



# **Toezichtplan 2020-2022**

## **Raad van Toezicht**

**voor de schooljaren  
2020/2021 & 2021/2022**

Vastgesteld op 14 mei 2020



## Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b> .....	<b>3</b>
<b>Visie op toezicht</b> .....	<b>3</b>
<i>De RvT houdt primair toezicht namens de leerlingen</i> .....	3
<i>Wat is goed toezicht voor de Scholengroep het Rijk van Nijmegen?</i> .....	3
<i>Waarden gedreven toezicht</i> .....	4
<i>Uitgangspunten</i> .....	4
<i>Kerntaken</i> .....	5
<i>De focus van ons toezicht 2020-2022</i> .....	6
<b>De ambitie van de RvT</b> .....	<b>6</b>
<i>Jaaragenda</i> .....	7
<b>Werkwijze</b> .....	<b>7</b>
<i>De algemene werkwijze van de RvT</i> .....	7
<i>Opstellen agenda RvT-vergaderingen</i> .....	7
<i>Rollen</i> .....	7
<i>Commissies</i> .....	8
<i>Evaluatie en ontwikkeling RvT</i> .....	8
<i>Rooster van aftreden</i> .....	9
<i>Honorering werkzaamheden leden Raad van Toezicht</i> .....	9
<i>Relatie tot de Bestuurder</i> .....	9
<b>Escalatiemodel</b> .....	<b>9</b>
<i>Calamiteiten</i> .....	9
<i>Interventies</i> .....	10



## Inleiding

We werken als Raad van Toezicht al sinds 2013 met een Toezichtplan. De afgelopen jaren hebben we aandacht gegeven aan cultuur, leiderschap en normen en waarden, de zogenoemde zachte kanten van goed bestuur. Deze hebben ook de komende jaren onze aandacht. De focus wordt in 2020-2022 meer verlegd naar aandacht voor kwaliteitszorg en door de teruglopende leerlingenaantallen ook naar financiën. Dit alles vanuit een grote betrokkenheid in een open sfeer als belangrijke gesprekspartner voor het bestuur.

Dit Toezichtplan 2020-2022 sluit aan bij wet- en regelgeving, onze statuten en reglementen\* en het volgt de Code Goed Onderwijsbestuur VO 2019. We hechten zeer aan een goede relatie met de GMR en tonen graag onze betrokkenheid naar de scholen. We doen dit door tweemaal per jaar met de GMR in gesprek te gaan en de scholen jaarlijks te bezoeken.

## Visie op toezicht

De verantwoordelijkheden en taken van de Bestuurder en RvT zijn geregeld in de statuten van de Scholengroep, die zich mede baseren op de wettelijke vereisten en de codes voor goed bestuur. Het bestuursmodel is in diverse reglementen van de Scholengroep verder uitgewerkt. Het voorliggende stuk wil vooral een aanvulling zijn op deze documenten.

De Raad van Toezicht neemt de missie van de Scholengroep als uitgangspunt, zoals geformuleerd in het Koersplan SGRv& 2018-2022 "Leren voor Later":

"Onze missie is dat leerlingen zich ontwikkelen tot geëngageerde en zelfredzame mensen met toekomstbestendige competenties. Daarom bundelen we de krachten om van betekenis te zijn in het leven van onze leerlingen. Zodat zij een gelukkig leven kunnen leiden en een betekenisvolle bijdrage kunnen leveren in onze samenleving. Iedereen hoort erbij en we trekken samen op."

Het Koersplan 2018-2022 geeft de richting aan voor de ontwikkeling van de schoolplannen en een kwaliteitszorgsysteem dat bijdraagt om de ambities van de Scholengroep te realiseren. Om invulling te geven aan de bedoeling stellen we steeds de volgende drie vragen?

- Hebben we de bedoeling herkend?
- Hebben we de gewenste doelen geformuleerd?
- Hebben we de gewenste doelen gerealiseerd?

### De RvT houdt primair toezicht namens de leerlingen

De RvT fungeert als een paar extra ogen gericht op de continuïteit van de organisatie, waarbij de leerbehoeften en de externe ontwikkelingen onderdeel uitmaken van ons toezicht.

### Wat is goed toezicht voor de Scholengroep het Rijk van Nijmegen?

Het toezicht is *planmatig, proactief en transparant* met aandacht voor het organiseren van de juiste 'countervailing power' passend bij de manier van werken binnen de Scholengroep en in verbinding met interne stakeholders.



## Waarden gedreven toezicht

De leden van de Raad hechten eraan gemeenschappelijke waarden ten aanzien van hun taakuitvoering te expliciteren. Onafhankelijkheid, deskundigheid, betrouwbaarheid en transparantie zijn voor de RvT cruciale waarden bij het houden van toezicht. Door deze expliciet te maken wordt de consistentie van het eigen functioneren en de helderheid richting de bestuurder en stakeholders bevorderd en feedback op de feitelijke taakvervulling vergemakkelijkt.

### Onafhankelijk

Onafhankelijkheid doelt zowel op de relatie met de organisatie als op de relatie met de Bestuurder. De toezichthouders hebben geen binding met (delen van) de organisatie die tot belangenverstrengeling zou kunnen leiden. De leden functioneren zonder last of ruggespraak en vertegenwoordigen in de Raad geen achterbannen.

### Deskundig en goed geïnformeerd

De RvT hecht aan een professionele taakuitvoering. Dat vereist o.m. een voldoende spreiding van ervaring en deskundigheden binnen de Raad.

De RvT neemt de verantwoordelijkheid voor de eigen informatievoorziening die gebruik maakt van verschillende bronnen. Het inwinnen van informatie bij derden gebeurt in een goed overleg met de Bestuurder om misverstanden en wantrouwen te voorkomen.

### Betrouwbaar en transparant

De RvT is helder over verwachtingen en eisen, zowel wat betreft het eigen functioneren als dat van het bestuur. Daarvoor maakt de Raad zijn eigen visie op het toezicht helder en benoemt zijn criteria voor de beoordeling van de Bestuurder. Jaarlijks legt de RvT schriftelijk verantwoording af van zijn taakuitvoering. Dat verslag maakt deel uit van het jaarverslag van de stichting.

## Uitgangspunten

De leden van de RvT delen m.b.t. hun taakvervulling enkele gemeenschappelijke uitgangspunten. Deze betreffen de interne verhoudingen, de relatie met het bestuur en de houding ten opzichte van derden.

1. De RvT opereert als team en treedt richting de Bestuurder, interne en externe stakeholders eensgezind op. Dat sluit controversieel gevoerde discussies en afwijkende standpunten binnen de Raad geenszins uit; in tegendeel. Meningsvorming en besluitvorming vinden plaats in een open en kritisch dialoog waarin controversieel gevoerde discussies als nuttig worden beschouwd. Dat vereist een zorgvuldige voorbereiding en een onderzoekende houding van de leden en heldere conclusies en besluiten waaraan zich allen vervolgens committeren.
2. In de relatie met de Bestuurder wordt uitgegaan van wederzijds vertrouwen in elkaars integriteit en professionaliteit. De houding van de Raad t.a.v. de Bestuurder is kritisch maar constructief en houdt daarbij altijd de realisatie van de centrale doelstellingen van de organisatie in het oog. Een dergelijk uitgangspunt bevordert volgens de RvT een open dialoog met de Bestuurder en een veilig werkklimaat.
3. De RvT vat de eigen rol op als faciliterend ten opzichte van de Bestuurder. De bedoeling is dat het bestuur zich door de RvT gesteund voelt. Dat betekent o.m. dat de RvT open staat voor initiatieven van de Bestuurder en deze ondersteunt, mits deze stroken met het goedgekeurde organisatiebeleid en financieel inpasbaar zijn.



4. De RvT heeft ten opzichte van interne en externe stakeholders een open houding, dat wil zeggen dat de Raad en de individuele leden open staan voor vragen, reacties, kritiek, signalen. De openheid blijkt o.m. uit periodieke contacten met de scholen en externe instanties. Interne en externe contacten worden (waar mogelijk vooraf) met de Bestuurder afgestemd. Dat geldt in het bijzondere voor reguliere overlegpartners van de Bestuurder, zoals GMR of onderwijsinspectie. Het doel van de gesprekken met stakeholders is, om vanuit meerdere perspectieven een goed beeld van de organisatie te kunnen vormen.

## Kerntaken

De statuten van de Scholengroep regelen de samenstelling, taken en bevoegdheden van de Raad van Toezicht. In de relatie met de Bestuurder vinden we de kerntaak van klankbord/sparringpartner belangrijk, maar wij vervullen ook zorgvuldig onze toezichthoudende taak en onze rol als werkgever. Daarbij zijn we steeds kritisch op ons eigen functioneren. In aanvulling daarop wordt in dit document een vierde kerntaak onderscheiden: zorg voor de eigen professionaliteit.

### Klankbord/sparringpartner

De RvT als geheel en individuele leden zijn beschikbaar als klankbord en sparringpartner voor het bestuur en laat het initiatief daarvoor zoveel als mogelijk bij de Bestuurder. Het sparren en klankborden kan in de beleidsvoorbereidende of –evaluerende fase betrekking hebben op de hele range van bestuurstopics.

### Toezichthouden

Met deze ‘toezichthoudende taak’ wordt bedoeld, dat de diverse aspecten van bestuursbeleid in onderlinge samenhang worden beoordeeld en alle belangen daarbij in het vizier zijn. De RvT houdt er toezicht op dat het bestuur in samenhang ontwikkelt en uitvoert. In principe heeft het toezicht betrekking op het niveau van het bestuur, niet op schoolniveau.

### Werkgever van de Bestuurder

De RvT heeft de statutaire taak de Bestuurder te benoemen, te schorsen en te ontslaan. Daarnaast zorgt de RvT statutair voor continuïteit bij belet of ontstentenis van de Bestuurder, stelt de arbeidsvoorwaarden van de Bestuurder vast en evalueert periodiek het functioneren in functionerings- en beoordelingsgesprekken. Daarvoor is een remuneratiecommissie ingesteld, bestaande uit de voorzitter en een lid van de RvT.

### Zorg voor de eigen professionaliteit

Toezicht houden is een vak. Op de agenda van de RvT staan doorgaans immers complexe strategische vraagstukken waarover een toezichthouder zich snel een oordeel moet kunnen vormen. Daarnaast is niet alleen de autonomie van scholen groter geworden, ook de risico's voor de onderwijsorganisaties zijn toegenomen. Professionele besturen vereisen professionele toezichthouders. Vandaar dat we de eigen professionaliteit van de RvT en van individuele



toezichthouders willen ontwikkelen en op peil houden. Daarbij zijn kennis, vaardigheden en houding aan de orde.

De RvT van de Scholengroep wil de verantwoordelijkheid voor permanente professionalisering proactief oppakken door:

- Bij de samenstelling van de Raad te letten op diversiteit qua achtergrond, kennis en ervaring
- Bij werving van toezichthouders hoge eisen te stellen aan de kennis, vaardigheden en houding van de nieuwe RvT-leden
- De eigen toezichthoudende competenties verder te ontwikkelen, zowel individueel als in teamverband
- Periodiek te reflecteren op het eigen functioneren en de omgang met dilemma's bij het toezicht houden
- Een open attitude die feedback van stakeholders op het toezicht mogelijk maakt.

### De focus van ons toezicht 2020-2022

Ons toezicht is gericht op de kernwaarden van de Scholengroep: creativiteit, ambitie en betrokkenheid en de hoofdlijnen: ontwikkeling van het onderwijs, organisatie in beweging en maatschappelijk engagement.

Hierbinnen besteden we in de jaren 2020-2022 *expliciete* aandacht aan onderstaande thema's:

1. De strategische koers
  - Werken vanuit waarden
  - Ontwikkelen van een onderscheidende onderwijskwaliteit, zowel het onderwijsproces als de onderwijsresultaten
  - Aandacht voor maatschappelijke betrokkenheid
2. Krimp van de basisgeneratie in de regio
  - Behoud marktaandeel
  - Personele gevolgen
3. Regionale samenwerking
4. Onderwijshuisvesting, alle schoolgebouwen op orde

## De ambitie van de RvT

Conform het hierboven beschreven waarden gedreven toezicht wil de RvT met de Bestuurder en de interne stakeholders een regelmatige dialoog voeren over zijn toezicht, waarbij verbinding hebben en houden de leidraad is. Dit kan zowel formeel als informeel. De RvT stelt daarbij een proactieve houding, een open sfeer en transparant handelen voorop.

### Toetsingskader

We gaan de dialoog aan met leerlingen, medewerkers en overige interne stakeholders.

We laten ons op verschillende manieren informeren, onder andere:

- via de Bestuurder
- via de directeuren
- via de medezeggenschapsorganen
- in contacten met de stakeholders
- via schoolbezoeken (informatie van medewerkers en leerlingen)



- via overleg met de externe accountant

Uitgangspunt hierbij blijft steeds het Koersplan 2018-2022, waarin de ambities van het onderwijs in de Scholengroep en de hoofdlijnen van de koers zijn uitgezet. Tevens houden we toezicht op de manier waarop deze ambities en koers vormgegeven worden op de verschillende scholen, passend bij de eigen ontwikkeling en context

## Jaaragenda

We stellen jaarlijks een agenda op afgestemd met de jaarplannen van het bestuur en de medezeggenschapsraad. In de jaaragenda worden de relevante thema's opgenomen nodig voor de in dit Toezichtplan beschreven manier van toezicht houden en daarbij wordt aangegeven welke informatie de RvT nodig heeft, wanneer de Raad deze informatie nodig heeft en van wie de informatie afkomstig is. Kwaliteitszorg, waaronder kwaliteitscultuur, kwaliteitsstructuur en onderwijskwaliteit, is een vast terugkerend punt op de agenda. Aan de hand van verschillende indicatoren proberen we dit te monitoren.

De RvT hecht er grote waarde aan dat zij door de Bestuurder bij strategische issues vanaf de start wordt meegenomen en dat de rol van de RvT gedurende dit proces adviserend is. Op welke wijze de RvT betrokken is in de Scholengroep bij nieuw te vormen strategisch (deel)beleid, wordt in overleg met de Bestuurder bepaald.

## Werkwijze

In de Code Goed Onderwijsbestuur VO 2019, de statuten en het bestuursreglement zijn afspraken over de taak en de werkwijze van de RvT opgenomen. Aanvullend hierop maken de volgende afspraken.

### De algemene werkwijze van de RvT

De RvT wil enerzijds ruimte geven aan nieuw leiderschap van de Bestuurder, en anderzijds zelf de ruimte nemen als toezichthouder om het eigen 'speelveld' in het toezicht te bepalen.

### Opstellen agenda RvT-vergaderingen

Er wordt voor elke RvT-vergadering een agenda opgesteld door de voorzitter in overleg met de Bestuurder. Hierbij is de jaaragenda leidend; alle toezichthouders kunnen onderwerpen aandragen bij de voorzitter. Een aantal onderwerpen wordt in de verschillende commissies voorbereid en in de vergadering van de RvT teruggekoppeld. In de agenda wordt voldoende tijd ingeruimd voor de bovengenoemde focuspunten van ons toezicht in de periode 2020-2022.

### Rollen

We onderscheiden de voorzitter, de vicevoorzitter en de overige leden. De vicevoorzitter vervangt de voorzitter in de RvT-vergaderingen bij diens afwezigheid. Als bijlage is de profielschets voor de leden van de RvT opgenomen.



## Commissies

Het werken met commissies blijft de wijze waarop de RvT ook in de komende periode haar toezicht wil expliciteren. De commissies geven hun terugkoppeling in de RvT *met de daarbij behorende overwegingen en mogelijkheden* die hebben geleid tot een voorgenomen besluit c.q. advies.

De volgende commissies zijn werkzaam:

- Remuneratiecommissie
- Auditcommissie
- Commissie Onderwijs
- Commissie Strategie en samenwerking

## Evaluatie en ontwikkeling RvT

Wij vinden het belangrijk ons toezicht structureel te verbeteren en willen daarom ook stilstaan bij onze ontwikkeling als team. Als team willen we elkaar feedback geven op proces- en relatieniveau, en dat structureel inbedden. Daarnaast is het van belang dat we de kennis die nodig is voor de onderwerpen in onze focus van toezicht up-to-date is en ook daaraan besteden we aandacht.

De RvT evalueert tweejaarlijks en in aanwezigheid van het bestuur de onderlinge samenwerking tussen bestuur en intern toezicht en de inhoud en werking van het toezichtkader. Dit agendapunt wordt voorbereid door voorzitter en Bestuurder.

De RvT evalueert jaarlijks het eigen functioneren, legt de conclusies en afspraken schriftelijk vast en doet hierover verslag in het jaarverslag. Het bestuur wordt om input gevraagd. De conclusies van de zelfevaluatie van het interne toezicht worden nabesproken met het bestuur en minimaal eens in de drie jaar vindt de zelfevaluatie plaats onder begeleiding van een externe moderator/voorzitter. In 2020 zal de evaluatie plaats vinden onder leiding van een externe voorzitter.

De RvT inventariseert jaarlijks na overleg met het bestuur de professionaliseringsbehoefte van de RvT als geheel en van de afzonderlijke leden en ziet toe op de uitvoering.

Gelet op de voortdurende ontwikkelingen in het onderwijs, het onderwijsbestuur en het toezicht houden daarop is het noodzakelijk dat de toezichthouders hun deskundigheid op peil houden. Daartoe volgen de toezichthouders van de Scholengroep Rijk van Nijmegen tweejaarlijks minstens één dag of twee dagdelen een op toezichthouders/commissarissen gerichte scholing/bijeenkomst. De scholingsbijeenkomsten georganiseerd door VTOI-NVTK zijn in dit kader passend, maar dat kan ook gelden voor andere op maatschappelijke organisaties gerichte scholingen/bijeenkomsten voor toezichthouders/commissarissen.

De voorzitter voert jaarlijks, verspreid over het jaar, functioneringsgesprekken met alle leden van de RvT op basis van een door de RvT gekozen instrument. De vicevoorzitter en een lid voeren een functioneringsgesprek met de voorzitter.





## Rooster van aftreden

In de statuten lid 6.6 is regeling rond het rooster van aftreden opgenomen.

Toezichthouders	Benoeming	Herbenoeming	Aftreden	lid van commissie:
<b>Dhr. J.M.J.M. van Deursen</b>	01-01-2020	01-01-2024	01-01-2028	Onderwijs Strategie/samenwerking
<b>Mw. M. Lieverse</b>	01-08-2012	01-08-2016	01-08-2021	Onderwijs
<b>Dhr. C.P.M.J. de Waal</b>	01-01-2014	01-01-2018	01-01-2022	Audit
<b>Dhr. A. van der Wiel (vz)</b>	01-09-2015	01-09-2019	01-09-2023	Audit Strategie/samenwerking Remuneratie
<b>Mw. K. van der Wielen</b>	01-08-2012	01-08-2016	01-08-2020	Onderwijs Remuneratie

## Honorering werkzaamheden leden Raad van Toezicht

De honorering van de leden van de RvT valt binnen de richtlijnen van de VTOI-NVTK en wordt jaarlijks geïndexeerd. De vergoeding van de voorzitter van de Raad is 1,5 keer de vergoeding van een lid.

## Relatie tot de Bestuurder

De Raad heeft een open relatie met de Bestuurder op basis van vertrouwen. De voorzitter van de Raad is als eerste verantwoordelijk voor de relatie met de Bestuurder. Hiervoor komen zij op regelmatige basis bij elkaar voor het gezamenlijk opstellen van de RvT agenda en ad hoc zo vaak als voorzitter of Bestuurder dat wensen.

Tweemaal per jaar wordt een gesprek gevoerd met de Bestuurder. Eenmaal per jaar wordt een gesprek gevoerd over het functioneren, de resultaten, de beloning en de plannen voor de komende periode. Tussentijds wordt een gesprek gevoerd over de vorderingen; eventueel worden afspraken bijgesteld of aangevuld. De gesprekken worden gevoerd door de remuneratiecommissie.

## Escalatiemodel

Het besturingsmodel van de Scholengroep en de ervan afgeleide statuten en regelingen regelen dat er bij dreigende of optredende calamiteiten effectief bestuurlijk gehandeld wordt. Voor de gevallen waarbij (adequaat) bestuurlijk handelen achterblijft, biedt dit escalatiemodel een stelsel van afspraken over interventiemechanismen volgend op dergelijke calamiteiten.

Het escalatiemodel geeft geclausuleerd aan in welke situaties de vastgelegde rollen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden (gedeeltelijk) kunnen worden opgeheven.

Calamiteiten zijn gebeurtenissen die de kwaliteit van het onderwijs van de Scholengroep, de reputatie en legitimiteit van de Scholengroep, de primaire processen, doelstellingen of bedrijfsvoering van de stichting in gevaar brengen.

## Calamiteiten

Onder calamiteiten wordt in ieder geval het volgende verstaan:

1. Financiële onregelmatigheden in de breedste zin van het woord;



2. Het handelen in strijd met de wet, regelgeving, statuten, de code voor goed onderwijsbestuur en overige voor de stichting toepasselijke regels, procedures enzovoorts;
3. Ernstig kwaliteitsverlies van door de stichting aangeboden (onderwijs)voorzieningen;
4. Het niet behalen van afgesproken en in verwachte resultaten geconcretiseerde (strategische) doelstellingen;
5. Het tekortschieten van het personeelsbeleid van de stichting, zoals zorgdragen voor de benodigde professionaliteit van de medewerkers, hun competenties en ontwikkeling daarvan, voldoende medewerkerstevredenheid en het voorkomen van een zodanig aantal onvervulbare vacatures dat daarmee de kwaliteit van het onderwijs in het geding komt.

De RvT ziet er op toe dat het bestuur de RvT over deze onderwerpen informeert met een vastgestelde regelmaat.

Als er (dreigende) calamiteiten worden geconstateerd, vraagt de RvT het bestuur om een verklaring in termen van de toedracht, de ernst en consequenties van de calamiteit evenals wat het bestuur aan actie heeft ondernomen.

### Interventies

De RvT staan de volgende interventies ter beschikking indien de gegeven verklaring uitblijft of niet strookt met wat in het licht van de calamiteit verwacht mag worden:

1. De RvT vraagt het bestuur binnen een nader geduide termijn passende actie te ondernemen;
2. De RvT sommeert het bestuur binnen een nader geduide termijn passende actie te ondernemen;
3. De RvT ontnemt het bestuur een deel van zijn bevoegdheden binnen een nader omschreven termijn en voorwaarden;
4. De RvT schorst het bestuur voor een nader omschreven termijn;
5. De RvT gaat over tot ontslag van het bestuur.

Om de toezichthoudende rol gescheiden te houden van de besturende, benoemt de RvT in geval van de onder 3, 4 en 5 genoemde interventies een interim bestuurder die direct aan de RvT verantwoording aflegt.

Bovenstaande geldt mutatis mutandis voor de overige Scholengroepniveaus binnen de Scholengroep bij (dreigende) calamiteiten.

#### \* Formeel gebruikte documenten en hun versies

<i>Statuten Stichting Scholengroep Rijk van Nijmegen</i>	<i>08-10-2014</i>
<i>Koersplan SGRv&amp; 2018-2022</i>	<i>24-10-2017</i>
<i>Bestuursreglement</i>	<i>04-02-2010</i>
<i>Managementstatuut</i>	<i>16-03-2016</i>