

Jaarplan 2024

VTOI-NVTK in Transitie



Inhoud

Voorwoord	2
1. Inleiding.....	3
2. Het Strategisch Beleidsplan 2021-2025 in uitvoering	4
2.1 Kwaliteit van intern toezicht	4
2.2 Vereniging, bestuur en bureau.....	5
3. Jaarplan 2024	7
3.1 Dienstverlening.....	7
3.2 Goed Toezicht- Vakbekwaamheid.....	9
3.3 Goed werkgeverschap	11
3.4 Belangenbehartiging	12
4. Samenvatting 2024.....	13

Disclaimer

Aan de inhoud van deze publicatie kunnen op geen enkele wijze rechten worden ontleend of aanspraken worden gemaakt. VTOI-NVTK is niet aansprakelijk voor enige directe of indirecte schade die zou kunnen ontstaan door het gebruik van de hierin aangeboden informatie. U kunt zich niet in rechte beroepen op de teksten en eventuele bijlagen.

© VTOI-NVTK, 2023

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. Leden mogen informatie op deze website wel afdrukken en/of downloaden voor eigen persoonlijk gebruik en binnen het toezichthoudende orgaan waarmee zij collectief lid zijn van de 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.

Voorwoord

Voor u ligt het jaarplan 2024, waarin de voortgang van de strategisch ambities van de VTOI-NVTK ¹ worden getoetst, beoordeeld en eventueel aangepast.

De ambities uit het Strategisch Beleidsplan 2021-2025 (SBP) zijn in het kort borgen, monitoren en handhaven van de kwaliteit van intern toezicht. De maatschappelijke context waar intern toezicht steeds meer in beeld komt, maakt de missie van de VTOI-NVTK om de kwaliteit van toezicht te borgen nog steeds relevant is.

De titel van dit jaarplan is 'VTOI-NVTK in transitie' omdat de vereniging gaat veranderen. De implementatie van de nieuwe statuten (nieuwe bestuursvorm) en de oprichting van de Stichting Dienstverlening VTOI-NVTK zijn belangrijke elementen in deze transitie.

Dit jaarplan start met een met een korte schets van de ontwikkelingen waar intern toezicht mee te maken heeft, gevolgd door een toets op de ambities uit het SPB voor intern toezicht in brede zin en voor de vereniging zelf. Daarna wordt het jaarplan 2024 concreet ingevuld volgens de drie pijlers uit het SBP, aangevuld met een steeds belangrijker wordende pijler: belangenbehartiging.

We sluiten af met een samenvatting van het jaarplan 2024.

Ik wens u veel leesplezier.

Dick de Boer
Voorzitter VTOI-NVTK

¹ Strategisch Beleidsplan 2021-2025

1. Inleiding

Er is veel gaande in de wereld van toezichthouders. In dit hoofdstuk benoemen we een aantal ontwikkelingen.

De maatschappelijk opdracht en het maatschappelijk belang zijn termen die veel gebruikt worden in onderwijs en kinderopvang. De uitdaging voor kinderopvang en onderwijs is om hieraan invulling te geven en de opdracht voor RvT's is toe te zien op de invulling hiervan. Steeds meer wordt intern toezicht hierop aangesproken. En daarbij is het ook duidelijk dat men verwacht dat het maatschappelijk belang vóór het eigen organisatiebelang gaat. Dit is ook het belangrijkste uitgangspunt in de Code Goed Toezicht. Intern toezicht is medeverantwoordelijk voor de kwaliteit van onderwijs en kinderopvang maar daarmee ook voor de onderliggende problematiek.

Het grote personeelstekort in zowel kinderopvang als onderwijs blijft een knelpunt. Als gevolg van de oplopende personeelstekorten zijn kinderopvangorganisaties in sommige gevallen gedwongen hun roosters aan te passen, waardoor er voor minder kinderen plaats is. Ook op scholen kunnen soms de lessen geen doorgang vinden en worden de kinderen naar huis gestuurd. De overheid probeert voor onderwijs d.m.v. vorming van zogenaamde onderwijsregio's, waarin afspraken over personeel gemaakt worden, grip op deze problematiek te krijgen.

De stelselwijziging in de financiering van de kinderopvang is uitgesteld maar niet afgesteld. Ook al is het natuurlijk afwachten of een nieuw kabinet dit plan in zijn geheel overneemt of er toch veranderingen in aan gaat brengen. De stelselwijziging zal gevolgen hebben voor het toezicht van de RvT op de financiën. De VTOI-NVTK wil zich tijdig oriënteren op de gevolgen van het nieuwe systeem voor de governance modellen en eisen die daaraan gesteld gaan worden.

Het kabinet is demissionair sinds deze zomer, maar geen enkel onderwerp van OCW is controversieel verklaard. Daarmee gaan maatregelen, wetvoorstellen, projecten en onderzoeken waarvan verwacht wordt dat ze bijdragen aan de verbetering van kwaliteit van onderwijs, door.

Het IBO rapport 'sturing op kwaliteit' rapporteert over welke sturingsmechanismen bijdragen aan de kwaliteit van onderwijs of juist tegenwerken. Conclusie in het rapport is dat de overheid in elk geval niet eenduidig stuurt. Ze stuurt zowel op stelselniveau als ook om het bestuur heen direct op de school.

Ander onderwerp is de kwaliteit van bestuurders. Er wordt een relatie gelegd tussen de kwaliteit van bestuur en kwaliteit van onderwijs. Om de kwaliteit van bestuur te borgen denkt de overheid na over de mogelijkheid een competentieprofiel voor de bestuurder in de wet op te nemen. Dit schuurt in de ogen van de VTOI-NVTK met de positie van de RvT als werkgever.

Naast sector specifieke ontwikkelingen krijgen alle organisaties te maken met de 'Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie'. Het wetsvoorstel ligt momenteel bij de Eerste Kamer.

Deze wet geeft de arbeidsinspectie de bevoegdheid om toe te zien op de aanwezigheid en toepassen van een wervings- en selectiebeleid met doeltreffende maatregelen om discriminatie te voorkomen en gelijke kansen te creëren. Voor een RvT betekent dit dat zij erop moeten toezien dat dit beleid er is en toegepast wordt.

2. Het Strategisch Beleidsplan 2021-2025 in uitvoering

De rode draad in het Strategisch Beleidsplan 2021-2025 is ontwikkelingen in gang zetten om onze missie “De VTOI-NVTK borgt de kwaliteit van het toezicht in het onderwijs en de kinderopvang in Nederland” waar te kunnen maken.

Er is onderscheid te maken in wat de stappen zijn die nodig zijn om deze missie tot uitvoer te brengen en hoe de organisatie van de vereniging moet zijn/worden om dit te faciliteren. Beide aspecten worden in dit hoofdstuk besproken.

2.1 Kwaliteit van intern toezicht

Er zijn drie opeenvolgende stappen nodig om de kwaliteit van intern toezicht daadwerkelijk te kunnen borgen.

- Een (basis)niveau vaststellen voor de kwaliteit van toezicht; ‘wat is goed toezicht’?
- Een monitor inrichten om de kwaliteit van toezicht in beeld te krijgen
- Afspraken maken over handhaving

Voor elk van deze stappen wordt in dit hoofdstuk aangegeven waar we staan.

Wat is goed toezicht?

In samenspraak met de leden is besproken wat de kenmerken van Goed Toezicht zijn. Deze zijn vastgelegd in de Code Goed Toezicht en vastgesteld door de ALV.

Vervolgens zijn basiskenmerken uitgewerkt in een programma Goed Toezicht dat eind 2023 is afgerond en nu wordt ingezet.

Zoals in het vorige hoofdstuk al is aangegeven, is intern toezicht steeds meer in beeld en wordt er steeds meer gevraagd en kwaliteit verlangd. VTOI-NVTK heeft ingezet op bewustwording hiervan bij RvT's. Met het programma Goed Toezicht ondersteunt de VTOI-NVTK haar leden om te kunnen voldoen aan de toenemende vraag steeds meer medeverantwoordelijkheid te nemen voor de maatschappelijke opdracht.

Naast het programma Goed Toezicht is er ook een programma Goed Werkgeverschap. Hiermee ondersteunt de VTOI-NVTK de RvT's in hun werkgeversrol naar de bestuurder. Ook in deze rol wordt er meer op de RvT gelet. In de discussie over de kwaliteit van bestuur, is de rol van de werkgever uitermate belangrijk. Immers: De werkgever stelt de bestuurder aan, beoordeelt deze en ontslaat zo nodig.

Monitor kwaliteit intern toezicht

De Evaluatie en Monitoring Commissie (EMC) heeft de opdracht van de VTOI-NVTK gekregen een monitor te ontwikkelen als middel om de kwaliteit van toezicht te gaan borgen. Een monitor is een belangrijk instrument om informatie te verzamelen, vervolgens te delen en een benchmark mee op te bouwen.

De EMC heeft eerst een verkenning gedaan naar wat voor soort informatie op welke manier verzameld kan worden en welke resultaten dat oplevert. De EMC heeft dit gedaan aan de hand van de zelfevaluatie. Deze verkenning is in het voorjaar van 2023 gepubliceerd. Met deze ervaring is een vragenlijst opgesteld die in juni 2023 is uitgezet onder de leden en ook opengesteld voor niet-leden. De respons op deze eerste monitor was ruim voldoende om resultaten te kunnen laten zien. Het rapport wordt begin december 2023 gepresenteerd.

De monitor zal in 2024 en daarna herhaald worden.

Het uiteindelijke doel is te komen tot een getrouwe benchmark voor de sector. Een benchmark geeft alle toezichthouders in onderwijs en kinderopvang de mogelijkheid zichzelf te spiegelen aan het landelijk beeld en/of relevante vergelijkingsgroepen. De monitor en benchmark geven een beeld van de kwaliteit van het interne toezicht en zijn daarmee instrumenten om gericht aan borging en verbetering te werken.

Handhaving

Handhaving is een logische volgende stap in het proces van borging en monitoring. De discussie over deze derde stap moet nog in de vereniging gevoerd worden.

Wel wil de VTOI-NVTK het bewustzijn over de spelregels van de VTOI-NVTK vergroten bij de leden. Leden zijn gehouden aan de bepalingen die in de statuten staan opgenomen. Een eerste stap die de VTOI-NVTK wil zetten is om per 1-1-2024 nieuwe leden bij inschrijving op een aantal bepalingen uit de statuten te wijzen, zodat nieuwe leden zich ervan bewust zijn dat zij zich hieraan conformeren door het lidmaatschap aan te gaan.

De VTOI-NVTK gaat vanaf 1-1-2024 nieuwe leden expliciet wijzen op de verwachting dat de RvT :

- De Code Goed Toezicht gebruikt als leidraad bij het toezicht houden
- Deel neemt aan de monitor kwaliteit van intern toezicht
- De cao bestuurders funderend onderwijs toe past (indien van toepassing)

2.2 Vereniging, bestuur en bureau

Om het bovenstaande te kunnen verwezenlijken is ook geconstateerd dat de vereniging zelf verder moet ontwikkelen en professionaliseren. Qua capaciteit van het bureau is uitbreiding gerealiseerd. Het onderzoek naar welk vorm passend is bij de ambities, is in 2023 uitgebreid met de leden besproken en dit heeft zich vertaald in een voorstel naar de leden.

Op de ALV in december 2023 worden nieuwe statuten, passend bij de nieuwe bestuursvorm voorgelegd. Naar aanleiding van de ingewonnen adviezen heeft het bestuur besloten over te gaan naar het zogenaamde one-tier model. Het bestuur gaat bestaan uit een uitvoerend bestuurder en een niet-uitvoerend deel van het bestuur dat toeziet op de uitvoerend bestuurder. Met dit model is de slagkracht en het mandaat van de uitvoerend bestuurder groter dan in het huidige model.

Daarnaast is de keus gemaakt om naast de vereniging een stichting op te richten waarin betaalde diensten worden ondergebracht. Met het fors toegenomen aantal vragen van leden waarvoor meer expertise nodig is en vaak ook individuele casussen betreft, kan de huidige structuur van de vereniging dit niet meer bekostigen uit alleen de contributie. Door maatwerk diensten apart onder te brengen in een stichting kan algemene dienstverlening voor de leden vanuit de vereniging gewaarborgd blijven.

Stappen die nog gezet worden in de verdere ontwikkeling van de vereniging:

- Volgend jaar wil de VTOI-NVTK een voorstel doen aan de ALV voor een aanpassing in de contributiestructuur. Het is logisch om met de uitbreiding van lidmaatschapscategorieën in de nieuwe statuten, de huidige structuur tegen het licht te houden. Met fusies van organisaties, een beweging die de komende jaren zeker zal doorzetten, is op termijn een stabilisatie of mogelijk zelfs terugloop in het aantal van de VTOI-NVTK te verwachten. Ook om die reden zal bekeken worden of er in onderwijs meer gedifferentieerd kan worden naar grootte. Ook het steeds vaker samengaan van kinderopvang en onderwijs vraagt om andere criteria voor een contributie-indeling.
- Volgend jaar zal ook onderzoek gestart worden naar de verandering van de naam van de vereniging. Dit moet zorgvuldig gebeuren en een passende en herkenbare naam opleveren die aansluit bij de beleving van alle toezichthouders die zich inzetten voor de kwaliteit van ontwikkeling van baby tot jong volwassene.
- We willen voor nieuwe leden periodiek een welkomstbijeenkomst organiseren zodat ervaringen uitgewisseld kunnen worden en we de nieuwe leden kunnen ondersteunen op hun eerste schreden in het toezichthouderschap. Dit past in onze visie dat de RvT de verantwoordelijkheid heeft om een nieuw lid te verwelkomen en een goed inwerkprogramma te bieden. Hetzelfde horen wij ook als vereniging te doen.
- Vaak maken wij gebruik van de expertise van leden voor onze activiteiten, ontwikkeling van handreikingen en instrumenten enz. We waarderen het bijzonder dat leden hieraan mee willen werken en wij hebben de input hard nodig om te weten of we de juiste dingen doen en of het aansluit bij de praktijk. Leden ontvangen een vergoeding per dagdeel als zij input leveren. Deze vergoeding wordt aangepast.

- Met het in werking treden van de WBTR is iedere RvT verplicht een artikel 'ontstentenis en belet' op te nemen in de statuten. Als een deel van de RvT of een gehele RvT weggaat is er echter geen partij waar naartoe gegaan kan worden die vervanging kan garanderen.
Juridisch is uitgezocht dat VTOI-NVTK als partij opgenomen kan worden in het betreffende artikel om een beroep op te kunnen doen in geval vervanging nodig is. Daarmee is er dus een 'loket' waar interim toezichthouders gezocht kunnen worden in geval van 'ontstentenis en belet'.

3. Jaarplan 2024

Het jaar 2024 is een jaar van transitie voor de VTOI-NVTK.

Met het moderniseren van de verenigingsstructuur, het bestuursmodel en de stichting slaat de vereniging een nieuwe richting in. Het is een richting die past bij de ontwikkeling naar een vereniging met kenmerken van zowel een beroeps- branche en werkgeversvereniging. Het is ook een richting die past bij de verdere ontwikkeling van intern toezicht in onderwijs en kinderopvang.

In de schematische weergave van het jaarplan 2024 (zie pag 13) staat dienstverlening in de horizontale balk. De andere twee hoofdthema's -Goed toezicht- vakbekwaamheid en Werkgeverschap- zijn de inhoudelijke componenten van de dienstverlening. De handreikingen, bijeenkomsten, publicaties, nieuwsberichten, telefonisch contact zijn manieren en middelen om de verdere ontwikkeling van de kwaliteit van toezicht en de invulling van het werkgeverschap te ondersteunen. Het zijn verschillende elementen van de dienstverlening.

Voor alle drie de pijlers wordt hieronder beschreven wat er voor 2024 in de planning staat. Belangenbehartiging is een vierde thema waar VTOI-NVTK zich in toenemende mate mee bezighoudt. Dit is niet als aparte pijler opgenomen in het schema maar het wordt wel beschreven.

3.1 Dienstverlening

De dienstverlening van de VTOI-NVTK is er op gericht om een RvT zoveel mogelijk te ondersteunen en te faciliteren bij het toezicht houden op de maatschappelijk opdracht. We doen dit op verschillende manieren die in 2024 voortgezet of uitgebreid gaan worden.

Online omgeving

Met de nieuwe website, die in november gelanceerd is, heeft de VTOI-NVTK een stap gezet naar meer mogelijkheden om informatie te vinden op de website. De duidelijke structuur met daaraan gekoppeld de handreikingen en tools, geven 24/7 de mogelijkheid om (basis)informatie te vinden. De input van de leden via de customer journey en analyse van de ledenvragen heeft bijgedragen aan het ontwerp van de structuur. In 2024 gaan we de online omgeving verder aanvullen met informatie. De aanvulling zal bestaan uit handreikingen maar zeker ook uit aanvullende tools die praktisch te gebruiken zijn voor de RvT.

De online omgeving is het primaire kanaal waarop communicatie met de leden plaatsvindt en informatie gedeeld wordt. Indien nodig worden teksten en instrumenten in de online omgeving direct aangepast. Snelheid en actualiteit zijn kernbegrippen bij de dienstverlening.

Het online platform zal worden doorontwikkeld met nieuwe tools, functionaliteiten en andere vormen van ondersteuning. Suggesties van leden hiervoor worden beoordeeld en waar mogelijk gerealiseerd.

Digitale (regionale) ontmoetingen

In 2023 werd nog duidelijker dat elkaar digitaal ontmoeten een vast plek heeft gekregen. Leden kiezen per activiteit of zij willen reizen en elkaar fysiek ontmoeten of liever online meedoen. VTOI-NVTK zal bij het organiseren van activiteiten hierin een mix blijven zoeken aan de hand van het onderwerp. In de overweging wordt ook het aspect van elkaar ontmoeten in de regio en netwerken meegenomen.

Monitor/benchmark kwaliteit van toezicht

Eind 2023 is de eerste monitor 'kwaliteit van intern toezicht' gepresenteerd. De resultaten en adviezen van de Evaluatie en Monitoring Commissie (EMC) worden door het bestuur beoordeeld en

omgezet naar beleid. De uitkomsten geven in ieder geval gespreksstof voor iedere RvT door onderling in gesprek te gaan en de vraag te stellen “Hoe staan wij t.o.v. deze uitkomsten”?

In 2024 zet de EMC voor de tweede keer de monitor uit en zal er gestreefd worden naar een hogere deelname dan in 2023.

Daarnaast zal de VTOI-NVTK zelf onderzoek doen naar jaarverslagen om een beeld te krijgen hoe het met de verantwoording over diverse onderwerpen gesteld is.

Honorering RvT

Honorering van de RvT is een onderwerp dat gevoelig ligt. Het feit dat de RvT zelf mag vaststellen wat de honorering bedraagt, draagt hier in hoge aan bij. Uit diverse onderzoeken blijkt dat de meeste RvT's heel terughoudend zijn in het vaststellen van hun honorering en dat de handreiking van de VTOI-NVTK hierbij vaak als leidraad gebruikt wordt.

In 2024 willen we onder de leden, via onderzoek, een scherper beeld krijgen van een aantal feitelijk zaken met betrekking tot het houden van toezicht, zoals bijvoorbeeld tijdsbesteding, maar ook naar de kwalitatieve kant van het houden van toezicht in het licht van de verzwaarde maatschappelijke opdracht en het borgen van goed toezicht. We verwachten dat n.a.v. de uitkomst de huidige criteria voor honorering aanpast gaan worden. Het uitgangspunt van de vereniging is dat deze criteria integraal toepasbaar moeten zijn voor kinderopvang en onderwijs, aangezien er steeds meer samenwerking en samengaan is van kinderopvang en onderwijs.

Bureau en Stichting Dienstverlening

Met het starten van de Stichting dienstverlening waarin uitbreiding van de maatwerkdiensten vorm gaat krijgen, wordt ook de organisatie van het bureau, back- en frontoffice, opnieuw ingericht. Met de groei van de vereniging, het dienstenpakket en de personele bezetting is het noodzakelijk de processen opnieuw vast te leggen. Dit alles om de kwaliteit van de dienstverlening te behouden en te borgen.

Tot de zomer 2024 zullen de activiteiten voor de Stichting vooral gericht zijn op het opzetten en inrichten. Het is de bedoeling om in de zomer van start te gaan met dienstverlening vanuit de stichting. Te denken valt aan de activiteiten waar ook nu al voor betaald wordt voor leden en niet-leden zoals het congres en de academie.

Met het inwerking treden van de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR) is iedere RvT verplicht een ontstentenis en -beletregeling op te nemen in de statuten. De VTOI-NVTK is aan het onderzoeken of zij via de Stichting een voorziening kan bieden aan de leden die behoefte hebben aan tijdelijke vervanging.

Dienstverlening 2024 samengevat:

- Verdere inrichting online platform
- Uitbreiden en herijking portfolio producten en diensten van vereniging en stichting
- Organisatie Bureau opnieuw inrichten (back- en frontoffice)
- Inrichting en start Stichting realiseren

3.2 Goed Toezicht- Vakbekwaamheid

Intern toezicht is medeverantwoordelijk voor de invulling van de maatschappelijke opdracht: zorgen voor kwaliteit van onderwijs en kinderopvang. De rol van de RvT hierbij komt ook steeds meer in de publieke belangstelling. Dat betekent dat er kwalitatief goed toezicht wordt verwacht. Bewustzijn bij de RvT dat dit eisen stelt aan de invulling van het werk van een RvT, is een voorwaarde hiervoor. Een RvT moet zich blijven aanpassen aan de context van de organisatie en maatschappelijke ontwikkelingen. Het vraagt deskundigheid als toezichthouder en kennis van actuele ontwikkelingen in kinderopvang en onderwijs. Kortom: toezicht houden is een vak en vraagt dus vakbekwaamheid.

De VTOI-NVTK heeft de principes uit de Code Goed Toezicht geoperationaliseerd in basiskenmerken waarmee iedere RvT een kader krijgt voor het borgen van de kwaliteit van toezicht. De VTOI-NVTK wil haar leden stimuleren en ondersteunen om in ieder geval aan deze basis te voldoen maar daarna ook verder te ontwikkelen, passend bij de context van de organisatie. Het is aan de VTOI-NVTK om daar de leden hierin optimaal in te faciliteren

De basis op orde

De VTOI-NVTK heeft als doel de kwaliteit te borgen voor de hele sector. We constateren nog steeds uiteenlopende verschillen in kwaliteit van toezicht en lang niet alle RvT's hebben de basis op orde. De VTOI-NVTK wil het gebruik en toepassen van de handreiking Instrumenten voor Goed Toezicht en de toolkit Instrumenten voor Goed Toezicht stimuleren, ook bij niet-leden zodat ook zij gaan werken met deze basis. Via regiobijeenkomsten en de nieuwe concepten van verenigingsactiviteiten wil de VTOI-NVTK niet-leden proberen te bereiken.

Dit alles draagt bij aan de borging van kwaliteit voor de hele sector.

Actueel en deskundig

Via lunchcolleges en webinars biedt de VTOI-NVTK haar leden, maar ook niet-leden, regelmatig de mogelijkheid om bijgepraat te worden over actuele onderwerpen. De lunchcolleges zijn inmiddels een bekende activiteit die hoog gewaardeerd wordt. Met nieuwere onderwerpen, al dan niet in samenwerking met partners, probeert de VTOI-NVTK eerst via een webinar de belangstelling te peilen. Bij veel belangstelling kan een vervolg komen d.m.v. een fysieke bijeenkomst over het specifieke onderwerp. Deze activiteiten zullen in 2024 voortgezet worden.

Naast deze vorm van kennis aanbieden, biedt de VTOI-NVTK academie met een geactualiseerd aanbod een goede bron om actueel en deskundig te worden of te blijven. In 2023 is een stijgende lijn in het aantal deelnemers te zien en we hopen dat deze tendens zich doorzet in 2024.

Een derde vorm van actueel en deskundig blijven, zijn de handreikingen die de VTOI-NVTK met regelmaat toevoegt aan de website. Het zijn nieuwe onderwerpen of geactualiseerde handreikingen. Voor 2024 staan in elk geval een handreiking over digitale veiligheid en toezien op kwaliteit van kinderopvang in de planning.

Van elkaar leren om verder te ontwikkelen- communities en collegiale raadpleging

Ontmoeting en ervaringen uitwisselen is een bekende manier om van elkaar te leren. De leden van de VTOI-NVTK hebben aangegeven dit belangrijk te vinden en elkaar te ook fysiek te willen ontmoeten. Zij vragen een actieve rol van de VTOI-NVTK om communities te organiseren. In 2023 is de VTOI-NVTK gestart met het organiseren van regiobijeenkomsten en hier is door de leden positief op gereageerd. Dit willen we in 2024 weer doen waarbij bijvoorbeeld de uitkomst van de eerste monitor kwaliteit van toezicht het gespreksonderwerp van zo'n bijeenkomst kan zijn. Ook is de VTOI-NVTK voornemens bijeenkomsten met als thema IKC-vorming te gaan organiseren. Steeds vaker gaan onderwijs en kinderopvang samenwerken in allerlei vormen en door verschillende regelgeving roept dit ook veel vragen op over hoe je zo'n proces aanpakt.

Een andere doelgroep zijn de RvT's van de samenwerkingsverbanden passend onderwijs. VTOI-NVTK is voornemens netwerkbijeenkomsten te gaan organiseren om bijvoorbeeld de problematiek van onafhankelijk toezicht op een samenwerkingsverband nader te verkennen.

Een andere vorm van elkaar leren is de collegiale raadpleging. Na de pilot is door het bestuur besloten dat de VTOI-NVTK dit concept wil aanbieden aan de leden. Het heeft een meerwaarde om een dilemma/vraag waar je mee zit als RvT te kunnen bespreken met een andere RvT.

In 2023 is de VTOI-NVTK al begonnen met het inrichten van een proces om collega RvT's te kunnen matchen met elkaar. Het is het voornemen om dit in 2024 verder te operationaliseren.

Onboarding van nieuwe leden

Iedereen weet uit eigen ervaring hoe het is om op een eerste werkdag welkom geheten te worden of hoe vervelend het is als er niemand is die je opvangt. Onboarding van nieuwe leden is nodig. Dit geldt zowel voor nieuwe leden in de RvT, een nieuwe bestuurder en ook voor nieuwe leden van de vereniging.

Met de nieuw te ontwikkelen handreiking en toolkit voor onboarding van nieuwe leden van de RvT, wil de VTOI-NVTK haar leden handvatten geven om een inwerkprogramma samen te stellen, passend bij de organisatie.

Later zal dit uitgebreid worden met het programma voor een nieuwe bestuurder, waarin de RvT een andere verantwoordelijkheid heeft dan bij een nieuw lid van de RvT.

De VTOI-NVTK zal voor de vereniging ook gebruik maken van het onboardingprogramma en daar haar eigen toolkit bij ontwikkelen om nieuwe leden welkom te heten. Een van de activiteiten die we in elk geval periodiek willen gaan organiseren is een welkomsbijeenkomst voor nieuwe leden.

Concreet betekent dit voor 2024:

- Stimuleren van het gebruik van de instrumenten van Goed Toezicht
- Organiseren van ontmoetingen (communities) op zowel thema als regionaal
- Online kennis aanbieden via lunchcolleges en webinars
- Bibliotheek van handreikingen actualiseren en uitbreiden
- Aanbod van de VTOI-NVTK academie met regelmaat onder de aandacht brengen
- Het proces van collegiale raadpleging operationaliseren

3.3 Goed werkgeverschap

Het werkgeverschap van de toezichthouder naar de bestuurder is een belangrijke, verantwoordelijke rol. In de lopende discussies over de kwaliteit van bestuur, zowel bij de ministeries, inspectie als de politiek wordt de werkgeversrol van de RvT ook betrokken. Dit vraagt dus ook om meer aandacht voor deze rol van de RvT. Met het programma Goed Werkgeverschap biedt de VTOI-NVTK tal van handreikingen en instrumenten aan de leden om een goed werkgever voor de bestuurder te kunnen zijn.

Vragen op werkgeversgebied-werkgevershulpdesk

Vragen over werkgeverszaken in het algemeen en cao- zaken in het bijzonder worden dagelijks gesteld bij de VTOI-NVTK. Heel vaak zijn dit specifieke vragen die alleen voor dat lid gelden. Om te zorgen dat we onze leden zo optimaal mogelijk van dienst te kunnen zijn met deze vragen, wil de VTOI-NVTK de dienstverlening voor dit soort maatwerkvragen onderbrengen in de Stichting Dienstverlening. Met uitbreiding van de bezetting van het bureau, met specifieke aandacht voor werkgeverszaken, wil de VTOI-NVTK de werkgeversvragen snel en zorgvuldig kunnen beantwoorden via de in te richten werkgevershulpdesk.

Cao bestuurders funderend onderwijs

Vorig jaar is de nieuwe cao voor bestuurders in het funderend onderwijs afgesloten. Dit jaar is in de zomer een akkoord bereikt over de indexatie. Partijen zullen in 2024 een traject starten om te bepalen of en hoe de cao meer beleidscomponenten kan gaan bevatten met name op het gebied van professionalisering van bestuur en toezicht

Cao paragraaf Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs

In vervolg op de cao bestuurders funderend onderwijs is de vraag gesteld vanuit de Samenwerkingsverbanden passend onderwijs (SWV) of de VTOI-NVTK wil onderhandelen over een aparte paragraaf in de cao voor de bestuurders van SWV. VTOI-NVTK is het gesprek hierover gestart, maar wil dit wel namens haar achterban kunnen doen. Daarom wordt het mogelijk voor SWV die volledig onafhankelijk toezicht hebben, volwaardig lid van de VTOI-NVTK te worden. SWV waarbij het toezicht nog niet volledig onafhankelijk is, kunnen niet stemgerechtigd- lid worden.

Arbeidsmarktrichtlijn kinderopvang

Voor de bestuurders in de kinderopvang is het nooit gelukt om sectorale afspraken te maken. Dat heeft vooral te maken met de samenstelling van de sector waarin zowel maatschappelijke als commerciële instellingen actief zijn die niet onder hetzelfde arbeidsvoorwaardenregime (willen) vallen. De oriëntatie van de VTOI-NVTK is van oudsher gericht geweest op de maatschappelijke kinderopvang en ten behoeve van onze leden wordt er al jaren gewerkt met een zogenaamde "arbeidsmarktrichtlijn" voor de vaststelling van de salarissen van de bestuurders. Die richtlijn is in 2015 opgesteld en wordt jaarlijks geïndexeerd. De richtlijn is aan herziening toe.

Concreet betekent dit in 2024:

- Ondersteuning bij de toepassing van de Cao Bestuurders funderend onderwijs
- Dienstverlening naar de leden specifiek op werkgeversgebied: de werkgevershulpdesk
- Het gesprek aangaan over een aparte paragraaf in de cao voor de bestuurders van SWV
- Herziening arbeidsmarktrichtlijn Kinderopvang

3.4 Belangenbehartiging

Nieuwe vormen van belangenbehartiging zijn nodig om de stem van alle toezichthouders in onderwijs en kinderopvang door te laten klinken. De inbreng is nodig in het beleid en bij de uitvoering van verschillende wetten en andere maatregelen die zich richten op de inrichting van de governance in ons land. De kwaliteit van ons onderwijs en van de kinderopvang staat onder druk door vooral grote arbeidsmarkttekorten. Daardoor worden er op stelselniveau steeds vaker interventies voorbereid die spanning opleveren met de bestuurlijke autonomie van de instellingen en het interne toezicht. Tegelijk wordt van bestuur en intern toezicht verwacht dat zij over de muren van de eigen instellingen heen kijken en delen van hun autonomie inleveren om in samenwerking met collega-instellingen mee te werken aan behoud en verbetering van de (bestuurlijke) kwaliteit van onderwijs en kinderopvang in de regio's.

Samenwerking stakeholders door VTOI-NVTK

Samenwerking wordt steeds vaker gezocht en gevraagd met belangrijke stakeholders zoals de ministeries van OCW en SZW, de Onderwijsinspectie, de landelijke Onderwijsraad, de brancheorganisaties Kinderopvang en de sector en profielorganisaties in het funderend- en beroepsonderwijs. Met de bestuurdersverenigingen in onderwijs (VvOB) en kinderopvang (BdKO) wordt samengewerkt aan de invulling van deze maatschappelijke opgave zowel op stelselniveau als op (regionaal) uitvoeringsniveau.

Onderwerpen in 2024

In 2023 is de VTOI-NVTK al bij meerdere onderwerpen betrokken geweest om de stem vanuit intern toezicht in te brengen. De meeste onderwerpen staan ook in 2024 op de agenda van het nieuw te vormen kabinet, is onze verwachting.

- Stelselwijziging kinderopvang: Wat betekent dit voor intern toezicht en vooral voor nieuwe toetreders in de sector?
- Voorbereiding Wetsvoorstel voor volledig onafhankelijke RvT bij Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs.
- Competentieprofiel en accreditatiesysteem bestuurders in funderend onderwijs. De sectorraden zijn bezig met dit onderwerp en OCW is bezig met een wetsvoorstel om een competentieprofiel op te nemen in de wet.
- Breed gesprek medezeggenschap; hierbij wordt besproken hoe medezeggenschap beter in positie kan worden gebracht.
- IBO rapport- Koersen op kwaliteit: Hierin zijn maatregelen voorgesteld die nu nader worden bekeken en besproken. Een aantal van de maatregelen betreft ook intern toezicht.
- Gesprekken met PO- en VO-raad in het kader van de actualisatie van de codes Goed bestuur en het eventueel combineren met de code Goed Toezicht.

4. Samenvatting 2024

In dit hoofdstuk wordt de samenvatting van het jaarplan 2024 op hoofdpunten weergegeven.

- ❖ De organisatie van front- en backoffice van de VTOI-NVTK wordt aangepast en uitgebreid;
- ❖ Per 1-7-2024 verandert de bestuursvorm en wordt de Stichting Dienstverlening VTOI-NVTK actief;
- ❖ Investeren in nieuwe opzet van Regiobijeenkomsten en communities, waaronder het netwerk Samenwerkingsverbanden
- ❖ Operationaliseren van de werkgevershelpdesk
- ❖ Doorontwikkeling nieuwe website
- ❖ Introduceren nieuwe dienstverlening bij collegiale raadpleging
- ❖ Onderzoek naar naamswijziging VTOI-NVTK
- ❖ Herziening arbeidsmarktrichtlijn Kinderopvang
- ❖ Herijking adviesregeling honorering toezichthouders

