

### 3. Bestuursconcept

#### 3.1 Grondslag, inrichting en richting

Voor onze schoolorganisatie luidt de kernopdracht als volgt: het verstrekken van basisonderwijs op grondslag die in de statuten is verwoord. Vanuit die basis wordt al sinds 1923 Onderwijs gegeven. Gods Woord en de daarop gebaseerde Formulieren van Enigheid verschaffen ons als bestuur en team kaders voor de opvoeding en het onderwijs.

Onder de grondslag verstaan we het geheel van richtinggevende principes en grondbeginselen. Het is het fundament, het kader, het uitgangspunt en de richtinggever voor het handelen van toezichthouders, directeur-bestuurder, teamleiders en personeel.

Voor onze schoolorganisatie is de grondslag in de statuten vastgelegd (zie Artikel 2).

#### 3.2 Bestuurs- en organisatiemodel

Het toezichthoudend bestuur wordt samengesteld zoals vermeld is in de statuten art. 6.1. en vervult daarmee de functie van bevoegd gezag. De leden dragen in feite het besturen op aan de bestuurders. De verantwoordelijkheid van het bestuur is om namens de leden van de vereniging ervoor te zorgen dat de school bereikt wat ze moet bereiken op een te verantwoorden manier.

#### Toezichthoudend 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 'toezichthoudend 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 toezichthoudende taakopvatting hebben we de taak om ervoor te zorgen dat er goed *bestuurd* wordt. Het gaat dan over vier zaken:

- 1) heeft de directeur visie en strategie die o.a. gebaseerd is op de grondslag van de school?
- 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 managementteam (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. 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, met uitzondering van de identiteitsgebonden zaken ten aanzien van het personeelsbeleid en in algemene zin. De taken en bevoegdheden worden vastgelegd in een managementstatuut. Zie daarvoor hoofdstuk 4 Managementstatuut.

Het toezichthoudend bestuur is in sterke mate een vertegenwoordigend bestuur. Het vertegenwoordigt de achterban binnen de school en heeft als zodanig een representatieve functie. Dat wil zeggen dat de toezichthouder verschillende invalshoeken vertegenwoordigt, die relevant zijn voor de schoolorganisatie. Zie hoofdstuk 5 Profiel Toezichthouder voor een uitgewerkte profielschets.

De bijzondere taken van een aantal toezichthoudende bestuursleden stellen uiteraard aanvullende eisen aan de kandidaten die deze functies gaan vervullen. Het gaat dan om de functie van voorzitter. Hiertoe is voor deze functie aanvullende beschrijving opgenomen in de profielschets, zoals opgenomen in hoofdstuk 5 Profiel Toezichthouder.

### 3.3 Genormeerd bestuur

Het collectief bestuur houdt zichzelf aan de norm van Gods onfeilbaar Woord en daarnaast ook aan de gebruikelijke ethische, zakelijke en wettelijke normen en waarden, waaronder het verantwoord omgaan met het gegeven gezag en bijbehorende omgangsvormen. Het collectief 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 collectief bestuur, bestaande uit het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder, handelen vanuit en in het belang van de vereniging.
2. De leden van het collectief 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. Besluiten worden genomen bij meerderheid van stemmen. Als de stemmen staken wordt er geen besluit genomen. Het bestuur mag wettelijk vertegenwoordigd worden door 1 bestuurslid, mits er vooraf een duidelijke interne informatievoorziening geweest is.
4. Indien een lid van het collectief 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 collectief 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 collectief bestuur een meer dan incidentele onverenigbaarheid van belangen aan de orde is dan treedt het betreffende lid tussentijds af.
5. Indien een lid van het collectief 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.
6. De leden van het collectief 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 collectief bestuur.
7. De leden van het collectief bestuur doen geen publieke uitspraken over het beleid en besluiten, tenzij op verzoek van dan wel na overleg met de voorzitter van het toezichthoudend bestuur, die het aanspreekpunt is.
8. De voorzitter van het toezichthoudend bestuur doet geen publieke uitspraken over het beleid en de besluiten van het bestuur, die niet overeenkomen met hetgeen in de bestuursvergaderingen besloten is.
9. De leden van het collectief 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.

### **3.4 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 collectieve bestuur wordt door de directeur, of diens vervanger, 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 collectieve bestuur wordt verder op hoofdlijnen geïnformeerd over interne en externe ontwikkelingen en over wet- en regelgeving. Daarnaast wordt het dagelijkse 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/bijeenkomsten van de vereniging.

### **3.5 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 collectief bestuur stelt een rooster van aftreden samen, zodanig dat de zittingsperiode van een toezichthoudend bestuurslid maximaal vier jaar is. De aftredenden zijn terstond herkiesbaar. In tussentijdse vacatures wordt zo mogelijk in de eerste algemene vergadering na het ontstaan ervan voorzien. Een tussentijds gekozen treedt, voor wat betreft de volgorde van aftreden, in de plaats van degene die hij opvolgt. In geval van vacatures blijft het bestuur bevoegd tot het nemen van besluiten. 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.

### 3.6 Medezeggenschap

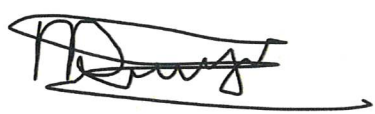

Het bestuur wil de medezeggenschap inrichten vanuit een Bijbels gefundeerde visie op gezag, en met inachtneming van de wet en de richtlijnen die door de wettige overheid zijn vastgesteld. Als onopgeefbaar uitgangspunt geldt dat God alle gezag heeft, en dat Hij in Zijn goedheid mensen bekleed met gezag. 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 Medezeggenschapsraad (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.

### 3.7 Beloningsbeleid

De leden van het dagelijkse bestuur en het algemeen bestuur ontvangen geen beloning voor hun werkzaamheden. Hiermee wordt afgeweken van de code goed bestuur, die een beloningsleidraad van de PO-raad toestaat. Deze afwijking is bewust, om het vrijwillige karakter en de betrokkenheid te accentueren. Er is wel de mogelijkheid om onkosten te declareren. De directeur wordt bezoldigd conform de cao refPO. In de jaarrekening wordt inzicht gegeven in de (eventuele) beloningen en vergoedingen en de uitkomst van de toetsing aan de Wet Normering Topinkomens.

Ten behoeve van uitwerking van de bovenomschreven structuur zijn in het vervolg van dit document een managementstatuut en een profiel voor een toezichthouder weergegeven.

Vaststelling heeft plaatsgevonden op 18 april 2026.

|   |  |
|---|--|
|  <p>N.D. van Wijk<br/>Voorzitter toezichthoudend bestuur</p> |  <p>J. van Roekel<br/>Directeur</p> |
|---|--|