

Verenigingsconvenant

*Vereniging voor toezichthouders in
onderwijsinstellingen en kinderopvang*

VTOIO NVTK

© VTOI-NVTK, 2018

Alle rechten voorbehouden. Niets van deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van VTOI-NVTK.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a database or retrieval system, or published, in any form or in any way, electronically, mechanically, by print, photoprint, microfilm or any other means without prior written permission from VTOI-NVTK



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Het fundament: de visie en missie VTOI-NVTK	3
Het hart van het toezicht: kernwaarden	4
1. Integriteit.....	4
2. Maatschappelijke verantwoordelijkheid.....	4
3. Verbinding	4
4. Professionaliteit.....	4
De praktijk van het toezicht: kwaliteitskenmerken.....	5
Het vervolg: stimuleren van kwaliteit	7

Inleiding

Dit is het verenigingsconvenant van de VTOI-NVTK. Het document beschrijft de kernwaarden en kwaliteitskenmerken voor toezicht waaraan de leden van de VTOI-NVTK elkaar herkennen en waarop ze trots zijn. Dit convenant vertaalt de visie en missie van de vereniging naar een gezamenlijk kwaliteitskader waaraan de leden van de vereniging zich verbinden, op basis waarvan ze zich professionaliseren en waarover ze zich maatschappelijk verantwoorden.

Het convenant is een levend document. Met het convenant wil de VTOI-NVTK het gesprek over de kernwaarden van en de bijbehorende gedragsnormen voor intern toezicht¹ in kinderopvang en onderwijs op gang brengen en houden. Dat gesprek is geen garantie dat het nooit mis kan gaan; wel een voorwaarde voor het ontwikkelen van een open en lerende bestuurscultuur die de maatschappelijke betekenis en het publiek belang van onderwijs en kinderopvang dienen kan.

Het verenigingsconvenant sluit aan bij de waarden en normen die de VTOI en de NVTK in de afgelopen jaren hebben ontwikkeld. Denk dan aan het *Referentiekader* van Pieter Huisman c.s., het visiedocument *Beter Toezien* van Hans Boutellier, het professionaliseringskader en de handreikingen voor onder andere zelfevaluatie en honorering. Het convenant sluit ook aan bij de bestaande sectorale codes in onderwijs en kinderopvang. Het convenant verbindt deze verschillende praktijken en legt de afspraken vast waar de leden van de VTOI-NVTK zich aan verbinden ten aanzien van opvolging en borging.

Het verenigingsconvenant is als volgt opgebouwd:

1. Het fundament: de visie en missie VTOI-NVTK
2. Het hart van het toezicht: kernwaarden
3. De praktijk van het toezicht: kwaliteitskenmerken
4. Het vervolg: stimuleren van kwaliteit

Het fundament: de visie en missie VTOI-NVTK

De visie en missie van de VTOI-NVTK zijn het inhoudelijke fundament voor de kernwaarden van de vereniging:

‘De VTOI-NVTK bevordert dat toezichthouders in het onderwijs en de kinderopvang vanuit een maatschappelijke verantwoordelijkheid hun werk betrokken en professioneel kunnen uitvoeren en zodoende proactief kunnen bijdragen aan de ontwikkeling en ontplooiing van kinderen, scholieren en studenten. De VTOI-NVTK ondersteunt haar leden in het vervullen van hun toezichthoudende taak, fungeert als belangenbehartiger en bevordert goed werkgeverschap. We zetten ons in voor de continuïteit en kwaliteit in onderwijs en kinderopvang vanuit een maatschappelijk perspectief.’

¹ Gezien de verschillende praktijken in onderwijs en kinderopvang spreken we in dit convenant van intern toezicht, een toezichthoudend orgaan of intern toezichthouder. Daarmee bedoelen we het orgaan waar het intern toezicht van de organisatie is belegd; dat kan zowel een raad van toezicht als een raad van commissarissen, dan wel een algemeen bestuur met een gemandateerd bestuur zijn.

Het hart van het toezicht: kernwaarden

De visie en missie van de VTOI-NVTK worden gedragen door vier kernwaarden. Deze zijn richtinggevend voor het werk als toezichthouder in onderwijs en kinderopvang.

1. Integriteit

Een eerste kernwaarde waar de leden van de VTOI-NVTK zich aan verbinden is integriteit. Het intern toezicht dat lid is van de VTOI-NVTK houdt zich aan de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Dat wil zeggen dat de leden van het intern toezicht werken vanuit vertrouwen, zelf betrouwbaar handelen, zorgvuldigheid in acht nemen, zich volop inzetten voor hun toezichthoudende taak, samenwerking zoeken en met respect omgaan met elkaar en met de belanghebbenden binnen en buiten de school en kinderopvangorganisatie. Ze gaan zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie, richten zich bij het toezichthouden op het algemeen belang, niet op persoonlijk gewin, en vermijden in het handelen (de schijn van) bevoordeling en belangenverstremming zodat zij in staat zijn om onafhankelijk hun oordeel te vormen.

2. Maatschappelijke verantwoordelijkheid

De leden van de VTOI-NVTK werken vanuit het besef dat zij met hun handelen maatschappelijke verantwoordelijkheid dragen: zij dienen een publiek belang. Onderwijs en kinderopvang zijn van maatschappelijke betekenis. Beide sectoren dragen bij aan de vorming van jonge mensen tot volwassenen die in staat zijn hun plek in de maatschappij in te nemen. Het onderwijs is bovendien publiek gefinancierd.

3. Verbinding

De leden van de VTOI-NVTK zijn toezichthouders die zich bij het uitoefenen van hun taken verbonden voelen met de organisatie waar ze toezicht houden en met de externe omgeving van de onderwijs- of kinderopvangorganisatie. Ze onderschrijven de identiteit en waarden waar de school of kinderopvangorganisatie voor staat. Vanuit hun toezichthoudende positie hebben ze hart voor de zaak en weten ze wat er in de onderwijs- of kinderopvangorganisatie 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 er zicht is op de omgeving van de school en kinderopvangorganisatie. Het intern toezicht gaat bij de samenstelling van het intern toezicht uit van het principe beredeneerde representativiteit, zodat de samenstelling aansluit bij de specifieke omgeving en de benodigde inzichten en belangen van de organisatie (denk aan sekse, etniciteit, religie, de arbeidsmarkt waarvoor wordt opgeleid, lokale en regionale verbinding, etc.). 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.

4. Professionaliteit

De leden van de VTOI-NVTK 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. Je bent je eigen instrument en daarmee is jouw 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 organisatie en andere zaken op het gebied van bedrijfsvoering; kennis die op basisniveau van alle leden verwacht mag worden en op specialistischer niveau kan worden belegd bij de auditcommissie of de (onderwijs)kwaliteitscommissie. 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. En 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.

De praktijk van het toezicht: kwaliteitskenmerken

De vier kernwaarden zijn de dragende principes voor de kwaliteit van het toezicht waar de VTOI-NVTK voor staat. Die kwaliteit moet zich in de praktijk bewijzen. De waarden zijn het uitgangspunt voor de wijze waarop het intern toezicht zijn taken uitvoert. Het beoogde resultaat is dat een onderwijs- en kinderopvangorganisatie de doelstellingen kan realiseren.

Het realiseren van de kwaliteit ligt in de handen van de betrokken personen zelf: zij dragen eraan bij dat een gesprek goed verloopt, de voorzitter van het interne toezicht goed functioneert, er sprake is van zelfreflectie, het team goed werkt en tijdig voor de juiste interventie kiest. Er zijn wel kenmerken die hen helpen om de goede dingen te doen en de dingen goed te doen; die helpen om het gesprek over kwaliteit regelmatig en actief te voeren, hierop te reflecteren, elkaar aan te spreken en zich verder te professionaliseren.

De maatschappij en de onderwijs- en kinderopvangorganisaties mogen verwachten dat het intern toezicht dat lid is van de VTOI-NVTK actief met kwaliteit van toezicht bezig is en het gesprek aangaat wat kwaliteit in de praktijk betekent. De VTOI-NVTK wil dan ook dat de leden aan de organisatie, aan de maatschappelijke partners en aan elkaar laten zien dat het intern toezicht voldoet aan een aantal kwaliteitskenmerken die de kwaliteit van het toezicht bepaalt en helpt bevorderen. Het gaat om de volgende basale kwaliteitskenmerken, waarbij de opsomming niet uitputtend is:

1. De leden van de VTOI-NVTK nemen zelf verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van hun toezicht. Dat doen ze door actief het gesprek te voeren hoe bovenstaande kernwaarden in hun eigen praktijk handen en voeten krijgt. Concreet betekent dit dat het intern toezicht dat lid is van de VTOI-NVTK de kernwaarden als uitgangspunt neemt voor hun eigen toezichtsvisie en op basis van die visie de kaders ontwikkelt voor het uitoefenen van goed intern toezicht die passen bij de eigen onderwijsinstelling of kinderopvangorganisatie. Het intern toezicht geeft inzicht in de visie en kaders voor toezicht en maakt deze openbaar, bijvoorbeeld via de website en het jaarverslag.
2. Het intern toezicht houdt zich aan de governance code van de sector en de daarin opgenomen bepalingen ten aanzien van samenstelling, datum van aantreden, zittingstermijn,² evaluatie, informatievoorziening, uitsluitingsgronden voor benoeming, en verantwoording over honorering, hoofd- en nevenfuncties. De governance code van de eigen sector vormt het uitgangspunt. Waar het intern toezicht zich niet kan houden aan de code, licht het intern toezicht dit expliciet toe (pas toe of leg uit waarom de specifieke context een afwijking noodzakelijk maakt en hoe geborgd wordt dat wel aan de bedoeling van de code wordt voldaan). De in de code gevraagde gegevens vermeldt het intern toezicht in het jaarverslag dat na vaststelling wordt gepubliceerd op de website.
3. Het intern toezicht heeft een profielschets van het toezichtsorgaan als geheel en van commissies en maakt deze openbaar, bijvoorbeeld op de website. In het profiel sluit het intern toezicht expliciet aan bij wat de eigen organisatie nodig heeft qua (diversiteit in) samenstelling en

² De VTOI-NVTK gaat uit van een maximum van twee termijnen van vier jaar of korter als bij evaluatie blijkt dat de aansluiting tussen de toezichthouder en dat wat de organisatie nodig heeft er niet meer is.

aandachtsgebieden met betrekking tot verbinding met de organisatie en het netwerk (beredeneerde representativiteit).

4. Het intern toezicht hanteert een jaarkalender en een borgingsagenda op basis van de planning- en controlcyclus van de organisatie en doet hiervan verslag. Het gaat hier om de reguliere vergaderingen, de themabijeenkomsten, werkbezoeken, de agendering van zowel beleidsonderwerpen als de procedurele aspecten van toezichthouden (goedkeuring jaarrekening, etc.), en het halfjaarlijks overleg met de medezeggenschap. Het intern toezicht doet verslag van de werkzaamheden en besluiten in het jaarverslag (voor zover de vertrouwelijkheid dat toestaat).
5. Het intern toezicht hanteert een transparante en openbare procedure voor werving, selectie en (her)benoeming van zowel de bestuurder als van de eigen leden.
6. Het intern toezicht geeft actief invulling aan de rol van werkgever van (de leden van) het college van bestuur. De voorzitter heeft geregeld (informeel) contact met de bestuurders; het intern toezicht of een daartoe gemandateerde commissie houdt minimaal 1 keer per jaar een werkgeversgesprek (bijvoorbeeld functionerings- of evaluatiegesprek). Hierbij komt ook de hoogte van de bezoldiging, de overige arbeidsvoorwaarden en de professionaliseringsbehoefte van de bestuurder aan de orde. Het intern toezicht legt de afspraken uit de gesprekken vast.
7. Het intern toezicht evalueert jaarlijks het eigen functioneren. Van deze jaarlijkse zelfevaluatie wordt er minimaal eens in de drie jaar één extern begeleid. Het intern toezicht doet verslag van de zelfevaluatie in het jaarverslag. Naast de gezamenlijke zelfevaluatie draagt het intern toezicht er zorg voor dat de individuele leden ook jaarlijks op hun eigen inbreng reflecteren en hun professionaliseringsbehoeften in kaart brengen.
8. Het intern toezicht stelt jaarlijks een scholingsplan op. In het scholingsplan wordt opgenomen wat het toezichtsorgaan in zijn geheel nodig heeft waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen inhoudelijke, procesmatige en procedurele kennis en vaardigheden; ook wordt opgenomen wat elk lid aan professionaliseringsactiviteiten gaat ondernemen, waarbij een minimumnorm geldt van twee dagdelen per jaar per lid. In het jaarverslag doet het intern toezicht verslag van de scholingsactiviteiten.
9. Het intern toezicht legt jaarlijks verantwoording af over de honoreringsregeling, de regeling voor reis- en onkostenvergoeding en de uitvoering ervan. Het intern toezicht gaat over de eigen honorering en volgt de handreiking van de VTOI-NVTK die uitgaat van een maatschappelijk te legitimeren honorering. Dit is contextafhankelijk en dat maakt onderbouwing en verantwoording extra belangrijk. De regeling wordt openbaar gemaakt, bijvoorbeeld op de website, en wordt in het jaarverslag opgenomen en toegelicht.
10. Het intern toezicht heeft een actieve informatieplicht. Het intern toezicht stelt in dat kader beleid vast voor de omgang met de stakeholders van de organisatie. Hier kan bijvoorbeeld in worden opgenomen dat er gesprekken zijn met de interne en externe stakeholders van de organisatie wanneer daartoe vanuit de rol van toezichthouder expliciete aanleiding voor is. Naast het wettelijk verplichte halfjaarlijkse gesprek met de medezeggenschap en overleg met de ondernemingsraad is het raadzaam om periodiek een gesprek aan te gaan met directeuren of teamleiders, leerlingen-, studenten- of ouderraad, afvaardiging van de staf van het bestuur, de externe toezichthouder en - afhankelijk van het netwerk van de organisatie - bijvoorbeeld het bedrijfsleven, zorginstellingen, lokale overheid of instellingen voor cultuur en sport.

Het vervolg: stimuleren van kwaliteit

Ondersteuning bij implementatie

De VTOI-NVTK beschrijft met dit convenant de waarden en normen waar de vereniging voor staat. De bovenstaande kernwaarden, kwaliteitskenmerken en de wijze van informatievoorziening zijn voor de leden van de VTOI-NVTK vanzelfsprekend. De vereniging vraagt dan ook van de leden om bij het aangaan van het lidmaatschap zich hieraan te verbinden. De VTOI-NVTK gaat uit van het zelforganiserend en zelfreinigend vermogen van de verenigingsleden en zal de leden door middel van bijeenkomsten, handreikingen, voorzitterstoerusting en professionaliseringsaanbod ondersteunen en stimuleren om het convenant in de praktijk actief vorm te geven.

Voorbeelden van goede praktijken

Om de verbinding met het convenant te stimuleren zal de VTOI-NVTK een kwaliteitscommissie in stellen, goede praktijkvoorbeelden voor het voetlicht brengen en daarmee actief de kernwaarden en kwaliteitskenmerken van toezichthouders uit te dragen.

Praktijktoets

Om te laten zien aan de externe partners dat de leden van VTOI-NVTK pal staan voor de kernwaarden van de vereniging ziet het bestuur voor zich dat deze kwaliteitscommissie de opdracht krijgt twee jaar na datum van invoering van het convenant onderzoek te doen naar de uitvoering van het convenant. De commissie zal door middel van kwalitatief en kwantitatief onderzoek, steekproeven, ledenraadplegingen en de bevindingen van de VTOI-NVTK Academie, de manier in kaart brengen waarop het convenant ten uitvoer wordt gebracht. Ook wordt er bezien of er basis is om een kwaliteitskeurmerk in te voeren waarmee de leden van de VTOI-NVTK hun kwaliteit kunnen laten zien en of het instrument van visitatie een middel is om de ontwikkeling van kwaliteit te stimuleren.

Tot slot

Met deze stimuleringsmaatregelen maakt de VTOI-NVTK het mogelijk dat de leden onderling en de vereniging zelf aanspreekbaar zijn op de kernwaarden en kwaliteitskenmerken die de VTOI-NVTK heeft vastgelegd. Door hierover te blijven spreken met elkaar willen de leden van de VTOI-NVTK bijdragen aan het lopende maatschappelijke debat over de kwaliteit van onderwijs en kinderopvang en de ontwikkeling van de rol van het intern toezicht daarin.

Bronnen:

- *Een lastig gesprek. Het adviesrapport van de Commissie Behoorlijk Bestuur* (september 2013).
- *Van Tweeluiik naar Driehoeken. De versterking van interne checks en balances bij semipublieke organisaties* (WRR, 2014)
- *Principes Goed Bestuur* (VTOI-publicatie 2015)
- *Professionaliseringskader* (VTOI-publicatie 2016)
- Hans Boutellier, *Visierapport Beter Toezien. Over de maatschappelijke waarde van het onderwijs en het belang van toezicht daarop* (VTOI-publicatie 2016)
- *Handreiking zelfevaluatie* (VTOI-NVTK publicatie 2017)
- *Handreiking honorering* (VTOI-NVTK publicatie 2017)
- *Meerjarig Strategisch Beleidsplan* (VTOI-NVTK publicatie 2017)
- *Huishoudelijk reglement* (VTOI-NVTK publicatie 2017)
- *Programma Goed Toezicht NVTZ* (www.nvtz.nl)
- *Lidmaatschapseisen VTW* (www.vtw.nl)
- De diverse governance codes van de branches van de VTOI-NVTK: kinderopvang, primair onderwijs, voortgezet onderwijs, MBO, HBO en wetenschappelijk onderwijs.