

Code Goed Bestuur

Stichting Verderwijs

soort document: : Beleid

domein: : Bestuur

vastgesteld op: : december 2020

traject MR: n.v.t **x advies** instemming

evaluatie: : 2024

Stichting Verderwijs
Noordweg 12
3704 GN Zeist

www.verderwijs.nl
info@verderwijs.nl
+31(0)30-320 32 20

Inhoud

Code Goed bestuur, ontwikkelingen op het gebied van governance:	3
Principe 1: Het bestuur zorgt voor goed onderwijs voor alle kinderen.....	3
Principe 2: Het bestuur werkt voortdurend in verbinding met de maatschappelijke context.....	6
Principe 3: Het bestuur werkt actief aan de professionaliteit van de organisatie en van zichzelf.....	7
Principe 4: Het bestuur werkt integer en transparant.....	8
Functiescheiding.....	9
Bijlage 1: De Integriteitscode/ Gedragscode plus richtlijn “werk -en privérelaties”.....	9
Bijlage 2: De Klokkenuidersregeling	9

Code Goed bestuur, ontwikkelingen op het gebied van governance:

Stichting Verderwijs handelt volgens de Code Goed Bestuur PO. De Code Goed Bestuur is in ieder geval bedoeld voor het bestuur en intern toezicht. Maar de principes uit de code zijn ook relevant voor anderen in de organisatie, zoals de medezeggenschapsraad, het managementteam en stafleden. De vier principes zijn zichtbaar in de organisatie en er hier wordt niet vanaf geweken. In de organisatie wordt het gesprek gevoerd over de vier principes.

Hieronder volgt een toelichting hoe stichting Verderwijs invulling geeft aan de vier principes.

Principe 1: Het bestuur zorgt voor goed onderwijs voor alle kinderen.

Het is de verantwoordelijkheid van stichting Verderwijs om ervoor te zorgen dat leerlingen die onze scholen bezoeken zich in een passende, gezonde en veilige omgeving kunnen ontwikkelen. Met als doel om een eigen plek in de maatschappij in te nemen.

Stichting Verderwijs bedient leerlingen uit een brede regio. Onze scholen hebben een unieke plaats in deze regio en ook binnen de samenwerkingsverbanden. Veel leerlingen die bij ons onderwijs volgen, hebben een specifieke ondersteuningsvraag. Wij trachten aan deze vraag te voldoen, maar kunnen dat niet alleen. We hebben een intensieve samenwerking met gemeenten met het doel om Onderwijs & Zorg met elkaar te verbinden. Om voor onze kwetsbare leerlingen goed onderwijs te kunnen verzorgen is het noodzakelijk om een goede onderwijsvisie te hebben die ambitieus en dragend is voor de gehele organisatie en voldoende aanknopingspunten biedt voor het uitwerken van doelen. De inspectie van het onderwijs heeft onze scholen bezocht en heeft de kwaliteit als voldoende bevonden. Onze ambities reiken verder. Met onze eigen aspecten van kwaliteit willen we optimale resultaten op alle gebieden uit de leerlingen halen.

Wat we doen (missie)

'Zelfvertrouwen maakt het verschil'

Dat geeft Stichting Verderwijs in haar onderwijs aan kinderen en jongeren met een specialistische ondersteuningsvraag. Wanneer je de school verlaat heb je een schat aan ervaringen, kennis en vaardigheden om een eigen plek in de maatschappij in te nemen.

Hoe we het doen (visie)

Verderwijs draagt bij aan de brede ontwikkeling van leerlingen van 4 tot 18 jaar. Leerlingen komen bij Verderwijs weer tot leren. We zorgen dat de leerlingen hun talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen in een veilige en rustige omgeving. Ons aanbod volgt het niveau van de leerling en overstijgt de doelen van onderwijs. Wij zijn betrokken bij de leerlingen. Als professionals werken we intensief samen met ouders en ketenpartners vanuit een gezamenlijke gedrevenheid en gedeelde pedagogische visie.

Wij doen er alles aan dat onze leerlingen het beste uit zichzelf kunnen halen, met plezier naar school komen en trots op zichzelf zijn. Wij zorgen voor optimaal begeleide stages en bereiden hen voor op een toekomst die zij zelf vorm kunnen geven.

De missie en visie van Verderwijs is tot stand gekomen in dialoog met alle belanghebbenden binnen en buiten de organisatie. Het gemeenschappelijk perspectief is zichtbaar in de scholen. De onderwijsvisie is leidend bij alle strategische keuzes op het gebied van financieel management, strategisch personeelsbeleid, huisvesting en andere aspecten van bedrijfsvoering. Vanuit de onderwijsvisie wordt gewerkt aan de kwaliteitsdoelen. De kwaliteitsdoelen zijn te vinden in het strategisch beleidsplan, schoolplannen en jaarplannen.

Onze ambities zijn gericht op goed onderwijs voor alle leerlingen die bij ons onderwijs volgen. De ambities zijn overal zichtbaar op onze scholen.

Ambitie 1: Onderwijskwaliteit door plezier in het leren

Onze scholen beschikken over normen die passen bij de eindniveaus van onze schoolverlaters te kunnen behalen. Wij hechten waarde aan het hebben van reële en tegelijkertijd ambitieuze leerresultaten. Daarbij moeten onze normen en streefdoelen helder geformuleerd zijn. Kwalitatief goed onderwijs is voor ons de basisvoorwaarde om onze opdracht en onze ambities waar te kunnen maken. Eén aspect om dit te bereiken is een heldere analyse op de opbrengsten en de acties die hieruit voortvloeien. Hiermee werken we aan de basiskwaliteit.

Een ander voor ons belangrijk aspect van onderwijskwaliteit is dat leerlingen plezier ervaren op school en werken aan een perspectief. Veel leerlingen die bij ons onderwijs volgen zijn in eerdere situaties beschadigd geraakt en hebben geen vertrouwen meer in school. Succeservaringen opdoen is belangrijk. Wij zorgen ervoor dat leerlingen weer vertrouwen krijgen in hun eigen kunnen, waardoor er ruimte ontstaat voor ontwikkeling. We laten ze stapsgewijs steeds meer ontdekken wie ze zijn door ze eigenaarschap te geven.

De onderwijskwaliteit is bij onze scholen geborgd doordat we streven naar de juiste harmonie tussen pedagogisch klimaat, didactisch handelen en de sociale veiligheid op alle locaties voor de leerlingen en de medewerkers. Een moderne eigentijdse leeromgeving en bewegend leren zullen de komende jaren een grotere plek innemen binnen het curriculum van de scholen. Ook dit zal bijdragen aan de groei van de onderwijskwaliteit.

Ambitie 2: Onze leerlingen nemen een blijvende plek in op de arbeidsmarkt

Om zelfstandig te kunnen functioneren in de samenleving moeten leerlingen in staat worden gesteld om te kunnen slagen op de arbeidsmarkt. Daarvoor moeten zij het onderwijs in elk geval voldoende geletterd en gecijferd verlaten.

Belangrijk is ook dat leerlingen zich als persoon ontwikkelen. Zo leren zij om bij te dragen aan de sociale samenhang in de samenleving. Deze vaardigheden worden in het SO ontwikkeld en krijgen voortgang in het VSO. Leerlingen worden in het SO en VSO voorbereid op de toekomst. Bij die toekomst hoort een mooie arbeidsplaats. Dat is onze maatschappelijke opgave: het vergroten van het loopbaanperspectief van onze leerlingen. Zorgen dat

onze leerlingen geen thuiszitters worden en dat ze geloven in hun eigen kunnen. Een leerling toe leiden naar een passende vervolgplek, dat is voor ons een succes! De schoolcarrière is pas geslaagd als de leerling een betekenisvolle plaats in de samenleving heeft ingenomen.

Veel van onze leerlingen hebben een uitstroomprofiel Arbeid. De beperkte baankansen voor leerlingen met een arbeidsmarktgerichte profiel, maakt dat er meer nodig om de leerlingen goed voor te bereiden op participatie op de arbeidsmarkt. Wij merken dat de uitstroom naar werk een stuk beter verloopt wanneer de arbeidsvoorbereiding van de school ook gepaard gaat met een intensieve samenwerking met praktijkstages, ouders, werkgevers en de gemeente. Daarom zetten wij extra kwaliteiten in, zodat twee jaar na uitstroom 95% van onze leerlingen nog werkzaam is op een passende arbeidsplek.

Naast versterking van het praktijk aanbod en van de stagetrajecten, zorgen wij dat ouders en andere relevante partners al in eerdere leerjaren van het VSO betrokken worden bij het toekomstperspectief van de leerlingen. Ons VSO tracht duurzame arbeidsparticipatie van hun leerlingen te bevorderen. Met relevante externe partijen weten wij effectieve vormen van samenwerking te realiseren. Op het VSO werken wij met een stagebureau. De stagecoördinatoren zorgen er samen met ouders, de gemeente en ondernemers voor dat de leerlingen dichtbij huis vaardigheden aanleren om binnen de eigen gemeente op de arbeidsmarkt te kunnen participeren. Het stagebureau nodigt werkgevers uit om op school te komen kijken. Het stagebureau verzorgt "open meeloopdagen". Ze gaan met de klassen naar bedrijven en bieden diverse praktijklessen.

Onze leerlingen kunnen van een breed praktijk aanbod én een uitgebreid stagenetwerk profiteren. Leerlingen van het VSO Heuvelrug College lopen hun begeleidde externe stage onder begeleiding van een praktijkdocent bij bedrijven. De zelfstandige stages worden begeleid door de stagecoördinatoren. Zij zijn tevens jobcoach waardoor de leerlingen optimaal begeleiding krijgen en vaardigheden kunnen ontwikkelen op de werkvloer.

VSO Heuvelrug College houdt intensieve contacten met externe instanties om de transitie naar werk, de bestendinging en de nazorg van de leerlingen in goede banen te leiden. De stagecoördinatoren helpen ouders om alle overgangsdOCUMENTEN goed in te vullen. Door hun medewerking bevat het document de juiste informatie die vervolgvoorzieningen nodig hebben om goed op het onderwijs te kunnen aansluiten.

[Ambitie 3: Personeelsbeleid gericht op groei en ontwikkeling naar excellente professionals](#)

Naast dat leerlingen zich ontwikkelen vinden wij het belangrijk dat ook de medewerkers zich kunnen ontwikkelen en goed in balans zijn. De meest bepalende factor voor de kwaliteit van het onderwijs zijn de medewerkers. Een gezonde, uitdagende werkomgeving, waar mensen met plezier werken vinden wij daarom essentieel.

Stichting Verderwijs ontwikkelt personeelsbeleid waar aandacht is voor gemotiveerde ambitieuze professionals. Het strategische personeelsbeleid richt zicht op de ontwikkeling van medewerkers, het vormen van leren van elkaar en het richt zich op aantrekken en behouden van medewerkers.

Principe 2: Het bestuur werkt voortdurend in verbinding met de maatschappelijke context.

Het bestuur van Verderwijs werkt intensief samen met andere relevante partijen.

Het bestuur wil niet alleen goed onderwijs bieden aan de leerlingen van stichting Verderwijs, maar wil tevens een bijdrage leveren in de regio. Vandaar dat het bestuur van stichting Verderwijs in de stuurgroep zit voor “dekkend netwerk in de regio”, georganiseerd vanuit het samenwerkingsverband VO ZOU. Daarnaast participeert het bestuur van Verderwijs in verschillende werkgroepen om constructief samen te werken in de regio.

Preventieve jeugdhulp is beschikbaar op onze scholen. Stichting Verderwijs heeft met gemeente Zeist en de samenwerkingsverbanden PO ZOUT en VO ZOU een collectief preventief aanbod ingericht. De verbinding tussen onderwijs en zorg is essentieel om een deel van onze doelgroep goed te kunnen bedienen.

We werken intensief samen met een medewerker van Centrum Jeugd en Gezin, leerplicht en de schoolarts. Ze zijn alle drie zichtbaar aanwezig op onze scholen.

Daarnaast werken we hoofdzakelijk met één zorgaanbieder (Youké) om meer structuur en een eenduidige werkwijze te creëren. Onze stichting heeft met meer dan 20 gemeenten te maken waardoor het complex is om tot collectieve afspraken te komen. Toch is het ons gelukt om voor een deel van onze leerlingen de zorgvraag te regelen die op school wordt gegeven.

Daarnaast houdt het bestuur intensief contact met andere bestuurders van de SO/VSO-scholen in de regio om het aanbod op elkaar af te stemmen en de kwaliteit hoog te houden. Ook de directeuren en orthopedagogen spreken elkaar regelmatig om in gezamenlijkheid naar de onderwijskwaliteit te kijken.

Ook heeft het bestuur van Verderwijs na de verzelfstandiging in oktober 2020 een nauwe samenwerking met Zorginstelling Pluryn behouden. Dit uit zich in een gezamenlijk aanbod op de onderwijs-zorg locaties en bij diagnostiek en behandeling voor onze leerlingen.

Principe 3: Het bestuur werkt actief aan de professionaliteit van de organisatie en van zichzelf.

Het bestuur hecht groot belang bij een professionele cultuur binnen de organisatie. Bij de audits en de inspectiebezoeken scoren onze scholen goed op professionele cultuur.

Verderwijs wil een cultuur zijn waarin professionals gestimuleerd worden om het eigen en elkaars professionele handelen steeds te verbeteren. Alles wat we doen bij Verderwijs staat in relatie tot de behoefte van de leerling en hun ontwikkeling. Al onze medewerkers kennen dit belang en stellen zich hier ten dienste van.

Binnen Verderwijs werken we vanuit gezamenlijke waarden: Wij werken vanuit [vertrouwen](#), [betrokkenheid](#), [zelfreflectie](#), [samen](#), [continue verbeteren](#) en [enthousiasme](#). Deze waarden geven richting aan onze gedragsafspraken en omgangsvormen.

Wij zijn hierin continu op zoek naar groei en afstemming in ons eigen werk en onze wijze van samenwerken, ook als onderdeel van de maatschappij. Bij het vertalen van deze waarden in afspraken, maken we beleid dat geldt voor het hele team, maar we bieden maatwerk wanneer het nodig is.

Vertrouwen

De gemeenschappelijke visie van Verderwijs is helder voor alle medewerkers. Hierdoor ontstaat een gemeenschappelijke "waarheid" wat vertrouwen geeft in elkaar en een gemeenschappelijk kader schept. Wij willen in gesprek blijven over de juiste balans tussen vertrouwen hebben in elkaars kwaliteiten en kritisch meekijken. Weten dat er ruimte gegeven wordt om je kwaliteiten te ontdekken en te benutten, en hierover te kunnen sparren; beide vanuit vertrouwen, vergroot je zelfrespect. Elkaar aanhoren (open luisterhouding) en elkaar aanspreken (eerlijk zijn) in openheid en respect voor jezelf en elkaar zijn voorwaarden om dat evenwicht te bewaren. Feedback ontvangen en geven doen we professioneel en met respect. Onderdeel hiervan is bijvoorbeeld de basisafpraak mét in plaats van óver elkaar te spreken.

Betrokken

Weten welk gedrag je als medewerker bij een leerling in moet zetten en dit gedrag ook consistent toepassen; dat noemen wij betrokken zijn bij onze leerlingen.

Daarnaast willen wij betrokken zijn bij elkaar, maar ook bij de school. Samen zorgen we ervoor dat de school in ontwikkeling blijft en continu inspeelt op de aldoor veranderende vraag die de maatschappij aan ons stelt. Dit vraagt van de medewerkers om flexibel mee te kunnen bewegen met veranderingsprocessen. Om in ontwikkeling te blijven, stellen we gemeenschappelijke doelen op en zoeken we actief het overleg. We verwachten van elkaar hierin een team- en eigen verantwoordelijkheid te nemen en ook proactief te zijn in het realiseren van voorgenomen doelen. Onderdeel hiervan is dat we ons aan afspraken houden en het bespreekbaar maken als dit niet gebeurt. Wat hierin ondersteunend werkt is het werken met korte lijnen, transparant communiceren en handelen.

Zelfreflectie

Van medewerkers vragen wij een hoge mate van zelfreflectie: we stimuleren elkaar een spiegel voor te houden en bezig te blijven met de vragen: "Waar ben ik mee bezig en doe ik het goed?" Met als eerste doel dat de leerlingen het hoogste kunnen bereiken. Essentieel hierbij is een kwetsbare houding om je onzekerheden te kunnen herkennen, durven uitspreken en actief mee aan de slag te willen gaan. Dit is één van de manieren om de uitdaging in je werk te blijven zoeken. Vooral als je aanpak niet vanzelf gaat, vraagt dit om reflectie. Het is belangrijk om tijdens deze reflectie overstijgend te denken en niet vanuit eigen deskundigheid.

Samen

Wij zijn trots op onze school en willen de kwaliteit hooghouden.

Iedereen binnen Verderwijs, in welke taak en rol dan ook, levert een bijdrage aan de ontwikkeling van de leerling. Daarin zijn we gelijk aan elkaar en doen we het gemeenschappelijk. Onze medewerkers handelen vanuit hun eigen taak en rol en staan gezamenlijk voor het realiseren van de doelstellingen van Verderwijs. Je voelt je als medewerker verantwoordelijk voor de totale organisatie en niet alleen voor je eigen onderdeel. Dit vraagt om overstijgend te kunnen denken en te weten welke taken prioriteit hebben.

We zien ons team- en eigen werk als waardevol en zijn fier op de successen die we behalen. Op weg hiernaartoe, spreken we waardering naar elkaar bewust uit en motiveren we elkaar door onder andere samen stil te staan bij onze resultaten en deze te evalueren. Zo houden we ook zicht op het realiseren van de doelstellingen in een haalbaar tempo en houden we eenieder betrokken bij hoe we dit nog beter kunnen doen.

Continue verbeteren

Wij willen als stichting blijven leren, evalueren, ontwikkelen en grenzen verleggen. Er is veel speelruimte voor nieuwe initiatieven, ontwikkeling en dialoog. Dit doen wij met gemotiveerde, ambitieuze professionals, die met een sterk kwaliteitsbewustzijn het verschil maken.

Enthousiasme

Wij vinden het belangrijk dat wij werken met plezier. Wanneer je werkt met plezier heeft dat invloed op de sfeer. Een prettige sfeer in de klas en op school vormt de basis om tot leren te komen. Medewerkers hebben bij Verderwijs intrinsieke motivatie om de leerling verder te helpen. Je bent trots op Verderwijs. Dit alles maakt dat wij enthousiast zijn voor ons vak.

Verderwijs investeert ruimschoots in professionalisering. In de ontwikkelgesprekken die alle medewerkers twee keer per jaar met hun leidinggevende hebben wordt gekeken hoe medewerkers zich professioneel kunnen ontwikkelen. Dit altijd in relatie met onze onderwijsvisie. Er zijn individuele scholingen en ook teamscholingen. Stichting Verderwijs biedt veel ruimte voor intervisie en voor leren van elkaar.

Principe 4: Het bestuur werkt integer en transparant.

De functie van “besturen” en “toezien” wordt bij Verderwijs statutair verdeeld over twee organen: een raad van toezicht die toeziet en een professioneel bestuur (college van bestuur) dat bestuurt. De organieke scheiding: “two-tierstructuur”.

Er is geen sprake van ongewenste belangenverstrengeling van het bestuur of intern toezichthouders met andere intern toezichthouders, andere bestuurders of leden van het management.

Funcatiescheiding

Stichting Verderwijs heeft gekozen voor een organieke scheiding (two-tier). Het bevoegd gezag is belegd bij het College van Bestuur (Verderwijs) en het intern toezicht bij de Raad van Toezicht. Er is een duidelijke verdeling in verantwoordelijkheid tussen intern toezicht, bestuur, directeuren en de medezeggenschap. De rol en taakverdeling is verder uitgewerkt in het managementstatuut en het toezichtskader van de raad van toezicht.

Bijlage 1: De Integriteitscode/ Gedragscode plus richtlijn “werk -en privérelaties”.

Bijlage 2: De Klokkenuidersregeling