



TOEZICHTVISIE, -KADER &
TOETSINGSKADER
RAAD VAN TOEZICHT
Jenapleinschool

Niet vinken, maar vonken

Joost Houtkamp
Erik Nawijn
Gerdien Pastink
Yasemin Üzümlü
Martijn Sikkens

Versie 1.4

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Formele rollen – Bestuur en Raad van Toezicht.....	4
3. Onze visie op toezicht.....	5
4. Ons kader voor toezicht.....	6
5. Onze werkwijze	7
5.1 – <i>De Raad van Toezicht als team</i>	7
5.2 – <i>Scherp en toekomstgericht</i>	7
5.3 – <i>Integer en onafhankelijk toezicht</i>	8
5.4 – <i>Commissies</i>	8
5.5 – <i>Zelfevaluatie en professionalisering</i>	9
6. Toetsingskader	11

1. Inleiding

Stichting Jenaplein bestaat uit één basisschool. Als stichting is bewust gekozen om niet samen te gaan in een groter samenwerkingsverband. De stichting gaat uit van haar eigen kracht en is trots op haar Jenaplan identiteit. De school is ooit opgericht door ouders en met de keuze om te werken met een Raad van Toezicht is een formeel einde gekomen aan een bestuur door ouders. Voorgaande gegevens zijn van invloed op de wijze van toezichthouden. De grote betrokkenheid van ouders bij de school is er nog steeds en wij zien dit als één van de sterke kanten van de school. De solitaire positie geeft de school kracht. Tegelijkertijd brengt dit ook specifieke risico's met zich mee waar we als Raad van Toezicht rekening mee dienen te houden.

De missie van de Jenapleinschool is een inspirerende school te zijn voor kinderen, medewerkers en ouders en de omgeving. Dat geeft energie en betrokkenheid; het houdt alle betrokkenen nieuwsgierig en in beweging. De school maakt gebruik van kwaliteiten van kinderen, van ouders, van medewerkers en deskundigen. Dit helpt om inhoud en betekenis te geven aan het onderwijs. Elke dag is een inspirerende dag. De Jenapleinschool is een leefwerkgemeenschap van kinderen, medewerkers en ouders. De school is gericht op de ontwikkeling van kinderen, waardoor zij toegerust zijn om een sociaal bewuste, actieve, individuele bijdrage te leveren aan de maatschappij.

Als Raad van Toezicht houden we toezicht conform de Code Goed Bestuur van de PO-raad en de vier beschreven principes:

- Het bestuur zorgt voor goed onderwijs voor alle kinderen
- Het bestuur werkt voortdurend in verbinding met de maatschappelijke context
- Het bestuur werkt actief aan de professionaliteit van de organisatie en van zichzelf
- Het bestuur werkt integer en transparant

In deze notitie geven wij als Raad van Toezicht inzicht in de leidende uitgangspunten voor goed toezicht, onze toezichtvisie, het toezichtkader op basis waarvan wij werken, het toetsingskader en onze werkwijze.

2. Formele rollen – Bestuur en Raad van Toezicht

Bestuur

De directeur-bestuurder bestuurt, geeft richting aan de ontwikkeling van de organisatie en draagt de bestuurlijke eindverantwoordelijkheid voor de organisatie. De directeur-bestuurder is werkgever van de medewerkers van de Jenapleinschool.

Hoofddaccenten in de verantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder zijn in lijn met de Code Goed Bestuur van de PO-Raad: *Het besturen als bevoegd gezag van de onderwijsorganisatie. Haar komen alle taken en bevoegdheden toe die tot de directeur-bestuurder van de onderwijsorganisatie behoren. Het bestuur is daarvoor eindverantwoordelijk en kan daarop worden aangesproken. Bij de vervulling van zijn taak richt de directeur-bestuurder zich op het belang van kinderen en hun ouders, de belangen van de overige stakeholders, het belang van de onderwijsorganisatie en het belang van de samenleving. De missie en doelstellingen vormen het uitgangspunt voor het handelen van het bestuur. De directeur-bestuurder handelt en besluit in overeenstemming met de beginselen van behoorlijk bestuur.*

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor:

- het ontwikkelen en vaststellen van de missie en strategische doelen rekening houdend met haar maatschappelijke taken;
- de realisatie van de statutaire doelstellingen;
- prestaties en de kwaliteit van onderwijs en opvang;
- de bedrijfsvoering en het bewaken van de continuïteit;
- het naleven van wet- en regelgeving;
- het in en buiten rechte vertegenwoordigen van de organisatie, onder meer in dialoog met de omgeving en de dialoog met de collega-onderwijsorganisaties in de regio;
- het betrekken van de omgeving bij de missie, visie, strategie, beleid, aanbod en kwaliteitszorg van de organisatie.

Aan de Raad van Toezicht en belanghebbenden legt de directeur-bestuurder verantwoording af over het bestuurlijk handelen en over de mate waarin doelstellingen zijn gehaald.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht is voor de directeur-bestuurder een sparringpartner in het ontwikkelen en bewaken van de visie en de strategie van de organisatie. Desgevraagd staan leden van de Raad van Toezicht de directeur-bestuurder in bijzondere gevallen meer intensief bij op basis van specifieke expertise. Naast de rol van sparringpartner heeft de Raad van Toezicht de taak om toezicht te houden op de continuïteit van de stichting en om de besluiten van de directeur-bestuurder in het licht van deze gewenste continuïteit te toetsen. De Raad van Toezicht is ook de werkgever van de directeur-bestuurder.

Zowel de directeur-bestuurder als de Raad van Toezicht handelen in overeenstemming met de Code Goed Bestuur en bevorderen de naleving hiervan.

3. Onze visie op toezicht

In onze visie moet ons handelen ertoe bijdragen dat de directeur-bestuurder in zijn kracht kan gaan staan. Want een directeur-bestuurder die zich krachtig kan positioneren, is in staat om de maatschappelijke opgaven op te pakken in de omgeving van de school. En een krachtige directeur-bestuurder is in staat om waarde toe te voegen aan de ontwikkeling van de Jenapleinschool en de kinderen die de school bezoeken.

De Raad van Toezicht brengt hiervoor haar ervaring en expertise mee en heeft een opbouwende en positief kritische houding ten opzichte van de directeur-bestuurder.

Het toezicht op het bestuurlijk handelen en op de organisatie is integraal en omvat dus alle aspecten van het functioneren in hun onderlinge samenhang. Vanuit onze statutaire verantwoordelijkheden zoeken wij naar een goed evenwicht tussen vertrouwen geven en controle uitoefenen en tussen betrokkenheid en afstand. Hierbij wil de Raad van Toezicht, in de uitvoering van haar taak, aansluiten bij de 10 essenties van Jenaplanonderwijs (www.jenaplan.nl):

Essentie	Toelichting
Ondernemen	We geven ruimte aan vernieuwing
Plannen	We werken gestructureerd en onderbouwd en we kijken vooruit in het belang van de school
Samenwerken	We werken in een leerwerkgemeenschap en maken gebruik van elkaars kennis en talenten
Creëren	Door met anderen in gesprek te zijn, dragen we bij aan de ontwikkeling van de school
Presenteren	We zijn ons bewust van onze rol en kunnen van daaruit de school naar buiten vertegenwoordigen
Reflecteren	We kijken kritisch naar ons eigen handelen en staan open voor feedback
Verantwoorden	We leggen verantwoording af aan al onze stakeholders
Zorgen voor	We zijn belangstellend naar elkaar en helpen elkaar waar nodig
Communiceren	We zijn met een open houding in gesprek met elkaar
Respecteren	We zien de waarde in van de verschillen die er zijn in mensen

4. Ons kader voor toezicht

De uitgangspunten van het Jenaplanonderwijs en de kernwaarden van de school zijn de belangrijkste vertrekpunten van ons toezichtkader. Daarnaast bestaat het kader uit een aantal aandachtsvelden en -punten waarop wij als Raad van Toezicht het beleid en de besluiten van de directeur-bestuurder toetsen. De jaarkalender van de Jenapleinschool maakt deel uit van het toezichtkader. Daarin staan de jaarlijks terugkerende punten op de agenda van de Raad van Toezicht, gekoppeld aan de cyclus van planning en control. Het toezichtkader wordt jaarlijks geëvalueerd en zo nodig, bijvoorbeeld als gevolg van gewijzigde strategische doelen, bijgesteld.

De Raad van Toezicht ziet erop toe dat:

- de kwaliteit en effectiviteit van de onderwijsprocessen en de onderwijsresultaten op de Jenapleinschool op orde zijn. Dat wil zeggen dat de school minimaal het basisarrangement van de inspectie toegekend krijgt en tenminste voldoet aan de eigen gestelde normen;
- de onderwijsidentiteit van de school geborgd is, aansluit bij de 10 essenties van het jenaplanonderwijs en dat op de school gehandeld wordt in overeenstemming met de kernwaarden van de Jenapleinschool;
- de directeur-bestuurder zich bij het vaststellen van de strategische koers van de organisatie richt op het belang van de stichting in het algemeen, de maatschappelijke opdracht van de stichting en daarover de dialoog voert met in- en externe belanghebbenden;
- het beleid van de directeur-bestuurder gericht is op het realiseren van de strategische doelen;
- er sprake is van rechtmatig en integer bestuur en beheer van de organisatie (conform wet- en regelgeving, code Goed Bestuur en eigen interne regelingen);
- de continuïteit van de organisatie geborgd is, dat de financiële basis en de bedrijfsvoering van de Jenapleinschool op orde zijn en de beschikbare middelen effectief, doelmatig en op verantwoorde wijze worden ingezet;
- de organisatie vroegtijdig anticipeert en inspeelt op toekomstige ontwikkelingen, trends en behoeften vanuit het veld;
- de directeur-bestuurder handelt als een goed werkgever voor het personeel van de Jenapleinschool;
- de besturing van de organisatie gebaseerd is op heldere opdrachten en vertrouwen van medewerkers en dat er sprake is van betrokkenheid en bevoegenheid naar leerlingen en medewerkers;
- de samenwerking met andere partijen past bij de strategische doelen en gericht is op het belang van de Jenapleinschool;
- de interne communicatie op een goede manier plaatsvindt en dat voor belanghebbenden transparant is op welke manier beleid en besluitvorming tot stand komt;
- de directeur-bestuurder de unieke kwaliteiten van het Jenaplanonderwijs uitwerkt tot een optimale interactie binnen de school en tussen de school en haar omgeving.

5. Onze werkwijze

Dit hoofdstuk beschrijft op hoofdlijnen onze werkwijze. De uitwerking daarvan is, indien van toepassing, vastgelegd in reglementen en documenten.

5.1 – De Raad van Toezicht als team

De leden van de Raad van Toezicht treden op als een team van toezichthouders dat goed wil samenwerken om de kwaliteit van bestuur en toezicht voortdurend te verbeteren. In vergaderingen is er respect voor ieders inbreng, wordt bij voorkeur gestreefd naar consensus en worden – indien noodzakelijk – beslissingen genomen met meerderheid van stemmen. De leden van de Raad van Toezicht spreken naar buiten toe met één mond, ook al behoorde een lid van de Raad van Toezicht ten tijde van de besluitvorming eventueel tot de minderheid van stemmen.

De samenstelling en benoeming van de leden van de Raad van Toezicht vindt plaats volgens de bepalingen in de stichtingsstatuten. De Raad van Toezicht stelt een profielschets op waarin in elk geval het bijzondere karakter van de school tot uitdrukking komt, wat wil zeggen dat er naast een variatie aan expertise en competenties gestreefd wordt naar een brede vertegenwoordiging vanuit de maatschappelijke omgeving en waarbij ouders mede de mogelijkheid wordt geboden om zitting te nemen in de Raad van Toezicht.

Minimaal twee keer per jaar gaat de Raad van Toezicht in gesprek met de MR (medezeggenschapsraad) in het algemeen en/of over een vooraf bepaald thema. Minimaal één keer hiervan is zonder de directeur-bestuurder. Onderling vergadert de Raad van Toezicht minimaal 4 keer per jaar met de directeur-bestuurder en indien nodig vaker. Voorafgaand aan het overleg met de directeur-bestuurder vindt een afstemmingsoverleg plaats. De Raad van Toezicht vergadert minimaal één keer per jaar zonder directeur-bestuurder. Het doel van deze vergadering is het onderlinge functioneren van de Raad van Toezicht te evalueren en ook het evalueren van de relatie met de directeur-bestuurder en de beoordeling van de directeur-bestuurder, conform de statuten.

5.2 – Scherp en toekomstgericht

De Raad van Toezicht vindt het belangrijk dat vergaderingen niet alleen formele besluitvorming betreffen, maar ook een duidelijke toegevoegde waarde hebben voor de directeur-bestuurder. De Raad van Toezicht stelt positief kritische vragen aan de directeur-bestuurder met als doel de directeur-bestuurder te stimuleren en scherp te houden. Aan terugkijken (controleren en signaleren) wordt de tijd die nodig is besteed, maar de focus ligt op vooruitkijken en op strategische onderwerpen.

Een goede werkrelatie tussen Raad van Toezicht en directeur-bestuurder betekent ook dat beide partijen hun rol vervullen vanuit een heldere en concrete opdracht. Ook zijn verwachtingen omtrent werkwijze en gedragingen over en weer gedeeld en geëxpliciteerd.

Een goede werkrelatie tussen Raad van Toezicht en directeur-bestuurder, waarin de scherpste af en toe opgezocht wordt, kan ontstaan wanneer er over en weer sprake is van een open houding, vertrouwen en respect voor ieders inbreng en rol.

In situaties met bijzondere risico's kan het nodig zijn om het toezicht te intensiveren. Daarbij ziet de Raad van Toezicht er vooral op toe dat de directeur-bestuurder zelf goed in control blijft.

5.3 – Integer en onafhankelijk toezicht

Alle leden van de Raad van Toezicht opereren onafhankelijk en integer, zijn zich bewust van hun verantwoordelijkheid, maatschappelijke positie en voorbeeldfunctie. Actuele hoofd- en nevenfuncties en een mogelijk tegenstrijdig belang worden gemeld. Hoofd- en nevenfuncties worden opgenomen in het jaarverslag.

De leden van de Raad van Toezicht overleggen vanuit hun toezichthoudende rol tijdens – en niet buiten – de vergadering met de directeur-bestuurder, tenzij de Raad van Toezicht daartoe besluit. De Raad van Toezicht bereidt deze overleggen wel onderling voor zonder directeur-bestuurder.

Vertrouwelijke informatie wordt als zodanig behandeld. Er is een veilige sfeer en ruimte voor het inbrengen van uiteenlopende opvattingen en inzichten en voor het elkaar aanspreken op rolvastheid en discipline. De leden van de Raad van Toezicht nemen in vergaderingen een luisterende, bevragende en niet-oordelende houding aan.

Elk lid van de Raad van Toezicht houdt zich aan gemaakte afspraken, is hierop aanspreekbaar en is loyaal aan genomen besluiten. Van leden van de Raad van Toezicht wordt verwacht dat zij alle vergaderingen zorgvuldig voorbereiden en bijwonen. Afwezigheid door overmacht wordt van tevoren gemeld bij de voorzitter.

De voorzitter van de Raad van Toezicht hanteert een stijl die te karakteriseren is als bindend, communicatief, collegiaal, stimulerend en structurerend. De voorzitter heeft inzicht in en overzicht over het geheel van verantwoordelijkheden, bevoegdheden, taken en functie van de Raad van Toezicht en van de directeur-bestuurder en is beschikbaar voor tussentijds overleg.

5.4 – Commissies

De Raad van Toezicht heeft een kwaliteits-, audit- en een remuneratiecommissie en kan op ad hoc basis een commissie instellen voor een specifieke opdracht. Een commissie is adviserend aan de Raad van Toezicht, bereidt besluitvorming voor, maar heeft nadrukkelijk geen besluitvormende bevoegdheden.

Kwaliteitscommissie

De kerntaak van de kwaliteitscommissie is het toezien op de kwaliteit van onderwijs. De kwaliteit van het personeel is hier nauw mee verbonden. Deze commissie voert indien nodig overleg met de directeur-bestuurder en betrokken medewerkers over de kwaliteit en effectiviteit van het onderwijs. De kwaliteitscommissie bereidt de onderwijsinhoudelijke stukken voor. Zij brengt de Raad van Toezicht op de hoogte van haar bevindingen en indien nodig adviseert zij de Raad van Toezicht.

Auditcommissie

De auditcommissie adviseert de Raad van Toezicht over de financiële stukken van de stichting. Dit betreft tenminste de begroting, tussentijdse rapportages, jaarrekening, het risicobeleid en de uitkomsten van het risicomanagement. De commissie voert het overleg met de directeur-bestuurder over financiële aangelegenheden en voert inhoudelijk overleg met de accountant. De accountant rapporteert zijn formele bevindingen aan de voltallige Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht ontvangt aanvullend periodiek de financiële resultaten van het onderwijs. In de reguliere vergaderingen van de auditcommissie worden deze inhoudelijk besproken door de commissie. De auditcommissie brengt de Raad van Toezicht op de hoogte van haar bevindingen en indien nodig adviseert zij de Raad van Toezicht.

Speerpunten voor de auditcommissie zijn toezicht houden op de financiële continuïteit, het verbeteren van de kwaliteit van de kwartaalrapportages en het borgen van het in control zijn van de organisatie als geheel.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie richt zich op de functionerings- en beoordelingscyclus van de directeur-bestuurder. De commissie voert jaarlijks een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek met de directeur-bestuurder. De overige leden van de Raad van Toezicht geven voorafgaand aan het gesprek input aan de remuneratiecommissie. De voorzitter van de Raad van Toezicht kan geen voorzitter zijn van de remuneratiecommissie.

5.5 – Zelfevaluatie en professionalisering

Het jaarlijks evalueren van het eigen functioneren, de kwaliteit en de samenstelling van de Raad van Toezicht is een essentieel onderdeel van de professionalisering van de Raad van Toezicht en is ook norm opgenomen in de Code Goed Bestuur. De evaluatie van het toezichtkader maakt eveneens deel uit van de zelfevaluatie. De belangrijkste uitkomsten van de evaluatie worden opgenomen in het jaarverslag van de stichting. Minimaal één keer per drie jaar vindt deze evaluatie plaats onder externe begeleiding. Indien gewenst kan de Raad van Toezicht bepalen dit vaker te doen. Bij de evaluatie wordt ook jaarlijks gekeken naar de competenties van de leden in relatie tot wat de stichting nodig heeft. Tussentijds aftreden kan daar onderdeel van uitmaken. In dat verband spreekt de Raad van Toezicht liever van een rooster van actualisering dan van een rooster van aftreden.

De leden van de Raad van Toezicht houden de eigen kennis en expertise op peil en werken mede op basis van de uitkomsten van de zelfevaluaties gezamenlijk aan hun ontwikkeling als team en rapporteren daarover in het jaarverslag van de stichting. Indien nodig wordt de directeur-bestuurder gevraagd hiervoor budget te reserveren in de begroting.

6. Toetsingskader

De toezichtvisie en het toezichtkader zijn in dit hoofdstuk vertaald in een toetsingskader. Dit hoofdstuk gaat in op de algemene kaders, de verantwoordingsdocumenten en bijbehorende momenten in het jaar.

De kaders

- De Raad van Toezicht inspireert haar toezicht op de 10 essenties van Jenaplanonderwijs.
- De Raad van Toezicht ziet toe op de rechtmatige verwerving en de doelmatige, efficiënte en rechtmatige bestemming en aanwending van de financiële middelen van de stichting.
- De Raad van Toezicht wijst de accountant aan die belast is met de controle van de jaarrekening.
- De code goedbestuur, de stichtingsstatuten en het bestuursreglement zijn leidend in het toezicht van de Raad van Toezicht.

Verantwoordingsdocumenten

In het toetsingskader wordt gewerkt met de volgende onderwerpen en verantwoordingsdocumenten. De onderwerpen staan op alfabetische volgorde:

Onderdeel	Toelichting	Verantwoording	Document(en)	Frequentie (periode)
Begroting	De directeur-bestuurder stelt jaarlijks een beleidsrijke begroting op rekening houdend met het meerjarenbeleidsplan en schooljaarplan.	De DB vraagt goedkeuring van de RvT voor het vaststellen van de begroting. Vooraf worden de stukken door de DB besproken met de auditcommissie.	- Begroting	1x per jaar (november)
Doelmatigheid, doeltreffendheid en risico's	De prestaties van de stichting in relatie tot de beschikbare middelen en mogelijkheden. De directeur-bestuurder stelt samen met het ondersteuningskantoor de jaarrekening en het jaarverslag op. De directeur-bestuurder voegt in een begeleidende oplegger de belangrijkste bespreekpunten, risico's en beheersmaatregelen. Deze stukken worden aangeleverd zodat de door de Raad van Toezicht aangewezen accountant de stukken kan beoordelen en Raad van Toezicht kennis kan nemen van de bevindingen van de accountant. Aan de hand van deze stukken vormt de Raad van Toezicht, mede op advies van de auditcommissie, zich een oordeel over de prestaties van de stichting. Bij het beoordelen van de prestaties kijkt de Raad van Toezicht naar de gerealiseerde prestaties in relatie tot de voornemens, naar de verwachtingen en oordelen van belanghouders, de prestaties van andere vergelijkbare scholen en de prestaties in relatie tot de beschikbare middelen en mogelijkheden.	De DB vraagt goedkeuring van de RvT voor het vaststellen van de jaarrekening en het bestuursverslag. De oplegger met bespreekpunten, risicoanalyse en beheersmaatregelen worden geagendeerd door de DB. Vooraf worden de stukken door de DB besproken met de auditcommissie.	- Bestuursverslag - Jaarrekening - Oplegger bespreekpunten en risico's	1x per jaar (mei/juni)
Externe regelgeving	De stichting voldoet aan wet- en regelgeving.	Schriftelijke verantwoording door de DB en externe accountant.	-Accountantsverslag -Inspectierapporten	1x per jaar

Onderdeel	Toelichting	Verantwoording	Document(en)	Frequentie (periode)
Kwaliteit en effectiviteit directeur-bestuurder	<p>De directeur-bestuurder schrijft jaarlijks een reflectie op eigen handelen welke met de remuneratiecommissie besproken wordt als onderdeel van de ontwikkel- en beoordelingscyclus.</p> <p>De remuneratiecommissie beoordeelt jaarlijks het functioneren van het de directeur-bestuurder en brengt daarover schriftelijk verslag uit in de RvT.</p>	Jaarlijks gesprek remuneratiecommissie met DB en gesprek daarover in de RvT.	- Reflectie en stukken ontwikkel- en beoordelingscyclus.	1x per jaar
Management-rapportage	<p>De directeur-bestuurder levert binnen 4 weken na afsluiting van het kwartaal de managementrapportage aan. Deze bestaat minimaal uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De uitputting van de begroting; • De voortgang van de doelen zoals opgenomen in het schooljaarplan; • Risicoanalyse; • Duiding door de directeur-bestuurder bij de aangeleverde gegevens. 	Schriftelijke verantwoording door de DB en het gesprek daarover in de RvT.	- Management-rapportage	4x per jaar
Meerjarenbeleidsplan	Eens in de vier jaar stelt de directeur-bestuurder een nieuw meerjarenbeleidsplan op en legt deze ter goedkeuring voor aan de Raad van Toezicht. Dit plan is vergezeld door een omgevingsanalyse waarom de keuzes in het plan zijn gebaseerd. De input van leerlingen, medewerkers en sociale partners is hierin in ieder geval meegenomen.	<p>De DB vraagt goedkeuring van de RvT voor het vaststellen en wijzigingen van de bestuursvisie en (meerjaren)beleidsplan.</p> <p>Schriftelijke verantwoording door de DB en het gesprek daarover in de RvT.</p>	- Meerjarenbeleidsplan - Omgevingsanalyse	1x per 4 jaar, met start in februari 2024
Personeelsontwikkeling	De directeur-bestuurder geeft éénmaal per jaar een reflectie op de aanwezige capaciteiten van de medewerkers, de gewenste ontwikkeling hierin en een plan hoe die ontwikkeling bereikt wordt.	Schriftelijke verantwoording door de DB en het gesprek daarover in de RvT.	- Reflectie en ontwikkelplan - Strategisch personeelsbeleid	1x per jaar (april/mei)
Resultaten leerlingen	De directeur-bestuurder informeert de Raad van Toezicht over de resultaten van de eindtoets en de scores van het leerlingvolgsysteem. Daarbij komt de directeur-bestuurder met een analyse hoe deze resultaten passen binnen de doelen zoals deze staan beschreven in het meerjarenbeleidsplan. Indien nodig stelt de directeur-bestuurder een verbeterplan op.	Schriftelijke verantwoording door de DB en het gesprek daarover in de RvT.	- Rapportage onderwijskwaliteit - Verbeterplan	1x per jaar (juli)
Schooljaarplan	De directeur-bestuurder stelt jaarlijks een schooljaarplan op waarin een nadere uitwerking staat van de beleidsdoelen uit het meerjarenbeleidsplan. Het schooljaarplan bevat tenminste ook een check op de omgevingsanalyse uit het meerjarenbeleidsplan. De directeur-bestuurder bespreekt dit plan met de Raad van Toezicht. In de bespreking legt de Raad van Toezicht focus op de continuïteit voor de stichting. De inhoudelijke verantwoordelijkheid voor het schooljaarplan ligt bij de directeur-bestuurder.	Schriftelijke verantwoording door de DB en het gesprek daarover in de RvT.	- Schooljaarplan	1x per jaar (december)

Onderdeel	Toelichting	Verantwoording	Document(en)	Frequentie (periode)
Werkbezoek RvT	De leden van de Raad van Toezicht leggen minimaal één keer per jaar een werkbezoek af op de school.	Schriftelijke verslaglegging door de RvT en het gesprek daarover met de DB in de RvT.	- Verslag werkbezoek	1x per jaar (4e kwartaal)
Zelfevaluatie en professionalisering RvT	Het functioneren en de kwaliteit van de Raad van Toezicht wordt jaarlijks geëvalueerd (zie paragraaf 5.5). Dit is ook als norm opgenomen in de Code Goed Bestuur. De evaluatie van het toezichtkader maakt eveneens deel uit van de zelfevaluatie. Een samenvatting van de evaluatie wordt opgenomen in het jaarverslag van de Raad van Toezicht.	Gesprek in de RvT en opnemen in het jaarverslag RvT.	- Verslag van de RvT in het bestuursverslag	1x per jaar (januari)

In de kolom 'verantwoording' is benoemd op welke de onderdelen de Raad van Toezicht formeel goedkeuring moet geven.