



VTOI  NVTK

Adviesregeling honorering toezichthouders **2025**

Kinderopvang | Kindcentra | Onderwijs |
Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	Uitgangspunten en proces vaststelling honorering intern toezicht	4
2.1	Uitgangspunten vaststelling honorering	4
2.2	Proces vaststelling honorering	5
3.	Resultaten onderzoek Dialogic	6
3.1	Gemiddelde tijdsbesteding in de verschillende sectoren	6
3.2	Gemiddelde tijdsbesteding in de verschillende onderwijssectoren	6
4.	Keuzes bij actualisering adviesregeling	7
4.1	Onderwijs	7
4.2	Kinderopvang	7
4.3	Kindcentra	7
4.4	Samenwerkingsverbanden passend onderwijs	8
4.5	Opslag voorzitter intern toezichtsorgaan geen automatisme	8
5.	Toepassing adviesregeling	9
5.1	Reken met gemiddelde tijdsbesteding en meerjarig	9
5.2	Toepassing adviesregeling in onderwijs	9
5.3	Toepassing adviesregeling in kinderopvang en samenwerkingsverbanden	9
6.	Onkostenvergoedingen	10
7.	Aansprakelijkheid	10
	Bijlage 1: Adviesbedragen honorering intern toezichtsorgaan 2025	11
	Bijlage 2 Checklist voor onderbouwing besluit honorering intern toezicht	12
	Bijlage 3 Verantwoording honorering toezichthouders (voorbeeldtekst)	13
	Bijlage 4 Leden klankbordgroep onderzoek en adviesregeling honorering toezichthouders	14

1. Inleiding

In 2024 heeft VTOI-NVTK opdracht gegeven aan het onafhankelijk onderzoeks- en adviesbureau Dialogic om een onderzoek uit te voeren naar de tijdsbesteding en honorering van toezichthouders in onderwijs en kinderopvang. Toezichthouden is complexer geworden en het was wenselijk om inzicht te krijgen in wat de actuele gemiddelde tijdsbesteding van een toezichthouder in deze sectoren is.

Voorts kenden de sectoren onderwijs en kinderopvang een eigen adviesregeling voor honorering van hun toezichthouders. De vraag die in dit kader beantwoord moest worden, was of er een zodanig verschil is in tijdsbesteding en complexiteit voor toezichthouden in deze sectoren dat dat het bestaan van twee verschillende adviesregelingen met verschillende vergoedingsbedragen per sector legitimeert.

Ook was inzicht vereist in de tijdsbesteding van toezichthouders van kindcentra en van een nieuwe ledengroep van VTOI-NVTK, de samenwerkingsverbanden passend onderwijs.

VTOI-NVTK heeft de leden bij het onderzoek betrokken door het instellen van een testgroep voor de onderzoeksvragen vóór het uitzetten van de vragenlijst door Dialogic onder alle leden. Voorts is een klankbordgroep ingesteld waarmee de resultaten van het onderzoek zijn besproken en de betekenis daarvan voor actualisering van de adviesregeling. De klankbordgroep was zodanig samengesteld dat die een afspiegeling vormde van leden van de vereniging uit de diverse onderwijssectoren, kinderopvang, kindcentra en samenwerkingsverbanden. Mede op basis van hun feedback op het onderzoeksrapport en voorstellen zijn uitgangspunten voor de aanpassing van de adviesregeling geformuleerd en aan het bestuur van VTOI-NVTK voorgelegd. Daarna is de klankbordgroep ingezet voor het meelesen van de conceptversies van de adviesregeling en is hun feedback verwerkt in de adviesregeling.

De volgende uitgangspunten liggen ten grondslag aan de aanpassing van de adviesregeling:

1. Streven naar een adviesregeling die past bij de huidige tijd met alle veranderingen in de wettelijke verantwoordelijkheden van intern toezicht, aandacht vanuit de onderwijsinspectie en ministeries over het functioneren en professionaliseren van intern toezichtsorganen en de maatschappelijke aandacht die 'incidenten' trekken.
2. Streven naar een uniforme regeling voor onderwijs, kinderopvang, kindcentra en samenwerkingsverbanden.
3. Streven naar vereenvoudiging van de omzetschalen van de kinderopvang en gelijktrekking ervan met het onderwijs met als doel te komen tot adviesbedragen voor toezichthouders in de kinderopvang die – in vergelijking met de adviesbedragen tot en met 2024 – meer in verhouding staan tot de (toegenomen) tijdsbesteding en complexiteit.
4. Creëren van een toekomstbestendige adviesregeling voor honorering intern toezicht.
5. Een minimumvergoeding voorstellen voor toezichthouders – waarvan op individuele basis kan worden afgeweken – die taken, verantwoordelijkheden, complexiteit, professionaliteit en tijdsbesteding weerspiegelen.
6. Aandragen van (aanvullende) criteria voor kinderopvang, kindcentra en samenwerkingsverbanden voor maatwerk binnen de bandbreedten van de honoreringsklassen.

2. Uitgangspunten en proces vaststelling honorering intern toezicht

In de algemene ledenvergadering van VTOI-NVTK van 13 november 2017 zijn het proces en de uitgangspunten voor totstandkoming van een honoreringsregeling voor leden van intern toezichtsorganen vastgesteld. In de periode van zeven jaar die daarop volgde hebben veranderingen in wet- en regelgeving en maatschappelijke ontwikkelingen het noodzakelijk gemaakt dat deze uitgangspunten onder de loep moesten worden genomen en waar nodig aangepast en aangevuld. Hierna worden de uitgangspunten weergegeven.

2.1 Uitgangspunten vaststelling honorering

Het inhoudelijk fundament voor de adviesregeling is de visie van VTOI-NVTK dat het werk van de toezichthouder waardegedreven is en gebeurt vanuit maatschappelijk perspectief. Verder gaat VTOI-NVTK uit van de volgende uitgangspunten:

1. *Het intern toezichtsorgaan stelt zelf zijn honorering vast*

De adviesregeling schrijft geen bedrag voor; wel het proces hoe intern toezicht tot een bedrag komt dat maatschappelijk te legitimeren is. Er mag van de adviesregeling worden afgeweken, mits dat duidelijk wordt onderbouwd en toegelicht. Omdat intern toezicht zelf zijn honorering bepaalt, is het belangrijk dat er sprake is van voldoende *checks and balances*. Dat zorgt voor gezonde tegenspraak. Denk dan aan het betrekken van de bestuurder dan wel medezeggenschap of ondernemingsraad in het keuzeprocess. Zij kunnen de beloning zowel intrinsiek beoordelen als relateren aan de ontwikkelingen binnen en rondom de organisatie/instelling.

2. *Toezichthouder zijn is een vak geworden en is niet gelijk te schakelen met vrijwilligerswerk*

VTOI-NVTK vindt dat er onderscheid is tussen vrijwilligerswerk en lidmaatschap van een intern toezichtsorgaan. Vrijwilligerswerk valt te definiëren als het onbetaald en onverplicht uitvoeren van werkzaamheden voor een maatschappelijke instelling en/of doel. Lid zijn van een intern toezichtsorgaan is niet onverplicht en kent specifieke bevoegdheden en verantwoordelijkheden. De taak van een Raad van Toezicht is wettelijk verankerd en borgt daarmee de balans in zeggenschap van een organisatie (macht en tegenmacht, inspraak en tegenspraak, et cetera). In die zin is honorering de norm en besteedt de WNT ook aandacht aan de honorering van de toezichthouder.

3. *Minimumvergoeding*

Een logisch gevolg van de visie van VTOI-NVTK dat lidmaatschap van een intern toezichtsorgaan geen vrijwilligerswerk is, brengt met zich mee dat VTOI-NVTK van oordeel is dat gestreefd moet worden om op termijn een minimumvergoeding te hanteren van 50% van het bedrag in de adviesregeling. Op weg naar het bereiken van dit streefpercentage op termijn adviseert VTOI-NVTK een bandbreedte te hanteren van 20%-50% van het adviesbedrag.

Het intern toezichtsorgaan stelt gezamenlijk de minimumvergoeding vast.

4. *Afzien van (minimum)vergoeding en fiscaliteit*

Een individueel lid kan afzien van de door het intern toezichtsorgaan vastgestelde (minimum)vergoeding. Dit dient een individueel lid tijdig te doen, omdat er in fiscale zin geen sprake is van een genietingsmoment van de vergoeding. Met tijdig wordt hier bedoeld (ruim) vóór uitbetalingstijdstip van de vergoeding. Voorts is – om bewijsrechtelijke redenen – aan te bevelen om in de honoreringsregeling van intern toezicht de mogelijkheid van afzien van de (minimum)vergoeding vast te leggen en te bepalen dat het afzien van de (minimum)vergoeding door een individueel lid schriftelijk dient te geschieden.

5. De wettelijke maxima zijn geen automatisch uitgangspunt

VTOI-NVTK vindt het maatschappelijk niet te legitimeren om de wettelijke maxima uit de WNT automatisch als uitgangspunt te nemen. De wettelijke maxima liggen ruim boven de huidige honoreringspraktijk. De redenering dat de wetgever nu eenmaal deze ruimte biedt, past niet bij het inhoudelijk onderbouwd en maatschappelijk verantwoord kiezen voor honorering en/of voor de hoogte van de honorering.

6. Vermijden van excessieve beloningen

Met de adviesregeling beoogt VTOI-NVTK – in antwoord op de maatschappelijke discussies over honorering van intern toezichthouders van maatschappelijke organisaties – genuanceerde richtlijnen te geven die haar leden ondersteunen in het proces van vaststellen van hun honorering en de keuze- en het verantwoordingsproces die daarbij horen. Dit alles om (de schijn van) excessieve beloningen van intern toezichthouders in de sectoren onderwijs, kinderopvang en samenwerkingsverbanden te vermijden.

2.2 Proces vaststelling honorering

Zorgvuldig keuzeproces

De opgesomde uitgangspunten in de vorige paragraaf laten zien dat er best veel afwegingen te maken zijn in het keuzeproces voor de hoogte van de honorering. Een zorgvuldig proces begint voor het intern toezichtsorgaan met een goed voorbereid gesprek in de vergadering dat leidt tot een gezamenlijk gedeeld beeld en verhaal en een – het liefst unaniem gedragen – besluit van intern toezicht. Het intern toezichtsorgaan kan de remuneratiecommissie verzoeken dit gesprek voor te bereiden, ondersteund door de bestuurssecretaris of HR(-directeur) van de organisatie/instelling. Het is goed om er bij de voorbereiding rekening mee te houden dat veel intern toezichtorganen het ongemakkelijk vinden om over de eigen financiële vergoeding te praten. Individuele leden kunnen het lastig vinden om vrijuit te delen dat men (hogere) honorering passend vindt of juist bezwaren heeft tegen (de hoogte van de) honorering. Deel dit ongemak met elkaar en bepaal hoe je hiermee omgaat. Indien dit helpt, kan de remuneratiecommissie ter voorbereiding alvast bij de leden een-op-een (laten) inventariseren welk standpunt een lid inneemt en dit verwerken in een voorbereidend memo. In bijlage 2 is een checklist opgenomen waar een onderbouwd besluit in elk geval antwoord op moet geven.

Zorgvuldige verantwoording

Een belangrijk uitgangspunt van deze adviesregeling is het maatschappelijk gelegitimeerd willen kiezen voor (de hoogte van de) honorering en excessen te voorkomen. Een belangrijk onderdeel dat bijdraagt aan de maatschappelijke legitimatie is transparante verantwoording over de toegekende bezoldiging. De WNT stelt hier voor het onderwijs en samenwerkingsverbanden dan ook eisen aan. VTOI-NVTK adviseert om naast de wettelijke eisen in de financiële verslaglegging van de organisatie/instelling ook het proces en de argumentatie toe te voegen die het intern toezichtsorgaan heeft gehanteerd om de honorering te bepalen. Advies is ook om deze argumentatie te toetsen bij het (college van) bestuur en de medezeggenschap. Daarmee laat het intern toezichtsorgaan zien dat er een inhoudelijke onderbouwing achter de keuze ligt en daarop aanspreekbaar is door de belanghebbenden van de organisatie/instelling. Dit is niet vrijblijvend. Hiervoor geldt: pas toe en leg uit.

3. Resultaten onderzoek Dialogic

3.1 Gemiddelde tijdsbesteding in de verschillende sectoren

De in het onderzoek van Dialogic door de bevroagden zelf (globaal) ingeschatte tijdsbesteding in de sectoren onderwijs, kinderopvang, kindcentra en samenwerkingsverbanden levert de in de hierna opgenomen tabel weergegeven gemiddelde tijdsbesteding op.

	Gemiddelde tijdsbesteding		Gemiddelde tijdsbesteding	
	voorzitter		lid	
	uur	%	uur	%
Onderwijs	200	100	146	100
Kinderopvang	132	66	107	73
Onderwijs en kinderopvang, statutair vallend onder één bestuur en één intern intern toezichtsorgaan (kindcentra)	180	90	164	112
Samenwerkingsverband passend onderwijs (SWV)	178	89	117	80

Tabel 1 Gemiddelde tijdsbesteding in sectoren onderwijs, kinderopvang, KC's en SWV's

Uit het onderzoek van Dialogic blijkt dat het gemiddelde van de door de bevroagden zelf (globaal) ingeschatte tijdsbesteding van een intern toezichthouder in het onderwijs is toegenomen, van 126 naar 146 uur voor een lid en van 189 naar 200 uur voor de voorzitter. De zelf (globaal) ingeschatte tijdsbesteding van de voorzitter is in alle sectoren (substantieel) hoger dan die van een lid. Dit rechtvaardigt onderscheid in honorering.

De zelf (globaal) ingeschatte tijdsbesteding varieert per sector. Dit betekent dat er niet volstaan kan worden met één adviesbedrag voor alle sectoren. Om de verhoudingen in de zelf (globaal) ingeschatte tijdsbesteding tussen de sectoren te duiden, is de sector onderwijs als referentie genomen (zie index in tabel 1). Hieruit valt af te leiden dat de zelf (globaal) ingeschatte tijdsbesteding in de sectoren kinderopvang, kindcentra en samenwerkingsverbanden van zowel voorzitter als lid (beduidend) lager ligt dan in de sector onderwijs.

3.2 Gemiddelde tijdsbesteding in de verschillende onderwijssectoren

Op basis van het onderzoek van Dialogic zijn binnen onderwijs alleen voldoende gegevens voorhanden voor de onderwijssectoren PO en VO en niet voor mbo, hbo en universiteiten. Analyse leert dat de tijdsbesteding in het PO en VO niet substantieel verschilt (zie tabel 2).

	Gemiddelde tijdsbesteding	
	Voorzitter	Lid
	uur	uur
Alleen PO	187	147
Alleen VO	188	134
Zowel PO als VO	228	178
Alleen (voortgezet) speciaal onderwijs	304	122

Tabel 2 Gemiddelde tijdsbesteding per onderwijssector

4. Keuzes bij actualisering adviesregeling

Het tot stand brengen van een enigszins overzichtelijke en uniforme adviesregeling voor honorering van toezichthouders in de diverse sectoren houdt in dat er keuzes moeten worden gemaakt aan de hand van de resultaten van het onderzoek van Dialogic.

4.1 Onderwijs

Hoewel uit het onderzoek blijkt dat het overgrote deel van de interne toezichtsorganen geen hogere vergoeding kent dan het maximum adviesbedrag behorende bij klasse A van de WNT, ongeacht de toepasselijke WNT-klasse op de betreffende onderwijsinstelling, komen ook vergoedingen voor tot het maximum van het adviesbedrag van de hoogste WNT-klassen. De adviesregeling moet een passende honorering bieden voor alle intern adviesorganen.

De maatschappelijke aandacht voor onderwijs, intern toezicht en wettelijke verantwoordelijkheid is in de afgelopen periode toegenomen en scherper geworden. Voorts blijkt uit het onderzoek dat de tijdsbesteding is toegenomen. Dit rechtvaardigt een geringe verhoging van het maximum van het adviesbedrag van 76% naar 80% van het maximum van de WNT-klassen.

4.2 Kinderopvang

Het verschil in gemiddelde tijdsbesteding tussen onderwijs en kinderopvang is substantieel te noemen. Dit pleit voor andere maximum adviesbedragen dan voor onderwijs. Voor bepaling van de maximum adviesbedragen voor intern toezicht in de kinderopvang is de formule gehanteerd:

$\text{Gemiddelde tijdsbesteding kinderopvang} / \text{gemiddelde tijdsbesteding onderwijs} \times \text{maximumbedrag WNT-klasse.}$

Dan is er nog het verschil in aantal klassen in de adviesregelingen voor honorering toezichthouders in onderwijs en kinderopvang. Er is naar een systematiek gezocht om meer uniformiteit aan te brengen en de twee adviesregelingen honorering toezichthouders te integreren. Dat betekent de elf klassen van de tot en met 2024 geldende adviesregeling voor honorering intern toezicht in de kinderopvang terugbrengen naar zeven klassen, zoals de adviesregeling honorering toezichthouders in het onderwijs die kent.

Van de drie criteria van de WNT OCW-sectoren (aantal leerlingen/studenten, totale baten en aantal onderwijssoorten) is er één criterium dat hiervoor kon worden gehanteerd en dat is de totale baten. Er is voor een klassenindeling op basis van omzet aansluiting gezocht met de tabel totale baten van de WNT OCW-sectoren. De totale baten-classificatie kent echter zes treden, waaronder een heel brede vijfde trede. Er is gekozen om de bandbreedte van de vijfde trede te splitsen in tweeën om tot zeven klassen te komen. Daarmee is ook een gelijkmatiger verdeling ontstaan van de bandbreedten. Voor de keuze voor het criterium omzet pleit voorts dat alle in het onderzoek genoemde criteria voor vaststellen van de adviesbedragen (zie hierna) sterk correleren met de omzet van de organisatie.

De genoemde criteria zijn:

- aantal locaties;
- aantal kindplaatsen;
- type's kinderopvang;
- aantal gemeenten;
- aantal personeelsleden/fte's; en
- aantal GGZ-regio's.

4.3 Kindcentra

In het geval dat er sprake is van onderwijs en kinderopvang vallend onder één statutair bestuur en één

statutair intern toezichtsorgaan, verschilt de gemiddelde tijdsbesteding vergeleken met de gemiddelde tijdsbesteding bij alleen onderwijs. Om ruimte te laten voor maatwerk is geen aparte tabel gecreëerd en is de keuze gelaten aan het intern toezichtsorgaan zelf om de honorering vast te stellen uit componenten van de adviesregelingen voor onderwijs en kinderopvang.

4.4 Samenwerkingsverbanden passend onderwijs

Een adviesregeling voor de honorering van intern toezicht van een samenwerkingsverband passend onderwijs was er nog niet. Daarom is deze doelgroep meegenomen in het onderzoek en is er uitvraag gedaan naar wat geschikte criteria zouden kunnen zijn om te komen tot een adviesregeling. Het aantal schoolbesturen wordt als het belangrijkste criterium gezien en daarna komt het budget. Dat laatste sluit aan bij het criterium totale baten van WNT OCW-sectoren. Er is voor gekozen om voor samenwerkingsverbanden dezelfde indeling in zeven klassen op basis van de totale baten te hanteren als voor de kinderopvang.

Voor de bepaling van de maximum adviesbedragen voor intern toezicht van een samenwerkingsverband is de formule gehanteerd:

$$\text{Gemiddelde tijdsbesteding SWV} / \text{gemiddelde tijdsbesteding onderwijs} \times \text{maximumbedrag WNT-klasse.}$$

Samenwerkingsverbanden zijn er in vele soorten. Voor de vaststelling van de honorering van het intern toezichtsorgaan binnen de van toepassing zijnde klasse, passend bij de tijdsbesteding en complexiteit van dat specifieke samenwerkingsverband, kunnen in ieder geval de volgende - uit het onderzoek naar voren gekomen als geschikte - criteria een handvat zijn:

- aantal schoolbesturen;
- aantal scholen;
- aantal gemeenten;
- aantal jeugdzorgregio's;
- geografische spreiding; en
- aanwezigheid van een ondersteunend bureau.

4.5 Opslag voorzitter intern toezichtsorgaan geen automatisme

Aan de voorzitter van het intern toezichtsorgaan kan een opslag worden toegekend. Het toekennen van een opslag is geen automatisme, doch maatwerk. De functie van voorzitter wordt niet langer automatisch gezien als een op zichzelf staande functie die extra verantwoordelijkheden en tijdsinvestering in vergelijking met andere leden van intern toezichtsorgaan met zich meebrengt en daarmee automatisch een opslag rechtvaardigt. De eventuele extra verantwoordelijkheden en tijdsinvestering van de voorzitter zijn meer contextafhankelijk geworden. Bij het al dan niet toekennen van een opslag aan de voorzitter kunnen meerdere factoren binnen de specifieke organisatie/instelling een rol spelen, zoals hoe de taken van intern toezicht zijn verdeeld en ondergebracht in commissies, de zwaarte van de verschillende commissies en de daarmee gemoeide tijdsinvestering. Om deze redenen is in de adviesregeling geen percentage voor een opslag aan de voorzitter opgenomen. Dit is maatwerk en wordt overgelaten aan het intern toezichtsorgaan zelf om een opslag aan de voorzitter toe te kennen en een passend percentage voor de opslag te bepalen.

Ook een toeslag aan een commissie(voorzitter) is mogelijk indien het verschil in de benodigde tijdsbesteding voor de verschillende commissies van intern toezicht niet te verwaarlozen is. Wel geeft VTOI-NVTK als vuistregel mee dat indien een opslag aan de voorzitter wordt toegekend, deze niet hoger wordt vastgesteld dan 50%. Hiervoor geldt: pas toe en leg uit.

Voorts dient in de sectoren onderwijs en samenwerkingsverbanden altijd rekening te worden gehouden met het van toepassing zijnde WNT-maximum.

5. Toepassing adviesregeling

5.1 Reken met gemiddelde tijdsbesteding en meerjarig

De hoeveelheid tijd die met het werk in het intern toezichtsorgaan gepaard gaat, biedt een extra houvast naast de indeling in een klasse van de adviesregeling. VTOI-NVTK rekent hierbij inclusief:

- (voorbereiding) (commissie)vergaderingen;
- locatiebezoeken;
- bijwonen overige bijeenkomsten;
- telefonisch en online contact met leden intern toezicht en college van bestuur;
- (afhandelen) e-mails;
- professionalisering; en
- piek- en dalbelasting.

Het kan zijn dat een toezichthouder het ene jaar meer tijd kwijt is dan het andere jaar. VTOI-NVTK adviseert om uit te gaan van een meerjarige gemiddelde tijdsbesteding en niet jaarlijks nieuwe berekeningen te maken.

5.2 Toepassing adviesregeling in onderwijs: gebruik de indeling in de WNT-klasse OCW-sectoren

Om de hoogte van de honorering te bepalen kan het intern toezichtsorgaan houvast vinden in de classificatie van de onderwijsinstelling in de WNT OCW-sectoren. Deze wordt bepaald door de omvang van de onderwijsinstelling (het aantal leerlingen/studenten, totale baten en aantal onderwijssoorten dat wordt aangeboden), zie <https://wetten.overheid.nl/BWBR0032452/2025-01-01#Bijlage>. De WNT-classificatie is een graadmeter voor de complexiteit van de instelling en de reikwijdte die het intern toezichtsorgaan moet omspannen in het werk. Het bepaalt mede de omvang van de bestuurlijke aansprakelijkheid waar het intern toezichtsorgaan onder valt.

5.3 Toepassing adviesregeling in kinderopvang en samenwerkingsverbanden

Om te bepalen in welke klasse van de adviesregeling de kinderopvangorganisatie of het samenwerkingsverband valt kan intern toezicht uitgaan van t-1; dus voor kalenderjaar 2025 is/zijn de omzet/totale baten van 2023 bepalend. Bij stijging van de omzet/totale baten is aan te bevelen om te beoordelen of er sprake is van bestendigheid, door bijvoorbeeld de omzet/totale baten van de laatst afgesloten twee of drie kalenderjaren in ogenschouw te nemen of door een analyse los te laten op de groei.

Kinderopvangorganisaties en samenwerkingsverbanden kunnen nogal van elkaar verschillen. Indien de gemiddelde tijdsbesteding niet verwaarloosbaar afwijkt van die waar de adviesbedragen van uitgaan, ligt het voor de hand om de honorering van het intern toezichtsorgaan naar evenredigheid van het adviesbedrag vast te stellen.

6. Onkostenvergoedingen

De adviesbedragen zijn exclusief onkostenvergoedingen. VTOI-NVTK vindt dat een Raad van Toezicht, naast een keuze voor het al dan niet toekennen van de honorering, een standpunt moet bepalen over de vergoeding van door intern toezicht gemaakte kosten (denk aan kosten die samenhangen met professionalisering en verblijfkosten). Bij het vergoeden van de onkosten is er sprake van reële kosten zoals cursusgeld en representatiekosten.

Bij onkostenvergoedingen geldt uitgaan van soberheid en doelmatigheid. Deze uitgangspunten passen bij de norm van VTOI-NVTK dat een toezichthouder integer, maatschappelijk bewust en niet op eigen belang gericht zijn of haar werk uitvoert. Dat houdt in dat een toezichthouder een gedegen afweging maakt over de hoogte van de kosten voor een opleiding of cursus, de reiskosten en de representatiekosten.

Een (individueel lid van) intern toezichtsorgaan kan ervoor kiezen om dit soort onkosten niet te declareren.

Wat betreft professionalisering gaat VTOI-NVTK ervan uit dat een lid van intern toezicht jaarlijks minimaal twee dagdelen aan opleidingsactiviteiten besteedt (afgesproken in een jaarlijkse professionaliseringsagenda). VTOI-NVTK adviseert om jaarlijks een maximaal te besteden bedrag aan professionalisering vast te stellen, zodat de organisatie/instelling hier een voorziening voor kan treffen in de begroting.

Reiskostenvergoedingen

Bij reiskostenvergoeding is het advies van VTOI-NVTK om de regeling te volgen zoals die in de cao of de arbeidsvoorwaardenregeling van de organisatie/instelling wordt gehanteerd voor al het personeel. Is er geen regeling beschikbaar dan is het advies om de fiscale richtlijn te volgen voor belastingvrije kilometervergoeding en voor het openbaar vervoer de daadwerkelijk gemaakte kosten te vergoeden.

Voorts adviseert VTOI-NVTK om de honorering van het intern toezichtsorgaan exclusief reiskostenvergoedingen vast te stellen, daar deze behoorlijk kunnen verschillen per lid.

7. Aansprakelijkheid

Ongeacht de keuze voor (een bepaalde hoogte van de) honorering, vindt VTOI-NVTK het belangrijk dat de leden van een intern toezichtsorgaan goed beschermd zijn tegen de (toegenomen) financiële risico's voor bestuurlijke aansprakelijkheid en daar bewust een afweging in maken. Veel instellingen kiezen ervoor om zich hier collectief voor te verzekeren. Het is belangrijk er op te letten dat in de voorwaarden van de verzekering is opgenomen dat de verzekeringsgever verwijtbaar bestuurlijk handelen dekt.

Bijlage 1: Adviesbedragen honorering intern toezichtsorgaan 2025

Onderstaande tabel toont de adviesbedragen voor honorering van een lid van het intern toezichtsorgaan op basis van gemiddelde tijdsbesteding uitgesplitst naar sector. Een eventuele opslag voor de voorzitter en het percentage daarvan dienen onderbouwd te worden bepaald door het intern toezichtsorgaan zelf.

1	2	3	4	5	6	7
		Lid intern toezichtsorgaan	Onderwijs		Kinderopvang	Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs
WNT klasse	Maximum Bedragen 2025	10% WNT-maximum ¹	Indeling in klasse o.b.v. WNT-criteria		Indeling in klasse o.b.v. omzet	Indeling in klasse o.b.v. totale baten
			Gemiddelde tijdsbesteding: 146 uur		Gemiddelde tijdsbesteding: 107 uur	Gemiddelde tijdsbesteding: 117 uur
			80% WNT-maximum = 100% adviesbedrag	Omzet / totale baten ² tot	73% ³ adviesbedrag	80% ⁴ adviesbedrag
A	€ 146.000	€ 14.600	€ 11.680	€ 5.500.000	€ 8.526	€ 9.344
B	€ 164.000	€ 16.400	€ 13.120	€ 27.600.000	€ 9.578	€ 10.496
C	€ 175.000	€ 17.500	€ 14.000	€ 82.800.000	€ 10.220	€ 11.200
D	€ 191.000	€ 19.100	€ 15.280	€ 138.800.000	€ 11.154	€ 12.224
E	€ 208.000	€ 20.800	€ 16.640	€ 179.800.000	€ 12.147	€ 13.312
F	€ 223.000	€ 23.300	€ 18.640	€ 220.800.000	€ 13.607	€ 14.912
G	€ 246.000	€ 24.600	€ 19.680	≥ € 220.800.000	€ 14.366	€ 15.744

Toelichting

- 1) Voor de voorzitter geldt 15% WNT-maximum.
- 2) In **kolom 5** is een indeling conform totale baten criteria van de WNT OCW-sectoren voor toekenning complexiteitspunten, met dien verstaande dat de betreffende tabel zes klassen kent. De vijfde klasse van € 138.800 tot 220.800.000 is gesplitst in twee klassen om tot zeven klassen te komen. Hiermee zijn twee bandbreedten van 41 miljoen gecreëerd – in plaats van een van 82 miljoen – hetgeen meer in de lijn is met de bandbreedten van de andere klassen.
- 3) Is $107/146 = 73,29\%$, afgerond 73%.
- 4) Is $117/146 = 80,13\%$, afgerond 80%.

VTOI-NVTK streeft op termijn naar een minimumvergoeding van 50% van het adviesbedrag omdat het lidmaatschap van een intern toezichtsorgaan geen vrijwilligerswerk is. Op weg naar het bereiken van dit streefpercentage op termijn adviseert VTOI-NVTK een bandbreedte te hanteren van 20%-50% van het adviesbedrag.

Bijlage 2 Checklist voor onderbouwing besluit honorering intern toezicht

Voor een goed onderbouwd besluit is het belangrijk dat de afweging in het intern toezichtsorgaan verder antwoord geeft op de volgende vragen

- I. Voor welke hoogte van honorering kiest het intern toezichtsorgaan?
 - a. Onderwijsinstelling: welke WNT-klasse OCW-sectoren is voor de onderwijsinstelling vastgesteld?
 - b. Samenwerkingsverband/kinderopvang: Wat zijn de totale baten/omzet (t-1)?
 - c. Hebben de individuele leden van het intern toezichtsorgaan over een periode van ten minste een jaar hun tijdsbesteding bijgehouden?
 - d. Is er inzicht in de tijdsinvestering van de commissies?
 - e. Rechtvaardigt de tijdsinvestering van de voorzitter ten opzichte van de leden een opslag?
 - f. Op welk percentage dient de opslag te worden vastgesteld?
- II. Aan wie legt het intern toezichtsorgaan het besluit ter informatie of ter advies voor. Denk aan de bestuurder en/of de medezeggenschap en/of een externe partij?
- III. Wanneer evalueert het intern toezichtsorgaan de keuze voor (de hoogte van) de honorering?
- IV. Waar wil het intern toezichtsorgaan zich beargumenteerd verantwoorden over de honorering?

Naast de verplichte paragraaf in het jaarverslag, kan het intern toezichtsorgaan denken aan bijvoorbeeld informatie aan de medezeggenschap en informatie op de website.

Voor een besluit over de onkostenvergoeding en bestuurdersaansprakelijkheid

- V. Kiest het intern toezichtsorgaan voor het vergoeden van door een individueel lid gemaakte onkosten (zoals professionaliseringskosten etc.)?
 - a. Zo nee, waarom niet?
 - b. Zo ja, waarom wel?
- VI. Voor welke hoogte van onkostenvergoeding kiest het intern toezichtsorgaan?
 - a. Waar is deze keuze op gebaseerd?
 - b. Kiest het intern toezichtsorgaan voor een gemaximeerd bedrag?
- VII. Hoe zijn de financiële risico's voor bestuurdersaansprakelijkheid voor de leden van het intern toezichtsorgaan afgedekt?

Bijlage 3 Verantwoording honorering toezichthouders (voorbeeldtekst)

- Intern toezicht heeft afgelopen jaren de tijdsbesteding zien toenemen. De toegenomen tijdsbesteding heeft onder meer te maken met:
 - het aan bod (dienen) te komen van meer onderwerpen in de vergaderingen van intern toezicht door complexe (wettelijke) regelgeving voor onderwijsinstellingen/kinderopvangorganisaties/samenwerkingsverbanden¹ en de daarmee gemoeide voorbereidingstijd (in commissies van intern toezicht);
 - professionalisering;
 - participatie intern toezicht bij meer activiteiten van de instelling zoals themadagen, en van relevante stakeholders;
 - periodiek onderhouden van contact met wethouders en/of het bijwonen van relevante gemeenteraadsvergaderingen (samen met bestuurder).
- Om goed inzicht te verkrijgen in de toegenomen tijdsbesteding heeft intern toezicht in de periode van tot en met de uren bijgehouden.
- Intern toezicht stelt een verhoging voor gelet op het van toepassing zijnde adviesbedrag van de adviesregeling van VTOI-NVTK van x% naar Y%. Omdat dit een aanzienlijke verhoging is en intern toezicht zich bewust is van zijn maatschappelijke positie, is het de bedoeling om deze verhoging getrapt in te voeren in een periode van ... jaar.
- De voorgenomen wijziging in de honoreringsregeling is voorgelegd en besproken met het (college van) bestuur en is ook (via het (college van) bestuur) voorgelegd aan de medezeggenschap van de instelling.
- Na ontvangst van een positieve reactie van zowel het (college van) bestuur als de medezeggenschap is de gewijzigde honoreringsregeling vastgesteld in de vergadering van intern toezicht van
- Eens per drie² jaar zal intern toezicht verifiëren of nog steeds eenzelfde inspanning geleverd wordt die de basis vormt voor de honorering (door het bijhouden van de urenbesteding).

¹ Doorhalen wat niet van toepassing is.

² VTOI-NVTK adviseert om een periode van tussen de drie en vijf jaar te nemen.

Bijlage 4 Leden klankbordgroep onderzoek en adviesregeling honorering toezichthouders

Bert Wiersma	Kinderopvang Drenthe SKID	KO
Ino C.M. Cornel	PIT Kinderopvang & Onderwijs Stichting Katholiek Onderwijs Drimmelen (SKOD)	PO-KO PO
Toine Janssen	Stichting Delta Onderwijs Stichting Delta Kinderopvang Stichting Onderwijsgroep Buitengewoon	PO /PRO KO V(S)O /PRO
Kees Dekker	EBG Comenius	PO
Jan Leget	Voormalig lid RvT Erasmuscollege	VO
Marja Spaans-den Heijer	ROC Da Vinci	MBO
Evelien van Dijk	Koers VO	SWV VO
Jan Hoek	Onderwijsgroep Tilburg Voortgezet Onderwijs Haaglanden (VOH) SWV Rijn en Gelderse Vallei Passend Onderwijs Almere	MBO VO SWV PO SWV PO - VO