

Toezichtkader Raad van Toezicht

Definitief v7 d.d. 18 juni 2025

CVO 't Gooi staat voor kwalitatief goed onderwijs in de regio. Op de middelbare scholen van CVO 't Gooi wordt onderwijs geboden op verschillende niveaus. CVO 't Gooi vervult haar maatschappelijke opgave in samenwerking met partijen in de regio.

In dit toezichtkader van de Raad van Toezicht van CVO 't Gooi worden beschreven hoe het toezicht vorm wordt gegeven aan de hand van de volgende onderdelen:

- Aandachtsgebieden van het toezicht
- Toezichtvisie
- Toezichtcriteria
- Toezichtstaken

Dit toezichtkader vormt samen met het reglement van de Raad van Toezicht CVO 't Gooi het 'wat' en 'hoe' de Raad van Toezicht het toezicht wil vormgeven.

Het reglement van de Raad van Toezicht CVO 't Gooi is vastgesteld op 13 februari 2014 en gewijzigd vastgesteld op 20 juni 2018.

Aandachtsgebieden van het toezicht

De Code Goed Bestuur in het Voortgezet Onderwijs schrijft dat het intern toezichtsorgaan, de Raad van Toezicht CVO 't Gooi, een toezichtkader vaststelt waarin is geëxpliciteerd op welke criteria de Raad van Toezicht zich richt. Dit zijn de volgende aandachtsgebieden:

- De kwaliteit van het door de organisatie geboden onderwijs.
- De wettelijke en statutaire opdracht voor de onderwijsorganisatie.
- Rechtmatig en integer bestuur en beheer van de organisatie.
- Rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van middelen.
- Publieke waarde en regionale maatschappelijke opgave.
- Naleving van de Code Goed Bestuur in het Voortgezet Onderwijs, waarbij vier principes centraal staan:
 - Verantwoordelijkheid
 - Professionaliteit
 - Integriteit
 - Openheid

Toezichtvisie

De hierboven geformuleerde opdracht/aandachtsgebieden voor de Raad van Toezicht zijn identiek aan de opdrachten voor het Bestuur, zij het dat de rollen van beide organen verschillen: het Bestuur is verantwoordelijk voor de realisatie van deze opdrachten en de Raad van Toezicht ziet er op toe dat het Bestuur deze opdrachten ook daadwerkelijk realiseert. Dit **onderscheid in rollen is essentieel**. Zowel de Raad van Toezicht als het Bestuur dienen rolbewust en rolvast te functioneren.

De toegevoegde waarde van de Raad van Toezicht is dat vanuit een positie van niet-belanghebbende, maar wel betrokkenen, vanuit verschillende perspectieven en vanuit een positief/kritische houding het functioneren van het Bestuur en het functioneren van de organisatie wordt getoetst aan de opdrachten uit wet, statuten en code (naast dit kader bijvoorbeeld WVO, Inspectienormen, eisen accountant etc.). Daarbij is de vraag in hoeverre de organisatieopdracht wordt gerealiseerd. Het middel van het interne toezicht is de kritische dialoog met het Bestuur.

Publieke waarde en regionale maatschappelijke opgave

De verschillende aandachtsgebieden zoals hierboven benoemd komen verder in dit toezichtkader terug. Dat geldt in mindere mate het aandachtsgebied publieke waarde en de regionale maatschappelijke waarde van de stichting. De Raad van Toezicht ziet het als haar opdracht dit thema regelmatig in de Raad van Toezicht te bespreken om hier verder invulling aan te geven. Het is daarmee een aandachtsgebied dat de Raad van Toezicht voortdurend in haar beraadslagingen betreft. In het bijzonder als het gaat om de missie, visie en het strategisch plan van de stichting als mede bijvoorbeeld samenwerking partners in de regio aan de orde is.

Uitgangspunten

De uitgangspunten voor het toezicht van de Raad van Toezicht zijn:

- **Legitimiteit, compliance en doelmatig:** goed toezicht handelt overeenkomstig de wet- en regelgeving. Toezichthouders zijn bekend met deze kaders en zijn verantwoordelijk voor het toezien op compliance of de naleving van wet- en regelgeving door de organisatie. Middelen worden doelmatig ingezet.
- **Maatschappelijke verantwoordelijkheid:** de Raad van Toezicht werkt vanuit het besef dat de maatschappelijke verantwoordelijkheid de basis is: het toezicht dient een publiek belang.
- **Integriteit:** goed toezicht handelt integer en betrouwbaar. Dit houdt in dat de Raad van Toezicht werkt vanuit vertrouwen, in een open aanspreekcultuur, zelf betrouwbaar handelt, zorgvuldigheid in acht neemt, de samenwerking zoekt en betrokken is.
- **Transparantie en openheid:** goed toezicht staat voor openheid en transparantie; dit betekent zowel informatie geven als informatie krijgen. Openheid vraagt om een responsieve houding: dit wil zeggen dat het toezicht ontvankelijk is voor interne en externe signalen en dat het laat zien wat het met die signalen doet.
- **Interne en externe verbinding:** goed toezicht zorgt voor verbinding met de interne en externe omgeving, waarbij de Raad van Toezicht zelf actief stappen onderneemt om informatie te vergaren. Onderdeel hiervan is dat de Raad van Toezicht tenminste twee keer per jaar overleg voert met de medezeggenschap.
- **Professionaliteit en lerend vermogen:** goed toezicht streeft een hoge professionele standaard en deskundigheid na, die permanent wordt onderhouden en wordt verbeterd. Goed toezicht werkt professioneel, efficiënt en effectief, zonder daarbij de menselijke maat uit het oog te verliezen. De Raad van Toezicht gaat rolvast, maar flexibel om de verschillende rollen (toezichthouder, werkgever, klankbord, netwerker). Goed toezicht schept een klimaat waarin de organisatie leert van fouten en ervaringen, continu op het eigen handelen reflecteert en dit evalueert en bijstelt.
- **Verantwoording:** goed toezicht draagt zorg voor een duidelijke en passende, interne en externe verantwoording over de werkzaamheden. ⁱ

Werkwijze

De toezichtcriteria zijn vooral inhoudelijk van aard, betreffen 'het wat'. Even belangrijk is 'hoe' de Raad van Toezicht vormgeeft aan de wijze van toezichthouden op deze criteria.

De basishouding van de Raad van Toezicht richting het Bestuur kenmerkt zich door geïnformeerd vertrouwen. De Raad van Toezicht en het Bestuur zorgen samen actief voor een werkwijze waarbij het Bestuur zich volledig kan uitspreken, opdat het goede gesprek tot stand komt.

De Raad van Toezicht kiest heel bewust niet voor het achteraf 'afvinken' van de criteria, maar vult het toezichthouden proactief en met alertheid in. Zij denkt mee met het Bestuur, is critical friend en klankbord voor het Bestuur in de fase van (strategische) beleidsontwikkeling, zonder daarmee in de bestuurdersrol te vervallen. Het gaat om het voeren van de goede gesprekken.

De aspecten waar de Raad van Toezicht op toeziet zijn deels van objectief meetbare aard en zijn deels in waarderingen vertaalde subjectieve opinies van stakeholders en deels eigen waarnemingen van de leden van de Raad van Toezicht.

Niet alle te beoordelen aspecten zijn van feitelijke aard, maar het kan ook om moreel-ethische keuzes en dilemma's gaan die samenhangen met de invulling van het karakter van de organisatie en de daaruit voortvloeiende maatschappelijke opdracht.

Bij afwijkende kengetallen zal de dialoog vooral gaan over de oorzaken daarvan, de betrouwbaarheid van de gegevens, de snelheid van reageren en de opties voor verbetering en dergelijke.

Bij de moreel-ethische dilemma's gaat het vooral om inzicht te krijgen in de door het Bestuur gemaakte probleemanalyse, de aard en zwaarte van de belangen die spelen, de mogelijke risico's voor de organisatie en voor belanghebbenden, de alternatieven en de eindafweging van het Bestuur. De Raad van Toezicht kan een oordeel geven over de wijze waarop het Bestuur heeft gehandeld en over de gemaakte afwegingen. Deze dialoog geeft zowel het Bestuur als de Raad van Toezicht inzicht in de wijze waarop de ander moreel-ethische dilemma's percipieert en daarop reageert. Bij sterk uiteenlopende percepties en reacties daarop is er reden om hier meer aandacht aan te besteden. Ook kan er reden zijn om de waarden en overtuigingen die ten grondslag liggen aan de organisatie te verhelderen of aan te scherpen, zodat het moreel leiderschap van het Bestuur wordt ingebed.

Toezichtcriteria

Voor de diverse aandachtsgebieden stelt de Raad van Toezicht toezichtcriteria vast. Het type criteria is afhankelijk van de aard van het aandachtsgebied. Daarbij wordt opgemerkt dat het strategisch beleidsplan zowel richtinggevend als samenbindend is bij de beoordeling van de verschillende domeinen. Bij het strategisch beleidsplan is niet alleen het uiteindelijke resultaat (het beleidsplan zelf) van belang, maar ook het proces (hoe het beleidsplan tot stand is gekomen).

Identiteit

De Raad van Toezicht hanteert als toezichtcriteria:

- a. Het Bestuur heeft een duidelijke visie op de betekenis van de identiteit voor CVO 't Gooi en de scholen en maakt dit zichtbaar in de missie en de strategie van de organisatie.
- b. Het Bestuur creëert binnen en buiten de organisatie draagvlak voor de identiteit van de organisatie, reflecteert op hieraan gerelateerde moreel-ethische dilemma's en houdt dit thema levend in de organisatie (praktiseren van moreel leiderschap).
- c. De Raad van Toezicht ziet dat de identiteit daadwerkelijk leeft en herkenbaar is en dat het onderwerp ontwikkeling van leerlingen op het vlak van democratische burgerschap duidelijk inhoud krijgt.

Onderwijskwaliteit en onderwijsopbrengsten

De Raad van Toezicht hanteert als toezichtcriteria:

- a. Alle scholen hebben tenminste de kwalificatie voldoende van de Onderwijsinspectie.
- b. Het Bestuur heeft tenminste de kwalificatie voldoende van de Onderwijsinspectie voor kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur.
- c. Het Bestuur formuleert voor elke school het ambitieniveau van de onderwijsresultaten, de onderwijsrendementen, de brede ontwikkeling van de leerlingen, de leerlingtevredenheid en de sfeer en veiligheid op de school. De ambitie daarbij is om minimaal gelijk of beter te presteren dan vergelijkbare scholen.

Rechtmatigheid en integriteit

De Raad van Toezicht hanteert als toezichtcriteria:

- a. De organisatie functioneert conform de (intenties van de) toepasselijke wet en regelgeving en de code en hanteert ethische standaarden zoals die in de maatschappelijke beleving van een onderwijsorganisatie voor voortgezet onderwijs mag worden verwacht.
- b. De organisatie hanteert een integriteitscode/gedragscode en treedt op tegen geconstateerde schendingen daarvan en rapporteert daarover aan de Raad van Toezicht.
- c. De sfeer en veiligheid op de scholen en het bestuursbureau is goed en worden ook als zodanig ervaren door medewerkers.
- d. Het Bestuur stimuleert kritisch tegen-denken bij de directeurs, binnen de staf en bij de medezeggenschap om daarmee tunnelvisies bij de beleidsvorming te voorkomen en het draagvlak te verbreden.
- e. Op de scholen en op het bestuursbureau is er vertrouwen in (het functioneren van) het Bestuur.

Financiën

De Raad van Toezicht hanteert als toetsingscriteria:

- a. De Onderwijsinspectie beoordeelt de standaarden voor financieel beheer als voldoende en doelmatig.
- b. De financiële kengetallen liggen binnen de signaleringswaarden die door het Rijk worden gehanteerd en liggen binnen de bandbreedte die de Raad van Toezicht als richtinggevend heeft bepaald.
- c. De beschikbare financiële buffers zijn adequaat om te voorzien in de financieringsbehoefte en voldoende om de risico's op te vangen zoals die blijken uit de meest recente risico-inventarisatie.
- d. Het uitvoeren van de overgenomen aanbevelingen uit de managementletter van de accountant bij de laatste controle van de jaarrekening.

Omgeving en stakeholders

De Raad van Toezicht hanteert als toetsingscriteria:

- a. Het Bestuur is zich bewust van zijn positie en rol als afgevaardigde namens CVO 't Gooi in organen van andere rechtspersonen (met name samenwerkingsverbanden) en is alert op mogelijk tegenstrijdige belangen en bespreekt deze met de Raad van Toezicht.
- b. Het Bestuur heeft een visie op de positie en het betrekken van interne en externe stakeholders bij het werk van CVO 't Gooi en bevordert hiermee constructieve relaties.
- c. CVO 't Gooi en haar scholen hebben een goede markt- en concurrentiepositie in de regio.

Personeel, organisatie en continuïteit

De Raad van Toezicht hanteert als toetsingscriteria:

- b. CVO 't Gooi wil een goed werkgever zijn met aandacht voor de voortdurende ontwikkeling van het personeel en voor het bieden van een veilige en stimulerende werkomgeving en organisatiecultuur en heeft een visie en een strategie hoe dit doel te bereiken.
- c. Een belangrijke indicator voor werkklimaat kan zijn het personeelsverloop en het ziekteverzuim. CVO 't Gooi streeft naar een verzuimpercentage dat lager is dan het landelijk gemiddelde binnen de sector.
- d. CVO 't Gooi neemt de professionaliteit van de medewerkers serieus en betreft hen bij de onderwijsontwikkeling en innovatie en bevordert daarmee eigenaarschap.
- e. Periodiek wordt de mening van de medewerkers gepeild ten aanzien van het werkgeverschap van CVO 't Gooi. De resultaten van medewerkersonderzoeken liggen op of zijn hoger dan het landelijk gemiddelde.

- f. De continuïteit van de CVO 't Gooi is van groot belang. Van zowel het collectief, het bestuursbureau als van de individuele scholen. Kwetsbaarheid moet zoveel mogelijk worden beperkt.
- g. De Raad van Toezicht hanteert ook zelf als werkgever van het Bestuur de uitgangspunten van goed werkgeverschap.

De bovenstaande aandachtsgebieden met bijbehorende toezichtcriteria dekt het geheel aan wettelijke, statutaire en in de code vastgelegde aandachtsgebieden en criteria af. Daarnaast kan het voorkomen dat er nog andere, meer projectmatige aandachtspunten zijn die de Raad van Toezicht voor een bepaalde duur wil hanteren, bijvoorbeeld bij een organisatieverandering. Dit kan in de vorm van een tijdelijke afspraak tussen Raad van Toezicht en het Bestuur vorm krijgen.

In het jaarverslag doet de Raad van Toezicht op beknopte wijze verslag van het uitgevoerde toezicht.

Toezichtstaken

De volgende taken kunnen worden benoemd voor de Raad van Toezicht.

- Het houden van toezicht:
 - Toezicht vooraf; vooral goedkeuring van besluiten en voornemens van het Bestuur.
 - Toezicht achteraf; monitoren van het functioneren van de instelling en het functioneren van het Bestuur ('bewaken dat het goed gaat').
 - Het uitoefenen van statutaire en wettelijke bevoegdheden, waaronder de goedkeuringsbevoegdheid van het strategisch beleidsplan, het jaarverslag en de begroting.
 - Advies- en klankbordfunctie ten behoeve van het Bestuur, op eigen initiatief van de Raad van Toezicht individueel of als collectief, of als reactie op een vraag van het Bestuur.
 - Het optreden als werkgever van het Bestuur zoals het bepalen van de betrekkingssomvang, het benoemen en ontslaan van het Bestuur, het bepalen van diens arbeidsvoorwaarden en het realiseren van een jaarlijkse evaluatie van het functioneren van het Bestuur.
-