

# Toezichtkader Raad van Toezicht SPO Utrecht

## 1 Inleiding

In de laatste zelfevaluatie van de RvT d.d. nov 2022 hebben bestuur en toezicht gesproken over het toezichtinstrumentarium en de wijze van rapportering aan de Raad van Toezicht. Directe aanleiding was de gewijzigde samenstelling van het bestuur.

De wens is uitgesproken om de huidige 'ijkpuntennotitie' als toezichtkader door te ontwikkelen. Het toezichtkader moet daarmee niet enkel de structurele doelen, de ondergrens, in beeld brengen maar ook de realisatie van (een selectie van) tijdelijke strategische ambities/doelen. Binnen de doorontwikkeling blijven de huidige ijkpunten (aandachtsgebied/thema) gehandhaafd. Binnen ieder ijkpunt worden de structurele doelen (ondergrens) en de tijdelijke doelen (ambities) uitgewerkt.

## 2 Werkwijze

De RvT vergadert vijf keer per jaar. Elke vergadering staat één themagebied centraal. Dan vindt verantwoording plaats door het CvB aan de RvT: het bestuur beschrijft de behaalde resultaten binnen het themagebied en legt een of twee dilemma's voor die in de vergadering daarna besproken worden, al dan in aanwezigheid van de betreffende beleidsadviseur(s).

De volgende planning wordt daarbij gehanteerd:

- Okt: Onderwijs en Kwaliteit
- Dec: HRM
- Feb/Maart: Bestuur en Organisatie
- Mei/juni: Bedrijfsvoering (in combinatie met jaarverslag)
- Juli: Evaluatie/reflectie

In de laatste vergadering van het schooljaar wordt gereflecteerd op de samenwerking en werkwijze van het afgelopen jaar en waar nodig afspraken gemaakt voor de toekomst.

Het document 'SPO Utrecht ijkpunten van toezicht' is met de vaststelling van dit toezichtkader niet meer van toepassing.

## 3 Uitgangspunten

De volgende uitgangspunten gelden:

- a. Het CvB handelt conform wet-en regelgeving, de statuten, de Code Goed bestuur PO, de integriteitscode en de gangbare ethische opvattingen.
- b. Het CvB informeert de RvT proactief en zorgvuldig over de realisatie c.q. afwijking van gemaakte afspraken over doelstellingen en middelen.
- c. Het CvB informeert de RvT proactief en zorgvuldig over belangrijke actualiteiten in de voortgangsrapportages
- d. RvT en CvB stimuleren elkaars rolontwikkeling zonder in elkaars verantwoordelijkheid te treden.
- e. RvT en CvB handelen professioneel en doelgericht naar elkaar.
- f. RvT en CvB vinden tegenspraak essentieel en faciliteren actieve tegenspraak.
- g. Bij de eerste verantwoording van het themagebied worden concrete doelen voor over twee en vier jaar geformuleerd, hierbij wordt eenmalig de verbinding gelegd met de indicatoren uit de eerdere ijkpuntennotitie. De doelen zijn gebaseerd op de ambities uit het Koersplan. Vervolgens vindt daarover (jaarlijks) verantwoording plaats.

## 4 Themagebieden

De volgende themagebieden gelden:

1. Onderwijs & Kwaliteit
2. HRM
3. Bedrijfsvoering (Financiën, ICT en Huisvesting)
4. Bestuur en Organisatie

## 5 Criteria

### Onderwijs & Kwaliteit

#### Ondergrens:

*De RvT ziet erop toe dat het CvB zorgt voor kwalitatief goed onderwijs waardoor leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.*

Beoordelen m.b.v. de volgende informatie: Bestuursrapportages, inspectierapporten, enquêtes tevredenheid e.d., onderwijsresultaten, veiligheidsmonitor, klachten, etc.

#### Ambities/wanneer is de RvT tevreden:

##### **Bouwsteen 'Breed vakmanschap verder brengen'**

Benoemde ambities:

We staan voor samen leren en het beste uit mensen halen. Ons vakmanschap staat als een huis en we blijven ons vakmanschap ontwikkelen. Dit vakmanschap gaat over vaardigheden, teamontwikkeling en leiderschap. We koesteren de verschillende rollen, opleidingsniveaus en generaties van de mensen in onze teams in onze scholen. We versterken onze specialismen en we versterken de onderlinge samenwerking. We hebben oog voor de verschillen tussen scholen en kijken waar we als SPO Utrecht gezamenlijk op in moeten zetten.

##### **Bouwsteen 'Sterke stedelijke, wijkgerichte en onderlinge samenwerking'**

Benoemde ambities:

Wij zetten in op sterke verbindingen in de buurt en wijk, gericht op lokale kansen en uitdagingen. We versterken de multidisciplinaire samenwerking met partners, gericht op het bieden van een goed ondersteuningsaanbod voor leerlingen.

SPO Utrecht voelt, als organisatie, een maatschappelijke opdracht voor de stad Utrecht. Die maatschappelijke opdracht voelen we extra sterk, als het gaat om het realiseren van kansengelijkheid en het tegengaan van segregatie en polarisatie. We werken samen met professionele partners, om de ontwikkeling van leerlingen te bevorderen en hen een breed en rijk aanbod van activiteiten te bieden.

### Strategisch HRM

#### Ondergrens:

*De RvT ziet erop toe dat het CvB zorgt voor goed personeelsbeleid, waarbij medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen en onder optimale omstandigheden hun bijdrage aan kwalitatief goed onderwijs en de beoogde resultaten kunnen leveren.*

Beoordelen m.b.v. de volgende informatie: bestuursrapportages, MTO, uitstroomcijfers, ziekteverzuim, klachten, veiligheidsmonitor.

#### Ambities/wanneer is de RvT tevreden:

##### **Bouwsteen 'Goed werkgeverschap op deze arbeidsmarkt'**

Benoemde ambities:

We binden, boeien en behouden onze medewerkers. SPO Utrecht is een organisatie waar je graag wilt werken en waar je kunt doorgroeien in je werk. Dit behouden we, in de context van de uitdagingen op de arbeidsmarkt. We

zetten in op het continu werven van nieuwe collega's en zij-instromers. We zijn een kweekvijver voor talent, we trekken nieuw talent aan en hebben oog voor de behoeften van verschillende generaties medewerkers.

### **Bouwsteen 'breed vakmanschap verder brengen'**

Benoemde ambities: Ons vakmanschap staat als een huis en we blijven ons vakmanschap ontwikkelen. Dit vakmanschap gaat over vaardigheden, teamontwikkeling en leiderschap. We koesteren de verschillende rollen, opleidingsniveaus en generaties van de mensen in onze teams in onze scholen. We versterken onze specialismen en we versterken de onderlinge samenwerking. We hebben oog voor de verschillen tussen scholen en kijken waar we als SPO Utrecht gezamenlijk op in moeten zetten.

## Bedrijfsvoering

### Ondergrens:

- *De RvT ziet erop toe dat het CvB in staat is om de bedrijfsvoering en het financieel beleid zodanig in te richten dat de continuïteit wordt gewaarborgd.*
- *De RvT ziet erop toe dat het CvB de beschikbare middelen op een effectieve en verantwoorde wijze inzet ter realisatie van kwalitatief goed onderwijs.*

Beoordelen m.b.v. de volgende informatie: bestuursrapportages, MJOP, meerjarenbegroting, kaderbrief, jaarverslag, accountantsverslag

### Ambities/wanneer is de RvT tevreden:

#### **Uit het koersplan: Betekenis van de bouwstenen voor ons bedrijfsvoeringsbeleid**

### Benoemde ambities:

- We willen de gebouwen die er al zijn, zo goed mogelijk benutten. Klein, dagelijks onderhoud organiseren we efficiënt. We gaan voor duurzame en energieneutrale nieuwbouw en verbouw, wanneer dit past binnen de reguliere bekostiging. We willen huisvestingsopgaven zoveel mogelijk gezamenlijk oppakken met elkaar en met partners in de stad, wijk en buurt.
- We gaan zorgvuldig, doelmatig en bewust om met publiek geld en schaarse middelen. We zijn open en transparant en we zeilen financieel scherp aan de wind. We zorgen voor voldoende financiële reserve, maar zorgen dat die niet te veel wordt. We zorgen dat we snel kunnen inspelen op interne en externe veranderingen.
- Technologische en digitale ontwikkelingen vragen dat SPO Utrecht hierin deskundigheid en expertise blijft ontwikkelen en op basis daarvan haar ict-beleid vormgeeft. Steeds vaker worden digitale leermiddelen en onlineplatforms ingezet in het onderwijs. Het is noodzakelijk te blijven investeren, om duurzame keuzes te kunnen maken in de aanschaf van hard- en software en om de professionaliteit en vaardigheden van onderwijsgevend personeel rond ict te ontwikkelen. Daarnaast zijn er uitdagingen op het gebied van cybersecurity en privacy. Het is belangrijk om hierover goede voorlichting te geven en voorzorgsmaatregelen te treffen. We kijken goed welke digitale mogelijkheden we thuis kunnen realiseren voor leerlingen, die dit niet zelf kunnen bekostigen.

## Bestuur en Organisatie

### Ondergrens:

*De RvT ziet erop toe dat besluitvorming, maatregelen of regelingen resultaatgericht worden uitgevoerd en opgesteld en integer en transparant zijn.*

Beoordelen m.b.v. de volgende informatie: bestuursrapportages, GMR-verslagen, schoolbezoeken RvT, jaarverslag vertrouwenspersonen

Ambities/wanneer is de RvT tevreden:

**Bouwsteen 'creatief organiseren en ontwikkelen'**

Benoemde ambities:

Goed onderwijs, begint met een goede organisatie en gestroomlijnde onderwijsprocessen. Hiermee stellen we onze collega's in staat hun werk goed te doen en continu samen te leren en te ontwikkelen. We blijven werken aan creatieve oplossingen, om in kunnen te spelen op de ontwikkeling van leerlingen en om de schoolorganisatie wendbaar te maken. We willen binnen SPO Utrecht creatief organiseren, tussen scholen en in de scholen, waarbij we altijd kwaliteit waarborgen. In ons contact hebben we korte lijnen, we kunnen elkaar gemakkelijk vinden. We zorgen voor experimenteerruimte en regelmogelijkheden voor de scholen en we ontwikkelen goede oplossingen.

Dit toezichtkader is op 12 december 2023 door de RvT vastgesteld.

## Bijlage 1

### Opbrengst zelfevaluatie RvT nov 2022

#### Toezicht(instrumentarium)

- Geconstateerd is dat noch RvT noch CvB tevreden zijn met het huidige toezichtinstrumentarium; met name de ijkpuntennotitie en verwachtingen rondom wijze van rapporteren zijn weinig behulpzaam.
- Er is de wens om de huidige 'ijkpuntennotitie' als toetsingskader door te ontwikkelen. Het toetsingskader moet daarmee niet enkel de structurele doelen, de ondergrens, in beeld brengen maar ook de realisatie van (een selectie van) tijdelijke strategische ambities/doelen.
  - Het toetsingskader moet meer zicht geven op wat er bereikt moet worden en dus uitspreken 'wanneer de RvT tevreden is' boven de huidige negatieve formulering in termen van wat moet worden voorkomen.
  - Binnen de doorontwikkeling blijven de huidige ijkpunten (aandachtsgebied/thema) gehandhaafd. Binnen ieder ijkpunt worden de structurele doelen (ondergrens) en de tijdelijke doelen (ambities) uitgewerkt.
  - Er wordt nog afgewogen of onderwijskwaliteit zelfstandig of binnen de overige ijkpunten meer uitwerking verdient.
  - Er wordt vooraf, bij het opstellen van het toetsingskader, in een rolbewuste dialoog tussen CvB en RvT afgestemd over te hanteren indicatoren.
- Bij de realisatie van het nieuwe Koersplan (gereed in juni 2023, vigerend per september 2023) en het (mede daarop afgestemde) toetsingskader van de RvT moet een mate van alignment in thematiek en systematiek worden bewaakt (niet alleen in taal, maar juist praktijk). Zodat ook wijze van interne verantwoording naar CvB in lijn gebracht kan worden met verantwoording van CvB naar de RvT (omwille van consistentie en efficiëntie).
- De wijze van rapporteren wordt in schooljaar 2022-2023 in de basis gehouden zoals deze is, langs de ijkpunten van de huidige notitie, met ruimte voor CvB om hierop bondig en naar eigen inzicht te rapporteren en hieraan vooral ook meer ambitiegericht verantwoording toe te voegen met eventueel expliciete uitnodiging aan de RvT om als (strategisch) sparringpartner (adviseur/klankbord) op te treden. Per schooljaar 2023-2024 wordt de wijze / structuur van rapporteren afgestemd op het doorontwikkelde toetsingskader. Met voorlopig als idee:
  - Gecombineerd rapporteren per ijkpunt op zowel structurele als tijdelijke doelen.
  - Bezien of structurele doelen (ondergrens) binnen commissie(s) afgedaan kunnen worden en plenair vooral aandacht is voor gesprek over de tijdelijke doelen (ambities).
  - Mogelijk geen aparte rapportages per ijkpunt maar periodiek overall rapportage op volledige toetsingskader, waarbij wel per vergadering een ijkpunt ter verdieping/behandeling kan worden geagendeerd. Hierbij kan de rapportage op het toetsingskader mogelijk samenvallen met de huidige voortgangsrapportages.
  - In alle gevallen dient in de verantwoording meer aandacht te zijn voor duiding (van data → informatie) en vooral de daarop gebaseerde bestuurlijke conclusie en voornemens tot bijsturen/bestuurlijk handelen. Waar relevant kan beeldvorming in commissie plaatsvinden en oordeelsvorming en besluitvorming plenair.
- Een werkwijze die wordt gewaardeerd is om ijkpunten bondig in de vergadering te behandelen en op basis daarvan te concluderen welke onderdelen vragen om verdieping in de volgende vergadering. Daarbij is de afspraak gemaakt dat stafleden niet meer als automatisme aanschuiven, maar dit per keer wordt afgewogen op nut en noodzaak (en ook de rol). De behoefte is dat informatie vooraf aan de RvT beschikbaar wordt gesteld, zodat in de vergadering de diepgang kan worden opgezocht (niet feiten, maar argumentatie, dilemma's, etc.).
  - Hierbij is wel de ondergrens dat de RvT ten minste één keer per jaar de controller ontmoet in de plenaire vergadering, mede vanwege de bijzondere positie en mogelijkheid direct aan RvT te rapporteren.
  - En de behoefte is om voldoende feeling te houden met de staf rondom het CvB, ook om stafleden te honoreren op hun expertise. Dit zou ook deels vorm kunnen krijgen in de commissie(s), afhankelijk van definitieve keuzes qua inhoud en inrichting hiervan.
- De doorontwikkeling van zowel toetsingskader als toezichtvisie kan betekenen dat (gaandeweg) de systematiek van Policy Governance wordt losgelaten. Deze conclusie kan over circa een jaar worden getrokken, waarbij geen enkele uitkomst op voorhand wordt uitgesloten en vooral de waardevolle elementen

(toezicht namens 'morele eigenaren' en aandacht voor 'rolbewust gedrag') behouden moeten blijven (of dit nu wel of niet expliciet aan Policy Governance verbonden blijft).

#### Acties

- 1 De RvT ontwikkeld zijn toetsingskader ('ijkpuntennotitie') door. Een eerste slag kan zijn om het thema 'Onderwijskwaliteit' stevigere plek te geven (breder dan binnen ijkpunt 'Omgang met leerlingen'). En er kunnen eenduidige indicatoren worden verbonden aan de huidige middelencriteria per ijkpunt die de structurele doelen/ondergrens definiëren. Een tweede stap is de tijdelijke doelen (ambities) per ijkpunt toe te voegen wanneer het nieuwe Koersplan gereed is.
- 2 De RvT heeft een stevige rol in de totstandkoming van het nieuwe Koersplan en ziet er op toe dat dit Koersplan – op stichtingsniveau – voldoende concreet is geformuleerd, zodat hierop het verrijkte toetsingskader kan worden gebaseerd.
- 3 In het schooljaar 2022-2023 wordt het CvB de ruimte geboden om naar eigen inzicht en beknopt te rapporteren over de huidige ijkpunten en daar vooral eigen rapportage aan toe te voegen over ambitieniveau, waar relevant geformuleerd als uitnodiging aan de RvT op bepaalde thema's de advies-/klankbordrol in te vullen.
- 4 Per schooljaar 2023-2024 wordt een wijze van rapporteren ingericht die recht doet aan:
  - a Behoud van de informatie in de huidige voortgangsrapportages per kwartaal.
  - b Een wijze van rapporteren aan de RvT in inhoudelijke lijn met interne rapportages in de organisatie (omwille van consistentie en voorkomen van dubbelwerk).
  - c Er wordt bezien welke onderdelen van de rapportages in de commissie(s) worden behandeld en wat in de plenaire vergadering.
  - d Te overwegen is om het doorontwikkelde toetsingskader te voorzien van een kolom met 'verantwoording CvB' waarin vooral de duiding/oordeel en voornemen tot bestuurlijk handelen per doelstelling bondig worden geformuleerd onder verwijzing naar detailinformatie in onderliggende stukken. Een nadere overweging is om deze rapportage per kwartaal of drie keer per jaar te doen (april, september, december).In lijn met de wijze van rapporteren stelt dit ook eisen aan de inrichting van de jaarplanning/agenda van de RvT en de overweging tot de instelling en inrichting (mandaat/reglement) van de commissies (zie onderdeel 'Samenspel RvT-CvB').
- 5 In de volgende zelfevaluatie van de RvT (medio 2023) wordt geconcludeerd wat de doorgemaakte ontwikkeling betekent voor het houvast dat Policy Governance biedt en de mate waarin de RvT zich op het gebruik van deze systematiek expliciet profileert/verantwoordt.

## Bijlage 2 huidige ijkpunten

Onderstaand de ijkpunten conform de notitie ' SPO Utrecht ijkpunten van toezicht':

### 2.2.1. Algemeen criterium

De RvT ziet erop toe dat door het CvB geen beleid wordt gevoerd of praktijken plaatsvinden die onwettig zijn, in strijd met de statuten, de gangbare ethische opvattingen of met het gezond verstand.

### 2.2.2. Criteria inzake personeelsbeleid

De RvT ziet erop toe dat:

- het personeelsbeleid beantwoordt aan het algemene criterium (2.2.1.)
- geen personeel wordt aangenomen of gehandhaafd dat onbekwaam is om op onderwijs te bieden en de beoogde resultaten te behalen.
- geen personeelsbeleid wordt gevoerd dat in strijd is met algemene maatstaven van goed Werkgeverschap

### 2.2.3. Criteria inzake behandeling van leerlingen

De RvT ziet erop toe dat:

- de omgang met en de behandeling van leerlingen (sociaal, pedagogisch en didactisch) beantwoordt aan het algemene criterium. (par. 2.2.1.)
- leerlingen niet op oneigenlijke gronden ongelijk worden behandeld

### 2.2.4. Criteria inzake behandeling van ouders

De RvT ziet erop toe dat:

- ouders van leerlingen en toekomstige leerlingen worden behandeld overeenkomstig het onder par. 2.2.1. verwoorde algemene criterium.
- de organisatie niet nalaat al die samenwerking met ouders aan te gaan die het belang van het kind dient of kan dienen

### 2.2.5. Criteria inzake financieel beleid

De RvT ziet erop toe dat:

- het financieel beleid wordt uitgevoerd overeenkomstig het onder par. 2.2.1. verwoorde algemene criterium.
- geen financieel beleid wordt gevoerd dat de continuïteit van de organisatie in gevaar brengt.
- de organisatie alle financiële middelen maximaal benut voor het te behalen resultaat zoals verwoord in paragraaf 1.

### 2.2.6. Criteria inzake huisvestingbeleid

De RvT ziet erop toe dat:

- het beleid inzake huisvesting wordt uitgevoerd overeenkomstig het onder par. 2.2.1. verwoorde algemene criterium.
- geen onderwijs wordt gegeven in accommodaties ongeschikt voor onderwijs, die niet voldoen aan algemeen maatschappelijk aanvaarde normen.
- geen onderwijs wordt gegeven in accommodaties die niet voldoende in de nabijheid van de kinderen zijn.

### 2.2.8. Criteria inzake interne organisatie, structuur en processen

De RvT ziet erop toe dat:

- de interne organisatie, structuur en processen beantwoorden aan het onder par. 2.2.1. verwoorde algemene criterium.
- Geen besluitvorming, organisatie, maatregel of regeling wordt opgesteld c.q. uitgevoerd, die niet resultaatgericht is en niet gekenmerkt wordt door integriteit en transparantie

### 2.2.9. Criteria inzake behandeling RvT

De RvT ziet erop toe dat:

- zij wordt behandeld overeenkomstig het algemeen criterium (2.2.1.)
- RvT en CvB elkaars rolontwikkeling stimuleren zonder in elkaars verantwoordelijkheid te treden.
- RvT en CvB naar elkaar professioneel en doelgericht handelen.
- Het CvB de RvT proactief en zorgvuldig informeert over de realisatie c.q. afwijking van gemaakte afspraken over doelstellingen en middelen