

Toezichtvisie

Toezichtkader

Inhoud

Inhoud	2
1 Inleiding	2
2 Toezichtvisie	3
2.1 Identiteit van Panta Rhei	3
2.1.1 Missie, visie, waarden en pijlers	4
2.2 Integraal toezicht	5
2.3 Toezicht op strategisch niveau	6
2.4 Onafhankelijk toezicht	7
3 Toezichtkader	7
3.1 Focuspunten	8
3.2 Kaders	9
3.3 Besturingsmodel	9

1 Inleiding

Voor u ligt het document waarin de Raad van Toezicht (hierna '**RvT**') van Panta Rhei haar toezichthoudende taak toelicht. De RvT legt uit hoe zij het toezicht vormgeeft, op welke focuspunten zij toezicht houdt en wat ze ermee wil bereiken. Dit stuk is in 2 hoofdstukken onderverdeeld:

- a. Hoofdstuk 2 Toezichtvisie: waarom heeft Panta Rhei een RvT, voor wie doet zij dit en hoe ziet zij haar taak van toezichthouden. Hoe sluit het toezicht aan op de missie, visie en kernwaarden van Panta Rhei;
- b. Hoofdstuk 3 Toezichtkader: op welke focuspunten houdt de RvT toezicht en wat is het karakter van het toezicht (proactief vs reactief; op hoofdlijnen etcetera).

De RvT hanteert normen en indicatoren ter beoordeling van de onderwerpen en doelen waarop zij toezicht houdt. Deze zijn opgenomen en nader uitgewerkt in het Toetsingskader. Het Toetsingskader is vanwege het vertrouwelijke karakter enkel toegankelijk via het bestuursportaal op de website van Panta Rhei ¹.

In het algemeen kan gesteld worden dat 'goed toezicht' haar basis vindt in de volgende vier aspecten:

1. De identiteit van Panta Rhei
2. Karakter van het toezicht is 'integraal'
3. Toezicht op strategisch niveau
4. Onafhankelijkheid Toezichthoudend Bestuur

¹ www.sgpantarhei.nl

2 Toezichtvisie

Dit hoofdstuk legt uit waarom Panta Rhei een RvT en welke visie zij heeft op toezicht houden. Het bestuur van Panta Rhei bestaat uit één directeur (hierna '**Bestuur**').

Conform het bestuursreglement van Panta Rhei en haar statuten dient het Bestuur verantwoording af te leggen aan de RvT over gevoerd beleid. Ook is er ruimte voor het bespreken van bijvoorbeeld dilemma's over de te nemen besluiten die nodig zijn om de strategie van Panta Rhei vorm te geven. De RvT fungeert als klankbord voor het Bestuur.

Waarom een RvT?

Alle belanghebbenden van Panta Rhei (bijvoorbeeld leerlingen, docenten, ouders) mogen erop vertrouwen dat de kwaliteit van het gegeven onderwijs op Panta Rhei voldoet aan de daarvoor opgestelde wettelijke normen. Daarnaast vindt de RvT het cruciaal dat de leerlingen, docenten en medewerkers van Panta Rhei de identiteit van Panta Rhei beleven zoals deze staat beschreven in het schoolplan. De RvT ziet erop toe dat het beleid dat daarvoor wordt gemaakt door het bestuur en het management team wordt uitgevoerd.

De RvT waakt ervoor dat Panta Rhei de school is die zij stelt te zijn in haar missie, visie en waarden.

De RvT onderschrijft de waarden van Panta Rhei zoals verwoord in het schoolplan. Dit zijn: begrip, saamhorigheid, veiligheid, vertrouwen en waardering. Deze gelden voor iedereen en de doorwerking op school is onderwerp van toezicht.

Overigens is goed toezicht alleen mogelijk op basis van relevante en betrouwbare informatie op het juiste moment: niet alle informatie is nodig, maar wel de informatie die ertoe doet. Het gaat om een gerichte en adequate informatievoorziening die de RvT helpt om haar toezichtvisie naar behoren gestalte te geven. Het bestuur dient de RvT die informatie aan te leveren die zij nodig heeft voor een goede taakuitoefening (zie statuten, het Bestuursreglement en het Toezichtkader).

Deze informatievoorziening is via de jaarplanning² gekoppeld aan de PDCA cyclus van de RvT. De RvT is zelf ook verantwoordelijk voor eventuele aanvullende informatievoorziening (meer hierover in paragraaf 2.4).

2.1 Identiteit van Panta Rhei

De identiteit van de school wordt weergegeven in de missie, visie en waarden. Om de missie, visie en waarden te kunnen operationaliseren en concretiseren, hebben de teams gezamenlijk zes pijlers opgesteld.

²Jaarplanning bestuursvergaderingen Panta Rhei, 24 maart 2017

2.1.1 Missie, visie, waarden en pijlers³

Missie

Panta Rhei is een stabiele, inspirerende school met een positieve uitstraling. Er wordt leerlinggericht gewerkt vanuit maatschappelijke relevante contexten. Er wordt waardering en respect getoond voor de inzet van de leerlingen en hun mogelijkheden om te leren. De docenten sluiten aan op de onderwijsbehoeften van leerlingen. De missie van Panta Rhei is vertaald in een visie op onderwijs.

Visie

Panta Rhei wil een kwaliteitsschool zijn waar leerlingen een diploma halen op een niveau dat bij hen past. Ook de identiteitsontwikkeling en de voorbereiding op het vervolgonderwijs en de maatschappij beschouwt Panta Rhei als de kerntaken van een kwaliteitsschool.

Waarden

Onderwijs aan jongeren vraagt om een aantal waarden die voor alle betrokkenen van wezenlijk belang zijn. Medewerkers werken gezamenlijk en met begrip voor elkaar aan een klimaat van vertrouwen. Als iedereen veiligheid en waardering nastreeft, is de basis gelegd voor een sterke leeromgeving waarin zowel docenten als leerlingen kunnen groeien. Het gaat Panta Rhei om de waarden begrip, saamhorigheid, veiligheid, vertrouwen en waardering.

De Pijlers

Deze pijlers vormen de basis waarop de doelstellingen van het schoolplan zijn beschreven. De zes pijlers zijn:

1. We zien in ieder leerling zijn of haar mogelijkheden.
2. We zetten in op een krachtig leerproces.
3. We investeren veel in de leerling.
4. We bieden de leerling een toekomstperspectief.
5. We bieden de leerling veiligheid en structuur.
6. Als collega's leren en werken we samen.

In onderstaande tabel wordt betekenis gegeven aan de waarden op het niveau van de leerling en op het niveau van de medewerker. De waarden en de pijlers zeggen iets over de cultuur op Panta Rhei. In de tabel staan drie begrippen die nog niet expliciet in de huidige versie van het Schoolplan zijn verwerkt. Het gaat om respect, eigenwaarde en kansen. Zij zijn de uitkomst van een 'waarde gedreven' sessie in 2018 van het toenmalig toezichthoudend bestuur. De suggestie is deze begrippen mee te nemen bij formulering van toekomstig schoolbeleid en/of een nieuw schoolplan.

³ Zie het Schoolplan 2018 – 2021 waaruit het stuk over Missie, Visie, Waarden en Pijlers één op één is overgenomen

Waarden	Leerling	Medewerker (inclusief leiding)
Saamhorigheid	Leerlingen moeten het besef krijgen dat ze niet alleen als individu in de samenleving staan, maar dat ze het samen met anderen moeten doen.	Het personeel kan alleen effectief zijn als het op één lijn zit en in samenwerking de schooldoelen nastreeft.
Vertrouwen	Een leerling kan zich het beste ontplooiën als het vertrouwen in eigen kunnen kan ontwikkelen.	Docenten moeten kunnen vertrouwen op elkaar en vertrouwen tonen in de leerling.
Respect	De leerlingen moeten leren elkaar te respecteren, maar ook dat zij niet kunnen leren zonder respect voor hun leraar.	De leraar werkt vanuit respect voor de individuele bijzonderheden van iedere leerling, iedere leerling wordt 'gezien'.
Eigenwaarde	Het onderwijs stimuleert de leerling zichzelf te worden en zich te ontwikkelen tot een zelfstandige en waardevolle persoon.	De leraar dient erkend te worden in zijn professionaliteit als begeleider van de leerling in diens ontwikkeling.
Kansen	Uiteindelijk moeten alle inspanningen van de school bijdragen aan het scheppen van optimale mogelijkheden in het vervolg op deze school.	Het schoolklimaat moet zodanig zijn dat de leraar zich uitgedaagd voelt en gestimuleerd wordt in zijn ontwikkeling.

Identiteit

Panta Rhei wil eraan bijdragen dat de leerling kan deelnemen aan de samenleving op basis van verdraagzaamheid voor de overtuigingen van anderen voor zover die stoelen op in de Nederlandse traditie erkende waarden. Hiermee biedt Panta Rhei een stabiele en neutrale leeromgeving. Naast deze algemene opvoedkundige taak heeft de school twee minder uitgesproken, maar wel onderscheidende kenmerken die bijdragen aan de positieve uitstraling en maatschappelijke (meer-)waarde van de school:

- Panta Rhei biedt die leerlingen extra zorg die het reguliere onderwijs minder gemakkelijk kunnen volgen dan veel van hun leeftijdgenoten en
- Panta Rhei kenmerkt zich door een multiculturele samenstelling zonder dominantie van een van die culturen

2.2 Integraal toezicht

De RvT houdt integraal toezicht. Zij kijkt naar:

- Het Bestuur
- De besturing (kwaliteit, financiën)
- Alles wat met Panta Rhei en haar belanghebbenden te maken heeft

Het Bestuur stuurt de RvT tijdig rapportages die voldoende inzicht bieden in de (ontwikkeling van) afgesproken onderwerpen en die tevens bijdragen aan een effectieve besturing en realisatie van de organisatiedoelen van Panta Rhei. Daarbij wordt ook ingegaan op de beheersing van geïdentificeerde risico's.

Ook zal de RvT alert zijn op signalen die de zogenaamde 'zachte' kant aangaan, zoals onderliggende boodschappen in een tevredenheidsonderzoek, geluiden die het zij opvangt op een open dag of in een gesprek met de Medezeggenschapsraad. De cultuur op school (hoe gaat men met elkaar om en welke normen en waarden zijn daarbij leidend) moet immers aansluiten op de missie, visie en waarden.

De RvT volgt de berichtgeving door en over Panta Rhei op de gangbare 'social media' (Twitter, Instagram, Facebook).

De RvT gebruikt onderstaande bronnen⁴ om inzicht te krijgen in de 'harde' en 'zachte' kanten van de aansturing van Panta Rhei.

	Hard	Zacht
Intern	Management rapportages Jaarrekening	Persoonlijke contacten Medewerkers tevredenheidsonderzoek Onderzoek tevredenheid leerlingen Onderzoek tevredenheid ouders
Extern	Overheid Inspectierapporten Media Branchevereniging	Gemeenteraadsleden Recepties Social Media

2.3 Toezicht op strategisch niveau

De RvT zoekt in haar toezicht op het bestuur een balans tussen voldoende afstand en voldoende betrokkenheid. Dit betekent dat met name op het punt van strategische beleidsvorming het essentieel is dat het bestuur de RvT tijdig en volledig informeert.

Bovenstaande helpt de RvT proactief toezicht te houden. Dit wil zeggen dat de RvT zich met name bezighoudt met vraagstukken op hoofdlijnen (strategisch niveau) omdat zij weet wat er speelt en de achtergronden kent (immers het bestuur heeft de RvT tijdig en afdoende meegenomen in de context van een te nemen besluit). De RvT ziet daardoor de logica van voorstellen van het bestuur en zal met name inhoudelijke input geven.

⁴ De bronnen die in deze tabel staan vermeld, zijn niet-limitatief.

In een plaatje ziet het toezicht op cyclische en gefaseerde proces van strategische beleidsvorming er als volgt uit:



2.4 Onafhankelijk toezicht

De leden van de RvT zijn onafhankelijk in hun oordeelsvorming. Dat betekent dat alle leden van de RvT een onafhankelijke positie innemen ten opzichte van het bestuur en evenmin zakelijke of andere relaties met Panta Rhei mogen hebben die haar/zijn onafhankelijk oordeel kunnen verstoren. Simpel gezegd: elke schijn van belangenverstrengeling tussen Panta Rhei en een lid van de RvT moet worden voorkomen.

De RvT is zelf verantwoordelijk voor eventuele aanvullende informatievoorziening bovenop de informatie die het bestuur aanlevert. De RvT krijgt daartoe de ruimte van het bestuur maar wel na overleg over het 'wat' en het 'hoe', ter voorkoming van 'passeren' of onaangename verrassingen.

Als een lid van de RvT via de informele lijn informatie ophaalt moet zij duidelijk haar rol schetsen tegenover de persoon met wie zij/hij spreekt (dit om verwarring over de rol te voorkomen).

3 Toezichtkader

De RvT gebruikt dit toezichtkader⁵ dat beschrijft welke uitgangspunten zij hanteert bij het toezicht houden en op welke focuspunten zij toezicht houdt.

Het Toezichtkader moet mee bewegen binnen het kader van relevante wetgeving, de statuten van Panta Rhei en het bestuursreglement van Panta Rhei. Daarom verwijst dit stuk naar die documenten.

Uitgangspunten

De volgende uitgangspunten liggen ten grondslag aan dit Toezichtkader:

- De RvT acht zich verantwoordelijk voor integraal toezicht op (strategie en het beleid van) het Bestuur en de algemene gang van zaken op Panta Rhei (zoals beschreven in artikel

⁵ Zie ook: Functioneren in de raad van toezicht van een onderwijsinstelling, Brochure VTOI, 2015, p. 26 en punt 24 van de Code Goed Onderwijsbestuur VO

5.1 van de statuten), maar ook voor het toezien op de interne besturing (cultuur en omgangsvormen) en de kwaliteit van het geboden onderwijs.

- De RvT richt zich naar het belang van Panta Rhei en betreft daarbij het bredere maatschappelijke belang van de onderwijssector. Op die manier vormt zij een schakel tussen samenleving en organisatie.
- De RvT zal haar verschillende rollen (werkgever, adviseur/klankbord, verlener van goedkeuring, netwerker) zo goed mogelijk invullen conform de heersende maatschappelijke opvattingen/codes en in open overleg met het Bestuur. Daarbij wordt gezocht naar een goede balans tussen voldoende afstand en betrokkenheid.
- De RvT zal proactief toetsen en met het Bestuur actief meedenken over de toekomst en strategie van Panta Rhei. Daarbij houdt de RvT rekening met en is ieder individueel lid aanspreekbaar op eigen rol en verantwoordelijkheid.

3.1 Focuspunten

De RvT zal zich vooral richten op de beoordeling van:

- Missie, visie en kernwaarden
Het Toezichthoudend Bestuur zal de missie, visie en kernwaarden hanteren bij beantwoording van de vraag in hoeverre de leerlingen, leraren en ouders de identiteit van Panta Rhei herkennen en daadwerkelijk beleven. Welke instrumenten daarvoor worden gebruikt staat in paragraaf 2.2. vermeld;
- Strategie
Belangrijk bij vraagstukken over strategie zijn (toekomstige) ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op de maatschappelijke opdracht van Panta Rhei. Het Bestuur is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de strategie en formuleren van beleid en de RvT zal het Bestuur prikkelen en uitdagen om toekomstige ontwikkelingen (kansen, bedreigingen en opties) in kaart te brengen en de mogelijkheden voor Panta Rhei te verkennen en uit te werken;
- Financieel gezonde situatie
De voorkant van de financiële bedrijfsvoering is voor de RvT een belangrijker aandachtspunt dan de controle op de achterkant. De RvT kijkt dan ook met name naar de uitgangspunten en de risicoanalyses vooraf bij de begrotingen. De begroting die ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de RvT is richtinggevend voor toekomstige investeringen. Belangrijke onderdelen van de begroting zijn de risico's en scenario's en de daarvoor te nemen en genomen maatregelen. Ook kijkt de RvT naar ratio's zoals bijvoorbeeld voor liquiditeit, solvabiliteit en weerstandsvermogen.
- Processen op het gebied van kwaliteit van onderwijs, structuur, HR en risicobeheer
De RvT wil voldoende zicht hebben op de inrichting van de administratieve organisatie van Panta Rhei. De processen en structuur die het Bestuur heeft laten inrichten moeten ruimschoots voldoende zijn om mogelijke risico's ten aanzien van de doorloop van de primaire processen van Panta Rhei te identificeren. Vervolgens dient de administratieve organisatie voldoende middelen te bieden om de risico's het hoofd te bieden. Ten aanzien van HR wil de RvT voldoende zicht hebben op (ontwikkeling van) personeelsbezetting, stimulering inzet of preventie ziekteverzuim, medewerkerstevredenheid en de collectieve leiderschapstijlen/of teamleiderschapstijl van alle medewerkers van Panta Rhei. Om inzicht te verkrijgen op de verschillende thema's worden inhoudelijk verantwoordelijke medewerkers uitgenodigd om een toelichting te geven tijdens het overleg van het Bestuur en de RvT.
- Goed functionerend bestuur en MT
De RvT ziet als werkgever toe op het goed functioneren van het Bestuur en indirect op het tweede echelon. De remuneratiecommissie voert onder meer functioneringsgesprekken met het Bestuur. De RvT maakt diverse inschattingen, zoals:

Past het Bestuur nog bij de huidige ontwikkelfase van Panta Rhei? Hoe wordt de kwaliteit van het managementteam en de laag daaronder ingeschat? Kan in acute situaties voor (tijdelijke) opvolging worden gezorgd?

- Organisatiecultuur
Panta Rhei heeft als identiteit een open, stabiele en neutrale leeromgeving. De RvT wil weten of dit inderdaad zo wordt beleefd door leerlingen, leraren, ouders en medewerkers.
- Functioneren RvT
De RvT zal in ieder geval jaarlijks – aan de hand van dit Toezichtkader- zijn eigen functioneren evalueren. Dit kan worden gedaan met behulp van een externe begeleider en /of in aanwezigheid van het Bestuur. Bij afwezigheid van het Bestuur deelt de RvT de resultaten van de evaluaties met het Bestuur. Daarnaast schrijft zij een kort verslag voor in het jaarverslag van Panta Rhei.

3.2 Kaders

De RvT toetst binnen een kader van externe en interne informatiebronnen of het Bestuur op doelmatige wijze de focuspunten naar behoren uitvoert. Deze middelen zijn onder andere:

Intern

- Statuten
- Bestuursreglement
- Schoolplan

Extern

- Wet- en regelgeving
- Afspraken vanuit Branchevereniging
- Inspectieregels
- Governancecode Voortgezet Onderwijs
- Samenwerkingsverband

3.3 Besturingsmodel

Het besturingsmodel van Panta Rhei is ingericht volgens een two-tier model: een RvT die als separaat orgaan toezicht houdt op het Bestuur.

De RvT heeft om transparantie te bevorderen een rooster van aftreden en een bestuursreglement opgesteld. Deze stukken zijn beschikbaar in het bestuursportaal op de website van Panta Rhei ⁶.

De samenstelling van de RvT wordt ingevuld via een profielschets. De profielschets voorziet in vervulling van een aantal cruciale inhoudsgebieden.

De RvT heeft een aantal commissie op deelgebieden ingericht. Dit laat onverlet dat de RvT als orgaan collectief verantwoordelijk is voor adviezen die worden gegeven vanuit de separate commissies.

De RvT vergadert met het Bestuur zes keer per jaar. De voorzitter van de RvT en het Bestuur hebben frequent informeel contact.

⁶ www.sgpantarhei.nl