeleiden, uitdagen en houden voor de scholengemeenschap? Hoe komen de strategische doelstellingen terug in het personeelsbeleid? Hoe verhoudt personeelsbeleid op bestuursniveau zich tot beleid op schoolniveau en de gesprekkencyclus? Hoe wordt de professionele ruimte voor medewerkers bepaald en geborgd?	Strategisch personeelsbeleid Professioneel statuut Gesprekken schoolleiders Werkbezoeken Jaarverslag			
Strategische personeelsplanning	Vergrijzing / uitstroom instromende leraren Regionale samenwerking Diversiteit	Is er voldoende zicht op de strategische personeelsplanning op de langere termijn? Welke beleidsinitiatieven worden daarvoor genomen? Hoe wordt geanticipeerd en gereageerd op landelijke ontwikkelingen zoals het lerarentekort? Op welke wijze wordt er regionaal samengewerkt op gebied van opleiding en uitwisseling van medewerkers?	Strategisch personeelsbeleid Jaarverslag			

portuur

stichting voor voortgezet onderwijs
Achterhoek en Twente

Portuur
Herenlaan 2
7271 NR Borculo
www.portuur.nl
info@portuur.nl

afdeling IT 088-888 54 04
afdeling HR 088-888 54 01
afdeling F&C 088-888 54 03

portuur