Governancecode funderend onderwijs

25 juni 2025

PO RAAD

VO RAAD
Vereniging van scholen in het voortgezet onderwijs

VTOI NVTK

Dit is een uitgave van PO-Raad, VO-raad en VTOI-NVTK
Utrecht, 25 juni 2025

Inhoudsopgave

1. Inleiding 4

2. Het belang en reikwijdte 6

3. De code: vijf principes 8

Principe 1: Verantwoordelijkheid 10

Principe 2: Verbinding 12

Principe 3: Lerend vermogen 13

Principe 4: Integriteit 15

Principe 5: Openheid 17

4. Lidmaatschapsvoorwaarden PO-Raad 20

5. Lidmaatschapseisen VO-raad 24

6. Lidmaatschapsvoorwaarden VTOI-NVTK 28

7. Begrippenlijst 32

1. Inleiding

Dit is de governancecode funderend onderwijs 2025. Goed bestuur en goed intern toezicht (hierna: good governance) zijn belangrijke voorwaarden voor goed onderwijs. Het basisonderwijs, voortgezet onderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs vormen samen het funderend onderwijs. Het funderend onderwijs is van vitaal belang voor de maatschappij. In het funderend onderwijs wordt in meer dan zevenduizend scholen onderwijs verzorgd aan 2.5 miljoen leerlingen. Deze scholen worden in stand gehouden door onderwijsorganisaties in het funderend onderwijs; deze zijn daarnaast ook de werkgever van ongeveer driehonderdduizend professionals die zich samen inzetten voor goed onderwijs. De verantwoordelijkheid voor die onderwijsorganisaties is belegd bij besturen. Samen dragen de onderwijsorganisaties collectieve verantwoordelijkheid voor goed onderwijs voor alle leerlingen. Het intern toezicht houdt op deze besturen toezicht. Vanwege het grote maatschappelijk belang van goed onderwijs, is het essentieel dat voor iedereen duidelijk is wat van het bestuur en het intern toezicht verwacht mag worden. De Governancecode funderend onderwijs 2025 (hierna: code) beschrijft de gedeelde principes ten aanzien van good governance en normen die daaruit voortvloeien. De voorliggende code gaat uit van vijf breed gedragen principes die leidend zijn voor het bestuur en het intern toezicht in het funderend onderwijs. De code is in juni 2025 vastgesteld door de Algemene Ledenvergaderingen van de PO-Raad, de VO-raad en de VTOI-NVTK.

Hieronder volgt een korte beschrijving van de context en reikwijdte ervan. De code begint met vijf principes die we in het funderend onderwijs belangrijk vinden.

Verantwoordelijkheid is het overkoepelend principe en wordt als eerste toegelicht. Vervolgens worden de overige principes beschreven. Daarbij wordt aan elk principe meer inhoud gegeven via concrete normen. Deze code beschrijft na de normen ook de lidmaatschapseisen die gelden voor de leden de PO-Raad, de VO-raad en de VTOI-NVTK. De code sluit af met een begrippenlijst. Begrippen die in deze lijst zijn opgenomen worden in de tekst de eerste keer dat ze hieronder worden gebruikt, vetgedrukt weergegeven.

2. Het belang en reikwijdte

Onderwijsorganisaties verzorgen onderwijs en richten zich op het voorbereiden van jonge mensen op deelname aan de samenleving. Tegelijkertijd zijn onderwijsorganisaties onderdeel van een maatschappij in beweging. De maatschappij stelt continu andere eisen aan het onderwijs en bestaat uit belanghebbenden die in wisselende mate betrokken zijn bij het onderwijs. Naast onderwijsvraagstukken komen ook andere maatschappelijke vraagstukken de onderwijsorganisaties binnen. Het bestuur en *intern toezicht* dienen zich te verhouden tot deze – vaak met de tijd wisselende – vraagstukken. Deze vraagstukken zijn over het algemeen organisatie- en domeinoverstijgend en vereisen vaak maatwerk, en/of vernieuwing en samenwerking. Denk bijvoorbeeld aan de aanpak van het lerarentekort, het toenemende belang van digitalisering en informatiebeveiliging, duurzaamheid en de opgave om leerlingen gelijke kansen te bieden. Het bestuur gebruikt de ruimte die hij heeft om in deze context de juiste keuzes te maken en de goede besluiten te nemen. Dit vereist van het bestuur het zorgvuldig wegen van belangen om vervolgens besluiten te nemen en hierover verantwoording af te leggen. Het intern toezicht ziet erop toe dat deze belangenafwegingen op een zorgvuldige manier worden gemaakt en de resultaten daarvan op een passende manier in de onderwijsorganisatie hun weerslag krijgen. Omdat maatschappelijke vraagstukken steeds minder vaak op school- of organisatieniveau kunnen worden opgelost, mag van onderwijsorganisaties worden verlangd intern en extern de samenwerking op te zoeken, met andere onderwijsorganisaties en met relevante belanghebbenden. Bij die samenwerking is soms sprake van een spanning tussen het *maatschappelijk belang*, het belang van de onderwijsorganisatie of het belang van een specifieke school binnen het geheel. Van zowel het bestuur als het intern toezicht mag worden verwacht dat ze toekomstgericht besturen en rekening houden met de belangen van (maatschappelijke) stakeholders. Het interne toezicht houdt toezicht op het bestuur ter zake.
Onderwijsorganisaties nemen verantwoordelijkheid voor goed onderwijs voor de eigen leerlingen én een regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en divers onderwijsaanbod voor alle kinderen en jongeren in Nederland. Het principe ‘verbinding’ uit deze code gaat hier nadrukkelijk op in.

De kern van deze code ligt in de beschreven principes en de meerwaarde van deze code ligt in het gedragen beeld van wat de gekozen principes inhouden. Benadrukt wordt dat de code in de eerste plaats bedoeld is als normatief kader voor het bestuur en het intern toezicht. Zij worden geacht te handelen naar de inhoud van de code en zijn hierop aanspreekbaar. De principes uit de code zijn daarnaast ook relevant voor anderen in de onderwijsorganisatie, zoals de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraden, schoolleiders, docenten en onderwijsondersteunend personeel. Daarom wordt deze code breed in de onderwijsorganisatie besproken en samen besloten welke onderdelen op welke anderen en met welke invulling van toepassing zijn.

3. De code: vijf principes

Het overkoepelende principe in de code is:

Verantwoordelijkheid

Uit het principe verantwoordelijkheid volgen ook de vier overige principes die worden beschreven in deze code:

Verbinding

Integriteit

Lerend vermogen

Openheid

Verbinding volgt als vanzelf uit de noodzaak om in contact met eigen onderwijsorganisatie en de relevante belanghebbenden te staan, om tot een gedragen visie op onderwijs en goede besluitvorming te komen. Het lerend vermogen is noodzakelijk om een hoge standaard van *governance* te behalen en te behouden, alsmede om maatschappelijke ontwikkelingen en voortschrijdende wetenschappelijke inzichten naar de eigen organisatie en het eigen handelen te kunnen vertalen. Integriteit is een onmisbare kernwaarde van het bestuur en het intern toezicht, en openheid dient een vanzelfsprekendheid te zijn voor een organisatie die met publieke middelen is gefinancierd.

Deze principes in de code kennen een ‘pas toe én leg uit’ karakter. Dit betekent dat het bestuur en het intern toezicht zichtbaar maken hoe zij de principes uit de code toepassen in hun handelen. Omdat de toepassing contextafhankelijk is, is het van belang dat het bestuur en het intern toezicht met elkaar en met andere relevante belanghebbenden hierover in gesprek zijn.

Bij ieder principe is vervolgens een aantal normen beschreven. Deze normen geven nadere invulling van de principes. Deze normen beschrijven welk gedrag en welk gesprek (het ‘wat’) hoort bij het handelen vanuit elk principe. Deze normen zijn niet vrijblijvend maar vragen nog wel om eigen invulling en besluitvorming (het ‘hoe’) om te bepalen hoe deze in de eigen onderwijsorganisatie worden gerealiseerd.

Enkele normen hebben — soms in een vanwege sectorale context aangepaste vorm — door besluitvorming in de eigen Algemene Ledenvergaderingen de status van lidmaatschapseisen. Deze beschrijven naast het ‘wat’ ook ‘hoe’ daaraan moet worden voldaan. Het voldoen aan deze normen wordt essentieel geacht voor het gedrag dat hoort bij wat in de verenigingen — de PO-Raad, VO-raad en VTOI-NTVK – is afgesproken. Deze lidmaatschapseisen krijgen binnen de code een eigen hoofdstuk per vereniging.

Principe 1: Verantwoordelijkheid

De verantwoordelijkheid voor goed onderwijs gaat over de opdracht van een onderwijsorganisatie om zorg te dragen voor een onderwijsomgeving waarin het leren en ontwikkelen van kinderen optimaal tot uiting komt. Met onderwijs van hoge kwaliteit, dat aantoonbaar aansluit op de behoeften van leerlingen en de relevante belanghebbenden van hun *scholen*, creëren onderwijsorganisaties publieke waarde. Daarnaast hebben onderwijsorganisaties te maken met maatschappelijke vraagstukken en uitdagingen die op de onderwijsorganisatie en scholen afkomen. Het geheel beschouwen we als een brede maatschappelijke verantwoordelijkheid; die volgt logischerwijs uit de centrale positie die onderwijsorganisaties innemen in de samenleving. Deze verantwoordelijkheid staat in nauwe verbinding met de eigen onderwijsvisie, identiteit, de onderwijswensen in de regio en context. Het bestuur en het intern toezicht zijn – ieder vanuit hun eigen rol - gezamenlijk verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit en de randvoorwaarden die dat mogelijk maken; zij nemen gezamenlijk met andere onderwijsorganisaties verantwoordelijkheid voor een regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en divers onderwijsaanbod.

Deze verantwoordelijkheid kent drie invalshoeken. De eerste invalshoek betreft de verantwoordelijkheid van de onderwijsorganisatie om zorg te dragen voor goed onderwijs. Vervolgens heeft het bestuur de verantwoordelijkheid om de onderwijsorganisatie zo goed mogelijk te besturen. Tot slot heeft het intern toezicht de verantwoordelijkheid om op het bestuur en (de korte en lange termijneffecten van) diens handelen toe te zien. De drie invalshoeken van dit principe worden verder in de code nader toegelicht.

Het bestuur heeft een op haar eigen besturingsfilosofie gebaseerde verantwoordelijkheid om de onderwijsorganisatie goed te besturen. Goed besturen vraagt om handelen in lijn met een goed moreel kompas. Goed bestuur is immers meer dan naleving van regels en richtlijnen. Het draait om cultuur, gedrag, leiderschap en professionaliteit. Goed bestuur in de context van een onderwijsorganisatie betekent dat het bestuur aanspreekbaar is op de behaalde onderwijskwaliteit, integer handelt en alle relevante belangen bij het onderwijs goed weegt en deze belanghebbenden ook zoveel mogelijk meeneemt in de afwegingen om tot gedragen visies en besluiten te komen. Daarnaast betekent goed bestuur dat het bestuur handen en voeten geeft aan de principes in deze code en zich houdt aan de gemeenschappelijke normen die de sector heeft (vastgesteld) en zich binnen deze sector als een goede partner opstelt.

Wat voor het bestuur geldt, geldt vanuit de eigen rol ook voor het intern toezicht. Goed intern toezicht in de context van een onderwijsorganisatie betekent dat het intern toezicht aanspreekbaar is op de wijze waarop het toezicht heeft gehouden op de onderwijskwaliteit. Daarnaast ziet het intern toezicht erop toe dat het bestuur de belangen die spelen in en om de onderwijsorganisatie goed kent en afweegt. Hiervoor wint het intern toezicht — in overleg met het bestuur — informatie in bij diverse belanghebbenden binnen en buiten de organisatie.
Onderdeel van het toezicht is ook het hanteren en het naleven van deze code en sectorale afspraken door het bestuur. Het intern toezicht heeft vier rollen: intern toezichthouder, werkgever, adviseur en netwerker/ambassadeur. Het intern toezicht onderscheidt deze rollen en is transparant over vanuit welke rol hij wanneer acteert.

Bij verantwoordelijkheid horen de volgende normen.

> Om goed onderwijs te bereiken zorgt het bestuur op effectieve wijze voor het bevorderen van een kwaliteitscultuur én heeft het bestuur zicht op de (ontwikkeling van) de onderwijskwaliteit op hun scholen. De vastgelegde onderwijsvisie is voor hen leidend bij de strategische keuzes en realisatie op het gebied van goed werkgeverschap en strategisch personeelsbeleid, sociale veiligheid met aandacht voor diversiteit en inclusie en informatiebeheer en digitalisering.

> Het bestuur stelt een eigen visie op onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg vast. Deze visie is ambitieus. De bijbehorende kwaliteitszorg is zodanig ingericht dat de (mate van) realisatie van deze visie meetbaar, merkbaar en zichtbaar vastgesteld kan worden.

> Het bestuur draagt zorg voor een veilige omgeving met aandacht voor het welbevinden van leerlingen waarin zij de kans krijgen zich voluit te ontwikkelen.

> Het intern toezicht ontwikkelt, in afstemming met het bestuur, een toezichtvisie en -kader en operationaliseert deze. In de toezichtvisie formuleert het intern toezicht de uitgangspunten die zij hanteert bij het uitvoeren van het toezicht.

> Het intern toezicht handelt vanuit het principe van goed werkgeverschap richting het bestuur. Het intern toezicht maakt ook haar eigen evaluatie en functioneren onderwerp van de gespreksagenda.

Principe 2: Verbinding

Goed onderwijs komt tot stand door de bijdrage(n) van vele partijen, zowel binnen als buiten de onderwijsorganisatie. Het bestuur en het intern toezicht hebben ieder een eigen rol om partijen te verbinden.

Interne verbinding betekent dat het bestuur, het intern toezicht, medezeggenschap, schoolleiders, medewerkers ouders en leerlingen verbonden zijn in een sterk samenspel. Ook het stimuleren en faciliteren van informele participatie bij de onderwijsorganisatie maakt hier onderdeel van uit.

Externe verbinding betekent dat er verbinding wordt gezocht met andere onderwijsorganisaties en relevante belanghebbenden bij het onderwijs, zoals maatschappelijke partners en ketenpartners. Dit is nodig om de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor goed onderwijs waar te maken. Dat betekent dat er een brede verantwoordelijkheid voor alle leerlingen wordt gevoeld en niet alleen voor de eigen leerlingen. De onderwijsorganisatie dient zich in te spannen om een regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en divers onderwijsaanbod te realiseren.

> Het bestuur neemt een brede maatschappelijke verantwoordelijkheid voor regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en divers onderwijsaanbod voor alle leerlingen in de regio. Dit reikt verder dan de continuïteit van de eigen organisatie. Dit betekent ook dat het bestuur de samenwerking met andere partijen opzoekt wanneer het maatschappelijk belang daarom vraagt. Wanneer besturen participeren in vormen van regionale samenwerking dragen zij zorg voor een goede inrichting van de governance en doorwerking van de gemaakte afspraken in de eigen organisatie.

> Het bestuur draagt zorg voor heldere verhoudingen en goed samenspel met schoolleiders en de medezeggenschapsorganen, waarbij wordt uitgegaan van het *subsidiariteitsbeginsel* en het respecteren van professionele ruimte. Het intern toezicht ziet hierop toe.

> Het intern toezicht ziet erop toe dat het bestuur voldoende de interne en externe verbinding zoekt en daar waar nodig de samenwerking aangaat. Het intern toezicht is maatschappelijk ingebed in de regio en samenleving en neemt dat perspectief mee bij de invulling zijn rollen. Het intern toezicht ziet erop toe dat het bestuur zich inspant om een regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en divers onderwijsaanbod te realiseren. Het intern toezicht houdt toezicht vanuit het perspectief van de brede maatschappelijke verantwoordelijkheid voor onderwijs. Het intern toezicht biedt het bestuur daarmee de ruimte om een weging te maken tussen de eigen (statutaire) doelstellingen en het maatschappelijke belang.

> Het bestuur legt via het jaarverslag verantwoording af over de wijze waarop door middel van samenwerking invulling wordt gegeven aan de brede maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Principe 3: Lerend vermogen

Het verzorgen van goed onderwijs vindt plaats in een veranderende samenleving die hoge eisen stelt aan de professionaliteit binnen een onderwijsorganisatie. Deze hoge professionele eisen gelden ook voor het bestuur en het intern toezicht. De onderwijsorganisatie dient een veilige omgeving te zijn met ruimte voor reflectie en dialoog over professioneel handelen. Good governance op dit principe vraagt om zelfkennis, reflectie en een kritische en nieuwsgierige grondhouding en betekent dat er een klimaat wordt geschapen waarin binnen de onderwijsorganisatie actief wordt geleerd van fouten en ervaringen. Good governance op dit principe betekent blijven streven naar een eigen hoge professionele standaard, het onderhouden en verbeteren van de eigen deskundigheid. Bestuur en intern toezicht tonen hierin voorbeeldgedrag en bevorderen een veilige aanspreekcultuur.

> Het bestuur draagt zorg voor een professionele cultuur binnen de onderwijsorganisatie, gericht op voortdurende professionalisering en onderlinge samenwerking. Onderdeel daarvan is het goed functioneren en de doorlopende professionalisering van de (G)MR en de schoolleiding en het levend houden van het managementstatuut en het professioneel statuut; documenten die in samenspraak met de betrokkenen tot stand komen en worden vastgesteld.

Een bestuurder werkt aan de eigen professionalisering door één keer in de vijf jaar deel te nemen aan accreditatie zoals door de eigen sectororganisatie aangewezen. Accreditatie is bedoeld voor leden van het statutair bestuur. Een statutair bestuurder [1] start één jaar na benoeming met het accreditatietraject. [2]

Het bestuur draagt zorg voor een veilige werkomgeving en een open cultuur waarin medewerkers elkaar kennen en elkaar, leidinggevenden en het bestuur kunnen aanspreken.

Het bestuur en het intern toezicht waarborgen de aanwezigheid van voldoende expertise, ervaring en diversiteit in hun midden. Voor bestuurders vormt het beroepsprofiel voor bestuurders in het funderend onderwijs hiervoor een belangrijk uitgangspunt. Voor intern toezicht is een competentieprofiel beschikbaar.

Het bestuur en intern toezicht nemen één keer in de vier jaar deel aan collegiale (bestuurlijke) visitatie en verbeteren de onderwijsorganisatie en het eigen handelen naar aanleiding van de opgedane inzichten.

Het intern toezicht evalueert jaarlijks het eigen functioneren als collectief, en de individuele leden, de werking van eventuele commissies en inventariseert jaarlijks haar professionaliseringsbehoefte en voert dit uit. Eén keer in de vier jaar wordt de evaluatie door (een) externe deskundige(n) begeleid.

1 Dit kan een nieuwe bestuurder betreffen die nog geen bestuurlijke ervaring heeft of een bestuurder die nieuw is in het funderend onderwijs.
2 Alle leden van het statutair bestuur van de onderwijsorganisatie zijn vanaf 1 januari 2031 geaccrediteerd.

Principe 4: Integriteit

Integer handelen omvat ‘het juiste doen’, en het ‘niet juiste laten’ en ‘naar eer en geweten en naar beste kunnen en vermogen handelen’. Dit wordt voor een groot deel bepaald door de drijfveren en intenties van mensen en wordt zichtbaar in het gedrag, dat daarbij passend is. Wat dit gedrag is, hoort duidelijk te zijn voor iedereen in de onderwijsorganisatie. Integriteit gaat over het toezien op het voorkómen van conflicterende rollen, maar vooral ook over het eigen handelen. Good governance op dit principe betekent in het eerste geval dat er geen functies, rollen, taken of bevoegdheden worden geaccepteerd die conflicteren met de eigen functie. Good governance betekent daarnaast dat bij de professionele afwegingen en besluitvorming eigen belangen of oneigenlijke motieven niet mee worden gewogen. Good governance op dit principe betekent ook zorgvuldig omgaan met de bevoegdheden en het doelmatig besteden van beschikbare middelen in het belang van het onderwijs.

Het bestuur organiseert het gesprek in de onderwijsorganisatie over integer, professioneel en ethisch verantwoord handelen en vertaalt dit in een integriteitscode en draagt zorg voor het goed toepassen van de integriteitscode.

Een bestuurder kan niet tegelijkertijd de functie van intern toezichthouder vervullen binnen de eigen onderwijssector. Uitzondering hierop betreft de samenwerkingsverbanden passend onderwijs waar de eigen onderwijsorganisatie deel van uitmaakt. Een bestuurder kan niet tegelijkertijd de functie van intern toezichthouder vervullen bij een onderwijsorganisatie in een *aanpalende onderwijssector* wanneer de *voedingsgebieden* in relevante mate overlappen.

Individuele leden van het bestuur en het intern toezicht melden voorafgaand aan de beraadslaging en besluitvorming of er sprake is van *(de schijn van) mogelijke belangenverstrengeling*. Voorafgaand aan de beraadslaging en besluitvorming wordt vervolgens een afweging gemaakt door alle leden of er daardoor sprake is van een (schijnbaar) tegenstrijdig belang. Indien dit het geval is, neemt het lid waar het (schijnbaar) *tegenstrijdig belang* speelt, niet deel aan de beraadslaging en besluitvorming over dit onderwerp. Jaarlijks worden de meldingen en de uitkomsten geëvalueerd en worden in het jaarverslag het aantal meldingen en de uitkomst van de evaluatie daarvan opgenomen.

Individuele leden van het bestuur en het intern toezicht melden altijd wanneer er sprake is van mogelijke conflicterende rollen en functies. Het bestuur en het intern toezicht voeren minimaal één keer per jaar het gesprek over nevenfuncties, integriteit en (schijn van) belangenverstrengeling, en rapporteren de resultaten van dit gesprek in het jaarverslag.

Het intern toezicht stelt een rooster van aan- en aftreden vast met inachtneming van een maximale zittingstermijn van vier jaar een maximale totale zittingsduur van acht jaar.

Het intern toezicht ziet toe op de uitvoering van de integriteitscode en voert hierover regelmatig overleg met het bestuur, met de medezeggenschap en met interne en externe belanghebbenden. Het eigen handelen met betrekking tot de integriteitscode neemt het intern toezicht mee in de zelfevaluatie.

Een (oud-)toezichthouder in het funderend onderwijs kan niet binnen vier jaar na aftreden benoemd worden tot (dagelijks) bestuurder bij dezelfde onderwijsorganisatie of haar eventuele rechtsopvolger.

Een (oud-)bestuurder kan niet binnen vier jaar na aftreden benoemd worden tot intern toezichthouder bij dezelfde onderwijsorganisatie of haar eventuele rechtsopvolger.

In het geval van een crisissituatie kan het intern toezicht bestuurlijke taken tijdelijk overnemen. Hij voorziet erin dat dit zo kort mogelijk is, maar niet langer dan uiterlijk zes maanden. De periode telt mee in de zittingstermijn van de toezichthouder.

Het intern toezicht is bekend met de doelen en procedures waar hun sector, hun onderwijsorganisatie en zijzelf zich aan dienen te houden. Zij zijn verantwoordelijk voor het toezien op de compliance of de naleving van wet- en regelgeving door de onderwijsorganisatie, maar vervangen in hun toezichtfunctie niet het externe toezicht.

Principe 5: Openheid

Onderwijsorganisaties behartigen een maatschappelijk belang en gebruiken hiervoor publieke middelen. Het belang van goed onderwijs en de inzet van publieke middelen maakt dat er een hoge standaard voor verantwoording dient te zijn. Good governance op dit principe betekent, dat het vertrouwen dat de samenleving heeft in de wijze waarop het onderwijs wordt verzorgd en gefaciliteerd, door middel van een open houding wordt onderhouden en versterkt. Daarom betekent good governance ook dat actief invulling wordt gegeven aan die openheid. Informatie over het functioneren van de governance en de prestaties van de onderwijsorganisatie wordt publiekelijk gedeeld. Onderdeel van die verantwoording is inzicht in de prestaties van scholen. In de onderlinge verhouding tussen het bestuur en het intern toezicht betekent openheid zowel informatie geven als informatie krijgen en openheid geven over de af te wegen belangen in het bijzonder. Good governance in het kader van openheid vraagt om een hoge mate van ontvankelijkheid voor interne en externe signalen.

Het bestuur draagt zorg voor transparante publicatie op de website van het jaarverslag, conform de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs; de statuten; het bestuursreglement; de samenstelling, de nevenfuncties (zowel bezoldigd als onbezoldigd) en honorering van bestuurders en intern toezichthouder; het rooster van aan- en aftreden van de toezichthouder; de klachtenregeling; de integriteitscode en de klokkenluidersregeling.

Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de wijze waarop de evaluatie van het bestuur door het intern toezicht heeft plaatsgevonden.

Het bestuur draagt er zorg voor dat relevante belanghebbenden mee kunnen denken over de strategie van de onderwijsorganisatie door actief informatie te verstrekken. Uit die informatie wordt duidelijk waar de onderwijsorganisatie voor staat en welke resultaten er worden geboekt.

Het bestuur maakt in overleg met het intern toezicht zichtbaar:

- welke ambities en doelen zij heeft geformuleerd, bijvoorbeeld in het strategisch beleidsplan, en welke leer- en organisatieopbrengsten zijn behaald;
- op welke wijze de betrokkenheid van relevante belanghebbenden hierbij is vormgegeven en op welk(e) moment(en) hun inbreng in de beleidscyclus en in het kader van besluitvorming heeft plaatsgevonden;
- op welke wijze de samenwerking met de aanpalende onderwijssectoren is vormgegeven;
- hoe en via welke samenwerkingen met andere onderwijsorganisaties zij een regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en zo divers mogelijk onderwijsaanbod nastreeft en
- hoe en via welke samenwerkingen met andere onderwijsorganisaties zij een bijdrage levert aan de beschikbaarheid van voldoende en kwalitatief personeel.

Het bestuur en het intern toezicht leggen jaarlijks via het jaarverslag verantwoording af over de mate waarin en hoe de principes van de code zijn toegepast en worden uitgelegd.

Het intern toezicht geeft inzicht in de eigen toezichtvisie, het toezichtkader en het toetsingskader in het jaarverslag en publiceert daarin hoe het intern toezicht dat jaar invulling heeft gegeven aan hun rol.

4. Lidmaatschapsvoorwaarden PO-Raad

Dit hoofdstuk beschrijft de lidmaatschapsvoorwaarden die gelden voor de leden van de PO-Raad. Deze komen grotendeels voort uit hoofdstuk 3 en zijn in dat hoofdstuk beschreven als 'normen'. De lidmaatschapsvoorwaarden die aanvullend zijn op de normen uit hoofdstuk 3 zijn gemarkeerd met een*.

1. Het bestuur legt via het jaarverslag verantwoording af over de wijze waarop door middel van samenwerking invulling wordt gegeven aan de brede maatschappelijke verantwoordelijkheid.

2. Een bestuurder werkt aan de eigen professionalisering door één keer in de vijf jaar deel te nemen aan accreditatie zoals door de eigen sectororganisatie aangewezen. Accreditatie is bedoeld voor leden van het statutair bestuur. Een statutair bestuurder [3] start één jaar na benoeming met het accreditatietraject. [4]

3. Een bestuurder kan niet tegelijkertijd de functie van intern toezichthouder vervullen binnen de eigen onderwijssector. Uitzondering hierop betreft de samenwerkingsverbanden passend onderwijs waar de eigen onderwijsorganisatie deel van uitmaakt. Een bestuurder kan niet tegelijkertijd de functie van intern toezichthouder vervullen bij een onderwijsorganisatie in een aanpalende onderwijssector wanneer de voedingsgebieden in relevante mate overlappen.

4. Het intern toezicht stelt een rooster van aan- en aftreden vast met inachtneming van een maximale zittingstermijn van vier jaar een maximale totale zittingsduur van acht jaar.

5. Het intern toezicht bestaat minimaal uit één lid dat geen kind heeft dat op een school zit die bij de onderwijsorganisatie behoort.*

6. Een (oud-)toezichthouder kan niet binnen vier jaar na aftreden benoemd worden tot (dagelijks) bestuurder bij dezelfde onderwijsorganisatie of haar eventuele rechtsopvolger.

3 Dit kan een nieuwe bestuurder betreffen die nog geen bestuurlijke ervaring heeft of een bestuurder die nieuw is in het funderend onderwijs.

4 Alle leden van het statutair bestuur van de onderwijsorganisatie zijn vanaf 1 januari 2031 geaccrediteerd.

7. Een (oud-)bestuurder kan niet binnen vier jaar na aftreden benoemd worden tot intern toezichthouder bij dezelfde onderwijsorganisatie of haar eventuele rechtsopvolger.

8. In het geval van een crisissituatie kan het intern toezicht bestuurlijke taken tijdelijk overnemen. Hij voorziet erin dat dit zo kort mogelijk is, maar niet langer dan uiterlijk zes maanden. De periode telt mee in de zittingstermijn van de toezichthouder.

9. Het bestuur draagt zorg voor transparante publicatie op de website van het jaarverslag, conform de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs; de statuten; het bestuursreglement, de samenstelling; de nevenfuncties (zowel bezoldigd als onbezoldigd) en honorering van bestuurders en intern toezichthouder; het rooster van aan- en aftreden van de toezichthouder; de klachtenregeling; de integriteitscode en de klokkenluidersregeling. [5]

10. Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de wijze waarop de evaluatie van het bestuur door het intern toezicht heeft plaatsgevonden.

11. Het bestuur en het intern toezicht voeren minimaal één keer per jaar het gesprek over nevenfuncties, integriteit en (schijn van) belangenverstrengeling, en rapporteren de resultaten van dit gesprek in het jaarverslag.

12. Er mogen geen zakelijke transacties plaatsvinden tussen de onderwijsorganisatie en bedrijven waarin bestuurders of toezichthouders van deze onderwijsorganisatie zakelijke of (in)directe persoonlijke banden of belangen hebben. Onder zakelijke transacties wordt in ieder geval verstaan het sluiten van een contract of het verstrekken van een opdracht.*

5 Een deel van deze documenten mag ook als onderdeel van het jaarverslag gepubliceerd worden.

5. Lidmaatschapseisen VO-raad

Dit hoofdstuk beschrijft de lidmaatschapseisen die gelden voor de leden van de VO-raad. Deze komen grotendeels voort uit hoofdstuk 3 en zijn in dat hoofdstuk beschreven als 'normen'. De lidmaatschapseis die aanvullend is op de normen uit hoofdstuk 3 is gemarkeerd met een *.

1. Het bestuur legt via het jaarverslag verantwoording af over de wijze waarop door middel van samenwerking invulling wordt gegeven aan de brede maatschappelijke verantwoordelijkheid.

2. Een bestuurder werkt aan de eigen professionalisering door één keer in de vijf jaar deel te nemen aan accreditatie zoals door de eigen sectororganisatie aangewezen. Accreditatie is bedoeld voor leden van het statutair bestuur. Een statutair bestuurder [6] start één jaar na benoeming met het accreditatietraject. [7]

3. Een bestuurder kan niet tegelijkertijd de functie van intern toezichthouder vervullen binnen de eigen onderwijssector. Uitzondering hierop betreft de samenwerkingsverbanden passend onderwijs waar de eigen onderwijsorganisatie deel van uitmaakt. Een bestuurder kan niet tegelijkertijd de functie van intern toezichthouder vervullen bij een onderwijsorganisatie in een aanpalende onderwijssector wanneer de *voedingsgebieden* in relevante mate overlappen.

4. De combinatie van bestuurs- of intern toezichtsfuncties met belangen in en/of een functie bij *onderwijsadviesbureaus* (inclusief zelfstandige ondernemingen die actief onderwijsadviesdiensten verlenen) die voor de onderwijssector vo werken is niet toegestaan. Dit houdt ook in dat een bestuurder of toezichthouder niet (tijdelijk) werkzaam kan zijn bij of belangen kan hebben in een onderwijsadviesbureau dat voor de eigen onderwijssector werkt. De onderwijsorganisatie legt dit vast in de eigen integriteitscode. [8] In crisissituaties is de combinatie van de functies voor een beperkte periode van zes maanden mogelijk.*

6 Dit kan een nieuwe bestuurder betreffen die nog geen bestuurlijke ervaring heeft of een bestuurder die nieuw is in het funderend onderwijs.
7 Alle leden van het statutair bestuur van de onderwijsorganisatie zijn vanaf 1 januari 2031 geaccrediteerd.
8 Q.q. functies, zijnde functies die vanuit de (hoofd)functie van bestuurder worden vervuld, zijn uitgesloten.

5. Het intern toezicht stelt een rooster van aan- en aftreden vast met inachtneming van een maximale zittingstermijn van vier jaar een maximale totale zittingsduur van acht jaar.

6. Een (oud-)toezichthouder kan niet binnen vier jaar na aftreden benoemd worden tot (dagelijks) bestuurder bij dezelfde onderwijsorganisatie of haar eventuele rechtsopvolger.

7. Een (oud-)bestuurder kan niet binnen vier jaar na aftreden benoemd worden tot intern toezichthouder bij dezelfde onderwijsorganisatie of haar eventuele rechtsopvolger.

8. In het geval van een crisissituatie kan het intern toezicht bestuurlijke taken tijdelijk overnemen. Hij voorziet erin dat dit zo kort mogelijk is, maar niet langer dan uiterlijk zes maanden. De periode telt mee in de zittingstermijn van de toezichthouder.

9. Het bestuur draagt zorg voor transparante publicatie op de website van het jaarverslag, conform de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs; de statuten; het bestuursreglement; de samenstelling, de nevenfuncties (zowel bezoldigd als onbezoldigd) en honorering van bestuurders en intern toezichthouder; het rooster van aan- en aftreden van de toezichthouder; de klachtenregeling; de integriteits-code en de klokkenluidersregeling. [9]

10. Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de wijze waarop de evaluatie van het bestuur door het intern toezicht heeft plaatsgevonden.

9 Een deel van deze documenten mag ook als onderdeel van het jaarverslag gepubliceerd worden.

6. Lidmaatschapsvoorwaarden VTOI-NVTK

Dit hoofdstuk beschrijft de lidmaatschapsvoorwaarden die gelden voor de leden van de VTOI-NVTK. Leden dienen zich individueel en als raad van toezicht te houden aan deze voorwaarden. Deze komen grotendeels voort uit hoofdstuk 3 en zijn in dat hoofdstuk beschreven als 'normen'. De lidmaatschapsvoorwaarden die aanvullend zijn op de normen uit hoofdstuk 3 zijn gemarkeerd met een *.

1. Het intern toezicht legt jaarlijks via het jaarverslag verantwoording af over de mate waarin en hoe de principes van de code zijn toegepast en worden uitgelegd en geeft inzicht in de eigen toezichtvisie, het toezichtkader en het toetsingskader in het jaarverslag en publiceert daarin hoe het intern toezicht dat jaar invulling heeft gegeven aan hun rol.

In het jaarverslag worden in ieder geval de volgende onderdelen gepubliceerd:

a. De zelfevaluatie;
b. De wijze waarop invulling wordt gegeven aan de maatschappelijke verantwoordelijkheid;
c. Het rooster van aan- en aftreden (een maximale zittingstermijn van vier jaar per termijn, met een totaalmaximum van acht jaar);
d. De nevenactiviteiten van de leden van de raad van toezicht;
e. Honorering raad van toezicht;
f. Invulling werkgeversrol/HRM-cyclus.*

2. Het intern toezicht ontwikkelt, in afstemming met het bestuur, een toezichtvisie en –kader en operationaliseert deze. In de toezichtvisie formuleert het intern toezicht de uitgangspunten die zij hanteert bij het uitvoeren van het toezicht.

3. Het intern toezicht evalueert jaarlijks het eigen functioneren als collectief, en de individuele leden, de werking van eventuele commissies en inventariseert jaarlijks haar professionaliseringsbehoefte en voert dit uit. Eén keer in de vier jaar wordt de evaluatie door (een) externe deskundige(n) begeleid.

4. Een intern toezichthouder kan niet tegelijkertijd de functie van bestuurder vervullen binnen de eigen onderwijssector. Uitzondering hierop betreft de samenwerkingsverbanden passend onderwijs waar de eigen onderwijsorganisatie deel van uitmaakt. Een intern toezichthouder kan niet tegelijkertijd de functie van bestuurder vervullen bij een onderwijsorganisatie in een aanpalende onderwijssector wanneer de voedingsgebieden in relevante mate overlappen.

5. Het intern toezicht stelt een rooster van aan- en aftreden vast met inachtneming van een maximale zittingstermijn van vier jaar een maximale totale zittingsduur van acht jaar.

6. Een (oud-)toezichthouder in het funderend onderwijs kan niet binnen vier jaar na aftreden benoemd worden tot (dagelijks) bestuurder bij dezelfde onderwijs-organisatie of haar eventuele rechtsopvolger.

7. Een lid van het intern toezicht kan niet tegelijkertijd de functie van toezichthouder vervullen bij een onderwijsorganisatie in dezelfde of een aanpalende sector in hetzelfde voedingsgebied.*

8. Individuele leden van het intern toezicht melden altijd wanneer er sprake is van mogelijke conflicterende rollen en functies. Bestuur en intern toezicht voeren minimaal één keer per jaar het gesprek over nevenfuncties, integriteit en (schijn van) belangenverstrengeling, en rapporteren de resultaten van dit gesprek in het jaarverslag.

9. Er mogen geen zakelijke transacties plaatsvinden tussen de onderwijsorganisatie en bedrijven waarin bestuurders of toezichthouders van deze onderwijsorganisatie zakelijke of (in)directe persoonlijke banden of belangen hebben. Onder zakelijke transacties wordt in ieder geval verstaan het sluiten van een contract of het ver-strekken van een opdracht.*

7. Begrippenlijst

Begrip aanpalende onderwijssector. Met aanpalende onderwijssector wordt bedoeld een onderwijssector van waaruit leerlingen instromen (bijv. van po naar vo) of een sector waar leerlingen naar uitstromen (bijv. vo naar hbo). De sector kinderopvang wordt beschouwd als een aanpalende sector, maar is geen onderwijssector; voor de combinatie van bestuurder en/of intern toezichthouder in deze sector en het funderend onderwijs gelden de algemene normen over integriteit en belangenverstrengeling.

Begrip intern toezicht. Het begrip 'intern' verwijst naar de functie toezicht als bedoeld in artikel 17c lid 1 Wpo en artikel 3.3 lid 1 Wvo 2020 'binnen' een onderwijsorganisatie. Deze functie komt meestal toe aan een Raad van Toezicht tenzij er sprake is van het bestuur-directiemodel of een ‘one-tier’ model. In het bestuur-directiemodel berust de functie intern toezicht bij (een deel van) het bestuur. In het one-tier model geval dient de intern toezichthoudende rol functioneel onafhankelijk te zijn belegd bij de niet-uitvoerende bestuurders. [10]

Begrip governance. Governance is de wijze waarop de onderwijsorganisaties intern is georganiseerd en wordt bestuurd. Dit betreft onder andere de verdeling van taken en verantwoordelijkheden op alle niveaus, maar ook elementen van de interne beheersorganisatie zoals functiescheiding, procedures en maatregelen voor de beheersing van bedrijfsprocessen en risico’s en de gedragsregels en principes van de onderwijsorganisatie.

Begrip lid van het bestuur. De persoon belast met de functie ‘bestuur’ als bedoeld in artikel 17a Wpo en artikel 3.1 Wvo 2020. Het bestuur is het statutair orgaan dat de onderwijsorganisatie bestuurt (of in elk geval de personen die belast zijn met de functie ‘bestuur’).

Begrip maatschappelijk belang. In de context van deze code wordt met maatschappelijk belang bedoeld een brede maatschappelijke verantwoordelijkheid om in heel Nederland regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en divers onderwijsaanbod te realiseren.

10 Partijen beseffen dat er enkele openbare scholen zijn die in stand worden gehouden door (1) het college van burgemeester en wethouders zelf die openbare, (2) een openbaar lichaam voor meerdere gemeenten of (3) een openbare rechtspersoon (artikel 1 Wpo en artikel 1 Wvo 2020). De wettelijke verplichting om de functies bestuur en intern toezicht te scheiden geldt ook voor deze organisatievormen voor openbaar onderwijs. Ook deze organisatievormen vallen onder het begrip onderwijsorganisatie. In de betreffende publiekrechtelijke regeling moet duidelijk worden gemaakt hoe de functies bestuur en intern toezicht zijn gescheiden en wie daar dus mee zijn belast.

Begrip onderwijsadviesbureau. Een organisatie of eenmanszaak die onderwijskundig advies en/of begeleiding levert voor scholen en/of besturen in het onderwijs. Daaronder wordt verstaan advies dat en/of begeleiding die leidt tot verbetering cq. professionalisering op het terrein van onderwijsprocessen, leerresultaten en pedagogisch handelen. Adviesbureaus met andersoortige expertise die voor het funderend onderwijs werken vallen hier niet onder. Een onderwijsadviesbureau dat op grond van wet- en regelgeving is opgericht of aangewezen is voor het verrichten van adviserende diensten, valt voor die activiteiten niet onder de werking van deze code.

Begrip onderwijsorganisatie. De onderwijsorganisatie (rechtspersoon) houdt één of meer scholen in stand, heeft rechtspersoonlijkheid en is als bevoegd gezag de normadressaat van de wettelijke deugdelijkheidseisen en van de privaatrechtelijke of publiekrechtelijke normen in het rechtsverkeer tussen de onderwijsorganisatie en derden. Een samenwerkingsverband Passend Onderwijs valt niet onder ‘onderwijsorganisatie’.

Begrip (dezelfde of eigen) onderwijssector. Met (dezelfde of eigen) onderwijssector wordt bedoeld de deelsector, dus het po of het vo. Onderdeel van de onderwijssector zijn de onderwijsorganisaties en de samenwerkingsverbanden passend onderwijs.

Begrip school. Een school is een pedagogische, organisatorische, administratieve eenheid en doorgaans ook een locatiegebonden of fysieke eenheid. Een school heeft geen rechtspersoonlijkheid en dus ook geen eigen rechten en/of plichten.

Begrip subsidiariteitsbeginsel. Subsidiariteit betekent dat beslissingen worden genomen en verantwoordelijkheden worden belegd op een zo laag mogelijk niveau (wanneer dat kan), zo dicht mogelijk bij de onderwijspraktijk. Verplaatsing van verantwoordelijkheid en bevoegdheid naar een hoger niveau behoeft bijzondere rechtvaardiging.

Begrip schijn van belangenverstrengeling of schijnbare belangenverstrengeling. De schijn van belangenverstrengeling doet zich voor wanneer derden, de buitenwereld, minder tot geen vertrouwen hebben in de objectieve oordeelsvorming van de betreffende functionaris, als gevolg van diens nevenfuncties of andersoortige belangen. Alleen deze schijn kan al leiden tot vragen over de integriteit en onpartijdigheid van bestuur en intern toezicht binnen de organisatie en impliciet de organisatie zelf. In dit geval dient te worden gehandeld alsof er sprake is van een belangenverstrengeling.

Begrip tegenstrijdig belang en belangenverstrengeling. Belangenverstrengeling wordt ook geregeld in artikel 2:44/291 lid 6 BW en 2:47/292a lid 7 BW en de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen onder de noemer tegenstrijdig belang. De code wil aan dit begrip geen andere betekenis geven die de wet en voortschrijdende jurisprudentie daaraan geeft.

Begrip voedingsgebied. Het gebied waar de leerlingen van alle schoollocaties van de onderwijsorganisatie wonen. De 4 postcodecijfers van de schoollocatie bepalen dit gebied. Voor primair onderwijs geldt een straal van 6 kilometer vanaf dit gebied. Voor voortgezet onderwijs geldt een straal van 15 kilometer.