

## Toezichthoudendkader

## Inhoudsopgave

Toeziend kader .....	1
Toeziend kader .....	3
Iselinge Hogeschool.....	3
Visie op toezicht: verantwoordelijkheid, taak en rol intern toezicht .....	3
Waarden .....	4
Integriteit.....	4
Maatschappelijke verantwoordelijkheid.....	4
Verbinding .....	4
Professionaliteit.....	4
Toeziend kader, toetsingskader en informatiebronnen .....	5
Kader 1. Identiteit.....	5
Informatievoorziening.....	5
Kader 2. Onderwijs .....	5
Informatievoorziening.....	5
Kader 3. Mensen .....	5
Informatievoorziening.....	6
Kader 4. Middelen .....	6
Informatievoorziening.....	6
Kader 5. Externe relaties .....	6
Informatiebronnen.....	6

## Toezichtsvisie en toezichtskader

Iselinge is een zelfstandige kleinschalige hogeschool met een sterke regionale verbondenheid in de Achterhoek met de focus op netwerkleren. Iselinge Hogeschool ziet het als haar maatschappelijke opdracht om studenten toekomstbestendig op te leiden voor het educatieve domein. Iselinge Hogeschool biedt studenten in nauwe samenwerking met het werkveld kwalitatief uitstekend, innovatief hoger onderwijs aan, zodat wij hen opleiden tot competente, creatieve ‘eigenwijze’ educatieve professionals. De studentreis staat centraal en het werken in de driehoek werkveld-onderwijs-onderzoek zijn de uitgangspunten van Iselinge Hogeschool en ondersteunt ons motto: “eigenwijs samenwerken”. De organisatie wordt bestuurd door een directeur- bestuurder. De raad van toezicht beschrijft in dit document de visie op toezichthouden, de kaders die de raad van toezicht hanteert bij het uitoefenen van het intern toezicht en de indicatoren die daarbij worden gebruikt.

Dit document is als volgt opgebouwd: na een korte schets van de context van Iselinge Hogeschool volgt een omschrijving van de visie, verantwoordelijkheid, taak, rol van het intern toezicht en de waarden waarop de raad van toezicht het werk baseert. Vervolgens worden deze visie en waarden vertaald in kaders voor toezicht en toetsing, afgesloten met de informatiebronnen die het intern toezicht nodig heeft om het toezicht uit te oefenen.

Dit document is dynamisch van aard. Toezichtskaders en toetsingskaders ontwikkelen mee met de context van de organisatie. Het intern toezicht zal elke twee jaar dit document herijken, voorzien van een nieuwe contextschets en waar nodig de kaders aanpassen.

## Iselinge Hogeschool

Iselinge hogeschool biedt voltijd, deeltijd een academische pabo en een associate degree Pedagogisch Educatief professional aan. Daarnaast biedt Iselinge Academie vanuit het leven lang ontwikkelen concept: post HBO, masterclasses en incompany trainingen aan voor professionals in het educatieve domein. De pabo heeft 400 studenten (voltijd, deeltijd en academisch) en de associate degree heeft 40 studenten. Iselinge academie kent een jaarlijkse omzet van ongeveer 550.000 euro (200 deelnemers). De pabo heeft een relatief hoge instroom van mannelijke studenten van 33% (landelijk gemiddeld 25%) en kent een hoge kwaliteit (tweede beste pabo van Nederland). Het onderwijs rendement na 5 jaar ligt rond de 88 %. De financiële positie is gezond, met een relatief hoge reserve die wegens de aankomende duurzaamheidseisen en de toenemende vraag rondom ICT de toekomstbestendigheid van Iselinge Hogeschool moeten borgen. Als gevolg van de uitdagingen in het educatieve domein zijn toekomstbestendigheid en duurzaamheid aandachtspunten.

## Visie op toezicht: verantwoordelijkheid, taak en rol intern toezicht

De raad van toezicht van Iselinge Hogeschool gaat voor betrokken en professioneel toezicht dat bijdraagt aan de toekomstbestendigheid van Iselinge Hogeschool. Dat doet de raad van toezicht vanuit de wettelijke verantwoordelijkheid van het intern toezicht: erop toezien dat de directeur bestuurder van Iselinge Hogeschool door het ontwikkelen en uitvoeren van strategie en beleid de doelstellingen van Iselinge Hogeschool realiseert. Het intern toezicht zet hiervoor verschillende rollen in ten opzichte van het dagelijks bestuur: die van werkgever, klankbord, adviseur en toezichthouder. Het intern toezicht biedt vanuit die rollen constructieve tegenspraak aan het bestuur. Die constructieve tegenspraak hoort bij een goede besturing van de stichting en Iselinge Academie. De raad van toezicht houdt bij het uitoefenen van zijn taak de perspectieven en belangen van de belanghebbenden van de stichting en daaraan verbonden stakeholders in het oog. Dan gaat het allereerst om de studenten, de docent -onderzoekers, het ondersteunend personeel, de medezeggenschap, en de directeur- bestuurder. Het intern toezicht weegt ook de perspectieven

en belangen van de extern belanghebbenden en betrokkenen in de directe omgeving: het samenwerkingsverband Radiant, het Opleiden in School, de gemeente Doetinchem, het Graafschap College, VO scholen en de regio achterhoek; en tot slot die in de context daaromheen: het ministerie van OC&W, de Vereniging Hogescholen en de NVAO (externe toezichthouder).

## Waarden

De raad van toezicht van Iselinge Hogeschool gaat in het werk uit van de code die door de Vereniging Hogescholen in de branchecode goed bestuur hogescholen zijn omschreven (bijlage), en heeft 4 waarden geformuleerd van waaruit het interne toezicht vorm gegeven wordt.

### Integriteit

De raad van toezicht houdt zich aan de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, werkt vanuit vertrouwen, handelt zelf betrouwbaar, neemt zorgvuldigheid in acht, zet zich volop in, zoekt samenwerking en gaat met respect met elkaar om en met de belanghebbenden binnen en buiten de hogeschool. Het toezichthoudend bestuur gaat zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie, richt zich op het algemeen belang van de school, niet op persoonlijk gewin, en vermijdt in het handelen van (de schijn van) bevoordeling en belangenverstrengeling om onafhankelijk te kunnen blijven handelen.

### Maatschappelijke verantwoordelijkheid

De raad van toezicht werkt vanuit het besef dat toezicht houden in het onderwijs betekent het dragen van maatschappelijke verantwoordelijkheid, omdat onderwijs van maatschappelijke betekenis is en bijdraagt aan de vorming van jonge mensen zodat zij in staat zijn de maatschappij te dienen. Het onderwijs is bovendien publiek gefinancierd.

### Verbinding

De raad van toezicht werkt vanuit verbondenheid met Iselinge Hogeschool en met de externe omgeving van Iselinge Hogeschool. Het bestuur onderschrijft de identiteit en waarden van de stichting en Iselinge Academie. De bestuursleden hebben hart voor de zaak en weten wat er speelt. Het intern toezicht is toekomstgericht en proactief en ziet erop toe dat er gedaan wordt wat nodig is om de organisatie de doelen te laten behalen. Het intern toezicht weet zich verbonden met de doelgroepen waarvoor de organisatie werkt. Het intern toezicht is in staat om deze verbindingsrol zuiver in te zetten en zorgt ervoor dat hij zicht heeft op de omgeving van Iselinge Hogeschool. Het intern toezicht gaat bij de samenstelling van het intern toezicht uit van het principe van beredeneerde representativiteit, zodat de samenstelling aansluit bij de specifieke omgeving en de benodigde inzichten en belangen van de organisatie. Het intern toezicht heeft een actieve informatieplicht en ziet erop toe dat de organisatie de samenleving binnenhaalt en actieve relaties onderhoudt met relevante derde partijen en er bij beleidsontwikkeling en besluitvorming informatie uit de omgeving wordt betrokken.

### Professionaliteit

De leden van het toezichthoudend bestuur streven naar een hoge professionele standaard en zijn bereid en in staat om op het eigen en elkaars handelen te reflecteren. Goed toezicht houden vraagt allereerst om zelfkennis. De toezichthouder is zelf het instrument en dat maakt persoonlijke professionele kwaliteit van belang. Daarnaast vraagt goed toezicht om inhoudelijke kennis van de sector; kennis van zowel het primaire proces als de financiering van de instelling en andere bedrijfsvoeringszaken; kennis die op basisniveau van alle leden verwacht mag worden en op specialistischer niveau kan worden belegd bij een commissie. Goed toezicht vereist ook procedurele kennis van de positie en rol van het intern toezicht ten opzichte van allereerst het bestuur en in tweede instantie ook ten opzichte van de externe toezichthouder en de medezeggenschap. Het vak vergt oefening in procesmatige vaardigheden, zodat er gezond samenspel met de bestuurder ontstaat en de adviesrol en de werkgeversrol op een goede manier uit de verf kunnen komen.

## Toezichtskader, toetsingskader en informatiebronnen

De raad van toezicht onderscheidt een aantal onderwerpen die centraal staan bij het toezicht. Deze onderwerpen vormen de kaders waarbinnen het intern toezicht zijn werk uitoefent. Per onderwerp benoemt de raad van toezicht de inhoudelijke uitgangspunten, de indicatoren en informatiebronnen waaruit het intern toezicht put. Hiermee omschrijft het intern toezicht wat er van belang is en wat als resultaat verwacht mag worden van Iselinge hogeschool bij het realiseren van de missie en visie van de organisatie.

### Kader 1. Identiteit

Iselinge Hogeschool is een kennisinstelling in de Achterhoek die innovatieve reflectieve professionals opleidt in het educatieve domein.

#### Informatievoorziening

De raad van toezicht voert met het bestuur jaarlijks een bezinnend gesprek hoe de identiteit van Iselinge Hogeschool levend gehouden wordt en blijvend levend gehouden kan worden. Het intern toezicht agendeert identiteit minimaal 1 keer per jaar in het gesprek met de bestuurder en de medezeggenschap.

### Kader 2. Onderwijs

Wat betreft het onderwijs vindt het intern toezicht het van belang dat de koers van de organisatie wordt gerealiseerd. In het IP 2017-2021 zijn 5 pijlers benoemd:

1. brede talent ontwikkeling;
2. flexibel uitdagend curriculum;
3. samenwerking met onderwijs partners;
4. regionale verbondenheid, internationaal perspectief;
5. slimme organisatie.

De raad van toezicht ziet als resultaat voor zich dat doelstellingen behorende bij de bovengenoemde pijlers gedurende de looptijd van het IP gerealiseerd worden in een inspirerende omgeving passend bij Iselinge Hogeschool waardoor de studenten, docent-onderzoekers en het werkveld samen werken aan kwalitatief hoogwaardig innovatief onderwijs.

#### Informatievoorziening

Via de voortgangsrapportages en het jaarverslag wordt de raad van toezicht elke vier maanden geïnformeerd. De resultaten worden altijd voorzien van context en altijd besproken om de cijfers van betekenis te voorzien, zodat ze kunnen worden gewogen en waar nodig van vervolgspraken kunnen worden voorzien. In de jaarlijkse schoolbezoeken en de jaarlijkse gesprekken met de directeur bestuurder en de medezeggenschap laat het intern toezicht zich bijpraten over resultaten van en visie op onderwijs, didactiek, pedagogisch klimaat en hoe dit binnen Iselinge Hogeschool en de werkveldpartners handen en voeten krijgt.

### Kader 3. Mensen

De kwaliteit van het onderwijs en de organisatie van Iselinge Hogeschool staat of valt met de mensen die er werken. De raad van toezicht vindt het van belang dat Iselinge Hogeschool een betrouwbare, inspirerende en ontwikkelgerichte werkgever is. Dit geldt zowel voor de docent-onderzoekers als het ondersteunend personeel.

Het intern toezicht ziet als resultaat voor zich dat medewerkers tevreden zijn en hun werk met minimaal een medewerkersbetrokkenheidsonderzoek resultaat beoordelen. De organisatie beschikt over personeelsbeleid dat docent-onderzoekers en ondersteunend personeel met ambitie trekt. Ook beschikt de organisatie over een uitdagend professionaliseringsaanbod en functiedifferentiatie, zodat de docent-onderzoekers en het ondersteunend personeel zich in hun vak kunnen blijven ontwikkelen. Het werk gerelateerde ziekteverzuim is tot een minimum beperkt en bevindt zich onder het landelijk gemiddelde.

## Informatievoorziening

Via de voortgangsrapportages en het jaarverslag wordt de raad van toezicht elke zes maanden geïnformeerd over ziekteverzuim en in-, door- en uitstroom. De resultaten worden altijd besproken om de cijfers in hun context te kunnen duiden en van betekenis te voorzien. Eenmaal per jaar bespreken intern toezicht en bestuur over het personeels- en professionaliseringsbeleid. In de jaarlijkse gesprekken met de directeur en de medezeggenschap laat het intern toezicht zich bijpraten over resultaten van en visie op personeelsontwikkeling en hoe dit binnen Iselinge Hogeschool en de werkveld partners handen en voeten krijgt.

## Kader 4. Middelen

Goed beheer van middelen schept de randvoorwaarde voor de organisatie om goed onderwijs te kunnen bieden en medewerkers te laten gedijen. De raad van toezicht vindt het van belang dat Iselinge Hogeschool financieel gezond is. Dat houdt niet alleen in dat de financiële risico's in beeld zijn en beheerst worden, maar dat er ook een investeringsagenda is die gericht is op het realiseren van de visie en beleidsdoelen van de stichting (beleidsrijk begroten). Wat betreft de huisvesting ziet het intern toezicht van Iselinge Hogeschool voor zich dat de ruimte dienstbaar is aan het onderwijs en toekomstbestendig is (een veilig, en duurzaam gebouw met een gezond binnenklimaat waar studenten, docent-onderzoekers en werkveld zich thuis voelen). In het gebouw beschikken de docent-onderzoekers over goede ICT-voorzieningen en onderwijsmiddelen die hen in hun werk ontlasten en hen faciliteren in het geven van toekomstbestendig onderwijs.

## Informatievoorziening

Via de voortgangsrapportages en het jaarverslag wordt de raad van toezicht elke vier maanden geïnformeerd over de ontwikkeling van de bedrijfsvoering en faciliteiten. De resultaten worden altijd besproken om de cijfers en ontwikkelingen in hun context te kunnen duiden en van betekenis te voorzien. Twee maal per jaar (bij de begroting en bij de halfjaarlijkse rapportage) bespreken intern toezicht en bestuur over financieel beleid en laat zich informeren door de financieel medewerker/controller en de accountant. In de jaarlijkse gesprekken met de directeur en de medezeggenschap laat het intern toezicht zich bijpraten over de inzet van middelen.

## Kader 5. Externe relaties

Iselinge Hogeschool staat midden in de samenleving. Het intern toezicht vindt het van belang dat het dagelijks bestuur van de stichting goede relaties onderhoudt met de basisscholen in de omgeving, met de Radiant partners, andere hogescholen en universiteiten. Het intern toezicht wordt waar nodig betrokken. Het intern toezicht bespreekt en weegt jaarlijks met de bestuurder de ontwikkelingen in het netwerk en maakt afspraken over de accenten.

## Informatiebronnen

Via de voortgangsrapportages en het jaarverslag wordt de raad van toezicht elke vier maanden geïnformeerd over de externe contacten die het dagelijks bestuur en de scholen onderhouden. De contacten worden altijd besproken om de ontwikkelingen in hun context te kunnen duiden en van betekenis te voorzien. In de jaarlijkse gesprekken met de directeur en de medezeggenschap laat het intern toezicht zich bijpraten over de externe contacten. Met het bestuur bepaalt het intern toezicht regelmatig de strategie die nodig is in externe contacten om de doelstellingen van de stichting te realiseren.

Kader	Belang	Resultaat	Informatiebron
Identiteit		Iselinge Hogeschool is toekomstbestendige kennisinstelling in de regio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IP</li> <li>- Kwaliteitsafspraken</li> <li>- Beleidsdocument op website</li> <li>- Gesprekken MR</li> <li>- Gesprekken met bestuurder</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesprekken met externe stakeholders</li> <li>- Voortgangsrapportages</li> <li>- Jaarverslag</li> <li>- Jaarplan</li> </ul>
Onderwijs		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instroom, doorstroom, op- en afstroom</li> <li>- Studenttevredenheid</li> <li>- Alumni tevredenheid</li> <li>- Vervolgonderwijs/LLO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Externe beoordelingsrapportages (iedere 3 jaar) en accreditaties</li> <li>- NSE</li> <li>- Jaarverslag</li> <li>- Gesprekken met MR (2x per jaar)</li> <li>- Gesprekken met bestuurder (6 x per jaar)</li> </ul>
Onderzoek		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doorwerking op onderwijs en werkveld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Externe beoordelingsrapportages (iedere 3 jaar)</li> <li>- Gesprekken met kennisleiders (1 x per jaar)</li> <li>- Gesprekken met MR (2 x per jaar)</li> <li>- Gesprekken met bestuurder (6 x per jaar)</li> </ul>
Mensen		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verzuim</li> <li>- Deskundigheidsbevordering</li> <li>- Instroom, doorstroom, uitstroom</li> <li>- Tevredenheid</li> <li>- Formatieplan</li> <li>- Werkgeverschap naar bestuurder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voortgangsrapportage</li> <li>- Personeelsbeleid beschikbaar op website</li> <li>- Professionaliseringsbeleid beschikbaar op website</li> <li>- DAM-gelden</li> <li>- Vacature invulling</li> <li>- Medewerkersonderzoek</li> <li>- Ziekteverzuimcijfers</li> <li>- Gesprekken met MR (2 x per jaar)</li> <li>- Gesprekken met bestuurder (6 x per jaar)</li> <li>- Jaarverslag</li> <li>- Jaarplan</li> <li>- Jaargesprek, mede obv beoordelingsprocedure</li> </ul>
Middelen		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liquiditeit</li> <li>- Solvabiliteit</li> <li>- Meerjarenperspectief / continuïteit</li> <li>- Meerjaren investerings- en onderhoudsprogramma voor huisvesting, inrichting, duurzaamheid en ICT</li> <li>- Risicomanagementsysteem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accountant</li> <li>- Jaarverslag</li> <li>- Jaarrekening</li> <li>- Begroting</li> <li>- Voortgangsrapportage (4 x per jaar)</li> <li>- Gesprek MR</li> <li>- Meerjaren investerings- en onderhoudsprogramma</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"><li>- Jaarrekening met goedkeurende verklaring van de accountant</li></ul>	voor huisvesting, inrichting, duurzaamheid en ICT
Externe relaties		<ul style="list-style-type: none"><li>- Radiant samenwerking</li><li>- Regionale partners in onderwijs en onderzoek</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Voorgangsrapportage</li><li>- Jaarverslag</li><li>- Gesprekken met bestuurder (6x per jaar)</li><li>- Gesprekken met MR (2x per jaar)</li></ul>