

Toezichtkader versie 30012015

Stichting voor het Christelijk Voortgezet Onderwijs in het Gooi

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

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 begin 2014 overgegaan op een organieke scheiding tussen bestuur en toezicht.
- Er is recentelijk een evaluatierapport verschenen over governance in het VO, dat aangeeft dat op onderdelen bestuur en toezicht verbeterd kunnen worden.
- CVO 't Gooi is betrekkelijk klein, daarom is er momenteel sprake van één directeur-bestuurder.
- CVO 't Gooi kent veel schoolsoorten: van vmbo/lwoo t/m gymnasium. Alleen de sector landbouw in het vmbo en het praktijkonderwijs ontbreken. Sommige schoolsoorten worden op één vestiging aangeboden, andere op meerdere vestigingen.
- CVO 't Gooi is bijzonder doordat er sprake is van vier autonome vestigingen die behoorlijk verschillen wat betreft omvang en profilering.
- Hoewel er in de regio geen sprake is van sterke krimp, is de levensvatbaarheid van de vestigingen geen vanzelfsprekendheid.
- CVO 't Gooi komt uit een situatie (2012) van twee afdelingen zeer zwak en tien afdelingen basistoezicht en heeft zich ontwikkeld naar een situatie (2014) van tien afdelingen basistoezicht waarvan drie afdelingen tevens excellent.

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;
- voert nuttige discussies over kernbeslissingen die de organisatie moet nemen;
- 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. Ons vertrekpunt hebben wij als volgt geformuleerd:

Bij CVO 't Gooi gaan we ervan uit dat iedereen talent bezit. De opleidingen die wij bieden, dragen ertoe bij dat het aanwezige talent wordt herkend, erkend en ontwikkeld. Dat doe je niet alleen, dat doe je samen. En niet alleen voor jezelf, maar ook om een bijdrage te leveren aan de wereld.

Vanuit een christelijke grondslag zorgen onze vier scholen voor kwalitatief hoogstaand onderwijs op vmbo-(inclusief lwoo-), havo-, atheneum- en gymnasium-niveau voor leerlingen uit Hilversum en omgeving. Onze scholen richten zich elk op een specifiek segment en talent. Dit betekent dat CVO 't Gooi niet alleen een breed aanbod aan onderwijssoorten heeft (van vmbo/lwoo tot en met gymnasium) maar ook verschillende accenten legt binnen dit aanbod zoals een accent op sport (LOOT), kunst & cultuur, exact en techniek. Onze vier verschillende scholen, het Comenius College, College de OpMaat, Hilfertsheem-Beatrix en De Savornin Lohman, hebben een eigen karakter maar delen de centrale waarden van CVO 't Gooi, ontwikkeling en verbondenheid:

- 1) *ontwikkeling van eigen talent en dat van degenen met wie je samen werkt en/of leert;*
- 2) *verbondenheid met elkaar en met de wereld om ons heen.*

Onze centrale waarden worden zichtbaar in de organisatorische, onderwijskundige en pedagogische keuzes die wij maken. Daardoor kunnen we waarmaken wat we beloven aan onze leerlingen, ouders en andere belanghebbenden:

- *Ieder talent doet ertoe en daarom hebben wij een breed onderwijsaanbod dat op een kleinschalige manier is georganiseerd. Zo worden leerlingen en medewerkers 'gekend', kunnen we aansluiten bij talenten en onderwijs meer op maat aanbieden.*

- *Wij brengen onze leerlingen verder dan een diploma alleen. Wij leiden onze leerlingen op voor de wereld van morgen. Dit betekent dat we vakinhouden verbinden aan levensechte vraagstukken en voorbeelden. We zoeken de verbondenheid met de wereld om ons heen, leveren een bijdrage aan deze wereld. We zijn daarmee een school midden in de samenleving.*

De specifieke accenten in ons handelen en in ons onderwijs noemen wij onze merkidentiteit en hebben wij kernachtig samengevat in onze slogan: 'Kom verder!'.

Op basis van het bovenstaande 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	<ol style="list-style-type: none"> 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 2. De leerlingen worden toegerust om goed te kunnen functioneren in de wereld van nu en van morgen. 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 	<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, tevredenheidsonderzoeken e.d. geven een positief beeld over de ontwikkelingsgerichtheid 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</p>

	<p>van waarde kunnen zijn voor anderen.</p> <p>4. Er heerst een veilig en stimulerend schoolklimaat</p> <p>5. Het onderwijs voldoet aan de deugdelijkheidseisen voortvloeiende uit wet- en regelgeving</p> <p>6. Er wordt systematisch gewerkt aan borging en verbetering van de onderwijskwaliteit.</p>	<p>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>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. Elke afdeling/vestiging heeft een positief oordeel van de onderwijsinspectie.</p> <p>5b. Uit bijv. tevredenheids- onderzoeken en/of lesobservaties blijkt dat leerlingen en ouders ervaren dat het onderwijs voldoet aan de deugdelijkheidseisen.</p> <p>6. 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>2. De school is een goede werkgever.</p>	<p>1a. Scholing en professionalisering zijn belangrijke en herkenbare onderdelen van de activiteitenplannen.</p> <p>1b. Met alle medewerkers worden functioneringsgesprekken gevoerd, waarin het inzetten van hun talenten en professionalisering vaste onderwerpen zijn.</p> <p>1c. Elke medewerker beschikt over een actueel en volledig bekwaamheids- c.q. ontwikkelingsdossier.</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>3. Medewerkers zijn bevoegd en bekwaam.</p>	<p>2c. Het gemiddeld ziekteverzuim ligt onder het landelijk gemiddelde.</p> <p>3a. Medewerkers voldoen aan de door de wet en de cao gestelde eisen m.b.t. bevoegd- 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 ook 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 wat betreft veiligheid, duurzaamheid, energiezuinigheid en klimaatbeheersing</p> <p>2a. Er is sprake van een gelijkblijvend of groeiend marktaandeel.</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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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. Jaarlijks wordt de strategie tegen het licht gehouden met als doel te bepalen of deze nog passend is voor de huidige situatie van de schoolorganisatie.
Beleid	<ol style="list-style-type: none"> Het strategisch beleidsplan wordt uitgewerkt in beleid op CVO- en vestigingsniveau. De doelstellingen zijn concreet geformuleerd. De plannen zijn inhoudelijk gemotiveerd, praktisch uitvoerbaar en getoetst op financiële haalbaarheid. Bij het beleid is aandacht voor mogelijke risico's. Er is voorzien in de evaluatie van beleid. 	<ol style="list-style-type: none"> Er worden op alle relevante gebieden zowel op CVO- als vestigingsniveau (deel-) beleidsplannen c.q. uitvoeringsplannen opgesteld. Plannen bevatten altijd een risicoparagraaf. Evaluatie maakt integraal onderdeel uit van de rapportages in het kader van de P&C cyclus.

Bedrijfsvoering	<ol style="list-style-type: none"> 1. De bedrijfsvoering van de stichting voldoet aan professionele standaarden. 2. 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. 3. De financiële gevolgen zijn gedekt binnen de meerjarenbegroting en de jaarlijkse begrotingen. 4. Afwijkingen t.o.v. deze begrotingen worden tijdig en met onderbouwing aan de raad van toezicht gemeld. 	<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	<ol style="list-style-type: none"> 1. De raad van toezicht wordt tijdig en volledig door de directeur-bestuurder over de ontwikkelingen in de organisatie geïnformeerd. 2. De raad van toezicht stelt jaarlijks vast hoe zij proactief eigen informatie verzamelt. 	<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	<ol style="list-style-type: none"> 1. De directeur-bestuurder draagt zorg voor een goede relatie met leerlingen, ouders, medewerkers, directieleden en de MR. 	<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	<ol style="list-style-type: none"> 1. De directeur-bestuurder onderhoudt een relevant netwerk van personen en instanties. 2. De directeur-bestuurder draagt zowel op CVO- als vestigingsniveau zorg voor goede relaties met relevante partners en voor relevante netwerken van personen en 	<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

	instanties.	contacten. 3. In geval van crisissituaties waarbij de directeur-bestuurder is betrokken, kan de voorzitter de contacten overnemen, te bepalen per situatie.
--	-------------	--