

Beschrijving bestuurlijke inrichting SWV VO Groningen Stad

Datum: 7 juli 2020

Status: aangevuld met RvT toevoegingen op versie 9 (dec 2019 instemming AB & OPR)

Inleiding

In deze notitie wordt de bestuurlijke inrichting van Samenwerkingsverband VO Groningen Stad beschreven zoals zal gelden vanaf uiterlijk 1 januari 2020 .

Bestuurlijke inrichting op hoofdlijnen

- **Verenigingsvorm.** Samenwerkingsverband VO Groningen Stad zal vanaf uiterlijk 1 januari 2020 zijn ondergebracht in een vereniging. Leden van de vereniging zijn de 10 schoolbesturen die zijn aangesloten bij het samenwerkingsverband (met in totaal 34 vestigingen).
- **Algemene ledenvergadering.** De algemene ledenvergadering (ALV) is het orgaan van de vereniging dat de ‘uiteindelijke zeggenschap’ heeft. Dit orgaan besluit (onder andere) over statutenwijziging, vaststelling van het ondersteuningsplan en benoeming/ontslag van de leden van de raad van toezicht. De ALV bestaat uit de bestuurders van de bij het samenwerkingsverband aangesloten schoolbesturen (de leden). In de ALV kan namens elk lid een aantal stemmen worden uitgebracht naar rato van het aantal leerlingen op de scholen van het lid. De stemverhoudingen zijn nader uitgewerkt in de statuten middels vastgelegde formules.
- **Bestuur.** Het bestuur over de vereniging en het samenwerkingsverband wordt uitgeoefend door een directeur-bestuurder. De directeur-bestuurder is in dienst van de vereniging en wordt benoemd en ontslagen door de raad van toezicht. De directeur-bestuurder is statutair bevoegd om bestuursbesluiten te nemen over de vereniging en het samenwerkingsverband. In een aantal gevallen (statutair vastgelegd) is daarvoor de voorafgaande goedkeuring van de ALV en de raad van toezicht vereist. De directeur-bestuurder werkt binnen de kaders van het ondersteuningsplan.
- **Raad van toezicht.** De raad van toezicht oefent binnen de vereniging vanuit maatschappelijk perspectief toezicht uit op het functioneren van het samenwerkingsverband en van de bestuurder. De raad van toezicht bestaat uit drie onafhankelijke leden waaronder één op voordracht van de OPR. Met ‘onafhankelijk’ wordt bedoeld dat de leden van de RvT geen relatie en/of belangen hebben met de bij het samenwerkingsverband aangesloten schoolbesturen en/of personeel van het samenwerkingsverband. De raad van toezicht vervult tevens de werkgeversrol jegens de directeur-bestuurder en is diens klankbord. Het ondersteuningsplan en enkele andere majeure bestuursbesluiten (statutair vastgelegd) behoeven, naast goedkeuring van de ALV, tevens de goedkeuring van de RvT.
- **Ondersteuningsplanraad en MR-personeelsgeleding.** De Ondersteuningsplanraad (OPR) en de Medezeggenschapsraad (met in dit geval alleen een personeelsgeleding; MR-p) oefenen binnen het samenwerkingsverband de medezeggenschap uit zoals geregeld in de Wet Medezeggenschap Scholen.
De OPR bestaat uit gekozen vertegenwoordigers van de personeelsleden en ouders van de bij het samenwerkingsverband aangesloten scholen. De OPR heeft instemmingsbevoegdheid op het ondersteuningsplan, met als integraal onderdeel daarbinnen de meerjarenbegroting. De OPR heeft daarnaast een (bindend) recht van voordracht voor één RvT-vacature, adviesrecht bij het profiel (de profielen) van de RvT, adviesrecht bij het profiel van de directeur-bestuurder en adviesrecht op de voorgenomen benoeming en het ontslag van de directeur-bestuurder.
De MR-p bestaat uit gekozen vertegenwoordigers van de personeelsleden die in dienst van of voor het samenwerkingsverband werken. De MR-p heeft instemmingsrechten aangaande de formatievaststelling van het samenwerkingsverband en een aantal andere bestuursbesluiten op personeelsgebied (nader uitgewerkt in de statuten) en een adviesrecht bij besluiten betreffende de organisatie van het samenwerkingsverband en de inrichting van het management.

- **Thema adviesraden.** Thema adviesraden bestaan uit vertegenwoordigers van de bij het samenwerkingsverband aangesloten scholen (directeuren/rectoren, specialisten). Adviesraden voorzien de directeur-bestuurder gevraagd en ongevraagd van advies over de uitvoering van het ondersteuningsplan en over nieuwe beleidsvoorstellen. Voorbeelden van thema's zijn: financiën, kwaliteitszorg, TLV-procedures/arrangeren. Thema adviesraden worden ingesteld door de directeur-bestuurder met voorafgaande goedkeuring door de algemene ledenvergadering.

De volgende bijlagen zijn toegevoegd ter uitwerking van de bestuurlijke inrichting

- Bestuursreglement inclusief profiel directeur-bestuurder (pagina 3)
Dit reglement geeft een uitwerking van de kaders voor de directeur-bestuurder (pagina 6)
- Reglement raad van toezicht inclusief profiel raad van toezicht (pagina 9)
Dit reglement geeft een uitwerking van de kaders voor de raad van toezicht (pagina 14)
- Organogram met onderlinge verhoudingen bestuurlijke organen (pagina 15)
- Stemverhoudingen in de ALV (pagina 16)

Besluiten AB 22 mei 2019

De volgende twee procedures worden door het DB uitgevoerd:

A Procedure benoeming directeur-bestuurder

Er is nog geen raad van toezicht, de 1^e benoeming van de directeur-bestuurder verloopt als volgt. De procedure voor directeur-bestuurder willen we éénvoudig en zorgvuldig doorlopen.

- Er wordt een profiel van de directeur-bestuurder opgesteld (advies OPR, vaststellen AB).
- Vervolgens wordt er een benoemingsadviescommissie (BAC) samengesteld. Daarin hebben zitting: 1 DB lid (vz), 2 AB leden, 2 OPR leden (recht binnen WMS).
- De BAC voert een benoemingsgesprek met de huidige directeur, de beoogde en enige kandidaat. Punt van orde in dit gesprek is de formeel juridisch andere positie die de directeur-bestuurder inneemt in vergelijking met de positie van directeur.
NB De benoemingsadviescommissie draagt voor en het AB stelt de benoeming vast.
- De BAC legt haar advies voor aan het AB. Het AB stelt benoeming vast.
- Een nieuwe rol vraagt nieuwe competenties. Derhalve ondergaat de directeur-bestuurder na zijn benoeming een ontwikkelassessment.
- De functie van directeur-bestuurder wordt passend gemaakt binnen de CAO-VO en niet binnen een bestuurders CAO. Onderdeel hier is tevens het arbeidsvoorwaardengesprek.
- Aan deze procedure gekoppeld is de doorlopende benoeming van de huidige adjunct-directeur.

We kiezen voor deze procedure omdat AB en DB herhaaldelijk hebben laten weten dat de huidige directie goed functioneert. Met de benoeming borgen we kennis en kunde van de huidige directie inclusief hun netwerk. Afscheid nemen van één of beide directieleden zou bovendien veel kosten met zich meebrengen voor het SwV. In het licht van de voorgaande opmerkingen over het functioneren en de borging ligt dat niet in de rede.

B Procedure benoeming RvT

Bij de omzetting van stichting naar vereniging verloopt de procedure als volgt.

De procedure voor RvT leden willen we éénvoudig en zorgvuldig doorlopen, conform de wettelijke voorschriften. We beogen kwalitatief goede RvT leden te benoemen.

- Voor de benoeming van de RvT leden worden profielen opgesteld (adviesrecht OPR en besluit AB).
- De beoogde profielen hebben de volgende hoofdindeling: onderwijs, sociaal domein/gemeente en jeugdhulp.
- De OPR heeft het recht op een bindende voordracht voor één RvT lid.
- We willen starten met drie RvT leden. Het is van belang dat we bij aanvang van de vereniging minimaal één RvT lid hebben aangesteld, bij voorkeur de voorzitter.
- De vacatures zijn onderhevig aan publicatieplicht. Het volstaat om de vacatures op de website van het SwV te plaatsen.
- Werving geschiedt verder vanuit netwerken.
NB Het voordeel bij e en f is dat er beperkte kosten mee gemoeid zijn.
- Ook hier wordt een BAC gevormd: 1 lid DB (vz), 1 lid AB, de beoogd directeur-bestuurder en 1 lid OPR. Zij doen vanuit consensus een voordracht voor de drie benoemingen.
- Besluit AB betreffende alle drie leden.

Bestuursreglement SWV VO Groningen Stad

Artikel 1 - Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a) vereniging: de Vereniging Samenwerkingsverband VO Groningen Stad;
- b) statuten: de statuten van de vereniging;
- c) directeur-bestuurder: de bestuurder van de vereniging als bedoeld in de statuten;
- d) algemene ledenvergadering: de algemene vergadering van de vereniging als bedoeld in de statuten;
- e) raad van toezicht: de raad van toezicht van de vereniging als bedoeld in de statuten;
- f) samenwerkingsverband: het samenwerkingsverband passend onderwijs als bedoeld in artikel 17a Wet Voortgezet Onderwijs en artikel 28a van de Wet op Expertise Centra in stand gehouden door de vereniging;
- g) OPR: de ondersteuningsplanraad van het samenwerkingsverband;
- h) MR-p: de medezeggenschapsraad van het samenwerkingsverband.

Artikel 2 - Bestuursreglement

1. Dit is het bestuursreglement van de vereniging als bedoeld in de statuten.
2. Het gestelde in dit bestuursreglement laat onverlet hetgeen in de statuten is geregeld. Bij onverhoopte tegenstrijdigheid tussen de statuten en dit bestuursreglement, prevaleert het gestelde in de statuten.

Artikel 3 - Samenstelling en benoeming

1. Het bestuur van de vereniging wordt gevoerd door één persoon en wordt in deze regeling verder aangeduid als 'de directeur-bestuurder'.
2. Voor de functie van directeur-bestuurder is het competentieprofiel vastgesteld dat als bijlage aan deze regeling is toegevoegd. Het competentieprofiel behoeft het advies van de OPR.
3. De raad van toezicht benoemt en ontslaat de directeur-bestuurder en stelt diens arbeidsvoorwaarden vast.
4. Indien de functie van directeur-bestuurder vacant is, stelt de raad van toezicht een commissie voor werving en selectie samen ter voorbereiding van een benoemingsbesluit. In deze commissie hebben tenminste zitting:
 - a) Een lid van de raad van toezicht (tevens fungerend als voorzitter).
 - b) Twee leden uit de algemene ledenvergadering;
 - c) Een lid dat afkomstig is uit of namens het deel van de OPR dat uit en door het personeel is gekozen en een lid dat afkomstig is uit of namens het deel van de OPR dat uit en door de ouders en leerlingen is gekozen.De commissie draagt zorg voor werving en selectie van een nieuwe directeur-bestuurder in dier voege dat de commissie een advies uitbrengt aan de raad van toezicht.
De voorgenomen benoeming van een directeur-bestuurder behoeft het advies van de OPR.
5. Directeur-bestuurder kan niet zijn:
 - a) een lid van de raad van toezicht of een voormalig lid van de raad van toezicht;
 - b) een persoon die tevens de functie van intern toezichthouder vervult bij een andere onderwijsorganisatie binnen het voortgezet onderwijs;
 - c) een persoon die tevens de functie van intern toezichthouder vervult bij een onderwijsorganisatie binnen een andere onderwijssector, tenzij deze organisatie een ander voedingsgebied bedient.

Artikel 4 - Voorziening bij tijdelijke afwezigheid

1. Indien de directeur-bestuurder voorzienbaar tijdelijk afwezig zal zijn, machtigt hij de adjunct-directeur van het samenwerkingsverband om namens de directeur-bestuurder in de lopende zaken van de vereniging te voorzien.
2. Indien de directeur-bestuurder voor kortere tijd (ten hoogste drie maanden) onvoorzienbaar afwezig is, wijst de raad van toezicht hierbij voor alsdan de adjunct-directeur van het samenwerkingsverband aan als waarnemend bestuurder (eventueel binnen door de raad van toezicht te stellen beperkingen).
3. In overige situatie van onvoorzienbare afwezigheid van de directeur-bestuurder voorziet de raad van toezicht in waarneming door een of meer personen (niet uit zijn midden) tijdelijk te belasten met de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van directeur-bestuurder (eventueel binnen door de raad van toezicht te stellen beperkingen).

4. Situaties als bedoeld in dit artikel worden zo spoedig mogelijk door of namens de directeur-bestuurder gemeld aan de voorzitter van de raad van toezicht.

Artikel 5 - Goed bestuur

De directeur-bestuurder conformeert zich aan het gestelde in de Code Goed Onderwijsbestuur zoals vastgesteld door de VO-raad.

Artikel 6 - Taak

1. De directeur-bestuurder bestuurt de vereniging en het samenwerkingsverband met inachtneming van de statuten en de op basis daarvan vastgestelde regelingen, alsmede met inachtneming van de op de vereniging en op het samenwerkingsverband van toepassing zijnde wettelijke voorschriften en op basis daarvan vastgestelde regelingen.
2. Bij onderlinge onverenigbaarheid van de in lid 1 bedoelde regelingen en de Code Goed Onderwijsbestuur prevaleert het gestelde in de regelingen.

Artikel 7 - Gedragsregels

1. Bij de vervulling van zijn taak richt de directeur-bestuurder zich naar het belang van leerlingen en hun ouders, de belangen van de bij de vereniging aangesloten onderwijsorganisaties en naar het belang van de samenleving. De missie en doelstellingen van het samenwerkingsverband vormen het uitgangspunt voor het handelen van de directeur-bestuurder. De directeur-bestuurder handelt en besluit in overeenstemming met de beginselen van behoorlijk bestuur.
2. De directeur-bestuurder is zich in zijn verdere maatschappelijk handelen bewust van zijn voorbeeldfunctie voor de gehele vereniging en het samenwerkingsverband.
3. De directeur-bestuurder is verplicht tot geheimhouding van alle informatie die hij uit hoofde van zijn functie verneemt ten aanzien van persoonlijke gegevens of andere informatie waarvan het vertrouwelijke karakter evident is.
4. De directeur-bestuurder vermijdt elke schijn van belangenverstremgeling of belangentegenstelling waar het de vereniging betreft.
5. Voor het aanvaarden van een nevenfunctie door de directeur-bestuurder wordt vooraf schriftelijke goedkeuring gevraagd aan de raad van toezicht. De raad van toezicht onthoudt zijn schriftelijke goedkeuring indien de nevenfunctie zou kunnen leiden tot (de schijn van) belangenverstremgeling waar het de vereniging betreft, de directeur-bestuurder onevenredig zou kunnen belemmeren (in tijd of aandacht) in de uitoefening van zijn functie als directeur-bestuurder of de vereniging dan wel het samenwerkingsverband anderszins zou kunnen schaden.

Artikel 8 - Verantwoording en evaluatie

1. De directeur-bestuurder verantwoordt zich tegenover interne en externe belanghebbenden over de wijze waarop het bestuur is uitgeoefend.
2. De directeur-bestuurder draagt zorg voor regelmatige reflectie op zijn eigen functioneren.

Artikel 9 - CAO

De rechtspositie en honorering van de directeur-bestuurder wordt vastgesteld binnen de kaders van de CAO voor het Voortgezet Onderwijs (CAO-VO).

Artikel 10 - Functionering en beoordeling

1. Twee leden uit de raad van toezicht gezamenlijk, houden ten minste één maal per jaar een functioneringsgesprek met de directeur-bestuurder. Hierbij wordt onder andere aandacht besteed aan de professionalisering van de directeur-bestuurder. Een zakelijke weergave van dit gesprek wordt schriftelijk vastgelegd.
2. De raad van toezicht kan voor de directeur-bestuurder na gevoerd overleg prestatiecriteria vaststellen. Beoordelingsgesprekken met de directeur-bestuurder op basis van deze criteria worden jaarlijks gevoerd door twee leden uit de raad van toezicht gezamenlijk. Een zakelijke weergave van een beoordelingsgesprek wordt schriftelijk vastgelegd. Deze leden van de raad van toezicht brengen een advies omtrent beoordeling en toepassing van beoordelingsmaatregelen uit aan de raad van toezicht. De beoordeling wordt schriftelijk vastgesteld door de raad van toezicht.

Artikel 11 - Werkwijze

1. De directeur-bestuurder verzoekt om schriftelijke goedkeuring van de algemene ledenvergadering en/of de raad van toezicht voor de besluiten die daartoe in de statuten van de vereniging zijn aangewezen.
2. Voorstellen voor besluiten als bedoeld in het vorige lid worden door de directeur-bestuurder aan de algemene ledenvergadering en/of de raad van toezicht voorgelegd voorzien van een schriftelijke toelichting met vermelding van de gevolgen van het beoogde besluit.
3. De directeur-bestuurder draagt er zorg voor dat de algemene ledenvergadering en/of de raad van toezicht voldoende in de gelegenheid wordt gesteld tot zorgvuldige standpuntbepaling omtrent de ter schriftelijke goedkeuring of raadpleging voorgelegde voorstellen.
4. De directeur-bestuurder kan zich in de uitoefening van zijn taak laten ondersteunen door een of meer functionarissen (zoals een adjunct-directeur). Deze ondersteuning laat onverlet de bestuurlijke verantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder.

Artikel 12 - Informatie

1. Teneinde de algemene ledenvergadering en de raad van toezicht in de gelegenheid te stellen hun taken in het kader van toezicht, advisering en goedkeuring naar behoren uit te voeren, draagt de directeur-bestuurder er zorg voor dat de algemene ledenvergadering en de raad van toezicht adequaat worden geïnformeerd over aangelegenheden die voor hen van belang zijn. De algemene ledenvergadering en/of de raad van toezicht kunnen terzake nadere kaders en regels stellen. Voor zover daarvan sprake is, worden deze opgenomen in een bijlage bij dit bestuursreglement.
2. In het kader van het in lid 1 gestelde draagt de directeur-bestuurder er zorg voor dat de raad van toezicht ten minste kennis kan nemen van de volgende aangelegenheden:
 - a) ontwikkelingen op het gebied van de positionering en de strategie van de vereniging;
 - b) de interne risicobeheersings- en controlesystemen, waaronder regelmatige verslaglegging van de financiële ontwikkelingen;
 - c) het voor de vereniging geldende medezeggenschapsstatuut;
 - d) ontwikkelingen op het gebied van personeels-, financieel-, huisvestings- en kwaliteitsbeleid;
 - e) op de het samenwerkingsverband betrekking hebbende klachten ingevolge de klachtenregeling alsmede de beslissing daarop;
 - f) kwesties waarin de vereniging in rechte wordt betrokken of zelf gerechtelijke stappen onderneemt (externe geschillen- en beroepsprocedures daaronder begrepen) alsmede de beslissingen daarin;
 - g) relevante ontwikkelingen in duurzame samenwerkingsrelaties met aangesloten schoolbesturen, andere rechtspersonen en/of met de gemeenten binnen het werkgebied van de vereniging;
 - h) op het samenwerkingsverband betrekking hebbende kwaliteitsrapportages (waaronder begrepen inspectierapportages);
 - i) benoeming en ontslag van staffunctionarissen van het samenwerkingsverband;
 - j) managementletters en andere rapportages van externe accountants betreffende de vereniging;
 - k) problemen en conflicten van betekenis binnen de vereniging of in de relatie met derden, zoals schoolbesturen, overheid en samenwerkingspartners;
 - l) calamiteiten die gemeld zijn bij de Inspectie voor het Onderwijs, Justitie dan wel de Autoriteit Persoonsgegevens;
 - m) kwesties betreffende het samenwerkingsverband waarvan verwacht kan worden dat zij in de publiciteit komen.

Artikel 13 - Vaststelling, wijziging en inwerkingtreding

1. Wijzigingen van dit bestuursreglement worden voorbereid door de directeur-bestuurder.
2. Dit bestuursreglement, alsmede wijzigingen daarin, wordt vastgesteld door de algemene ledenvergadering na verkregen advies terzake van de raad van toezicht en van de directeur-bestuurder.
3. Dit bestuursreglement treedt in werking op en geldt voor onbepaalde tijd, onverlet de bevoegdheid van de algemene ledenvergadering tot intrekking of wijziging ervan.

Profiel Directeur-Bestuurder Samenwerkingsverband VO Groningen Stad¹.

Bestuurlijke taak

Samenwerkingsverband VO Groningen Stad vervult de functie van samenwerkingsverband Passend Voortgezet Onderwijs in de gemeente Groningen en Tynaarlo (postcodes Zuidlaren). Het samenwerkingsverband omvat 10 schoolbesturen en 34 vestigingen met in totaal circa 16.500 leerlingen.

De directeur-bestuurder is statutair bestuurder van de Vereniging Samenwerkingsverband VO Groningen Stad. De vereniging kent voorts een raad van toezicht en een algemene ledenvergadering waarmee de directeur-bestuurder contacten onderhoudt. De raad van toezicht fungeert als intern toezichthouder, klankbord en werkgever van de directeur-bestuurder.

Voor het samenwerkingsverband dient de directeur-bestuurder de volgende kerntaken te vervullen:

- Uitvoering van de opdracht van het samenwerkingsverband zoals opgenomen in de WVO en de WEC en het ondersteuningsplan
- Leiding geven aan de Vereniging SWV VO Groningen Stad
- Strategische positionering van het samenwerkingsverband
- Stakeholdermanagement van het samenwerkingsverband
- Bedrijfsvoering van het samenwerkingsverband
- Uitoefening van werkgeverschap van personeel verbonden aan het samenwerkingsverband
- Leiding geven aan de uitvoeringsorganisatie van SWV VO Groningen Stad

Bestuurlijk vermogen

De directeur-bestuurder dient binnen het samenwerkingsverband de volgende rollen te vervullen:

Symbolische rollen:

- Verantwoordelijkheidsdrager
- Boegbeeld (intern en extern)
- Symboolmanager (voorbeeldfunctie)

Richtinggevende rollen:

- Onderwijskundig leider
- Strategisch leider/innovator
- Veranderaar
- Ondernemer

Technisch-uitvoerende rollen:

- Werkgever
- Belangenbehartiger
- Verbinder
- Bedrijfsvoerder

Profielvereisten en competenties voor de directeur-bestuurder

Het bovenstaande leidt tot de volgende profielvereisten voor de directeur-bestuurder:

Vereiste kennis:

- Academisch werk- en denkniveau.
- Kennis van en ervaring met onderwijs.
- Kennis van managementtechnieken, organisatie-, financieel- en kwaliteitsbeleid.
- Kennis van de landelijke en regionale ontwikkelingen in de sector en overheidsregelgeving.

Vereiste vaardigheden:

- Bestuurlijke vaardigheden voor het sturen en inrichten van de bestuurlijke organisatie van het samenwerkingsverband
- Sociale vaardigheden voor het motiveren, instrueren en corrigeren van medewerkers, voor het stimuleren en aanspreken van in het samenwerkingsverband deelnemende schoolbesturen en scholen, voor het samenwerken met andere organisaties in een

¹ Deze tekst is bedoeld als aanzet en referentiekader. Voor de opstelling van dit profiel is aansluiting gezocht bij de driedeling in bestuurlijke aandachtsvelden die de PO-Raad hanteert voor professioneel bestuurlijk handelen. Daarnaast is gebruik gemaakt van het overzicht van bestuurdersrollen van Chris Tils ('Leiden met liefde. Over onderwijsbestuurders.'). Het DB heeft aangegeven dit profiel nader te willen laten uitwerken door de aan te stellen benoemingscommissie.

- regionale context en voor het onderhandelen met onder andere overheden en andere partijen.
- Analytisch vermogen voor het ontwikkelen van strategisch beleid, het structureren van beleidslijnen uit een complexe hoeveelheid gegevens en het kunnen vertalen van beleidslijnen naar concrete haalbare consistente doelen.
- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor het formuleren en communiceren van strategie en het profileren van het samenwerkingsverband.

En tot de volgende gewenste competenties

1. Strategisch vermogen

Ziet intern en extern patronen en verbanden en vertaalt die naar een voorstelling van toekomstige (gewenste) ontwikkeling van het samenwerkingsverband. Ziet nieuwe mogelijkheden voordat die zich voordoen, heeft een visie en handelt op basis daarvan. Strategisch vermogen heeft betrekking op:

- vooruit denken;
- handelen voordat men daartoe wordt gedwongen;
- gebruiken van een extern netwerk om mogelijkheden op te sporen;
- mogelijkheden zien, denken in kansen;
- vormen van nieuwe inzichten;
- creëren van nieuwe modellen;
- verbinden van behoeften uit het ene gebied met oplossingen in het andere.

Niveau: Hanteert een planmatige aanpak, inclusief de ontwikkeling van nieuwe concepten en modellen, om tot nieuwe mogelijkheden te komen. Moedigt ondernemend gedrag bij anderen aan en ondersteunt hen. Ontwikkelt een visie in de gehele context van het samenwerkings-verband en in de ruime omgeving buiten het samenwerkingsverband. Heeft een lange termijn visie op de toekomst van het samenwerkingsverband.

2. Beleidsvoerend vermogen

Vertoont leiderschap, kan deelnemende schoolbesturen en scholen en medewerkers overtuigen en beïnvloeden door ideeën en plannen zodanig te presenteren dat zij hun standpunt wijzigen en of hun activiteiten daarop aanpassen

Beleidsvoerend vermogen heeft betrekking op:

- doorzien van complexiteit van de materie en de situatie waar beïnvloeding wordt toegepast;
- sturingsmechanismen op verschillende beleidsterreinen doorzien en benutten;
- deelnemers en medewerkers aanspreken op de eigen verantwoordelijkheid;
- motiveren en verbinden van scholen en medewerkers;
- medewerkers stimuleren om zich persoonlijk te ontwikkelen.

Niveau: Maakt gebruik van beïnvloedingsplannen en -strategieën, waarbij de aandacht wordt gericht op de gehele context van het samenwerkingsverband. Zet netwerk/lobby en allianties in. Inspireert tot het navolgen van gezamenlijke doelen en het leveren van resultaat.

3. Bedrijfsvoerend vermogen

Is gericht op de uiteindelijke resultaten van het samenwerkingsverband en op de verhouding tussen inzet van middelen en baten.

Bedrijfsvoerend vermogen heeft betrekking op:

- inzicht in de toegevoegde waarde van activiteiten;
- streven naar optimale kwaliteit van opbrengsten;
- bewustzijn van kosten en baten;
- beheersing van informatie en processen.

Niveau: Stuurt op resultaten en een kwaliteitscultuur, financiële gezondheid en goed werkgeverschap. Weegt investeringen en opbrengsten in tijd, geld of middelen tegen elkaar af en zoekt actief naar mogelijkheden voor optimalisatie. Kijkt hoe op eerdere activiteiten voortgebouwd kan worden om effectiviteit en efficiency te verhogen. Betreft kosten als criterium bij te nemen besluiten. Onderneemt activiteiten die aanzienlijke toegevoegde waarde leveren voor het samenwerkingsverband, zowel op de korte als de lange termijn.

4. Stakeholder management

Bouwt relaties op en creëert netwerken met mensen binnen en buiten de eigen organisatie, die van nut kunnen zijn bij de realisatie van doelstellingen.

Stakeholder management heeft betrekking op:

- analyseren van relevante stakeholders;
- voeren van een horizontale dialoog;
- omgaan met tegengestelde signalen en belangen.

Niveau: Werkt planmatig aan betekenisvolle horizontale dialoog. Stelt vast wie sleutelfiguren zijn en bouwt daarmee contacten op. Legt verantwoording af, toetst bestaand beleid en raadpleegt stakeholders over nieuw beleid.

5. Integriteit

Is eerlijk en oprecht, heeft normbesef dat aansluit bij hetgeen maatschappelijk aanvaard is binnen de sector, is intrinsiek gemotiveerd.

Integriteit heeft betrekking op:

- open communicatie
- sensitiviteit voor maatschappelijke normen en waarden
- voorbeeldfunctie
- verantwoordelijkheid afleggen en aanvaarden

Niveau: Is zich bewust van integriteit als waarde en gedraagt/handelt dienovereenkomstig.

Reglement voor de raad van toezicht Samenwerkingsverband VO Groningen Stad

Artikel 1 - Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a) vereniging: de Vereniging Samenwerkingsverband VO Groningen Stad;
- b) statuten: de statuten van de vereniging;
- c) directeur-bestuurder: de bestuurder van de vereniging als bedoeld in de statuten;
- d) algemene ledenvergadering: de algemene vergadering van de vereniging als bedoeld in de statuten;
- e) raad van toezicht: de raad van toezicht van de vereniging als bedoeld in de statuten;
- f) samenwerkingsverband: het samenwerkingsverband passend onderwijs als bedoeld in artikel 17a Wet Voortgezet Onderwijs en artikel 28a van de Wet op Expertise Centra in stand gehouden door de vereniging;
- g) OPR: de ondersteuningsplanraad van het samenwerkingsverband;
- h) MR-p: de medezeggenschapsraad van het samenwerkingsverband.

Artikel 2 - Reglement voor de raad van toezicht

1. Dit is het reglement voor de raad van toezicht van de vereniging als bedoeld in de statuten, tevens regelend de wijze waarop de raad van toezicht, toezicht uitoefent op het samenwerkingsverband en de directeur-bestuurder.
2. Het gestelde in dit reglement voor de raad van toezicht laat onverlet hetgeen in de statuten en het bestuursreglement is geregeld.
Bij onverhoopte tegenstrijdigheid tussen de statuten en dit reglement voor de raad van toezicht, prevaleert het gestelde in de statuten.

Artikel 3 - Goed bestuur

De raad van toezicht conformeert zich aan het gestelde in de Code Goed Onderwijsbestuur zoals vastgesteld door de VO-raad in 2019. **De daar genoemde vier principes worden gehanteerd: verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid. De raad van toezicht houdt proactief, integraal en onafhankelijk toezicht op de uitvoering van de beleidsdoelen en uitgangspunten van de organisatie.**

Onder proactief toezicht wordt verstaan:

- toezicht dat met de directeur bestuurder vooruitkijkt, strategische thema's agendeert en doelen stelt.
- toezicht dat met de directeur bestuurder naar het heden kijkt hierbij externe ontwikkelingen beschouwt en kijkt naar hoe deze worden verwezenlijkt door interne plannen.
- toezicht dat met de directeur bestuurder terugblikt en de interne uitvoering evalueert op basis van vooraf gestelde doelen.

Onder integraal toezicht wordt verstaan

- toezicht op goed en in samenhang functioneren van systemen en het handelen van mensen in de organisatie.
- toezicht op de zgn. "harde" factoren die concreet en meetbaar zijn en naar de zgn "zachte" factoren zoals signalen en minder meetbare factoren.

Onder onafhankelijk toezicht wordt verstaan

- toezicht dat de raad van toezicht eigenstandig voorbereidt, inricht, uitvoert en evalueert.

Artikel 4 - Taak

1. De raad van toezicht houdt toezicht op het functioneren van het samenwerkingsverband in het algemeen en op de directeur-bestuurder in het bijzonder.
2. De raad van toezicht is belast met de uitoefening van een aantal bevoegdheden als geregeld in de statuten en dit reglement.
3. De raad van toezicht vervult het werkgeverschap ten opzichte van de directeur-bestuurder, waaronder begrepen uitoefening van de bevoegdheden ten aanzien van benoeming, schorsing, ontslag, beloning en onkostenvergoedingen.
4. De raad van toezicht staat de directeur-bestuurder met raad terzijde en fungeert als klankbord.

Artikel 5 - Samenstelling

1. De raad van toezicht telt drie leden, waaronder een voorzitter en een vicevoorzitter.
2. Bij het doen van een voordracht voor nieuwe leden van de raad van toezicht wordt de profielschets gehanteerd die als bijlage aan dit reglement is toegevoegd, onverlet de

bevoegdheid van de raad van toezicht tot aanvulling dan wel nadere detaillering van de vereiste kwaliteiten en eigenschappen. De OPR wordt in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen ten aanzien van de vaststelling of wijziging van deze profielschets.

Artikel 6 - Benoemingsvoordracht

1. Benoeming van leden van de raad van toezicht is voorbehouden aan de algemene ledenvergadering. De raad van toezicht draagt te benoemen kandidaten voor aan de algemene ledenvergadering zoals geregeld in dit artikel.
2. Indien zich in de raad van toezicht een vacature voordoet, wordt deze vacature alsmede het daarvoor geldende profiel door of vanwege de raad openbaar kenbaar gemaakt. Indien de vacature een voordrachtszetel betreft als genoemd in de statuten, wordt tevens de OPR in kennis gesteld.
3. Voor de werving en selectie van een kandidaat voor de raad van toezicht wordt een commissie ingesteld. In deze commissie hebben ten minste zitting: een lid van de raad van toezicht (fungerend als voorzitter), een lid namens de algemene ledenvergadering, de directeur-bestuurder en een vertegenwoordiger van de OPR.
De commissie brengt een advies uit omtrent een of meer benoembare kandidaten voor de raad van toezicht. Indien de raad van toezicht meent het advies van de commissie niet te kunnen volgen, meldt hij dit schriftelijk onder opgaaf van redenen aan de commissie en verzoekt hij om een hernieuwd advies. Indien de raad van toezicht zich ook met dit tweede advies niet kan verenigen, voorziet hij naar eigen inzicht in een voordracht.
4. Indien de vacature een voordrachtszetel betreft als bedoeld in de statuten, brengt de commissie zijn advies uit aan de OPR. De OPR stelt zijn voordracht vast met inachtneming van het advies van de commissie en maakt deze kenbaar aan de raad van toezicht. Indien de OPR meent het advies van de commissie niet te kunnen volgen, meldt hij dit onder opgaaf van redenen aan de commissie en verzoekt hij om een hernieuwd advies. Indien de OPR zich ook met dit tweede advies niet kan verenigen, stelt hij naar eigen inzicht een voordracht vast.
5. De raad van toezicht stelt een rooster van aftreden vast binnen de kaders die de statuten daarvoor stellen. Het rooster van aftreden wordt als bijlage aan dit reglement toegevoegd.
Uitgangspunten bij het rooster van aftreden:
 - De continuïteit van kennis en vaardigheden van de aanwezige leden raad van toezicht blijft zo goed mogelijk gewaarborgd;
 - Jaarlijks kan maximaal een lid van de raad van toezicht aftreden;
 - Bij een tussentijd aftreden van een lid van de raad van toezicht neemt het nieuwe lid de opvallende plaats in op het aftreedrooster.
6. Bij kandidaten die aftredend zijn op basis van het rooster van aftreden, wordt niet overgegaan tot een voorstel tot herbenoeming aan de algemene ledenvergadering dan nadat met betrokkene door de voorzitter van de raad van toezicht een gesprek is gevoerd omtrent de geleverde en te verwachten bijdrage aan de taakstelling van de raad, alsmede aan de gerealiseerde professionalisering. De voorzitter betreft hierbij de opvattingen van de raad van toezicht en de bestuurder.
Op basis van dit gesprek geeft het aftredend lid aan of hij zich wel of niet beschikbaar stelt. Vervolgens draagt de voorzitter het lid met argumenten wel of niet voor herbenoeming voor aan de raad van toezicht, die deze voordracht na weging al dan niet doorgeleidt naar de algemene ledenvergadering.
7. De benoeming van een lid van de raad van toezicht en aanvaarding daarvan, wordt door de vereniging en betrokkene wederzijds schriftelijk bevestigd.

Artikel 7 - Toetsingskader

1. De raad van toezicht ziet toe op het functioneren van het samenwerkingsverband en het functioneren van de directeur-bestuurder.
2. Aandachtspunten van de raad van toezicht zijn:
 - de maatschappelijke functie van het samenwerkingsverband;
 - rechtmatig bestuur en beheer van het samenwerkingsverband;
 - rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen het samenwerkingsverband;
 - naleving van de statuten en reglementen van de vereniging alsmede van de code voor goed bestuur waaraan de vereniging zich geconformeerd heeft.
3. Bij de uitoefening van het toezicht staan de volgende criteria centraal:
 - of de missie van het samenwerkingsverband voldoende wordt gerealiseerd;
 - of het samenwerkingsverband voldoende maatschappelijke verantwoordelijkheid neemt binnen de lokale en regionale omgeving.

- of het voor het samenwerkingsverband vastgestelde ondersteuningsplan voldoende wordt gerealiseerd;
 - of de directeur-bestuurder de financiële continuïteit van het samenwerkingsverband voldoende bewaakt;
 - of de directeur-bestuurder het werkgeverschap ten aanzien van de personeelsleden van het samenwerkingsverband goed uitoefent.
4. De raad van toezicht kan het toetsingskader na overleg met de directeur-bestuurder nader uitwerken en vastleggen. Een dergelijke uitwerking behoeft goedkeuring van de algemene ledenvergadering en wordt als bijlage aan dit reglement toegevoegd.

Artikel 8 - Gedragsregels

1. De raad van toezicht treedt steeds als eenheid naar buiten. De leden onthouden zich in externe contacten van uitlatingen die aan deze eenheid afbreuk kunnen doen.
2. De leden van de raad van toezicht zijn verplicht tot geheimhouding van alle informatie die zij uit hoofde van hun functie vernemen waarvan de raad van toezicht tot geheimhouding heeft besloten of waarvan het vertrouwelijke karakter evident is.
3. De raad van toezicht handelt met inachtneming van de beginselen van behoorlijk bestuur.
4. De leden van de raad van toezicht zijn zich in hun verdere maatschappelijk handelen bewust van hun voorbeeldfunctie voor de gehele vereniging en het samenwerkingsverband.
5. De leden van de raad van toezicht mogen middellijk noch onmiddellijk deelnemen aan leveringen of aannemingen ten behoeve van de vereniging en vermijden in eventuele nevenactiviteiten elke schijn van belangenverstrengeling of belangentegenstelling waar het de vereniging betreft. In dit kader melden leden van de raad van toezicht de aanvaarding van nevenfuncties.
6. In contacten met organen van de vereniging c.q. het samenwerkingsverband of personen in dienst van de vereniging (anders dan de directeur-bestuurder) onthouden de leden van de raad van toezicht zich als regel van enig standpunt totdat daarover overleg heeft plaatsgevonden met de directeur-bestuurder.

Artikel 9 - Informatie

1. In het kader van zijn taakuitoefening laat de raad van toezicht zich als regel informeren door de directeur-bestuurder. De raad van toezicht kan terzake nadere kaders en regels stellen. Voor zover daarvan sprake is, worden deze opgenomen in een bijlage bij het bestuursreglement van de vereniging.
2. Onverlet het gestelde in lid 1, kan de raad van toezicht zich ook laten informeren door eigen onderzoek, of door onderzoek van derden in opdracht van de raad van toezicht. De raad van toezicht informeert de directeur-bestuurder te allen tijde vooraf over een dergelijk onderzoek.
3. De raad van toezicht laat zich informeren over de gang van zaken binnen het samenwerkingsverband doordat een delegatie van de raad twee maal per jaar een overleg organiseert met (een afvaardiging van) de OPR.

Artikel 10 - Verantwoording en evaluatie

1. De raad van toezicht verantwoordt zich tegenover interne en externe belanghebbenden over de wijze waarop het toezicht is uitgeoefend.
2. De raad van toezicht is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen functioneren en bespreekt dat tenminste een maal per jaar.

Artikel 11 - Vergoeding

1. De leden van de raad van toezicht ontvangen jaarlijkse een door de algemene vergadering vastgestelde vergoeding ter hoogte van € 4.500 voor de voorzitter en € 3.000 voor de leden². Bij vertrek/aantreden in de loop van een jaar wordt de vergoeding naar rato bijgesteld.
2. De beschikbare vergoeding geldt mede als tegemoetkoming voor in het kader van de functie normaal te maken kosten (kilometers, telefoon- en mailkosten, kopieerkosten e.d.).
3. De vergoeding wordt door de vereniging uitgekeerd op basis van een in te dienen nota (inclusief een eventuele opslag voor verschuldigde BTW). Eventuele overige fiscale effecten zijn voor verantwoordelijkheid en rekening van de ontvanger.
4. In de begroting is een budget opgenomen voor externe expertise en voor een externe deskundige voor de zelfevaluatie (eenmaal per drie jaar).

² De opgenomen bedragen zijn indicatief, afgeleid van gangbare gemiddelde honoraria voor toezichthouders in het funderend onderwijs. De Honoreringsleidraad van de VTOI is niet rechtstreeks toepasbaar op samenwerkingsverbanden.

Artikel 12 - Ondersteuning

1. In de ondersteuning van de raad van toezicht wordt voorzien door of vanwege de directeur-bestuurder, die tevens zorg draagt voor een adequate archivering van de bescheiden van de raad van toezicht.
2. Er is een bestuursaansprakelijkheidsverzekering voor de raad van toezicht.

Artikel 13 - Vaststelling, wijziging en inwerkingtreding

1. Deze regeling, alsmede wijzigingen daarin, worden vastgesteld door de algemene ledenvergadering op voorstel van de raad van toezicht en na verkregen advies van de directeur-bestuurder.
2. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2020 en geldt voor onbepaalde tijd, onverlet de bevoegdheid van de algemene ledenvergadering tot intrekking of wijziging ervan.

Bijlage: Profiel Raad van Toezicht SWV VO Groningen Stad

I. Samenstelling van de raad van toezicht

1. De raad van toezicht telt drie leden.
2. De leden van de raad van toezicht worden benoemd door de algemene vergadering van het samenwerkingsverband op voordracht van de raad van toezicht, met inachtneming van deze profielschets en mogelijke specifieke profielwensen vanuit de zittende raad van toezicht. Voor één van deze zetels stelt de raad van toezicht de OPR in de gelegenheid een voordracht te doen.
3. De leden van de raad van toezicht mogen geen enkel zakelijk of persoonlijk belang bij SWV VO Groningen Stad hebben en dus ook niet bestuurder, toezichthouder of werknemer zijn van een onderwijsorganisatie die bij het samenwerkingsverband is aangesloten.
4. De raad van toezicht kiest uit zijn midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter.

II. Collectief profiel van de raad van toezicht

1. Er wordt naar gestreefd dat in de raad van toezicht de volgende profielkenmerken vertegenwoordigd zijn:
 - affiniteit met
 - o onderwijs
 - o jeugdzorg en jeugdhulp
 - aanwezigheid van financiële kennis
 - verbondenheid met het werkgebied van het samenwerkingsverband.
2. De raad van toezicht dient voldoende pluriform te zijn samengesteld, met een spreiding van leden over:
 - vrouwen en mannen;
 - persoonlijkheidsdynamieken.

III. Individuele competenties van de leden van de raad van toezicht

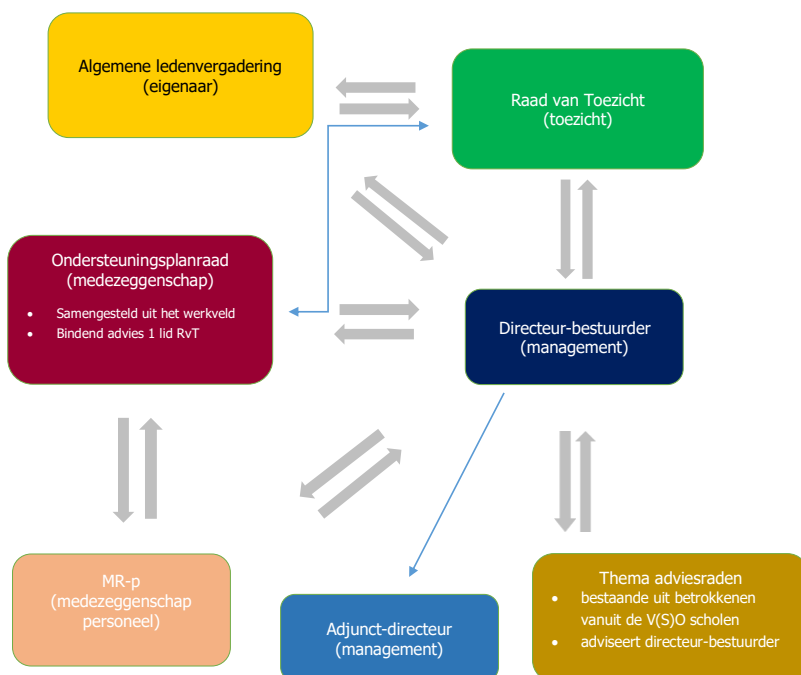
1. De leden van de raad van toezicht dienen in staat zijn integraal toezicht uit te oefenen aan de hand van de taakstelling van de directeur-bestuurder en het samenwerkingsverband.
2. De leden van de raad van toezicht dienen op basis van kennis en ervaring in staat te zijn op het niveau van de directeur-bestuurder te fungeren als sparringpartner in discussies over vraagstukken waar het bestuur voor staat.
3. De leden van de raad van toezicht dienen zich bewust te zijn van hun toeziende rol en zich dienovereenkomstig te kunnen gedragen.
4. De leden van de raad van toezicht dienen kennis te hebben van de context van de organisatie en inzicht te hebben in de diverse belangen waar de organisatie mee te maken heeft.
5. De leden van de raad van toezicht dienen (globale) informatie te kunnen interpreteren, beleidsvoorstellen te kunnen beoordelen op hun effecten voor de organisatie en de maatschappelijke omgeving.
6. De leden van de raad van toezicht dienen in staat te zijn om:
 - afstandelijkheid en betrokkenheid te combineren;
 - beoordelen/toezien te combineren met adviseren/stimuleren;
 - ontwikkelingen binnen passend onderwijs zelfstandig te volgen;
 - hun eigen functioneren te (laten) evalueren.
7. De leden van de raad van toezicht dienen in voldoende mate tijd en energie te kunnen besteden aan de uitoefening van hun functie als lid van de raad van toezicht.
8. De voorzitter van de raad van toezicht dient bestuurlijk-organisatorisch inzicht te hebben alsmede ervaring in een toeziende rol.

IV. Onverenigbaarheden

Tot lid van de raad van toezicht niet kunnen worden benoemd personen en hun echtgenoot, geregistreerd partner of andere levensgezel, alsmede hun pleegkinderen en bloed- en aanverwanten tot en met de tweede graad, die:

- a. directeur, medewerker, of lid van de ondersteuningsplanraad, dan wel medezeggenschapsraad zijn, respectievelijk in een periode van vier jaar voorafgaande aan de benoeming zijn geweest;
- b. als bestuurder, intern toezichthouder, lid van enig medezeggenschapsorgaan of werknemer verbonden zijn aan een lid of voormalig lid van de vereniging, respectievelijk aan een aangeslotene of een voormalig aangeslotene van de vereniging, respectievelijk in een periode van vier jaar voorafgaande aan de benoeming als zodanig verbonden zijn geweest;
- c. lid zijn van het college van burgmeester of wethouders dan wel van de raad van de gemeente die wordt gevormd door de regio;
- d. gedurende de periode van lidmaatschap van de raad van toezicht een belangrijke zakelijke relatie met de vereniging hebben, respectievelijk zulks in een periode van vier jaar voorafgaand aan de benoeming hebben gehad.

Bijlage - Organogram



Op de volgende pagina het totaaloverzicht van taken/verantwoordelijkheden

- Bestaat uit 10 vertegenwoordigers van bevoegd gezag VO en VSO

- Bestaat uit drie extern geworven leden, benoemd door ALV (één op voordracht OPR)

- Bestaat uit één persoon, benoemd door RvT volgens vastgestelde sollicitatieprocedure

Schema verantwoordelijkheden					
	ALV	Bestuur	RvT	MR-p	OPR
Omzetten stichting / vereniging	AB/DB*		nvt	Kennisgeven	Kennisgeven
Profiel directeur-bestuurder	Adviseren	Nvt	Vaststellen	Kennisgeven	Adviseren
Benoeming, schorsing/ontslag directeur-bestuurder	Adviseren	Nvt	Vaststellen	Adviseren	Adviseren
Deelname benoemingsadviescommissie D-B	ja	Nvt	ja	ja	nee
Profiel RvT	Besluiten	Adviseren	Nvt	Kennisgeven	Adviseren
Aantal leden RvT	Besluiten	Adviseren	Adviseren	Kennisgeven	Kennisgeven
Benoemen/schorsen/ontslag lid RvT	Besluiten	Adviseren	Adviseren	Kennisgeven	Kennisgeven
Bindende voordracht 1 lid RvT OPR	Besluiten	Adviseren	Adviseren	Kennisgeven	Adviseren
Jaarverslag - jaarrekening	Vaststellen	Opstellen en goedkeuren	Goedkeuren	Kennisgeven	Kennisgeven
Jaarverslag - bestuursverslag	Kennisgeven	Opstellen en vaststellen	Kennisgeven	Kennisgeven	Kennisgeven
Statutenwijziging vereniging	Instemmen	Adviseren	Goedkeuren	Kennisgeven	Kennisgeven
Managementstatuut	Kennisgeven	Vaststellen	Goedkeuren	Kennisgeven	Kennisgeven
Ondersteuningsplan inclusief Meerjarenbegroting	Instemmen	Vaststellen	Goedkeuren	Kennisgeven NB Mbt formatie SWV instemmen	Instemmen
Formatie SWV	Kennisgeven**	Vaststellen	Kennisgeven**	Instemmen	Kennisgeven**
Benoemen/schorsen/ontslag personeel	Kennisgeven	Besluiten	Kennisgeven	Kennisgeven	Kennisgeven
* Instemmen AB op voorstel DB					
** Passend binnen de totale begroting van het SwV					
Als vaststellen en goedkeuren beide door één van de geledingen wordt gedaan, is het woord 'besluiten' gebruikt.					
	ALV =	Algemene Ledenvergadering			
	RvT =	Raad van Toezicht			
	OPR =	Ondersteuningsplanraad			

Bijlage - Stemverhoudingen

School	Adres	Aantal lln vestiging 1-10-18	Bestuur	Aantal lln bestuur 1-10-18	Aantal stemmen 1-8-14	Aantal stemmen 1-1-20
Maartenscollege	Hemmenlaan 2	1164	St. Carmel College	1164	7	6
Willem Lodewijk gymnasium	Verzetsstrijderslaan 220	753	Vereniging WLG	753	4	4
Gomarus College	Vondelpad 1	766	St. Geref. Scholengroep	2176	8	8
Gomarus College	Lavendelweg 7	71				
Gomarus College	Vondelpad 2	573				
Gomarus College	Vondelpad 3	403				
Gomarus College	Magnolia	363				
RENN4		113		113	1	1
Praktijkschool De Bolster	Multatulistraat 91	252	SCSOG	271	2	2
De Wingerd	Hoogkerk	19				
Portalis vestiging Groningen	Hoogeweg 9	23	St. Het Poortje	23	1	1
Kamerlingh Onnes	Eikenlaan 286	1022	Openbaar Onderwijs Groningen	8572	24	24
Leon van Gelder	Diamantlaan 27	644				
Simon van Hasselt	Heesterpoort 1	105				
Heyerdahl College	Kluiverboom 1b	158				
W. A. van Lieflandschool		49				
Prins Johan Friso	Dilgplein 1	18				
Praedinius Gymnasium	Turfsingel 82	878				
HN Werkman College Stadslyceum	Agricolastraat 9	1486				
H N Werkman VMBO	Kluiverboom	389				
ISK		148				
TTS		341				
Harens Lyceum		1667				
Montessori lyceum		1074				
Montessori vaklyceum		593				
CSG Augustinus	Admiraal de Ruyterlaan 37	1295				
CSG Kluiverboom	Kluiverboom 1	200				
CSG Selion	Diamantlaan 14	395				
CSG Wessel Gansfort	Heerdenpad 8	911				
Vrije school Zutphen-Groningen	Merwedestraat 45	913	St. vrije School N-O Nederland	913	3	5
De Steiger	Koperstraat 4	4	VGSO	4	1	1
Sprengencollege		nvt		nvt	1	0
TOTAAL		16.790		16.790	62	62
Meerderheid				8.396	32	32