

## Bijlage 3 |

### Bij Reglement Raad van Toezicht Stichting PIT kinderopvang & onderwijs

#### 1. Inleiding

De Raad van Toezicht (RvT) van de stichting PIT Kinderopvang & Onderwijs (PIT) heeft een **gezamenlijke kijk** op de gewenste rol en bijdrage van de RvT. Met deze toezichtvisie geeft de RvT aan wat het doel van de raad is, waartoe het toezicht dient, vanuit welke visie invulling wordt gegeven aan het toezicht en namens wie en met het oog op welke belangen de raad toezicht houdt. Deze toezichtvisie **geeft richting** aan de manier waarop de raad toezicht houdt. De toezichtvisie is in ontwikkeling, het is een levend document dat periodiek wordt herzien.

Naast deze toezichtvisie heeft de RvT ook een toezichtkader. In het toezichtkader geeft de raad, op basis van zijn toezichtvisie, aan op welke onderwerpen toezicht wordt gehouden en de wijze waarop zij het toezicht uitoefent.

#### 2. Toezichtvisie

De RvT van de stichting PIT is een orgaan dat namens de **samenleving** toezicht uitoefent.

De RvT sluit in haar toezicht aan bij de visie en **kernwaarden** van PIT: eigen-wijs, geborgen, samen, hoofd-hart-handen en persoonlijke aandacht.

De RvT baseert haar toezicht ook op wetgeving, actuele Governance Codes en de landelijk visie op toezicht van de vereniging van toezichthouders voor kinderopvang en onderwijs (VTOI-NVTK). Deze visie is -in het convenant- kort samengevat als waardengedreven toezicht vanuit de kernwaarden integriteit, professionaliteit, verbinding en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Onder **waardengedreven toezicht** verstaan we dat we gericht zijn vanuit de *why* (het 'waarom' – de drijfveer, de essentie –) van de organisatie, de RvT zich als sparringpartner voor het bestuur opstelt, er aandacht is voor de hard & soft controls en de RvT zich vrij in de organisatie beweegt en actief relaties onderhoudt binnen en buiten de organisatie.

##### 2.1 Doel, kerntaken en kernwaarden

De RvT heeft tot taak onafhankelijk toezicht te houden op de besturing van de organisatie door het bestuur en op de algemene gang van zaken in de organisatie. Dit vanuit een duidelijke rol en afbakening met de rol van de bestuurder. De taken zijn uitgewerkt in de statuten en het reglement van de RvT.

De RvT houdt het belang van de organisatie, de maatschappelijke belangen in het oog en ziet toe op de continuïteit van de organisatie.

De RvT ziet er op toe dat de besturing zich richt op het realiseren van de doelstellingen van de organisatie vanuit het beleid. Het toezicht is tevens gericht op de wettelijke bepalingen; de verwachtingen en noden van ouders, kinderen en medewerkers, eisen van financiers, opdrachtgevers en maatschappelijke partners; alsook vigerende opvattingen over kwaliteit, bedrijfsvoering, personeelsbeleid en medezeggenschap. Daarnaast is de RvT werkgever en strategisch partner van het bestuur.

Het **doel** van de RvT is om **van waarde te zijn voor PIT**.

De RvT is -zoals eerder is aangegeven - waardengedreven.

De leidende waarden hierbij voor de **visie** van de RvT zijn, uitgaande van en invulling gevend aan de maatschappelijke opdracht van PIT:

- ✓ proactief en constructief;
- ✓ midden in de samenleving staand;
- ✓ binnen de organisatie en daarbuiten zichtbaar;
- ✓ open, eerlijk en direct communicerend;
- ✓ voor evenwicht en tegenwicht zorgend;
- ✓ oog hebbend voor meetbare en merkbare aspecten.

## 2.2 Verantwoording

De toezichtvisie van de RvT staat op de website van de organisatie.

Ook het toezichtkader staat op de website.

De RvT is aanspreekbaar op haar functioneren en legt hierover verantwoording af. De RvT stelt jaarlijks een verslag op van haar werkzaamheden. Dit maakt deel uit van het jaarverslag van de organisatie en wordt op de website van de organisatie geplaatst. Het accent ligt hier op de rol en betekenis van het toezicht en de wijze waarop het toezicht is ingevuld.

De RvT onderwerpt haar eigen functioneren jaarlijks aan kritische reflectie, met inbreng vanuit de organisatie en bestuur en draagt zorg voor haar eigen professionalisering en ontwikkeling.

## 3. Toezichtkader

### *Ijkkpunten*

Hieronder volgen de ijkkpunten die de raad van toezicht hanteert. Deze ijkkpunten betreffen de inhoudelijke thema's waar het toezicht zich met name op richt. Ze zijn zodanig geformuleerd, dat ze de verwachtingen weerspiegelen, die bestuur en toezicht hebben, over wat 'goed bestuur' is met betrekking tot die inhoudelijke thema's.

De ijkkpunten zijn geformuleerd in dialoog tussen bestuur en toezicht, mede ingegeven door de waarden van PIT en de maatschappelijke omgeving. Dat betekent dat als de resultaten in overeenstemming met de ijkkpunten zijn, bestuur en toezicht veronderstellen dat PIT aan de maatschappelijke opdracht voldoet (zie hierboven onder artikel 2 – Toezichtvisie).

De ijkkpunten betreffen de aspecten waar bestuur en toezicht in ieder geval het gesprek over willen voeren. Ze laten onverlet de integrale verantwoordelijkheid van bestuur en toezicht voor het gehele beleid. Het betekent dus niet dat andere zaken niet aan de orde gesteld kunnen worden door de raad van toezicht en/of het college van bestuur.

## *Ijapunten en rolverdeling*

Het toezichtkader bevat twee typen ijapunten: voor beoogde resultaten en voor kaders voor de uitvoering. De ijapunten voor beoogd resultaat beschrijven welke resultaten bij kinderen en ouders bereikt moeten worden. De ijapunten voor kaders beschrijven welke risico's bij het werken aan dat resultaat, vermeden moeten worden. Hiermee ontstaat de beleidsruimte voor de bestuurder, en kunnen de rollen van bestuur en toezicht als volgt worden afgebakend:

- Het is de verantwoordelijkheid van de bestuurder om alle initiatieven te nemen die leiden tot het bereiken van het beoogd resultaat, met inachtneming van de daar aan gestelde kaders.
- Het is de verantwoordelijkheid van de raad van toezicht om aan de hand van de ijapunten de bestuurder te bevragen en een periodiek oordeel te geven over de mate waarin het beleid voldoet aan de ijapunten.

## ***Ijapunten voor beoogd resultaat: kwaliteit van onderwijs en kinderopvang***

Kinderen:

- hebben ontwikkelrecht, ongeacht hun thuissituatie en talenten
- hebben de ruimte om kind te zijn en zich spelenderwijs te ontwikkelen

Ouders:

- ervaren dat hun kind in vertrouwde, veilige handen is
- herkennen zich in de manier waarop PIT zijn waarden en identiteit in de praktijk brengt

## ***Ijapunten voor kaders voor de uitvoering***

*Overkoepelend kader*

- De bestuurder voorkomt dat iemand binnen PIT onwettig, onzorgvuldig of onethisch handelt

*Kwaliteitszorg en organisatieontwikkeling*

- De bestuurder voorkomt dat teams van professionals binnen PIT onvoldoende het gesprek voeren over de eigen ambitie van PIT, uitstijgend boven de minimum-kwaliteits eisen die Onderwijsinspectie en GGD stellen

*Personeel*

De bestuurder voorkomt dat:

- er onvoldoende gekwalificeerde medewerkers zijn
- dat er meer van medewerkers wordt verwacht dan ze kunnen waarmaken
- personeel zijn ontwikkelrecht niet kan realiseren
- medewerkers geen passie voor het vak tonen

## *Externe en interne belanghebbenden*

- De bestuurder voorkomt dat stakeholders zich onvoldoende betrokken voelen bij de ontwikkeling van PIT

## *Cultuur, imago, communicatie*

De bestuurder voorkomt dat:

- PIT zijn positie als koploper in ontwikkeling verliest
- communicatie binnen PIT onvoldoende/ontoereikend is

## *Financiën en beheer*

De bestuurder voorkomt dat:

- de continuïteit van bedrijfsvoering in gevaar komt
- gebouwen onvoldoende uitgerust zijn om de kernwaarden van PIT waar te maken

## *Wetten en regels*

De bestuurder voorkomt dat:

- te weinig lef wordt getoond binnen regels en wetten

## **4. Wijze van toezichthouden op basis van 3 pijlers:**

- 1<sup>e</sup> pijler: De professionaliteit en inzet** van zowel de individuele leden als van de RvT als geheel. De achtergronden en deskundigheden van ieder lid leiden tot een samenstelling van de RvT waarin alle gewenste deskundigheden zijn vertegenwoordigd.
- 2<sup>e</sup> pijler: Dialoog en debat.** Informatieverwerking, meningsvorming en besluitvorming vinden plaats op basis van actieve, respectvolle, open en kritische dialogen. Hierbij zijn in het bijzonder van belang:
  - i. zorgvuldige voorbereiding
  - ii. onderzoekende houding
  - iii. vragen stellen en het aangaan van het 'constructieve conflict'
  - iv. heldere conclusies en besluiten.
- 3<sup>e</sup> pijler: Informatie.** De RvT hanteert voor het uitoefenen van haar taken de volgende informatiebronnen:
  - i. Door de bestuurder aangeleverde informatie en rapportages.
  - ii. Informatie en rapportages van externe partijen zoals de accountant, inspectie, GGD, financiers, maatschappelijke partners, cliëntenorganisaties en belangenbehartigers (Kpi's en soft controls)
  - iii. Het half-jaarlijks overleg met de medezeggenschap.
  - iv. Werkbezoeken en het bijwonen van gebeurtenissen en bijeenkomsten binnen de organisatie
  - v. Informatie uit 'critical incidents'
  - vi. Informatie die de RvT opdoet bij het in voorkomende gevallen bijstaan van de bestuurder in de uitvoering van zijn taken
  - vii. Publicaties e.d. over ontwikkelingen met betrekking tot de maatschappelijke opdracht en positie van de organisatie.De leden afzonderlijk als de RvT als geheel hebben de plicht zich adequaat te informeren. De bestuurder verschaft de RvT van informatie, indien nodig met ondersteuning van staf,

management, medewerkers of externen. RvT en bestuurder bewaken een juiste verhouding tussen informatie over hoofdlijnen en details/deelaspecten. Elk jaar in december stelt de RvT **speerpunten** vast voor het toezicht in het komende jaar.

- d. 4<sup>e</sup> pijler: beoordeling.** De RvT beoordeelt periodiek het gerealiseerde beleid in het kader van zijn controlerende rol.
- i. De RvT maakt via de jaarkalender helder op welk moment hij een oordeel wil geven over een bepaald beleidsthema uit het toezichtkader (onder artikel 3). Idealiter komen alle ijkpunten door het jaar heen aan bod.
  - ii. Hiertoe wordt in de jaarkalender van het toezicht onderscheid gemaakt tussen agendapunten en bijbehorende stukken die ter informatie respectievelijk ter beoordeling zijn. Alle informatie die niet expliciet ter beoordeling aan de raad van toezicht wordt verschaft, wordt geacht ter informatie te zijn. Alle suggesties die de raad van toezicht geeft naar aanleiding van die informatie, kunnen worden begrepen als te zijn gedaan vanuit de adviesrol van de raad van toezicht.
  - iii. De raad van toezicht vraagt aan de bestuurder om ter voorbereiding op de beoordeling van het beleidsthema een rapportage te maken met in ieder geval de volgende elementen:
    - a. Een nadere concretisering van de keuzes die zijn gemaakt om te voldoen aan het ijkpunt
    - b. Een onderbouwing van een norm die de bestuurder kiest op basis waarvan kan worden vastgesteld of het beleid aan het ijkpunt voldoet
    - c. Passende gegevens waaruit kan worden opgemaakt in hoeverre het beleid over de gerapporteerde periode aan de norm heeft voldaan
    - d. Een conclusie van de bestuurder zelf over het al dan niet voldoen aan de gestelde norm
  - iv. De raad van toezicht gaat op basis van deze rapportage in gesprek met de bestuurder, dit is een onderdeel van het remuneratiegesprek. (zie ook Pijler 2).
  - v. Na dit gesprek geeft de raad van toezicht een oordeel over de mate waarin hij het beleid op het betreffende thema acceptabel vindt.
  - vi. Dit oordeel is gericht op de vraag of de gemaakte concretisering in redelijkheid passend is, en of de gerapporteerde gegevens voldoende voortgang laten zien.

## 5. Reglement van de raad van toezicht PIT

De RvT heeft een reglement vastgesteld op 10 mei 2021.

Het reglement werkt een aantal zaken nader uit zoals ten aanzien van bevoegdheden, werkwijze van vergaderingen, informatievoorziening, werken in commissies, werkgeverschap, samenstelling, rooster van aftreden en het voorkomen van belangenverstremming.