

Toelichting:

In het kader van besluitvorming binnen het bestuur van OPO IJmond is onderstaande notitie aan de orde geweest. Hiermee wordt een concreet beeld geschetst van de keuze voor een raad van toezicht en de gevolgen daarvan.

Deze notitie zal in de komende maanden verder uitgewerkt worden tot een toezichtkader voor de raad van toezicht. Graag informeren wij de raden over dit onderwerp, o.a. tijdens de informatieve bijeenkomst op 4 april a.s. Eventuele aandachtspunten van raadsleden zijn daarbij uiteraard welkom.

OPOIJmond zal de raden blijven informeren over de voortgang van dit proces. Het toezichtkader zal uiteindelijk door de raad van toezicht van OPOIJmond worden vastgesteld.

Raamwerk voor een toezichtkader van de stichting OPO IJmond

Het vaststellen van een meerjarig strategisch beleidsplan van de stichting is de verantwoordelijkheid van de Raad van Toezicht. Dit plan is een tijdgebonden uitwerking van de missie en visie van de stichting. Het strategisch beleidsplan wordt vertaald in jaarplannen voor de stichting. Deze jaarplannen bevatten concrete en samenhangende doelen (SMART of opbrengstgericht geformuleerd). Deze jaarplannen worden gekoppeld aan de jaarbegroting en dus ook aan de vaststelling ervan. De evaluatie van de uitvoering van de begroting en het jaarplan wordt gekoppeld aan de vaststelling van de jaarrekening en het jaarverslag, waarvan de vaststelling aan de Raad van Toezicht is voorbehouden. Zo ontstaat een cyclisch proces.

Om meer ankerpunten voor het toezicht vast te leggen wordt in het toezichtkader een aantal onderwerpen vastgelegd, waarop door de bestuurder periodiek wordt geïnformeerd en gecommuniceerd naar de Raad van Toezicht.

We denken hierbij aan:

1. **Onderwijskwaliteit en -opbrengsten:**
Stichtings breed worden doelen vastgelegd en ook de wijze waarop het bereiken van die doelen wordt gemeten. Overigens sluit dit aan bij de wijze waarop de onderwijsinspectie vorm en inhoud geeft aan haar opdracht. Er wordt aangesloten bij de werkwijze en normen, die zijn vastgelegd in de wetswijziging "Goed onderwijs Goed bestuur". Dit is voor de stichting een grote verandering; nu zijn er verschillende wijzen van verantwoording van de onderwijsresultaten.
2. **Onderwijskundig leiderschap en leerkrachtvaardigheden:**
Wat doen wij in enig jaar aan de verdere ontwikkeling van onderwijskundig leiderschap en leerkrachtvaardigheden? Personeelsbeleid, gericht op professionalisering, niet vrijblijvend, maar gekoppeld aan de ambitie die we hebben en dus de doelen die we willen bereiken.
3. **Periodieke evaluatie van tevredenheid onder ouders, leerlingen en personeel:**
Op basis van een stichtings breed af te spreken instrumentarium (kwaliteitszorg), zal periodiek de ontwikkeling van de tevredenheid worden besproken met de Raad van Toezicht.
4. **Ontwikkeling van het ziekteverzuim binnen de organisatie:**
Dit zal jaarlijks met de Raad van Toezicht worden besproken. Op basis hiervan zullen concrete doelen en ambities afgesproken worden tussen de bestuurder en de Raad van Toezicht.
5. **Managementrapportage:**
Per kwartaal ten aanzien van beheer op orde (personeel, financieel), met analyse van de bestuurder.
6. **Themabijeenkomsten:**
Over huisvesting en demografische ontwikkelingen van de stichting, en passend onderwijs en de marktpositie van de scholen.
7. **Het toezicht:**
Het toezicht zal zich, zeker als de risico's ten aanzien van het beheer beperkt zijn, richten op hoofdlijnen. Daarvoor zullen in ieder geval vijf vergaderingen van de Raad van Toezicht per jaar noodzakelijk zijn in het kader van de beheers-cyclus:
 - a. De RvT-vergadering waarin de begroting en het jaarplan aan de orde komen (deze documenten zullen gebaseerd zijn op een evaluatie van het gerealiseerde en het meerjaren strategisch beleidsplan)
 - b. De RvT-vergadering waarin de jaarrekening en het jaarverslag aan de orde komen (er zal verantwoord worden op de afgesproken doelen, op basis hiervan zullen ook verbeterpunten geformuleerd worden)
 - c. Twee RvT-vergaderingen waarin naast de kwartaalrapportage een thema aan de orde komt (door de RvT vast te stellen), bijvoorbeeld: personeelsbeleid, passend onderwijs, onderwijshuisvesting, onderwijsopbrengsten en kwaliteitszorg
 - d. Eén of twee bijeenkomsten, waarin de ontwikkeling van de RvT als team aan de orde komt (interne evaluatie), het functioneren en beoordelen van de bestuurder aan de orde komen, en 'een-benen-op tafelgesprek' van de RvT, zonder bestuurder.

Uiteraard dient in het toezichtkader de kwaliteit van de informatie die de RvT noodzakelijk acht om verantwoord te kunnen toezicht houden te worden afgesproken.