



Toezichtsvisie en toezichtskader

Werkveld:	raad van toezicht
Beleidslijn:	Organisatie
Status:	Vastgesteld
GMR:	Informatie
Datum:	29 januari 2025
Vastgesteld:	raad van toezicht



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1. Inleiding.....	3
2. Missie & Visie	4
2.1 Waarom bestaan wij? (Missie).....	4
2.2 Waar gaan wij naar toe? (Visie).....	4
2.3 Dit betekent dat wij streven naar	4
2.4 Waar staan wij voor? (kernwaarden)	4
2.5 Onze kernwaarden zijn:	5
3. Toezichtsvisie	7
4. Toezichtskader.....	8
4.1 De principes van de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs 2020	9
4.2 De 4 principes van de Code Goed bestuur	9
Bijlage: Toetsingskader.....	11



1. Inleiding

Dit document beschrijft het toezicht op een maatschappelijke organisatie in het algemeen en specifiek op de Stichting Talent Westerveld, een Stichting voor het primaire onderwijs in de provincie Drenthe. De beschrijving rust op drie pijlers, die erg op elkaar lijken en die alleen in deze memo voor het goede begrip van het toezicht uit elkaar gerafeld worden.

In de toezichtsvisie staat beschreven waarom er toezicht is en hoe het toezicht werkt bij de Stichting Talent Westerveld. Het toezichtskader en het toetsingskader zijn afgeleide aspecten van deze visie. Het toezichtskader beschrijft de invulling van de principes waarmee de Raad van Toezicht (RvT) zijn werk doet.

Het toetsingskader is de daarop volgende laag met een overzicht van de meetinstrumenten voor de werkzaamheden en de besluitvorming van het bestuur. Het toetsingskader is zodoende de meetlat waarlangs de bestuurder en de RvT de besluiten leggen. Dit toetsingskader staat als bijlage beschreven en zal jaarlijks geëvalueerd worden met aanvullingen, indien nodig.

Dit document begint met een beschrijving van de Missie, Visie en de Kernwaarden van de Stichting Talent Westerveld. Het besturen en het toezicht houden zijn immers afgeleid van deze beginselen, waarbij de Stichting bestuurd wordt door het directeur-bestuurder en er een Raad van Toezicht (RvT) is die hier op toeziet. De directeur-bestuurder is zodoende verantwoordelijk voor de Stichting en de RvT wenst verantwoording af te leggen aan de gemeenschap over de kwaliteit van het toezicht hierop.



2. Missie & Visie

2. 1 Waarom bestaan wij? (Missie)

"Bij ons zien we elkaar én voelen we ons gezien."

In onze hele organisatie en daarbuiten zien we elkaar in onze totaliteit. Dus niet alleen als leerling, collega of ouder, maar als unieke individuen met eigen talenten én uitdagingen.

2. 2 Waar gaan wij naar toe? (Visie)

"In onze organisatie zien we talentgericht werken als een krachtig middel om niet alleen de kwaliteit te versterken, maar ook om een omgeving te creëren waarin iedereen zijn unieke kwaliteiten kan ontdekken en ontwikkelen. Door talentgericht onderwijs te omarmen, streven we ernaar zowel individuele groei als collectieve vooruitgang te bevorderen. Onze samenwerking is gebaseerd op vertrouwen, met heldere communicatie en openheid over onze uitdagingen. We nemen verantwoordelijkheid voor ons eigen handelen en dragen bij aan het welzijn van anderen."

2. 3 Dit betekent dat wij streven naar

- Een optimale balans tussen het verwerven van kennis en vaardigheden die nu en later nodig zijn (kwalificatie).
- Het leren hoe je nu en later met elkaar omgaat (socialisatie).
- Het ontdekken wie je nu en later wilt en kunt zijn (subjectificatie)

Wij zien de organisatie als een professionele leergemeenschap, waarin kinderen, medewerkers, ouders en verzorgers zich gehoord en gezien voelen. We richten deze zo in dat onze medewerkers hun werk in de best mogelijke omstandigheden kunnen uitvoeren en dat ze volop kansen krijgen én pakken om zich als professional en als persoon te blijven ontwikkelen.

2. 4 Waar staan wij voor? (kernwaarden)

In het strategisch beleidsplan 2019-2023 werden onze kernwaarden als resultaatgerichtheid, professionaliteit, vertrouwen en samenwerking benadrukt. We hebben deze kernwaarden geactualiseerd en geoptimaliseerd voor het heden. Daarbij hebben we een nieuwe kernwaarde toegevoegd: kwaliteit. Dit benadrukt ons streven naar hoogwaardig onderwijs, wat de essentie vormt van onze organisatie.



2. 5 Onze kernwaarden zijn:

- Talentgericht (voorheen resultaatgericht)
- Kwaliteit
- Samenwerken (voorheen niet apart maar samen)
- Vertrouwen (onveranderd)
- Eigenaarschap (voorheen professionaliteit)

Talentgericht

Wij erkennen en omarmen de unieke talenten van ieder mens, waarbij wij talent definiëren als vaardigheden die ervoor zorgen dat je andere basisvaardigheden, competenties en uitdagingen kunt aangaan. We willen ruimte bieden voor het verkennen, ontwikkelen en doorgroeien van eigen talenten. Daarbij hanteren wij een breed perspectief dat zowel cognitieve, creatieve, praktische, sportieve als sociaal-emotionele vaardigheden omvat. Wij stimuleren jong en oud om plezier te beleven aan het positief ontwikkelen van eigen talenten en het verbeteren van gezamenlijk werk en doelen.

Kwaliteit

Kwaliteit betekent voor ons professioneel werken, het behalen van (meer dan) voldoende beoordelingen voor onze scholen, en het plezier beleven aan het positief ontwikkelen van zowel onszelf als onze organisatie. We streven naar een hoogwaardige kwaliteitscultuur door gebruik te maken van een goed ingericht kwaliteitssysteem. Daarnaast is kwaliteit verbonden met elke kernwaarde, onze visie, onze missie en al onze doelen, zodat het onderwijs dat wij aan onze leerlingen bieden van hoge kwaliteit is.

Samenwerken

Wij geloven in de kracht van gezamenlijke inspanningen, waarbij kinderen, ouders en leerkrachten samenwerken om een positieve en ondersteunende leergemeenschap te vormen. Door binnen en tussen onze scholen optimaal samen te werken, bouwen wij aan een klimaat waarin iedereen wordt aangemoedigd om bij te dragen, te delen en te groeien. We staan open voor de vragen en wensen van alle betrokkenen en streven naar actieve participatie van onze medewerkers, ouders en leerlingen bij besluitvormingsprocessen. Daarnaast houden we regelmatig "Waar staan we nu"-sessies met directie, collega's, leerlingen en hun ouders, waarbij we input verzamelen voor bijvoorbeeld Talentdagen en het gezamenlijk schrijven van schoolplannen.

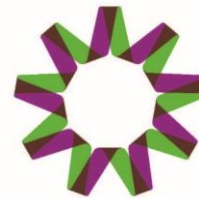
Vertrouwen

Vertrouwen vormt de basis van al ons handelen en de relaties binnen en tussen de scholen en hun omgeving. We werken in een lerende organisatie, waar fouten maken mag. Het ontstaat wanneer onze organisatie functioneert als een professionele leergemeenschap, waarin kinderen, medewerkers, ouders en verzorgers zich gehoord en gezien voelen. Vertrouwen biedt een veilige, ondersteunende omgeving waarin open communicatie, wederzijds respect en oprechte betrokkenheid gedijen. Vanuit dit vertrouwen schakelen we elkaar en ons eigen talent in.



Eigenaarschap

Wij stimuleren eigenaarschap in leren en handelen. Wij moedigen iedereen aan om verantwoordelijkheid te nemen voor zijn of haar eigen ontwikkeling en bij te dragen aan het welzijn van anderen. Door eigenaarschap te omarmen, bouwen wij aan een professionele gemeenschap waarin zorg voor elkaar en de wereld een integraal onderdeel is.



3. Toezichtsvisie

De Raad van Toezicht (RvT) wil duidelijkheid over het toezicht op de Stichting Talent Westerveld (Talent) creëren voor alle betrokken partijen. Het is goed daarbij onderscheid te maken tussen de bronnen van het toezicht. Vooreerst dient de Talent zich te houden aan de wet- en regelgeving in het algemeen en die voor het onderwijs in het bijzonder. Daarnaast heeft de stichting statuten en reglementen, waaraan de prestaties getoetst moeten worden. Tenslotte zijn er afspraken, zoals vastgelegd in een Code Goed Bestuur¹ en in afzonderlijke overeenkomsten, maar ook minder hard vastgelegde afspraken in de vorm van normen en waarden.

De RvT houdt toezicht op het bestuur van de scholen die onder het bevoegd gezag van de Talent vallen vanuit maatschappelijk- en organisatorisch perspectief. De RvT verstaat onder deze taak het daadwerkelijk integraal toezichthouden op de activiteiten van Talent, zoals hieronder nader beschreven, als ook het terzijde staan van het Bestuur met raad en het werkgeverschap over deze bestuurder.

¹ 'De Code Goed Bestuur in het primair onderwijs' is een leidraad voor het realiseren van goed bestuur en toezicht, samen te noemen als 'Governance'. Deze code is opgesteld door de PO raad en vastgesteld in haar Algemene Ledenvergadering van november 2020. Alle leden van de PO raad committeren zich aan deze code die per die datum in werking is getreden.



4. Toezichtskader

Met het toezichtskader wordt duidelijk welke principes de raad van toezicht hanteert om toezicht te houden. De organisatie in het algemeen en de bestuurder in het bijzonder weten daardoor waarop de activiteiten getoetst worden. Zoals hierboven beschreven zijn er diverse bronnen van waaruit de legitimiteit van het besturen en het toezicht houden voortkomt. (i) De wet- en regelgeving worden als bekend beschouwd. (ii) De afzonderlijke overeenkomsten worden schriftelijk vastgelegd en zijn zodoende bekend bij de partijen die deze overeenkomst aangegaan zijn. (iii) Het bestuur en de RvT committeren zich aan de Code Goed Bestuur van de PO raad. De belangrijkste principes van deze Code Goed Bestuur worden in dit Toezichtskader beschreven en zodoende wordt de Code Goed Bestuur op maat gemaakt voor de Stichting Talent Westerveld².

Door middel van dit toezichtskader wordt duidelijk dat:

- 1) De stichting (en de scholen) haar maatschappelijke opdracht goed vervult;
- 2) De stichting (en de scholen) actief de kernwaarden uitdraagt;
- 3) De stichting beschikt over een goede lange termijn visie en op een strategische manier aan de uitwerking daarvan werkt (in een goed strategisch beleidsplan);
- 4) De stichting (en de scholen) goed onderwijs biedt;
- 5) De stichting goed zorgt voor haar personeel;
- 6) De financiën van de stichting gezond zijn;
- 7) De stichting de wettelijke (bekostigings-)regels en algemene beginselen van behoorlijk bestuur consequent naleeft (rechtmatige verkrijging en besteding van middelen);
- 8) De stichting zorgt voor goede onderwijshuisvesting.

Het *toezichtskader* wordt periodiek geëvalueerd (bijvoorbeeld elk drie jaar) en waar nodig aangepast. De bovenstaande nummering wordt uitgewerkt in het *toetsingskader*, zoals beschreven in de bijlage. Dit toetsingskader wordt jaarlijks geëvalueerd.

² De PO raad geeft aan dat de code een 'ontwikkelkarakter' heeft doordat elke stichting zelf invulling moet geven aan de beschreven principes. Op 30 november 2017 heeft het bestuur en de RvT een studiedag besteedt aan deze invulling. Hierbij is geconstateerd dat de code geschreven is voor verschillende soorten en inrichtingen van onderwijsorganisaties, zodat deze memo beschouwd moet worden als het gebruiken van het principe van 'pas toe, of leg uit'. Met deze invulling van 'pas toe of leg uit' ontstaat een verdere professionalisering van het bestuur van- en toezicht op- Talent.



4.1 De principes van de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs 2020

Talent onderschrijft de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs, van toepassing sinds november 2020. Er zijn geen codes van andere onderwijssectoren van toepassing op Talent.

De onderstaande tekst dient gelezen te worden aan de hand van de tekst van de Code Goed Bestuur, want de evidente aspecten van de code worden niet herhaald in de onderstaande paragrafen.

Talent is een stichting. De rechtspersoon (= de stichting) is het bevoegd gezag, zoals de wetgeving voor het Primair Onderwijs bedoelt. De directeur-bestuurder vertegenwoordigt de stichting en geeft zodoende leiding aan alle zaken die de stichting aangaan. De Raad van Toezicht is het orgaan van de stichting dat belast is met het houden van toezicht.

Talent heeft bij de stichting / het bevoegd gezag gekozen voor twee organen, namelijk de Directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht. Hiermee is gekozen voor een duidelijke leiding in de vorm van het bestuur, die verantwoording aflegt aan een apart orgaan dat vanuit een onafhankelijke positie toezicht houdt op de integrale prestaties van de stichting.

De directeur-bestuurder en de RvT stellen zich actief op om deze code en de uitleg hiervan bij Talent te bespreken en te bevorderen. Dit begint met het tonen van voorbeeldgedrag, zoals aanwezigheid, aandacht en inzet waar dat verwacht wordt, tegen een passende (bescheiden) beloning. Andere middelen om de code uit te dragen zijn publicaties in het jaarverslag (inclusief de jaarrekening en het bestuursverslag), op de website en het overleg met de directeuren en de (G)MR van de scholen. Deze middelen worden ook ingezet voor (i) de interne- en externe verantwoording, dan wel de zogenaamde 'horizontale dialoog' en (ii) het luisteren naar de medewerkers en de stakeholders in het veld.

4.2 De 4 principes van de Code Goed bestuur

1. het bestuur zorgt voor goed onderwijs voor alle kinderen.

Het bestuur stelt het Strategisch Beleidsplan voor Talent op, inclusief twee paragrafen met (i) de besturingsfilosofie en (ii) de risicoanalyse. Het bestuur neemt de RvT mee in het strategisch denkproces, maar waakt voor het 'voorkoken' van de discussiepunten. De RvT kan op verzoek van het bestuur meedenken met de beeldvorming, maar beslist niet eerder over de inhoud van het Strategisch Beleidsplan dan nadat dit (tijdig) voorgelegd is aan de gemeenschappelijke RvT vergadering.

Het bestuur zorgt voor een visie op onderwijs in dialoog met alle betrokken stakeholders. De onderwijs visie is leidend bij alle strategische keuzes en daaruit voortvloeiende uitwerkingen op gebied van financiën, huisvesting, bedrijfsvoering en strategisch personeelsmanagement.

Binnen Talent beslist de bestuurder hoe de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden verdeeld worden, behalve over hetgeen geregeld is in de wet, de statuten, de reglementen, de code en de afgesproken toetsingskaders. Alle medewerkers van de stichting (inclusief de scholen) acteren binnen deze afspraken en kaders. Zogenaamde 'hogere' leidinggevend en/of ondersteunende medewerkers nemen de passende verantwoordelijkheden op zich om zoveel mogelijk tijd te creëren voor de onderwijstaken van 'de collega in het onderwijs'.



Het bestuur draagt er zorg voor dat het onderwijs voor een ieder toegankelijk is, neemt eventuele belemmeringen weg en zorgt voor kansengelijkheid.

2. Het bestuur werkt voortdurend in verbinding met de maatschappelijke context.

Volgens dit principe draagt het bestuur er zorg voor dat er een goede samenwerking is met externe stakeholders, zoals andere organisaties voor primair onderwijs, passend onderwijs en andere relevante externe partijen.

Het belang van goed onderwijs is voor alle kinderen in de regio is daarbij leidend.

3. het bestuur werkt actief aan de professionaliteit van de organisatie en zichzelf.

Het bestuur en het intern toezicht draagt zorg voor haar professionalisering en kwaliteitsbewaking. Daarbij past ook zelfevaluatie en regelmatig overleg met interne stakeholders zoals de GMR en het directieteam. Ook het functioneren van het bestuur en het evalueren daarvan maakt deel uit van die professionaliteit.

Het bestuur beschrijft in een professioneel statuut de visie en de middelen op de kwaliteit (- bevordering & -bewaking) van het personeel van Talent. De RvT ziet toe op de bedrijfscultuur en de uitvoering van dit statuut.

4. Het bestuur werkt integer en transparant.

Onder dit principe wordt begrepen dat bestuur en intern toezicht integer handelt en dat ook regelmatig agendeert. Ook draagt bestuur en intern toezicht er voor dat er geen tegenstrijdige belangen (kunnen) worden gediend.

Jaarlijks wordt in het jaarverslag publiekelijk verslag gedaan en verantwoording afgelegd voor het handelen van bestuur en intern toezicht.

Er is een rooster van aftreden en nevenactiviteiten van bestuur en intern toezichthouders worden openbaar gemaakt.



Bijlage: Toetsingskader

Het toetsingskader biedt houvast voor afspraken tussen de directeur-bestuurder en de raad van toezicht met betrekking tot de operationalisering van het toezicht. Hierbij gebruiken de beide organen de onderstaande matrix als toetsingskader. Deze matrix wordt elk jaar geëvalueerd en waar nodig aangepast. De matrix is tevens de fundering voor de jaarplanning van de RvT vergaderingen.

In dit toetsingskader wordt beschreven dat:

1. De stichting (en de scholen) hun maatschappelijke opdracht goed vervult.
2. De stichting (en de scholen) actief de kernwaarden uitdraagt.
3. De stichting beschikt over een goede lange termijn visie en op een strategische manier aan de uitwerking daarvan werkt (in een goed strategisch beleidsplan).
4. De stichting (en de scholen) goed onderwijs biedt.
5. De stichting goed zorgt voor haar personeel.
6. De financiën van de stichting gezond zijn.
7. De stichting de wettelijke (bekostigings-)regels en algemene beginselen van behoorlijk.
8. bestuur consequent naleeft (rechtmatige verkrijging en besteding van middelen).
9. De stichting zorgt voor goede onderwijshuisvesting.



Categorie	Bron	Planning	Verantwoording
<u>Algemeen</u>			
Maatschappelijke opdracht	SBP	4 jaarlijks	Jaarverslag / zelfevaluatie RvT
Kernwaarden	SBP	4 jaarlijks	Jaarverslag / schoolbezoek
Lange termijnvisie	SBP	4 jaarlijks	Jaarverslag / schoolbezoek
<u>Kwaliteit van onderwijs</u>			
Opbrengsten	Parnassys	halfjaarlijks	bestuursrapportage
Uitstroom VO	Parnassys	jaarlijks mei	bestuursrapportage
Oudertevredenheid	onderzoek	2 jaarlijks	bestuursrapportage
LIn tevredenheid	onderzoek	2 jaarlijks	bestuursrapportage
Klachten	website	jaarlijks	bestuursrapportage
Klokkenluidersregeling	website	jaarlijks	bestuursrapportage
Kwaliteit	GMR	halfjaarlijks	overleg met RvT
		Jaarlijks	schoolbezoeken
<u>Personeelszorg</u>			
RI en E	ARBO	4 jaarlijks	bestuursrapportage (mei)
Tevredenheid medew.	Onderzoek	2 jaarlijks	bestuursrapportage (mei)
Professionalisering	beleid	jaarlijks	bestuursrapportage (juni/juli)
Overleg directieteam	overleg	halfjaarlijks	overleg RvT directie
<u>Bedrijfsvoering</u>			
Jaarverslag	bestuurder	jaarlijks	RvT mei/accountant
Risico-analyse	bestuurder	jaarlijks	RvT mei/accountant
Begroting	bestuurder	jaarlijks	accountant/RvT november
Kaderbrief	bestuurder	jaarlijks	RvT mei /juni
Treasury	bestuurder	jaarlijks	RvT januari
LLn aantal	Parnassys	jaarlijks	RvT mei
MJOP	beleid	3 jaarlijks	RvT
Accountantsverslag		jaarlijks	RvT mei
Managementletter		jaarlijks	RVT november
Overleg directieteam		halfjaarlijks	RvT
Overleg GMR		halfjaarlijks	RvT