

TOEZICHTKADER TALENTIS

Versie februari 2024

Goedgekeurd door Raad van Toezicht op 5 februari 2024

TOEZICHTKADER TALENTIS

Versie 3, 5 februari 2024

1. Besturingsmodel Talentis

Talentis is ingericht volgens het Raad van Toezichtmodel. De dagelijkse leiding en bestuur zijn in één hand gelegd, die van het College van Bestuur. Binnen dit model heeft de Raad van Toezicht een specifieke functie: toezicht houden op het College van Bestuur met het oog op het belang van de stichting, het belang van de scholen en het belang van de maatschappelijke omgeving van de stichting. Naast toezichthouder is de Raad van Toezicht ook werkgever voor en 'critical friend' van het College van Bestuur.

Deze notitie is bedoeld om de toezichthoudende activiteiten van de Raad van Toezicht in een kader te plaatsen en wel op zo'n manier dat dit kader tevens richting geeft aan het concrete handelen van de Raad.

Onderstaand toezichtkader is mede gebaseerd op:

- Statuten Stichting Talentis;
- Reglementen Raad van Toezicht en College van Bestuur Stichting Talentis;
- Code Goed Bestuur PO en code Goed Toezicht VTOI;
- Bevindingen n.a.v. evaluatie Raad van Toezicht 19 december 2022.

2. Het belang van goed bestuur en de code Goed Bestuur en Goed Toezicht

De minister, de inspectie, ouders, partners, maar ook de verschillende partijen binnen de onderwijsinstelling – leraren, schoolleiding, toezichthouders – verwachten steeds meer van het bestuur van een onderwijsinstelling. Een hoge kwaliteit van schoolbesturen is daarvoor belangrijk. Wat goed besturen is, is helder omschreven in de code Goed Bestuur van de PO-Raad. Schoolbesturen en intern toezichthouders toetsen de bestuurlijke inrichting en het bestuurlijk functioneren aan de principes van deze code. De Code Goed Bestuur is ook voor ons als Raad van Toezicht van Talentis een leidraad, een instrument voor reflectie. De code nodigt uit om eigen keuzes te maken en om deze keuzes te verantwoorden. De code heeft het verhogen van de onderwijskwaliteit als primaire doel en hecht daarbij aan een duidelijke scheiding tussen bestuur en toezicht. Het onderzoek recht voor intern toezichthouders is al sinds 2009 deel van de code en sinds 2012 is ook het integriteitsprincipe onderdeel van de governance code. De code onderschrijft de noodzaak van een moreel kompas en laat zien dat de sector professioneel bestuur belangrijk vindt.

In september 2021 heeft het VTOI/NVTK aanvullend op de Code Goed Bestuur een 'Code Goed Toezicht' opgesteld. We hebben als Raad van Toezicht besloten ook deze code als leidraad te nemen voor onze toezichthoudende taak. We verwijzen naar de bijlage voor een beknopte samenvatting.

3. Onze visie op toezicht houden

De Raad van Toezicht van Talentis heeft de volgende visie op bestuur en toezicht.

Balans betrokkenheid en distantie.

In onze Raad vinden wij het belangrijk dat we scherp observeren wat er gebeurt in en om het primair onderwijs in Den Bosch, Vught, Boxtel en Heusden, m.a.w. binnen het werkgebied van Talentis. Waar mogelijk van een afstand, waar nodig zoomen we in. Vanuit een nieuwsgierige houding analyseren en duiden wij de informatie, waarbij we boven de partijen staan, ons niet in details verliezen en risico's tijdig in beeld brengen. Vanuit betrokkenheid hebben wij oog voor de goede relatie onderling, met de organisatie en met het bestuur. We staan en blijven daarbij 'op afstand' van het bestuurlijke proces, houden toezicht, klankborden met de bestuurder en staan voor goed werkgeverschap.

Rolbesef en teamwerk.

We zijn een rolvaste Raad die in al ons gedrag de rollenscheiding tussen bestuur en toezicht respecteert en vormgeeft. De Raad gaat niet 'op de stoel van het bestuur' zitten (rollenscheiding) en is zich steeds bewust van haar rol (rolbesef). We laten ruimte aan (de autonomie van) de bestuurder, bewegen mee, zijn ondersteunend en betrokken maar met zekere afstand. De Raad werkt vanuit 'erkende ongelijkheid' en waardeert verschillen als positief en complementair: ieder heeft vanuit de eigen expertise meerwaarde. Deze verschillen zijn niet onbegrensd: de samenwerking gebeurt op respectvolle wijze, met zorg en zorgvuldigheid jegens elkaar en met eerbiediging van ongeschreven regels en goede omgangsvormen. In de uiteindelijke standpuntbepaling spreekt de Raad altijd met één mond. Dit betekent ook dat een lid met een minderheidsstandpunt het Raadsstandpunt kan verdedigen.

Vertrouwen en professionele houding.

Als uitgangspunt vertrouwen wij op ieders professionele houding en hanteren wij het principe: 'Doen wat je zegt en zeggen wat je doet'. Onze wijze van communiceren kenmerkt zich door duidelijkheid en openheid, voorspelbaar zijn, elkaar aanspreken, een positief kritische houding en ruimte voor tegenspraak. We nemen zorgvuldig besluiten waarbij er ruimte is voor ieders inbreng. Als Raad reflecteren we regelmatig op de inhoud; we spiegelen, toetsen beelden en blijven weg bij meningen of standpunten. Daarnaast werken we aan onze 'zelfhygiëne' door een cyclus van zelfevaluatie te hanteren en ons te blijven professionaliseren.

Klankbord en netwerk.

Naast de rol van toezichthouder en werkgever heeft de Raad nadrukkelijk aandacht voor de rol van sparring partner waarbij wij - ieder vanuit onze eigen expertise en ervaring - vragen stellen (géén opdrachten geven) aan de bestuurder, reflecteren en meedenken. We brengen onze kennis van buiten naar de organisatie en helpen de bestuurder focus te houden. Daarnaast hebben we expliciet aandacht voor de netwerkrol. Onze blik is niet alleen naar binnen gericht, maar zeker ook naar buiten toe. Als leden van de Raad reiken wij ons netwerk aan waar dit zinvol is, waarbij we goede afspraken maken hoe we dit doen. We brengen de stakeholders in kaart en hebben een proactieve houding als het gaat om het zien van kansen voor strategisch partnerschap.

Verantwoording afleggen en langetermijn perspectief.

De Raad is goed op de hoogte van de relevante wet- en regelgeving en de kaders van de inspectie en vraagt hierover rekenschap en verantwoording aan het bestuur. Afspraken ten aanzien van kaders en kwaliteit, opbrengsten en doelstellingen zijn vastgelegd in het toezichtkader en het strategisch koersplan. Kenmerkend is hierbij de menselijke maat, er worden realistische doelen nagestreefd en het lange termijn perspectief wordt hierbij niet uit het oog verloren. De Raad legt zelf ook verantwoording af over het eigen handelen, in elk geval in het jaarverslag.

De Raad van Toezicht evalueert jaarlijks of het toezicht is verlopen zoals voorgenomen. Conclusies uit die zelf-evaluatie worden verwerkt in het toezicht voor het komende jaar. In de zelfevaluatie wordt mede aandacht besteed aan de wenselijkheid van early warning signalen. Het Toezichtkader is geen uitputtende lijst. Vragen die er niet in staan, mogen nog steeds gesteld worden. Onderwerpen die niet genoemd zijn, kunnen net zo goed besproken worden.

Notabene

De basis van de organisatie moet uiteraard op orde zijn: met onder andere reglementen voor Raad van Toezicht, bestuur, management, medezeggenschap, klachtenprocedure, klokkenluidersregeling en aanstelling vertrouwenspersonen.

4. De functie van dit toezichtkader

De Raad van Toezicht heeft de volgende taken en bevoegdheden (die zijn vastgelegd in de Statuten van de stichting Talentis en in het Reglement Raad van Toezicht):

1. De toezichthoudende taak;
2. De klankbord- en adviestaak;
3. De werkgeverstaak;
4. Verantwoording afleggen.

Deze werkgevers taak wordt onder andere ingevuld door het jaarlijks voeren van een functionerings- of beoordelingsgesprek met het College van Bestuur en het uitvoeren van wet- en regelgeving zoals de CAO. Jaarlijks legt de Raad van Toezicht verantwoording af in het jaarverslag van de Stichting Talentis.

De toezichthoudende taak (inclusief de klankbord- en adviestaak)

Bij de toezichthoudende taak is onderscheid te maken tussen: toezicht vooraf (goedkeuringsbevoegdheid) en toezicht tijdens en achteraf (deels ook vallend onder de goedkeuringsbevoegdheid). Dit Toezichtkader vervult voor de Raad van Toezicht en indirect ook voor het College van Bestuur de volgende functies:

- Het bevordert dat de Raad van Toezicht naar buiten toe met één mond spreekt;
- Het bevordert teamgeest binnen de Raad van Toezicht;
- Het bevordert de continuïteit in situaties van personele wisseling;
- Het voorkomt dat de Raad van Toezicht eenzijdig focust op bepaalde aspecten en blind wordt voor het eigen functioneren;
- Het omvat ook de aandacht van de Raad van Toezicht voor het eigen functioneren en professionaliseren.

Intern toezicht als het toezicht houden op en beoordelen van de kwaliteit van het bestuurlijk handelen zal steeds gericht zijn op de volgende verantwoordelijkheden van het College van Bestuur:

- De vraag of bij het College van Bestuur sprake is van een langetermijnvisie (strategievorming) en langetermijnplanning en of het College van Bestuur deze ook omzet in concrete jaarplannen en – in het verlengde - de voortgang van de bereikte resultaten jaarlijks inzichtelijk maakt;
- De vraag of het College van Bestuur oog heeft voor de belangrijkste belanghebbenden (relatie met interne en externe stakeholders) in casu de leerlingen, de ouders van de leerlingen en voor de belangen van anderen zoals de (deel)gemeente, de rijksoverheid, het personeel, de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad, de maatschappelijke omgeving, waaronder de kinderopvang, jeugdhulpverlening en gelet op onze identiteit;
- De vraag of het College van Bestuur een gezonde organisatie neerzet en in stand houdt (bedrijfsvoering);

- De vraag of het College van Bestuur de doelstellingen van de organisatie realiseert (realisatie doelstellingen);
- De vraag of de organisatie wettelijke (bekostigings)regels en algemene beginselen van behoorlijk bestuur consequent naleeft.

Om de toezichthoudende taak goed te kunnen uitvoeren beschikt de Raad van Toezicht over dit toezichtkader dat richting geeft bij:

- De inhoudelijke beoordeling van het strategisch beleid van het College van Bestuur;
- De inhoudelijke beoordeling van de bestuurlijke rapportages over de stand van zaken en de resultaten (toezicht tijdens en achteraf);
- De uitoefening van de goedkeuringsbevoegdheid zoals - de begroting, de jaarrekening en majeure beleidsbeslissingen van de bestuurder (vaak: toezicht vooraf).

Klankbord- en adviestaak

De Raad van Toezicht streeft naar strategisch partnerschap met het College van Bestuur in de vorm van een inhoudelijk debat. Dit met inachtneming van de ruimte voor het College van Bestuur om te kunnen handelen, te sturen en te begeleiden. De Raad van Toezicht stelt zich hierbij op als 'critical friend'. Dit geldt zowel voor het formele overleg tussen het College van Bestuur en de Raad van Toezicht als voor de hieraan voorafgaande agenda voorbereiding.

5. Aandachtsgebieden toezicht

Ons toezicht spitst zich daarmee toe op dimensies, te weten:

1. Realisatie doelstellingen.
2. Strategievorming;
3. Bedrijfsvoering;
4. Relatie met interne en externe stakeholders.

Ten behoeve van een goede uitoefening van het interne toezicht op deze vier dimensies is het van belang dat de Raad van Toezicht:

- a. De juiste 'volgorde der dingen' in acht neemt, dat wil zeggen: eerst informeren, dan oordelen en niet eerder dan nadat dit is gedaan: interveniëren, en;
- b. Een dergelijk patroon van handelen baseert op een consistent en consequent toegepast gemeenschappelijk beeld daarover. In de volgende hoofdstukken worden de vier dimensies verder uiteengezet. Hierbij geeft de Raad van Toezicht op elk van de aangegeven dimensies een eerste indicatie van verlangde informatie.

Eisen te stellen aan informatie

Als het gaat om de kwaliteit van de aangeleverde informatie, wordt gedacht aan:

- Relevantie en doeltreffendheid: daarvan is sprake als deze ertoe leidt dat de RvT zich een verantwoord oordeel over te nemen beslissingen of de uitvoering van activiteiten kan vormen;
- Betrouwbaarheid: informatie en werkelijkheid komen overeen;
- Tijdigheid: het heeft geen zin om over verouderde cijfers te praten en cijfers zijn al snel verouderd;
- Presentatievorm: toegankelijk, niet teveel maar wel relevant en overzichtelijk;
- Doelmatigheid: zo dient de toezichthouder in zeker opzicht terughoudend te zijn met het stellen van vragen over incidenten.
- Alleen die bestuurlijke informatie wordt uitgewisseld die ook object is van interne sturing.

6. Dimensie realisatie van de doelstellingen

De Raad van Toezicht beoordeelt of het College van Bestuur in staat is om strategisch beleid te vertalen in jaarplannen en een jaarbegroting en daar draagvlak voor te verwerven. In de begroting wordt, naast de opsomming van vaste uitgaven, een financiële vertaling gegeven van de plannen die op het niveau van de stichting als geheel op het programma staan. Centraal staat hier de Plan-do-control-act-cyclus (PDCA-cyclus).

Toetsingsinformatie

- Begroting en begrotingsbrief;
- Jaarverslag, met onder andere:
 - Jaarlijkse rapportage over realisatie speerpunten van het strategisch beleidsplan;
 - Jaarlijkse rapportage realisering van de onderwijskundige doelen;
 - Jaarlijkse rapportage realisering van de doelstellingen van het personeelsbeleid;
 - Jaarlijkse rapportage realisering van de doelstellingen op financieel gebied;
 - Jaarlijkse rapportage realisering doelstellingen inzake materiële zaken / huisvesting.
- Tussentijdse rapportages.

Kwaliteit onderwijs

Voor de Raad van Toezicht van Talentis is het onderwerp Kwaliteit een prioritair aandachtsgebied als het gaat om de realisatie van doelstellingen. Het is hierom dat hierop in dit toezichtkader specifiek wordt ingegaan.

De kwaliteitsgebieden van de Inspectie Onderwijs vormen de basis voor het toezicht op de kwaliteit van het onderwijs. Het bestuur rapporteert met andere woorden over de thema's:

- Onderwijsproces;
- Veiligheid en schoolklimaat;
- Onderwijsresultaten;
- Sturen, kwaliteitszorg en ambitie op schoolniveau.

In de ogen van de Raad van Toezicht is het essentieel dat het bestuur een visie heeft op goed onderwijs en de besturing daarvan en legt dit vast in haar strategisch beleidsplan. Het bestuur zorgt er met de betrokkenheid van de scholen voor dat de visie, ambities, doelen en het beleid sturend zijn voor de verbetering van het onderwijs aan alle haar toevertrouwde leerlingen. Scholen formuleren op hun beurt doelen die aansluiten bij wat leerlingen nodig hebben met het oog op hun doorgaande onderwijscarrière.

Toezichtvragen voor de Raad van Toezicht in dit perspectief zijn in ieder geval de volgende:

1. Voldoen alle scholen aan de kwaliteitsnormen van de inspectie ?
2. Worden de door de wetgever gestelde doelen van het onderwijs bij de leerlingen gerealiseerd?
3. Welke acties worden ondernomen door het College van Bestuur wanneer normen of doelen niet worden gehaald ?
4. Is er sprake van beleid ten aanzien van het pedagogisch beleid, het schoolklimaat, de onderwijstijd, de leerlingenzorg, het leerstofaanbod en het didactisch handelen van personeel, dat aansluit bij de doelen van de school en van de wetgever ?
5. Wordt vanuit zelfevaluatie-instrumenten en tevredenheidsonderzoeken van personeel, ouder en leerling gekeken naar de mate van betrokkenheid en tevredenheid over de gang van zaken op school?

Onderwijspersoneel

Voor de Raad van Toezicht van Talentis is het onderwerp onderwijspersoneel eveneens een prioritair aandachtsgebied als het gaat om de realisatie van doelstellingen. Het is hierom dat hierop in dit toezichtkader specifiek wordt ingegaan.

Voor Talentis is het van groot belang dat er niet alleen voldoende personeel is, maar de onderwijsgevende en onderwijsondersteunende medewerkers ook over de juiste opleidingskwalificaties beschikken. Hun vakken en vaardigheden worden op peil gehouden. En waar nodig worden gaten in de bezetting opgelost, tijdelijk of structureel. Het bestuur rapporteert in de managementrapportages en het jaarverslag over bezetting, bekwaamheid, nascholing en ziekteverzuim. Voortvloeiend uit het strategisch HRM-beleid worden onderwerpen gekozen waaraan in het bijzonder aandacht wordt besteed, zoals diversiteit, binden, boeien en scholing van personeel (OP en OOP), een actuele personeelsplanning en daarop afgestemd werving&selectie en mobiliteitsbeleid.

Toezichtvragen voor de Raad van Toezicht in dit perspectief zijn in ieder geval de volgende:

1. Is de bezetting op alle scholen kwalitatief en kwantitatief voldoende om nu en straks goed onderwijs te kunnen garanderen?
2. Welke acties worden ondernomen door het College van Bestuur wanneer normen of doelen niet worden gehaald ?
3. Hoe vindt een leven-lang-leren plaats? Hoe wordt dit gemonitord? En hoe wordt dit afgestemd op de ontwikkelingen binnen Talentis?

Financiën en bedrijfsvoering

De financiën op orde is een basale, maar wel belangrijke, hygiënefactor voor de Raad van Toezicht. Vanwege het belang wordt hierop in dit toezichtkader specifiek ingegaan.

Er is een functionerende planning & control-cyclus bestaande uit begroting, tertiaal-rapportages, jaarrekening en jaarverslag voorzien van accountantsverklaring en -rapport. Het streven is gericht op een realistische meerjarenbegroting. Een basisprincipe is om kosten daar te begroten waar ze beïnvloedbaar zijn. De begroting van de scholen is de verantwoordelijkheid van de directeurs.

Sinds 2008 berust het financiële toezicht op het onderwijs bij de Inspectie van het Onderwijs. Een van de onderdelen van dat financiële toezicht is het zogenaamde toezicht op de financiële continuïteit: de vraag of een bestuur/instelling financieel gezond is en op korte en middellange termijn aan haar financiële verplichtingen kan voldoen. Bij de analyse gebruikt de inspectie ter detectie van de risico's een set kengetallen. Deze kengetallen zijn nadrukkelijk geen normen waaraan schoolbesturen/instellingen moeten voldoen. Niettemin zijn er, afhankelijk van de context waarin zij opereren, verschillen in het belang van de kengetallen en de te gebruiken grenswaarden voor de signalering. In het onderstaande overzicht wordt dat duidelijk gemaakt. Het Ministerie van OCV heeft voor een aantal kengetallen signaleringsgrenzen bepaald: een onder- en een bovengrens met daartussen de bandbreedte waarbinnen een bestuur (van een of meerdere scholen) zich het beste zou kunnen bevinden voor een gezonde financiële positie. Het betreft grenzen op het gebied van solvabiliteit, liquiditeit-omvang van de reserves. Talentis neemt deze normen over.

Toezichtvragen voor de Raad van Toezicht in dit perspectief zijn in ieder geval de volgende:

1. Is Talentis (voldoende) in control?
2. Is de financiële huishouding van Talentis structureel op orde? Zowel op school- als op het niveau van Talentis als geheel?
3. Staan alle relevante financiële indicatoren op groen? Ook in meerjarig perspectief?
4. Welke acties worden ondernomen door het College van Bestuur wanneer normen of doelen niet worden gehaald ?

5. Heeft het College van Bestuur zicht op relevante risico's? En worden ter zake adequate beheersmaatregelen genomen, voorgesteld en opgevolgd?

Risico's en kansen

In de risico-analyse van Talentis wordt een overzicht opgenomen van risico's: voorzienbare risico's op de korte termijn en mogelijke risico's op de langere termijn. Waar mogelijk wordt aangegeven wat de financiële gevolgen zijn als een risico zich werkelijk voordoet.

De volgende thema's maken in ieder geval deel uit van de risicoanalyse:

- leerlingen en ouders;
- beschikbaarheid van gekwalificeerd personeel;
- tevredenheid, kwaliteit, veiligheid;
- financiën;
- onderwijshuisvesting incl. energievoorziening;
- bedrijfsvoering en besturing (beveiliging ict systemen en AVG);
- wet- en regelgeving.

Incidenten met schooloverstijgende impact of nieuwswaarde worden direct gemeld aan de RvT.

In het Koersplan en binnen de kaders van de begroting worden plannen ontwikkeld, die bij meevallers direct kunnen worden gerealiseerd.

7. Dimensie Strategievorming

De Raad van Toezicht beoordeelt of het College van Bestuur in staat is om voor de langere termijn een goed beleid uit te zetten voor de organisatie als geheel en voor onderdelen daarvan.

Toetsingsinformatie (vallend onder goedkeuringsbevoegdheid)

- Meerjarenbegroting;
- (Financieel) jaarverslag; inclusief een verantwoording van behaalde resultaten;
- Strategisch beleidsplan en jaarlijkse concretisering;
- Wijzigingen in statuten en reglementen;
- Risicovolle investeringen of beleidsvoornemens;
- Besluitvorming op door het College van Bestuur ingebrachte kwesties.

Frequentie: jaarlijks, waar nodig/functioneel frequenter

Advisering

- Themabespreking(en) over trends zoals door het College van Bestuur of door de inspectie van het onderwijs verricht kwaliteitsonderzoek op de scholen (vallend onder klankbord- en adviesbevoegdheid);
- Bespreken door het College van Bestuur of door de Raad van Toezicht ingebrachte kwesties.

Frequentie: per vergadering vooraf vastgesteld door het College van Bestuur en voorbereidingsgroep van Raad van Toezicht.

8. Dimensie Bedrijfsvoering

De Raad van Toezicht beoordeelt de vraag of de scholen die onder het bevoegd gezag vallen en of het bestuurskantoor 'in veilige handen' zijn bij het College van Bestuur en doen waarvoor ze bedoeld zijn. Is het College van Bestuur in staat om de bedrijfsvoering efficiënt en effectief in te richten.

Toetsingsinformatie

- Begroting en begrotingsbrief;
- Jaarrekening;
- Gesprek met de accountant.

Daarnaast ontvangt de Raad van Toezicht elk jaar het jaarverslag van het College van Bestuur over het afgelopen kalenderjaar. Het financiële jaarverslag is onderdeel van het jaarverslag van de stichting.

9. Dimensie Relatie met interne en externe stakeholders

De Raad van Toezicht beoordeelt hoe het College van Bestuur met de belanghebbenden in en rond de organisatie c.q. de scholen omgaat. De Stichting is geen doel op zichzelf, maar is er voor de medewerkers, ouders, leerlingen en indirect voor vele andere partijen in en rond de school. Daarbij is er verschil tussen interne belanghebbenden zoals leraren, ouders, leerlingen, afzonderlijke scholen, al dan niet georganiseerd in de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad en externen zoals lokale overheden, kinderopvang partners, bedrijven, andere scholen met hun besturen, buurten enz.

Toetsingsinformatie

- Contacten met interne en externe stakeholders, zoals GMR, gemeente, kinderopvang in overleg met het College van Bestuur;
- Tevredenheidsonderzoeken: overzicht en bestuurlijke reactie;
- (doorlopende) Verantwoording van de kwaliteit van het onderwijs op basis van kwaliteitsbezoeken van het College van Bestuur;
- (half) Jaarlijkse verantwoording van de onderwijsresultaten aan de hand van landelijk genormeerde toetsen;
- Veiligheidsonderzoeken: overzicht en bestuurlijke reactie: middels Jaarverslag;
- Inspectierapporten: overzicht en bestuurlijke reactie; na vastgestelde rapportages;
- Aantal klachten en wijze van afhandeling; middels Jaarverslag;
- 2-Jaarlijkse ontmoeting afvaardiging Raad van Toezicht met Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad;
- Jaarlijks bezoek van een afvaardiging Raad van Toezicht aan een selectie van scholen met ten minste een gesprek met de directeur;
- Deelname aan Talentsdag door afvaardiging Raad van Toezicht;
- Bespreking van signalen uit persoonlijke netwerken.

Bovenstaande activiteiten, gericht op informatievergaring, vallen eveneens onder de toezichtstaak.

10. Kalender toezichtkader

Het toezichtkader behoeft nadere concretisering in het feitelijk functioneren van de communicatie tussen Raad van Toezicht en het College van Bestuur. Dit feitelijk functioneren gebeurt in de jaarlijks vastgestelde vergadercyclus. Daarom wordt er een jaarkalender gebruikt voor de vergaderingen van de Raad van Toezicht. Deze jaarkalender is enerzijds gerelateerd aan de bevoegdheden van de Raad van Toezicht en anderzijds aan de concrete documenten en handelingen die worden verricht. Elke vergadering van de Raad van Toezicht wordt voorbereid door de voorzitter van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur.

11. Functioneren van het bestuur

Jaarlijks voert de Remuneratiecommissie van de Raad van Toezicht een gesprek met de bestuurder over diens functioneren, mede in relatie tot het functioneren van de organisatie. Naast het functioneren in algemene zin wordt gesproken over compliance met wet- en regelgeving, governance, en integriteitsrisico's.

Aangezien Talentis slechts één bestuurder heeft, wordt speciaal aandacht besteed aan de vraag of de interne en externe ondersteuning van het bestuur toereikend is. IJkpunten voor goed functioneren zijn:

- het bestuur geeft op de gewenste wijze uitvoering aan de opdracht zoals geformuleerd in het Bestuursreglement;
- het bestuur verstrekt aan de Raad van Toezicht tijdig gevraagd en ongevraagd de informatie over alle onderwerpen die voor een goed functioneren van de Raad van Toezicht nodig of nuttig zijn;
- Jaarlijks wordt door de Raad van Toezicht met het College van Bestuur een functionerings- en beoordelingsgesprek gevoerd.

12. Commissies

De Raad van Toezicht kent de volgende commissies:

- Remuneratiecommissie;
- Auditcommissie;
- Commissie Onderwijs en Kwaliteit.

De commissies doen verslag van hun werkzaamheden in de reguliere vergaderingen van de Raad van Toezicht. De samenstelling van de commissies wordt jaarlijks door de Raad van Toezicht vastgesteld.

De code Goed Toezicht

De code Goed Toezicht bevat de onderstaande 7 uitgangspunten.

1. Legitimiteit en compliance

We handelen overeenkomstig de wet- en regelgeving die van toepassing is op het primair onderwijs en overeenkomstig de algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

2. Maatschappelijke verantwoordelijkheid

We werken vanuit het besef dat maatschappelijke verantwoordelijkheid de basis is; het toezicht dient een publiek belang. De vorming van jonge mensen staat hierbij centraal, zodat zij in staat zijn hun toekomstige plek in de maatschappij in te nemen. Ook wordt toegezien op een goede besteding van de publieke middelen. Bij het houden van toezicht hanteren we het principe 'pas toe' of 'leg uit'.

3. Integriteit

We handelen integer en betrouwbaar en vermijden schijnbare belangenverstrengeling. Persoonlijke belangen of ambities mogen geen invloed hebben op de integriteit waarmee we het toezicht uitoefenen. We werken vanuit vertrouwen, hanteren een open aanspreekcultuur, handelen betrouwbaar en zorgvuldig. We hanteren in onze relatie met het College van Bestuur het uitgangspunt 'je hebt ons vertrouwen, maar verras ons niet'.

4. Transparantie en openheid

Goed toezicht staat voor openheid en transparantie. Dit betekent zowel informatie zelf verzamelen, informatie krijgen van het College van Bestuur, in- en externe rapportages en het bespreken van deze informatie. Openheid vraagt om een responsieve houding; dit wil zeggen dat we open staan voor interne en externe signalen en dat we laten zien wat we met die signalen doen. Openheid mag hier niet verward worden met openbaarheid: er zijn immers (wettelijke) vereisten inzake vertrouwelijkheid en geheimhouding. Bijvoorbeeld bij strategische vraagstukken, bij de rol van werkgever of bij de borging van privacy.

5. Interne en externe verbinding

Goed toezicht zorgt voor verbinding met de interne en de externe omgeving, waarbij we ook zelf actief stappen ondernemen om informatie te vergaren. Bijvoorbeeld door gesprekken met de GMR, directeuren, schoolbezoeken, het bezoeken van bijeenkomsten en zelf geïnitieerd gericht onderzoek. We weten wat er leeft in de samenleving en specifiek in de gemeenten Vught, Den Bosch, Heusden en Boxtel, m.a.w. het werkgebied van Talentis. We organiseren al dan niet samen met het bestuur reflectie en tegenspraak, onderhouden actief en rolvast relaties met interne en externe betrokkenen ten behoeve van toezicht op beleidsontwikkeling en besluitvorming. De gesprekken vinden onderling plaats in afwezigheid van – maar wel in overleg met – het College van Bestuur.

6. Professionaliteit, professionalisering en lerend vermogen

Als toezichthouder streven we naar een hoge professionele standaard en deskundigheid, die permanent wordt onderhouden en wordt verbeterd. We zijn lid van de vereniging van toezichthouders, het VTOL/NVTK, die ons hierbij ondersteunt. Goed toezicht vraagt allereerst om zelfkennis, reflectie en een kritische grondhouding. Zo organiseren we als RvT ieder jaar een aparte bijeenkomst waarin we ons functioneren zelf evalueren. We bespreken de resultaten met het College van Bestuur en treffen maatregelen voor onderdelen die verdere aandacht behoeven.

Daarnaast vraagt goed toezicht om inhoudelijke kennis die op basisniveau van iedere toezichthouder verwacht mag worden, zoals kennis over de sector, het primaire proces, de financiering van de organisatie en andere elementen van bedrijfsvoering. Onderdelen hiervan kunnen op specialistisch niveau worden belegd bij afzonderlijke leden van de Raad van Toezicht, waarbij de Raad van Toezicht als geheel verantwoordelijk blijft en de leden 'slechts' een voorbereidende en adviserende rol hebben.

Tenslotte vereist goed toezicht kennis van de positie en rollen van het interne toezicht. Goed toezicht werkt professioneel, efficiënt en effectief en is rolvast. Tegelijkertijd impliceert goed intern toezicht ook flexibiliteit, maar is ook flexibel om met de verschillende rollen (toezichthouder, werkgever, klankbord, netwerker). Goed toezicht schept een klimaat waarin de organisatie actief leert van fouten en ervaringen, continu op het eigen handelen reflecteert en dit evalueert en bijstelt.

7. Verantwoording

Goed toezicht draagt zorg voor een duidelijke verantwoording over de werkzaamheden en de wijze waarop het aan de zeven principes van goed toezicht in de praktijk vormgeeft. Zo verantwoorden we ons jaarlijks in het jaarverslag van stichting Talentis.

De Code Goed Bestuur

Op 1 januari 2021 is de nieuwe Code Goed Bestuur in het primair onderwijs ("de Code Goed Bestuur") in werking getreden. Het betreft een grondig herziene versie van de eerste Code Goed Bestuur die dateert uit 2010. In 2017 hebben er al eens wat kleine wijzigingen plaatsgevonden.

Het voornaamste doel van de herziening was om bestuurders en interne toezichthouders van scholen voor primair onderwijs meer uit te nodigen tot reflectie en dialoog over de bestuurlijke principes en waarden die de Code Goed Bestuur bevat.

Inrichting Code Goed Bestuur

De nieuwe [Code Goed Bestuur](#) bevat vier principes en een aantal verplichtende bepalingen. Voor ieder principe is een aantal uitwerkingen geformuleerd. Deze uitwerkingen dienen als handvat voor bestuurders bij het geven van invulling aan de principes en het afleggen van verantwoording daarover. Voor de principes geldt het beginsel 'doen en verantwoorden'. Besturen en interne toezichthouders moeten duidelijk maken hoe zij de Code Goed Bestuur toepassen in hun handelen, waarbij voorop staat dat toepassing contextafhankelijk is. Een bestuur kan dus een eigen invulling geven aan de Code Goed Bestuur, maar dient over deze invulling wel actief verantwoording af te leggen. Sommige uitwerkingen zijn direct toepasbaar, andere uitwerkingen dienen eerder als startpunt voor het voeren van een dialoog met het interne toezicht, (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraden, schoolleiders, stafleden en andere belanghebbenden.

Het beginsel 'doen en verantwoorden' geldt niet voor de verplichtende bepalingen. Dit zijn minimumeisen voor integer en transparant bestuurlijk handelen die ieder lid van de PO-raad onverkort moet naleven. De verplichtende bepalingen zijn inhoudelijk overigens niet allemaal nieuw (zie hierna). Waar de vorige Code Goed Bestuur echter nog ruimte bood voor gemotiveerde afwijking van deze bepalingen ('pas toe of leg uit'), is dat nu niet meer toegestaan. Besturen doen er daarom verstandig aan om hun statuten en reglementen te (laten) controleren, zodat deze indien nodig in overeenstemming kunnen worden gebracht met de verplichtende bepalingen uit de Code Goed Bestuur.

Vier principes

De vier principes die in de Code Goed Bestuur centraal staan zijn in het kort de volgende.

(1) Goed onderwijs voor alle kinderen

Het bestuur dient zorg te dragen voor goed onderwijs dat voor alle kinderen toegankelijk is en formuleert daarom een eigen visie op goed onderwijs. Deze onderwijsvisie wordt vervolgens uitgewerkt in meetbare kwaliteitsdoelen en naar buiten toe uitgedragen. Bij het maken van strategische keuzes (bijvoorbeeld op het gebied van financieel management of huisvestingsbeleid) is de onderwijsvisie leidend.

(2) Verbinding met de maatschappelijke context

Het bestuur dient bewust te zijn van zijn maatschappelijke rol. Om gelijke ontwikkelingskansen te creëren voor kinderen zoekt het bestuur actief verbinding met andere (onderwijs)organisaties in de omgeving. Ook formuleert het bestuur een eigen visie op het betrekken van interne en externe belanghebbenden bij de school.

(3) Professionalisering

Het bestuur dient actief te werken aan professionalisering van de organisatie en van zichzelf en bevordert daarom een professionele organisatiecultuur gericht op voortdurende professionalisering en onderlinge samenwerking op diverse niveaus. Ook het bestuur zelf evalueert (met het intern toezicht) regelmatig het eigen functioneren. Uitwerking 14 bij dit principe stelt dat het bestuur bovendien periodiek (eens in de vier jaar) deelneemt aan een collegiale bestuurlijke visitatie. Het interne toezicht is zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen functioneren en evalueert dit periodiek (zowel op collectief als individueel niveau). Eens in de drie jaar geschiedt deze evaluatie onder leiding van een onafhankelijke partij (uitwerking 15).

(4) Integriteit en transparantie

Het bestuur in het primair onderwijs heeft een verantwoordelijkheid richting de maatschappij en maakt bij het uitvoeren van zijn taak gebruik van publieke middelen. Mede daarom schrijft principe 4 van de Code Goed Bestuur voor dat het bestuur integer en transparant te werk gaat. Het bestuur is transparant over de bestuurlijke inrichting van de school, de checks en balances binnen de organisatie en de verdeling van onderlinge verantwoordelijkheden tussen verschillende organen. Ter waarborging van dit principe wordt een integriteitscode opgesteld waarop zowel het bestuur als het interne toezicht kan worden aangesproken. Het bestuur en het interne toezicht dienen voorts afspraken te maken over hoe om moet worden gegaan met ongewenste belangenverstrengeling. Van ongewenste belangenverstrengeling is in ieder geval sprake bij familiale (of daarmee vergelijkbare) relaties en zakelijke relaties. Het interne toezicht beslist vervolgens of er inderdaad sprake is van een tegenstrijdig belang en hoe daarmee moet worden omgegaan. Voor meer informatie over de nieuwe wettelijke tegenstrijdigbelangregeling die vanaf 1 juli 2021 geldt voor bestuurders en toezichthouders van alle rechtspersonen verwijzen wij naar dit blog).

Verplichtende bepalingen

Naast de voornoemde vier principes bevat de Code Goed Bestuur de volgende bepalingen die verplicht moeten worden toegepast, in die zin dat hiervan niet gemotiveerd mag worden afgeweken.

(1) Publicatieplicht bestuur

Het bestuur is verplicht om jaarlijks een aantal documenten te publiceren. Het gaat daarbij om het jaarverslag conform de [Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs](#), de statuten van de school, het bestuursreglement, de samenstelling, nevenfuncties (bezoldigd en onbezoldigd) en honorering van bestuursleden en interne toezichthouders, het af- en aantredingsrooster van de interne toezichthouders, de klachtenregeling, de klokkenluidersregeling en de integriteitscode.

(2) Rapportageplicht bestuur

Het bestuur is ook verplicht om in het jaarverslag te rapporteren over de wijze waarop evaluatie van het bestuur door het interne toezicht heeft plaatsgevonden.

(3) Onverenigbaarheid van functies

Net als in de oude versie van de Code Goed Bestuur bevat de nieuwe Code Goed Bestuur de volgende twee bepalingen inzake de (on)verenigbaarheid van bestuurs- en toezichtfuncties opgenomen:

- a. Voor bestuurders geldt dat een lid van het schoolbestuur niet tegelijkertijd de functie van intern toezichthouder mag vervullen bij een andere onderwijsorganisatie in dezelfde sector. Ook het vervullen van de functie van toezichthouder bij een organisatie in een aanpalende onderwijssector in hetzelfde voedingsgebied is niet toegestaan.
- b. Voor (oud-)toezichthouders in het primair onderwijs geldt dat zij niet binnen vier jaar na hun aftreden benoemd mogen worden tot (dagelijks) bestuurder bij dezelfde onderwijsorganisatie als waar zij toezichthouder zijn, respectievelijk zijn geweest.