

**Resterende vragen/antwoorden lunchcollege Mariëla Harrigan en Arthur Hol 16 februari 2022****1. We hebben net een nieuwe bestuurder aangetrokken. Wat zijn de drie "do's" voor de aftrap van de HR cyclus?**

- a. Maak samen voorafgaand aan de start van de cyclus (van ieder jaar) van gesprekken afspraken met de bestuurder, zoals voor onderwijsbestuurders verplicht is op basis van de Cao bestuurders funderend onderwijs -en voor overige bestuurders minimaal goed gebruik.
- b. Laat je daarbij samen inspireren door de in de handreiking 'evaluatie en ontwikkeling van bestuurders' op de ledenportal benoemde alternatieve invulling van de gesprekken; naast de plannings-, functionerings- en evaluatiegesprekken ook minder of anders gekaderde 'goede gesprekken'.
- c. Bespreek ook die in diezelfde handreiking behandelde wijze van inzet van 360 review, met name of die wat jullie betreft start met een zelfreflectie van de bestuurder, die geheel of ten dele wordt ingebracht bij diverse personen of gremia van wie input wordt gevraagd. Bedenk, dat de voor de onderwijssectoren verplichte twee vergaderingen per jaar van de RvT met de (G)MR expliciet ook bedoeld is om feedback op te halen over het functioneren van de bestuurder.

**2. Wat betekent concreet verantwoord en in het jaarverslag?**

In het jaarverslag van een RvT wordt het salarisbeleid ten aanzien van de bestuurder toegelicht. Dat geldt voor inschaling binnen de bandbreedtes van de schaal, maar ook bij doorgroei in de schaal. De RvT vermeldt aan welke meetbare en merkbare resultaten die zijn behaald een individuele verhoging is gekoppeld. Het is aan te bevelen bij de keuze van de bewoordingen in verband met openbaarheid van het jaarverslag rekening te houden met de verschillende belangen van betrokkenen.

**3. Is het wenselijk om de HR-adviseur of hoofd HR van de organisatie te vragen om een voorstel te maken voor het beloningsbeleid van de RvT richting bestuurder?**

Een voorstel maken gaat wellicht wat ver gezien de hiërarchische relatie die er is tussen de bestuurder en alle overige werknemers, waaronder HR-functionarissen en de eventuele (bestuurs)secretaris, dat kan het beste gebeuren vanuit de remuneratie/werkgeverscommissie, al dan niet extern geadviseerd. Maar voorwerk in de vorm van een overzicht van hedendaagse opties kan zeker gebeuren vanuit HR en secretaris, bijv. in een ad-hoc werkgroep met (een van) de leden van remuneratie/werkgeverscommissie. Een extra aandachtspunt vanuit HR is de congruentie met het beloningsbeleid van de organisatie zelf. Secretarissen hebben doorgaans via hun netwerken goede ingangen voor het vragen van voorbeelden van en ervaringen met beloningsbeleid speciaal gericht op bestuurders.

**4. Vinden jullie dat er honorering RvT moet zijn of kan dit ook op vrijwillige basis. ( kleine Stichting)**

Met het aanvaarden van de functie van lid van raad van toezicht, neemt een intern toezichthouder de verplichting op zich om een aantal bij wet geregelde taken te vervullen. Voorts is wettelijk geregeld dat de intern toezichthouder aansprakelijk kan worden gesteld voor een onbehoorlijke taakvervulling. Het gaat om een serieuze verantwoordelijkheid. Mede op deze gronden is VTOI-NVTK van mening dat tegenover de inzet van de intern toezichthouder een bij de tijdsinvestering passende honoreringsregeling dient te staan, ongeacht de omvang van de instelling. Iets anders is als een individuele intern toezichthouder besluit om af te zien van de honorering.