

## **Toezichtskader RvT SDL**

### **Inleiding**

Door onze visie op toezicht vast te stellen, maken wij inzichtelijk waar wij voor staan en hoe wij ons willen verhouden tot de organisatie en de bestuurder van het SDL.

Onze visie is tot stand gekomen in een aantal sessies, workshops en discussies. Wij hebben ons laten inspireren door zowel de inspecteur van het onderwijs, als de beroepsvereniging van toezichthouders in het onderwijs, de VTOI.

Centraal in het toezicht op het onderwijs staan de belangen van de leerlingen in het bijzonder ende samenleving als geheel.

Als toezichthouder hebben wij een onderscheiden verantwoordelijkheid ten opzichte van die van de bestuurder. Als toezichthouder willen wij de bestuurder niet in de weg zitten. Toch voelen wij ons verantwoordelijk voor de goede gang van zaken op het SDL.

Dit houdt voor ons in dat wij met een hoge mate van betrokkenheid op gepaste afstand blijven, zodat ieder optimaal in zijn rol kan functioneren.

### **Legitimiteit en compliance**

Wij voelen ons als toezichthouder gehouden aan de volgende formele kaders:

- Wet op het voortgezet onderwijs (WVO)
- Wet medezeggenschap op scholen (WMS)
- Statuten en reglementen
- Code Goed Onderwijsbestuur VO
- Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen
- Wet Normering Topinkomens

Daarnaast zien wij de materiële kaders:

- Maatschappelijke positie en doelstellingen (intern en naar buiten)
- Missie en visie van de instelling
- Strategische thematiek
- Cultuuraspecten incl. Daltonprincipes

Deze formele en materiële kaders zijn een weerspiegeling van wat wij als moreel kompas willen hanteren.

### **Het onderwerp van toezicht**

Het toezicht richt zich met name op de marges van het bestuurlijke speelveld en de beoogde resultaten van de organisatie. Het is de verantwoordelijkheid van de bestuurder om binnen de marges de beoogde resultaten te behalen.

De marges vormen de ijkpunten van ons toezicht. Naast de bestaande wettelijke kaders zien wij toe op:

- Een veilig leer- en werkklimaat
- Het pedagogisch klimaat en didactische modellen die passen bij de Daltonuitgangspunten
- De afgesproken resultaten

### **Permanente thema's**

Onze aandacht gaat in het bijzonder uit naar de volgende thema's die wij minimaal éénmaal per schooljaar met elkaar bespreken:

- Onderwijskwaliteit
- Kansen (on-)gelijkheid in het onderwijs
- Veilige school
- De samenwerking met het funderend onderwijs
- De continuïteit van het bestuur
- Inspraak en medezeggenschap

### **Actuele thema's**

Naast de permanente thema's hebben wij bijzondere aandacht voor de volgende actuelerethema's:

- Nieuwbouw
- Duurzaamheid van de inzet van de Corona gelden
- Lessen uit Corona

### **Werkwijze**

Ons toezicht is gebaseerd op vertrouwen. Daarbij is openheid en transparantie het uitgangspunt. Toezichthouder en bestuurder streven beiden naar een goed of beter functionerend Stedelijk Dalton Lyceum, maar hebben daarbij verschillende verantwoordelijkheden.

De RvT kent twee commissies: een renumeratiecommissie en een auditcommissie. Wanneer de actualiteit daar om vraagt, richten wij daar een tijdelijke commissie voor in. Bijvoorbeeld voor de nieuwbouw.

Teneinde onze kwaliteit als toezichthouder te borgen, hanteren wij de volgende instrumenten:

- Na afloop van iedere vergadering volgt een korte evaluatie
- Jaarlijks vindt een zelfevaluatie plaats

De samenwerking binnen de RvT is gebaseerd op gezamenlijke verantwoordelijkheid en verschillende expertises. Wij vinden het van belang dat de volgende expertises binnen de RvT aanwezig zijn:

- Onderwijskwaliteit
- Personeel en organisatie
- Dalton principes
- Juridisch
- ICT
- Onderwijshuisvesting
- Financieel
- Governance

Ieder lid van de RvT brengt één of meerdere expertises mee. Maar naast de inhoudelijke kennisgebieden, zijn competenties als durf, vasthoudendheid, overtuigingskracht, kunnenluisteren belangrijk voor ons functioneren als toezichthouder.

Wij zijn in ons functioneren onafhankelijk en integer. Daar spreken we elkaar zo nodig op aan. Wij werken als team en voelen ons collectief verantwoordelijk. Ieder van ons moet in staat zijn om onze keuzes en besluiten uit te dragen. Daarbij gaan we de discussie niet uit de weg om tot een optimale beslissing te komen. Het mag in de discussie schuren, zowel onderling als met het CvB. Pas na bespreking van de diverse standpunten en argumenten komen wij tot een besluit, dat we vervolgens eendrachtig uitdragen.

In de samenstelling van onze RvT streven wij naar voldoende diversiteit en afspiegeling van de maatschappij.

### **Evaluatie**

Eénmaal per jaar wordt deze werkwijze binnen de RvT geëvalueerd op in ieder geval de volgende niveaus van toezicht:

1. de effectiviteit van de doelrealisatie van het bestuur (de effecten op strategie en beleidsniveau); de grote lijnen en de uiteindelijke opbrengsten, inclusief onverwachte of onbedoelde effecten, negatief of positief.
2. de doelmatigheid (de doelen op beleidsniveau); of met de middelen de doelen van strategie en beleid bereikt worden en of de gestelde doelen de juiste zijn.
3. de doelgerichtheid (de middelen op uitvoeringsniveau); de inzet van de middelen en de ermee bereikte resultaten.

### **Informatieprotocol**

De RvT is verantwoordelijk voor de eigen informatievoorziening. Van de leden van de RvT wordt verwacht dat zij zelf informatie vergaren via bijvoorbeeld lidmaatschappen van beroepsverenigingen, vaktijdschriften of diverse (overheids-) publicaties.

Naast de reguliere P&C producten als begroting, bestuursrapportages en jaarverslag, zien wij als belangrijke bronnen:

- Gesprekken met leerlingen, medewerkers, medezeggenschap en ouders
- Werkbezoeken op de diverse SDL-locaties en die van samenwerkingspartners
- Gesprekken met externe bronnen binnen het onderwijs, te weten het basisonderwijs, andere voortgezet onderwijsinstellingen, middelbaar beroepsonderwijs en hoger onderwijs. Daarnaast ook externe partijen als de gemeente Dordrecht en de inspectie van het onderwijs en de accountant.

De RvT hanteert voor haar informatievoorziening een jaarkalender. Hierin staat per maand wie welke informatie aanlevert, in welke vorm (schriftelijk, digitaal of mondeling) en wat de bedoeling ervan is (bijv. ter informatie, ter bespreking of ter besluitvorming).

Op basis van de jaarlijkse evaluatie wordt indien nodig de jaarkalender aangepast.

### **Werkgeverschap**

De werkgeversrol van de interne toezichthouder is een omvangrijke taak. Het uitvoerende werk van de RvT vraagt veel aandacht en toewijding en de toezichthoudende taken vergen voorbereiding en verdieping. Belangrijk zijn vijf taken:

1. Zorgen voor de individuele bestuurder
2. Zorgen voor het team aan de top
3. Zorgen voor kwaliteit en continuïteit in de RvT
4. Zicht hebben en houden op leiders en leiderschap in de toekomst
5. Zicht hebben en houden op de werkgeverstaken van de bestuurder/ de organisatie als werkgever.