

Leerplein055



Toezichtvisie

In aanwezigheid van het bestuur vastgesteld door de raad van toezicht op 3 oktober 2022.

Inleiding

Extern en intern toezicht

- De Raad van Toezicht (RvT) is verantwoordelijk voor het interne toezicht.
- De Onderwijsinspectie is verantwoordelijk voor het externe toezicht

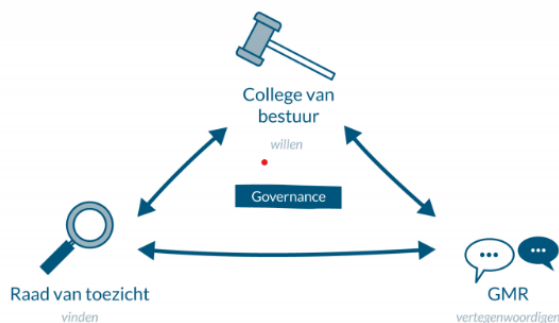
Intern en extern toezicht verschillen principieel van elkaar en zijn in hun aard onderscheiden functies die elkaar kunnen aanvullen. Het zijn echter geen communicerende vaten.

De RvT werkt in de governance driehoek op basis van het vertrouwen van de maatschappelijk belanghebbenden en van de wetgever. Goed toezicht dient een publiek belang en de RvT vervult zijn maatschappelijke opdracht door in dialoog te zijn met de bestuurder, zorg te dragen voor de kwaliteit, de continuïteit en de verantwoording van de onderwijsorganisatie.

De Onderwijsinspectie is gericht op onderwijskwaliteit op basis van de deugdelijkheidseisen die wettelijk zijn vastgelegd. De Onderwijsinspectie toetst dit in haar vierjaarlijks onderzoek.

Governance driehoek

De maatschappelijke opdracht verbinden bestuur, toezicht en medezeggenschap (en ook de professionele en externe belanghebbenden) met elkaar in de governance driehoek.



De actoren in de governance driehoek geven samen vorm aan de maatschappelijke betekenis van Leerplein055, waarbij ieder een eigen bijdrage levert. Voor het toezicht geldt, dat het in de omgang met het bestuur en de medezeggenschap op een respectvolle manier steeds op zoek moet zijn naar de juiste balans tussen enerzijds verbinding (*om datgene waarop toezicht wordt gehouden daadwerkelijk te kennen*) en anderzijds distantie (*om de eigen rol zuiver uit te voeren*).

Codes Goed Bestuur en Toezicht

Als Bestuur en Raad van Toezicht voldoen wij aan de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR) en committeren wij ons aan de uitgangspunten die zijn vastgelegd in de 'Code Goed Bestuur', opgesteld door de PO-raad (2020) en de 'Code Goed Toezicht', opgesteld door het VTOI/NVTK (2021). De 'Code Goed Toezicht' is gebaseerd op onderstaande zeven uitgangspunten. De RvT voegt daar vooruitlopend op de Code Goed Toezicht 2.0, nog een achtste aan toe, namelijk Werkgeverschap

1. Legitimiteit en compliance

We handelen overeenkomstig de wet- en regelgeving die van toepassing is op het primair onderwijs en overeenkomstig de algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

2. Maatschappelijke verantwoordelijkheid

We werken vanuit het besef dat maatschappelijke verantwoordelijkheid de basis is; het toezicht dient een publiek belang. De vorming van jonge mensen staat hierbij centraal, zodat zij in staat zijn hun toekomstige plek in de maatschappij in te nemen. Ook wordt toegezien op een goede besteding van de publieke middelen. Bij het houden van toezicht hanteren we het principe 'pas toe' of 'leg uit'.

3. **Integriteit**

We conformeren ons aan de gedragscode van Leerplein055. We handelen integer en betrouwbaar en vermijden schijnbare belangenverstremming. Persoonlijke belangen of ambities mogen geen invloed hebben op de integriteit waarmee we het toezicht uitoefenen. We werken vanuit vertrouwen, hanteren een open aanspreekcultuur, handelen betrouwbaar en zorgvuldig. We hanteren in onze relatie met het College van Bestuur het uitgangspunt 'je hebt ons vertrouwen, maar verras ons niet'.

4. **Transparantie en openheid**

Goed toezicht staat voor openheid en transparantie. Dit betekent zowel informatie zelf verzamelen, informatie krijgen van het College van Bestuur, in- en externe rapportages en het bespreken van deze informatie. Openheid vraagt om een responsieve houding; dit wil zeggen dat we open staan voor interne en externe signalen en dat we laten zien wat we met die signalen doen. Openheid mag hier niet verward worden met openbaarheid: er zijn immers (wettelijke) vereisten over vertrouwelijkheid en geheimhouding. Bijvoorbeeld bij strategische vraagstukken, bij de rol van werkgever of bij de borging van privacy.

5. **Interne en externe verbinding**

Goed toezicht zorgt voor verbinding met de interne en de externe omgeving, waarbij we ook zelf actief stappen ondernemen om informatie te vergaren. Bijvoorbeeld door gesprekken met de GMR, directeuren, schoolbezoeken, het bezoeken van bijeenkomsten en zelf geïnitieerd gericht onderzoek. We weten wat er leeft in de samenleving en specifiek in de gemeente Apeldoorn. We organiseren al dan niet samen met het bestuur reflectie en tegenspraak, onderhouden actief en rolvast relaties met interne en externe betrokkenen ten behoeve van toezicht op beleidsontwikkeling en besluitvorming.

6. **Professionaliteit, professionalisering en lerend vermogen**

Als toezichthouder streven we naar een hoge professionele standaard en deskundigheid, die permanent wordt onderhouden en wordt verbeterd. We zijn lid van de vereniging van toezichthouders, het VTOI/NVTK, die ons hierbij ondersteunt. Goed toezicht vraagt allereerst om zelfkennis, reflectie en een kritische grondhouding. Zo organiseren we als RvT ieder jaar een aparte bijeenkomst waarin zelfevaluatie centraal staat. We evalueren ons functioneren; bespreken de resultaten met het College van Bestuur en treffen maatregelen voor onderdelen die verdere aandacht behoeven. Goed toezicht schept een klimaat waarin de organisatie actief leert van fouten en ervaringen, continu op het eigen handelen reflecteert en dit evalueert en bijstelt.

7. **Verantwoording**

Goed toezicht draagt zorg voor een duidelijke verantwoording over de werkzaamheden en de wijze waarop het aan de principes van goed toezicht in de praktijk vormgeeft. Zo verantwoorden we ons jaarlijks in het jaarverslag van stichting Leerplein055.

8. **Werkgeverschap**

Hierbij is sprake van een "smalle" en een "brede" werkgeversrol. In de basis heeft de RvT als een van de taken om de werkgever te zijn van de bestuurder. Dit noemen we de smalle werkgeversrol en gaat specifiek over de gezag- en werkrelatie tussen de RvT en de individuele bestuurder. De 'brede' werkgeversrol van de RvT kijkt ook naar het leidinggeven van het bestuur aan de medewerkers en het functioneren van bestuurders onderling en in (directie)teams.

Toezichtvisie

Vertrouwen en verantwoording als basis voor goed toezicht

Als Raad van Toezicht kunnen we niet alles weten. Daarom is de verhouding tussen bestuurder en intern toezichthouder gestoeld op vertrouwen. Het vertrouwen moet wederzijds zijn. Het vragen om en afleggen van verantwoording vinden we een belangrijk middel om aan vertrouwen te bouwen. Het vertrouwen is geen blind vertrouwen, maar gegrond vertrouwen. Dat vraagt om een zekere mate van objectiveerbaarheid (vooraf afgesproken meetpunten, KPI's), openheid, transparantie en voorspelbaarheid. En gegrond vertrouwen benadrukt het belang van een goede rapportage. Behalve het definiëren van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden gaat het vooral over de manier waarop we hiermee omgaan (gedrag, gebruiken, woorden en houding).

Rollenscheiding en rolbesef

We streven naar een rolvaste bestuurlijke organisatie (in de governance driehoek van de Raad van Toezicht, het College van Bestuur en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad/MR Praktijkschool Apeldoorn) die in al haar gedrag de rollenscheiding tussen bestuur, toezicht en medezeggenschap respecteert en vormgeeft. De Raad gaat niet 'op de stoel van het bestuur' zitten (rollenscheiding) en is zich steeds bewust van haar rol (rolbesef). We laten ruimte aan (de autonomie van) de het College van Bestuur, bewegen mee, zijn ondersteunend en betrokken maar steeds met een zekere afstand. Dat betreft ook het 'rollenspel' tussen GMR en RvT. In elk geval is er tweemaal per jaar overleg tussen GMR en RvT. Tijdens dit overleg zullen ook regelmatig de (formele) rollen aan de orde komen waaronder de wettelijke bevoegdheden van de GMR die raken aan de RvT.

Evenwicht tussen ruimte en regels

We zorgen ervoor dat het toezichthoudend systeem op orde is. We hebben daarin een gezamenlijke perceptie van risico's op wettelijke verplichtingen en de diverse domeinen van toezicht uitgewerkt. Zonder te vervallen in overmatige regelgeving werken we met kaders die het bestuur ruimte geven en ervoor zorgen dat we die informatie krijgen die we nodig hebben om onze (toezichthoudende) rol adequaat te kunnen vervullen. We (bestuur en toezicht) realiseren ons dat het vinden van de juiste balans tussen ruimte en regels een groeiproces is. Het toezichtkader vormt daarbij ons belangrijkste instrument.

Mate van betrokkenheid en distantie

In onze Raad vinden wij het belangrijk dat we scherp observeren en luisteren. Waar mogelijk van een afstand, waar nodig zoomen we in. Vanuit een nieuwsgierige houding analyseren en duiden wij de informatie (die we onafhankelijk bij bijvoorbeeld een werkbezoek en vanuit de bestuurders ontvangen), waarbij we boven de partijen staan, ons niet in details verliezen en risico's tijdig in beeld brengen. Vanuit betrokkenheid hebben wij oog voor de goede relatie onderling, met de organisatie en met het bestuur. We staan en blijven daarbij 'op afstand' van het bestuurlijke proces, houden toezicht, klankborden met de bestuurder en staan voor goed werkgeverschap.

Teamwerk en synergie

De Raad werkt vanuit 'erkende ongelijkheid' en waardeert verschillen als positief en complementair: ieder heeft vanuit de eigen expertise meerwaarde. Deze verschillen zijn niet onbegrensd: de

samenwerking gebeurt op respectvolle wijze. We luisteren naar elkaar, analyseren zonder oordeel en houden daarbij het doel en de bedoeling van de organisatie voor ogen. De samenwerking binnen de Raad en het samenspel met het bestuur is geen vanzelfsprekendheid, om te leren mogen we fouten maken. Daarnaast werken we aan onze 'zelfhygiëne' door een cyclus van zelfevaluaties te hanteren en onszelf en ons instrumentarium te blijven professionaliseren. Ons handelen kenmerkt zich door integriteit, onafhankelijkheid, eerlijkheid en transparantie, elkaar aanspreken, een positief kritische houding en ruimte voor tegenspraak. De Raad is gezamenlijk – dus niet alleen de voorzitter - verantwoordelijk voor synergie in het voeren van de onderlinge dialoog, de dialoog met de bestuurder en de besluitvorming.

Waarden gedreven

Openbaar onderwijs staat voor algemene toegankelijkheid en actieve pluriformiteit. Respectvol, open en democratisch omgaan met elkaar. Als Raad staan wij ook voor de emancipatoire functie van onderwijs. Deze waarden zijn uitgangspunt voor hoe wij werken en waarvoor wij staan. We geven die waarden ook vorm door bijvoorbeeld te letten op de samenstelling van de Raad, door onze vragen tijdens werkbezoeken en andere ontmoetingen, contacten met de gemeente, collega organisaties, en dergelijke.

