

Visie op toezicht & kader voor toezicht

januari 2019



Voorwoord

De raad van toezicht (RvT) van de Stichting Robijn heeft haar visie op toezichthouden geformuleerd als gezamenlijk referentiekader voor de leden van de RvT. De visie is gedeeld met de bestuurder, de organisatie en de omgeving van Robijn.

Het Toezichtkader is een nadere uitwerking van die visie en is in de eerste plaats bedoeld als basis voor de werkzaamheden van de RvT als toezichthoudend team. Het Toezichtkader helpt om te komen tot een brede, integrale focus en een gerichte, consistente toets en beoordeling van het beleid van het college van bestuur en de algemene zaken binnen de organisatie. Het Toezichtkader geeft helderheid over de wijze waarop de RvT invulling geeft aan zijn toezichthoudende rol.

Visie

De raad van toezicht van Stichting Robijn streeft naar een professionele, integrale, open toezichtrol in een organisatie die het maximale wil bereiken voor de kinderen uit Nieuwegein en IJsselstein. De raad zoekt daarbij een balans tussen dromen en doen, tussen inspireren en toetsen.

Het toezichtkader gaat uit van open communicatie met iedereen die van belang is voor het heden en de toekomst van Robijn.

Vertrekpunt is vertrouwen in de bestuurder, de organisatie en de professionele leerkrachten van Robijn. De raad houdt iedereen scherp door kritische reflectie op doelstellingen, processen, middelen en resultaten.

De raad kiest voor vooruitkijken en leren van de historie, verkiest intrinsieke kwaliteit van onderwijs boven kwantiteit. Samenwerken met anderen - binnen en buiten Robijn – gaat, waar dat wenselijk en mogelijk is voor op formats en procedures.

De raad van toezicht neemt haar taak serieus en legt in het jaarverslag verantwoording af aan de samenleving omtrent de uitvoering van haar verantwoordelijkheid.

Doel toezichtkader

Het toezichtkader geeft duidelijkheid aan bestuur, RvT en andere stakeholders over:

- de wijze van toezicht houden;
- de focus, ruimte en grenzen van het bestuurlijk handelen zoals de RvT die formuleert;
- en de werkwijze van de RvT.

Het toezichtkader concretiseert de doelstellingen, de grenzen van het bestuurlijk mandaat en normen en afspraken die richtinggevend zijn voor het toezicht.

Bepalende context

De context waarbinnen de raad van toezicht haar werk doet bestaat uit:

- Wet primair onderwijs en andere wetgeving die van belang is voor de stichting (zoals bijvoorbeeld Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen, Wet Bestuurskracht, Wet Bisschop, WOR e.v.a.);
- gedragscodes van de sector en de richtlijnen voor bestuurlijk gedrag van de PO-raad en de VTOI;
- verordeningen, besluiten en andere bepalende beleidsdocumenten vastgesteld door de gemeenteraden en/of colleges van B&W in IJsselstein en Nieuwegein;
- gebruiken en ontwikkelingen die de raad van toezicht en de bestuurder aanvaarden als leidend voor het handelen.

Rolopvatting van de raad van toezicht

De RvT vervult zijn taak ten behoeve van de leerlingen/ouders van Robijn, de samenleving en de rechtspersoon. Met het toezicht wil de RvT een bijdrage leveren aan de realisatie van de statutaire doelstelling van Stichting Robijn: duurzaam goed onderwijs met een goede spreiding in Nieuwegein en IJsselstein, en daarbij het maximale doen in deze taak voor zover de middelen dat toestaan.

De rol van de RvT is het toetsen van de bestuurder: zijn alle waarden en de belangen van alle stakeholders op de juiste wijze afgewogen? Daarbij staat voorop dat de RvT een stimulerend en goed werkgever wil zijn voor de bestuurder.

Basis van de samenwerking

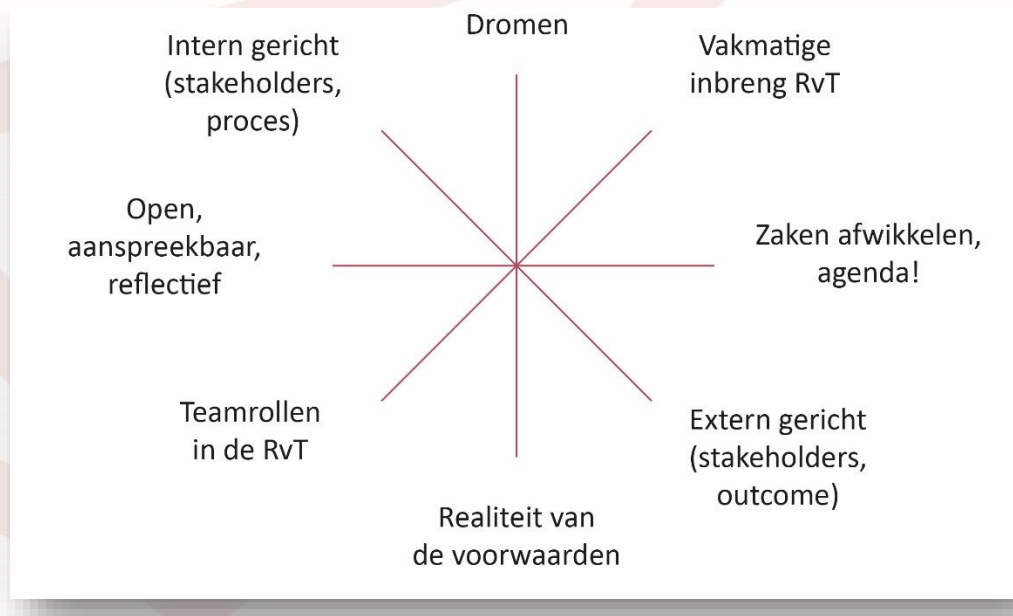
De raad van toezicht heeft vertrouwen in de bestuurder en krijgt daar een brede informatiepositie voor terug, waarmee gepast wordt omgegaan. De RvT en bestuurder verrassen elkaar niet: het belang van de scholen vergt een open communicatie en een professionele houding, waarop iedereen aanspreekbaar is.

De organen van Robijn werken samen in een positief kritische verhouding, dienstbaar aan de doelstelling van de stichting.

Het toezicht geschiedt collectief en het betreft alle relevante aspecten in samenhang in de afwegingen. Soms gaat het toezicht 'diep', soms kan het marginaal.

Afwegingen

De raad van toezicht heeft de volgende afwegingen expliciet gemaakt. Deze zijn leidend voor het handelen.



Toetsing door de raad van toezicht

De RvT heeft op het gebied van toetsing drie functies te vervullen:

- 1) toetsende functie: de RvT toetst de besluitvorming aan de vraag of:
 - a) men het besluit van de bestuurder in de context van Robijn kan volgen en verdedigen (inhoud);
 - b) het besluit past in de doelstellingen van Robijn en het uitgezette (meerjaren)beleid (proces);
 - c) alle betrokkenen voldoende in het proces van besluitvorming zijn betrokken (relatie).

- 2) adviserende rol: de RvT geeft gevraagd en ongevraagd advies:
 - a) integraal vanuit de gehele RvT;
 - b) per deelonderwerp of terrein (bijvoorbeeld strategie, audit en onderwijskwaliteit);
 - c) per toezichthouder op basis van zijn/haar specialisme.

- 3) werkgeversrol: als goed werkgever:
 - a) stimuleert en faciliteert de RvT de ontwikkeling en ontplooiing van de bestuurder en geeft hem de mogelijkheden om door te groeien;
 - b) geeft de RvT uitvoering aan de resultaten- en ontwikkelcyclus en maakt duidelijke afspraken;
 - c) borgt de RvT continuïteit op bestuursniveau;
 - d) organiseert de RvT de (half)jaarlijkse beoordeling en maakt duidelijke afspraken;
 - e) is de RvT bevoegd tot aanstelling en ontslag.

Inhoudelijke doelstellingen

De raad van toezicht hanteert inhoudelijke doelstellingen van Robijn als toetsingskader.

Kwaliteit

- Robijn biedt goed onderwijs in een veilige omgeving;
- Robijn heeft geen zwakke scholen;
- goede, integere kwaliteitscycli bewaken de kwaliteit;
 - w.o. preventief & proactief beleid o.b.v. risico-inschatting onderwijskwaliteit is (i.t.t. reactief);
 - w.o. het analyseren/signaleren van risico's gestoeld op harde en zachte indicatoren. De analyses en bevindingen worden gedeeld tussen de directeuren en binnen de schoolteams.
 - W.o. het faciliteren van niet alleen 'cognitieve' leerprocessen maar met aandacht voor sociaal/culturele ontwikkeling.
- een op onderwijskwaliteit gericht personeelsbeleid;
 - w.o. frequent een vlootstouw, zowel op school- als Robijn-niveau;
 - w.o. bereidheid om feedback te ontvangen en geven.
- opvolgend onderwijs, inspectie, gemeente en ouders/leerlingen zijn tevreden.

Doelstellingen op het gebied van toegankelijkheid

- Onderwijs is dusdanig verspreid over de gemeenten dat ouders die hun kind naar openbaar onderwijs willen brengen daartoe de mogelijkheid hebben.
- Continuïteit van het aanbod dient te worden geborgd om bovenstaande te kunnen realiseren.
- De scholen zijn toegankelijk voor alle kinderen (en ouders) die – los van overtuiging, sociale achtergrond – dat willen.

Doelstellingen op het gebied van doelmatigheid

- Inzet van middelen is gericht op beleid en doelstellingen en vindt plaats in een context van goede ramingen, integere en correcte administratie en een volledige control van de bestuurder.
- De continuïteit wordt geborgd door nadere afspraken inzake solvabiliteit, liquiditeit en resultaat van de stichting in een meerjarig perspectief.

Doelstellingen op gebied van de planning- & control-cyclus

- Begroting, verslaglegging en verantwoording zijn tijdig, volledig en juist.
- De P&C documenten zijn beleidsrijk, integraal en onderling samenhangend.

Doelstellingen op het gebied van identiteit, profiel en context

- Robijn staat voor openbaar onderwijs: het verzorgen van kwalitatief hoogwaardig onderwijs in een pluriforme samenleving. Iedereen krijgt dezelfde kansen, zonder onderscheid naar eigen levensovertuiging.
- Robijn maakt de pedagogische keuzes zichtbaar in overeenstemming met deze visie.
- Robijn is intern en extern herkenbaar aan dit profiel.
- Robijn streeft samenwerking na met alle stakeholders: zij worden betrokken bij de besluiten die ertoe doen.

Instrumenten van toezicht

Informatie

- De informatie die noodzakelijk is voor de verantwoordelijkheid van de RvT is in beginsel beperkt tot stichtingsniveau, tenzij er bijzondere omstandigheden zijn.
- De informatieplicht van de bestuurder is breder dan de strikte verantwoordelijkheid van de RvT: de bestuurder draagt er zorg voor dat de RvT weet 'wat er speelt'.
- Brede kwartaalrapportages geven een beeld (positief én negatief) van de ontwikkelingen van Robijn.
- De RvT heeft toegang tot alle informatie: dat wil echter niet zeggen dat de RvT overal over gaat.
- Bij incidenten, publicitair gevoelige zaken of afwijkende ontwikkelingen geldt een *early-warning*-afspraken tussen bestuurder en RvT.
- De RvT produceert zelf gewetensvol en compleet informatie in de verslaggeving naar de organisatie en daarbuiten.
- Cyclische processen op het gebied van onderwijskwaliteit, financiën, HRM en stakeholdertevredenheid geven periodiek een beeld voor de RvT, voorzien van commentaar van de bestuurder.

- De bestuurder informeert de RvT ook omtrent ontwikkelingen in de context van Robijn, bijvoorbeeld relevant gemeentelijk beleid, toezichtsbeleid door de inspectie, beleid ontwikkeld door de PO-raad en ministerieel beleid.

Adviesfunctie

- De RvT werkt met een jaarplanning die samenhangt met de beleids- en kwaliteitscycli van de organisatie.
- Jaarlijks wordt 1 of 2 keer een ‘benen op tafel gesprek’ gevoerd: problematiek wordt vooraan in de beleidscyclus besproken en er worden contouren vastgesteld waarbinnen de bestuurder verder het beleid kan formuleren, alvorens dit in geformuleerde voorstellen aan de RvT voor te leggen. De bestuurder is vrij in de uitvoering zolang hij de RvT tijdig en goed informeert;

Externe stakeholders en raad van toezicht

- Externe stakeholders creëren de legitimatie van het beleid en de bedrijfsvoering van Robijn. Zichtbaarheid en betrokkenheid van stakeholders is dus van groot belang: ‘Robijn maakt leren zichtbaar’.
- Stakeholderbeleid van Robijn is de verantwoordelijkheid van de bestuurder, die dat met periodieke analyses in beeld brengt. Hij betreft de organisatie in die analyse en bij het beleid dat daaruit voortvloeit.
- De stakeholderanalyse en het meerjarenbeleid vormen de basis voor de informatie die de RvT bij interne en externe stakeholders inwint in afstemming met bestuurder (maar niet altijd mét de bestuurder).
- De RvT onderhoudt via zijn voorzitter zelfstandig contacten met enkele key-stakeholders, in afstemming met de bestuurder.

Interne stakeholders en raad van toezicht

- De RvT en het directeurenoverleg en/of de (G)MR hebben ten minste 1 keer per jaar overleg om de RvT te informeren. Per keer wordt afgestemd of de bestuurder daarbij aanwezig is. Dit is uiteindelijk te bepalen door de voorzitter van de RvT.
- De voorzitter van de RvT en de bestuurder hebben regelmatig werkoverleg.
- De remuneratiecommissie (de voorzitter RvT en lid HR) hebben regelmatig evaluerend/ beoordelend overleg met de bestuurder.
- De RvT en de bestuurder hebben ten minste 6 keer per jaar een RvT vergadering.
- Leden van de RvT vergaderen in afzonderlijke samenstelling/werkgroepen met medewerkers uit de organisatie over kwaliteit en financiën.
- De RvT vergadert op verschillende locaties, bij voorkeur wisselend op de scholen.
- De RvT is vertegenwoordigd bij voor Robijn belangrijke gebeurtenissen. De bestuurder nodigt de RvT voor deze evenementen uit.

Commissies van de RvT

De commissies hebben een adviserende en voorbereidende – geen beslissende - rol. De verslagen van de commissievergaderingen worden zo snel mogelijk aan de gehele RvT gezonden.

De auditcommissie

De auditcommissie komt ten minste 2 keer per jaar bij elkaar om de (brede) planning- en control-cyclus te bespreken met de bestuurder en de controller. De rol van de commissie is:

- inhoudelijk: beschouwend, verdiepend en integraal;
- adviserend, verbindend en reflectief;
- op eindproduct: besluitvoorbereiding voor de RvT.

De kwaliteitscommissie

De kwaliteitscommissie komt ten minste 2 keer per jaar bij elkaar en bespreekt onderwijskwaliteit en personeelsbeleid met de bestuurder, roulerend zijn er 2 directeuren aanwezig en de HRM-adviseur. De commissie:

- gebruikt scholen als casuïstiek om problematiek op stichtingsniveau te bespreken;
- vergaart informatie ten behoeve van de gehele RvT.

De remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie voert namens de RvT de HR-cyclus met de bestuurder uit. De commissie zorgt voor goede afstemming met de gehele RvT en haalt informatie op uit de RvT ten behoeve van de functionerings-/beoordelingsgesprekken. Deze commissie heeft logischerwijze een vertrouwelijk karakter. De remuneratiecommissie beheert het personeelsdossier van de bestuurder.

Informatieprofiel

De RvT werkt met een informatieprofiel dat gebaseerd is op de volgende elementen:

Jaarstukken of andere kortlopende stukken

- jaarplan;
- begroting en ander P&C-stukken m.b.t. voorbereiding, uitvoering en verantwoording;
- integrale voortgangsrapportages;
- kwaliteitsbeoordeling/profiel per school;
- aanwending en effect van de impulsbudgetten ;
- remuneratie-stukken.

Meerjarige stukken

- meerjarig strategisch beleidsprogramma (onderwijs, bedrijfsvoering), inclusief meerjarige prognose en meerjarige kwaliteitsagenda;
- jaarlijkse update van meerjarige programma;
- periodiek: stakeholderanalyse en beoordeling (van buiten naar binnen);

- strategische personeelsraming (formatieplan);
- remuneratie-stukken.
- toezichtkader

Nadere afspraken van toezicht

De RvT verzorgt zijn eigen professionalisering. Omtrent de professionalisering van de bestuurder worden afspraken gemaakt door de remuneratiecommissie. Bij beoordeling, professionalisering en andere aspecten van werkgeverschap haalt de voorzitter informatie op bij de leden van de RvT.

De RvT evalueert de vergaderingen en werkwijze regelmatig en spreekt elkaar daarbij expliciet aan: 'wat ik goed vond, wat ik zag, wat ik meer zou willen zien'. Bij de jaarlijkse zelfevaluatie zoekt de RvT naar elkaar de scherpste op: het kan altijd beter!

Iedere twee jaar is er een externe begeleider aanwezig bij de zelfevaluatie van de RvT. Het andere jaar vinden er individuele ontwikkelingsgesprekken plaats met de voorzitter RvT, waarna een plenair gesprek plaatsvindt.

Iedereen is aanwezig bij de reguliere bijeenkomsten.

Er is ruimte voor de onderbuik: indien een lid expliciet ergens mee zit, dan schrijft de voorzitter op korte termijn een nieuwe vergadering uit.

Als een lid een punt wil agenderen of een vergadering wil uitschrijven, dan gebeurt dit via de voorzitter.

De profielschets van de RvT sluit aan bij het toezichtkader en wordt periodiek getoetst op relevantie.