

Toezichtsvisie raad van toezicht Stichting OVO

Versie Juni 2025

Introductie

De raad van toezicht (rvt) houdt toezicht op de bestuurder en organisatie van Stichting OVO. De rvt ziet erop toe dat de onderwijsorganisatie haar onderwijskundige en maatschappelijke taak adequaat invult. Een toezichtsvisie is van belang bij het vervullen van deze taak. De laatste versie dateerde van 2024. In deze versie hebben we de toezichtsvisie aan laten sluiten op het Strategisch Beleidsplan 2024-2027, de ontwikkelingen binnen de Stichting OVO en onze eigen ontwikkeling in het Rijnlands toezichthouden.

Deze toezichtsvisie zegt alles over het waarom van de rvt en de wijze waarop we te werk gaan. Naast de toezichtsvisie is er het toezichtskader, waar (inhoudelijk) de aspecten en doelen worden vastgesteld waarmee zowel de going concern als de strategie worden gemonitord.

Ons kader

De vigerende Governance code Goed Toezicht van de VTOI-NVTK voor het onderwijs vormt samen met de Statuten van de Stichting OVO ons professionele kader.

Onze drijfveren

De kinderen, jongeren en ouders in Gorinchem en Hardinxveld-Giessendam rekenen op kwalitatief goed openbaar onderwijs waar de talenten van kinderen en jongeren worden ontwikkeld. Het openbaar onderwijs is van en voor de hele samenleving en heeft een wettelijke opdracht om kinderen en jongeren te laten kennismaken met 'alle godsdienstige, levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden zoals die leven in de Nederlandse samenleving, met onderkenning van de betekenis van de verscheidenheid van die waarden'.

Bij de Stichting OVO is iedereen welkom om hun talenten en interesses te ontdekken en te ontwikkelen. We staan voor openbaar onderwijs en gaan binnen OVO nog een stapje verder: open onderwijs.

Alle OVO-scholen hebben een eigen karakter, unieke kenmerken en een eigen onderwijsconcept. Tegelijkertijd zijn de scholen verbonden door het gedeelde OVO-DNA, waarbij de kernwaarden 'open', 'verbinden' en 'ontwikkelen' centraal staan.

Voor de rvt vormen de behoeften en verwachtingen van kinderen, jongeren en hun ouders de drijfveer voor ons werk als het gaat om de continuïteit van goed en toegankelijk onderwijs in de regio. OVO is op diverse manieren onderdeel van de gemeenschap. Een

bron van onze motivatie is daardoor eveneens de rol die Stichting OVO als grote werkgever te vervullen heeft: het bieden van zinvol werk, inkomen, opleiding en perspectief aan zijn zittende en toekomstige medewerkers.

Scope van onze toezichtsvisie

We zijn werkgever voor de bestuurder, klankbord, adviseur en controleur tegelijk. De verdeling van onze aandacht en de intensiteit waarmee we deze rollen invullen, zijn situationeel bepaald. Ze bewegen mee met de behoeften van de leerlingen en docenten, de mate waarin continuïteit en compliance van de organisatie wordt geraakt, de situatie waarin de organisatie zich bevindt en de verwachte relevante ontwikkelingen in stad en regio.

De visie op toezicht die we hier presenteren geldt voor onbepaalde tijd en zal in de jaarplancycclus geüpdatet worden.

Waar staat Stichting OVO voor en wat betekent dit voor de raad van toezicht

De wijze van toezichthouden door de rvt is afgeleid van de statuten van de stichting, het strategische beleid en de organisatie en besturingsfilosofie (Rijnlands organiseren) en de Codes Goed Toezicht en Goed Bestuur in PO en VO.

De rvt acteert in lijn met de kernwaarden van de Stichting OVO, zoals deze ook staan beschreven in het Strategisch Beleid OV) 2024-2027:

- Open
- Verbinden
- Ontwikkelen

De rvt hanteert de Rijnlandse uitgangspunten van voor de besturing van de OVO ook in haar toezicht: gelijkwaardigheid, draagvlak, samen besluiten, meedenken en meedoen.

In het strategisch plan worden de volgende ambities beschreven:

1. OVO-DNA en cultuur
2. Doorlopende leerlijnen en leergemeenschappen
3. Onderwijskwaliteit
4. Vitale collega's
5. Faciliteiten op orde

De rvt ziet het als zijn taak om nauwgezet te blijven volgen of de strategische plannen tot beoogde resultaten leiden en dat deze resultaten geadopteerd en duurzaam geïmplementeerd worden.

Daarnaast zal de rvt met de bestuurder en de medezeggenschapsorganen ruimte zoeken voor oriëntatie op de toekomst van stichting OVO.

Onze thema's

We richten ons op onderstaande thema's:

- Wij houden toezicht op de **uitvoering van het strategisch beleid** van Stichting OVO dat is beschreven het Strategische Beleidsplan 2024-2027.
- We houden toezicht op de **maatschappelijke opdracht van de organisatie**, die is het dienen van het publieke belang van kwalitatief goed openbaar onderwijs.
- We bewaken de **continuïteit en compliancy van de organisatie** door het vooraf bespreken en vervolgens periodiek monitoren van de met de Bestuurder afgesproken criteria en ijkpunten.
- We hanteren de Rijnlandse principes bij toezicht en zien toe dat die **stijl in de besturing en leidinggeven** aan de Stichting wordt gebruikt: het primair proces staat centraal, het zoeken van verbinding, vertrouwen, vakmanschap en inspiratie.

We hanteren de Code Goed Toezicht van de VTOI-NVTK als standaard voor de kwaliteit en inhoud van het toezicht in de rvt. Jaarlijks leggen we verantwoording af in het openbaar jaarverslag, waarin we ingaan op de wijze waarop we de principes van de code hebben toegepast.

En tenslotte, maar niet in het minst, doen we er alles aan om te zorgen dat er een goed functionerend bestuur is.

Hoe werken wij?

De visie op toezicht sluit aan bij de Rijnlandse besturing en organisatiefilosofie. Dit betekent dat de rvt waardengericht toezicht houdt, met respect voor de OVO-waarden, op basis van de informatie van de bestuurder en contacten met /verkrijgen informatie van interne en externe stakeholders.

In onze manier van toezichthouden gaan we uit van vertrouwen, de belangen van alle stakeholders, langetermijnperspectief en consultatie/inbreng vooraf. In onze werkwijze beperken we ons niet tot kennismaken van harde informatie. In ons toezicht zijn we zoveel mogelijk betrokken en dichtbij, zichtbaar en aanspreekbaar. Hierin bewaken we onze rolzuiverheid door te zorgen voor openheid en transparantie naar de bestuurder over de gesprekken die we met interne en externe stakeholders voeren. Ook geven we proactief onze rolopvatting naar interne gremia zodat we tijdens de uitvoering goed de grenzen aan kunnen geven met welke informatie men naar ons respectievelijk naar de bestuurder/directie moet gaan. Waar nodig zullen we daarop corrigeren.

Toezicht op Rijnlandse basis

Geheel naar de waarden van OVO (open, verbindend, ontwikkelend), is toezicht goed in verbinding met besturen, managen en belangenbehartiging van het personeel. Daarom is deze toezichtvisie gebaseerd op het Rijnlandse model en zal het toetsingskader worden opgesteld in samenwerking met respectievelijk Bestuur, Directie en GMR.

Immers, participatie in een veilige leer- en werkomgeving levert eigenaarschap daarmee betere / eerdere realisatie van doelen.

Het motto van het huidige strategisch beleidsplan is SAMEN LEVEN, SAMEN LEREN. Dit vertaalt zich voor ons ook in het ontwikkelingsgerichte werken op alle niveaus. Het toetsingskader is in ontwikkeling en zal periodiek worden bijgesteld.

Leidend in toetsing is het jaarplanproces. Dat is gebaseerd op het strategisch beleidsplan en wordt jaarlijks vastgesteld. Gedurende het jaar wordt periodiek de uitvoering van het jaarplan getoetst (PDCA) aan de hand van de in ontwikkeling zijnde integrale Marap. Naast afwijkingen worden ook aanpassingen (nieuwe initiatieven vanuit voortschrijdend inzicht, kansen, calamiteiten etc) beoordeeld op noodzaak, impact op resultaten, impact op capaciteit en verandervermogen, etc..). De frequentie van deze toets hangt af van het belang en het risico.

Aan het einde van het planjaar vindt de toets realisatie Strategisch Beleidsplan plaats, waaruit de ingrediënten voor het volgende jaarplan ontstaan. Daarnaast worden ook de prestaties van de going concern gemeten in de resultaatgebieden: financiën, leraren (#, tevredenheid), leerlingen (marktaandeel), onderwijskwaliteit, faciliteiten, verandervermogen en reputatie.

De diepgang en nabijheid van toezicht hangt af van de urgentie op de thema's. De rvt stuurt meer op afstand en de globale lijn als het goed gaat, en wordt meer in detail en frequenter geïnformeerd indien er sprake is van grote afwijkingen of calamiteiten.

De rvt verwacht daar waar nodig proactief geïnformeerd te worden indien de ontwikkelingen daartoe aanleiding geven. Kortom de rvt wordt niet verrast.

Toezihtsvisie als levend document

- De raad van toezicht evalueert (jaarlijks) haar functioneren. Hierin staan de toezichtvisie, het toezichtkader, opleidingsplan en ontwikkelplan RvT centraal. In overeenstemming met de Code laat de raad zich ten minste een keer in de drie jaar (bege)leiden door een externe partij.
- De rvt zal bij de werving van een nieuw lid rvt waar nodig het profiel actualiseren, zodat het aansluit bij wat er op dat moment in de rvt nodig/wenselijk is aan competenties en expertise.
- De raad van toezicht besteedt expliciet aandacht aan het doorleven van zijn visie bij het toetreden van nieuwe toezichthouders tot de raad.
- De raad van toezicht evalueert zijn toezichtvisie ten minste een keer per vier jaar en zoveel eerder als nodig.

Om onze rol als adviseur, klankbord, controleur en werkgever uit te voeren, hebben wij 2 commissies die elk bestaan uit twee rvt- leden:

- De auditcommissie voor het controleren van de financiën
- De remuneratiecommissie voor het invullen van de werkgeversrol

We zorgen ervoor dat we onze rollen kunnen uitvoeren door:

- Minimaal zes keer per jaar vergadert de rvt met de bestuurder. De voorzitter van de rvt bepaald samen met de bestuurder en bestuurssecretaris de agenda van de rvt overleggen, de werkvorm en de aanwezigen bij bepaalde onderwerpen.
- Tussen de vergaderingen door hebben de voorzitter van de rvt en bestuurder een bila waarin ruimte is voor een tussentijdse update, sparring en delen van dilemma's.
- Voorafgaand aan de reguliere vergadering rvt met bestuurder vindt de vergadering van de auditcommissie plaats. De auditcommissie rapporteert haar bevindingen aan de rvt en bestuurder voorafgaand aan de vergadering.
- Eenmaal per jaar bezoekt de rvt een selectie scholen. De observaties worden gedeeld en besproken met bestuurder in aanwezigheid van het directieteam.
- Tweemaal per jaar heeft de rvt overleg met de GMR-en (waarvan een keer met en een keer zonder bestuurder).
- Minimaal tweemaal per jaar voert de remuneratiecommissie het werkgever gesprek met de bestuurder.