

Bestuursreglement



Vastgesteld op 21-12-2023

Vereniging tot het verstrekken van onderwijs op Gereformeerde Grondslag
te Leerdam

Bestuursconcept

De Vereniging tot het verstrekken van onderwijs op gereformeerde grondslag te Leerdam is opgericht in 1963 en heeft één school onder haar beheer, namelijk de Johannes Calvijnsschool. De Johannes Calvijnsschool is gesticht in 1969. De noodzaak tot het oprichten van de vereniging en het stichten van een school ligt in een gevoelde noodzaak om de kinderen onderwijs te geven overeenkomstig de reformatische levensovertuiging, die gebaseerd is Gods Woord (in de Statenvertaling) en de Drie Formulieren van Enigheid.

Het bestuur is gekozen vanuit de ledenvergadering en vervult daarmee de functie van bevoegd gezag. De leden dragen in feite het besturen op aan de gekozen bestuurders. De verantwoordelijkheid van het bestuur is om namens de leden van de vereniging er voor te zorgen dat de school bereikt wat ze moet bereiken op een te verantwoorden manier.

Toezichhoudend bestuur

Het bestuur heeft voor de uitvoering van deze verantwoordelijkheid in de context van de discussie over bestuur en toezicht, bewust gekozen voor het concept 'toezichhoudend bestuur'. De kern hiervan is dat het daadwerkelijk besturen van de organisatie opgedragen wordt aan de directeur, die daarvoor een mandaat krijgt. Als bestuur met een toezichhoudende taakopvatting hebben we de taak om er voor te zorgen dat er goed *bestuurd* wordt. Het gaat dan over vier zaken:

- 1) Heeft de directeur visie en strategie?
- 2) Weet hij dit om te zetten in beleid en realiseert hij dat?
- 3) Is de basis op orde (kwaliteit)?
- 4) Worden de belangen van de oprichters, leden, ouders en kerken voldoende in het oog gehouden?

De directeur heeft een belangrijke spilfunctie, om zowel richting te geven, als toe te zien op de realisatie op de werkvloer. Daarnaast is hij werkgever en degene die het eerste contact met de ouders en de omgeving heeft. Om dit te kunnen doen heeft hij een MT nodig, om taken en bevoegdheden te kunnen verdelen. Hij heeft daarvoor ook een toezichthouder nodig die hem steunt, kritisch bevraagt waar nodig en hem adviseert om de organisatie te besturen.

Om daadwerkelijk vanuit deze visie op besturen te opereren is een toezichtskader opgesteld (hoofdstuk 3 van het Handboek bestuur en toezicht). De vertaling naar beleid voor de schoolorganisatie en de uitvoering van het beleid is opgedragen aan de directeur. De directeur wordt gemandateerd door het bestuur. De taken en bevoegdheden worden vastgelegd in een managementstatuut. Zie daarvoor hoofdstuk 2 van het Handboek bestuur en toezicht, het managementstatuut.

Het toezichhoudend bestuur is in sterke mate een vertegenwoordigend bestuur. Het brengt immers 'van buiten naar binnen'. Als toezichthouder vertegenwoordigt het bestuur verschillende invalshoeken, die relevant zijn voor de schoolorganisatie. In hoofdstuk 4 van het Handboek bestuur en toezicht is een uitgewerkte profielschets opgenomen.

De bijzondere taken van een aantal toezichthoudende bestuursleden stellen uiteraard aanvullende eisen aan de kandidaten die deze functies gaan vervullen. Het gaat dan met name om de functies van voorzitter, secretaris en penningmeester. Hiertoe zijn voor deze functies aanvullende beschrijvingen opgenomen in de profielschets, zoals opgenomen in hoofdstuk 4 van het Handboek bestuur en toezicht.

Genormeerd bestuur

Het toezichthoudend bestuur houdt zichzelf aan de norm van Gods onfeilbaar Woord en daarnaast ook aan de gebruikelijke ethische, zakelijke en wettelijke waarden en normen, waaronder het verantwoord omgaan met het gegeven gezag en bijbehorend decorum. Het toezichthoudend bestuur verbindt zich daarmee aan de bepalingen zoals vastgelegd in de sectorcode Goed Bestuur. Meer in het bijzonder zal ze daarmee als volgt omgaan:

1. Het toezichthoudend bestuur en de directeur handelen vanuit en in het belang van de vereniging.
2. De leden van het toezichthoudend bestuur zijn verplicht deel te nemen aan de in de jaarplanning opgenomen activiteiten. Bij frequente afwezigheid wordt het betreffende lid hierop door de voorzitter aangesproken.
3. Indien een lid van het toezichthoudend bestuur voorziet dat (de schijn van) een tegenstrijdig belang of onverenigbaarheid voor zichzelf of een ander lid zou kunnen optreden, meldt hij dit terstond aan de voorzitter. Indien naar het oordeel van het toezichthoudend bestuur zich een incidentele tegenstrijdigheid voordoet, waarvan de bezwaren kunnen worden opgelost door een tijdelijke voorziening, dan werkt het betrokken lid aan die voorziening mee. Indien naar het oordeel van het toezichthoudend bestuur een meer dan incidentele onverenigbaarheid van belangen aan de orde is dan treedt het betreffende lid tussentijds af.
4. Indien een lid van het toezichthoudend bestuur voorziet dat een nevenfunctie of nevenwerkzaamheden invloed zal (gaan) hebben op de positie als lid dan wel op de participatie aan de werkzaamheden van het toezichthoudend bestuur, dan meldt hij dit terstond aan de voorzitter van het bestuur. Indien naar de mening van het bestuur de status van het bestuur negatief beïnvloed wordt of de participatie aan de bestuurswerkzaamheden schade ondervindt dan treedt het betreffende lid tussentijds af.
5. De leden van het toezichthoudend bestuur zijn verplicht tot geheimhouding van wat hun uit hoofde van hun functie ter kennis is gekomen voor zover die verplichting uit de aard van de zaak volgt of hen uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting eindigt niet bij de beëindiging van het lidmaatschap van het toezichthoudend bestuur.
6. De leden van het toezichthoudend bestuur doen geen publieke uitspraken over het beleid en besluiten, tenzij op verzoek van dan wel na overleg met de voorzitter, die het aanspreekpunt is.
7. De voorzitter van het toezichthoudend bestuur doet geen publieke uitspraken over het beleid en de besluiten van het toezichthoudend bestuur, die niet overeenkomen met hetgeen in de bestuursvergaderingen besloten is.
8. De leden van het toezichthoudend bestuur zullen zich ervan onthouden:
 - a. middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen van de vereniging.
 - b. middellijk of onmiddellijk geschenken, provisie of commissieloon aan te nemen of te vorderen van personen die ten behoeve van de vereniging werkzaam zijn dan wel van (potentiële) leveranciers van de vereniging.
 - c. van leerlingen/studenten of van derden met wie zij door hun functie in aanraking komen, giften of beloning aan te nemen of te vorderen.
 - d. zonder schriftelijke voorafgaande toestemming van het bestuur door personen in dienst van de vereniging voor persoonlijke doeleinden werkzaamheden te laten verrichten of iets dat aan de vereniging toebehoort voor persoonlijke doeleinden te gebruiken.
 - e. zonder schriftelijke voorafgaande toestemming van het bestuur deel te nemen aan het toezicht of het bestuur van rechtspersonen, die middellijk of onmiddellijk producten en/of diensten ten behoeve van de vereniging of onderdelen daarvan kunnen offeren dan wel samenwerken met de vereniging dan wel voor samenwerking in aanmerking komen.

Informatievoorziening

Voor het effectief besturen is informatie van groot belang. De informatievoorziening is de eigen verantwoordelijkheid van het bestuur. Daartoe heeft het bestuur een jaarkalender opgezet, waarin zowel de beleidsterreinen, als de gewenste informatie beschreven wordt.

Het bestuur wordt van informatie voorzien over het beleid, de doelrealisaties, de prestaties en resultaten, de aan de onderwijsinstelling(en) verbonden risico's, de maatschappelijke functie en de strategie. Het bestuur wordt verder op hoofdlijnen geïnformeerd over interne en externe ontwikkelingen en over wet- en regelgeving. Daarnaast wordt het bestuur altijd direct geïnformeerd over (dreigende) problemen of conflicten binnen de organisatie, (dreigende) problemen of conflicten in relaties met derden, calamiteiten die gemeld zijn of worden bij de inspectie van het onderwijs dan wel bij justitie, gerechtelijke procedures en aangelegenheden die in de publiciteit komen of gekomen zijn.

Het bestuur wint verder zelf informatie in door contacten met de medezeggenschapsraad, locatiebezoeken en door de aanwezigheid bij sociale, personele of andere evenementen van de verenging.

Zittingsduur

Het bestuur hecht aan voldoende continuïteit in het bestuur. Zowel vanwege de benodigde opbouw van deskundigheid, als voor de stabiliteit in het bestuursproces. De Code Goed Bestuur van de PO-Raad schrijft verplichtend voor dat een toezichthouder maximaal acht jaar in functie mag zijn. Het bestuur wijkt hiervan af en stelt een maximale zittingstermijn van 16 jaar. In het geval dat door het verplicht aftreden van toezichthouders de continuïteit van het bestuur of de kwaliteit van het onderwijs in het geding komt, kan het bestuur in voorkomende gevallen beslissen een zittingstermijn van meer dan 16 jaar te hanteren. In de praktijk blijkt dat een aantal bestuursleden voor het verstrijken van de acht jaar al vertrekt en dat aan de andere kant de langer zittende bestuursleden voor continuïteit en stabiliteit zorgen. Dat acht het bestuur van groot belang.

Medezeggenschap

Het bestuur wil de medezeggenschap inrichten vanuit een Bijbels gefundeerde visie op gezag, en met inachtneming van de wet en de richtlijnen die door de wettige overheid zijn vastgesteld. Als onopgeefbaar uitgangspunt geldt dat God alle gezag heeft, en dat Hij in Zijn goedheid mensen bekleedt met gezag. Zij die met gezag bekleed zijn kunnen ook anderen gezag toekennen, maar hebben allen uiteindelijk verantwoording ten opzichte van God als hoogste Gezagsdrager af te leggen voor de wijze waarop zij met dit geschonken gezag omgaan. Tussen het bevoegd gezag en de personeelsleden bestaat een contractuele gezagsrelatie, die begrensd wordt door de wetten en regels die door de overheid zijn vastgesteld. Deze begrenzing verandert niet wezenlijk als de MR in collectieve zin optreedt. Tussen bevoegd gezag en ouders bestaat geen gezagsrelatie. De eindverantwoordelijkheid voor de besluitvorming, met inachtneming van de wetten en regels voor de inbreng van de MR, blijft bij het bevoegd gezag van de school. Om die reden heeft de MR adviesbevoegdheden en kan ook aangeduid worden als een adviesraad.

Beloningsbeleid

Toezichthoudende bestuursleden ontvangen geen beloning voor hun werkzaamheden. Hiermee wordt afgeweken van de Code Goed Bestuur, die een beloningsleidraad van de PO-Raad voorschrijft. Deze afwijking is bewust, om het vrijwillige karakter en de betrokkenheid te accentueren. Er is wel de mogelijkheid om onkosten te declareren. De directeur, in zijn hoedanigheid als gemandateerde bestuurder, wordt bezoldigd conform de cao ref. PO. In de jaarrekening wordt inzicht gegeven in de (eventuele) beloningen en vergoedingen en de uitkomst van de toetsing aan de Wet Normering Topinkomens.