



BEZOEKADRES

Aidadreef 4
3561 GE Utrecht
Kantoorgebouw Forum II

POSTADRES

Postbus 8282
3503 RG Utrecht

T 030 232 48 00

F 030 232 48 48

E info@vo-raad.nl

www.vo-raad.nl

Code Goed Onderwijsbestuur VO

Utrecht

4 juni 2015

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
1.1	Toepassing	3
1.2	Wettelijk kader.....	4
1.3	Definities	4
1.4	Leeswijzer.....	5
2.	Context en drie centrale uitgangspunten van de code	6
2.1	In evenwicht met de ‘zachte kant van goed bestuur’.....	7
2.2	Publieke belangen dienen	8
2.3	Knooppunt zijn	9
3.	De lidmaatschapseisen	11
4.	De richtlijnen	12
4.1	Het bestuur.....	12
4.2	Het interne toezicht.....	15
4.3	De horizontale dialoog	18
4.4	De externe accountant.....	18

0. Inleiding

Deze governancecode vormt de basis voor het realiseren van een cultuur en praktijk van goed bestuur in het voortgezet onderwijs. Goed bestuur betekent ter zake kundig en juist moreel gedrag van bestuurders, intern toezichthouders en allen die bij de governance in het voortgezet onderwijs betrokken zijn. Goed bestuur is gericht op de bevordering van de kwaliteit van het onderwijs. Goed onderwijs is immers van cruciaal belang voor de leerling, de medewerker en de ouder.

Deze code is de opvolger van de code ‘Goed Onderwijsbestuur VO’, die gold vanaf 2008. Deze nieuwe code ‘Goed Onderwijsbestuur VO’ treedt per 1 augustus 2015 in werking en vervangt de vorige code.

1.1 Toepassing

De code ‘Goed Onderwijsbestuur VO’ is van toepassing op de leden van de VO-raad.

Indien meerdere governancecodes van toepassing zijn op een onderwijsorganisatie, dient een keuze gemaakt te worden. Het bestuur motiveert deze keuze en maakt deze kenbaar aan de betreffende sectororganisaties en de stakeholders van de onderwijsorganisatie.

De toepassing van deze code is geen vrijblijvende zaak:

1. *Openbare rapportage*

Over de omgang met en de naleving van de code dient de onderwijsorganisatie te rapporteren in het jaarverslag en op de website.

2. *Lidmaatschapseisen*

De VO-raad heeft de toepassing van zes regels uit deze code als een statutaire lidmaatschapsverplichting van de vereniging opgenomen. Voor het handhaven van deze lidmaatschapseisen is een onafhankelijke governancecommissie ingesteld die met behulp van een interventieladder aan de VO-raad advies uitbrengt over stapsgewijze sanctionering en – in het uiterste geval – roeyment in het geval dat een onderwijsorganisatie deze lidmaatschapseisen niet of onvoldoende naleeft.

3. *Pas toe of leg uit*

Voor de 47 richtlijnen in deze code geldt de status ‘pas toe of leg uit’. Het ‘pas toe of leg uit’-beginsel moet zo begrepen worden dat de richtlijnen uit deze code moeten worden toegepast, tenzij de situatie zo is dat het afwijken van de richtlijnen beter is, gezien vanuit

het perspectief van de doelstellingen van de onderwijsorganisatie en de goede besturing daarvan. Er kan alleen beargumenteerd worden afgeweken van de richtlijnen en daarover moet ieder jaar verantwoording worden afgelegd in het jaarverslag en op de website van de onderwijsorganisatie.

1.2 Wettelijk kader

Deze code is aanvullend op de geldende wet- en regelgeving voor het voortgezet onderwijs. De Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO) vormt een belangrijk kader. In de WVO zijn relevante bepalingen voor deze code onder andere te vinden in de artikelen 32b1, 42a, 42b, 49, 53b, 53c, 54, 104a en 118s. De Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS) is van belang, bijvoorbeeld wat betreft de artikelen 8, lid 2 onder 9 en 11q. Verder is de Wet Normering Bezoldiging Topfunctionarissen (WNT) relevant voor deze code, evenals de richtlijn voor honorering van toezichthouders in het onderwijs van de VTOI.

1.3 Definities

Besturen:	de organen of personen in het VO die de bestuurlijke functie binnen een onderwijsorganisatie uitoefenen. Dit kunnen zijn een college van bestuur, een directeur-bestuurder, een (dagelijks) bestuur, of het collectief van personen die binnen een zogenoemd one-tier bestuur de bestuurlijke functie uitoefenen.
Bestuurders:	de personen die de bestuurlijke functie uitoefenen.
Horizontale dialoog:	de dialoog van de onderwijsorganisatie met stakeholders.
Onderwijsorganisatie:	het bestuur en het interne toezicht inclusief de school/scholen die onder het bestuur ressorteren.
Stakeholders:	interne en externe belanghebbenden van onderwijsorganisaties.
Intern toezicht:	orgaan of collectief van personen die de functie van intern toezicht binnen een onderwijsorganisatie uitoefenen. Dit kunnen zijn een raad van toezicht, een algemeen bestuur, de ALV van een vereniging of het collectief van personen dat binnen een zogenoemd one-tier bestuur de functie van intern toezicht uitoefent.
Toezichthouders:	de personen die de functie van intern toezicht uitoefenen.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt de context van deze governancecode geschetst en de drie centrale uitgangspunten ervan. In het derde hoofdstuk staan de zes regels vermeld die gelden als lidmaatschapseisen van de VO-raad; in hoofdstuk 4 zijn tot slot de 47 richtlijnen opgenomen.

1. Context en drie centrale uitgangspunten van de code

Deze aangepaste governancecode voor het voortgezet onderwijs verschijnt niet in een vacuüm. Het afgelopen decennium is de governance van onderwijsorganisaties voortgezet onderwijs hoog op de politiek-maatschappelijke agenda gekomen, onder andere vanwege incidenten. Aan een juiste en professionele uitoefening van de toezichhoudende en bestuurlijke functies wordt meer belang gehecht dan ooit. Organen voor intern toezicht, schoolbesturen en medezeggenschapsorganen zoeken naar een passende roluitoefening, goed onderling samenspel en een juiste maatschappelijke oriëntatie.

Ging de aandacht voor goed onderwijsbestuur tien jaar geleden nog vooral uit naar de technisch-juridische kant ervan: introductie van intern toezicht, het ontwerpen, regelen en invoeren van passende bestuursmodellen, functies, taak- en bevoegdheidsverdelingen, reglementen en statuten, en verantwoording, nu staan vraagstukken van goed onderwijsbestuur vooral in het licht van culturele en gedragsmatige aspecten en de ethisch-normatieve kant ervan.

Kortom: de discussies, het denken over en de uitvoering van goed onderwijsbestuur is hoogst actueel en volop in ontwikkeling en vraagt naar ter zake kundig zijn én juist (moreel) gedrag bij toezicht, bestuur en medezeggenschap van onderwijsorganisaties.

Met het oog op deze ontwikkelingen en actualiteit, is de code ‘Goed Onderwijsbestuur VO’ uit 2008 herijkt. De Commissie Goed Onderwijsbestuur heeft in 2014 met haar rapport ‘De letter én de geest’ richting gegeven voor een nieuwe inhoud en een nieuw toepassings- en handavingsregime van de code. Op aanbeveling van de commissie hebben de VO-raad en de VTOI nu gezamenlijk de governancecode opgebouwd uit:

- 47 richtlijnen voor goed bestuur bij onderwijsorganisaties voor voortgezet onderwijs, waarvoor het ‘pas toe of leg uit’-principe geldt;
- zes regels die moeten worden nageleefd en gelden als lidmaatschapseis van de VO-raad.

Verder zijn zaken die bij wet geregeld zijn zoveel als mogelijk uit de governancecode geschrapt, dit ter voorkoming van onnodige dubbeling.

De regels en richtlijnen in deze governancecode krijgen alleen hun beslag en komen daadwerkelijk tot leven in de context van drie belangrijke uitgangspunten: 1) in evenwicht met de ‘zachte kant van goed bestuur’; 2) publieke belangen dienen, en 3) knooppunt zijn. Deze drie centrale uitgangspunten van de governancecode worden in de volgende paragrafen verder toegelicht.

2.1 In evenwicht met de ‘zachte kant van goed bestuur’

Goed bestuur is voor een groot deel niet in regels of richtlijnen te vatten, maar draait om cultuur, gedrag, leiderschap, professionaliteit en discussie over, afwegingen bij en handelen naar normen en waarden. Deze zogenoemde ‘zachte’ kanten van goed bestuur lenen zich slecht voor opname in een governancecode en moeten langs andere wegen worden bevorderd.

De Commissie Goed Onderwijsbestuur geeft in haar rapport ‘De letter én de geest’ hierover het volgende aan: “De geest en bedoeling van een governancecode VO komen alleen tot leven wanneer deze zijn ingebed in een heersende cultuur van passende waarden en normen en versterkt worden door maatregelen en mechanismen met een ‘lerend’ karakter die het delibereren en reflecteren stimuleren op wat ‘goed bestuur’ is en hoe dit uitpakt in specifieke situaties. Belangrijk is hierbij ook dat mensen in staat worden gesteld om zich goed bestuur meester te maken [...]”.

De commissie geeft een aantal maatregelen en mechanismen voor het bevorderen van de zachte kant van goed bestuur op sectorniveau zoals:

- bevorderen van een collegiale aanspreekcultuur wat betreft het naleven van de letter en de geest van de governancecode;
- invoeren van collegiale bestuurlijke visitatie met als doel leren en verbeteren;
- ondersteunen van bestuurlijke netwerken, kringen en/of *communities of practice*, waarbinnen aan de hand van casuïstiek gediscussieerd en gereflecteerd kan worden op goed bestuur en op hoe dit uitpakt in een specifieke context;
- inrichten van een ‘vragenloket’.

Onderwijsorganisaties voor voortgezet onderwijs kunnen zelf het volgende ondernemen voor het bevorderen van de zachte kant van goed bestuur:

- het expliciteren van het ‘waartoe’ van het bestuur en de normen en waarden die daarbij het uitgangspunt vormen en er gewicht aan toekennen;
- mechanismen voor zelfbinding invoeren, zoals een ‘vierogen’-principe, wederkerige advies- en instemmingsrechten of roulerend voorzitterschap;
- transparantie betrachten;
- toepassen van de ultieme normatieve toets: is een besluit, activiteit of gang van zaken uitlegbaar aan docenten, leerlingen, ouders en de media;
- waarheidsspreken (het Griekse *parrhêsia*) bevorderen;
- evenwichtige verhoudingen (*checks and balances*) in de organisatiestructuur en -cultuur nastreven door:
 - breed draagvlak voor bestuurlijk handelen in de onderwijsorganisatie;
 - aandacht voor de dubbelrol van de directeur-bestuurder;
 - leerlingen en hun ouders, docenten, niet-onderwijzend personeel, directies en

schoolstaf betrekken bij beleid en besluiten door hen in de gelegenheid te stellen informatie en feedback te geven op (de gevolgen van) de bestuurlijke processen, zowel langs formele als informele weg;

- werk maken van de bestuurlijke zorgplicht om leerlingen en ouders zodanig in positie te brengen en toe te rusten dat zij kunnen participeren in de onderwijsorganisatie;
- werk maken van de bestuurlijke zorgplicht om de medezeggenschap binnen de onderwijsorganisatie optimaal te laten verlopen door de organen voor medezeggenschap beter in positie te brengen, door informatie zodanig aan te leveren dat de medezeggenschap haar taak optimaal kan vervullen en door scholing, training en evaluatie van het eigen functioneren van de medezeggenschap te stimuleren.

2.2 Publieke belangen dienen

Onderwijsorganisaties voor voortgezet onderwijs worden publiek bekostigd en dienen publieke belangen. Een bestuurscultuur die daarbij past, wordt gekenmerkt door:

- sensitiviteit voor en oriëntatie op (maatschappelijk debat over) publieke belangen;
- gerichtheid op de maatschappelijke doelbereiking van onderwijsorganisatie;
- gepaste aanwending van de publieke middelen.

De kernwaarden integriteit, betrouwbaarheid, zorgvuldigheid, verantwoordelijkheid, rechtmatigheid, openheid en transparantie zijn leidend voor de manier waarop intern toezichthouders en bestuurders in het voortgezet onderwijs hun taken en rollen vervullen.

Verwacht mag worden dat de volgende zaken in ieder geval in hun gedrag tot uiting komen:

- voorbeeldgedrag;
- professioneel en ethisch verantwoord handelen en hierop aanspreekbaar zijn;
- betrokkenheid bij en contact met de mensen die het onderwijs ‘maken’;
- oog voor de menselijke maat;
- verantwoordelijkheid nemen voor goed onderwijs voor de leerlingen;
- met de onderwijsorganisatie streven naar optimale leer-, ontwikkel- en vormingsresultaten bij de leerlingen;
- goed werkgeverschap;
- efficiënte en effectieve bedrijfsvoering en financiële continuïteit passend bij het publieke karakter van de organisatie;
- naleving van wet- en regelgeving en rechtmatige besteding van middelen in de geest van ‘wat passend en gewenst is bij het publieke karakter van de organisatie’.

2.3 Knooppunt zijn

Goed bestuur vormt het knooppunt tussen de interne organisatie en de omgeving (binnen en buiten) en tussen de wortels van de organisatie en de koers vooruit (het verleden en de toekomst). Toezichthouders en bestuurders gaan voortdurend na welke ontwikkelingen, eisen en wensen in de omgeving van de onderwijsorganisatie spelen en geven hier betekenis aan in de vertaling naar de doelstellingen en strategie van de onderwijsorganisatie, elk vanuit hun eigen rol. Bij het bepalen van strategie en beleid voor de toekomst grijpen zij terug op de uitgangspunten en grondslagen van het verleden van de onderwijsorganisatie, vanuit de constitutionele vraag ‘Waartoe waren en zijn wij opgericht?’.

Het voeren van een horizontale dialoog is een ‘conditio sine qua non’ om knooppunt te kunnen zijn. De horizontale dialoog is erop gericht zicht te krijgen op de percepties, verwachtingen, wensen en eisen van personen en partijen die een belang hebben bij de onderwijsorganisatie (stakeholders), oftewel: op wat er speelt en leeft in de omgeving.

Met het voeren van een horizontale dialoog kunnen verschillende doelen worden gediend: feedback verkrijgen om te leren en te verbeteren, draagvlak creëren voor de strategie en de doelbereiking van de onderwijsorganisatie, en/of verantwoording afleggen voor de strategie en doelbereiking. Deze verschillende doelen worden vaak in een organisch geheel tegelijk nagestreefd, maar kunnen onderling ook spanningen opleveren. Zo is een bekend mechanisme dat, als de doelen van draagvlak creëren en verantwoording afleggen teveel voorop komen te staan, dit het doel van feedback verkrijgen om te leren en te verbeteren uiteindelijk verdringt.

In het algemeen kunnen drie typen stakeholders worden onderscheiden voor de horizontale dialoog:

1. Prioritaire stakeholders: dit zijn leerlingen en hun ouders, zij hebben als beneficiënten primair belang bij de ‘dienstverlening’ van de onderwijsorganisatie;
2. Interne stakeholders: docenten en het overige werkzame personeel – al dan niet geïnstitutionaliseerd of georganiseerd via de medezeggenschapsraad;
3. Externe stakeholders: alle overige groepen of personen in de omgeving, al dan niet geïnstitutionaliseerd of georganiseerd, die een belang hebben bij (aspecten van) de dienstverlening en doelbereiking van de onderwijsorganisatie.

Voor het voeren van een horizontale dialoog is het zaak dat het bestuur een duidelijk en juist beeld heeft van de stakeholders. Daartoe is het noodzakelijk de vraag te stellen wie nu eigenlijk relevante stakeholders zijn en hoe ze in beeld kunnen komen. Aanvullend is het van belang na te denken over de vraag hoe de relaties tussen stakeholders en de onderwijsorganisatie vorm zouden kunnen krijgen.

Deze relaties kunnen een mix zijn van informeren, geïnformeerd worden, betrekken, betrokken worden, samenwerken, verantwoording vragen en verantwoording afleggen. Het interne toezicht wordt bij de horizontale dialoog verantwoordelijk gesteld voor het toezicht op (de effectiviteit van) de horizontale dialoog.

2. De lidmaatschapseisen



1. Het bestuur publiceert
 - a) de statuten, het bestuursreglement, reglementen inzake het functioneren van het bestuur en het interne toezicht, het professioneel statuut, de integriteitscode, de klachtenregeling(en), de klokkenluidersregeling,
 - b) het jaarverslag, al dan niet betaalde (hoofd- en) nevenfuncties van bestuurder(s) en toezichthouder(s) en de gegevens over het bestuur en de interne toezichthouder(s) op de website van de onderwijsorganisatie.
2. Het bestuur zorgt dat de doelstellingen en de aanpak van de horizontale dialoog met externe stakeholders in de organisatie worden geformaliseerd, verankerd, onderhouden en vermeld in het jaarverslag.
3. Het bestuur evalueert jaarlijks het eigen functioneren, legt de conclusies en afspraken schriftelijk vast en doet hierover verslag in het jaarverslag.
4. Voor het aanvaarden van een al dan niet betaalde nevenfunctie door de bestuurder(s) wordt vooraf goedkeuring gevraagd aan het interne toezicht. De criteria die dienen als basis voor het interne toezicht om zijn goedkeuring aan het aanvaarden van al dan niet betaalde nevenfuncties van de bestuurder(s) te verlenen of te onthouden, worden vastgelegd in een reglement.
5. Een toezichthouder kan niet benoemd worden tot (dagelijks) bestuurder bij dezelfde onderwijsorganisatie als waar hij toezichthouder is of is geweest. Een bestuurder kan niet tegelijkertijd de functie van intern toezichthouder vervullen bij een onderwijsorganisatie binnen de onderwijssector VO. Een bestuurder kan niet tegelijkertijd de functie van intern toezichthouder vervullen bij een onderwijsorganisatie in een andere onderwijssector dan het VO, tenzij het een ander voedingsgebied betreft.
6. Belangenverstrengeling van een bestuurder is niet toegestaan en hiervan is sprake bij familiale of vergelijkbare relaties en bij zakelijke relaties met intern toezichthouders, medebestuurders of leden van het management die rechtstreeks onder het bestuur vallen. Een bestuurder meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van het interne toezicht en verschaft alle relevante informatie. Het interne toezicht beslist of sprake is van een tegenstrijdig belang en hoe daarmee wordt omgegaan, en maakt hiervan melding in het jaarverslag.

3. De richtlijnen

4.1 Het bestuur

Taak en werkwijze

1. De rechtspersoon, vertegenwoordigd door het bestuur, bestuurt als bevoegd gezag de onderwijsorganisatie. Hem komen alle taken en bevoegdheden toe die tot het bestuur van de onderwijsorganisatie behoren. Het bestuur is daarvoor eindverantwoordelijk en kan daarop worden aangesproken.
2. Besturen in het VO zijn verantwoordelijk voor:
 - de missie, de visie en de strategie van de onderwijsorganisatie, rekening houdend met haar maatschappelijke taken;
 - de realisatie van de doelstelling, prestaties en de kwaliteit van onderwijs en de bedrijfsvoering en het bewaken van de continuïteit;
 - het naleven van wet- en regelgeving;
 - het in en buiten rechte vertegenwoordigen van de organisatie, onder meer in dialoog met de omgeving en de dialoog met de collega-onderwijsorganisaties in en buiten de vereniging;
 - het betrekken van de omgeving bij de missie, visie, strategie, beleid, aanbod en kwaliteitszorg van de onderwijsorganisatie.
3. Bij de vervulling van zijn taak richt het bestuur zich naar het belang van leerlingen en hun ouders, de belangen van de overige stakeholders, het belang van de onderwijsorganisatie en naar het belang van de samenleving. De missie en doelstellingen van de onderwijsorganisatie vormen het uitgangspunt voor het handelen van het bestuur. Het bestuur handelt en besluit in overeenstemming met de beginselen van behoorlijk bestuur.
4. Het bestuur treedt als eenheid naar buiten.
5. De wijze waarop de functies intern toezicht en bestuur onderscheiden en gescheiden worden, is vastgelegd in de statuten en/of een reglement. Daarin staat beschreven welke organen welke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden hebben ten aanzien van het besturen, toezicht houden en het afleggen van verantwoording, hoe deze organen worden samengesteld en welke werkwijze deze hanteren.
6. Indien het bestuur uit meerdere personen bestaat, wordt duidelijk omschreven wie welke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden heeft. Dit wordt vastgelegd in de statuten en/of het reglement.

7. Het bestuur legt uitgangspunten en uitwerkingen ten aanzien van professionaliteit van docenten vast.
8. Het bestuur bevordert een cultuur binnen de organisatie die het mogelijk maakt dat werknemers en andere belanghebbenden melding durven maken van door hen vermoede onregelmatigheden binnen de organisatie.
9. Het bestuur heeft een beleid ter bevordering van het integer handelen. Het bestuur draagt zorg voor een integriteitcode, waarin concrete regels en algemene gedragslijnen zijn geformuleerd.
10. Het bestuur informeert het interne toezicht actief, tijdig en adequaat en verschaft alle informatie die het interne toezicht voor vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft.



3. Het bestuur evalueert jaarlijks het eigen functioneren, legt de conclusies en afspraken schriftelijk vast en doet hierover verslag in het jaarverslag.

Benoeming, ontslag en beloning

11. Het interne toezicht stelt de gewenste omvang van het bestuur vast.
12. Het interne toezicht stelt de contractduur van de bestuurder(s) vast en geeft met redenen omkleed aan of wordt gekozen voor een aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd.
13. Het interne toezicht maakt ten minste eens in de vier jaar een integrale balans op van het functioneren van het bestuur, op basis van in ieder geval de gemaakte afspraken over doelen en doelbereiking, en het actuele functioneren van het bestuur in relatie tot de toekomstige opgaven van de organisatie.
14. Het interne toezicht evalueert en beoordeelt jaarlijks het functioneren van het bestuur en van de bestuurder(s). Het interne toezicht voert hiertoe functionerings- en beoordelingsgesprekken met het bestuur(s), op basis van inbreng uit de onderwijsorganisatie, en legt de uitkomsten en gemaakte afspraken schriftelijk vast.
15. Het interne toezicht laat zich bij het vaststellen van de beloning van het bestuur leiden door de wet- en regelgeving op dit punt.

16. Het interne toezicht bewaakt jaarlijks de professionaliseringsbehoefte van het bestuur en ziet toe op de uitvoering.

Belangenverstrengeling



4. Voor het aanvaarden van een al dan niet betaalde nevenfunctie door de bestuurder(s) wordt vooraf goedkeuring gevraagd aan het interne toezicht. De criteria die dienen als basis voor het interne toezicht om zijn goedkeuring aan het aanvaarden van al dan niet betaalde nevenfuncties van de bestuurder(s) te verlenen of te onthouden, worden vastgelegd in een reglement.

17. Het interne toezicht meldt in het jaarverslag alle al dan niet betaalde nevenfuncties van de bestuurder(s).



5. Een toezichthouder kan niet benoemd worden tot (dagelijks) bestuurder bij dezelfde onderwijsorganisatie als waar hij toezichthouder is of is geweest. Een bestuurder kan niet tegelijkertijd de functie van intern toezichthouder vervullen bij een onderwijsorganisatie binnen de onderwijssector VO. Een bestuurder kan niet tegelijkertijd de functie van intern toezichthouder vervullen bij een onderwijsorganisatie in een andere onderwijssector dan het VO, tenzij het een ander voedingsgebied betreft.



6. Belangenverstrengeling van een bestuurder is niet toegestaan en hiervan is sprake bij familiale of vergelijkbare relaties en bij zakelijke relaties met interne toezichthouders, medebestuurders of leden van het management die rechtstreeks onder het bestuur vallen. Een bestuurder meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van het interne toezicht en verschaft alle relevante informatie. Het interne toezicht beslist of sprake is van een tegenstrijdig belang en hoe daarmee wordt omgegaan, en maakt hiervan melding in het jaarverslag.

4.2 Het interne toezicht

Taak en werkwijze

18. Het interne toezicht houdt integraal en onafhankelijk toezicht op de onderwijsorganisatie, in het bijzonder op het college van bestuur, en houdt daarbij rekening met het organisatiebelang en het publieke belang.
19. Naast intern toezichthouder is het interne toezicht werkgever van de bestuurder(s), staat deze het bestuur als klankbord met raad terzijde.
20. Aanvullend op hetgeen in de Wet op het Voortgezet Onderwijs, art. 24e1 is vastgelegd, is het de taak van het interne toezicht toezicht te houden op:
 - het besturen van de kwaliteit van onderwijs en van de kwaliteitszorg;
 - de onderwijsinhoudelijke, personele en financiële meerjarenraming en de prognoses van leerlingaantallen;
 - de financiële sturing en de kwaliteit van de administratieve organisatie;
 - risico-inventarisatie en risicomangement;
 - externe verbindingen;
 - processen naar (bestuurlijke) (de-)fusie;
 - de kwaliteit van het eigen functioneren.
21. Voor welke 'majeure besluiten' het bestuur de goedkeuring nodig heeft van het interne toezicht wordt formeel vastgelegd en betreft in elk geval hetgeen hierover in de Wet op het Voortgezet Onderwijs art. 24e1 is vastgelegd.
22. De taken van het interne toezicht worden vastgesteld in de statuten.

23. De werkwijze van het interne toezicht worden vastgesteld in het toezichtreglement.
24. Het interne toezicht hanteert een toezichtkader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht.
25. Het interne toezicht vergaart zelf actief en tijdig informatie bij het bestuur, de externe accountant, de medezeggenschapsraad, de directie, bij interne of externe functionarissen/ adviseurs en externe organisaties en actoren.
26. Het interne toezicht ziet erop toe dat er een klokkenluidersregeling bestaat die het belanghebbenden mogelijk maakt zonder benadeling van hun belangen onregelmatigheden binnen de onderwijsorganisatie kenbaar te maken. Het interne toezicht is verantwoordelijk voor een correcte afhandeling en dient er specifiek op toe te zien dat de belangen van de klokkenluider ook daadwerkelijk voldoende beschermd worden.
27. Het interne toezicht evalueert periodiek en in aanwezigheid van het bestuur de onderlinge samenwerking tussen bestuur en intern toezicht en de inhoud en werking van het toezichtkader, eventueel onder externe begeleiding.
28. Het interne toezicht evalueert jaarlijks het eigen functioneren, legt de conclusies en afspraken schriftelijk vast en doet hierover verslag in het jaarverslag. Het bestuur wordt om input gevraagd. De conclusies van de zelfevaluatie van het interne toezicht worden nabesproken met het bestuur, en minimaal eens in de drie jaar vindt de zelfevaluatie plaats onder begeleiding van een externe moderator/voorzitter.

Benoeming, ontslag, samenstelling en deskundigheid

29. Het interne toezicht stelt de gewenste omvang van het toezichthoudend orgaan vast.
30. Het interne toezicht zorgt er bij de samenstelling van het interne toezicht voor dat voldoende en op dat moment bij de organisatie passende deskundigheid en ervaring aanwezig is.
31. Het interne toezicht legt de wettelijk voorgeschreven openbare profielen voor de leden van het interne toezicht voor advies voor aan het bestuur en, conform de WMS artikel 11q, aan de medezeggenschapsraad.
32. In het geval van een vacature binnen het interne toezicht wordt het profiel van het interne toezicht als geheel bekeken. Het profiel van het nieuw te werven lid wordt opnieuw vastgesteld.
33. Een zittingsperiode van interne toezichthouders is maximaal vier jaar, de jaren bij een eventuele rechtsvoorganger meegerekend. Er kan meerdere malen worden herbenoemd, mits de maximale zittingsduur van acht jaar niet wordt overschreden. Bij herbenoeming wordt het desbetreffende lid beoordeeld op basis van zijn competenties in relatie tot het (herijkte) profiel. Hiertoe voert de voorzitter van het interne toezicht jaarlijks functioneringsgesprekken

met alle leden van het interne toezicht. De vicevoorzitter en een lid voeren een functioneringsgesprek met de voorzitter van het interne toezicht.

34. Het interne toezicht inventariseert jaarlijks na overleg met het bestuur de professionaliseringsbehoefte van het interne toezicht als geheel en van de afzonderlijke leden en ziet toe op de uitvoering.

Honorering

35. Het interne toezicht bepaalt de vorm en de hoogte van de eigen vergoeding, mits deze redelijk en billijk zijn. De afspraken worden openbaar gemaakt via de website van de onderwijsorganisatie en jaarlijks verantwoord in de jaarrekening.

Onafhankelijkheid

36. Aan de functie van toezichthouder is zodanig invulling gegeven dat de leden ten opzichte van elkaar, het bestuur en welk deelbelang dan ook onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.
37. Zij die deel uitmaken van het interne toezicht verrichten nooit taken die aan de (dagelijks) bestuurder toebehoren.

Belangenverstrengeling

38. Een (oud)bestuurder is niet benoembaar als interne toezichthouder bij dezelfde onderwijsorganisatie of haar eventuele rechtsopvolger.
39. Een interne toezichthouder kan niet tegelijkertijd de functie van bestuurder vervullen bij een onderwijsorganisatie binnen de onderwijssector VO. Een interne toezichthouder kan niet tegelijkertijd de functie van bestuurder vervullen bij een onderwijsorganisatie in een andere onderwijssector dan het VO, tenzij het een ander voedingsgebied betreft.
40. Een interne toezichthouder meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van het interne toezicht en zijn collega-leden en verschaft alle relevante informatie. Het interne toezicht beslist of sprake is van een tegenstrijdig belang en hoe daarmee wordt omgegaan, en maakt hiervan melding in het jaarverslag.
41. Belangenverstrengeling van een intern toezichthouder is niet toegestaan. Hiervan is sprake bij familiale of vergelijkbare relaties en bij zakelijke relaties met andere interne toezichthouders, bestuurders of leden van het management die rechtstreeks onder het bestuur vallen.
42. Het door een interne toezichthouder aanvaarden van een hoofd- of nevenfunctie, al dan niet betaald, wordt gemeld aan het interne toezicht.
43. Het interne toezicht meldt in het jaarverslag alle al dan niet betaalde hoofd- en nevenfuncties van interne toezichthouders.

44. De onderwijsorganisatie verstrekt noch aan bestuurders, noch aan intern toezichthouders persoonlijke leningen of financiële garanties.

4.3 De horizontale dialoog



1. Het bestuur publiceert
 - a. de statuten, het bestuursreglement, reglementen inzake het functioneren van het bestuur en het interne toezicht, het professioneel statuut, de integriteitscode, de klachtenregeling(en), de klokkenluidersregeling,
 - b. het jaarverslag, al dan niet betaalde (hoofd- en) nevenfuncties van bestuurder(s) en toezichthouder(s) en de gegevens over het bestuur en de interne toezichthouder(s) op de website van de onderwijsorganisatie.



2. Het bestuur zorgt dat de doelstellingen en de aanpak van de horizontale dialoog met externe stakeholders in de organisatie worden geformaliseerd, verankerd, onderhouden en vermeld in het jaarverslag.

4.4 De externe accountant

45. Het interne toezicht is de opdrachtgever van de externe accountant. Het interne toezicht beoordeelt jaarlijks het functioneren van de externe accountant en besteedt de functie van externe accountant (minimaal) om de vijf jaar opnieuw aan.
46. De externe accountant woont in ieder geval de vergadering(en) van het interne toezicht bij waarin wordt gesproken over de jaarrekening en de managementletter.
47. De externe accountant rapporteert zijn bevindingen betreffende het onderzoek van de jaarrekening gelijktijdig aan het bestuur en het interne toezicht.