

*Vastgesteld in bestuursvergadering 24 mei 2007*  
**INRICHTING COLLEGE VAN BESTUUR,  
MANAGEMENT EN STAF  
SPO VENRAY**

## 1. Input:

Bepalende factoren:

- het omzetten van de huidige feitelijke werkwijze naar het bestuursmodel van een Raad van Toezicht en College van Bestuur;
- de toenemende financiële verantwoordelijkheid onder het lump sum stelsel te voorzien van een besluitvormende en toezichthoudende taak en daartoe de lagen in de organisatie toe te rusten met de daarbij behorende taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden;
- het uitgangspunt van het bestuur dat er één kapitein op het schip moet zijn en dat dit dient te zijn omgeven met voldoende randvoorwaarden en waarborgen;
- de feitelijk te verrichten werkzaamheden;
- de betaalbaarheid van het nieuwe bestuursmodel.

Opmerking verdient dat de ontwikkeling in de richting van het Raad van Toezichtmodel past in de ‘governancegedachte’ zoals door de minister van OCW is verwoord in haar brief ‘Governance in het onderwijs’ d.d. 7 juli 2005. Één van de leidende gedachten in die brief is de scheiding tussen bestuur enerzijds en toezicht anderzijds. Deze scheiding komt in het Raad van Toezichtmodel goed tot uitdrukking in de opbouw van de organisatie

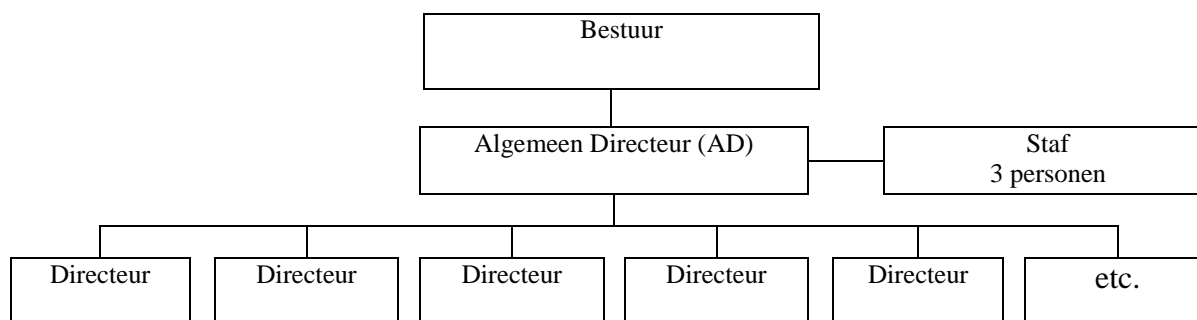
Ten behoeve van dit advies zijn er inventariserende gesprekken gevoerd met:

- het bestuur;
- de algemeen directeur;
- de stafleden;
- het directeurenoverleg
- de GMR.

## 2. Huidige structuur

*Organogram*

Formeel ziet het organogram van de huidige organisatie van SPO Venray er als volgt uit:



### *Werkwijze*

Materieel werken de AD en de stafleden samen als een team. Stafleden werken rechtstreeks samen met de directeuren van de scholen en hebben daarin functioneel een aansturende rol richting die directeuren. Formeel gezien is dat echter op basis van een mandaat van de AD. De situatie is zo gegroeid en de stafleden zijn voor deze taken en werkwijze gekwalificeerd. Deze werkwijze heeft ook tot gevolg gekregen dat de vier bovenschoolse mensen gezamenlijk de vergaderingen van het bestuur bijwonen hetgeen afwijkend is van de in het huidige bestuursdocument in hoofdstuk 4 voorgestane werkwijze waarin de AD wordt bestempeld als “de enige officiële schakel” van de organisatie met het bestuur.

### *DO en GMR*

De gezamenlijke directeuren van de scholen vormen het DO. Dit DO is in de huidige werkwijze een belangrijk adviesorgaan. Indien voorstellen vanuit de AD hier niet worden gedragen, gaan deze voorstellen ook niet verder richting bestuur en GMR.

De AD is de gesprekspartner van de GMR.

### *Kosten*

De salariskosten van de huidige constructie met een algemeen directeur in schaal DD en drie stafleden in schaal DC bedragen (uitgaande van fulltime dienstverbanden): € 331.300,- (zie bijlage).

### *Bestuursdocument*

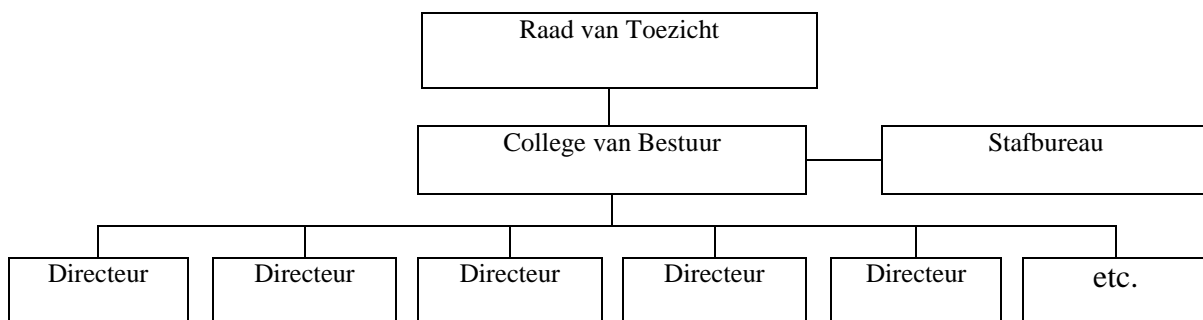
Het bestuursdocument van 16 februari 2004 is geschreven op het bestuursmodel ‘besturen op hoofdlijnen’ en gebaseerd op ‘Policy Governance’. Omdat het bestuursmodel wijzigt, is het bestuursdocument achterhaald en kan de huidige tekst vervallen. Voor wat betreft de reglementaire elementen komen het managementstatuut en de ‘regels voor toezicht’ voor de Raad van Toezicht in de plaats van het bestuursdocument. Deze ‘regels voor toezicht’ voor de Raad van Toezicht zullen aan de hand van modellen van de landelijke Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen worden opgesteld.

Het College van Bestuur krijgt de opdracht om, op basis van het managementstatuut en de ‘regels voor toezicht’ voor de Raad van Toezicht, een nieuw bestuursdocument op te stellen dat voldoet aan de nieuwe structuur. In dat nieuwe bestuursdocument zullen ook de visionaire elementen en de missie van de organisatie worden opgenomen. Dit nieuwe bestuursdocument dient voor 1 januari 2008 ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht te worden voorgelegd.

## **3. Toekomstige structuur**

### *Organogram*

Het organogram van de toekomstige organisatie van SPO Venray ziet er in het Raad van Toezichtmodel als volgt uit:



Het bestuur heeft aangegeven dat in de toekomst het College van Bestuur bij voorkeur zou moeten bestaan uit twee personen. Dit vooral vanuit “het vier ogen principe”. In elk geval moeten de organisatie en (in het verlengde daarvan) de statuten zo worden opgezet dat die ruimte naar meer dan één CvB-lid er in zit. De omvang en samenstelling van het stafbureau kunnen daarop aangepast worden. De taakverdeling tussen College van Bestuur en stafbureau zal dan anders zijn met als gevolg dat de mandatering van taken naar stafleden ook wijzigt. Bij het invoeren van die nieuwe situatie zou dat in samenhang met de benodigde stafwerkzaamheden door middel van een evaluatie kunnen worden beoordeeld.

Het bovenstaande organogram geeft het beeld (de blauwdruk) van de organisatie. De bemensing van de verschillende gremia kan variëren.

#### *DO en GMR*

De huidige rollen van de directeur als integraal schoolleider, het DO en de GMR veranderen in de toekomstige situatie op zich niet. Slechts de gesprekspartner verandert; men overlegt voortaan rechtstreeks met het bestuur (lees: College van Bestuur).

De gezamenlijke directeuren van de scholen vormen het DO. Dit DO is in de huidige werkwijze een belangrijk adviesorgaan. Voor de toekomstige situatie wordt het DO in de statuten verankerd; zie artikel 9 lid 2. In het managementstatuut wordt e.e.a. nader uitgewerkt.

#### *Kosten*

De salariskosten van de toekomstige constructie zijn afhankelijk van de uiteindelijke invulling van het functiegebouw. Daarbij zijn diverse opties denkbaar. In de bijlage hebben we 4 mogelijke toekomstige situaties van een berekening voorzien. Daarmee worden in elk geval de mogelijke kosten in beeld gebracht.

De werkelijke salariskosten worden dus pas duidelijk indien de toekomstige structuur een definitieve invulling krijgt. In die toekomstige situatie zal derhalve sprake zijn van een College van Bestuur dat uit twee personen bestaat. De bezetting van de staf zal in functies daarop worden aangepast. De beleidsmedewerkers zullen echter niet hoger worden ingeschaald dan maximumschaal DC.

#### **4. Overgangssituatie**

Met de huidige bezetting van BMT-leden en algemene directie kan in de huidige constellatie met één CvB-lid worden volstaan.

De gesprekken met de geledingen hebben als beeld opgeleverd dat er op een goede en collegiale manier wordt samengewerkt. Er bestaat momenteel tussen de stafleden geen onderlinge gezagsverhouding c.q. hiërarchie. Er is sprake van een gewaardeerde en gerespecteerde onderlinge verhouding en samenwerking. Een volledig geaccepteerde situatie die m.n. is gebaseerd op het onderlinge persoonlijke vertrouwen, m.a.w. een in verregaande mate persoonsgebonden situatie, die een groot draagvlak heeft in de organisatie. Bovendien zijn de huidige stafleden toegerust om gemandateerde taken van de algemeen directeur op zich te nemen.

De werkzaamheden van de stafleden bevinden zich nu grotendeels op het beleidsvoorbereidende en –uitvoerende vlak. Het beleid wordt formeel op een ander niveau vastgesteld, namelijk door het bestuur op voorstel van de AD. Vanuit de feitelijke werkzaamheden is er derhalve geen aanleiding om de stafleden ‘op te waarderen’ naar een CvB-lidmaatschap.

Vanuit de gedachte van omzetting van de huidige situatie wordt, met inachtneming van de overwegingen als gesteld in paragraaf 3, voor de overgangssituatie gekozen voor een College van Bestuur dat uit één persoon bestaat. In de structuur moeten voldoende waarborgen worden ingebouwd. De structuur moet, los van personen, kunnen werken. Dit zal zijn vertaling moeten krijgen in de statuten en het managementstatuut. De structuur vindt daarin haar verdere uitwerking.

In de toekomst zou het College van Bestuur uit twee fulltime functies moeten bestaan. Een herschikking van taken dient dan overwogen te worden, waarbij de bezetting van het stafbureau zou kunnen worden aangepast c.q. verminderd. Dit heeft dan ook consequenties voor de bezetting van het stafbureau (zie hiervoor paragraaf 3).

De in het huidige bestuursdocument in hoofdstuk 4 voorgestane werkwijze waarin de AD wordt bestempeld als “de enige officiële schakel” van de organisatie met het bestuur, dient met ingang van 1 januari 2007 alsnog te worden doorgevoerd. Het College van Bestuur woont de vergaderingen van de Raad van Toezicht bij. Uiteraard kan in voorkomende gevallen een staflid als adviseur worden meegenomen.

De drie stafleden blijven benoemd in hun huidige functie. Zij dienen echter wel een geactualiseerde FUWASYS functiebeschrijving en –waardering te krijgen. De huidige functiebeschrijving en –waardering is nog gebaseerd op de methode van ‘de beredeneerde vergelijking’. Deze methode wordt in het onderwijs echter niet meer gebruikt. Onder de paragraaf ‘kosten’ zijn de opties in beeld gebracht.

#### *Duur van de overgangssituatie*

De regeling als hierboven beschreven zal worden gehandhaafd tot en met de evaluatie (zie paragraaf 6). Indien de evaluatie geen aanleiding tot verandering geeft, kan deze situatie langer voortduren. Veranderingen in de bezetting van College van Bestuur en staf kunnen aanleiding zijn voor de Raad van Toezicht om tot invoering van de definitieve situatie over te gaan.

#### *DO en GMR*

De huidige rollen van de directeur als integraal schoolleider, het DO en de GMR veranderen in de overgangssituatie op zich niet. Slechts de gesprekspartner verandert; men overlegt voortaan rechtstreeks met het bestuur (lees: College van Bestuur). Op dit onderdeel is er eigenlijk geen sprake van een overgangssituatie omdat op dit punt formeel ook de toekomstige situatie meteen al is ingevuld.

De gezamenlijke directeuren van de scholen vormen het DO. Dit DO is in de huidige werkwijze een belangrijk adviesorgaan. Voor de toekomstige en dus ook overgangssituatie wordt het DO in de statuten verankerd; zie artikel 9 lid 2. In het managementstatuut wordt e.e.a. nader uitgewerkt.

#### *Kosten*

In de bijlage hebben we de overgangssituatie van een berekening voorzien. Daarmee worden in elk geval de mogelijke kosten in beeld gebracht. De totale salariskosten van de constructie in de overgangssituatie zijn afhankelijk van de inschaling van het lid van het College van Bestuur. Vandaar dat er twee opties in beeld zijn gebracht.

## **5. De rol van de GMR**

De GMR beschikt over een aantal bevoegdheden aangaande de omzetting van het bestuursmodel. De GMR kan daarnaast uiteraard altijd gebruik maken van haar algemene bevoegdheden. M.n. het in artikel 10 van het GMR-reglement opgenomen initiatiefrecht is daarin van belang.

Mbt de bijzondere bevoegdheden zijn er in dit kader twee expliciete adviesbevoegdheden van de voltallige GMR van belang:

- artikel 21 sub b handelt over de "vaststelling of wijziging van het beleid mbt de organisatie van de scholen en algemene directie".
- artikel 21 sub d handelt o.a. over de "vaststelling of wijziging van het directiestatuut". De term directiestatuut is inmiddels wettelijk vervangen door het begrip managementstatuut (artikel 31 WPO).

In dit kader zal aan de GMR dan ook formeel advies worden gevraagd op de voorgenomen besluitvorming.

Het besluit tot aanpassing van het bestuursmodel zal ook in andere beleidsonderdelen die aan de GMR worden voorgelegd wellicht leiden tot een aanpassing c.q. doorvertaling. Wij noemen in dat kader specifiek als voorbeelden:

- artikel 21 sub a handelt over de 'hoofdpijnen financiële middelen', m.a.w. de begroting. In de begroting zal, mede afhankelijk van de vormgeving, de financiële vertaling van de structuurwijziging terugkomen.
- artikel 22 sub b handelt over de formatie. In het bestuursformatieplan zal, mede afhankelijk van de vormgeving, de vertaling van de structuurwijziging terugkomen.
- artikel 22 sub g handelt over het beleid mbt verzilveren/sparen/poolen/overhevelen, artikel 22 sub l handelt over het beleid mbt salarissen/toelagen/gratificatie. Voor zover de structuurwijziging hier verandering in gaat brengen, geldt er instemming van de PGMR en afgeleid advies van de OGMR.

## **6. Evaluatie**

Na 2 jaar dient de gekozen structuur en bemensing te worden geëvalueerd. In die zin moeten de op te stellen statuten en reglementen zo mogelijk ruimte inbouwen om flexibel met eventuele aanpassingen te kunnen omgaan. Alsdan kan dan bij de evaluatie o.a. gekeken worden naar formatie en bemensing van het College van Bestuur en het stafbureau.

Voor het geval er een tussentijdse wijziging in de bezetting plaatsvindt, verwijzen wij naar paragraaf 3.

## **7. Verzekeringen**

De lopende verzekeringen van SPO Venray moeten worden gecheckt op de omzetting van de organisatiestructuur.

## **8. Kostendekking**

De omzetting van de bestuursstructuur heeft budgettaire gevolgen als gevolg van:

- kosten Raad van Toezicht (vacatiegelden: de Vereniging van Toezichthouders op Onderwijsinstellingen, kortweg VTOI, levert in juni 2006 cijfers op die hier als richtlijn kunnen dienen);
- functiewaardering lid College van Bestuur (in vergelijking met huidige waardering voor AD);
- functiewaardering stafleden (naar verwachting: nihil).

Om inzicht te krijgen in de salariskosten van de bovenschoolse organisatie, is in de bijlage een uitwerking van de kosten in diverse invullingen opgenomen.

Voor de bekostiging van de bovenschoolse organisatie (inclusief de salariskosten van het BMT en het secretariaat) dragen de scholen momenteel 1,6 % van hun basisformatie af. Dit bestaand beleid wordt door de invoering van de structuur van Raad van Toezicht – College van Bestuur niet gewijzigd. De bijdrage van de scholen aan de bestuursvorm zal 1,6% blijven. De meerkosten die de omzetting naar het Raad van Toezicht – College van Bestuur – model met zich meebrengen worden bekostigd uit het budget ‘Bestuur en Management’ dat door het Ministerie van OCW hiervoor wordt uitgekeerd.

Conclusie is dat de scholen niet extra hoeven bij te dragen aan de bekostiging van deze structuurwijziging.

## **9. FUWA PO**

Ten gevolge van de structuurwijziging zullen functiebeschrijvingen en –waarderingen moeten worden opgesteld voor de functies lid van het College van Bestuur en staflid. Dit zal gebeuren op basis van FUWA PO zoals opgenomen in de CAO PO die op 1 augustus 2006 in werking treedt. Voor de afronding van deze werkzaamheden wordt gewacht op de uitlevering van het betreffende FUWASYS-programma.

## **10. Conclusie/voorgenomen besluit**

Het bestuur komt n.a.v. het bovenstaande tot de volgende conclusies als voorgenomen besluit dat aan de GMR wordt voorgelegd:

De structuurwijziging:

- per 1 januari 2007 wordt de structuur van Raad van Toezicht – College van Bestuur ingevoerd;
- als streefsituatie c.q. toekomstige situatie wordt daarbij uitgegaan van twee leden in het College van Bestuur (waarvan één persoon zal worden benoemd als voorzitter) en twee beleidsmedewerkers die in de staf worden benoemd. De daarbij behorende functiebeschrijvingen en –waarderingen worden t.z.t. op basis van FUWA PO vastgesteld;
- de vacatiegelden van de Raad van Toezicht zullen worden vastgesteld aan de hand van de richtlijnen van de VTOI;
- de meerkosten van deze structuurwijziging komen ten laste van het budget ‘Bestuur en Management’ dat door het Ministerie van OCW wordt uitgekeerd;
- de formalisering van de nieuwe structuur is opgenomen in de bijgaande statutenwijziging en managementstatuut;

De overgangssituatie:

- per 1 januari 2007 wordt de structuur van Raad van Toezicht – College van Bestuur als overgangssituatie ingevuld door één lid van het College van Bestuur. De huidige drie stafleden blijven in de huidige functie. Voor de functies lid College van Bestuur en staflid zal een functiebeschrijving en –waardering worden opgesteld op basis van FUWA PO zoals opgenomen in de CAO PO die op 1 augustus 2006 in werking treedt.

*Bestuur SPO Venray en regio, 11 december 2006*

## Overzicht ontwikkelingen salariskosten College van bestuur

Beschikbaar budget conform begroting 2006	
Budget bestuur en management	229.000
Aandeel budget PAB (1,6% van de basisformatie)	188.000
Beschikbaar budget personeel	417.000
Beschikbaar vanuit rente inkomsten voor exploitatie kantoor/BMT bovenschoolse activiteiten (zie ook begroting)	100.000
<b>Totaal beschikbaar budget</b>	<b>517.000</b>

Huidige situatie		Begroting 2006		maximum schaal	
	Fte's	schaal	Kosten	schaal	Kosten
<b>Salariskosten BMT</b>					
Algemene directie	1,0000	DD	90.000	DD	90.000
Staflid PZ	1,0000	DC		DC	
Staflid FZ	0,8681	DC		DC	
Staflid Onder/ Huisvest *	0,6056	DC		DC	
	<u>2,4737</u>		185.000		202.000
			<u>275.000</u>		<u>292.000</u>
<b>Salariskosten Secretariaat</b>					
secretarissen	1,3802	7	45.000	7	60.000
<b>Kantoorkosten</b>					
huur	17.000				
schoonmaak/onderhoud	2.400				
ICT/website	2.450				
repro	8.000				
abonnementen/website	1.000				
porti/telefoon/drukwerk	10.650				
kantoorbehoeften	<u>1.500</u>				
			43.000		43.000
<b>Totaal kosten</b>			<u>363.000</u>		<u>395.000</u>

NB 0,3944 Coördinatie WSNS uitgevoerd door Staflid onderwijs komt niet t.l.v. SPOVenray

Overgangssituatie maximum schaal			Situatie A		Situatie B	
Salariskosten CvB en staf	Fte's		schaal	Kosten	schaal	Kosten
Lid college bestuur	1,0000		DE	95.400	15	104.800
3 stafleden	2,4737		DC	202.000	DC	202.000
Totaal				297.400		306.800
Salariskosten Secretariaat			7	60.000	7	60.000
Kantoorkosten				43.000		43.000
Vacatiegelden Raad van Toezicht				10.000		10.000
Totaal kosten				410.400		419.800

Toekomstige situatie maximum schaal			Situatie C		Situatie D	
Salariskosten CvB en staf	Fte's		schaal	Kosten	schaal	Kosten
Lid college bestuur	1,0000		DE	95.400	15	104.800
Lid college bestuur	1,0000		DD	86.800	DE	95.400
2 beleidsmedewerkers	1,4737		DA	94.800	DB	107.500
Huidige bezettingsomvang				277.000		307.700
beleidsmedewerker(uitbreiding)	0,5263		DA	33.800	DB	38.300
Totaal				310.800		346.000
Salariskosten Secretariaat			7	60.000	7	60.000
Kantoorkosten				43.000		43.000
Vacatiegelden Raad van Toezicht				10.000		10.000
Totaal kosten				423.800		459.000