

*Eindversie –
7 september 2018*
Visitatierapportage
Dordtse Schoolvereniging



Inhoudsopgave

Inhoud

Inhoudsopgave.....	2
1. Inleiding	3
2. Algemeen	5
3. Bestuurlijke opgave.....	7
4. Bestuurlijke taak	8
5. Bestuurlijk vermogen en professionalisering.....	9
6. Sturing en governance.....	10
7. Aanbevelingen	11
Bijlage 1 Programma visitatiebezoek	12
Bijlage 2 Reactie bestuur op visitatierapportage	13

1. Inleiding

Dit rapport bevat de bevindingen van de visitatiecommissie die De Dordtse Schoolvereniging op Algemene Grondslag bezocht heeft voor een bestuurlijke visitatie. Deze visitatie maakt onderdeel uit van het pilottraject van de PO-Raad om te komen tot een bestuurlijk visitatiestelsel voor eenpitter besturen.

Bestuursgegevens

- Naam bevoegd gezag: Dordtse Schoolvereniging op Algemene Grondslag
 - School Muhring: 04WG
 - School Vest: 07WG
- Bezoekadres: Blekersdijk 94, 3311 LG, Dordrecht
- postadres: idem
- telefoonnummer: 078-639 01 20

Visitatiecommissie

- voorzitter: Jos van Elderen
- lid 1: Joop van Lanen
- lid 2: Jos Berens
- secretaris: Martijn Baan Hofman
- datum visitatie: 3 juli 2018

Context

In het primair onderwijs is de afgelopen jaren hard gewerkt aan de professionalisering van het bestuur. In 2010 is de Code Goed Bestuur vastgesteld door de leden van de PO-Raad, als leidraad voor het bestuurlijk handelen in het primair onderwijs. Versterking van de sector en zelfregulering zijn belangrijke doelen van deze code. In 2013 heeft de Commissie Meurs geadviseerd om de bestuurlijke kwaliteit verder te stimuleren door middel van bestuurlijke visitaties. De PO-Raad zou hierbij een aanjagende en faciliterende rol moeten vervullen.

Tijdens de Algemene Ledenvergadering (ALV) van 11 juni 2015 zijn de leden van PO-Raad akkoord gegaan met voorstellen voor de ontwikkeling voor een bestuurlijk visitatiestelsel. Dit visitatiestelsel moet zich richten op bestuurlijk handelen in brede zin. Verder moet het stelsel gericht zijn op ontwikkeling van de sector en zich in de eerste plaats richten op de ontwikkeling van schoolbesturen.

Inmiddels is de volgende stap gezet en heeft de PO-Raad een visitatiekader ontwikkeld. Dit kader bevat een inhoudelijke uitwerking bestaande uit vier hoofddomeinen. Elk domein is uitgewerkt in vragen die als basis dienen om de bestuurlijke stand van zaken op het betreffende domein in beeld te brengen. Daarnaast bevat het visitatiekader een procesmatige uitwerking waarin richtlijnen zijn opgenomen voor de voorbereiding en uitvoering van de visitaties.

Werkwijze

De inhoudelijke uitwerking van het visitatiekader speelt een belangrijke rol bij de visitaties. In het kader staan vier hoofddomeinen centraal:

1. **Bestuurlijke opgave:** wat zijn de strategische uitdagingen in en rond de organisatie, welke keuzes maakt het bestuur daarin (en wie is daarbij betrokken) en waar moet het bestuur de

- organisatie vervolgens naartoe brengen gezien de gemaakte strategische keuzes? De bestuurlijke opgave is sterk context gebonden en dus voor ieder bestuur anders.
2. **Bestuurlijke taak:** het uitvoeren van de bestuurlijke taak is voor ieder bestuur aan de orde en daarmee niet context gebonden. Het gaat onder meer om het waarborgen van de onderwijskwaliteit, het strategisch positioneren van de organisatie en het onderhouden van een stevige verbinding met stakeholders.
 3. **Bestuurlijk vermogen en professionalisering:** het bestuurlijk vermogen is de optelsom van de competenties, vaardigheden en houding van het bestuur die nodig zijn om de bestuurlijke opgave te realiseren en de bestuurlijke taak optimaal uit te voeren. Via een professionaliseringsagenda werkt het bestuur aan het versterken van het bestuurlijk vermogen.
 4. **Sturing en governance:** het betreft hier bestuurlijke vraagstukken die te maken hebben met de scheiding tussen bestuur en toezicht, met de rol van het medezeggenschapsorgaan en met het voeren van een horizontale dialoog.

Het bestuur heeft een zelfevaluatie rapportage geschreven waarin zij per domein de stand van zaken beschrijft aan de hand van de vragen uit het inhoudelijk kader. Op basis van de eigen ambities en de uitkomsten van de zelfevaluatie heeft het bestuur twee onderwerpen geformuleerd voor nadere aandacht tijdens het visitatiebezoek. De visitatiecommissie heeft op basis van haar eigen analyse van de zelfevaluatie rapportage en de andere vooraf ontvangen documenten per domein ook een aantal vragen of onderwerpen vastgesteld die voor verheldering/aanvulling en/of verdere ontwikkeling in aanmerking komen. Als gevolg hiervan komen in voorliggende visitatierapportage niet alle vragen uit het inhoudelijk kader expliciet en uitputtend aan bod, maar wordt er ingezoomd op een aantal voor het bestuur en de visitatiecommissie relevante onderwerpen.

Het visitatiebezoek vond plaats op één dag. Tijdens deze dag heeft de visitatiecommissie gesproken met vertegenwoordigers van de volgende geledingen:

- verenigingsbestuur/intern toezicht;
- directeur/uitvoerend bestuurder;
- schooldirecteuren;
- medezeggenschapsraad.

Opbouw rapport

In deze visitatierapportage bespreekt de visitatiecommissie haar bevindingen, eerst algemeen en daarna voor de vier hoofddomeinen. Het visitatierapport sluit af met enkele aanbevelingen.

Nadat de conceptrapportage is opgesteld door de secretaris, is deze eerst door de leden van de visitatiecommissie gezien en desgewenst aangevuld. De conceptrapportage is vervolgens voorgelegd aan het gevisiteerde bestuur. Dit heeft het rapport bezien op feitelijke onjuistheden, waarna het rapport is vastgesteld door de visitatiecommissie. Het bestuur heeft een bestuurlijke reactie laten opnemen als bijlage van het visitatierapport. De secretaris van de visitatiecommissie heeft een digitale versie van het eindrapport als pdf aan het gevisiteerde bestuur geleverd.

2. Algemeen

Visie en organisatie

De beide scholen binnen de DSVAG hebben in de loop der jaren een verandering ondergaan van traditionele opleidingsscholen naar scholen waar degelijk, eigentijds en adaptief onderwijs wordt gegeven. Beide scholen hebben hun eigen sfeer en kernwaarden en dat vindt het bestuur belangrijk: er blijft iets te kiezen voor ouders en kinderen. De vereniging bestaat uit de kleinschalige School Mühring (225 leerlingen) in een monumentaal, traditioneel schoolgebouw en School Vest in een modern schoolgebouw en met aanzienlijk meer leerlingen (400). Beide scholen hebben hun eigen schoolplannen, -gidsen, jaarplannen en websites. De kernwaarden zijn omschreven in termen van gedrag en handelen. De werknemers van de DSVAG handelen als eenheid en hebben een bestuursaanstelling. Ook de toedeling van personeel, financiën en middelen gebeurt op bestuursniveau. De DSVAG kenmerkt zich door een hoge ouderbetrokkenheid. De ouderbijdrage maakt het mede mogelijk om op een breder gebied onderwijs en vorming mogelijk te maken.

Het onderwijs op de scholen wordt gegeven op algemene grondslag, dat wil zeggen op basis van gelijkheid van alle gezindten en levensbeschouwingen. Op de scholen staat men op basis van wederzijds respect open voor alle kinderen en ouders, ongeacht hun aard en hun culturele of religieuze achtergrond en wordt algemene kennis over wereldreligies gedeeld. Elke school biedt elk kind, elke ouder en elk teamlid een veilige plek. Veiligheid wordt gezien als kernwaarde binnen de DSVAG. Alleen in een veilige omgeving komt eenieder tot volledige ontwikkeling.

De leden van de vereniging kiezen de leden van het toezichthoudend bestuur. De toezichthouders kunnen ouders zijn maar ook betrokkenen die geen kind op school hebben. De voorzitter wordt buiten de kring van ouders gekozen. De toezichthouders benoemen een uitvoerend bestuurder. De toezichthouders voeren het werk op vrijwillige basis uit, de uitvoerend bestuurder is in dienst van de organisatie. De uitvoerend bestuurder geeft leiding aan de twee directeuren. Ouders zijn nauw betrokken bij de vereniging. Niet alleen zijn zij lid van de vereniging, zij nemen ook zitting in het bestuur, de medezeggenschapsraad en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

De visitatie

Het bestuur van de Dordtse Schoolvereniging voor basisonderwijs op algemene grondslag (DSVAG) wil met enige regelmaat haar functioneren evalueren en doet daarom mee aan de pilot "visitatie aan kleine besturen". In december 2013 heeft het bestuur ook al deelgenomen aan een visitatie door de PO-raad. Het bestuur van de DSVAG bestaat uit een uitvoerend bestuurder, vijf toezichthoudende ouders met een specifieke deskundigheid en een onafhankelijk voorzitter. De algemene ledenvergadering van de vereniging benoemt de toezichthoudende bestuursleden. De zelfevaluatie die vooraf is opgesteld door DSVAG is geschreven door de uitvoerend bestuurder met medewerking van de beide directeuren, de GMR, de toezichthoudende bestuurders en externe stakeholders (bestuurder Stichting Openbaar Primair Onderwijs Dordrecht en bestuurder Stichting Peuterspeelzalen Dordrecht).

Eerste bevindingen visitatiecommissie

De leden van de visitatiecommissie willen de organisatie van de DSVAG in de eerste plaats bedanken voor de prettige ontvangst en vooral de grote bereidheid en betrokkenheid van de bestuursleden om naast de voorbereiding door middel van het invullen van de zelfevaluatie ook aanwezig te willen zijn bij deze visitatie. De visitatiecommissie voelde zich welkom en de gehele dag verliep soepel en gestructureerd, dank voor de organisatie. De rondleiding door de school waar het bezoek plaatsvond werd als prettig ervaren en het gaf de commissie een goed en congruent beeld van de manier waarop de scholen bezig zijn met onderwijs en hierin vooruitstrevend handelen.

De zelfevaluatie is vooraf opgesteld door de uitvoerend bestuurder en breed gedeeld en besproken met de verschillende geledingen. Hierdoor was iedereen goed op de hoogte van het doel van de visitatie. De visitatiecommissie was aangenaam verrast door de volledigheid en de mate van detail van de aangeleverde documenten. De zelfevaluatie gaf een breed en open beeld van de organisatie en het bestuur. Het liet zien dat het bestuur in staat is om op zichzelf te reflecteren en zich kwetsbaar kan opstellen. Dankzij alle gevoerde gesprekken kreeg de commissie een compleet en congruent beeld van de organisatie.

De visitatiecommissie bespeurde tussen de regels van de zelfreflectie en de aangeleverde stukken een mate van bescheidenheid. Na bezoek aan de DSVAG denken de leden van de commissie dat de organisatie misschien wel iets meer zichtbare trots mag tonen en deze trots ook mag neerschrijven in de beleidsstukken en/of gebruiken in de presentatie van de organisatie naar de buitenwereld.

Algemene indruk

De algemene indruk van de visitatiecommissie is dat de DSVAG een vereniging is waar veel gedaan wordt met de middelen die het schoolbestuur tot zijn beschikking heeft. De organisatie is zowel bestuurlijk als organisatorisch goed gepositioneerd en staat er in bedrijfseconomisch opzicht goed voor. Het schoolbestuur weet de voordelen van de kleinschaligheid goed te benutten en heeft mogelijke risico's goed in beeld. De DSAVG kan buigen op een mooie en lange historie en straalt dit ook uit. De ouders die voor School Mühling of voor School Vest kiezen doen dat bewust, mede omdat er een ouderbijdrage wordt gevraagd waar dit bij veel andere scholen in de directe omgeving niet in die mate het geval is. De scholen organiseren veel extra activiteiten voor de leerlingen. Het geld van de ouderbijdragen wordt hier op een transparante wijze voor gebruikt en hier wordt proactief over gecommuniceerd.

De schoolvereniging handelt proactief en speelt in op kansen en/of bedreigingen. Voorbeelden daarvan zien we op het gebied van huisvesting, samenwerking met OPOD en participatie in netwerkverbanden voor eenpitterbesturen en door betrokkenheid bij de PO-Raad. Dit alles stelt de schoolvereniging in staat om vooruitstrevend te zijn en te blijven. Het valt op dat het bestuur van de DSVAG hier ook bewust een keuze voor maakt: de ambitie van de scholen wordt daardoor ook gerealiseerd.

3. Bestuurlijke opgave

De commissie heeft de indruk dat het bestuur van de DSVAG zijn bestuurlijke opgave goed in beeld heeft. De commissie ziet dat het bestuur zicht heeft op wat er speelt in de omgeving van de scholen en adequaat omgaat met veranderende omstandigheden. Van de leerlingenkrimp, waar in de nabije omgeving sprake van is, lijkt de DSVAG weinig last te hebben. Dit getuigt van goed onderwijs, een onderscheidend profiel en een goede reputatie. De scholen trekken leerlingen aan afkomstig uit de hele wijk. Beide scholen hebben relatief veel kinderen van hoogopgeleide ouders. De scholen en het bestuur denken na over de veranderingen in het onderwijs en in de wijk en zoeken naar manieren waarop dit tot versterking van het onderwijs kan leiden. Een voorbeeld hiervan is de verandering die de scholen hebben ondergaan van traditionele opleidingsscholen naar scholen waar degelijk, eigentijds en adaptief onderwijs wordt gegeven. Ten aanzien van mogelijke risico's, kansen en bedreigingen heeft het bestuur hier goed zicht op en handelt proactief.

Op verenigingsniveau heeft de organisatie een helder strategisch beleidsplan opgesteld. De twee scholen van de DSVAG hebben allebei een helder eigen profiel en dit wordt goed onder woorden gebracht. Een belangrijk kenmerk van het onderwijs van beide scholen is het brede onderwijsaanbod op gebieden als cultuur, sport en eigenaarschap van leerlingen over hun eigen leerproces. De meerwaarde van de koepel (vereniging) ten aanzien van het onderwijs wordt daarnaast stevig neergezet en kan goed worden onderbouwd. De meerwaarde van de kleinschaligheid wordt goed benut waaronder de korte lijnen en directe communicatie, hoge mate van betrokkenheid en uitwisseling van kennis en kunde tussen beide scholen.

In het krachtenveld van de Dordtse omgeving wordt de kleinschaligheid waar nu sprake van is soms ervaren als een beperking. Het bestuur gaat hier echter op een goede manier mee om. Op diverse thema's wordt daarom de strategische alliantie gezocht met verschillende partners, waaronder de OPOD (bestuur voor openbaar onderwijs in Dordrecht). Op het gebied van huisvesting en gemeentelijke doordecentralisatie laat de DSVAG zien proactief en vooruitstrevend te kunnen handelen.

Als bestuurlijke opgave ziet de DSVAG het vinden en behouden van kwalitatief hoogstaand personeel als een van haar belangrijkste opgaven. Tot dusverre slaagt de organisatie hier goed in. Het ziekteverzuim ligt relatief laag. Wel zijn drie personen langdurig ziek, maar deze ziekte is niet arbeidsgerelateerd. Ondanks de kleinschaligheid valt het de visitatiecommissie op dat de bestuurder vanuit de vereniging bovengemiddeld goed op de hoogte is en is ingelezen in de strategische thema's die de DSVAG aangaan.

4. Bestuurlijke taak

In de gesprekken met de directie en de bestuurder kwam de aandacht voor de opbrengsten duidelijk naar voren. Opbrengsten gaan over het resultaat van het onderwijs en dat mag volgens de commissie worden gezien in een breder perspectief dan alleen de eindopbrengsten. De diversiteit van de opbrengsten mogen daarom beter in beeld worden gebracht en de scholen mogen zich trots tonen over de leerontwikkelingen die bij leerlingen zichtbaar zijn. Op dit moment lijkt de sturing op opbrengsten goed en passend bij de visie van de scholen. De commissie stelt wel de vraag of de opbrengsten ook voldoende geborgd zijn, ook voor de toekomst?

Het financiële beleid wordt goed uitgevoerd met voldoende oog voor de continuïteit en de risico's die horen bij de kleinschaligheid van de vereniging. De organisatie beschikt in voldoende mate over buffers om mogelijke tegenvallers op te vangen. In de beleidsstukken en tijdens de gesprekken viel het de commissie op dat de nadruk vooral gelegd wordt op risico's. De commissie wil de schoolvereniging meegeven dat het belangrijk is om risico's in beeld te hebben en te houden, maar dat risico's ook niet te groot gemaakt moeten worden. De DSVAG staat er in alle opzichten goed voor en daar mag de organisatie zelfvertrouwen uit putten.

De vereniging slaagt er met haar scholen in om leerkrachten te binden en te boeien. Het valt de commissie op dat de betrokkenheid van de medewerkers op de scholen groot is en dat autonomie laag in de organisatie is belegd. Dit is congruent aan de visie van de organisatie. Op financieel gebied kan de organisatie dit nog verder doorzetten. De directeuren zijn in principe integraal verantwoordelijk voor hun school, behalve op financieel gebied. Als het bestuur ook hier de beslissingsbevoegdheid zo laag mogelijk wil beleggen dan is het een logische volgende stap om te zorgen dat de schooldirecteuren hier in toenemende mate voor verantwoordelijk worden.

Tussen de twee scholen van de DSVAG, School Mühring en School Vest, komt een steeds betere verbinding tot stand. Het bestuur zet in op hechtere samenwerking tussen beide scholen en dat lijkt vruchten af te werpen. Beide scholen beschikken wel over hun eigen merk en dat wil de organisatie ook vooral zo houden. De merknaam DSVAG komt langzaam ook beter uit de verf.

5. Bestuurlijk vermogen en professionalisering

Bestuurlijk vermogen

Het bestuurlijk vermogen van de DSVAG lijkt in de ogen van de visitatiecommissie voldoende. Het bestuur heeft een goed beeld van wat nodig is aan kennis, expertise, en netwerk en is in staat om dit op een goede manier te organiseren. De lijntjes van het bestuur zijn kort, zowel intern als extern. De bestuurder kan dankzij ruime ervaring als directeur en bestuurder in de context van Dordrecht buigen op een aanzienlijk netwerk en zet dit in ten behoeve van de organisatie. Op thema's waarop dit van belang is trekt het bestuur samen op met OPOD, het bestuur voor openbaar onderwijs in Dordrecht.

Doordat de bestuurder zich breed kan en mag oriënteren, ook buiten de organisatie op thema's die voor de DSVAG van belang zijn, is hij in staat om proactief en gericht te handelen. De oriëntatie en betrokkenheid van de bestuurder buiten de organisatie richt zich op de netwerkverbanden eenpitterbesturen en activiteiten voor de PO-Raad. Deze nevenactiviteiten dragen positief bij aan het bestuurlijke vermogen en houden een open verbinding in stand tussen de veranderende buitenwereld en de binnenwereld van DSVAG.

Professionalisering

De nevenactiviteiten van de bestuurder dragen bij aan de eigen professionalisering en komen als zodanig ten goede van de hele organisatie. Over verdere activiteiten die de bestuurder onderneemt ten behoeve van zijn eigen professionalisering is niet verder doorgevraagd. Voor de professionalisering van het toezichthoudend bestuur geldt dat het bestuur deskundig oogt en nauw betrokken is bij de schoolvereniging. De vraag is of enige toezichthoudende distantie hierin niet gewenst is om de rol van toezicht beter te kunnen vervullen. De bestuurder houdt het toezichthoudend bestuur nauwgezet op de hoogte over de scholen. De visitatiecommissie denkt dat het ook goed is als de bestuurder het toezichthoudend bestuur op de hoogte stelt over de mogelijkheden voor professionalisering, bijvoorbeeld door middel van training en scholing (bijvoorbeeld door te verwijzen naar de VTOI). Door scherper oog te hebben voor de eigen ontwikkeling kan het toezichthoudend bestuur zichzelf niet alleen helpen haar rol beter te vervullen, maar ook zorgen dat leden meer leren en persoonlijke groei doormaken in hun rol als intern toezichthouder.

Het toezichthoudend bestuur is de werkgever van de bestuurder. In het kader van goed werkgeverschap denkt de visitatiecommissie dat deze rol nog beter kan worden ingevuld als hier op een meer gestructureerde manier invulling aan wordt gegeven. Behalve voor zorg en werkgeverschap is het ook voor de blijvende professionalisering en ontwikkeling van de bestuurder goed als het toezichthoudend bestuur hierover het gesprek voert met de bestuurder.

De twee scholen van de DSVAG hebben allebei een MR. Op verenigingsniveau wordt inspraak georganiseerd middels de GMR. De GMR bestaat uit ouders en uit leerkrachten. De leden van de GMR hebben nog maar relatief korte tijd zitting in deze geleding. De GMR is het afgelopen jaar veel meegenomen door de bestuurder. De GMR heeft de ambitie om het komende jaar zelf ook regie op zich te nemen en te groeien in de rol van waardevolle (kritische) partner voor de bestuurder. De visitatiecommissie denkt dat het in het kader van de groei van de (G)MR helpend kan zijn als zij hierin worden ondersteund, bijvoorbeeld door middel van een training.

6. Sturing en governance

In zoverre de commissie heeft kunnen beoordelen, lijkt bij de DSVAG voldoende sprake van scheiding tussen bestuur en toezicht. Het toezichthoudend bestuur zit goed in haar rol en kan de directer-bestuurder goed vinden. De voorzitter van het toezichthoudend bestuur is onafhankelijk, dat wil zeggen: geen ouder. De visitatiecommissie heeft de indruk dat de toezichthouders wel veel worden aangesproken op deskundigheidsadvies. De commissie denkt dat de rol van het toezichthoudend bestuur ook voldoende uitdagend is als de toezichthouders kennis uitgebreider kennis maken met de rol van toezichthouder vanuit een breder maatschappelijk perspectief, bijvoorbeeld door contact met andere toezichthouders, bijvoorbeeld die van OPOD. De mogelijkheid tot scholing is reeds benoemd.

De GMR is op weg naar een meer proactieve invulling van hun rol. Scholing zou hierin nuttig kunnen zijn. Daarnaast is het verstandig om in het oog te houden dat de afstemming in communicatie tussen MR, GMR en bestuurder goed verloopt. Voor de buitenwereld is deze rolscheiding wel voldoende zichtbaar, maar intern is soms wel sprake van enige onduidelijkheid.

De bestuurder houdt de toezichthouders adequaat op de hoogte. De informatievoorziening lijkt wel vooral aanbodgestuurd te zijn. Wellicht is hierin meer focus van de toezichthouder gewenst. Ten slotte is duidelijk geworden dat er ook adequaat wordt nagedacht over de mogelijkheid dat de bestuurder een keer vertrekt. Voor dit scenario ligt een plan klaar. Voor een vertrek van de bestuurder bij calamiteiten is dit minder het geval. Wordt hier ook voldoende aan gedacht?

7. Aanbevelingen

De aanbevelingen van de visitatiecommissie zijn in het bovenstaande al verrat.

De visitatiecommissie wil de volgende punten nog meegeven in voor verdere ontwikkeling:

- De visitatiecommissie denkt dat de DSVAG een mooie organisatie is waarop men trots mag zijn. De bescheidenheid die in alle stukken maar ook in de gesprekken met de commissie terugkwam past de organisatie, maar iets meer positief zelfbewustzijn mag de organisatie wel tonen.
- De zorg van de bestuurder is ‘informeer ik mijn toezichthoudend bestuur wel in voldoende mate?’ De visitatiecommissie ziet dat de bestuurder veel informatie verstrekt aan het toezichthoudend bestuur en ziet hier geen reden tot zorg. De informatievoorziening naar het toezichthoudend bestuur is eerder teveel en te gedetailleerd dan te weinig. De visitatiecommissie denkt dat deze zorg niet nodig is en zou het juist mooi vinden als het toezichthoudend bestuur zich verder in haar rol ontwikkelt en meer sturend wordt in plaats van ontvangend ten aanzien van de informatie die naar hen toe komt.
- De beelden van het bestuur en de directie rondom de invulling van de rol van bestuurder en de toekomstige ontwikkelingen van de schoolvereniging en de scholen zijn in grote mate, maar niet overal, hetzelfde. Voer met het oog op de toekomst wel het gesprek over met elkaar.
- De rol van medezeggenschap wordt goed ingevuld. Wel lijkt het de commissie goed als er lijnen worden aangebracht tussen MR en GMR. Deze lijnen ontbreken nu nog. Zolang alles goed loopt ondervind je geen last van het ontbreken van deze heldere lijnen. Juist wanneer dingen niet goed lopen heb je deze scheidslijnen nodig.
- Er wordt op de scholen gewerkt met een leerlingenraad. Dit is in de ogen van de commissie zinvol en de commissie wil de organisatie dan ook aanmoedigen om deze ontwikkeling verder voort te zetten.

In het kader van deze visitatie wil de commissie het bestuur van de DSVAG adviseren terug te kijken op de visitatie en op de bevindingen en met elkaar te bespreken. Wat kan de organisatie met de bevindingen en aanbevelingen van de visitatiecommissie en welke volgende stappen kan de organisatie daarin zetten?

Bijlage 1 Programma visitatiebezoek

09.00-10.00 Voorbespreking visitatiecommissie

10.00-11.00 Gesprek met directeur (-bestuurder)

11.00-12.00 Gesprek met vertegenwoordigers intern toezicht

12.00-13.00 Lunch (intern beraad visitatiecommissie)

13.00-14.00 Gesprek met vertegenwoordiging GMR

14.00-14.45 Gesprek met directeuren DSV

14.45-15.15 Gesprek met directeur (-bestuurder)

15.15-16.15 Afsluitend beraad visitatiecommissie

16.15-16.45 Terugkoppeling bevindingen visitatiecommissie

Bijlage 2 Reactie bestuur op visitatierapportage

Op 2 juli 2018 heeft de visitatiecommissie een bezoek afgelegd aan de Dordtse Schoolvereniging voor basisonderwijs op algemene grondslag. Het is een bijzonder inspirerende en waardevolle bijeenkomst geweest. De commissie heeft een herkenbaar beeld van de organisatie geschetst en aanbevelingen gedaan waarop hieronder wordt ingegaan. Het bestuur van de DSVAG zal zich zeker vaker laten visiteren als daartoe de mogelijkheden worden gecreëerd.

Aanbevelingen

Reactie bestuur

De DSVAG is een mooie organisatie waarop men trots mag zijn. Iets meer positief bewustzijn mag de organisatie tonen.	Het bestuur en de directeuren bespreken de mogelijkheden om de DSVAG en de scholen meer te profileren en stellen daartoe een plan op.
Het toezichthoudend bestuur kan wat meer sturend in plaats van ontvangend worden ten aanzien van de informatie die naar hen toekomt.	Binnen het bestuur zal bij de evaluatie die dit jaar gaat plaatsvinden dit onderwerp besproken worden.
Zorg voor een eenduidig beeld van de invulling van de rol van de bestuurder in de toekomst voor de directeuren.	Het bestuur zal haar visie op de toekomst van de organisatie bespreken met de directeuren.
Zorg voor strakkere lijnen tussen de MR-en en GMR.	In een bijeenkomst met de mr-en en gmr zullen hier afspraken over worden gemaakt.
Ga door met de organisatie van de leerlingenraden.	Dit wordt op beide scholen zeker verder vorm gegeven.
Zorg voor doorontwikkeling van de GMR zodat deze beter gepositioneerd wordt. Alle leden zijn pas net begonnen als GMR-lid.	Dit wordt met de leden van de GMR besproken.
Geef de directeuren meer verantwoordelijkheid voor de financiën.	Hier zal in samenspraak met de directeuren een invoeringsplan voor worden opgezet.
Betrek de GMR meer bij de werving van leden van het toezichthoudend bestuur.	Alle leden van de vereniging worden uitgenodigd zich kandidaat te stellen. Met het bestuur en de GMR wordt besproken hoe de GMR meer invloed kan krijgen.
De opbrengsten van het onderwijs mogen breder worden gedefinieerd dan alleen de eindopbrengsten. Zijn de opbrengsten, ook in de toekomst, voldoende geborgd.	Uitvoerend bestuurder gaat samen met de directeuren hierover het gesprek voeren en indien nodig actie ondernemen.
Het toezichthoudend bestuur kan haar werkgeversrol mogelijk nog beter invullen.	Dit wordt besproken met voorzitter toezichthoudend bestuur en uitvoerend bestuurder.