



Rapport Bestuurlijke Visitatie
Onderwijsstichting MOVARE
Professionele schoolbesturen in het primair
onderwijs

Utrecht, 12 mei 2025

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Algemeen	6
3. Principes.....	7
4. Aanbevelingen.....	11
Bijlage 1: Programma visitatiedag	12
Bijlage 2: Reactie bestuur op visitatierapport	13
Bijlage 3: Verklaring rapport toezenden aan PO-Raad	13

1. Inleiding

Dit rapport bevat de bevindingen van de visitatiecommissie, die Onderwijsstichting MOVARE heeft bezocht voor een bestuurlijke visitatie. Deze visitatie maakte onderdeel uit van het bestuurlijk visitatiestelsel van de PO-Raad. Leden van de PO-Raad hebben in de *Strategische Agenda* afgesproken dat alle schoolbesturen elke vier jaar meedoen aan een bestuurlijke visitatie.

De bestuurlijke visitatie is ontwikkelgericht en heeft betrekking op het gehele schoolbestuur, dat wil zeggen: het samenspel tussen de intern toezichthouder, bestuurder(s), schoolleider(s) en het medezeggenschapsorgaan. De focus ligt daarbij op het in beeld krijgen van ontwikkelpunten en de mogelijkheden voor verdere bestuurlijke professionalisering. Het door de visitatiecommissie opgestelde visitatierapport bevat adviezen, aanbevelingen of voorstellen voor verbetering en verdere ontwikkeling. Het doel van de bestuurlijke visitatie is expliciet NIET gericht op verantwoorden en controleren; centraal staat het leren van elkaar.

Gegevens bestuur

- naam: Onderwijsstichting MOVARE
- nummer bevoegd gezag: 41516
- adres: Jan de Witplein 10
- postcode en plaats: 6317 CD Landgraaf

Visitatiecommissie

- voorzitter: Maarten Bauer
- lid 1: Karen Peters
- lid 2: Astrid Berendsen
- lid 3: Hans Ploeg
- secretaris: Liza Kozłowska
- datum visitatie: 12-5-2025

NB: Hans Ploeg kon om gezondheidsredenen niet bij de visitatiedag aanwezig zijn. Wel is zijn voorbereiding en input op het conceptrapport meegenomen in de totstandkoming van deze rapportage.

Kader Bestuurlijke Visitatie

De PO-Raad heeft voor de visitaties het *Kader Bestuurlijke Visitatie* ontwikkeld. Het *Kader* is de inhoudelijke leidraad van het bestuurlijke visitatietraject. Het bestaat uit de vier principes uit de *Code Goed Bestuur*, die samen een zo compleet mogelijk beeld geven van het bestuurlijk handelen.

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

Besturen in het primair onderwijs zijn verantwoordelijk voor het verzorgen van goed onderwijs aan alle kinderen. Dat is de maatschappelijke opgave waaraan de sector zijn mandaat ontleent van overheid en samenleving.

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

Het verzorgen van goed onderwijs is onlosmakelijk verbonden met de bredere verantwoordelijkheid voor de zorg, veiligheid en het creëren van gelijke ontwikkelingskansen voor kinderen. Onderwijsbesturen en andere relevante partijen zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het aanbod van onderwijs, ontwikkeling en zorg voor alle kinderen. Dat betekent dat besturen in het primair onderwijs actief verbinding zoeken en samenwerken met elkaar en met andere organisaties in hun omgeving. Het intern toezicht speelt hierbij een verbindende en stimulerende rol.

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

Het verzorgen van goed onderwijs vraagt om een organisatie waarbinnen het mogelijk is om voortdurend te ontwikkelen. Dat brengt continue professionalisering met zich mee van bestuur, intern toezicht en alle andere geledingen van de organisatie. Besturen stimuleren een professionele cultuur die ruimte biedt voor persoonlijke en collectieve ontwikkeling, zodat de maatschappelijke opgave blijvend kan worden ingevuld.

Principe 4: Het bestuur werkt integer en transparant

Verantwoordelijk handelen betekent integer handelen, openheid en bereidheid tot verantwoorden. Om het vertrouwen van de samenleving in de sector verder te versterken is integer handelen onmisbaar. Integer handelen omvat zoveel als 'het juiste doen, en het niet juiste laten' en 'naar eer en geweten en naar beste kunnen en vermogen handelen'.

De principes zijn in de *Code Goed Bestuur* verder gespecificeerd in een aantal uitwerkingen met suggesties voor het bestuurlijk handelen. De *Code Goed Bestuur* is te vinden op de site van de [PO-Raad](#).

Werkwijze

Het bestuur heeft een zelfevaluatierapport uitgewerkt, waarin zij per principe de stand van zaken beschrijft. De visitatiecommissie heeft op basis van haar eigen analyse van de zelfevaluatie en de vooraf ontvangen documenten per principe een aantal vragen of onderwerpen vastgesteld, die voor verheldering, aanvulling en/of verdere ontwikkeling in aanmerking komen. Deze bevindingen zijn gebundeld in een 'compilatie-document' dat in een vooroverleg van de commissie is besproken. Daarnaast heeft de voorzitter een inhoudelijk vooroverleg gevoerd met het bestuur van MOVARE. Voorliggend visitatierapport zoomt in op een aantal door het bestuur en de visitatiecommissie relevant geachte onderwerpen.

Tijdens haar bezoek heeft de visitatiecommissie gesproken met de verschillende betrokkenen:

- College van bestuur en bestuurssecretaris;
- directeuren;
- stafleden;
- Raad van Toezicht (RvT);
- Vertegenwoordiging van de gemeenschappelijke medezeggenschap (GMR), en
- Externe stakeholders uit de politiek, ondersteuning en onderwijs.

Nadat het conceptrapport is opgesteld door de secretaris, is dit door de leden van de visitatiecommissie gezien en desgewenst aangevuld. Het conceptrapport is vervolgens voorgelegd aan het gevisiteerde bestuur. Het bestuur heeft het rapport bezien op feitelijke onjuistheden, waarna het rapport is vastgesteld door de voorzitter van de visitatiecommissie. Het bestuur heeft **wel** 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 aangeboden. Het visitatierapport is eigendom van het gevisiteerde schoolbestuur en is dus niet openbaar. De PO-Raad ontvangt wel een exemplaar voor een analyse van trends en aandachtspunten op het gebied van goed bestuur; het bestuur van MOVARE heeft hier wel toestemming voor gegeven. De PO-Raad behandelt de visitatierapporten strikt vertrouwelijk en garandeert dat analyses nooit terug te voeren zijn op individuele schoolbesturen.

Het bestuur zal de resultaten bespreken met de interne toezichthouders, medezeggenschap, schoolleider(s), schoolteam(s) en andere belanghebbenden binnen en buiten de organisatie en gaat aan de slag met de adviezen en aanbevelingen.

Opbouw rapport

In dit visitatierapport beschrijft de visitatiecommissie haar bevindingen. Gestart wordt met de algemene indruk van de visitatiecommissie, daarna volgt een uitwerking van de vier principes. Het visitatierapport sluit af met aanbevelingen, waarmee het schoolbestuur aan de slag kan.

2. Algemeen

Onder de Onderwijsstichting MOVARE (hierna: MOVARE) ressorteren 46 scholen in acht gemeenten in de regio Zuid-Limburg, te weten: Brunssum, Beekdaelen, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Sittard-Geleen, Simpelveld en Vaals. De 46 scholen omvatten 41 reguliere basisscholen, 1 taalschool, 3 scholen voor speciaal basisonderwijs en 1 school voor speciaal (voortgezet) onderwijs. Er wordt onderwijs verzorgd aan ruim 11.400 kinderen (2024) door ongeveer 1080 medewerkers.

De visitatiecommissie heeft MOVARE bezocht op maandag 12 mei 2025 op het kantoor in Landgraaf. Onder het genot van Limburgse vlaai heeft de commissie gesproken met diverse vertegenwoordigers van binnen en buiten de organisatie. Het *Zelfevaluatie*rapport (ZER) is opgesteld door de bestuurssecretaris, met input van het College van Bestuur (CvB) en CvB/MT-leden. De ZER is gedeeld met de Raad van Toezicht (RvT), de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en de betrokken schooldirecteuren. De gesprekken werden gevoerd in een open sfeer en gaven een verdere inkleuring en context aan de ZER. Binnen de stichting is een breed gedragen gevoel van veiligheid en openheid merkbaar. Bij MOVARE werken betrokken mensen met een hart voor de organisatie.; dat is een compliment waard.

De visitatie komt op een moment dat, zoals het CvB aangaf, de "ongelooflijk moeilijke periode" en de daaropvolgende Coronaperiode met alle gevolgen van dien, voorbij zijn en de organisatie / het CvB de tijd rijp acht voor de spiegeling van de visitatie. Het kostte de commissie wat tijd en moeite om te komen tot de daadwerkelijke vraag die ten grondslag lag aan deze visitatie. Op basis van de aangeleverde stukken, de gesprekken tussen bestuur en voorzitter en tussen de commissie onderling, blijkt de grootste vraag de zoektocht naar de goede verhouding tussen managen en besturen. Tijdens de gesprekken heeft de commissie ervaren dat de bestuurders binnen MOVARE worden gewaardeerd, nabijheid laten zien en er is draagvlak voor hun handelen.

Tijdens de visitatiedag was het voelbaar waar de organisatie vandaan komt en waar ze nu staat en de commissie ziet hier ruimte voor een volgende stap. De tijd is gekomen dan MOVARE een nieuw, eigen narratief kan schrijven met de blik gericht op de toekomst. In dit narratief kan voorts kleur gegeven worden aan onderwijskwaliteit, kan de professionaliseringsbehoefte (nader) worden bepaald (wat is er nodig voor de toekomst).

Tot slot heeft de commissie zich, in het kader van de lerende ervaring die een bestuurlijke visitatie in het PO behoort te zijn, ook bij zichzelf de rade gegaan wat de leden van de commissie hebben geleerd van deze dag en meenemen naar hun eigen organisatie. Naast een plezierige dag, heeft de commissie het volgende aangegeven:

"We gaan meer werken in regio's – klopt mijn overlegstructuur nog wel?"
>Niet iets ouds laten bestaan, terwijl je je op iets nieuws focust.

"Wijze van organiseren voedt mij in mijn eigen organisatie. Zoals we het deden kan het niet meer, maar hoe geef je daar taal aan? Het 'hoe' van MOVARE helpt mij hierbij"

"Het maken van een nieuw verhaal, zeker als dit leidend is over het verhaal uit het verleden, vraagt om het zoeken naar krachtige symbolen"

"Het je afvragen of een overleg nuttig is, en dus óf het bijdraagt aan het grotere geheel, zouden we veel vaker moeten doen"

3. Principes

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

De kernwaarden van MOVARE – 'samen', 'transparant', 'respect' en 'veilig' – worden als leidend beschouwd voor alles wat in de organisatie gebeurt. In de cultuur staat 'van en met elkaar leren centraal, waarbij er respect voor de verschillen wordt nagestreefd en waarbij wordt gewerkt naar / aan een cultuur van samenwerking om een goede onderwijskwaliteit te realiseren. De commissie heeft gezien dat dit binnen de organisatie wordt vertaald in de 'MOVARE-manieren'; welke (onder andere op een fleurige flyer) beschrijven hoe gedrag binnen MOVARE zichtbaar wordt.

Binnen de besturingsfilosofie van MOVARE (de 4 R'en: Richting, Ruimte, Resultaten en Rekenschap) wordt het eigenaarschap belegd bij de directeur en de school. Binnen MOVARE-kaders voor strategisch beleid ontwikkelen scholen een visie op leren en gedrag, leren en organiseren, leren en professionaliseren en verandering en borging. Dit beschrijft elke school in het schoolplan. Het CvB heeft op hoofdlijnen richtinggevende uitspraken geformuleerd waarbinnen de directeuren hun werkzaamheden moeten vormgeven binnen de bij de school passende context. Voor alle scholen van MOVARE zijn drie centrale thema's van belang: (1) onderwijskwaliteit, (2) gelijke onderwijskansen en (3) medewerkers. De commissie heeft gezien dat deze drie thema's in het *Strategisch Beleidsplan* langs de 4-R'en zijn gelegd, hetgeen een helder en sturend beeld geeft.

Voor wat betreft onderwijskwaliteit kan de commissie constateren dat dit (steeds) centraler is komen te staan in de organisatie. Binnen de scholen zijn schoolnormen/ambities m.b.t. onderwijskwaliteit geformuleerd.

Er is een degelijk model (ontwikkeld) om onderwijskwaliteit te monitoren; de *Bestuursrapportage Onderwijskwaliteit* is inmiddels uitgegroeid tot een bruikbaar instrument voor het CvB en de Inspectie. Ook systemen (als LIB, Parnassys, Ultimview en MSP) worden meer gebruikt t.b.v. het verkrijgen van informatie en het doen van een analyse. De 'Kwalender' is een goed instrument. Het is de commissie opgevallen dat het model van MOVARE is geformuleerd langs de standaarden van de Inspectie van het Onderwijs, hetgeen een veilige keuze lijkt. De commissie

adviseert Movare om haar eigen ambities leidend te maken voor de focus op onderwijskwaliteit en de lijn van de onderwijsinspectie als een ondergrens te formuleren. Dat versterkt het onderscheidende karakter van Movare. Het gaat dan om vragen als: hoe wil MOVARE onderwijs(kwaliteit) inkleuren? En hoe ook niet? Na de ontwikkelingen van de laatste jaren wil de commissie MOVARE aanmoedigen om ook op dit thema een nieuw, eigen narratief te ontwikkelen. Een nieuw narratief kan helpend zijn om de moeilijke periode af te sluiten en het hier en nu opnieuw te laden. Het narratief is het krachtige verhaal van Movare zoals het nu is (en niet vanuit de angst vanuit het verleden). Waarin de kracht van het CvB (nabijheid, veilige basis en goed overzicht hebben op de organisatie) geduid kan worden in dit nieuwe narratief. De volgende stappen in het proces dat Movare maakt kunnen vanuit dit nieuwe narratief en de kracht van het CvB gezet worden.

Voor wat betreft het thema 'gelijke onderwijskansen' heeft de commissie begrepen dat de scholen van MOVARE en ketenpartners samenwerken in clusters. Binnen de clusters wordt gezamenlijk de samenwerking vormgegeven op basis van de specifieke behoeften van de scholen in het cluster. De scholen leggen in het schoolplan (MSP) vast hoe zij gelijke onderwijskansen voor leerlingen bevorderen en hoe het resultaat hiervan gemeten kan worden. De commissie heeft vastgesteld dat er positieve ontwikkelingen te melden zijn als het gaat om inclusief onderwijs. Zo is op een van de scholen een inclusievere leeromgeving ontwikkeld, waardoor het mogelijk is voor leerlingen met een medische ondersteuningsbehoefte toch regulier onderwijs te laten volgen. Basiskennis voor wat betreft het signaleren en screenen van hoogbegaafdheid wordt voor het einde van het schooljaar op alle scholen beoogd. De samenwerking binnen de clusters is enerzijds positief (het bestuur geeft aan dat er in toenemende mate verplaatsingen of terugplaatsingen naar een lichtere vorm van ondersteuning gerealiseerd worden), maar helaas wordt de intentie tot samenwerking begrenst door, zoals weergegeven in de ZER: "de schotten en bureaucratie van de twee verschillende entiteiten" [ZER, p.9]. De commissie acht hierin het feit dat MOVARE blijft zoeken naar mogelijkheden om inclusief onderwijs te realiseren, ook als de middelen beperkt zijn, zeer positief.

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

De commissie heeft een beeld gekregen van de maatschappelijke context waarbinnen het bestuur en MOVARE als onderwijsstichting opereren. De externe stakeholders worden door MOVARE als 'cruciaal in het functioneren en het succes van MOVARE' beschouwd. Uit een grafische weergave in de ZER blijkt hoe veel stakeholders er bij MOVARE betrokken zijn en ook is de diversiteit van de stakeholders groot: gemeenten, samenwerkingsverbanden, instellingen voor kinderopvang, VO-scholen, jeugdzorg, de Nieuwste Pabo en ook de onderwijsregio Limburg en de PO-tafel Zuid-Limburg maken deel uit van het netwerk van MOVARE.

Tijdens de visitatiedag heeft de commissie gesproken met verschillende externe stakeholders, verdeeld in 3 groepen: (1) politieke vertegenwoordigers (wethouders), (2) ondersteuning (van een samenwerkingsverband en jeugdhulporganisaties) en (3) onderwijs (andere schoolbesturen en VO-schoolbestuurder). Movare is voor de ondersteuningspartners een betrouwbare en

positieve partner. Men doet wat men zegt en er is congruent beleid. Het CvB is laagdrempelig voor partners en staat open voor gesprek en dialoog. Op directeursniveau wordt opgemerkt zijn er wel verschillen over de uitleg en de uitvoering van het beleid.

Wel is duidelijk dat op alle lagen binnen Movare het belang van leerlingen voorop staat.

De regio kenmerkt zich door grootstedelijke problematiek die binnen beperkte middelen moet worden opgelost. Dat kan ook tot gevolg hebben dat het bereiken van gezamenlijke doelen minder snel gaat dan gewenst bij Movare. Het motief is soms dat men er de voorkeur er aan geeft om iedereen bij het proces betrokken te houden. De externen hebben daar begrip voor, maar vragen wel om tijdig het 'waarom' van vertraging uit te leggen. Voor het gezamenlijk realiseren van de doelen voor inclusief onderwijs merken de externen op zou het helpend zijn om op school- of clusterniveau hiervoor inspirerende kartrekkers aan te wijzen.

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

De commissie heeft positieve elementen geconstateerd als het gaat om (het werken aan) professionalisering binnen MOVARE. Sowieso vormt het thema 'medewerkers' het derde thema van het *Strategisch* Beleidsplan (zie ook principe 1). De doelen van de school zijn het uitgangspunt voor de professionele ontwikkeling van medewerker, daarbij is er sprake van een aanbod vanuit de kant van MOVARE, maar ook is er ruimte voor regie van de medewerker zelf. De commissie vindt het positief dat er aandacht is voor competenties als elkaar aanspreken en dat er oog is voor thema's als (fysieke en sociale) veiligheid. Voor schoolleiders wordt voorzien in een leiderschapstraject. De commissie is daarnaast van mening dat het intervisietraject op het stafkantoor een mooie ontwikkeling vormt naar de ondersteuning van de clusters. De klankbordgroepen en de kennisnetwerken worden gewaardeerd.

Binnen de RvT wordt de scholingsbehoefte jaarlijks geïnventariseerd; in 2025 concludeerde de RvT (zelf) dat er voldoende kennis en deskundigheid aanwezig was en thans geen professionaliseringsbehoefte is. Voor wat betreft het CvB wordt deze besproken in de commissie Werkgeverszaken van de RvT; het lid van het CvB volgt op dit moment een opleiding. De GMR bestaat uit 12 personen 6 personen vormen de personeelsgeleding (waaronder de voorzitter, secretaris en penningmeester) en 6 ouders nemen zitting in de GMR. Voor hun professionalisering zoekt de GMR contact met het CNV.

Op de vraag waar er nog zorgen zijn, geven gesprekspartners aan dat vervanging bij ziekte een uitdaging blijft. Het goed blijven monitoren van ziekteverzuim is hierbij het devies.

Principe 4: Het bestuur werkt integer en transparant

De commissie heeft begrepen dat de afgelopen jaren niet gemakkelijk zijn geweest voor MOVARE als stichting en voor de medewerkers. De moeilijke periode 2015 – 20217 werd gevolgd door een intensieve en eveneens moeilijke Coronaperiode. Het (financieel) herstel van de onderwijsstichting, zo geven de bestuurders aan, heeft ruim 2 jaar geduurd. Medio 2023 is

één van de bestuurders met pensioen gegaan en is opgevolgd door het huidige lid van het CvB. Sinds 2023 zijn grote stappen gezet, onder andere door het opstellen van het *Strategisch Beleidsplan 2023-2027*. De commissie heeft geconstateerd dat dit plan wordt (h)erkend binnen de organisatie.

Er vindt veel overleg plaats binnen MOVARE, op alle niveaus en tussen de diverse gremia. De commissie heeft het vermoeden dat deze structuren voortkomen uit danwel het gevolg zijn van de situatie in de 'moeilijke periode' van MOVARE. Het kritisch bezien van de overlegstructuur is aan te raden.

Met de 46 scholen die ressorteren onder de onderwijsstichting, heeft het CvB een grote 'span of control' te managen en wil het CvB ook nabijheid en betrokkenheid naar de scholen en de medewerkers tonen. Daarnaast moeten de bestuurders ook een rol als bestuurder oppakken en het invullen van deze twee rollen tegelijkertijd creëert een spagaat. De commissie adviseert om het 4R-model uit te breiden met een 5e R: relatie. Daar wordt het advies aan gekoppeld om hiervoor contact op te nemen met Openbaar Onderwijs Zwolle (OOZ), omdat deze organisatie een 5R-model hanteert. Mogelijk kan dit een handreiking zijn om de spagaat 'control-nabijheid-bestuurdersrol' op te lossen.

De commissie heeft geen enkele twijfel dat het bestuur integer en transparant handelt; zo geeft de GMR aan in een "heel open", "transparant" en "veilig" met het CvB samen te werken. De GMR vergadert maandelijks en het dagelijks bestuur heeft tweewekelijks een overleg met het CvB. Drie maal per jaar is er een themabijeenkomst van de GMR met de MR-en en twee maal per jaar komt de GMR bijeen met de RvT en het CvB. Daarnaast wordt zowel in de ZER als tijdens de gesprekken de 'continue dialoog' tussen CvB en RvT benoemd: RvT en CvB zien elkaar als gelijkwaardige sparringpartner als het gaat over bijvoorbeeld onderwijskwaliteit en de continuïteit van de organisatie. Rolvastheid van beide gremia wordt hierbij goed gewaarborgd. In 2024 is de *Integriteitscode* geëvalueerd en aangepast.

4. Aanbevelingen

De bevindingen van de visitatiecommissie zijn bedoeld om reflectie op gang te brengen en een frisse blik van buiten te bieden, die bijdragen aan het verder versterken van de bestuurlijke kwaliteit van MOVARE. Vanuit dit perspectief heeft de visitatiecommissie in voorgaande hoofdstukken aanbevelingen geformuleerd. We vatten deze hier samen.

1. Laat vrees uit het verleden (nu in DNA) niet de huidige werkwijze bepalen ('CvB te ver op afstand', nabijheid van het CvB moet geen kramp worden).
 - ☐ Overweeg het 4R-model uit te breiden naar een 5R-model (mét relatie). In het relatie zit de borging van de nabijheid.
 - ☐ Bekijk (dus) kritisch de (hoeveelheid, frequentie, doelmatigheid en deelname aan) overlegstructuren. STOP ook als het niet bijdraagt aan het nieuwe verhaal (narratief). Doe dit samen!
 - ☐ Als je van A naar B wilt, handel volgens de principes van B.
2. Bepaal welke waarde MOVARE toevoegt aan de basiskwaliteit, zoals door de Inspectie van het Onderwijs gedefinieerd. Denk hierbij na over de 'kleur' van MOVARE op dit thema en verbind dit aan de 'why' en aan het verhaal van MOVARE.
3. 'in de beperking herkent men de meester (of de juf)' – rapportage op hoofdlijnen voor CvB, volledige rapportage voor staf. Het bevordert de doelmatigheid als uitgebreide interne rapportages door de staf t.b.v. het CvB tot de hoofdlijnen teruggebracht worden. Daarmee wordt de rol van de staf ook beter benut.
4. Zoek naar de mogelijkheden om horizontale netwerken meer in te zetten, ook voor verantwoording en professionalisering.
5. Heb hoge verwachtingen over de hele linie.

Bijlage 1: Programma visitatiedag

09.00 – 10.15	Gesprek met College van Bestuur
10.15 – 10.30	Pauze
10.30 – 11.25	Gesprek met directeuren
11.25 – 11.30	Pauze
11.30 – 12.15	Gesprek met stafleden
12.15 – 13.00	Lunchpauze
13.00 – 13.40	Gesprek met intern toezichthouders (voorzitter en lid van RvT)
13.40 – 13.45	Pauze
13.45 – 14.25	Gesprek met vertegenwoordiging medezeggenschap (voorzitter/P-lid, secretaris/p-lid en o-lid van GMR)
14.25 – 14.30	Pauze
14.30 – 15.15	Gesprek met externe stakeholders in 3 groepen: vertegenwoordigers van de politiek, de ondersteuning (samenwerkingsverband en jeugdhulporganisaties) en onderwijs (andere schoolbesturen en VO)
15.15 – 15.30	Intern overleg visitatiecommissie
15.30 – 15.50	Afsluitend gesprek met College van Bestuur (optioneel)
15.50 – 17.00	Nabespreking visitatiecommissie
17.00 – 17.15	Mondelinge terugkoppeling van voorlopige bevindingen door visitatiecommissie

Bijlage 2: Reactie bestuur op visitatierapport

Het CvB heeft de bestuurlijke visitatie als prettig en leerzaam ervaren. Goed om de spiegel voorgehouden te krijgen. De gesprekken op 12 mei verliepen in een informele en constructieve sfeer. De leden van de commissie hadden -door hun (praktijk)ervaring- maar een half woord nodig om te begrijpen, wat het CvB bedoelde

Het was fijn om te vernemen dat de principes van de Code Goed Bestuur worden erkend en herkend.

De inhoud van het rapport is herkenbaar en geeft ons inziens een correcte weergave van de visitatie.

Ten aanzien van de aanbevelingen:

- wij gaan het toevoegen van de R van 'relatie' aan de besturingsfilosofie serieus bespreken;
- nog meer kleur bekennen als MOVARE en verwerken in een nieuw narratief zullen wij zeker in overweging nemen;
- ook maken wij dankbaar gebruik van de aanbevelingen om de (ideale) balans te krijgen tussen besturen en managen.

De bestuurlijke visitatie was absoluut de moeite waard!

Bijlage 3: Verklaring rapport toezenden aan PO-Raad

De PO-Raad ontvangt graag een exemplaar van dit rapport voor analyse van wat er speelt in de sector en om de kwaliteit van de visitaties te kunnen monitoren. De PO-Raad gebruikt het rapport uitsluitend voor deze twee doelen. Verder houdt de PO-Raad zich aan de volgende regels:

- De PO-Raad gaat vertrouwelijk om met de informatie uit het rapport.
- De PO-Raad garandeert anonimiteit van het bestuur in sector brede rapportages.

Vink aan wat van toepassing is:

- ☒ Het bestuur geeft **wel** toestemming om dit rapport aan de PO-Raad te versturen.
- ☐ Het bestuur geeft **geen** toestemming om dit rapport aan de PO-Raad te versturen

Bij **wel toestemming** verstuurt de secretaris het definitieve rapport ook aan de PO-Raad.