



Branchecode goed bestuur in het mbo

Treedt in werking op 1 augustus 2014

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Definities	3
1.2	Wettelijk kader	3
1.3	Status van de code	4
1.4	Uitgangspunt: onderscheid tussen soft controls en hard controls	4
1.5	Opbouw en leeswijzer	4
2	Principes en uitgangspunten	6
2.1	Context	6
2.2	Publieke belangen	6
2.3	Goed bestuur in kernwaarden, cultuur en gedrag	6
2.4	Goed bestuur in bestuurlijk vermogen, leiderschap en professionaliteit	7
2.5	Goed bestuur in het organiseren van tegenspraak	7
2.6	Handhaving	8
3	Verantwoordelijkheden van colleges van bestuur	9
4	Aanbevelingen aan raden van toezicht	11
5	Verenigingsafspraken over monitoring, evaluatie, handhaving en klachten	13
5.1	Monitoring en evaluatie	13
5.2	Interne handhaving binnen de vereniging	13
5.3	Externe klachtenprocedure	14
5.3.1	Kader voor de klachtenbehandeling	15
5.3.2	Bereikbaarheid van de Klachtencommissie	15

1 Inleiding

Deze code is de opvolger van de code 'Goed bestuur in de bve-sector' die van 2009 tot 2013 gold. Deze code geldt voor door de overheid bekostigde instellingen voor middelbaar beroepsonderwijs. Wanneer mbo-instellingen een scholengemeenschap vormen met het voortgezet onderwijs, met het hoger beroepsonderwijs of daarmee andere bestuurlijke of institutionele verbindingen hebben, wordt aanbevolen de onderhavige code van toepassing te laten zijn op de gehele instelling.

1.1 Definities

Bestuurders: de voorzitters en leden van de colleges van bestuur van de instellingen.

Externe belanghebbenden:

Verticaal: de rijksoverheid en de Inspectie van het Onderwijs.

Horizontaal: het afnemende beroepenveld, de gemeenten, aanbieders van publieke diensten en producten (re-integratiebedrijven, centra voor werk en inkomen, woningcorporaties, welzijnsorganisaties, jeugdzorg en -hulpverlening, justitie en politie e.d.), werkgevers- en werknemersorganisaties in de regio, brancheorganisaties in het bedrijfsleven, toeleverende en afnemende scholen en andere regionale partijen zoals de Kamers van Koophandel.

Geïntegreerd Jaardocument: het door de overheid verplicht gestelde jaarverslag.

Goed bestuur: Het waarborgen van de onderlinge samenhang van de wijze van sturen, beheersen en toezicht houden van een organisatie, gericht op een efficiënte en effectieve realisatie van de doelstellingen, alsmede het daarover op een open wijze communiceren en verantwoording afleggen ten behoeve van belanghebbenden. Goed bestuur gaat in ieder geval over intern toezicht (raden van toezicht), besturen (colleges van bestuur), medezeggenschap (ondernemingsraad, deelnemersraad, ouderraad) en de dialoog met belanghebbenden. Daarbij staat steeds het dienen van het publieke belang centraal.

Horizontale dialoog: de dialoog van de instelling met de interne en externe belanghebbenden.

Instellingen: de regionale opleidingscentra (als bedoeld in artikel 1.3.1 WEB), de vakinstellingen (als bedoeld in artikel 1.3.2a WEB) en de agrarische opleidingscentra (als bedoeld in artikel 1.3.3 WEB).

Interne belanghebbenden: de studenten (en hun ouders) en het personeel van de instelling.

Lid/leden: lid of leden van de Vereniging MBO Raad.

Toezichthouders: de voorzitters en leden van de raden van toezicht van de mbo-instellingen.

Vereniging: de Vereniging MBO Raad.

1.2 Wettelijk kader

Deze code is complementair aan de geldende wetgeving voor het mbo. Het belangrijkste wettelijk kader voor het mbo is de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB). Relevante bepalingen voor deze code zijn onder meer de artikelen 9.1.4.(over college van bestuur en raad van toezicht), 9.1.7 (over het bestuursreglement) en 9.1.8 (over een functionele scheiding van bestuur en toezicht).

Er zijn op het mbo nog vele andere wetten van toepassing, gezien de brede betekenis van het mbo voor de Nederlandse economie en samenleving. Relevant voor deze code is verder nog onder meer de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector (WNT).

1.3 Status van de code

Hoofdstuk 3 van deze code heeft de status van lidmaatschapseisen voor aansluiting bij de Vereniging MBO Raad, waarbij 'pas toe of leg uit' van toepassing is. Als een instelling aan onderdelen van deze eisen niet voldoet, legt de instelling in het Geïntegreerd Jaardocument uit waarom dat zo is. Deze uitleg dient expliciet en plausibel te zijn.

Langs onafhankelijke weg wordt toegezien op de naleving van deze lidmaatschapseisen en de transparantie over de verantwoording daarover. Handhaving en gebruik van een escalatieladder zijn aan de orde als door de onafhankelijke commissie (zie 5.2) na onderzoek wordt vastgesteld dat een lid van de vereniging zich niet houdt aan de lidmaatschapseisen en deze instelling met behulp van het 'pas toe of leg uit' principe niet of niet overtuigend verantwoordt waarom dat niet het geval is.

1.4 Uitgangspunt: onderscheid tussen soft controls en hard controls

Goed bestuur is voor een groot deel niet in regels te vatten, maar in kernwaarden, cultuur, gedrag, bestuurlijk vermogen, leiderschap en professionaliteit. Dit noemen we de soft controls. Het is nauwelijks mogelijk, maar ook niet wenselijk om deze zaken in toetsbare regels, bepalingen of afspraken te vatten. Daarom zijn deze zaken niet handhaafbaar als lidmaatschapseisen en lenen deze zich alleen voor het elkaar collegiaal aanspreken in verenigingsverband als dat nodig is.

Goed bestuur is voor een beperkter deel wel in regels te vervatten. Enerzijds vanuit de overheid als het om de wet- en regelgeving gaat. Anderzijds vanuit de vereniging zelf, als het gaat om de lidmaatschapseisen in deze code. Dit noemen we de hard controls. Vanuit de overheid geschiedt handhaving vanuit de sanctiemogelijkheden die ter beschikking staan van de minister en de inspectie op basis van de wet- en regelgeving. Vanuit de vereniging geschiedt handhaving op basis van de concrete, toetsbare bepalingen die als lidmaatschapseisen dienen.

De soft controls en de hard controls moeten met elkaar in samenhang worden gezien. Het niet goed toepassen van soft controls als waarden, normen en attitudes kan leiden tot zaken die fout gaan bij de hard controls. Het is wenselijk dat bestuurders en toezichthouders zich van deze samenhang bewust zijn.

1.5 Opbouw en leeswijzer

In hoofdstuk 2 worden principes en uitgangspunten van goed bestuur aangegeven, de soft controls dus. Deze gelden als leidraad voor goed bestuur bij mbo-instellingen en het elkaar aanspreken hierop, maar niet als lidmaatschapseisen en deze worden niet als zodanig gehandhaafd. Daarna worden in hoofdstuk 3 verantwoordelijkheden van colleges van bestuur benoemd, die als lidmaatschapseisen gelden. Zij vormen het bestuur c.q. bevoegd gezag van de instellingen en kunnen op deze verantwoordelijkheden worden aangesproken. Dit zijn daarom de hard controls. In hoofdstuk 4 zijn

aanbevelingen voor taken van raden van toezicht geformuleerd. De raden vormen weliswaar een onderdeel van de rechtspersonen, die lid zijn van de Vereniging MBO Raad, maar oefenen onafhankelijk toezicht uit. Daarom kunnen daaraan geen lidmaatschapseisen worden gesteld. Tenslotte zijn in hoofdstuk 5 verenigingsafspraken over monitoring, evaluatie, verantwoording en klachten opgenomen.

2 Principes en uitgangspunten

2.1 Context

Deze aangepaste code verschijnt in een periode, waarin de schijnwerpers voluit op bestuurders en toezichthouders in semipublieke sectoren als het onderwijs staan. Een incident als Amarantis was in het mbo een luide wake-up call die zaken op scherp heeft gezet. Dat is terecht, want aan bestuurders en toezichthouders, die met publiek geld aan publieke belangen werken, mogen hoge eisen worden gesteld. De rapporten van de Onderzoekscommissie financiële problematiek Amarantis ('Autonomie verplicht') en de Commissie Maatschappelijk verantwoord bestuur en toezicht in de semipublieke sector ('Een lastig gesprek') hebben richting gegeven aan de discussie in de sector hoe dergelijke incidenten in de toekomst kunnen worden voorkomen. Een belangrijke, maar tevens ook lastige opbrengst van deze twee commissies is dat goed bestuur voor een belangrijk deel niet in concrete, toetsbare en handhaafbare elementen te vatten is (zie ook bij 1.4). Daarmee zijn ze niet minder belangrijk, integendeel. Maar een code met regels gaat pas leven als de afspraken daarin concreet zichtbaar zijn in gedrag en attitude van bestuurders en toezichthouders. In dit hoofdstuk zijn deze minder tastbare zaken uitgewerkt in principes en uitgangspunten. Deze zijn als zodanig niet te hanteren als lidmaatschapseisen, maar wel voorwerp van voortdurend gesprek in de vereniging. De leden van de vereniging hebben afgesproken elkaar daarop scherp te houden en elkaar daarop waar nodig aan te spreken.

2.2 Publieke belangen

Bestuurders, toezichthouders en medewerkers van de mbo-instellingen dienen publieke belangen. Het werken aan publieke belangen en met publieke middelen schept grote verplichtingen voor het besturen en het toezicht houden, binnen het door de overheid gehanteerde besturingsmodel van systeemsturing. Binnen de kaders die de overheid in dit besturingsmodel stelt, zijn de instellingen in hoge mate zelf verantwoordelijk voor beleid, vormgeving en inrichting en dat brengt grote maatschappelijke verantwoordelijkheden met zich mee.

2.3 Goed bestuur in kernwaarden, cultuur en gedrag

Goed bestuur heeft te maken met kernwaarden, cultuur en gedrag van degenen die daarin verantwoordelijkheden hebben. Kernwaarden zijn integriteit, betrouwbaarheid, zorgvuldigheid, verantwoordelijkheid, rechtmatigheid, openheid en transparantie. Van bestuurders en toezichthouders mag verwacht worden dat zij deze kernwaarden in acht nemen en dat zij vanuit deze kernwaarden hun verantwoordelijkheden invullen.

Bij een publiek bekostigde instelling hoort een bestuurscultuur van soberheid en bescheidenheid. De rijksmiddelen (belastinggelden) dienen op zorgvuldige wijze besteed te worden en dat moet in het concrete beleid (en de verantwoording daarover) en ook in uitstraling en imago tot uitdrukking komen. Bij het gedrag mag van bestuurders en toezichthouders worden verwacht dat zij:

- voorbeeldgedrag vertonen;
- professioneel en ethisch verantwoord handelen;
- betrokken zijn bij en voldoende contact houden met de uitvoering van het onderwijs en het personeel dat daarvoor verantwoordelijk is;
- oog hebben voor de menselijke maat, zowel in de organisatie en uitvoering van het onderwijs als in het eigen personeelsbeleid en de eigen bedrijfsvoering;
- verantwoordelijkheid nemen voor goed beroepsonderwijs voor de studenten en de arbeidsmarkt;
- instaan voor de kwaliteit van het onderwijs dat de instelling verzorgt, en er in het besturen en in het toezichthouden voor zorgen dat deze kwaliteit permanent gewaarborgd wordt en er snel kan worden ingegrepen als zaken niet goed lopen;
- instaan voor een verantwoorde bedrijfsvoering in financiële, personele en organisatorische zin;
- voor anderen, binnen en buiten de eigen instelling, aanspreekbaar zijn op het eigen gedrag, door het creëren van een open dialogocultuur.

2.4 Goed bestuur in bestuurlijk vermogen, leiderschap en professionaliteit

Om de vaak complexe organisaties aan de te sturen, is het nodig dat bestuurders beschikken over voldoende bestuurlijk vermogen. Dit bestuurlijk vermogen komt tot uitdrukking in het gegeven dat bestuurders het knooppunt vormen tussen de omgeving en de interne organisatie. Voortdurend gaan zij na welke ontwikkelingen, eisen en wensen in de omgeving spelen en hoe deze kunnen worden vertaald naar de doelstellingen en strategie van de instelling, rekening houdend met het interne vermogen om deze doelstellingen te realiseren.

Bestuurlijk vermogen betekent ook het 'in control zijn' door het beschikken over, en het integraal kunnen analyseren en interpreteren van kengetallen over financiën, personeel, bedrijfsvoering, de inhoud en kwaliteit van het onderwijs en de leerprocessen. Systemen van planning & control, risicomanagement en kwaliteitszorg zijn nodig om dit op verschillende niveaus binnen de instelling te borgen, naast het vergaren van 'zachte informatie' door gespreksvoering en observatie.

Voldoende bestuurlijk vermogen vraagt om gevarieerde vormen van bestuurlijk leiderschap, met evenwicht tussen onderwijskundig leiderschap en bedrijfsmatige sturing en tussen hard controls en soft controls .

Bestuurders en toezichthouders moeten beschikken over voldoende deskundigheid om aan hun verantwoordelijkheden gestalte te kunnen geven. Van hen mag worden gevraagd dat zij hun professionaliteit en deskundigheid op de terreinen die er toe doen bij goed bestuur permanent op orde houden.

2.5 Goed bestuur in het organiseren van tegenspraak

Goed bestuur wint aan kwaliteit, diepgang en draagvlak, als bestuurders en toezichthouders zelf voldoende tegenspraak organiseren en zich openstellen voor kritiek en reflectie. Dialoog, zeggenschap en medezeggenschap zijn hierbij sleutelwoorden. Tegenspraak vormt tevens de basis voor corrigerende mechanismen in het systeem van goed bestuur. Voor goed bestuur productieve vormen van tegenspraak zijn:

- tussen het college van bestuur en de raad van toezicht;
- tussen het college van bestuur en het (midden)management en de opleidingsteams;
- tussen het college van bestuur en de ondernemingsraad, de deelnemersraad en de ouderraad (indien daar sprake van is);
- tussen het college van bestuur en de externe belanghebbenden c.q. stakeholders;
- tussen de raad van toezicht en de ondernemingsraad, de deelnemersraad en de ouderraad (indien daar sprake van is).

2.6 Handhaving

Waar goed bestuur in waarden, cultuur en gedrag is vervat, is het niet op dezelfde wijze handhaafbaar als bij toetsbare regels. Dat geldt ook voor de principes en uitgangspunten in dit hoofdstuk. Deze vormen dan ook geen onderdeel van de handhavingprocedure in hoofdstuk 5. Op instellingsniveau is het aan te bevelen dat de raad van toezicht de 'hoeder' van deze principes en uitgangspunten is, het college van bestuur en zichzelf daarop toetst en aanspreekt en hierover verantwoording aflegt in het Geïntegreerd Jaardocument. Op verenigingsniveau spreken collega-bestuurders elkaar hierop aan als daar aanleiding toe is.

3 Verantwoordelijkheden van colleges van bestuur

Het college van bestuur bestuurt als bevoegd gezag de instelling en is verantwoordelijk voor:

- a. de missie, de visie en de strategie van de instelling, rekening houdend met de maatschappelijke taken van de instelling;
- b. de realisatie van de doelstelling, prestaties en de kwaliteit van onderwijs en de bedrijfsvoering en het bewaken van de continuïteit;
- c. het naleven van de wet- en regelgeving;
- d. het in en buiten rechte vertegenwoordigen van de instelling, onder meer in de dialoog met de omgeving en de dialoog met de collega-instellingen in de vereniging;
- e. het betrekken van de omgeving bij missie, visie, strategie, beleid, aanbod en kwaliteitszorg van de instelling.

Verantwoordelijkheden van colleges van bestuur die als lidmaatschapseisen gelden:

Het college van bestuur:

1. formuleert periodiek strategische meerjarenbeleidsplannen, inclusief een continuïteitsparagraaf, en zorgt hierbij tevens voor aanwezigheid en gebruik van een systeem van risicomanagement;
2. formuleert in de statuten of het bestuursreglement voor welke zaken de raad van toezicht, aanvullend op de wettelijke bepalingen (artikel 9.1.4 lid 3 WEB), goedkeuring wordt gevraagd;
3. informeert de raad van toezicht actief en periodiek over de ontwikkelingen in de instelling op het terrein van onderwijs, financiën, personeel en huisvesting en biedt de raad van toezicht de ruimte om indien gewenst zelf onderzoek te doen of informatie in te winnen;
4. draagt in overleg met de ondernemingsraad zorg voor een integriteitscode, met transparante spelregels over het omgaan met publieke middelen, medewerkers in de organisatie, onderhandelingspartners, invitaties en geschenken van derden;
5. zorgt met instemming van de ondernemingsraad voor een transparante klachtenregeling voor externe belanghebbenden en met instemming van de ondernemingsraad en de deelnemersraad voor een transparante klachtenregeling voor interne belanghebbenden;
6. zorgt ervoor dat werknemers van de instelling zonder gevaar voor hun rechtspositie kunnen rapporteren over vermeende onregelmatigheden binnen de instelling aan een daartoe aan te wijzen functionaris;
7. publiceert de statuten, het bestuursreglement, reglementen inzake het functioneren van het college van bestuur en raad van toezicht, de integriteitscode, de klachtenregelingen, de klokkenluidersregeling, het Geïntegreerd Jaardocument en de gegevens over de leden van het college van bestuur en de leden van de raad van toezicht op de website van de instelling;
8. omschrijft bij een meerhoofdig college van bestuur in het bestuursreglement de verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en bij een eenhoofdig college van bestuur de wijze van overleg met leidinggevenden in de instelling;
9. evalueert jaarlijks het eigen functioneren, legt de conclusies en afspraken schriftelijk vast en verantwoordt zich hierover in het Geïntegreerd Jaardocument;

10. verantwoordt zich in het Geïntegreerd Jaardocument over de werking en resultaten van het interne risicomanagementsysteem en over de meerjarige continuïteit binnen de instelling;
11. zorgt ervoor dat de instelling deelneemt aan sectorbrede monitors over de tevredenheid van studenten, medewerkers en het regionaal bedrijfsleven;
12. vermijdt bij de uitoefening van zijn taken belangenverstrengeling, met voor zijn leden een meldingsplicht aan en bewaking door de voorzitter van het college van bestuur, voor de voorzitter van het college van bestuur een meldingsplicht aan de voorzitter van de raad van toezicht en voor allen de verplichting om niet deel te nemen aan discussie en besluitvorming bij tegenstrijdige belangen;
13. maakt de eventuele nevenfuncties van zijn leden, alsmede de criteria die daarvoor gehanteerd worden, openbaar in het Geïntegreerd Jaardocument;
14. zorgt ervoor dat de doelstellingen en de aanpak van de dialoog met externe belanghebbenden in de organisatie wordt geformaliseerd, verankerd en onderhouden;
15. neemt deel aan de Benchmark MBO en geeft toestemming voor openbaarmaking van eigen gegevens, waarover in de vereniging wordt afgesproken dat deze collectief openbaar worden gemaakt;
16. zorgt er bij de toepassing van wet- en regelgeving voor dat er geen nadelige gevolgen optreden voor andere leden van de vereniging, vergewist zich vooraf over deze mogelijke nadelige gevolgen en pleegt hierover indien nodig met andere leden of in verenigingsverband overleg;
17. treedt in overleg met andere leden van de vereniging, als het van plan is een reguliere opleiding te starten in regio's¹ waarin andere leden reeds actief zijn, met de bedoeling met de andere leden tot afstemming en afspraken te komen.
18. voert overleg met andere leden van de vereniging, die in dezelfde regio opleidingen aanbieden en die onder druk staan vanwege geringe arbeidsmarktperspectieven en indien nodig ook overleg met het regionaal bedrijfsleven, met de bedoeling met deze partijen tot afstemming en afspraken te komen.²
19. komt de verenigingscodes na die in de vereniging worden afgesproken.

¹ Voor het begrip regio kan ook worden gelezen: bovenregionaal of landelijk. Zo werkt een aantal vakinstellingen voor het gehele land en is voor hen het landelijk niveau het geëigende niveau.

² De hier genoemde overlegverplichting is opgenomen in het wetsvoorstel over de macrodoelmatigheid in het mbo dat in 2014 aan het parlement wordt aangeboden. Als deze overlegverplichting in de wet komt, kan deze bepaling in deze code komen te vervallen.

4 Aanbevelingen aan raden van toezicht

De raad van toezicht houdt integraal en onafhankelijk toezicht op de instelling, in het bijzonder op het college van bestuur en houdt daarbij rekening met het instellingsbelang en het publieke belang. De toezichthoudende taak richt zich met name op (de uitvoering van) het strategisch meerjarenplan, de bestuurskwaliteit, de financiële meerjarenraming, de kwaliteit van het onderwijs en het interne risicomanagement. De raad van toezicht is daarnaast werkgever van de leden van het college bestuur en staat het college van bestuur met raad en daad terzijde.

Aanbevelingen aan raden van toezicht:

De raad van toezicht:

1. hanteert een toezichtkader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht;
2. stelt, in aanvulling op de wettelijke bepalingen (artikel 9.1.4 lid 3 WEB), de contractduur en arbeidsvoorwaarden van de leden van het college van bestuur vast en past bij hun bezoldiging het Beloningsclassificatiesysteem voor bestuurders van het Platform Raden van Toezicht toe;
3. zorgt er bij de samenstelling van het college van bestuur en de raad van toezicht voor dat deskundigheid op het gebied van onderwijs, financiën, huisvesting, personeelsbeleid, organisatie en bedrijfsvoering in voldoende mate aanwezig is;
4. bewaakt dat voormalige leden van de raad van toezicht gedurende minimaal vijf jaar niet worden benoemd in het eigen college van bestuur en dat voormalige leden van het college van bestuur of werknemers van de instelling gedurende minimaal vijf jaar niet worden benoemd in de eigen raad van toezicht;
5. maakt bij de werving en selectie van leden van het college van bestuur gebruik van openbaar gemaakte profielen;
6. stelt zich actief op de hoogte van de ontwikkelingen in de organisatie, door minimaal eenmaal per jaar de algemene gang van zaken in de instelling te bespreken met de ondernemingsraad, de deelnemersraad en (indien daar sprake van is) de ouderraad;
7. evalueert jaarlijks het functioneren van (de leden van) het college van bestuur en legt de uitkomsten en gemaakte afspraken schriftelijk vast;
8. evalueert jaarlijks het eigen functioneren, betreft daarbij het oordeel van het college van bestuur, legt de conclusies en afspraken schriftelijk vast en verantwoordt zich hierover in het Geïntegreerd Jaardocument;
9. maakt tenminste eens in de vier jaar een integrale balans op van het functioneren van het college van bestuur als geheel, op basis van in ieder geval de gemaakte afspraken over doelen en prestaties, het actuele functioneren en de toekomstige opgaven;
10. voorziet, door een lid van de raad van toezicht dat alsdan aftreedt uit de raad, in het bestuur van de instelling bij ontstentenis of ontslag van alle leden van het college van bestuur en zorgt zo spoedig mogelijk voor de aanstelling van een nieuw college van bestuur;
11. draagt zorg voor een transparante klokkenluidersregeling en voor een correcte afwikkeling als van deze regeling gebruik wordt gemaakt;

12. benoemt, schorst en ontslaat de leden van de raad van toezicht, stelt de zittingsduur en het rooster van aftreden vast en bewaakt dat leden van de raad van toezicht niet langer dan twee periodes van vier jaar zitting hebben in de raad van toezicht;
13. stelt de honorering van de leden van de raad van toezicht vast en volgt daarbij bij de Regeling honorering toezichthouders mbo van het Platform Raden van Toezicht;
14. legt de wettelijk voorgeschreven openbare profielen voor de leden van de raad van toezicht voor advies voor aan het college van bestuur;
15. heroverweegt tenminste eens per vijf jaar zijn keuze voor de accountant en verzoekt de accountant naast een oordeel over het afgelopen jaar ook om een oordeel over toekomstverwachtingen en risico's;
16. vermeldt jaarlijks de honorering van de leden van de raad van toezicht op individuele basis in het Geïntegreerd Jaardocument;
17. vermijdt bij de uitoefening van zijn taken belangenverstremgeling, met voor de leden een meldingsplicht aan en bewaking door de voorzitter van de raad van toezicht en een verplichting voor allen om niet deel te nemen aan discussie en besluitvorming bij tegenstrijdige belangen;
18. maakt de (neven)functies van zijn leden, alsmede de criteria die daarvoor gehanteerd worden, openbaar in het Geïntegreerd Jaardocument;
19. ziet er op toe dat het college van bestuur zijn verantwoordelijkheid voor de dialoog met externe belanghebbenden vervult.

5 Verenigingsafspraken over monitoring, evaluatie, handhaving en klachten

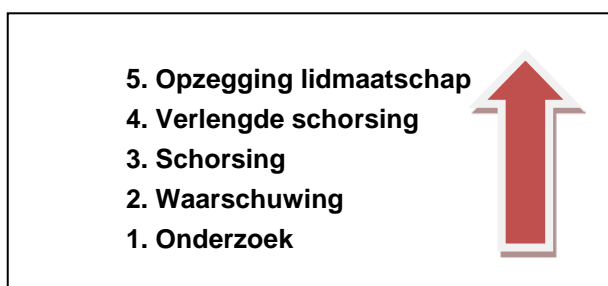
Bij de lidmaatschapseisen, zoals geformuleerd in hoofdstuk 3, horen afspraken over monitoring, evaluatie en handhaving. Monitoring om periodiek de naleving in beeld te kunnen brengen. Evaluatie om aan de hand van de monitoring te kunnen vaststellen of de code voldoet. Handhaving in het geval ingrijpen nodig is als instellingen zich niet houden aan de lidmaatschapseisen. Als sluitstuk is een klachtenprocedure nodig.

5.1 Monitoring en evaluatie

Bij besluit van de algemene vergadering wordt een onafhankelijke monitoringscommissie ingesteld, die eens in de twee jaar de naleving van deze code monitort. De commissie stelt haar eigen werkwijze vast. Uiterlijk vier jaar na de inwerkingtreding van deze code, dus voor 1 januari 2018, zal deze commissie de werking van deze code evalueren en daarover rapport uitbrengen.

5.2 Interne handhaving binnen de vereniging

De hier beschreven handhaving geldt voor de geformuleerde lidmaatschapseisen in hoofdstuk 3 van deze code. Bij besluit van de algemene vergadering wordt een onafhankelijke handhavingscommissie ingesteld. Indien gewenst kan deze commissie overigens samenvallen met de onafhankelijke monitoringscommissie. De leden van deze commissie zijn onafhankelijk ten opzichte van het bestuur of intern toezicht van leden van de vereniging en mogen daar geen verbindingen mee hebben. In de commissie moeten deskundigheden op bestuurlijk, juridisch en onderwijskundig gebied aanwezig zijn. De handhaving kent een aantal stappen in opklimmende ernst, van licht naar zwaar, met als ultieme sanctie opzegging van het lidmaatschap van de vereniging. Deze escalatieladder ziet er als volgt uit:



De stappen op deze ladder werken van laag naar hoog als volgt:

1. Leden van de vereniging kunnen een melding doen bij de onafhankelijke commissie dat een lid van de vereniging zich niet houdt aan de lidmaatschapseisen. Ook het bestuur van de MBO Raad kan dit signaleren en melden. De commissie voert een onderzoek uit, gericht op het objectief vaststellen of het lid zich niet houdt aan de lidmaatschapseisen. De commissie hanteert hiertoe een toetsingskader dat in de vereniging bekend wordt gemaakt. Het onderzoek bevat hoor en

wederhoor en mondt uit in een onafhankelijk oordeel van de commissie. De commissie informeert het college van bestuur en de raad van het toezicht van het betrokken lid over het houden van het onderzoek en over de resultaten van het onderzoek.

2. Als uit het onderzoek blijkt dat het lid zich inderdaad niet houdt aan de lidmaatschapseisen, gaat de commissie met het lid in gesprek en deelt zij een waarschuwing uit als het lid niet wenst terug te keren op zijn schreden. Het lid krijgt een nader te bepalen periode de gelegenheid alsnog te voldoen aan de lidmaatschapseisen.
3. Na een nader te bepalen periode gaat de commissie in een nieuw gesprek met het lid na of verbetering is opgetreden en of de conclusie is gerechtvaardigd dat het lid zich nu wel aan de lidmaatschapseisen houdt. Als dat niet het geval is, adviseert de commissie het bestuur van de MBO Raad tot schorsing van het lid over te gaan en kan het bestuur van de MBO Raad besluiten het lid te schorsen. Als dat besluit wordt genomen, wordt dit met redenen omkleed aan het lid kenbaar gemaakt. Het bestuur van de MBO Raad informeert de raad van toezicht van het lid en de algemene vergadering over de schorsing.
4. Na een nader te bepalen periode doet de commissie onderzoek of de schorsing kan worden opgeheven. Als dat niet het geval is, adviseert de commissie het bestuur van de MBO Raad de schorsing nog eenmaal te verlengen en kan het bestuur van de MBO Raad besluiten de schorsing van het lid te verlengen. Als dat besluit wordt genomen, wordt dit met redenen omkleed aan het lid kenbaar gemaakt. Het bestuur van de MBO Raad informeert de raad van toezicht van het lid en de algemene vergadering over de verlengde schorsing.
5. Na een nader te bepalen periode doet de commissie finaal onderzoek en informeert de commissie het bestuur van de MBO Raad over de resultaten daarvan. Als het onderzoek negatief uitvalt (d.w.z. het lid persisteert bij zijn handelen en blijft niet voldoen aan de lidmaatschapseisen) zegt het bestuur van de MBO Raad namens de vereniging het lidmaatschap van het lid op. Het bestuur informeert de raad van toezicht van het lid en de algemene vergadering en maakt via de kanalen van de MBO Raad het roeyement met redenen omkleed actief publiek openbaar. Na deze opzegging is statutair beroep mogelijk bij de algemene vergadering.

5.3 Externe klachtenprocedure

Naast de interne handhaving binnen de MBO Raad als vereniging moeten interne en externe belanghebbenden de mogelijkheid hebben om een klacht in te dienen als zij menen dat een instelling zich niet aan deze code houdt en zij daardoor in hun belang menen te worden getroffen. Daartoe bestaat reeds de Klachtencommissie Governance en Beloning MBO, ingesteld door de MBO Raad en het Platform Raden van Toezicht mbo-instellingen.

De commissie behandelt klachten tegen het niet naleven van de onderhavige code en het Beloningsclassificatiesysteem voor bestuurders in het MBO van het Platform Raden van Toezicht.

De commissie, ingesteld in 2010, bestaat uit vijf personen:

- De heer prof. dr. G.D. Minderman (voorzitter)
- Mevrouw C.P. Vogelaar
- Mevrouw M. Haak-Griffioen
- De heer prof. mr. P.J.J. Zoontjens
- De heer drs. C..M. A. van Rosmalen

5.3.1 Kader voor de klachtenbehandeling

Bij de start van de commissie is het volgende kader afgesproken:

1. De commissie is onafhankelijk. De voorzitter, leden en het secretariaat hebben geen binding met de MBO Raad, het Platform Raden van Toezicht mbo-instellingen, de mbo-instellingen en de raden van toezicht van de mbo-instellingen.
2. De commissie is verplicht tot hoor en wederhoor. De klager en de beklagde worden in de gelegenheid gesteld hun pleidooien voor te bereiden en in te dienen. De commissie kan zelf bepalen of een zaak schriftelijk of mondeling wordt behandeld.
3. Klager en beklagde zijn verplicht de commissie alle informatie te leveren waar de commissie om vraagt.
4. De commissie is gerechtigd om bij andere partijen dan klager of beklagde informatie in te winnen. De instellingen zijn verplicht informatie te leveren.
5. De commissie werkt in openbaarheid. De commissie kan er toe besluiten dat een zaak bij wijze van uitzondering achter gesloten deuren wordt behandeld. In het reglement worden criteria daartoe geëxpliciteerd.
6. In de klachtenbehandeling probeert de commissie eerst de partijen nader tot elkaar te brengen en de kwestie in gemeen overleg op te lossen. Lukt dat niet, dan vervolgt de commissie haar werkzaamheden tot aan de uitspraak.
7. Alvorens tot een uitspraak te komen, legt de commissie een concept-uitspraak aan klager en beklagde voor. Deze worden in de gelegenheid gesteld daarover een oordeel uit te spreken en alsnog een vergelijk te treffen. De commissie neemt het oordeel mee bij het formuleren van de uiteindelijke uitspraak.
8. De uitspraak van de commissie is bindend voor de betrokken partijen.
9. De commissie brengt tenminste eenmaal per jaar verslag over haar werkzaamheden uit aan haar opdrachtgevers, waarin verantwoording wordt afgelegd over de behandelde zaken en de door de commissie gedane uitspraken.

5.3.2 Bereikbaarheid van de Klachtencommissie

Klachten kunnen worden ingediend bij het ambtelijk secretariaat van de commissie:

De heer Mr. C.A.M. van Vught

Berkenlaan 40

5061 AZ Oisterwijk

Telefoon:06-53180025

E-mail: cvvrechtspraktijk@online.nl