



# HANDREIKING (NIEUWE) CODE GOED BESTUUR

**We helpen u graag om invulling te geven aan de nieuwe Code en om goede keuzes te maken op basis van identiteit.**

*Goed onderwijs geven is het doel van elk schoolbestuur. Deze opdracht staat dan ook centraal in de nieuwe Code Goed Bestuur van de PO-raad, die per 1 januari 2021 geldt. De bedoeling van deze Code is om schoolbesturen en toezichthouders te stimuleren om goed onderwijs te geven vanuit een maatschappelijke opdracht, de samenwerking te zoeken, professionalisering teweeg te brengen en integer gedrag te bevorderen. Hoewel deze Code geen wetgeving is, geeft ze wel aan op welke manier vanuit maatschappij en politiek naar onderwijs gekeken wordt. Deze Code heeft dan ook een veel bredere focus dan alleen bestuur en toezicht, maar gaat over de bredere opdracht om goed onderwijs te geven. Als VGS en VBSO zien we mogelijkheden om invulling te geven aan deze Code en daarbij vanuit de eigen identiteit keuzes te maken in de concrete uitwerking. In deze handreiking geven we een (praktische) toelichting op hoe schoolbesturen om kunnen gaan met deze code.*



## Aanleiding

Het denken over goed bestuur is in beweging. De behoefte om de rollen van de bestuurder (die iets wil), de toezichthouder (die er wat van vindt), de schoolleiding (die het uitvoert) en de (G)MR (die meedenkt) duidelijker te definiëren neemt toe. De uitdaging is door de PO-raad opgepakt om de maatschappelijke eisen en verwachtingen te vertalen in een visie op goed bestuur en goed toezicht. De vorige Code Goed Bestuur dateert van 2010, met een aantal aanscherpingen in 2017. In opdracht van de PO-raad kwam in 2019 de monitorcommissie Goed Bestuur met aanbevelingen voor de vraag hoe een nieuwe code eruit kan zien. Daarbij werd aangegeven dat de lat hoger moet liggen op het gebied van verantwoordelijkheid nemen en het voorkomen van belangenverstremeling. Ook moet goed onderwijs nog meer centraal komen te staan en mag de omgevingscomponent steviger verwoord worden, zo concludeerde deze commissie.

Vervolgens is door een werkgroep van de PO-raad de nieuwe Code opgesteld, rekening houdend met de aanbevelingen van de monitorcommissie.

In deze werkgroep was onze achterban ook vertegenwoordigd. De besturenorganisaties VGS en VBSO is in het voortraject ook om input gevraagd, maar hebben geen actieve bijdrage aan de inhoud kunnen leveren.

## Van norm naar principe

In navolging van de Code Goed Bestuur in het voortgezet onderwijs, is ervoor gekozen om de nieuwe Code op te bouwen vanuit principes en niet meer vanuit regels. Van rule-based naar principle-based is dus het nieuwe uitgangspunt geworden.

Dat zien wij als een positieve ontwikkeling, want principes geven meer ruimte voor eigen invulling dan regels, normen en kaders. De bedoeling van deze opzet is dat schoolbesturen onderling en met belanghebbenden het gesprek gaan voeren over de principes en hoe deze kunnen worden toegepast binnen hun eigen context. Ook is het te waarderen dat de Code hierdoor compacter is geworden en daardoor eenvoudiger toe te passen. Realiseert u zich hierbij dat er al heel veel gebeurt, dus het is een moment van aanscherping en reflectie.

Bij ieder principe is een aantal uitwerkingen beschreven. Deze uitwerkingen kunnen worden gezien als hulpmiddelen om het principe in de praktijk handen en voeten te geven, maar zijn niet bedoeld als verplichtingen. De Code geeft ruimte om deze uitwerkingen op verschillende manieren toe te passen. De Code geeft aan dat sommige van de

uitwerkingen direct bruikbaar zijn, terwijl andere gebruikt kunnen worden als uitgangspunt voor het gesprek. Als het schoolbestuur binnen de eigen, specifieke context zelf een betere uitwerking hanteert, is dat ook goed. Wel stimuleert de Code maximaal om deze eigen keuzes te verwoorden en uit te voeren.



Tot slot is er een aantal verplichtende bepalingen opgenomen. Deze bepalingen zijn óf wettelijk verankerd óf worden als zo belangrijk gezien dat zij een verplichtend karakter dragen. Deze laatste bepalingen hebben het karakter van een onderlinge sectorafpraak en kennen geen juridisch kader. Wanneer deze bepalingen om welke reden dan ook niet toegepast kunnen worden, zal dit bij de verantwoording in het jaarverslag aangegeven moeten worden. Verplichting moet gezien worden als wat de sector als minimale eisen ervaart.

### Pas toe én leg uit

De vorige Code kende een aantal bepalingen die toegepast konden worden, of het schoolbestuur kon in de verantwoording aangeven waarom ervan werd afgeweken. Deze methode van 'pas toe **of** leg uit' is bij deze Code losgelaten. Omdat gekozen is voor een principe-gebaseerde aanpak, worden bestuur en toezicht uitgedaagd om het gesprek te voeren, uit te leggen en verantwoording af te leggen over de manier waarop de principes worden toegepast. 'Doen en verantwoorden' is het adagium bij deze Code. 'Pas toe **én** leg uit' dus. Dit zal in de praktijk een bredere verantwoording vragen in het jaarverslag.

### Ruimte

In het voorwoord van de Code wordt aangegeven dat het de verantwoordelijkheid is van de besturen en interne toezichthouders om -in dialoog met elkaar en met belanghebbenden- over een eigen invulling te beslissen en zich hierover actief te verantwoorden. Als VGS en VBSO zien we daarom voldoende ruimte om binnen deze Code onze eigen invulling te geven aan christelijk-reformatorisch onderwijs. In onze beleving zal de brede opzet van deze Code onze schoolbesturen uitdagen om vanuit hun eigen identiteit en visie handen en voeten te geven aan de uitwerking hiervan in de praktijk. Voorbeelden van 'hoe het kan' worden in de Code als uitwerking weergegeven, maar dit hoeft niet geïnterpreteerd te worden als harde verplichtingen.

Tegelijkertijd zien we het als VGS/VBSO als een gemiste kans dat de Code niet expliciet aandacht geeft aan het unieke karakter van ons onderwijsbestel. We zien deze Code dan ook als een exponent van het huidige seculiere denken over onderwijs, waarbij de school gezien wordt als 'opdrachtnemer' namens samenleving, politiek en ouders, met de nadruk op de

maatschappelijke opdracht als gevolg. Dit vertaalt zich vervolgens in thema's als kansengelijkheid, regionalisering en de grote plaats van medezeggenschap. Dit strijdt tegen de klassieke christelijk-reformatorische visie waarbij de school juist een beschermende functie ten opzichte van de maatschappij heeft. De school als een plaats waar kinderen, in het verlengde van gezin en kerk, vanuit een levensbeschouwelijke visie en met een eigen 'nestgeur' gevormd worden tot burgers van deze samenleving. En, nog belangrijker, met het verlangen dat onze leerlingen door wedergeboorte en geloof burgers van het Koninkrijk der hemelen zullen zijn of worden. Deze ontwikkelingen vragen om alertheid en duiding van zowel de besturenorganisaties als de schoolbesturen.

Tegelijk waarderen wij de opzet van deze Code, omdat juist deze Code meer dan genoeg mogelijkheden geeft om eigen keuzes te maken en specifieke accenten te leggen. Daarbij mag de eigen levensbeschouwelijk context volop meegenomen worden. We beseffen dat deze Code weer meer van schoolbesturen vraagt. Als besturenorganisaties willen

### Praktische uitwerking:

- *Bespreek deze nieuwe Code in meerdere bestuur- en of toezichtvergaderingen, waarbij gespiegeld wordt aan de huidige en de gewenste situatie.*
- *Bespreek deze Code met de (G)MR en laat reflecteren op de eigen situatie.*
- *Vraag zo nodig de VGS/VBSO voor een algemene inleiding op de Code en het gesprek te begeleiden (dit heeft dan tegelijkertijd het karakter van een zelfevaluatie).*
- *Zet bespreking / evaluatie van deze Code als een jaarlijks agendapunt neer.*

we dienstbaar zijn aan onze leden, zodat zowel kleine als grote schoolbesturen kunnen blijven voortbestaan. Deze Code mag wat ons betreft op zichzelf geen aanleiding zijn voor schaalvergroting. Een vrijwilligersbestuur van een kleine éénpitter zal meer moeite hebben om de principes van de Code waar te kunnen maken dan een grote scholengroep met een professionele bestuurder. Echter, wat de schaalgrootte ook is, de opdracht is om goed onderwijs te realiseren en de principes van deze Code te volgen. Daarvoor is een goed samenspel tussen bestuur en toezicht nodig.

### Praktische uitwerking:

- *Reflecteer op de algemeen heersende seculiere opvatting zoals die in deze Code naar voren komt. Spiegel dit aan de eigen visie en opvattingen over identiteitsgebonden onderwijs. Waar ontstaat een spanning?*
- *Bespreek de vraag in hoeverre uw schoolorganisatie deze nieuwe Code Goed Bestuur waar kan maken. Waar liggen knelpunten? En hoe zouden die knelpunten op (langere) termijn opgelost kunnen worden?*

## De principes toegelicht

### De vier principes zijn:

1. *Het bestuur zorgt voor goed onderwijs voor alle kinderen*
2. *Het bestuur werkt voortdurend in verbinding met de maatschappelijke context*
3. *Het bestuur werkt actief aan de professionaliteit van de organisatie en van zichzelf*
4. *Het bestuur werkt integer en transparant*

Het **eerste principe** roept het bestuur om zorg te dragen voor goed onderwijs voor alle kinderen. ‘Alle kinderen hebben recht op een passende, gezonde en veilige speel- leef en leeromgeving’, zo lezen we. Nieuw in deze Code is de grotere nadruk op de maatschappelijke opdracht van de school, waarmee deze Code het karakter van een code ‘goed onderwijs’ krijgt en breder is dan alleen governance. Gesteld wordt dat de verantwoordelijkheid om goed onderwijs te geven, de maatschappelijke opgave is waaraan de sector zijn mandaat ontleent van overheid en samenleving. Dit uit zich

dan in onderwijs van hoge kwaliteit dat aansluit op de behoeften van leerlingen en de bredere omgeving van de school. Ook is het schoolbestuur medeverantwoordelijk voor de toegankelijkheid van het onderwijs voor alle leerlingen in de eigen omgeving.

Het schoolbestuur draagt er mede zorg voor dat kinderen die niet passen op de school ergens anders geplaatst worden. We vinden hier de heersende visie terug dat de school een ‘verlengstuk’ is van de samenleving, waar leerlingen worden voorbereid op goed burgerschap. Ook valt op

dat de opdracht voor het schoolbestuur voor alle kinderen geldt. Hierin zien we de wens om de schooltoegankelijkheid te vergroten. Helaas vinden we hier geen bezinnende opmerking terug over de vrijheid van richting en inrichting. Het vraagt daarom van christelijk-reformatorische schoolbesturen om dit principe goed uit te leggen binnen de eigen kaders: wij zijn er voor alle leerlingen, mits de ouders de grondslag onderschrijven (of indien van toepassing respecteren), zich principieel thuis voelen bij onze school en zich conformeren aan de vormgeving van ons christelijk onderwijs. Duidelijk moet blijven dat

in onze scholen de ouders en kerken (als onderdeel van de samenleving) opdrachtgever zijn van het onderwijs en niet de samenleving als geheel. De uitwerkingen bij dit eerste principe gaan over het opstellen en werken aan een ambitieuze en doelgerichte onderwijsvisie, samen met belanghebbenden. Ook moet de verantwoording over onderwijsresultaten goed en transparant gebeuren. Bovendien dient de onderwijsvisie leidend te zijn bij de strategische keuzen op de andere domeinen, zoals personeel, financiën en huisvesting. Tenslotte wordt in een uitwerking aangegeven dat het bestuur

### Praktische uitwerking:

- *Maak in de verantwoording (bijv. in het jaarverslag) expliciet hoe uw schoolorganisatie de opdracht tot het geven van 'goed onderwijs aan alle leerlingen' invult.*
- *Reflecteer op de manier waarop uw schoolorganisatie de christelijk-reformatorische visie op de leerling en het onderwijs verwoord heeft. Is dit op een duidelijke manier en consistent omschreven in alle verantwoordingsdocumenten? Begrijpt een 'buitenstaander' wat de diepere intentie is?*
- *Bespreek de manier waarop uw schoolorganisatie de strategische doelen heeft verwoord (in Strategisch Beleidsplan en/of Schoolplan) en hoe de samenhang is met de kwaliteitszorgstructuur.*



actief werkt aan het wegnemen van belemmeringen en het bevorderen van kansengelijkheid. Ook hierin zien we het maatschappelijke en politieke debat terug en de aandacht voor het verregaande gelijkheidsdenken.

Het **tweede principe** stimuleert het bestuur om voortdurend in verbinding te staan met de maatschappelijke context. Deze notie is nieuw in de Code, en geeft wel het huidige denken weer zoals dat bij de beleidsmakers heerst. Deze Code roept actief op tot het aangaan van samenwerking en verbinding met alle

relevante partijen. Concreet betekent dit dat de school in zijn eigen regionale context samenwerking zoekt met andere schoolbesturen, samenwerkingsverbanden en andere partners zoals gemeenten, kerken en VO-scholen om vraagstukken gezamenlijk op te lossen. In de situatie van onze scholen vindt deze samenwerking vaak binnen het 'eigen' samenwerkingsverband Berséba plaats waar het de zorg betreft. Deze Code laat des te meer zien dat dit een uitzonderlijke positie is. Ook is er vaak contact met onze 'eigen' VO-scholen.

In de uitwerkingen wordt aangegeven dat schoolbesturen een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben om voor een kwalitatief hoogstaand en 'zo divers mogelijk' onderwijsaanbod te zorgen. Ook wordt daarbij gewezen op het belang van een visie om interne en externe belanghebbenden een rol te geven; zij moeten actief uitgenodigd worden om betrokkenheid te kunnen tonen.

In dit principe zien we een aantal maatschappelijke trends. Het opvallende accent bij dit principe ligt op regionalisering, wat een steeds belangrijker item lijkt te worden in het onderwijsbeleid. Deze regionalisering

is bedoeld als een manier om de samenwerking tussen scholen te bevorderen. Een concreet voorbeeld daarvan is het aanvragen van de 'corona-subsidie'. Deze kon alleen in regionaal verband worden aangevraagd, waardoor schoolbesturen gedwongen werden aansluiting te zoeken bij een regionaal verband. De verwachting is dat dit regionale denken in de komende jaren versterkt gaat worden. Als VGS en VBSO zien wij dat het echter van groot belang is voor onze scholen dat de bestaande landelijke regio's zoals Berséba en Driestar Hogeschool Samen in Ontwikkeling intact blijven.

Het **derde principe** spreekt uit dat het bestuur actief werkt aan de professionaliteit van de organisatie en van zichzelf. Dit principe legt de nadruk op continue professionalisering van zowel bestuur, toezicht als alle andere geledingen in de school. Daarvoor is een professionele ontwikkelcultuur nodig, 'zodat de maatschappelijke en de eigen opdracht blijvend kan worden ingevuld'. Geef aan deze culturomslag als bestuur en toezicht voldoende aandacht.

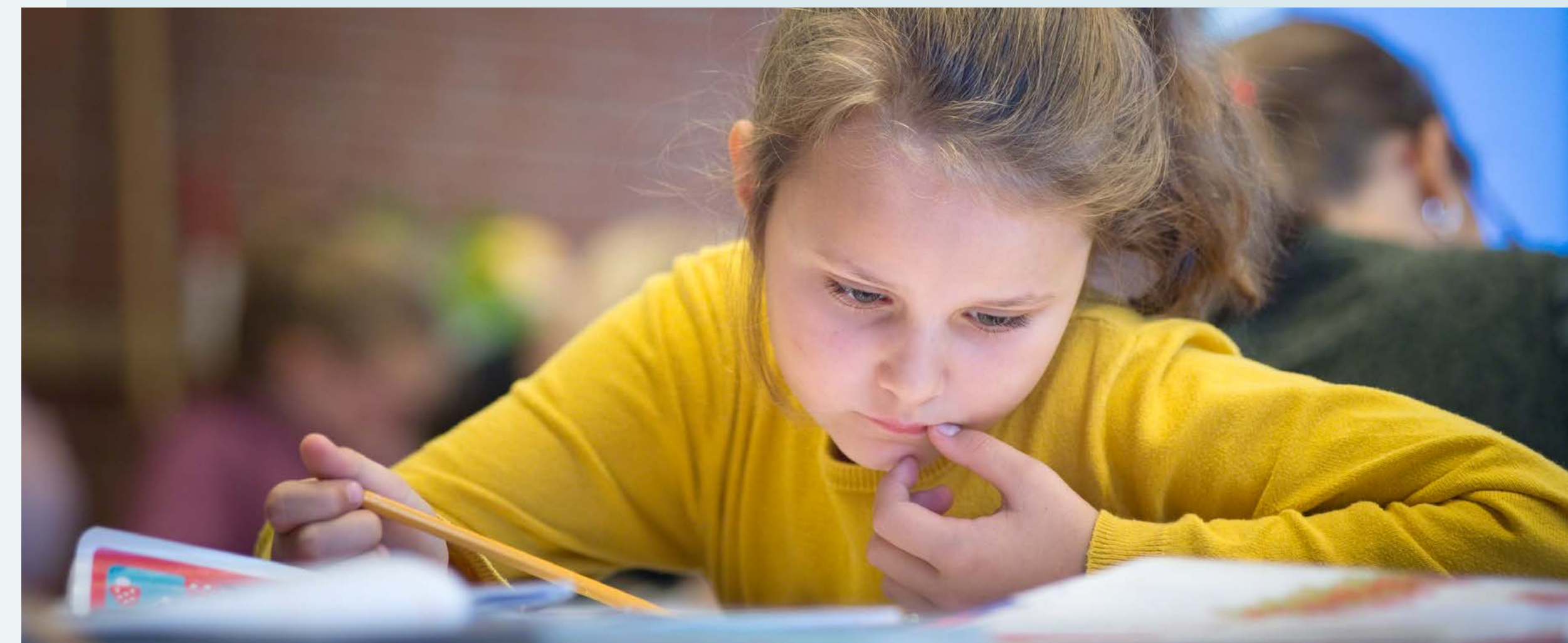
In de uitwerkingen wordt dit verder toegelicht, waarbij strategisch personeelsbeleid en professionalisering van de (G)MR worden genoemd. Bestuur en toezicht hebben zichzelf ook

regelmatig de spiegel voor te houden, zo schrijft de Code voor. Dit doet het bestuur door eens in de vier jaar deel te nemen aan een collegiale bestuurlijke visitatie. Hierbij wordt de organisatie door een aantal collega-bestuurders en onafhankelijke deskundigen bekeken en worden aanbevelingen gegeven rond governance en kwaliteit, weergegeven in een uitgebreid rapport. Inmiddels hebben diverse schoolbesturen al positieve ervaringen met deze visitaties; het wordt gezien als een krachtig leerinstrument als voorbereiding op bijvoorbeeld een Inspectiebezoek.

Ook het intern toezichtsorgaan wordt geacht om eens in de drie jaar een

### Praktische uitwerking:

- Geef aandacht in het bestuurlijk jaarverslag aan de manier waarop u samenwerkt met andere partijen. Spreek daarin positief over de wijze waarop onze scholen binnen 'eigen' verbanden samenwerken en wat dit de school 'oplevert'.
- Volg de ontwikkelingen rond regionalisering en mogelijke 'verplichtingen' daarin. Participeer zoveel als mogelijk aan de voorkant en wees present in samenwerkingsverbanden.



brede zelfevaluatie uit te voeren onder leiding van een onafhankelijke partij. Hierbij kunnen de diverse aspecten van toezichthouden worden geëvalueerd, zowel de 'harde' als de 'zachte'

kant van toezichthouders. Tenslotte moeten bestuur en intern toezicht hun professionaliseringsbehoefte jaarlijks vastleggen in een professionaliseringsagenda.

Het ***vierde en laatste principe*** spreekt zich uit over de integriteit en transparantie. We vinden hier het waardengedreven denken over bestuur en toezicht terug. Besturen werken vanuit een maatschappelijke opgave en gebruiken hiervoor publieke middelen, zo wordt gesteld. Dit vraagt om bestuurlijke transparantie en een open houding naar alle belanghebbenden. Daar hoort een actieve informatieverstrekking bij, waarin aangegeven wordt wat de te behalen en behaalde doelen zijn. In de uitwerkingen wordt het bestuur opgeroepen regelmatig het gesprek over integriteit te voeren en dit zo nodig te verwerken in een integriteitscode. Ook moet in dit gesprek (schijnbare) belangenverstremming aan de orde komen, in ieder geval als er familiale of zakelijke relaties liggen tussen bestuur, toezicht of onderling. Ook bij leden van het management moet de schijn van belangenverstremming voorkomen worden, bijvoorbeeld vanwege onderlinge familierelaties. Verder moeten (schijnbare) tegenstrijdige belangen onderling besproken worden en (nieuwe) hoofd- of nevenfuncties gemeld worden. De uitkomst van de 'belangenafweging' moet worden opgenomen in het jaarverslag. We zien

hier ook een verbinding met de Wet Bestuur Toezicht Rechtspersonen (WBTR) die per 1 juli 2021 gaat gelden. In deze wet wordt geregeld dat een bestuurder geen betrokkenheid mag hebben bij besluiten die een tegenstrijdig belang dienen.

Ook moet het bestuur laten zien hoe de verantwoordelijkheden tussen intern toezicht, bestuur, schoolleiding en medezeggenschapsraad zijn verdeeld en hoe medezeggenschap in de organisatie functioneert. Tenslotte wordt een opvallende uitwerking genoemd die als doel heeft de onafhankelijkheid te bevorderen, namelijk dat het intern toezicht bestaat uit minimaal één lid dat geen kind heeft op een school die tot het bestuur behoort. Deze uitwerking kan positief uitgelegd worden: een onafhankelijk lid kan het intern toezichtorgaan namelijk een spiegel voorhouden, onpartijdigheid stimuleren en het gevoel van 'ouwe-jongens-krentenbrood' ontmoedigen. Tegelijk zal dit een attitudeverandering vragen, omdat (ouder)betrokkenheid juist als een voorwaarde wordt gezien om bestuurlijk actief te worden. In veel gevallen zal het mogelijk zijn om deze uitwerking praktisch handen en

### Praktische uitwerking:

- *Reflecteer op de visie van uw organisatie als professionele gemeenschap. Hoe wordt op de verschillende manieren gewerkt aan professionalisering?*
- *Organiseer als bestuur één keer per vier jaar een bestuurlijke visitatie (een aanbod hiervoor vanuit de VGS/VBSO zal later volgen).*
- *Organiseer als toezichthoudend orgaan jaarlijks een vorm van zelfevaluatie, bijvoorbeeld door middel van een zelfevaluatietool (een aanbod hiervoor vanuit de VGS/VBSO zal later volgen).*
- *Organiseer als toezichthoudend orgaan eens in de drie jaar een zelfevaluatie met een onafhankelijke externe partij, zoals de Code voorschrijft. Hiervoor zijn diverse vormen mogelijk, zie daarvoor het aanbod van de VGS/VBSO.*
- *Maak per jaar afspraken over de manier waarop de toezichthouders hun professionalisering vormgeven. VGS/VBSO hebben hiervoor een divers aanbod.*

voeten te geven. Iedereen die de grondslag onderschrijft, kan immers lid worden van de vereniging (of er moeten beperkende artikelen zijn opgenomen) of gevraagd worden als medebestuurder van een stichting. De vraag is wel wie er als 'onafhankelijk' gezien kan worden.

Als er verenigingen / stichtingen zijn die in de statuten hebben staan dat alleen ouders in het bestuur zitting kunnen nemen, dan moeten dit worden aangepast.

### Praktische uitwerking:

- *Reflecteer op de manier waarop integriteit en het tegengaan van belangenverstremgeling gewaarborgd is binnen uw organisatie en geef daar woorden aan in de verschillende documenten. Voer hier ook regelmatig het gesprek over en agendeer dit binnen de bestuurlijke jaarcyclus. Voorkom familiale relaties en formuleer hier een visie op.*
- *Werk de optie om een 'onafhankelijk lid' te benoemen binnen het toezichthoudend orgaan waar mogelijk uit.*
- *Wees transparant in de manier waarop omgegaan wordt met tegenstrijdige belangen, geef in het jaarverslag aan hoe hiermee omgegaan wordt.*
- *Maak expliciet welke rol het medezeggenschap heeft en wat de visie van het bestuur daarop is.*

### Verplichtende bepalingen

De nieuwe Code sluit af met een aantal verplichtende bepalingen, meestal aangeduid als 'pas toe bepalingen'. Aan deze bepalingen zal het schoolbestuur zich minimaal moeten houden. De meeste van deze bepalingen kennen een wettelijke grondslag en waren in de vorige Code ook al opgenomen. Het gaat dan om het publiceren van het jaarverslag, de statuten, het bestuursreglement, de verantwoording over bestuursleden en intern toezichthouders (nevenfuncties, honorering), de klachtenregeling en de klokkenluidersregeling (bij 50 werknemers of meer). Nieuw in de Code is de aandacht voor integriteit en het voorkomen van belangenverstremgeling; onderwerpen die overigens al vaak een plaats hebben in een bestuursreglement of in het jaarverslag.

Nieuw in dit rijtje is ook de verplichting om het rooster van aftreden van de intern toezichthouders te publiceren. Daarbij moet de zittingstermijn per periode vier jaar zijn en de maximale totale zittingsduur is acht jaar. Deze bepaling zal in de praktijk van onze scholen in een aantal gevallen gaan

schuren, bijvoorbeeld omdat er een statutaire verbinding is met een kerkenraad die een (toezichthoudend) bestuurslid mag benoemen. We adviseren om deze regeling toe te passen en indien van toepassing de statuten hierop aan te passen, waarbij wel een redelijke overgangstermijn in acht genomen kan worden wanneer dit tot continuïteitsproblemen zou leiden. Waar dit statutair tot problemen leidt (bijvoorbeeld door benoemingen vanuit de kerkenraad), kan een praktische oplossing gezocht worden. In dat geval adviseren wij contact op te nemen met de VGS/VBSO. Verder is het bestuur voortaan verplicht om aan te geven hoe de evaluatie van het bestuur, door het intern toezicht, heeft plaatsgevonden, ofwel hoe de toezichthouder zijn controlerende taak richting het uitvoerend bestuur (of de bestuurder) heeft waargemaakt. Ook worden beperkingen genoemd in nevenfuncties. Zo is het niet toegestaan om (vrijwillig of professioneel) bestuurder te zijn en tegelijkertijd toezichthouder bij een ander schoolbestuur in het primair onderwijs. Dit kan ook niet bij een organisatie in een 'aanpalende' onderwijssector in hetzelfde voedingsgebied. Hiermee is uitgesloten



dat een bestuurder toezichthouder kan zijn bij een VO-scholengemeenschap als dit in hetzelfde voedingsgebied valt als het eigen schoolbestuur. Tenslotte kan een toezichthouder niet binnen vier jaar benoemd worden als bestuurder in dezelfde organisatie. Dit is met name voor instellingen met een one-tier-bestuursmodel een voorschrift waarmee goed rekening gehouden moet worden: zij kunnen dus (als uitgangspunt) niet 'stuivertje wisselen' tussen DB'ers en AB'ers.

### Praktische uitwerking:

- *Stel een klokkenluidersregeling op (bij 50 werknemers of meer); voorbeelden daarvan zijn op te vragen bij de besturenorganisaties.*
- *Neem naast het overzicht van hoofd- en nevenfuncties van bestuurders en toezichthouders ook het rooster van aftreden op in het jaarverslag.*
- *Wees consistent in de bepalingen rond nevenfuncties.*
- *Waarborg in de interne documenten de maximale zittingstermijn van 8 jaar en pas de statuten hierop aan wanneer de mogelijkheid zich voordoet.*
- *Beschrijf in het jaarverslag hoe de handelwijze van het bestuur is geëvalueerd door de toezichthouders.*

### Sectorcode

Is het naleven van de Code verplicht? De wet op het Primair Onderwijs zegt dat het toezichthoudend orgaan moet toezien op het naleven van een code goed bestuur. Ook moet het schoolbestuur in het bestuursverslag verantwoorden welke code wordt gehanteerd en waar het bestuur daarvan afwijkt. Verder worden er in de wet een aantal eisen gesteld aan een code goed bestuur.

Er is één code in het primair onderwijs, en dat is de Code Goed Bestuur van de PO-raad. Dat is daarmee ook de enig geldende sectorcode. Een schooleigen code hanteren kan niet en dit impliceert dat elk schoolbestuur nu deze Code van de PO-raad moet volgen. Dit geldt ook voor scholen die geen lid zijn van de wPO-raad. De Code is echter geen wet.

Juridisch valt het onder de categorie 'zelfregulering' door de sector. Zeker gelet op de verwijzing hiernaar in de wet moeten schoolbesturen de Code dus naleven, maar ook dan kan van een enkele afwijking van een bepaling – beargumenteerd – wel sprake zijn. Uiteraard steeds in de geest blijvend van de principes van goed en integer bestuur.

### Handhaving

Deze Code is een code die de sector (via de PO-raad) zichzelf heeft opgelegd. Het kan zijn dat scholen knelpunten ervaren of principiële bezwaren zien om deze Code op onderdelen na te volgen. Het is goed om de bedoeling van deze Code voor ogen te houden: het bevorderen van deugdelijk en onafhankelijk toezicht, met als doel beter onderwijs en een betere organisatie. De Code is geen wet van Meden en Perzen, maar een richtinggevend document om dit doel waar te maken. De Inspectie van het Onderwijs en de rechterlijke macht zal zich in haar oordeel beperken tot de wettelijke minimumeisen rond bestuur en toezicht. Tegelijkertijd juichen wij toe dat bestuurlijke organen zich bezinnen op hun rolverdeling en werk maken van professionalisering ongeacht de grootte van de school of het schoolbestuur. De wetgever heeft nog geen competenties voor bestuurders of toezichthouders vastgelegd, maar in de politiek zijn al diverse geluiden opgegaan om professionalisering te gaan verplichten in de vorm van een 'puntensysteem'. Deze ontwikkelingen zullen VGS/VBSO uiteraard nauwlettend volgen.



### Overzicht van de nieuwe onderwerpen in de Code Goed Bestuur:

- Nadruk op maatschappelijke opdracht van de school
- Accent op (regionale) samenwerking
- Verwoording van maatschappelijke thema's als kansengelijkheid en regionalisering
- Rooster van aftreden publiceren in jaarverslag met een maximale zittingstermijn van acht jaar voor toezichthouders
- Onafhankelijk lid in het toezichthoudend orgaan
- Professionalisering door middel van bestuurlijke visitatie (bestuur) en zelfevaluatie (toezicht)
- Aandacht voor integriteit en transparantie
- Breder verantwoord van toepassing code: pas toe én leg uit (doen en verantwoorden)

### Wat kan de VGS/VBSO bieden:

Advisering in bestuursmodellen, passend binnen de Code Goed Bestuur

Ontwikkelen en begeleiden van een zelfevaluatie-instrument voor intern toezicht

Ontwikkelen en begeleiden van een bestuurlijk visitatie-instrument

Format met aandachtspunten voor verantwoording in jaarverslag

Adviseren bij statutenwijzigingen

Adviseren bij opstellen bestuursreglement (w.o. integriteitscode, klokkenluidersregeling e.d.)

Trainingen voor het inrichten van effectief bestuur en toezicht

Cursussen voor beginnende bestuurders en toezichthouders

Meedenken en adviseren bij het toepassen van de vier principes

Begeleiden van intern toezichthouders en besturen bij implementatie van de code

Voor meer informatie, neem contact op met:



**J.M. (Marco) van Eckeveld,**  
**organisatieadviseur VGS**  
m.vaneckeveld@vgs.nl  
0180 - 442 673



**W.H. (Wim) Heenck,**  
**onderwijsadviseur VBSO**  
whheenck@vbso.nu  
06 - 21 69 55 26

