

Toezichtkader

Raad van Toezicht Stichting AURO

Inleiding

Het toezichtkader bevat de gemeenschappelijke waarden en uitgangspunten van de Raad van Toezichtsliden (verder: de Raad) als ook indicatoren c.q. criteria voor de beoordeling van het bestuursbeleid. Op die manier wordt duidelijk op welke punten het toezicht focust, wat van de Bestuurder wordt verwacht en op basis waarvan de Bestuurder op resultaten wordt beoordeeld. Het toezichtkader hangt samen met, en is congruent met, de toezichtvisie. Daarnaast wordt het toezichtkader tezamen met de Bestuurder opgesteld en in overeenstemming gebracht.

Doublures met andere documenten worden in het navolgende zoveel als mogelijk vermeden. Dat geldt zowel voor de samenstelling en de werkwijze van de de Raad en het profiel van de de Raad – Leden. (zie het Reglement van de de Raad, het Rooster van aftreden en de Basis profielschets), als ook voor een Toelichting op de kaders van het Bestuurlijk Proces en het Bestuursmodel (zie hoofdstuk 1 en 3 van het Handboek Governance).

Hieronder worden de gemeenschappelijke waarden en uitgangspunten van de Raadsleden en de consequenties voor de taakuitvoering van de Raad toegelicht. Daarna komen de indicatoren en criteria voor de beoordeling van het bestuursbeleid en een jaarplanning voor de Raad aan bod.

Gemeenschappelijke waarden en Uitgangspunten van de Raad

Gemeenschappelijke waarden

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

Onafhankelijkheid

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 de Raad geen enkele achterban. Dit geldt eveneens voor leden die op voordracht van de GMR zijn benoemd.

De Bestuurder is de primaire informatiebron van de de Raad. Dat ontslaat de leden van de Raad niet van de verantwoordelijkheid, zich onafhankelijk van het bestuur een oordeel over het functioneren van de Bestuurder en de status quo van de organisatie te vormen. Dat stelt eisen aan de informatievoorziening en de professionaliteit van de Raad. De leden moeten in staat zijn kritische vragen te stellen en waar nodig te interveniëren.

Deskundigheid

De Raad hecht aan een professionele taakuitvoering. Dat vereist onder meer een voldoende spreiding van ervaring en deskundigheden binnen de Raad. De adequate samenstelling, scholing en professionalisering en de profielen van (nieuwe) toezichthouders worden in de Raad regelmatig besproken. In ieder geval tijdens de jaarlijkse evaluatie en in geval van vacatures.

De Raad neemt de verantwoordelijkheid voor de eigen informatievoorziening, waarbij gebruik wordt gemaakt van verschillende bronnen. Andere bronnen, naast de informatie van de Bestuurder, zijn: de GMR, de schooldirecteuren, de accountant, de inspectie, het bestuursbureau, ouders, wethouders, samenwerkingsverbanden en onderzoeksverslagen (bijvoorbeeld over de tevredenheid van leerlingen en ouders). Ook schoolbezoek wordt door de Raad als onderdeel van hun toezicht ingezet. Het inwinnen van informatie bij stakeholders gebeurt in een goed overleg met de Bestuurder, om misverstanden en wantrouwen te voorkomen. De Raad acht het van belang regelmatig op het eigen functioneren te reflecteren. Dat doen zij door een korte evaluatie na afloop van een vergadering en/of door middel van de jaarlijkse evaluatie. Daarnaast schoolt de Raad zich jaarlijks bij. (zie ook het Professionaliseringsplan).

Betrouwbaarheid en transparantie

De Raad is helder over verwachtingen en eisen, zowel wat het eigen functioneren als dat van de Bestuurder betreft. Daarvoor maakt de Raad zijn eigen visie op het toezicht helder en benoemt zijn criteria voor de beoordeling van de Bestuurder. Deze criteria worden gebaseerd op het profiel waarin de Bestuurder is benoemd en de centrale doelstellingen van de organisatie. Hierover wordt het gesprek gevoerd met de Bestuurder.

Jaarlijks legt de Raad schriftelijk verantwoording af over zijn taakuitvoering. Dat verslag maakt deel uit van het jaarverslag van de stichting.

Gemeenschappelijke uitgangspunten

De Leden van de Raad delen met betrekking tot hun taakvervulling enkele gemeenschappelijke uitgangspunten. Deze betreffen de interne verhoudingen, de relatie met de Bestuurder en de houding ten opzichte van derden.

De Raad opereert als team en treedt richting Bestuurder, interne en externe stakeholders eensgezind op. Dat sluit controversieel gevoerde discussies en afwijkende standpunten binnen de Raad geenszins uit. Meningsvorming en besluitvorming vinden plaats in een open en kritische 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 allen zich vervolgens committeren.

In de relatie met de Bestuurder wordt uitgegaan van wederzijds vertrouwen in elkaars integriteit en professionaliteit en geldt het aangaan van de dialoog als uitgangspunt. De houding van de Raad ten opzichte van 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 Raad een open dialoog met de Bestuurder en een veilig werkklimaat.

De bedoeling is dat de Bestuurder zich door de Raad gesteund voelt. Dat betekent onder meer dat de Raad open staat voor initiatieven van de Bestuurder en deze ondersteunt, mits deze stroken met het goedgekeurde organisatiebeleid en financieel inpasbaar zijn. Overigens neemt dat niet weg dat de Raad corrigerend cq. interveniërend kan optreden als zij de organisatiedoelstellingen in gevaar ziet komen, door een eventueel minder functioneren van de Bestuurder.

De Raad 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 Raad zal daar waar het de bevoegdheid van de Bestuurder betreft, informatie die haar op deze wijze toekomt, doorzetten naar de Bestuurder.

De openheid blijkt onder meer uit een actieve houding van de de Raad-leden en periodieke contacten met de scholen. Interne en externe contacten worden zoveel mogelijk met de Bestuurder gecommuniceerd en afgestemd. Dat geldt in het bijzonder voor reguliere overlegpartners van de Bestuurder, zoals o.a. de GMR. Het doel van de gesprekken met stakeholders is om vanuit meerdere perspectieven een beeld van de organisatie te kunnen vormen.

Uitwerking taken en bevoegdheden van De Raad

De statuten van Stichting AURO regelen de samenstelling, taken en bevoegdheden van de Raad. De werkwijze van de Raad, de samenstelling en de noodzakelijk geachte competenties staan in het reglement de Raad beschreven.

De Statuten en het Toezichtkader onderscheiden vier kerntaken van de Raad: het

1. integraal toezicht houden op de kwaliteit van het Bestuur en de realisatie van de organisatiedoelstellingen;
2. werkgeverschap van de Bestuurder;
3. vormen van een klankbord en sparringpartner van de Bestuurder;
4. afleggen van verantwoording over het gevoerde toezicht.

Indien de Statuten afwijken, geldt te allen tijde de toepassing van de geldende wet- en regelgeving. In het volgende overzicht wordt per taak aangegeven op welke onderwerpen het toezicht gericht is en welke informatie de Raad van de Bestuurder nodig heeft om het bestuursbeleid te kunnen beoordelen. De Raad voert de dialoog met de Bestuurder over voornoemde taken en het ophalen van onderstaande informatie. De genoemde onderwerpen zijn niet limitatief.

Ad. 1 Integraal toezicht op het bereiken van de organisatiedoelstellingen

Met 'integraal toezicht' wordt bedoeld, dat de diverse aspecten van het bestuursbeleid in onderlinge samenhang worden beoordeeld en alle belangen daarbij in het vizier zijn. De Raad houdt er toezicht op dat de Bestuurder beleid in samenhang ontwikkelt en uitvoert. In principe heeft het toezicht betrekking op het niveau van het bestuur en de organisatie in zijn geheel en niet op schoolniveau.

Op welke aspecten richt het toezicht zich? Welke vragen zijn daarbij aan de orde? Welke informatiebronnen zijn daarvoor te raadplegen? Een overzicht:

Resultaatgebied	Thema	Ambitie	Informatie
1. Opdracht van de Stichting	Openbaar karakter	Alle leerlingen zijn welkom	Jaarverslag
	Plek in de lokale maatschappij	Zichtbaarheid in de omgeving (aantoonbaar kunnen laten zien)	Bestuursrapportage In contact met lokale stakeholders
	Waar staan we voor en waar gaan we voor (missie en visie van de Stichting)	n.v.t.	Ophalen bij alle stakeholders (ouders, leerlingen en personeel)
2. Onderwijskwaliteit	Inspectie	Alle scholen voldoen aan de basiskwaliteit, zoals gesteld in het onderzoekskader. Kwaliteitszorg krijgt een waardering 'voldaan' aan de inspectienormen op bestuursniveau.	Bestuursrapportage Inspectierapportage Schoolbezoeken
	Tevredenheid	Boven landelijke benchmark	Rapportage tevredenheidsonderzoek op bestuursniveau (1x per 2 jaar)
	Passend Onderwijs		Bestuursrapportage
	Toekomstbestendig onderwijs		Bestuursrapportage
	Opbrengsten	Eindopbrengsten minimaal basiskwaliteit onderzoekskader behaald en sociaal –emotioneel boven landelijk gemiddelde	2 x per jaar in bestuursrapportage

3. Werkgeverschap	Professionaliteit	Gesprekkencyclus wordt gevoerd met alle personeelsleden (bestuur), waarbij een belangrijk gespreksonderwerp de persoonlijke- en organisatie-ontwikkeling betreft.	1 x per jaar in bestuursrapportage
	Medewerkerstevredenheid/ Medewerkersgeluk		1 x per 2 jaar tevredenheidsonderzoek
	Ziekteverzuim	Onder landelijke gemiddelde	2x per jaar in bestuursrapportage
4. Bedrijfsvoering	Leerlingenaantal	Actuele prognose beschikbaar. Marktaandeel per gebied moet stijgen gerelateerd aan groei in gebied Belangstellingspercentage is stabiel	1 x per jaar in bestuursrapportage vwb prognoses en leerlingenaantal.
	Financiële gezondheid	Resultaat moet uitkomen conform de begroting. Eventuele afwijkingen worden onderbouwd.	Begroting en kwartaalrapportage
	Huisvesting	MJOP en IHP	Bestuursrapportage en jaarverslag
	Personeelsbezetting	Het bestuursformatieplan moet binnen de begroting passen.	Bestuursrapportage en begroting
5. Governance	Code goed Bestuur Code Goed Toezicht	Governance handboek voldoet aan alle wettelijke eisen. Voldoen aan codes VTOI en governancecode funderend onderwijs.	Governance Handboek
	Waarde gericht toezicht	Maatschappelijk verantwoord bezig zijn. Contact met alle stakeholders	Jaarverslag van de Raad en Evaluatie Raad van Toezicht

Ad. 2 Werkgever van de Bestuurder

De Raad heeft de statutaire taak de Bestuurder te benoemen, te schorsen en te ontslaan. Daarnaast zorgt de Raad 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 tenminste twee Leden van de Raad. De werkwijze van de remuneratiecommissie is opgenomen in het 'Reglement voor de Commissies van de Raad van Toezicht'.

Bestuursafspraken

Periodiek maakt de Raad met de Bestuurder afspraken over (beleids)doelstellingen en aandachtspunten voor de komende periode in de vorm van 'Jaarlijkse Prestatieafspraken'. De werkwijze is opgenomen in het Beoordelingskader Bestuurder.

Ad. 3 Klankbord en sparringpartner van de Bestuurder

De Raad als geheel en de individuele Leden zijn beschikbaar als klankbord en sparringpartner voor de Bestuurder en laten het initiatief daarvoor zoveel als mogelijk bij de Bestuurder.

De Raad geeft gevraagd en ongevraagd advies in haar rol als sparringpartner/adviseur. Het sparren en klankborden kan in de beleidsvoorbereidende of evaluatiefase betrekking hebben op de hele range van bestuur topics.

Ad. 4 Verantwoording via de bestemde paragraaf in het jaarverslag

Professionaliteit de Raad

Voorwaarde voor het invullen van de vier kerntaken is dat de Raad zelf zorgdraagt voor haar eigen professionaliteit door deze te ontwikkelen en op peil te houden.

Toezicht houden is een vak en de Raad is wettelijk aansprakelijk. Op de agenda van de Raad staan complexe strategische vraagstukken, waarover een toezichthouder zich snel een oordeel moet kunnen vormen. De Raad vult haar professionalisering in door:

- expertisedeling;
- 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 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 en nieuwsgierige houding te hebben die feedback van stakeholders op het toezicht mogelijk maakt;
- een eigen budget te begroten waaruit, naast o.a. de bezoldiging en kleine kosten, ook het ontwikkelen van de kennis wordt bekostigd;
- bij de zelfevaluatie een opsomming in het Jaarverslag op te nemen.

Uitgangspunten bij het toezicht houden zijn:

- distantie versus betrokkenheid;
- onafhankelijkheid versus loyaliteit;
- controleren versus meedenken;
- organisatiebelang versus maatschappelijk belang;
- hoofdlijnen van beleid versus aandacht voor specialismen.

Uitgangspunten voor de beoordeling van het bestuursbeleid

Hoe en op basis waarvan beoordeelt de Raad nieuwe strategische beleidsvoornemens van de Bestuurder? De volgende checklist is bedoeld als hulpmiddel bij de voorbereiding van de Raad vergaderingen, zowel voor de Raad als voor de Bestuurder. Het ziet toe op een aantal formele vereisten bij de beleidsontwikkeling en is daardoor voor elk beleidsterrein toe te passen en kan in samenhang met de vragen per beleidsterrein worden toegepast.

1. Vermeldt de Bestuurder de aanleidingen en beweegredenen voor het beleidsvoornemen?
2. Zijn de beoogde resultaten meetbaar/merkbaar?
3. Past het nieuwe beleid in de (vastgestelde) strategie van de organisatie?
Of zijn er nieuwe ontwikkelingen die aanpassing van de strategie nodig maken?
4. Houdt het nieuwe beleid voldoende rekening met toekomstige eisen aan het onderwijs?
En met veranderende omgevingsfactoren?
5. Heeft de Bestuurder de consequenties en risico's van het nieuwe beleid doordacht en scenario's voor de beheersing uitgewerkt?
6. Zijn alternatieven verkend en waarom is daarvoor niet gekozen?
7. Zijn de financiële consequenties inpasbaar in de meerjarenbegroting?
Ten koste waarvan?
8. Op welke manier wordt er gewerkt aan draagvlak bij personeel en ouders (GMR)
en met welk resultaat?
9. Is voorzien in een evaluatie?

Jaarplanning

De Raad vergadert tenminste vijf keer per jaar, waarvan tenminste één vergadering wordt gehouden ter goedkeuring van het Jaarverslag, bespreking van het accountantsverslag en de managementletter

in aanwezigheid (kan via Teams) van de accountant van de Stichting en één vergadering ter goedkeuring van de begroting voor het komende jaar. Tenminste vier keer per jaar wordt aan de hand van kwartaalrapportages de voortgang van de organisatieontwikkeling besproken. Twee keer per jaar spreekt de Raad, in aanwezigheid van de Bestuurder, met de GMR en eens per jaar met het directeurenoverleg. Daarnaast legt de Raad schoolbezoeken af en vergadert hij bij toerbeurt op de verschillende scholen van AURO. Tenminste één keer per jaar komt de Raad voor een uitgebreide inhoudelijke discussie bijeen (heidag). Jaarlijks wordt het functioneren van de Bestuurder geëvalueerd. De planning van deze (periodieke) activiteiten is als volgt voorzien:

Activiteit / Onderwerp	jan	feb	mrt	apr	mei	juni	sept	okt	nov	dec
De RvT Vergadering	x		x		x		x		x	
De RvT Zelfevaluatie en Heidag		x						x		
Overleg GMR		x						x		
Overleg Directeuren							x			
Overleg Inspectie										
Overleg Accountant								x		
Begroting									x	
Jaarplan										x
Jaarverslag						x				
Kwartaalrapportages		x		x			x		x	

Evaluatie

Het toezichtkader en de toezichtvisie worden periodiek geëvalueerd. Dit wordt gedaan in het kader van de jaarlijkse heidag en naar aanleiding van het eigen functioneren en dat van de Bestuurder. Indien noodzakelijk, maar in ieder geval eens per jaar, wordt het kader (opzet, inhoud, werkwijze) als geheel besproken.

Vaststelling

Aldus vastgesteld in de vergadering van de de Raad van 2 oktober 2025.