

TOEZICHTSVISIE EN TOEZICHTSKADER STICHTING MAGNOLIA

Vooraf

Vanaf 2020 is stichting Magnolia bestuurlijk ingericht volgens het two-tier ofwel het College van Bestuur (CvB) / Raad van Toezicht (RvT) model. Het bestuur van de rechtspersoon/school is volledig in de handen van het professionele CvB gelegd. Het CvB van de stichting wordt momenteel gevormd door één bestuurder die deze positie combineert met de directie van de enige school die onder stichting ressorteert: de Misha de Vriesschool in Vught. Binnen dit model heeft de RvT een specifieke functie: toezicht houden op het CvB met het oog op het belang van de stichting, het belang van de school en het belang van de maatschappelijke omgeving van de stichting. CvB en RvT handelen vanuit de in het visiedocument van de stichting vastgelegde visie, zowel voor wat betreft de maatschappelijke opdracht van de stichting en de onder haar ressorterende school, als de (hoofdpijnen van de) onderwijskundige principes die daaruit voortvloeien. Deze visie put in het bijzonder uit het denken van don Luigi Giussani zoals dat onder meer te lezen valt in zijn boek “Het risico van de opvoeding” en uit andere pedagogische initiatieven die daaruit al eerder zijn voortgekomen (zoals de “Sacro Cuore” school in Milaan).

Toezihtsvisie

Identiteit en kwaliteit

Zoals in de statuten en in het visiedocument neergelegd, wordt onderwijs verstaan als introdactie in de werkelijkheid als geheel, inclusief haar betekenis.

Deze introductie in de werkelijkheid gebeurt doordat:

1. De leerlingen begeleid worden in het ontdekken van de diepste behoeften (naar vreugde, schoonheid, waarheid, gerechtigheid, liefde) en evidenties die ieder mens eigen zijn (criteria om te oordelen en het fundament van de vrijheid, vgl. punt 3).
2. De leerlingen gestimuleerd worden een positieve kritische houding te ontwikkelen: open staan voor wat ze tegenkomen, zorgvuldig bekijken, altijd naar de betekenis en de redenen vragen.
3. Aan de leerlingen een werkhypothese wordt aangeboden. Deze is ontleend aan de katholieke traditie en vertaald in een levend voorstel rijk aan redenen. Aan hand van de diepste behoeften – die als criteria werken en een echte vrijheid mogelijk maken – wordt de werkhypothese getoetst. Positief kritisch en “gewapend” met sterke criteria, beginnen de leerlingen (met name in de laatste jaren van de basisschool) een persoonlijke verificatie van de werkhypothese en van alle aspecten van de werkelijkheid die ze tegenkomen (daaronder natuurlijk de inhoud van de schoolvakken zelf). Het doel is om te leren alle elementen van waarheid, goedheid en schoonheid te waarderen, wie dan ook ze meebrengt en waar dan ook ze te vinden zijn. Dit proces van persoonlijke groei en verrijking is goed samengevat door de woorden van Paulus aan de Thessalonicenzen: “keurt alles, behoudt het goede” (1 Thessalonicenzen 5:21, πάντα δὲ δοκιμάζετε, τὸ καλὸν κατέχετε).

Vanuit dit perspectief vloeit natuurlijk ook een visie op kwaliteit voort. Het kerndoel van het onderwijs is dat de leerlingen kunnen groeien in vertrouwen (en zelfvertrouwen), vreugde, vrijheid en positief kritisch vermogen en dus een vruchtbare relatie met de werkelijkheid als geheel beginnen op te bouwen. Deze elementen van een tot-bloei-komende persoonlijkheid in relatie tot medemensen en omgeving hebben natuurlijk ook een positieve impact op de direct meetbare resultaten van het onderwijs.

Identiteit en toezicht

Wie wil onderwijzen, moet zelf steeds leren. Alleen wie zelf leert, kan een ander iets leren. Daarom is het nodig dat degenen die binnen de stichting verantwoordelijk zijn voor bestuur en intern toezicht (net als de leerkrachten) zelf voorop gaan in de actieve verificatie in hun werk voor de stichting van de aan de katholieke traditie ontleende hypothese. Dit betekent dat de coherentie met de criteria die daaraan kunnen worden ontleend, uitgangspunt is voor hun beslissingen, inclusief de kritische evaluatie van deze ervaring. Dit vraagt van hen professionaliteit en dat wil hier ook zeggen een persoonlijk engagement met de werkelijkheid van de stichting, gedefinieerd door haar geschiedenis, haar taak en haar gemeenschap van wederzijdse hulp en correctie.

Uitgangspunten

Mede voortvloeiend uit de identiteit van de stichting geeft het CvB en RvT vanuit de volgende uitgangspunten gestalte aan het eigen handelen:

- Persoonlijk engagement met het karakter, geschiedenis, talenten en sociologische en professionele achtergrond die elk van hen meebrengt;
- Waardering voor de geschiedenis en de kaders van de stichting, in het bijzonder haar oorsprong als poging de pedagogische methode van don Luigi Giussani in een Nederlandse context te beproeven als bijdrage aan de Nederlandse maatschappij, in het bijzonder het onderwijsveld;
- Wederzijds vertrouwen;
- Een open, respectvolle houding;
- Een professionele, lerende en reflectieve houding;
- Bereidheid tot correctie en gecorrigeerd worden;
- Gebruikmakend van elkaars expertise en competenties;
- Gebruikmakend van andere expertise vanuit zowel binnen als buiten de organisatie;
- Een goede structuur en met heldere informatie.

Code Goed Bestuur

Het handelen van de RvT is gelegitimeerd in de wettelijke bepalingen en de Code Goed Bestuur (versie PO). Meer concreet rekenen de RvT-leden het tot hun verantwoordelijkheid om er op toe te zien dat de kinderen op de school - en, in bredere zin en voor zover in hun macht, kinderen in de omgeving van de school - goed en genormeerd onderwijs mogen ontvangen, zoals dat verwoord is in de visie van stichting. Dat betekent dat de RvT in al zijn handelen voortdurend het belang van de leerlingen naar voren brengt.

Opdracht CvB

Het CvB heeft als opdracht om richting te geven aan de Misha de Vriesschool en de eventueel daaraan verbonden kinderopvang en buitenschoolse opvang, in de meest brede zin van het woord. Daarbij is het CvB voortdurend op zoek naar samenhang tussen de verschillende domeinen en betrokkenen. Samengevat is de taak en opdracht van het CvB als volgt te omschrijven:

Richten	Met de identiteit als uitgangspunt werkt het CvB vanuit en visie en heeft een helder zicht op de (noodzakelijke) koers van de organisatie, vertaald in doelgericht strategisch beleid. Het CvB richt de organisatie daarnaar en neemt de mensen daarin mee. Het CvB (be)stuurt daartoe actief om de strategische doelen te realiseren.
Inrichten	Het CvB zorgt voor een effectieve inrichting van de organisatie, zorgt voor de juiste mensen op de juiste plek, faciliteert en geeft ruimte aan de professionals op de werkvloer.
Verrichten	Het CvB bereidt het beleid voor, samen met de betrokken belanghebbenden. Het CvB stelt het beleid vervolgens vast. Het CvB monitort de voortgang en toont de resultaten via een verantwoordingsrapportage. Het CvB is werkgever van het personeel.
Berichten	Het CvB informeert de stakeholders actief over het gevoerde beleid en legt breed verantwoording af over de resultaten. Dit betreft zowel de verplichte (verticale) verantwoording als de verantwoording aan de bredere groep van belanghebbenden.

Samengevat: Het CvB heeft een belangrijke rol in het verwezenlijken van de identiteit , werkt vanuit een duidelijke strategie, maakt werk van een goede beleidsvorming, zorgt dat de basis op orde is en gaat goed om met alle belanghebbenden.

Opdracht RvT

De RvT levert een waardevolle bijdrage aan het besturen door het vervullen van een klankbordrol, door belangrijke besluiten goed te keuren en door het steunen van het RvT in het bestuurlijk handelen en het nemen van lastige besluiten.

De RvT voelt zich medeverantwoordelijk voor de kwaliteit van de organisatie en het welbevinden van kinderen en personeel. De houding van de RvT-leden kenmerkt zich door vertrouwen en een kritische 'tegenover' ('spiegelfunctie') ten opzichte van het CvB. Deze opstelling als kritische vriend komt vooral tot uiting in het stellen van de juiste vragen op het niveau van de vraagstukken van het CvB en het ontvangen van informatie over de resultaten van de organisatie. Dit vertrouwen is niet alleen gebaseerd op het oordeel van het CvB, maar wordt ondersteund door een mate van bewijslast. De RvT gaat hiermee na of de (strategische) doelen van de organisatie worden gerealiseerd. Hiermee worden zowel CvB als RvT uitgedaagd het beste te blijven zoeken voor de leerlingen.

De RvT brengt daarnaast een diversiteit aan perspectieven en kennis in die het CvB helpt om tot een rijkere en meer afgewogen beleidsvoering te komen. Dit vraagt kennis en vereisten van de leden van de RvT die beschreven zijn in de desbetreffende competentieprofielen.

De RvT-leden gebruiken in hun handelen en besluiten niet alleen de informatie die van het CvB verkregen wordt, maar halen zelf ook actief informatie op en brengen die in, binnen de randvoorwaarden zoals in dit toezichtkader afgesproken.

Toezietskader

Vanuit de nageleefde Code Goed Bestuur (versie PO) heeft de RvT de volgende taken en bevoegdheden:

- I. De toezichthoudende taak.
- II. De klankbord- en adviestaak.
- III. De werkgeverstaak.
- IV. Verantwoording afleggen.

Bij de toezichthoudende taak is onderscheid te maken tussen: toezicht vooraf (goedkeuringsbevoegdheid) en toezicht tijdens en achteraf. Om de toezichthoudende taak goed uit te kunnen voeren beschikt de RvT over dit toezichtkader dat richting geeft bij:

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

Dit toezichtkader vervult voor de RvT en indirect ook voor het CvB de volgende functies:

- Het bevordert dat de leden van de RvT met één mond spreken.
- Het bevordert de teamgeest onder de RvT-leden.
- Het bevordert de continuïteit in situaties van personele wisseling binnen de RvT.
- Het voorkomt dat de RvT zich eenzijdig focust op bepaalde aspecten.
- Het omvat ook de zorg die de RvT aan het eigen functioneren besteden.
- Het stimuleert het werken binnen de vastgestelde uitgangspunten, zoals verwoord in onze toezichtsvisie.

I. en II. De toezichthoudende taak inclusief klankbord- en adviestaak

In het toetsingskader zijn de onderscheiden dimensies van het toezicht nader geconcretiseerd. Voor een goede uitoefening van het interne toezicht op deze aspecten is het van belang dat de RvT-leden de juiste 'volgorde der dingen' in acht nemen. Dit wil zeggen: eerst informeren, dan oordelen en niet eerder dan nadat dit is gedaan: interveniëren. De RvT-leden zullen hun handelen baseren op een consistent en consequent toegepast gemeenschappelijk beeld daaromtrent. Ze zullen daarbij ook proportioneel handelen, dat wil zeggen dat ze hun handelen afstemmen op de aard van de situatie.

III. Werkgeverstaak

De RvT is de werkgever van het CvB. De RvT neemt deze verantwoordelijkheid door jaarlijks een gesprek te voeren met het CvB, waarvan verslag gedaan wordt. Het gaat daarbij zowel over het bestuurlijk functioneren als het zich ontwikkelen als bestuurder. De RvT wint tevens informatie in bij de MR.

Het werkgeverschap voor al het overige personeel ligt bij het CvB. Benoeming, schorsing en ontslag geschiedt door het CvB. Dit laat onverlet dat het CvB altijd melding maakt van lastige of complexe situaties en desgewenst advies van de RvT vraagt.

IV. Verantwoording afleggen

De RvT heeft een eigen verantwoordelijkheid in het afleggen van verantwoording over het functioneren. Voor een deel is dit reeds geregeld in de regeling rondom de jaarverslaglegging (verslag RvT, vermelding functies, nevenfuncties en vergoedingen van de leden).

Verdere aspecten van het toezicht houden

Profiel en eigen functioneren

De gewenste vaardigheden van de leden van de RvT zijn beschreven in het desbetreffende profiel. Daarnaast bestaat er een Reglement RvT waar formele kaders en bevoegdheden zijn vastgelegd.

Professionalisering

Het onderwijsveld en het vak van toezichthouden zijn dynamische werelden. Als lid van de RvT is het van belang om daarin op de hoogte te blijven van recente ontwikkelingen. Naast het abonneren op nieuwsbrieven, zal er jaarlijks een studiemoment belegd worden. Nieuwe RvT-Leden volgen bij voorkeur een cursus voor beginnende toezichthouders.

Evalueren

Onderdeel van een professionele houding als RvT-lid is ook een kritische blik op zichzelf en de bereidheid te leren. Jaarlijkse evaluatie van de achterliggende periode is daarom een vast onderdeel van de professionaliseringsagenda van de RvT. Deze evaluatie kan naar keuze intern georganiseerd worden of periodiek met een externe partij.