

TOEZICHTFILOSOFIE RAAD VAN TOEZICHT

STICHTING OPENBAAR ONDERWIJS ZWOLLE EN REGIO, SEPTEMBER 2023

Voor u ligt de toezichtfilosofie van de raad van toezicht van OOZ.

De raad houdt, conform de statuten van de stichting, integraal toezicht op (het beleid van) het bestuur en de algemene gang van zaken in de stichting. De raad acht zich ook verantwoordelijk voor het toezien op de interne besturing en de kwaliteit van het onderwijs.

De toezichtfilosofie is richtinggevend voor de wijze waarop wij als raad toezicht willen houden en is opgesteld door de voltallige raad en het bestuur.

Maatschappelijke opgave

Als raad van toezicht richten we ons naar het belang van de organisatie OOZ en de maatschappelijke opgave waar de organisatie invulling aan geeft. Dat wil zeggen dat we ons steeds de vraag stellen in hoeverre voorgenomen beleid bijdraagt aan de maatschappelijke opgave.

Dat doen wij aan de hand van de vier accenten van het strategisch beleidsplan van OOZ;

1. Burgerschap
2. Kansengelijkheid
3. Inclusiever onderwijs
4. Duurzaam in beweging

We baseren ons op informatie die we verkrijgen over of van in- en externe stakeholders. De belangrijkste zijn voor ons de leerlingen, ouders, medewerkers, gemeenten, aanleverende en opvolgende scholen in de omgeving, samenwerkingspartners en het bedrijfsleven.

Waarde raad van toezicht

Als raad van toezicht waarborgen wij dat de belangen van stakeholders bij belangrijke besluiten worden gewogen. Wij zorgen ervoor dat de verschillende perspectieven in de dialoog aan de orde komen, en dat beleidsvoornemens daadwerkelijk invulling geven aan de maatschappelijke vraag. Daarnaast zien wij toe op het reilen en zeilen van de organisatie. Daarbij voldoen we aan wettelijke kaders en aan governance-vereisten.

We doen dit alles vanuit onze rollen (toezicht, klankbord, werkgever en netwerker), waarbij we ernaar streven om vroegtijdig met het bestuur in gesprek te gaan zodat er meer nadruk ligt op het strategische debat, naast de controle achteraf.

We hanteren de principes uit de code goed toezicht van de VTOI-NVTK als professionele standaard in ons toezicht. De principes zijn legitimiteit en compliance, maatschappelijke verantwoordelijkheid en betrokkenheid, integriteit, transparantie en openheid, interne- en externe verbinding, professionaliteit en verantwoording.

Onze toegevoegde waarde komt vooral tot uiting in het goede gesprek, waarbij we onze expertise inbrengen. Ook dagen we het bestuur graag uit door een andere kijk naar voren te brengen en monitoren we doelen en resultaten.

Uitgangspunten raad van toezicht

Als raad van toezicht sluiten we aan bij de besturingsfilosofie, die tot uiting komt in het 5R-analysemodel van Joost van der Stoep:

Richting	<ul style="list-style-type: none">▪ Gesprekspartner bij het ontwikkelen van een strategische koers▪ Bewaken de realisatie van de strategische richting▪ Aanreiken van perspectieven aan het bestuur, vanuit onze eigen expertise en ervaring.
Ruimte	<ul style="list-style-type: none">▪ Ruimte is niet onbegrensd, steun geven binnen kaders▪ Zoeken naar randen van de ruimte door een respectvolle relatie▪ Vertonen van rolbewust gedrag
Resultaten	<ul style="list-style-type: none">▪ Prioriteiten afgestemd op strategische voornemens en specifieke omstandigheden OoZ▪ Meetbare en merkbare resultaten▪ Monitoring met behulp van harde en zachte informatie
Rekenshap	<ul style="list-style-type: none">▪ Bestuur legt rekenschap af aan raad van toezicht▪ Raad van toezicht legt rekenschap af aan de stakeholders over de wijze rol invulling, zowel schriftelijk (jaarverslag) als in gesprek met de belanghebbenden.
Relatie	<ul style="list-style-type: none">▪ Goede relatie met het bestuur en andere (medezeggenschaps-) organen als randvoorwaarde voor goed toezicht.▪ Open en veilige relatie waarin men zich kwetsbaar kan opstellen.▪ Zacht op de relatie en hard op de inhoud

Waarden

De waarden die verder richting geven aan ons gedrag, waar wij elkaar op aanspreken en waar wij op aangesproken mogen worden zijn:

Kernwaarden openbaar onderwijs	<ul style="list-style-type: none">▪ Gelijkwaardigheid▪ Vrijheid▪ Ontmoeting
Maatwerk	<ul style="list-style-type: none">▪ Context mee laten wegen▪ Situatie specifiek reageren▪ Situationeel toezicht houden
Relatie	<ul style="list-style-type: none">▪ Goede relatie met het bestuur en andere (medezeggenschaps-) organen als randvoorwaarde voor goed toezicht.▪ Open en veilige relatie waarin men zich kwetsbaar kan opstellen.▪ Zacht op de relatie en hard op de inhoud
Eigenaarschap	<ul style="list-style-type: none">▪ Roldbewust handelen en op het eigen terrein blijven▪ Niet overnemen, maar bevragen▪ Verantwoordelijk gedrag laten zien voor taken en rol
Waarderend perspectief	<ul style="list-style-type: none">▪ Waarderen wat er is▪ Op zoek naar wat werkt▪ Voortbouwen op krachten, successen en talenten▪ Opbouwend en positief gesprek
Lef	<ul style="list-style-type: none">▪ Ruimte bieden voor innovaties, kansen en mogelijkheden▪ Ondersteunend of persoonlijk in lastige situaties▪ Durf om buiten de gebaande paden te treden

Toezichtrol

De vorm van toezicht waar wij invulling aan willen geven, bestaat uit een combinatie van 'waarden- en resultaatgericht toezicht'.

- Bij waardengericht toezicht gaat het om de invulling van de maatschappelijke opdracht van de organisatie en (dus) om het realiseren van maatschappelijke waarde.
- Bij resultaatgericht toezicht staan de volgende vragen centraal: Waar gaat OoZ voor? Hoe vertaalt zich dat in voorgenomen (tussen)resultaten voor de komende periode? Welke informatie is er nodig om die resultaten te monitoren?

Onze gespreksstijl is, net als die in de organisatie, waardierend. Wij hebben oog voor zaken die goed gaan en het open gesprek over zaken die minder tot tevredenheid stemmen. Ons gesprek is opbouwend en positief (en niet op zoek naar het tekort). Zo willen we een bijdrage leveren aan het versterken van positieve ontwikkelingen en aan het creëren van nieuwe mogelijkheden.

Werkgeversrol

De werkgeversrol is primair onze verantwoordelijkheid. OoZ heeft belang bij een bestuur dat in staat is om de organisatie gezond en toekomstbestendig te laten functioneren. Naast aanstelling, beoordeling en ontwikkeling van het bestuur hoort daar ook aandacht voor vitaliteit, ambitie, reflectie en opvolging van het college bij. De raad van toezicht gebruikt de principes uit de codes goed bestuur PO en VO bij het uitoefenen van toezicht op de principes uit de codes en het voeren van gesprekken met het bestuur daarover.

Ook willen we zicht hebben op de leiderschapsstijl van het bestuur en de mate waarin het directeuren- en stafteam door hen tot een team gesmeed wordt en waarin de talenten ontwikkeld worden, zodat goed invulling wordt gegeven aan de rollen van deze teams. Het thema HR is onderdeel van de remuneratiecommissie van de raad.

Klankbordrol

Het doel van deze rol is het vergroten van de bestuurskracht van OoZ, door het benutten van de expertise en de denkkraft van de raad van toezicht, zodat het juiste besluit op het juiste moment wordt genomen. Deze rol kan tot uiting komen in de vergadering, de commissies of op individuele basis. De raad realiseert zich dat de kracht van de klankbordrol ligt in het stellen van de goede vragen en veel minder in het geven van ongevroegd advies.

De raad van toezicht wil als 'strategisch partner' graag in een vroegtijdig stadium mee kunnen denken over de gevolgen van ontwikkelingen in de maatschappij en de relevantie daarvoor voor OoZ evenals over strategische vraagstukken. Bij de discussies over de strategie zal de maatschappelijke opdracht van de organisatie centraal staan. Het bestuur is eerst verantwoordelijke voor de ontwikkeling van de strategie en het formuleren van het beleid, maar de raad zal het bestuur inspireren en uitdagen om toekomstige ontwikkelingen in kaart te brengen en de mogelijkheden voor de organisatie te verkennen.

Netwerkrol

Wij zien erop toe dat het bestuur goed is aangesloten bij de stakeholders en zullen zelf – vanuit ons eigen netwerk of door ontmoetingen met stakeholders – ook inbreng leveren om goed voeling te houden met de ontwikkelingen die er zijn ten aanzien van de maatschappelijke opgave, bij het van buiten naar binnen halen van informatie en door het waarnemen van signalen uit de omgeving. Bij de ontmoeting van zowel in- als externe stakeholders maken wij keuzes in overleg met het bestuur, zijn wij ons bewust van onze rol en zullen we het bestuur niet uit positie brengen. In contact met belanghebbenden maken we heel duidelijk vanuit welke rol wij met hen spreken.

Inrichting raad van toezicht en ondersteuning

We werken met commissies, die voorwerk verrichten voor de rvt-vergadering. Alle leden van de raad hebben dezelfde informatie en de commissie brengt mondeling of schriftelijk verslag uit van het gedane voorwerk. Eventuele besluiten worden daarna in de voltallige vergadering genomen. Daarnaast kan de commissie ook klankbord-onderwerpen agenderen voor de rvt-vergadering. De leden van de raad vertrouwen op het voorwerk van de commissie, zonder daarbij voorbij te gaan aan de integrale verantwoordelijkheid die ieder lid van de raad heeft.

De raad laat zich ondersteunen door de bestuurssecretaris bij de besluitvormingsprocessen, doordat zij zorgdraagt voor goede voorbereiding van de agenda en de stukken, notulen en actielijsten, zaken organiseert voor de raad, de governance en de procesgang bewaakt en als vraagbaak en geheugen optreedt.

Samenstelling raad van toezicht, dynamiek en lerend klimaat

We zorgen in profiel en onze samenstelling voor diversiteit naar maatschappelijke achtergrond, deskundigheid en regionale binding, zodat we een breed referentiekader en expertise inbrengen, afgestemd op de huidige en toekomstige opgaven van OoZ. We waarderen elkaars inbreng en gaan op een open en respectvolle wijze met elkaar om. De basis wordt gevormd door vertrouwen, waarbij we elkaar aanspreken indien nodig. We investeren ook in het team door elkaar informeel te ontmoeten.

We evalueren de vergadering aan het einde van de bijeenkomst en daarbij toetsen we of geen wezenlijke zaken ongezegd zijn. Op basis hiervan scherpen we onze rol als toezichthouder steeds aan en kunnen ook individuele leden hun vaardigheden versterken.

We voeren jaarlijks een zelfevaluatie uit naar het functioneren van de raad en van de afzonderlijke leden. Om onszelf aan het oordeel van een ander te spiegelen, laten we ons functioneren periodiek door een externe onderzoeken en beoordelen. We leggen over de evaluatie van ons functioneren verantwoording af in het jaarverslag.

Ook de relatie tussen de raad en het bestuur en de samenwerking in de governance-driehoek tussen bestuur, toezicht en medezeggenschap worden periodiek geëvalueerd.

Jaarlijks agenderen we het onderwerp permanente educatie, waarbij leden hun keuze maken voor individuele programma's. Daarnaast kunnen we ook besluiten tot een gezamenlijk programma.