Toezichtkader Raad van Toezicht Panta Rhei

Inhoudsopgave

Inleiding
1. Toezichtvisie
2. Toezichtkader
3. Toetsingskader
4. Informatieprotocol
5. Stakeholders van de Raad van Toezicht
6. Evaluatie
7. Versiebeheer

Inleiding

Panta Rhei heeft in haar statuten vastgelegd dat het intern toezicht wordt uitgeoefend door een Raad van Toezicht (hierna: de RvT). De RvT is conform artikel 17 van de Wet op het primaire onderwijs belast met het interne toezicht op de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden door het College van Bestuur (hierna: het CvB of 'bestuur'). Tevens heeft de RvT de rol van werkgever voor het CvB en behoort het tot de taak van de RvT om het bestuur met raad terzijde te staan.

In het kader van de eigen maatschappelijke verantwoording heeft de RvT in dit document vastgelegd op welke wijze het intern toezicht binnen Panta Rhei vorm wordt gegeven. Met het opstellen van het toezichtkader wordt een eenduidige werkwijze van de RvT, een duidelijke scheiding van rollen en het creëren van heldere verwachtingen tussen de RvT en het CvB, en de RvT-leden onderling, beoogd. Tevens biedt het de basis voor het aangaan van de dialoog met stakeholders.

In dit document is gestart met de visie op intern toezicht. Het toezichtkader maakt vervolgens de toezichtvisie concreet. Het toetsingskader vertaalt het toezichtkader in meetbare en toetsbare gegevens. In het informatieprotocol wordt de wijze van informatievoorziening vastgelegd.
Daarna is de relatie met diverse stakeholders toegelicht en is opgenomen op welke wijze de RvT het toezichtkader evalueert en actualiseert. Afgesloten wordt met het versiebeheer van het document.

1. Toezichtvisie

De RvT ziet het als zijn opdracht om de identiteit, continuïteit en kwaliteit van Panta Rhei te waarborgen en te stimuleren dat uitstekend en toekomstgericht onderwijs wordt gerealiseerd. Onze visie is om toezicht te houden op de realisatie van de strategie van Panta Rhei, waarin een inspirerende, uitdagende en eigentijdse leeromgeving gecreëerd wordt die aansluit bij maatschappelijke ontwikkelingen. De RvT ziet erop toe dat de missie, visie en koers van Panta Rhei worden vertaald naar concrete doelen die de kwaliteit van het onderwijs waarborgen. Een gezonde bedrijfsvoering is daarbij een voorwaarde. Bij de invulling van zijn rol hanteert de RvT de kernwaarden betrouwbaarheid, transparantie, betrokkenheid en onafhankelijkheid.

Hiertoe hanteert de RvT de volgende speerpunten in het toezicht:

1. **De RvT is faciliterend**: Het is de bedoeling dat het CvB zich door de RvT gesteund voelt op tactisch en strategisch niveau. De RvT staat open voor initiatieven van het CvB, mits deze stroken met het goedgekeurde organisatiebeleid, passen binnen de uitgezette strategische en inhoudelijke koers en financieel haalbaar zijn. Het CvB heeft de verantwoordelijkheid om op verantwoorde wijze om te gaan met de financiële middelen die beschikbaar zijn. De RvT ondersteunt en ziet erop toe dat de middelen worden ingezet om de realisatie van de koers, strategie en doelstellingen te waarborgen.

2. **Innovatie en verandering**: De RvT houdt toezicht, maar wil ook vooruitkijken en proactief een bijdrage leveren aan de toekomstbestendigheid van het onderwijs en de continuïteit van de organisatie als geheel. Het CvB moet in staat zijn om adequaat te reageren op maatschappelijke veranderingen en nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs. De RvT heeft de opdracht om erop toe te zien dat het CvB hier proactief op inspeelt en zich blijft ontwikkelen en verbeteren.

3. **Personeelsbeleid**: Panta Rhei beschikt over een toegewijd en gedreven team van leerkrachten en overige medewerkers. De RvT ziet er op toe dat er voldoende aandacht is voor het personeelsbeleid, zodat de medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen en inzetten voor de leerlingen.

4. **Maatschappelijke betrokkenheid**: Panta Rhei is onderdeel van een groter geheel en wil hierin op verantwoorde wijze samenwerken met andere partijen. Deze samenwerking is gericht op verbetering van het onderwijs en een grotere betrokkenheid van ouders, leerlingen en andere belanghebbenden, wat uiteindelijk de ontwikkeling van de leerlingen ten goede komt. De RvT heeft een open houding ten opzichte van de samenwerking met interne en externe stakeholders.

5. **Houding RvT**: Kennis, ervaring, gedrag en vaardigheden van de RvT worden zowel individueel als collectief ingebracht. De RvT opereert als team waarbij meningsvorming en besluitvorming plaatsvinden in een open en kritische dialoog. Daarnaast voegt de RvT waarde toe door de werkgeversrol zorgvuldig in te vullen, en waar nodig, het CvB scherp te houden vanuit de toezichtrol. Ieder lid handelt vanuit de rol van de kritische en stimulerende sparringpartner richting het CvB. De RvT creëert een goed evenwicht tussen een proactieve en reactieve stijl vanuit een resultaat- en waardengerichte benadering (*waar staan wij voor* en *waar gaan wij voor*). Ook besteden de leden van de RvT voortdurend aandacht aan hun eigen ontwikkeling en professionalisering. In iedere rol is de focus van de RvT gericht op de samenwerking en afstemming met het CvB en de overige stakeholders zoals benoemd in hoofdstuk 5. Hiermee wil zij een positieve bijdrage leveren aan uitstekend onderwijs en de ontwikkeling van de leerling.

2. Toezichtkader

Samenstelling en werkwijze

De stichting maakt gebruik van een model met twee aparte organen: het CvB en de RvT. De RvT kan op deze manier kritisch meekijken en een goed tegenwicht bieden aan het CvB. De RvT heeft hiertoe diverse bevoegdheden en oefent deze uit in drie hoofdrollen:

- De RvT houdt toezicht op de realisatie van de koers, de doelen, het beleid en het functioneren van het CvB en de organisatie als geheel;
- De RvT is namens de stichting werkgever van het CvB en heeft de bevoegdheid om een bestuurder te benoemen, te schorsen en/of te ontslaan;
- In de relatie met het CvB heeft de Rvt een rol als klankbord, sparringpartner en critical friend. De RvT heeft de bevoegdheid het CvB gevraagd en ongevraagd advies te geven.

In het verlengde hiervan vervult de RvT de rol van bewaker van de strategie, inclusief risicobeheer en het behalen van afgesproken resultaten. Het is aan het CvB om, in samenwerking met de diverse geledingen, een strategisch plan (het 'Koersplan') op te stellen en te zorgen voor de uitvoering hiervan. De RvT voert actief dialoog over de koers met het CvB. Het CvB legt het Koersplan ter goedkeuring voor aan de RvT en legt achteraf verantwoording af over de resultaten. Dit gebeurt zowel mondeling als schriftelijk in het jaarverslag.

De RvT bestaat uit vijf leden. Er is een profielschets gemaakt voor de leden van de RvT. Dit is van belang om een team te kunnen samenstellen dat alle expertises in huis heeft om integraal toezicht te kunnen houden op de stichting. De RvT kent de volgende commissies: Auditcommissie, Onderwijscommissie en Remuneratiecommissie. De voltallige RvT komt tenminste vier keer per jaar met het CvB bij elkaar en verder zo vaak als dit nodig is. Er zijn heldere regels opgesteld voor vergaderingen en besluitvorming. Die regels zijn vastgelegd in een eigen reglement dat is gebaseerd op de statuten van Panta Rhei. De leden van de RvT hebben een zittingstermijn van vier jaar. Deze termijn kan eenmaal verlengd worden met vier jaar. De leden zijn individueel en gezamenlijk verantwoordelijk voor goed toezicht. De RvT is zelf verantwoordelijk voor de professionalisering en leden volgen de relevante ontwikkelingen op het toepasselijke onderwijsgebied.

Externe en interne kaders
De externe kaders, waarbinnen bestuur en toezicht bij Panta Rhei dienen plaats te vinden, bestaan o.a. uit wet- en regelgeving van de (de)centrale overheid, aanwijzingen van de Onderwijsinspectie, de vigerende governance codes en afspraken die gemaakt zijn binnen brancheverenigingen, zoals de PO-Raad en de VTOI-NVTK. De interne kaders worden gevormd door de statuten, interne reglementen, zoals de reglementen CvB en RvT, het Koersplan en diverse beleidsdocumenten die kaders en ijkpunten bevatten voor het gedrag van iedereen binnen de stichting, zoals de Integriteitscode van Panta Rhei. Deze externe en interne kaders vormen de documenten die de RvT gebruikt om toezicht te houden op de naleving van de regels die voor iedereen binnen de stichting gelden.

Hoofdpunten en focusgebieden van het toezicht
Het toezicht vindt plaats op hoofdlijnen, tenzij de RvT nader geïnformeerd wil worden over een specifiek thema of dossier indien hij meent dat dit nodig is voor het adequaat uitoefenen van de toezichthouders rol. Ook het CvB kan specifieke thema's of dossiers aandragen om hierop samen met de RvT te reflecteren. Onder de hoofdlijnen vallen in ieder geval de hieronder uitgewerkte focusgebieden ten aan zien van

1. Onderwijs;
2. Personeel en organisatie;
3. Financiën en huisvesting;
4. Innovatie en verandering;
5. Samenwerking, waardering en betrokkenheid.

Deze focusgebieden vult de RvT samen met het CvB nader in met concrete indicatoren en normen in een apart toetsingskader (hoofdstuk 3). Hierdoor kan de RvT toetsen hoe het CvB functioneert en wat de resultaten zijn die op elk beleidsgebied bereikt worden.

1. Onderwijs
Het CvB streeft naar uitstekend onderwijs voor alle leerlingen. De RvT houdt toezicht op de uitvoering en het proces van de pedagogische relaties, betekenisvol onderwijs, kansrijk ontwikkelen en op de resultaten. Ook valt onder dit focusgebied het terugdringen van kansenongelijkheid. De RvT heeft oog voor de onderlinge verschillen tussen de scholen en dat de eenheid in verscheidenheid gewaarborgd blijft. Dit betekent dat er niet altijd één standaard of gemiddeld succescriterium gehanteerd kan worden. Cumulatieve (output)kengetallen worden wel gebruikt, maar er wordt ook per school gekeken naar de inspanningen die gepleegd worden op individueel schoolniveau.

2. Personeel en organisatie
Voldoende en kwalitatief hoogwaardig personeel is het fundament van het verzorgen van uitstekend onderwijs. De RvT ziet erop toe dat er voldoende aandacht is voor het personeelsbeleid. Hieronder valt het toezicht op de bezetting en formatie (waaronder retentie van het personeel) bij de scholen, kwaliteit en bevoegdheden, het verzuim en de tevredenheid van de medewerkers. In het strategische personeelsbeleid dient voldoende aandacht besteed te worden aan deze thema's waarbij de RvT toetst of de doelstellingen realistisch en ook voldoende ambitieus zijn. Via diverse rapportages houdt de RvT toezicht op hoe er invulling gegeven is aan de doelstellingen.

3. Financiën en huisvesting
Het CvB heeft de verantwoordelijkheid om op verantwoorde wijze om te gaan met de financiële middelen die beschikbaar zijn. De middelen moeten doelmatig en rechtmatig ingezet worden. Het CvB zet de diverse financiële kengetallen af tegen de sectorstandaarden die onder meer door de inspectie bepaald zijn. De RvT houdt toezicht op deze uitkomsten. De financiële strategie op langere termijn wordt geborgd via de meerjarenbegroting en de (financiële) risicoscan welke wordt gebruikt voor het bepalen van het weerstandsvermogen. Ten aanzien van huisvesting houdt de RvT toezicht op de kwaliteit en conditie van de schoolgebouwen.

4. Innovatie en verandering
Het CvB wil in staat zijn om adequaat te reageren op veranderingen en nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs. Als RvT zien we erop toe dat de organisatie hier proactief op inspeelt en zich blijft ontwikkelen en verbeteren. Dit is een breed aandachtsgebied, dat overlap kan hebben met de andere aandachtsgebieden. Echter, veranderingen in de (verwachtingen van de) maatschappij, wetenschappelijke inzichten en culturele opvattingen volgen elkaar in een snel tempo op. De RvT verkiest een proactieve houding om snel te acteren op kansen en mogelijkheden voor uitstekend onderwijs en daar waar het ten goede komt van de kwaliteit van het onderwijs.

5. Samenwerking, waardering en betrokkenheid
Panta Rhei is onderdeel van een groter geheel en wil hierin op verantwoorde wijze samenwerken met andere partijen in het onderwijsspeelveld. Hierbij valt te denken aan samenwerkingsverbanden, opleidingsscholen, kinderopvang, gemeenten en het voortgezet onderwijs. Samenwerking is gericht op een verbetering van het onderwijs en een grotere betrokkenheid van ouders, leerlingen en andere belanghebbenden. De RvT houdt toezicht op het participeren in en het opzetten, onderhouden en evalueren van deze samenwerkingsverbanden. Ook ziet de RvT erop toe dat het CvB zorgdraagt voor een heldere interne en externe profilering en positionering van de organisatie.

3. Toetsingskader

Werkwijze
De RvT vergadert minimaal vier keer per jaar en verder zo vaak als de RvT dit zelf nodig acht, met of zonder het CvB. Voor de reguliere vergadering met het CvB werkt de RvT met een jaarplanning en een vergaderagenda, waarbij de onderwerpen zijn gerubriceerd in formele goedkeuringsbesluiten, onderwerpen ter informatie en onderwerpen ter meningsvorming. Als de actualiteit daar aanleiding toe geeft, kan het CvB de RvT verzoeken om buiten de reguliere RvT-vergaderingen in overleg te treden en vice versa.

In overeenstemming met de statuten van de stichting keurt de RvT in zijn toezichthoudende rol (onder andere) de volgende bestuursbesluiten goed voorafgaand aan de vaststelling door het CvB:
- het Koersplan (Strategisch Beleidsplan);
- de (meerjaren)begroting;
- het jaarverslag (inclusief de jaarrekening);

Criteria voor de beoordeling van het bestuursbeleid
Bij het verlenen van goedkeuring van bestuursdocumenten voor besluit door de RvT hanteert de RvT de volgende criteria:

1. Vermeldt het CvB tijdig de aanleidingen en beweegredenen voor het beleidsvoornemen?
2. Is het voorstel goed gemotiveerd?
3. Zijn de beoogde resultaten concreet, haalbaar, reëel en meetbaar/aantoonbaar?
4. Welke belangen zijn er en hoe zijn deze afgewogen?
5. Past het nieuwe beleid in de strategie van Panta Rhei?
6. Zijn er nieuwe ontwikkelingen die aanpassing van de strategie nodig maken?
7. Houdt het nieuwe beleid voldoende rekening met toekomstige eisen aan en/of ontwikkelingen van het onderwijs en met veranderende omgevingsfactoren?
8. Heeft het CvB de consequenties en risico's van het nieuwe beleid goed in beeld gebracht en scenario's voor de uitvoering en beheersing uitgewerkt?
9. Zijn er alternatieve scenario's verkend en beoordeeld?
10. Zijn de financiële consequenties inpasbaar in de meerjarenbegroting en is de relatie tussen doelen en middelen helder aangegeven?
11. Op welke manier wordt er gewerkt aan draagvlak bij personeel, ouders en overige stakeholders en met welk resultaat?
12. Is voorzien in evaluatie?

4. Informatieprotocol

De RvT hecht aan een actuele, tijdige en relevante informatievoorziening vanuit het CvB en onderhoudt actief overige formele en informele kanalen. De RvT onderscheidt daarbij informatie om zijn toezichthoudende rol te kunnen vervullen en informatie die nodig is om met het CvB over actuele onderwerpen te kunnen sparren.

Het CvB is een belangrijke schakel in de informatievoorziening van de RvT. Daartoe maken de RvT en het CvB afspraken over de informatie die de RvT van het CvB wenst te ontvangen.

Daarbij zijn verschillende informatiestromen te onderscheiden:

1. Het CvB informeert de voorzitter van de RvT zo spoedig mogelijk over actuele ontwikkelingen die de RvT nodig heeft voor zijn functioneren. De voorzitter van de RvT informeert vervolgens de leden van de RvT hierover.
2. De jaarlijkse cyclus van begroting, jaarverslag en jaarrekening wordt tijdig geagendeerd voor de RvT-vergaderingen. De auditcommissie en CvB bespreken begroting en jaarrekening voorafgaand aan de bespreking in de RvT. De onderwijscommissie en CvB bespreken thema's rondom onderwijskwaliteit voorafgaand aan de bespreking in de RvT. De voortgang van het Koersplan maakt integraal onderdeel uit van deze cyclus.
3. De bestuursrapportages en overige informatie die het CvB gebruikt voor de sturing van de organisatie wordt periodiek gedeeld met de RvT en voorzien van een 'oplegger' waarin het CvB de informatie voorziet van een heldere toelichting, conclusies, aandachtspunten en, zo nodig, van een beschrijving van de voorgestane aanpak/vervolgstappen. Deze informatie betreft in ieder geval de onderwerpen onderwijs, personeel en organisatie en financiën en huisvesting.
4. Over de (extra) informatie die de RvT nodig heeft om de focusgebieden uit het toezichtkader te volgen, worden afzonderlijke afspraken gemaakt.
5. Vermeldenswaardige zaken in de actualiteit van Panta Rhei worden met de RvT gedeeld bij de reguliere vergaderingen van CvB en RvT.

In algemene zin geldt dat het CvB de RvT uit eigen beweging zo spoedig mogelijk op de hoogte stelt van eventuele gevoeligheden in verhoudingen in- of extern, die van invloed (kunnen) zijn op het bereiken van de strategische doelen.

5. Stakeholders van de Raad van Toezicht

De RvT heeft niet alleen een relatie met het CvB, maar richt zich ook op de relatie met diverse stakeholders. De RvT is benaderbaar, zichtbaar en kenbaar, staat open voor signalen maar is geen 'klachtenbureau'. Als zijn stakeholders onderscheidt de RvT in ieder geval:

Binnen de stichting:
GMR
De RvT heeft ten minste twee keer per jaar overleg met de GMR. Het doel van dit overleg is het informeren van de RvT over wat er leeft in de organisatie vanuit het perspectief van personeel en ouders en uitdrukking geven aan de betrokkenheid van de RvT aan het belang van de medezeggenschap. De RvT kan daarnaast dienen als sparringpartner voor de GMR op specifieke thema's en/of dossiers.

Directeurenoverleg (DO)
De RvT plant tenminste tweemaal per jaar een gesprek met het directeurenoverleg. De vorm waarin dit overleg plaatsvindt wordt in onderling overleg met het DO bepaald. Het gesprek heeft als doel de RvT te informeren over de gang van zaken in de organisatie vanuit het perspectief van de directeuren.

Scholen
De RvT bezoekt jaarlijks scholen van de stichting met de bedoeling om kennis te maken met de onderwijspraktijk op de betreffende onderwijslocaties en de betrokkenheid van de RvT te tonen bij het werk op de scholen.

Bestuursbureau
De RvT plant tenminste eenmaal per jaar een overleg met het bestuursbureau. De vorm waarin dit overleg plaatsvindt, wordt in onderling overleg met het bestuursbureau bepaald. Het gesprek heeft als doel de RvT te informeren over de gang van zaken in de organisatie vanuit het perspectief van het bestuursbureau.

Controller
Tenminste tweemaal per jaar, bij de behandeling van de begroting en het jaarverslag, informeert de controller de RvT over de (financiële) gang van zaken in de stichting.

Buiten de stichting:
De Inspectie van het Onderwijs
Bij het bestuursgerichte externe toezicht dat de inspectie uitoefent is de relatie tussen het CvB en de interne toezichthouder object van onderzoek: verantwoordt het CvB zich naar de RvT, bespreekt het CvB de verschillende kwaliteitsgebieden regelmatig met de RvT en functioneert de RvT onafhankelijk van het CvB? Ook is voorzien in een gesprek met de RvT als een van de sleutelfiguren in de organisatie.

De accountant van de stichting
De RvT benoemt de accountant en is diens opdrachtgever. De accountant brengt een accountantsverslag en/of managementletter uit en doet eenmaal per jaar verslag van zijn bevindingen in een vergadering van de auditcommissie. De RvT kan de accountant daarnaast nog uitnodigen om zijn bevindingen mondeling toe te lichten in een vergadering van de RvT.

Overige
De RvT onderhoudt, in overleg en afstemming met het CvB, ook contacten met andere stakeholders buiten de stichting. De intensiteit van die contacten is afhankelijk van de accenten die in een bepaalde periode aan de orde zijn.

- Ouders en leerlingen van de scholen van de stichting;
- Partners in de kinderopvang;
- Besturen van gemeenten waarbinnen scholen van de stichting zijn gevestigd;
- Andere schoolbesturen;
- Andere Raden van Toezicht.

6. Evaluatie

De RvT evalueert jaarlijks het eigen functioneren, zowel collectief als individueel, en legt de bevindingen en gemaakte afspraken vast. Vooraf wordt het CvB om input gevraagd. De conclusies van de zelfevaluatie worden nabesproken met het CvB. De zelfevaluatie vindt bij voorkeur plaats onder externe begeleiding. De RvT bespreek in ieder geval bij de evaluatie:

- de aanwezigheid van de benodigde deskundigheid en competenties in de RvT;
- de onderlinge relatie, de relatie RvT-CvB, de informatievoorziening;
- het functioneren van de voorzitter, het functioneren van de commissies;
- de rolverdeling;
- het rooster van aftreden;
- de permanente educatie;
- de wijze waarop toezicht is gehouden;
- de mate van distantie en nabijheid en of dit toegevoegde waarde heeft gehad en de belangrijke thema’s voor het volgende jaar.

Ook het toezichtkader is onderdeel van de evaluatie. Het toezichtkader is een dynamisch document en komt in goed overleg met het CvB tot stand. De samenleving is voortdurend in ontwikkeling evenals de koers en het beleid van Panta Rhei. Periodieke herijking en actualisatie van het toezichtkader is daarom belangrijk.

7. Versiebeheer

Dit document is vastgesteld en goedgekeurd in de vergadering van de RvT van 6-11-2023.
De inhoud van dit document kan bij besluit van de RvT van Panta Rhei worden gewijzigd.