



<b>Werkveld</b> Stichtingsorganen	<b>Datum</b> 29 maart 2023	<b>Instemming/Advies GMR</b> n.v.t.	<b>Vastgesteld CvB</b> n.v.t.
--------------------------------------	-------------------------------	--	----------------------------------

## 6.5.2. | Toezichtsvisie rvt Aves



## Inhoudsopgave

---

<b>1.</b>	<b>Voorwoord</b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Visie</b> .....	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>Toezichtkader</b> .....	<b>5</b>
	3.1 Doel.....	5
	3.2 Rolopvatting.....	5
	3.3 De context.....	6

---

<b>4.</b>	<b>Instrumenten van toezicht</b> .....	<b>7</b>
	4.1 Adviesfunctie .....	7
	4.2 Externe stakeholders en raad van toezicht.....	7
	4.3 Interne stakeholders en raad van toezicht.....	7

---

<b>5.</b>	<b>Commissies van de rvt</b> .....	<b>9</b>
	5.1 De auditcommissie.....	9
	5.2 De kwaliteits- identiteitscommissie.....	9
	5.3 De werkgeverscommissie.....	9

---

<b>6.</b>	<b>Informatieprofiel</b> .....	<b>10</b>
	6.1 Jaarstukken of andere kortlopende stukken .....	10
	6.2 Meerjarige stukken .....	10

---

<b>7.</b>	<b>Nadere afspraken van toezicht</b> .....	<b>11</b>
-----------	--	-----------



---

## 1. Voorwoord

De raad van toezicht (rvt) van Stichting Aves heeft haar visie op toezichthouden geformuleerd als gezamenlijk referentiekader voor de leden van de rvt. De visie is gedeeld met de bestuurders, de organisatie en de omgeving van Aves.

Het Toezichtkader is een nadere uitwerking van die visie en is in de eerste plaats bedoeld als basis voor de werkzaamheden van de rvt als toezichthoudend team. Het Toezichtkader helpt om te komen tot een brede, integrale focus en een gerichte, consistente toets en beoordeling van het beleid van het college van bestuur en de algemene zaken binnen de organisatie. Het Toezichtkader geeft helderheid over de wijze waarop de rvt invulling geeft aan zijn toezichthoudende rol.



---

## 2. Visie

'Lef, passie en groei' zijn kernwaarden binnen Aves, deze omarmt de rvt.

Lef: Leven vanuit je hart met moed en durf;

Passie: Het beste uit alle kinderen en betrokkenen bij Aves naar boven halen;

Groei: Aves staat voor groei. Het is een lerende organisatie.

Kortom: "Jouw plek bij ons".

Aves biedt betekenisvol en toekomstgericht onderwijs en is een betrouwbare partner in de opvoeding. De rvt wil vanuit deze visie en missie zijn rol vervullen en alle betrokkenen bij Aves hier ruimte in geven. De kinderen staan bij ons altijd centraal.

Vertrekpunt van de rvt is vertrouwen in de bestuurders, de organisatie en de medewerkers van Aves. De raad houdt iedereen scherp door kritische reflectie en dialoog op doelstellingen, processen, middelen en resultaten.

De raad kiest voor toekomstgericht toezichthouden, waarbij de ervaringen uit het verleden worden meegenomen. Kwalitatief, goed onderwijs voor al onze kinderen staat met stip op één.

De raad van toezicht legt in het jaarverslag verantwoording af aan de samenleving over de uitvoering van haar verantwoordelijkheid.



---

### 3. Toezichtkader

#### 3.1 Doel

Het toezichtkader geeft duidelijkheid aan bestuur, rvt en andere stakeholders over:

- de wijze van toezicht houden;
- de focus, ruimte en grenzen van het bestuurlijk handelen zoals de rvt die formuleert;
- en de werkwijze van de rvt.

#### 3.2 Rolopvatting

De volgende uitgangspunten zijn leidend voor het handelen van de rvt:

- Mede ervoor zorgdragen dat de maatschappelijke opdracht van Aves wordt ingevuld op de manier zoals past bij de achtergrond en identiteit van Aves en zoals in de statuten is bepaald. De rvt vervult zijn taak ten behoeve van de leerlingen/ouders/medewerkers van Aves, de samenleving en de rechtspersoon.
- Vorm geven aan de rol van werkgever voor (de leden van) het college van bestuur. Concreet betreft dit de volgende punten:
  - Aannee, schorsen en ontslag
  - Begeleiden/coachen
  - Beoordelen/ontwikkelen
  - Belonen
- Functioneren als adviseur, klankbord en sparringpartner voor (de leden van) het college van bestuur, op alle terreinen die de besturing van de organisatie betreffen.
- Toezicht houden op bestuur en de besturing van de organisatie met als richtsnoer de optimale uitvoering van de kerntaken (onderwijs) en zorgdragen voor de continuïteit van de organisatie.
- Ruggensteun en vertrouwen bieden aan (de leden van) het college van bestuur.



---

### 3.3 De context

De context waarbinnen de raad van toezicht haar werk doet bestaat uit:

- Wet op het primair onderwijs en andere wetgeving die van belang is voor de stichting;
- Gedragscodes van de sector en de richtlijnen voor bestuurlijk gedrag van de PO-Raad en VTOI;
- Verordeningen, besluiten en andere bepalende beleidsdocumenten vastgesteld door de gemeenteraden en/of colleges in het werkgebied van Aves.

#### 4. Instrumenten van toezicht

- De bestuurder informeert de rvt over ontwikkelingen in de context van Aves, bijvoorbeeld relevant gemeentelijk beleid, toezichtsbeleid door de inspectie, beleid ontwikkeld door de PO-Raad en ministerieel beleid.
- De informatieplicht van de bestuurder is breder dan de strikte verantwoordelijkheid van de rvt: de bestuurder draagt er zorg voor dat de rvt weet 'wat er speelt'.
- Cyclische processen op het gebied van onderwijskwaliteit, financiën, identiteit, huisvesting en voorzieningen, HRM en stakeholders geven periodiek een beeld voor de rvt, en gaat hierover in dialoog met betrokkenen en bestuurders.
- Brede kwartaal- en halfjaarrapportages geven een realistisch beeld van de ontwikkelingen van Aves.
- De rvt heeft toegang tot alle informatie: dat wil echter niet zeggen dat de rvt overal over gaat.
- Bij incidenten, publicitair gevoelige zaken of afwijkende ontwikkelingen geldt een *early-warning*-afspraken tussen bestuurder en rvt.
- De rvt legt verantwoording af in de verslaggeving naar de organisatie en daarbuiten.

##### 4.1 Adviesfunctie

- De rvt werkt met een jaarplanning die samenhangt met de beleids- en kwaliteitscycli van de organisatie.
- Iedere vergadering is er ruimte om verschillende onderwerpen uit de jaarplanning met elkaar uit te diepen en te bespreken. Daarnaast is er ruimte voor dialoog over actuele onderwerpen.

##### 4.2 Externe stakeholders en raad van toezicht

- Stakeholderbeleid van Aves is de verantwoordelijkheid van de bestuurder. Hij betreft de organisatie in die analyse en bij het beleid dat daaruit voortvloeit.
- De rvt onderhoudt, indien nodig, via zijn voorzitter zelfstandig contacten met enkele stakeholders, in afstemming met de bestuurder.

##### 4.3 Interne stakeholders en raad van toezicht

- De rvt en de directeuren hebben ten minste één keer per jaar overleg om elkaar te informeren.
- De rvt en de gmr hebben ten minste twee keer per jaar overleg om elkaar te informeren.
- De voorzitter van de rvt en de voorzitter van het cvb hebben regelmatig werkoverleg.



## 6.5.2.

- 
- De werkgeversorganisatie heeft regelmatig evaluerend/beoordelend overleg met de bestuurders.
  - De rvt en de bestuurders hebben ten minste vijf keer per jaar een rvt-vergadering.
  - Leden van de rvt vergaderen in afzonderlijke samenstelling/werkgroepen met medewerkers uit de organisatie over kwaliteit en financiën (auditcommissie en kwaliteit-identiteitscommissie).
  - De leden van de rvt bezoeken jaarlijks een aantal verschillende Aves scholen.
  - De rvt is vertegenwoordigd bij, voor Aves, belangrijke gebeurtenissen. De bestuurder nodigt de rvt voor deze evenementen uit.



---

## 5. Commissies van de rvt

De commissies hebben een adviserende en voorbereidende – geen beslissende – rol. De verslagen van de commissievergaderingen worden zo snel mogelijk aan de gehele rvt gezonden.

### 5.1 De auditcommissie

De auditcommissie (zie auditreglement) komt ten minste 2 keer per jaar bij elkaar om de (brede) planning- en controlcyclus te bespreken met de bestuurder en de controller. De rol van de commissie is:

- inhoudelijk: beschouwend, verdiepend en integraal;
- adviserend, verbindend en reflectief;
- op eindproduct: besluitvoorbereiding voor de rvt.

### 5.2 De kwaliteits- identiteitscommissie

De kwaliteits- identiteitscommissie komt ten minste 2 keer per jaar bij elkaar en bespreekt met de verantwoordelijke medewerker(s) binnen Aves de onderwerpen onderwijskwaliteit en identiteit.

- De rol van de commissie is om vanuit de schoolrapportages en gesprekken onderwijskwaliteit en uitdagingen op stichtingsniveau te bespreken;
- De rol van de commissie is om de thema's/dilemma's en verdiepende vragen die spelen rondom identiteit op scholen in te brengen.
- De commissie vergaart informatie ten behoeve van de gehele rvt.

### 5.3 De werkgeverscommissie

De werkgeverscommissie heeft logischerwijze een vertrouwelijk karakter.

- De werkgeverscommissie voert namens de rvt de HR-cyclus met de bestuurder uit.
- De commissie zorgt voor goede afstemming met de gehele rvt en haalt informatie op uit de rvt ten behoeve van de functionerings-/beoordelingsgesprekken



---

## 6. Informatieprofiel

De rvt werkt met een informatieprofiel dat gebaseerd is op de volgende elementen:

### 6.1 Jaarstukken of andere kortlopende stukken

- jaarplan;
- begroting en ander P&C-stukken m.b.t. voorbereiding, uitvoering en verantwoording;
- integrale voortgangsrapportages;
- kwaliteitsbeoordeling/profiel per school;
- besteding en effect van middelen die op tijdelijke basis zijn verkregen (subsidies).

### 6.2 Meerjarige stukken

- meerjarig strategisch beleidsplan (onderwijs, bedrijfsvoering), inclusief meerjarige prognose;
- jaarlijkse update van meerjarige plannen;
- periodiek: stakeholderanalyse en beoordeling (van buiten naar binnen);
- medewerkers-tevredenheidsonderzoek en ziekteverzuim;
- Strategische personeelsraming (formatieplan);
- Informatie t.a.v. werkgeverscommissie;
- Toezichtkader.

---

## 7. Nadere afspraken van toezicht

De rvt verzorgt zijn eigen professionalisering. Omtrent de professionalisering van de bestuurder worden afspraken gemaakt door de werkgeverscommissie. Bij beoordeling, professionalisering en andere aspecten van werkgeverschap haalt de voorzitter informatie op bij de leden van de rvt.

De rvt evalueert de vergaderingen en werkwijze regelmatig en spreekt elkaar daarbij expliciet aan: 'wat ik goed vond, wat ik zag, wat ik meer zou willen zien'. Bij de jaarlijkse zelfevaluatie zoekt de rvt naar elkaar de scherpste op: wat gaat goed, wat kan beter, hoe gaan we dat doen?

Iedere twee jaar is er een externe begeleider aanwezig bij de zelfevaluatie van de rvt. Het andere jaar evalueert de rvt met elkaar.

Alle leden van de rvt zijn aanwezig bij de reguliere bijeenkomsten.

Er is ruimte voor de onderbuik: indien een lid expliciet ergens mee zit, dan plant de voorzitter op korte termijn een nieuw overleg.

Als een lid een punt wil agenderen of een vergadering wil uitschrijven, dan gebeurt dit via de voorzitter.

De profielschets van de rvt sluit aan bij het toezichtkader en wordt periodiek getoetst op relevantie.

We eindigen onze vergadering steeds met de vraag: wat hebben onze leerlingen aan deze vergadering gehad? Om aan te sluiten bij ons motto, het kind centraal: "Jouw plek bij ons!"