

TOEZICHTSVISIE RAAD VAN TOEZICHT NOVA COLLEGE

20 juni 2023



Nova College

Het Nova College is niet zomaar een opleider. Bij het Nova College worden studenten niet alleen geholpen bij het behalen van een diploma of certificaat, ze worden ook uitgedaagd om het beste uit zichzelf te halen door ze te helpen ontdekken wie ze zijn, wat hun talenten zijn, en waar ze gelukkig van worden. Bij Nova groei je als mens! Studenten kunnen alleen het beste uit zichzelf halen als medewerkers dat ook kunnen doen. Door verantwoordelijkheid te nemen en te dragen. Door samen te werken en een professionele dialoog te voeren. Door de ontwikkeling en eigenheid van teams te benutten, en nauw samen te werken met de bedrijven en instellingen waar studenten van Nova stage lopen en/of later gaan werken.

Voor studenten en medewerkers creëert het Nova College een veilige en uitdagende omgeving, een omgeving waar duidelijke regels gelden en waar iedereen zich welkom en thuis voelt. Een omgeving waarin oprecht aandacht voor elkaar is. Want het Nova College is ook een omgeving waarin ontmoeting plaatsvindt: van studenten, medewerkers en toekomstige werkgevers van onze studenten.

De resultaten van de visie en missie van het Nova College moeten zichtbaar zijn in een hoge mate van tevredenheid van studenten, medewerkers en het werkveld én een gezonde financiële organisatie.

Het college van bestuur (CvB) maakt deze missie en visie concreet in het bestuur van de organisatie. Als raad van toezicht (RvT) vertalen we deze missie en visie in onze manier van toezichthouden. De waarden en de uitgangspunten die we daarbij hanteren staan in deze toezichtsvisie. Hierin leggen we vast hoe en waarop we als RvT toezicht willen houden. Deze visie concretiseren we nader in ons jaarlijkse toezichtsplan en in de reglementen. Eenmaal in de drie jaar actualiseren we deze toezichtsvisie.

Toezicht houden kent zijn eigen taken en verantwoordelijkheden. Het bewust uitoefenen van onze taken en verantwoordelijkheden en een rolvaste opstelling dragen bij aan heldere verwachtingen in de organisatie en bij stakeholders. De essentie van toezicht houden bestaat uit vier elementen: onze formele taak in het al dan niet goedkeuren van onder meer jaarrekening en begroting; onze rol als adviseur en klankbord van het CvB; het werkgeverschap van het CvB; en het leveren van een bijdrage aan het netwerk van het Nova College. Bij ons werk zijn we gericht op de continuïteit en de kwaliteit van het Nova College en besteden we bijzondere aandacht aan de belangen van stakeholders. We toetsen of de maatschappelijke opdracht van Nova wordt gerealiseerd en of middelen efficiënt en effectief worden besteed.

Alle leden van de RvT moeten de ruimte hebben om ten opzichte van elkaar en van het CvB onafhankelijk een oordeel te vormen. Een deel van ons werk doen we in commissies, die de ruimte bieden om ons nader in onderwerpen te verdiepen en de voltallige RvT voldragen te adviseren. Dat alles neemt niet weg dat de RvT integraal verantwoordelijk is voor afwegingen en genomen besluiten. Daarom treden we op als een team en hechten we aan een open, goede samenwerking.

De eisen die de wetgever, de samenleving en de sector aan ons toezicht stellen, bijvoorbeeld met de code goed bestuur mbo 2020, vormen samen met deze toezichtsvisie het richtsnoer van ons handelen. Daarbij stellen we het belang van de organisatie altijd voorop. Dit betekent onder meer dat we als leden van de RvT zowel collectief als individueel integer handelen en elke vorm en schijn van belangenverstremming vermijden.

Om onze taken en verantwoordelijkheden goed uit te kunnen voeren, is het van belang om de organisatie in brede zin goed te kennen: zonder goede informatie geen goed toezicht. Daarom maken we gebruik van een zo breed mogelijk palet aan informatiebronnen. Een goede, transparante informatievoorziening vanuit het CvB is een noodzakelijke voorwaarde, maar het CvB kan niet onze enige bron zijn. Ook gesprekken met belangrijke stakeholders als studenten en medewerkers zijn van belang. Daarom hebben we tweemaal per jaar overleg met de ondernemingsraad en de studentenraad; eenmaal per jaar spreken we de directeuren. Ook brengen we twee keer per jaar een werkbezoek binnen Nova, waarbij we zowel aandacht besteden aan

het onderwijs als aan de onderwijsondersteunende processen. Openheid en duidelijkheid zijn hierbij voor ons belangrijke elementen. Dit betekent dat het CvB van al deze contactmomenten op de hoogte is en desgewenst welkom is om aan te sluiten.

Het Nova College is een organisatie die midden in de maatschappij staat en met gemeenschapsgeld wordt gefinancierd. Als RvT zijn we ons bewust van de maatschappelijke opdracht die dit voor ons als intern toezichthouders betekent. Daarom zijn ook de waarnemingen over Nova vanuit de samenleving voor ons van belang. Als RvT brengen we zelf onze ervaring en deskundigheid vanuit de samenleving mee, en we spannen ons in om goed op de hoogte te blijven van het mbo in het algemeen, relevante ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, in politiek en bestuur en in de samenleving. De vestigingen van Nova hebben Raden van Advies, waarin partners vanuit bedrijfsleven en publieke instellingen vertegenwoordigd zijn. Zij kunnen een waardevolle bijdrage leveren aan onze kennis van het perspectief van maatschappelijke stakeholders van Nova. Daarom gaan we ook met hen in gesprek.

De afgelopen jaren heeft toezicht houden in Nederland zich ontwikkeld van 'trust me' via 'show me' naar 'prove me'; een beweging die in een stroomversnelling is gekomen door de financiële crisis van 2007 en een aantal in dezelfde periode spelende kwesties in de publieke sector. De maatschappelijke verwachtingen van intern toezicht zijn sindsdien scherper geformuleerd. Dit heeft geleid tot een professionalisering van intern toezicht, dat zich heeft ontwikkeld van vooral een basis van vertrouwen op grond van gedeelde waarden of bestuurlijke achtergrond (trust me), naar vertrouwen vooral gebaseerd op toetsing van (financiële) cijfers (show me), naar vertrouwen op basis van een breed beeld van de situatie in een organisatie en inzicht in de beweegredenen en risico-afwegingen van het bestuur (prove me). Als RvT van Nova vertalen we dit in het begrip 'verdiend vertrouwen': een positief-kritische basishouding, met vertrouwen in het CvB dat gebaseerd is op inzicht in het handelen van het CvB en de keuzes die het maakt.

We voelen ons verantwoordelijk voor een veilige cultuur naar al onze gesprekspartners en binnen de RvT, zodat ieders expertise en de meerwaarde van diversiteit optimaal worden benut. Dat impliceert ook dat het CvB ruimte ervaart om dilemma's open met ons te delen. Wij dagen de leden van het CvB uit tot reflectie op hun handelen, de organisatie en het realiseren van de maatschappelijke opdracht van Nova. Daarbij hoort ook goed doorvragen, om tot de kern te komen. Onze vragen richten zich op de risico's die het CvB ziet en hoe het CvB daarmee omgaat; op het realiseren van de maatschappelijke opdracht van Nova en de doelmatige besteding van middelen. We voeren het gesprek aan de hand van relevante prestatie-indicatoren, maar zijn met name geïnteresseerd in de werkelijkheid achter de cijfers; welke keuzes worden gemaakt en welke afweging is daaraan voorafgegaan? Worden de waarden waar Nova voor staat, zijn visie en strategie in de praktijk gerealiseerd?

Ook binnen de RvT hechten we aan reflectie. We willen als individuele leden en als team effectief en efficiënt functioneren. Daarop spreken we elkaar aan en geven we elkaar feedback. Elk jaar evalueren we ons functioneren; eenmaal in de drie jaar doen we dat onder leiding van een externe deskundige. Eenmaal per jaar verdiepen we gezamenlijk onze kennis door een collectieve scholing. We leggen via het jaarverslag openbaar verantwoording af over het door ons uitgevoerde toezicht. We zijn beschikbaar voor een nader gesprek met de Onderwijsinspectie indien gewenst.

Als werkgever van het CvB scheppen we een klimaat waarin de leden van het CvB individueel en als collectief ruimte ervaren om al hun bestuurlijke deskundigheid, ervaring en creativiteit in te zetten voor een gezonde organisatie, een stimulerende cultuur, een bloeiende toekomst van en maatschappelijk vertrouwen in het Nova College, haar studenten en medewerkers. We voeren eenmaal per jaar gesprekken met de leden van het CvB en het CvB als collectief om te reflecteren op hun functioneren. De arbeidsvoorwaarden van het CvB passen binnen wettelijke eisen en maatschappelijke normen.

Bijlage 1 Overzicht relevante documenten

In de onderstaande documenten hebben we onze werkwijze, wettelijke taken en activiteiten verder uitgewerkt:

- Statuten stichting voor educatie en beroepsonderwijs
- Bestuursreglement
- Reglement raad van toezicht Nova College
- Reglement remuneratiecommissie
- Reglement auditcommissie
- Reglement onderwijscommissie
- Regeling der werkzaamheden auditcommissie
- Jaarlijks toezichtplan

Bijlage 2 Verantwoording en toetsing doelmatige besteding van middelen

De volgende vragen gebruikt de RvT bij de toetsing van de doelmatige besteding van middelen:

1. Dragen de uitgaven bij aan het realiseren van de doelen?

- Zijn er duidelijke doelen geformuleerd in de plannen, die passen bij de missie, visie en strategie van de organisatie?
- Zijn aan deze doelen concreet middelen gekoppeld, bijvoorbeeld in de (meerjaren)begroting?
- Zijn er kritische prestatie indicatoren gekoppeld aan de doelen en de inzet van eventuele middelen?
- Wordt de voortgang van de doelen in relatie tot de inzet van middelen periodiek gemonitord, geëvalueerd en waar nodig bijgestuurd?

2. Worden de middelen slim ingezet?

- Is nagegaan of het geld voldoende spaarzaam wordt ingezet?
- Zijn bij grotere beleidskeuzes of investeringen ook alternatieven overwogen?

In het jaarlijkse 'Bericht van de RvT' dat onderdeel is van het jaarverslag van het Nova College, leggen we als RvT verantwoording af op ons toezicht op deze vragen. In het jaarverslag leggen we ook verantwoording af over de hoogte van onze honorering en onze overige (neven)functies.