Ridderkerk
Barendrecht
Albrandswaard

PASSEND ONDERWIJS VOOR IEDER KIND

Toezichtkader

Juli 2026

Vastgesteld door: Raad van Toezicht
Vaststellingsdatum: 16 juli 2026

INHOUDSOPGAVE

1 INLEIDING 2
2 TOEZICHTVISIE 3
2.1 De opdracht 3
2.2 Voor en namens wie 3
2.3 Wat willen we bereiken 3
2.4 Toegevoegde waarde 3
2.5 Onafhankelijkheid 4
2.6 Samenstelling 4
2.7 Verantwoording 4
3 WERKWIJZE 5
3.1 Uitgangspunten 5
3.2 Rollen van de Raad van Toezicht 6
3.3 Jaarkalender en vergaderingen 8
3.4 Commissies 8
3.5 Evaluatie 8
3.6 Verantwoording 8
4 TOETSINGSKADER 9
4.1 Informatievoorziening 9
4.2 Informatiebronnen 9
5 IJKPUNTEN 10
5.1 IJkpunten voor beoogd resultaat 10
5.2 IJkpunten voor de kaders van de uitvoering 10

1 INLEIDING

De Stichting Passend Onderwijs RiBA (PO 28.05) werkt met scholen en partners in Ridderkerk, Barendrecht en Albrandswaard aan een thuisnabij, passend en steeds inclusiever onderwijsaanbod. De koers is vastgelegd in het Ondersteuningsplan (OSP) 2024–2028, met accenten op versterking van regulier- en specialistisch onderwijs, samenwerking in schoolnetwerken, onderwijs jeugdhulparrangementen en een cyclisch kwaliteitsbeleid waarin “tellen én vertellen” centraal staat. Deze strategische accenten worden jaarlijks uitgewerkt in een jaarkoersplan.

RiBA heeft de governance ingericht met een onafhankelijke Raad van Toezicht (RvT) en een bestuurder. Naast de formele lijn zijn er de Deelnemersraad, Medezeggenschapsraad personeel (MrP) en de Ondersteuningsplanraad (OPR) als vaste overleg en verantwoordings-partners.

Dit toezichtkader en toetsingskader is een nadere uitwering van de statuten en het reglement Bestuur en Toezicht van RiBA. Het beschrijft hoe de Raad van Toezicht invulling geeft aan de in deze documenten vastgelegde taken, bevoegdheden, verantwoordelijkheden en uitgangspunten voor goed bestuur en intern toezicht. Tot slot merken wij op dat waar in dit toezichtkader gesproken wordt over ‘wij, ons of de raad’, daarmee steeds de Raad van Toezicht wordt bedoeld. Alle beschrijvingen, afwegingen en uitgangspunten zijn geschreven vanuit het perspectief van de Raad van Toezicht.

2 TOEZICHTVISIE

2.1 De opdracht

Wij zien het als onze taak om er integraal op toe te zien dat SWV RiBA doet waartoe het bestaat en handelt in lijn met statuten, missie, visie, het Ondersteuningsplan en Koersplan. We kijken niet alleen naar plannen, maar vooral naar wat keuzes opleveren: effecten voor kinderen, ouders en professionals in de scholen, en een navolgbare, rechtmatige en doelmatige inzet van middelen. We toetsen beleid aan de maatschappelijke opdracht van het samenwerkingsverband, houden scherp zicht op wat er in de praktijk speelt en bewaken dat het bestuur het goede gesprek organiseert met alle betrokkenen, scholen en schoolbesturen, ouders, gemeenten, vervolgonderwijs en ketenpartners, zonder op de stoel van de uitvoering te gaan zitten en met heldere verwachtingen over rol, informatie en resultaat.

2.2 Voor en namens wie

Wij houden toezicht op de bestuurder namens het publieke belang en betrokkenen zoals de kinderen, ouders, gemeenten, school(besturen) en onze ketenpartners in onderwijs en zorg. Onze directe focus ligt bij de professionals op de scholen van de aangesloten schoolbesturen: wij zien erop toe of de bestuurder hen zó ondersteunt dat zij hun wettelijke zorgplicht waarmaken en samen zorgen voor een inclusieve leeromgeving, waar alle kinderen welkom zijn op een school dichtbij huis.

Wij kijken van buiten naar binnen. Dat betekent dat we signalen uit de omgeving serieus nemen, dat we toetsen hoe belangen zijn meegewogen en of afwegingen navolgbaar zijn. We verwachten dat de bestuurder de dialoog organiseert met scholen en schoolbesturen, ouders, gemeenten, vervolgonderwijs en andere partners.

2.3 Wat willen we bereiken

Ambitie: Samen Sterk!

De bij RiBA aangesloten scholen werken samen met ons expertiseteam aan een kwalitatief hoogwaardig dekkend aanbod van voorzieningen en ondersteuning. In het Ondersteuningsplan (2024-2028) heeft RiBA de ambitie uitgesproken om een steeds inclusiever onderwijs- en ondersteuningsaanbod binnen het regulier basisonderwijs te realiseren; zodat steeds meer kinderen vanuit diverse achtergronden met alle verschillende leerbehoeften thuisnabij samen kunnen spelen, werken en leren. De meerwaarde is een thuisnabije, inclusieve leergemeenschap van kinderen die samen opgroeien en elkaar ontmoeten.

2.4 Toegevoegde waarde

De RvT voegt waarde toe door:

- relevante kennis, ervaring en kunde in te brengen, zowel collectief als individueel
- goed werkgeverschap te tonen door de bestuurder te ondersteunen, te inspireren én scherp te houden
- de open dialoog met elkaar en de bestuurder te voeren vanuit een reflectieve en onderzoekende houding
- betrokkenheid en nabijheid te combineren met gepaste afstand
- een professioneel ingerichte raad en het naleven van de Governancecode Funderend Onderwijs
- periodiek het eigen handelen te evalueren en zichzelf te blijven ontwikkelen, zowel individueel als collectief
- diversiteit en complementariteit te waarborgen

2.5 Onafhankelijkheid

De leden van de raad vervullen hun functie zonder last of ruggespraak en dienen onafhankelijk te zijn ten opzichte van elkaar, de bestuurder en de stakeholders. Er wordt onderscheid gemaakt tussen:

a. *onafhankelijkheid van geest* (de toezichthouder moet in staat zijn onafhankelijk op te treden en een evenwichtige belangenafweging te maken)

b. *onafhankelijkheid naar schijn en feit* (de toezichthouder dient de schijn van belangenverstrengeling te voorkomen of te beheersen)

Om zijn onafhankelijkheid en integriteit te bevorderen volgt de raad, zoals hierboven aangegeven, de bepalingen in de Code Funderend Onderwijs.

2.6 Samenstelling

Conform de statuten (artikel 9 lid 1) bestaat de raad uit minimaal drie en maximaal vijf personen. Het aantal leden wordt vastgesteld door de raad. De raad streeft naar diversiteit in brede zin van het woord om ruimte te creëren voor verschillende perspectieven en invalshoeken. Daarbij dienen minimaal de aandachtsgebieden financiën en onderwijs/ jeugdzorg afgedekt te zijn. De diversiteit wordt bewaakt door een profiel op te stellen voor de werving van nieuwe leden en dit ter advisering voor te leggen aan de bestuurder, de deelnemersraad en de OPR.

2.7 Verantwoording

De RvT legt verantwoording af over het gehouden toezicht via het jaarverslag van de RvT, dat als afzonderlijk hoofdstuk is opgenomen in het jaarverslag van SWV RiBA. De RvT verantwoordt zich tenminste over:

- de wijze waarop de raad toezicht heeft gehouden
- de evaluatie van de bestuurder en het resultaat daarvan
- de eigen evaluatie en de opbrengst daarvan
- de nevenfuncties van de leden van de raad
- de honorering van de leden van de raad
- de toepassing en naleving van de Governancecode Funderend Onderwijs

3 WERKWIJZE

De raad werkt vanuit een samenhangend geheel van uitgangspunten, kernwaarden en gedragsankers. Deze vormen samen het normatieve kader waarop de raad zich laat aanspreken en waarop de leden elkaar onderling aanspreken.

Dit hoofdstuk is daarmee richtinggevend voor het handelen van de raad zelf. Het beschrijft de onderlinge samenwerking, de wijze van tegenspraak, reflectie en besluitvorming, en de manier waarop de raad zijn verantwoordelijkheid invult. De inhoudelijke toetsing van beleid, middelen en resultaten vindt plaats aan de hand van het toetsingskader in hoofdstuk 4, dat is gebaseerd op dezelfde uitgangspunten en waarden. Samen zorgen hoofdstuk 3 (Werkwijze) en hoofdstuk 4 (Toetsingskader) voor een duidelijke en consistente lijn in het toezicht van de Raad van Toezicht: helder in rol, zorgvuldig in gedrag en transparant in verantwoording.

3.1 Uitgangspunten

Rolzuiver en onafhankelijk: Het bestuur stuurt de organisatie; wij houden toezicht op koers, kwaliteit, middelen en risico's. Dat doen we onafhankelijk en als één team.

Waardengedreven: onze kernwaarden zijn samen, lef en groei. Zij zijn de toetssteen bij dilemma's, gesprekken en besluiten. We vragen niet alleen wat er gebeurt, maar vooral hoe het gebeurt en laten in ons gedrag zien wat zorgvuldig, integer en betekenisvol toezicht is.

Tegenspraak en open dialoog: We houden de dialoog open en professioneel. We stellen de scherpe vragen, brengen het buitenperspectief in en maken ruimte om twijfels of dilemma's te bespreken.

Spiegel en steun: We benoemen patronen, helpen prioriteren en vragen om de informatie die nodig is. Zo heeft de bestuurder heldere kaders en voldoende ruimte om goed te besluiten.

Focus op doel en effect: Wij werken vanuit de bedoeling en toetsen of besluiten en middelen ook écht het beoogde resultaat opleveren. Daarbij kijken we verder dan cijfers, we zijn nieuwsgierig en willen vooral begrijpen wat het in de praktijk oplevert voor de kinderen, de scholen, het schoolnetwerk en/of samenwerkingsverband.

Samen

Goed toezicht doen we als één team, in goed samenspel met de bestuurder en in verbinding met scholen en partners. Dat betekent geen verrassingen, maar heldere verwachtingen, tijdige informatie en een voorspelbare overlegstructuur. We vullen elkaar aan: we organiseren tegenspraak, delen perspectieven en maken verschillen bespreekbaar, steeds met oog voor de bedoeling en ieders eigen rol. Afspraken zijn bij ons échte afspraken; we koppelen terug wat we zien en horen in de praktijk, maken afwegingen navolgbaar en spreken elkaar daarop aan. Zo ontstaat er een stevige, professionele samenwerking waarin richting, ruimte en verantwoordelijkheid elkaar versterken.

Ankers:

- Wij werken als één team en stemmen verwachtingen, rollen en informatiebehoefte expliciet af met elkaar en met de bestuurder.
- Wij zorgen voor voorspelbare overlegmomenten en voorkomen verrassingen door tijdig te delen wat relevant is voor toezicht.

- Wij organiseren actief tegenspraak door perspectieven te delen en verschillen bespreekbaar te maken, met respect voor ieders rol.
- Wij koppelen signalen uit de praktijk terug en maken zichtbaar hoe deze zijn meegewogen in onze afwegingen.
- Wij spreken elkaar aan op gemaakte afspraken en leggen uit hoe besluiten tot stand zijn gekomen en waarom deze passen bij de bedoeling.

Lef

Lef betekent voor ons dat we durven afwijken van de gebaande paden en onderbouwde risico's niet mijden maar wegen. We geven ruimte aan tegenspraak en nodigen elkaar uit om zienswijzen en perspectieven uit te wisselen, juist ook als deze anders zijn. We benoemen spanning, vragen dóór en maken afwijkingen van de standaard navolgbaar: wat is het doel, welke alternatieven zijn overwogen, welke randvoorwaarden gelden en hoe monitoren we het effect? Zo maken wij moedige keuzes mogelijk en houden we besluitvorming scherp, uitlegbaar en gericht op resultaat.

Gedragsankers:

- Wij nodigen afwijkende opvattingen en kritische vragen expliciet uit en geven ruimte aan spanning in het gesprek.
- Wij durven af te wijken van vaste patronen wanneer dat nodig is om het doel beter te dienen.
- Wij vragen door op keuzes en risico's: welk probleem lossen we op, welke alternatieven zijn overwogen en wat vraagt dit aan monitoring?
- Wij maken zichtbaar waarom we een andere route kiezen en welke randvoorwaarden daarbij gelden.
- Wij blijven ook bij lastige besluiten in dialoog en houden het gesprek scherp, uitlegbaar en gericht op effect.

Groei

Groei is voor ons ontwikkeling voor álle kinderen én voor de mensen die met hen werken. We zien er als raad op toe dat het bestuur keuzes maakt die professionele ontwikkeling in de organisatie zichtbaar vooruithelpen. Groei geldt ook voor onszelf. Als raad investeren we in onze eigen ontwikkeling en van de bestuurder en evalueren wij jaarlijks ons eigen handelen.

Gedragsankers:

- Wij toetsen of keuzes van het bestuur bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen met een ondersteuningsbehoefte én aan de professionele groei van medewerkers,
- Wij monitoren hoe beleid en middelen bijdragen aan leren, verbeteren en duurzame kwaliteit in de organisatie in het samenwerkingsverband.
- Wij volgen of ontwikkeling zichtbaar wordt in de praktijk en wat dit oplevert voor scholen en kinderen.
- Wij investeren als raad in onze eigen professionalisering en die van de bestuurder en leggen dat vast in een professionaliseringsplan
- Wij evalueren jaarlijks ons eigen functioneren en gebruiken de uitkomsten om ons toezicht verder te versterken.

3.2 Rollen van de Raad van Toezicht

De RvT geeft invulling aan het toezicht via vier samenhangende rollen. Welke rol op dat moment voorop staat, hangt af van het onderwerp en de fase van het gesprek. We zijn ons ervan bewust dat rollen elkaar kunnen versterken, maar ook kunnen schuren. Daarom benoemen we expliciet vanuit welke rol we spreken en bewaken we het onderscheid tussen toetsen, reflecteren en goedkeuren. Zo blijft de dialoog scherp en open, en blijft de bestuurder in positie om te besturen.

Controleur

Als controleur toetsen we gericht en navolgbaar of de koers en de doelen worden gehaald en of middelen rechtmatig en doelmatig worden ingezet. We nemen cijfers als startpunt en vragen naar de duiding: wat is er gebeurd, waarom, welke keuzes en aannames zitten eronder en wat betekent dit voor kinderen, scholen en het netwerk? Afwijkingen mogen, mits ze bewust gekozen zijn, goed onderbouwd (inhoudelijk én financieel), passen binnen de koers en er een helder bijstuurmoment is. Zo blijven we 'in control' en voorkomen we verrassingen: niet door alles dicht te regelen, maar door ervoor te zorgen dat relevante ontwikkelingen tijdig op tafel komen en bespreekbaar zijn.

Klankbord

Als klankbord stellen we ons oordeel uit en houden we de toon van het gesprek gericht op begrijpen: luisteren, doorvragen en nieuwsgierig zijn naar het waarom achter een mening. We blijven rolvast in deze rol: we gaan niet op de stoel van de bestuurder zitten en schieten ook niet in de reflex van controleren, maar helpen de afweging rijker te maken door een onderwerp vanuit meerdere perspectieven te verkennen. We nodigen iedereen uit om kennis of een voorbeeld uit de eigen praktijk in te brengen als input waar de bestuurder wijzer van kan worden en op basis waarvan zij zelf een onderbouwde keuze maakt. We ronden klankbordsessies af met een korte samenvatting en benoemen zo nodig een heldere vervolgactie, inclusief aandacht voor mogelijke risico's en afhankelijkheden.

Werkgever

Als werkgever richten wij ons op de kwaliteit van het bestuur dat RiBA nu nodig heeft én op de persoon achter de functie van bestuurder. We voeren de werkgeversgesprekken zorgvuldig en planmatig (via de remuneratiecommissie) en leggen deze vast. We zijn helder in verwachtingen en maken afspraken concreet: wat vraagt de context, wat vraagt de opdracht, en wat vraagt dat van het handelen van de bestuurder. Tegelijk zijn we een steunende raad: we zorgen dat de bestuurder zich goed gefaciliteerd voelt om het goede te doen en investeren bewust in ontwikkeling en reflectie. We kijken daarbij niet alleen naar competenties en resultaten, maar ook naar welbevinden en duurzame inzetbaarheid. Goed bestuur is niet alleen in regels te vangen is, maar ook gaat over gedrag, professionaliteit en de kwaliteit van de dialoog.

In de werkgeversgesprekken staan reflectie, ontwikkeling en functioneren centraal. Daarbij geven we ruimte aan het eigen perspectief van de bestuurder op diens functioneren, bij voorkeur verrijkt met feedback van anderen. Vanuit onze werkgeversrol voeren we jaarlijks ook een formeel beoordelingsgesprek, waarin we gezamenlijk terugkijken op de invulling van de bestuursopdracht, de bereikte resultaten, het leiderschap en de professionele ontwikkeling. Op basis daarvan maken we heldere en toekomstgerichte afspraken over verdere ontwikkeling, professionalisering, de inhoud van de bestuursopdracht en – waar aan de orde – de bezoldiging of arbeidsrechtelijke gevolgen. Zo verbinden we onze verantwoordelijkheid als werkgever aan een open en constructieve dialoog die gericht is op kwaliteit, groei en duurzame inzetbaarheid.

Verbinder

Als verbinder zorgen we dat signalen uit de maatschappij en het netwerk van passend en inclusiever onderwijs in het toezichtgesprek landt. Het primaire stakeholdercontact ligt bij de bestuurder; wij zien erop toe dat dit contact consistent, zorgvuldig en legitiem gebeurt en dat signalen uit het veld zichtbaar worden meegewogen in keuzes. Waar het passend is, is de raad aanwezig, als geheel of een afvaardiging. Wanneer de raad zelf initiatief neemt richting stakeholders, gebeurt dat altijd in afstemming met de bestuurder. We halen op, luisteren en brengen terug in reflectie en toezicht, zonder in de uitvoering te stappen. Waar

behulpzaam, brengen we de bestuurder in contact met relevante partijen of ondersteunen we haar optreden naar buiten, zodat relaties en samenwerking het realiseren van de opdracht versterken.

3.3 Jaarkalender en vergaderingen

De raad van toezicht organiseert zijn werk op basis van een jaarkalender. De raad is verantwoordelijke voor het opstellen van de agenda voor de vergaderingen. De leden van de raad mandateren de voorzitter om in overleg met de bestuurder de vergaderingen voor te bereiden.

3.4 Commissies

De raad heeft een deel van zijn voorbereidende taken belegd bij de remuneratiecommissie en de auditcommissie. De commissies en portefeuillehouders hebben geen eigen autoriteit, maar zijn adviserend aan de raad van toezicht als geheel. De taken, bevoegdheden en werkwijze van de commissies zijn beschreven in reglement Raad van Toezicht.

3.5 Evaluatie

De raad is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het toezicht en evalueert jaarlijks het eigen functioneren, zowel op individueel als op teamniveau. Conform het advies binnen de evaluatiecyclus van de VTO3, laat de raad zich in ieder geval eens per vier jaar door een externe adviseur begeleiden bij de zelfevaluatie.



Bij de zelfevaluatie wordt aandacht besteed aan in ieder geval: de deskundigheid en competenties in de raad, de onderlinge relatie en samenwerking, de relatie en de samenwerking met de bestuurder, de informatievoorziening, het functioneren van de voorzitter, het functioneren van de commissies, de rolverdeling, de wijze waarop toezicht is gehouden, rolzuiverheid en belangrijke thema's voor de toekomst. Afhankelijk van het onderwerp evalueert de raad als geheel, individueel of met de bestuurder. De raad bespreekt de conclusies en op basis van de zelfevaluatie stelt de raad een eigen professionaliseringsplan op en voert deze uit. Ook wordt de vorm van evaluatie en de conclusies daaruit weergegeven in het jaarverslag.

3.6 Verantwoording

Aan de hand van de ijkpunten uit het toetsingskader legt de bestuurder middels een rapportage verantwoording af aan de raad van toezicht. De raad van toezicht beoordeelt vervolgens of het bestuur in redelijkheid heeft voldaan aan de ijkpunten. De rapportages laten zien wat gelukt is én geven informatie wat (nog) niet gelukt is en bevatten in ieder geval:

- een interpretatie (operationalisering) door de bestuurder van het ijkpunt
- gegevens die helder maken in hoeverre een ambitie/doelstelling behaald is
- gegevens die duidelijk maken in hoeverre gereflecteerd is op het behaalde doel

4 TOETSINGSKADER

In dit hoofdstuk de beschrijving van het toetsingskader, die wij als toezichthouders en bestuurder gezamenlijk hanteren om het beleid te toetsen. We doen de toetsing aan de hand van de zgn. ijkpunten. Deze ijkpunten zijn afgeleid van de eerder beschreven kernwaarden en uitgangspunten in dit toezichtkader. Zij zijn opgesteld in dialoog met bestuurder.

De ijkpunten hebben een centrale rol. Extern, naar de maatschappelijke omgeving zorgen ze voor prioriteiten in thema's. Intern zorgen ze voor het concretiseren van verwachtingen van ons als toezichthouder naar de bestuurder. Welke resultaten verwachten we, voor wie, tegen welke inzet van middelen, en wordt daarbij voldaan aan de gestelde kaders?

Aan de hand van de ijkpunten legt de bestuurder verantwoording af. De raad van toezicht beoordeelt vervolgens de rapportages of het bestuur in redelijkheid heeft voldaan aan de ijkpunten. Dat is geen afrekening, maar een dialoog. Deze wijze van toetsing past in ons waardegericht bestuur en toezicht. Niet denken vanuit wantrouwen en strijd, maar als bestuur en toezicht werken vanuit vertrouwen en gezamenlijkheid. Daarin passen rapportages, die laten zien wat gelukt is, maar ook informatie geven over wat (nog) niet is gelukt. Dat zorgt voor een betekenisvolle dialoog.

De dialoog vraagt veel wijsheid, maatschappelijke voelsprieten, een duidelijk innerlijk moreel kompas en sterk ontwikkelde gespreksvaardigheden.

4.1 Informatievoorziening

Om goed toezicht te kunnen houden heeft de raad voldoende informatie nodig. De bestuurder informeert de raad profactief, tijdig, correct en volledig. In de regel voorafgaand aan de vergadering en/of commissies. Wanneer er aanleiding toe is wordt de raad tussentijds geïnformeerd. In ieder geval verwacht de raad dat de bestuurder hem op de hoogte houdt (van de risico's) ten aanzien van:

- ontwikkelingen op het gebied van de positionering en strategie van het samenwerkingsverband
- problemen of conflicten die van invloed zijn op het samenwerkingsverband of de relatie met derden
- calamiteiten
- gerechtelijke procedures of klachten tegen de stichting
- kwesties, waarvan verwacht kan worden dat ze in de publiciteit komen.

4.2 Informatiebronnen

Aan de hand van de hierna beschreven ijkpunten vraagt de raad de informatie die het nodig heeft om haar rol te vervullen. Mogelijke informatiebronnen zijn:

- Ondersteuningsplan
- Meerjarenbegroting en jaarbegroting
- Bestuursrapportage (financieel en voortgang jaarplan)
- Inspectierapport
- Enquêtes
- Klachtenregistratie
- Voorstellen nieuw beleid
- Statuten en reglementen
- Gesprekken met de OPR, MRp en Deelnemersraad
- Externe oriëntatie in het (werk)veld

5 IJKPUNTEN

Toelichting op de wijze van formuleren:

De ijkpunten bakenen de kaders af en worden 'omgekeerd' geformuleerd. Er wordt omschreven wat we willen voorkomen in het beleid en de keuzes van RiBA.

Deze werkwijze helpt om ten eerste zoveel mogelijk ruimte te geven aan de bestuurder: alle initiatieven die binnen deze kaders blijven, zijn mogelijk. Ten tweede helpt het om de rollen van bestuur en toezicht scherp te scheiden: het intern toezicht beperkt zich zoveel mogelijk in het geven van directe aanwijzingen. Ten derde helpt het om onderscheid te blijven maken tussen het beoogd resultaat en de werkwijze om dat resultaat te bereiken, en te voorkomen dat die werkwijze een doel op zich wordt.

Deze wijze van formuleren wordt soms als onwenselijk en als negatief ervaren. Echter, we kiezen toch voor deze formulering niet vanuit negativiteit, maar vanuit de keuze voor scherpte in onze rollen en scherpte op het beoogde resultaat.

5.1 IJkpunten voor beoogd resultaat

Het beoogde resultaat van samenwerkingsverband RiBA beschrijft welk verschil het samenwerkingsverband maakt voor de doelgroep. Het gaat niet zozeer om de kortetermijnopbrengsten, maar om de maatschappelijke waarde, oftewel de 'maatschappelijke opdracht'.

5.1.1 *Beoogd maatschappelijk resultaat*

In ons toezichtkader is het beoogd maatschappelijk resultaat beschreven
Samenwerkingsverband RiBA bestaat, om ervoor te zorgen dat alle leerlingen in de regio van RiBA samen onderwijs volgen in een thuisnabij, passende en steeds inclusievere leeromgeving, waar alle leerlingen welkom zijn op school en daarin worden gezien en gehoord in wat zij nodig hebben.
Dit beoogd maatschappelijk resultaat staat in redelijke verhouding tot de financiële middelen die de organisatie ter beschikking staan en de inzet die van medewerkers, leerlingen, ouders en andere betrokkenen wordt gevraagd *(doelmatigheid)*.

5.2 IJkpunten voor de kaders van de uitvoering

Naast de ijkpunten voor beoogd maatschappelijk resultaat worden de ijkpunten voor kaders voor de uitvoering beschreven. Samen beschrijven deze twee verschillende typen ijkpunten de beleidsruimte voor de bestuurder. Binnen de kaders neemt de bestuurder proactief alle initiatieven om het beoogde resultaat te bereiken.

5.2.1 *Omvattend ijkpunt*

Het meest omvattende ijkpunt voor de kaders van de uitvoering heeft betrekking op alle gedrag en werkwijzen binnen de organisatie. Op deze manier geven bestuur en intern toezicht uitdrukking aan hun integrale verantwoordelijkheid.

- De bestuurder voorkomt dat zij of medewerkers van RiBA onethisch, onwettig of onzorgvuldig handelen.

Op de volgende deelaspecten worden meer specifieke ijkpunten voor kaders afgesproken.

5.2.2 *Koersrealisatie*

De bestuurder voorkomt dat

- … de thema's en doelen in het ondersteuningsplan niet worden gerealiseerd.

5.2.3 *Financiën en beheer*

De bestuurder voorkomt dat

- … de continuïteit van het samenwerkingsverband niet geborgd is;
- … de financiën ondoelmatig worden ingezet;
- … de financiën ontoereikend zijn om de ambities te realiseren.

5.2.4 *Kwaliteitszorg*

De bestuurder voorkomt dat:

- … er geen zicht is op de kwaliteit van het samenwerkingsverband, betrokken scholen en schoolbesturen;
- … kwaliteitscriteria van het samenwerkingsverband niet worden gerealiseerd.

5.2.5 *Personeel en organisatie*

De bestuurder voorkomt dat

- … medewerkers van het samenwerkingsverband ontevreden en ongeïnspireerd zijn;
- … medewerkers zich onvoldoende ontwikkelen, waardoor hun expertise niet aanvullend is, geen waarde heeft voor het beoogde resultaat van het samenwerkingsverband;
- … medezeggenschap van personeel onvoldoende is geborgd binnen RiBA.

5.2.6 *Belanghebbenden / Stakeholders*

De bestuurder voorkomt dat

- … de leidende principes van de organisatie niet herkenbaar zijn binnen het samenwerkingsverband;
- … er geen draagvlak en overeenstemming is over na te streven koers tussen SWV RiBA en de aangesloten schoolbesturen en hun professionals;
- … de samenwerking met gespecialiseerde partners en jeugdhulp onvoldoende wordt benut voor het beoogde resultaat van het samenwerkingsverband.