

Toezichtkader definitief 170215, geactualiseerd 010119

Stichting voor het Christelijk Voortgezet Onderwijs in het Gooi

Vastgesteld door de Raad van Toezicht d.d. 17 februari 2015

Geactualiseerd d.d. 1 januari 2019; vastgesteld door de Raad van Toezicht d.d. 9 april 2019

1. Aanleiding

Intern toezicht is gericht op de beoordeling van de kwaliteit van het bestuur en de organisatie opdat de onderwijsorganisatie haar onderwijskundige en maatschappelijke taak adequaat invult. Niet alleen de recente invoeringsdatum van de scheiding tussen bestuur en intern toezicht doet de aandacht voor de vraag 'wat goed toezicht is' toenemen. Ook de complexiteit van het governancevraagstuk bij non-profitorganisaties doet deze vraag opleven. Er zijn de nodige voorbeelden van woningcoöperaties, zorg- en welzijnsorganisaties en onderwijsinstellingen die in de problemen zijn gekomen. De instellingen in het publieke domein weten zich geplaatst in een speelveld dat de laatste jaren complexer is geworden door toenemende marktwerking, kwaliteitseisen, prestatievergelijking en allerlei maatregelen om meer transparantie te creëren. Deze ontwikkelingen hebben belangrijke implicaties voor de besturing. Dat betekent dat er ook zware eisen aan het intern toezicht worden gesteld. De ontwikkeling in de eisen van goed bestuur en goed toezicht vereisen helderheid in de vervulling van de toezichtstaak.

2. Context

CVO 't Gooi is een stichting voor onderwijs met een christelijke grondslag met één directeur-bestuurder. CVO 't Gooi kent de schoolsoorten vmbo/lwoo t/m gymnasium. Sommige schoolsoorten worden op één vestiging aangeboden, andere op meerdere vestigingen. De vier scholen worden op dit moment door drie directeuren aangestuurd.

CVO 't Gooi heeft scholen en mogelijkheden voor toptalenten op het gebied van sport. Er is in de regio geen sprake van sterke krimp, de levensvatbaarheid van de vestigingen is echter geen vanzelfsprekendheid.

3. Uitgangspunten Raad van Toezicht CVO 't Gooi

De RvT heeft een open, actieve en kritische vertrouwensrelatie met de directeur-bestuurder, waarbij de RvT een ruime informatiepositie heeft. Het toezicht vindt plaats vanuit een maatschappelijke verantwoordelijkheid van de instelling waarover actief en structureel verantwoording wordt afgelegd binnen de instelling en daarbuiten.

De RvT is een betrokken raad:

- levert inzicht, advies en steun aan de directeur-bestuurder;
- realiseert zich dat haar rol een toezichthoudende is;
- begeleidt en beoordeelt de directeur-bestuurder;
- zoekt voldoende financiële en operationele expertise om een toegevoegde waarde te leveren voor beslissingen.

4. Taken

Op grond van art. 12 lid 1 van de statuten en art. 4 lid 1 van het reglement Raad van Toezicht van CVO 't Gooi is dit toezichtkader opgesteld.

De volgende taken voor het intern toezichthoudend orgaan worden onderscheiden:

1. Het houden van toezicht:
 - a. toezicht vooraf: vooral goedkeuring van besluiten en voornemens van de directeur-bestuurder;
 - b. toezicht achteraf: monitoren van het functioneren van de instelling en het functioneren van de directeur-bestuurder ('bewaken dat het goed gaat').
2. Het uitoefenen van statutaire en wettelijke bevoegdheden, waaronder de goedkeuringsbevoegdheid van het strategisch beleidsplan, het jaarverslag en de begroting.
3. Advies- en klankbordfunctie ten behoeve van de directeur-bestuurder, op eigen initiatief van de toezichthouder individueel of als collectief, of als reactie op een vraag van de directeur-bestuurder aan een toezichthouder of toezichthouders. Het gevraagd en ongevraagd adviseren en klankborden heeft een antennefunctie en kan een brug slaan naar de maatschappij.
4. Het optreden als werkgever van de directeur-bestuurder zoals het bepalen van de betrekkingssomvang van de directeur-bestuurder, het benoemen en ontslaan van de directeur-bestuurder, het bepalen van diens arbeidsvoorwaarden en het realiseren van de jaarlijkse evaluatie van het functioneren van de directeur-bestuurder.

5. Inhoud

Dit toezichtkader gaat zowel over de inhoud (doelen en resultaten) als over het proces (het handelen). We gaan nu eerst in op de inhoud. Als vertrekpunt neemt de RvT het vigerende strategisch beleidsplan.

Op basis hiervan is een aantal richtinggevende uitspraken geformuleerd die als onze belangrijkste doelen beschouwd kunnen worden. Daarnaast zijn indicatoren beschreven, waarin staat wanneer aan de richtinggevende uitspraken is voldaan. De uitspraken en indicatoren zijn vooral bedoeld om het gesprek tussen de Raad van Toezicht en de directeur-bestuurder te bevorderen.

Onderwerp	Uitspraak	Indicator
Onderwijs	<p>1. Leerlingen worden uitgedaagd om 'verder te komen', d.w.z. hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen, hun grenzen te verleggen en te excelleren op hun eigen niveau</p> <p>2. De leerlingen worden toegerust om goed te kunnen functioneren in de wereld van nu en van morgen.</p> <p>3. Leerlingen leren in samenhang met levensbeschouwelijke vorming na te denken over de vraag hoe zij betekenis kunnen geven aan hun leven en hoe zij van waarde kunnen zijn voor anderen.</p>	<p>1a. Vestigingen hebben een aanbod voor leerlingen met een specifieke behoefte en voor leerlingen die een extra uitdaging aankunnen, waarmee de vestigingen hun toegevoegde waarde duidelijk maken.</p> <p>1b. Lesobservaties, tevredenheids-onderzoeken e.d. geven een positief beeld over de ontwikkelingsgericht-heid en het rekening houden met verschillen.</p> <p>1c. Er zijn goede afspraken over door- en opstroom tussen vestigingen.</p> <p>1d. Leerlingen en ouders oordelen positief over de mogelijkheden tot door- en opstroom binnen en tussen vestigingen.</p> <p>2a. Er wordt aantoonbaar verbinding gemaakt met de maatschappij, bijvoorbeeld door 'levensecht leren', stages e.d.</p> <p>2b. Er wordt specifiek aandacht besteed aan kennis en vaardigheden die nodig zijn om te functioneren in een wereld waarin communicatie via digitale media, duurzaamheid en participatie belangrijke aspecten zijn.</p> <p>3a. Uit rapportages blijkt systematische aandacht voor levensbeschouwelijke vorming, in open omgang met de christelijke traditie en met respect voor andere levensbeschouwingen/geloven.</p> <p>3b. Er is ruimte voor momenten van bezinning en viering.</p> <p>3c. Elke vestiging zet zich jaarlijks in voor (tenminste) één goed doel.</p>

	<p>4. Er heerst een veilig en stimulerend schoolklimaat</p> <p>5. Het onderwijs wordt gegeven vanuit uitgesproken en heldere uitgangspunten.</p> <p>6. Het onderwijs voldoet aan de deugdelijkheidseisen voortvloeiende uit wet- en regelgeving</p> <p>7. Er wordt systematisch gewerkt aan borging en verbetering van de onderwijskwaliteit.</p>	<p>4a. Elke vestiging heeft beleid geformuleerd m.b.t. sociale veiligheid en pedagogisch klimaat.</p> <p>4b. Leerlingen en ouders ervaren blijkens bijv. tevredenheids-onderzoeken het schoolklimaat als veilig en stimulerend.</p> <p>5a. Iedere vestiging heeft een duidelijk onderwijsprofiel.</p> <p>5b. Vestigingen maken keuzes in het aanbod en stemmen die binnen de stichting af.</p> <p>6a. Elke afdeling/vestiging heeft minimaal een voldoende oordeel van de onderwijsinspectie.</p> <p>6b. Uit bijv. tevredenheids-onderzoeken en/of lesobservaties blijkt dat leerlingen en ouders ervaren dat het onderwijs voldoet aan de deugdelijkheidseisen.</p> <p>7a. Door middel van de jaarlijkse kwaliteitsrapportages is zichtbaar hoe elke vestiging, rekening houdend met de eigen context, werkt aan borging en verbetering.</p>
<p>Personeel</p>	<p>1. Het personeelsbeleid is gericht op 'Kom verder': continue ontwikkeling van de medewerkers en hun talenten, op elk niveau, in verbondenheid met de doelen van CVO 't Gooi en de vestigingen.</p>	<p>1a. Scholing en professionalisering zijn belangrijke en herkenbare onderdelen van de activiteitenplannen.</p> <p>1b. Met alle medewerkers worden gesprekken gevoerd, gericht op ontwikkeling, inzetten van hun talenten en professionalisering. Deze gesprekken worden tenminste jaarlijks gevoerd en vastgelegd.</p> <p>1c. Elke medewerker beschikt over een actueel en volledig bekwaamheids- c.q. ontwikkelingsdossier.</p>

	<p>2. De school is een goede werkgever.</p> <p>3. Medewerkers zijn bevoegd en bekwaam.</p>	<p>2a. Tevredenheidsonderzoeken geven aan dat medewerkers CVO 't Gooi i.h.a. als een goede werkgever ervaren.</p> <p>2b. De functiemix wordt conform de afspraken doorgevoerd.</p> <p>2c. Het ziekteverzuim ligt structureel onder het landelijk gemiddelde.</p> <p>3a. Medewerkers voldoen aan de door de wet en de cao gestelde eisen van bevoegdheid en bekwaamheid.</p> <p>3b. Indien 3a bij indiensttreding – of later – niet volledig het geval is, zijn er concrete afspraken gemaakt om binnen de gestelde termijnen (volgens de wet of de maatstaven van redelijkheid en billijkheid) bevoegd en/of bekwaam te worden.</p> <p>3c. Uit bijvoorbeeld tevredenheidsonderzoeken blijkt dat medewerkers als bekwaam worden ervaren.</p>
<p>Organisatie en beheer</p>	<p>1. De leer- en werkomgeving ondersteunt leerlingen en medewerkers om 'verder te komen'.</p> <p>2. De scholen zijn voldoende levensvatbaar.</p> <p>3. De scholen zijn financieel gezond en werken doelmatig en doeltreffend.</p>	<p>1a. Gebouwen en inventaris zijn passend voor het leren en werken van leerlingen en medewerkers en worden ook als zodanig ervaren.</p> <p>1b. Gebouwen en inventaris voldoen aan de gangbare eisen van veiligheid, duurzaamheid, energiezuinigheid en klimaatbeheersing</p> <p>2a. Er is voldoende inzet voor de werving van leerlingen.</p> <p>2b. In onrendabele situaties wordt samenwerking gezocht of afstoting overwogen.</p> <p>3a. De financiële kengetallen van CVO 't Gooi voldoen aan de gangbare normen.</p>

	<p>3b. Structurele inkomsten en uitgaven zijn, binnen de gangbare marges, met elkaar in balans.</p> <p>3c. De formatieve inzet van docenten voor lessen is tenminste op het niveau van vergelijkbare scholen.</p> <p>3d. Binnen de begroting en formatie is zichtbaar ruimte gemaakt voor verbetering en vernieuwing.</p>
--	---

6. Proces

Zoals hierboven gesteld, gaat het toezichtkader ook over het proces. Hieronder volgt een aantal uitspraken waar het intern toezichthoudend orgaan aan hecht in de organisatie. De uitspraken gaan over de mate van professioneel handelen in de organisatie, het proces dus. Aan deze punten toetsen de intern toezichthouders het beleid, de besluiten en het functioneren van de directeur-bestuurder. De uitspraken zijn vooral bedoeld om het gesprek tussen de Raad van Toezicht en de directeur-bestuurder te bevorderen.

Onderwerp	Uitspraak	Indicator
Identiteit	De brede identiteit van de schoolorganisatie – vastgelegd in de visie en missie - is tevens richtlijn voor keuzes die de strategie van de organisatie raken.	<ol style="list-style-type: none"> Op stichtings- en schoolniveau is beschreven wat het eigene is van de (school)organisatie. Er bestaan rituelen en andere uitingen/activiteiten die passen bij de school. De medewerkers leven dit voor.
Strategie	De directeur-bestuurder formuleert eens per vier jaar een strategisch beleidsplan met daarin duidelijke en bereikbare voornemens op basis van actuele ontwikkelingen en passend bij de geformuleerde visie en missie	<ol style="list-style-type: none"> Het strategisch beleidsplan wordt door de directeur-bestuurder tijdig ter vaststelling aan de raad van toezicht voorgelegd. De raad van toezicht functioneert voor de directeur-bestuurder als strategisch sparringpartner bij de ontwikkeling van het plan. De directeur-bestuurder maakt duidelijk dat er binnen de organisatie draagvlak bestaat voor de uitvoering van het plan. De jaarlijkse managementafspraken met de bestuurder worden afgeleid van

		het vigerende strategisch beleidsplan.
Beleid	<p>Het strategisch beleidsplan wordt uitgewerkt in beleid op CVO- en vestigingsniveau.</p> <p>De doelstellingen zijn concreet geformuleerd.</p> <p>De plannen zijn inhoudelijk gemotiveerd, praktisch uitvoerbaar en getoetst op financiële haalbaarheid.</p> <p>Bij het beleid is aandacht voor mogelijke risico's.</p> <p>Er is voorzien in de evaluatie van beleid.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Er worden op alle relevante gebieden zowel op CVO- als vestigingsniveau (deel-) beleidsplannen c.q. uitvoeringsplannen opgesteld. 2. Plannen bevatten altijd een risicoparagraaf. 3. Evaluatie maakt integraal onderdeel uit van de rapportages in het kader van de P&C-cyclus.
Bedrijfsvoering	<p>De bedrijfsvoering van de stichting voldoet aan professionele standaarden.</p> <p>De financiële middelen worden zo ingezet dat zij optimaal bijdragen aan de realisatie van de voornemens uit het strategisch beleidsplan en de op basis daarvan gemaakte deelbeleidsplannen.</p> <p>De financiële gevolgen zijn gedekt binnen de meerjarenbegroting en de jaarlijkse begrotingen.</p> <p>Afwijkingen van deze begrotingen worden tijdig en met onderbouwing aan de raad van toezicht gemeld.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. De stichting werkt volgens een gedegen administratieve organisatie. 2. De commissie financiën van de raad van toezicht wordt door de directeur-bestuurder steeds tijdig op de hoogte gesteld en fungeert als sparringpartner voor de directeur-bestuurder. 3. Jaarlijks geeft de accountant een goedkeurende verklaring af. 4. De raad van toezicht keurt de begroting en het jaarverslag goed.

Informatievoorziening	<p>De raad van toezicht wordt tijdig en volledig door de directeur-bestuurder over de ontwikkelingen in de organisatie geïnformeerd.</p> <p>De raad van toezicht stelt jaarlijks vast hoe zij proactief eigen informatie verzamelt.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Volgens een opgesteld rooster komen de diverse beleidsterreinen jaarlijks tijdens de vergaderingen van de raad aan de orde. 2. De directeur-bestuurder toont gevoel voor informatie die de raad van toezicht eerder dient te bereiken. 3. De raad van toezicht voorziet op aantoonbare wijze in de eigen informatievoorziening. 4. Tenminste eenmaal per jaar spreekt (een afvaardiging van) de raad met het directieoverleg en de MR.
Relatie met interne stakeholders	<p>De directeur-bestuurder draagt zorg voor een goede relatie met leerlingen, ouders, medewerkers, directieleden en de MR.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uit het jaarlijkse gesprek met de directieleden en de MR peilt de raad deze relatie en bepaalt of deze goed is te noemen, dan wel verbetering behoeft. 2. Jaarlijks wordt gerapporteerd over de betrokkenheid van de interne stakeholders bij het beleid. 3. Jaarlijks vindt rapportage plaats over de klachten- en klokkenluidersregeling.
Relatie met externe stakeholders	<p>De directeur-bestuurder onderhoudt een relevant netwerk van personen en instanties.</p> <p>De directeur-bestuurder draagt zowel op CVO- als vestigingsniveau zorg voor goede relaties met relevante partners en voor relevante netwerken van personen en instanties.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. De directeur-bestuurder levert jaarlijks een rapportage van contacten aan de raad van toezicht met een korte inhoudelijke schets, zodat de raad inzicht krijgt in de aard en de waarde van deze contacten. 2. Waar nodig onderhoudt de raad, c.q. de voorzitter in overleg met de directeur-bestuurder zelf contacten. 3. In geval van crisissituaties waarbij de directeur-bestuurder is betrokken, kan de voorzitter de contacten overnemen, te bepalen per situatie.