

Toezichtplan Raad van Toezicht Kinderwoud



Vastgesteld op: 23 januari 2024

Inhoudsopgave

- 1) Inleiding**
- 2) Toezichtvisie: waarom en waartoe wij toezicht houden**
- 3) Werkwijze: hoe wij willen toezicht houden**
- 4) Uitvoering: wat we daadwerkelijk doen als Raad van Toezicht**
- 5) Wijzigingen plan**

1 Inleiding

De Raad van Toezicht (RvT) is de interne toezichthouder van Kinderwoud opvang en ontwikkeling (Kinderwoud). De RvT houdt toezicht op de algemene gang van zaken, het strategisch beleid en de uitvoering hiervan, de begroting en de jaarrekening en de realisatie van de doelstellingen van Kinderwoud. De RvT had al een visie op goed toezicht opgesteld. Er bestond daarnaast ook de behoefte om op basis van deze visie te komen tot een toezichtplan.

Een toezichtplan geeft inzicht in het waarom, het hoe en het wat van goed toezicht en maakt dit concreet. Het doel van dit plan is tweeledig: het verschaft de RvT houvast bij het toezicht, daarnaast biedt het ook inzicht en focus voor de bestuurder, medezeggenschap en andere stakeholders. Hierbij staan de aandachtsgebieden en focus voor de komende periode (strategische koers - 2022 -2025) centraal.

De RvT voert zijn taken uit in vier rollen:

- Werkgever (van de statutair bestuurder)
- Toezichthouder (toezicht op de totstandkoming en de uitvoering van strategisch beleid en het goed- c.q. afkeuren van voorgenomen besluiten)
- Sparringpartner (adviseur van en klankbord voor de bestuurder)
- Ambassadeur (onderhoudt relaties/netwerken in het belang van de organisatie)

Deze vier rollen komen steeds terug in de verschillende onderdelen van dit plan. Hierna zullen we per onderdeel de volgende aspecten beschrijven:

1. Visie (*waarom* wij toezichthouden)
2. Werkwijze (*hoe* wij toezichthouden)
3. Uitvoering (*wat* we doen in ons toezicht)

Dit plan is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met de bestuurder en is opgesteld en vastgesteld in 2024. De actualiteit van het plan toetsen we in ieder geval eenmaal per jaar.

2 Toezichtvisie

Houvast, transparantie en ontwikkelvermogen zijn redenen om voor ons als Raad van Toezicht (RvT) een toezichtvisie te schrijven. We onderkennen dat goed toezicht vraagt om over een toezichtvisie na te denken, en daarover het gesprek te voeren en voor ons zelf qua kwaliteit en effectiviteit de maat te nemen en ontwikkelvermogen te organiseren. Dit betekent dat we onze toezichtvisie nu opschrijven, nadat we er veel over hebben gesproken, maar het betekent ook dat de RvT die toekomstvisie periodiek ook telkens weer opnieuw moet bespreken en kritisch tegen het licht moet houden om te bekijken of deze nog passend is. Een toezichtvisie die past bij de fase waarin de organisatie zich bevindt geeft namelijk ook houvast voor de rolinvulling van de RvT die in een veranderende organisatie binnen een veranderende wereld niet altijd eenvoudig is. Maar omdat de RvT transparant is in zijn functioneren, wil de Raad zijn toezichtvisie publiceren en er met stakeholders over praten.

De drive van de leden van de RvT om toezichthouder te zijn is, dat we er zijn voor de belangen van het kind, onze klant, om hen iedere dag een passende mooie dag te kunnen bieden. Tegelijkertijd houden we toezicht op de organisatie om de continuïteit te bewaken zodat daardoor ook de komende jaren Kinderwoud in de gelegenheid is de kinderen die mooie dag te bieden die zij verdienen.

De leden van de RvT zien hun rol op vier manieren; namelijk als toezichthouder, als sparringpartner, als werkgever en als ambassadeur/netwerker. De eerste rol om te zien of datgene gebeurt dat is geborgd in onze afgesproken kaders, of we voldoende tempo maken, geen onnodige risico's lopen en om te waken voor zogenaamde rode vlaggen (signalen die kunnen duiden op toekomstige problemen). Onze rol als sparringpartner om het bestuur bij te staan, hen te voeden met onze inzichten en ervaringen en simpelweg het gesprek te hebben via een luisterend oor, een steun in de rug, een hulpvaardige houding of een kritische spiegel.

Als werkgever bieden we comfort en veiligheid aan onze bestuurder. We kijken of hetgeen we hebben afgesproken gerealiseerd wordt, of er voldoende persoonlijke ontwikkeling is en we bewaken dat de beloning passend is. Daarvoor voeren we regelmatig formeel en informeel overleg. In onze laatste rol, als ambassadeur/netwerker, gaan we gesprekken aan met onze belangrijkste stakeholders om ons te laten informeren en Kinderwoud te vertegenwoordigen, in de rol die we hebben.

Om deze rollen goed te kunnen doen zorgen we zelf en gezamenlijk voor adequate scholing, kennisuitwisseling, zelfevaluatie en zorgen we actief voor de juiste informatie. Alle verschillende rollen vervullen we voor alle kinderen en ouders die bij Kinderwoud komen, voor onze medewerkers en voor al onze stakeholders. Vanuit een oprechte betrokkenheid, een actieve grondhouding en een gevoel om de scherpe dialoog met elkaar te mogen en kunnen voeren. Met ruimte voor het open en goede gesprek. Zorgvuldig en door middel van een transparante aanpak. Bedoeld om vanuit een basis van vertrouwen, respect, comfort en veiligheid de rol te vervullen die de RvT binnen de organisatie heeft.

3 Werkwijze

Hoe gaan we te werk?

De RvT volgt de branchecode Goed Toezicht voor de kinderopvang en het onderwijs (2021). Deze code is gebaseerd op de volgende zeven principes:

1. Legitimiteit en compliance
2. Maatschappelijke verantwoordelijkheid
3. Integriteit
4. Transparantie en openheid
5. Interne en externe verbinding
6. Professionaliteit, professionalisering en lerend vermogen
7. Verantwoording

Deze principes zijn samen met de wettelijke kaders leidend in ons toezicht. Daarom kiezen we ervoor om aan de hand van deze principes onze werkwijze in het toezicht, concreet te maken.

1. Legitimiteit en compliance

De doelstellingen van Kinderwoud staan voorop bij ons toezicht. Het verzorgen van verantwoorde kinderopvang en het bieden van gelijke ontwikkelkansen is leidend. Nieuw beleid zal in lijn moeten zijn met deze doelstelling. Daarnaast houdt de RvT toezicht op het voldoen aan wet- en regelgeving en eigen beleid. De RvT volgt nieuwe ontwikkelingen kritisch. Samen met de bestuurder wordt hierover voortdurend het gesprek gevoerd.

2. Maatschappelijke verantwoordelijkheid

Ons toezicht richt zich primair op het waarborgen van de belangen van de kinderen en ouders bij verantwoorde kinderopvang. Andere belangrijke belanghebbenden zijn medewerkers en samenwerking- en ketenpartners. Als RvT zien we erop toe dat er sprake is van een goede relatie en samenwerking met deze stakeholders.

3. Integriteit

Als RvT houden we toezicht op de integriteit van de bedrijfsvoering. Dit veronderstelt dat we als RvT zelf ook integer en zorgvuldig te werk gaan. We nemen onze rol en verantwoordelijkheid uiterst serieus en zien intern toezicht als een vak dat continue professionalisering vraagt. We geven en gaan uit van vertrouwen.

De RvT is kritisch op belangen en is scherp op de mogelijkheid van belangenverstrengeling voor de RvT zelf alsook de bestuurder. Waar mogelijk en relevant kan ook sprake zijn van belangenverstrengeling van andere belanghebbenden. Ook daar ziet de RvT voor zover mogelijk op toe.

4. Transparantie en openheid

Integriteit, transparantie en openheid liggen in elkaars verlengde. Door transparant en open te zijn over de rol, functie, verantwoordelijkheden en drijfveren van de RvT wordt integer en zorgvuldig handelen bevorderd.

Als RvT zien wij ook toe op de cultuur binnen Kinderwoud. We streven naar een open, lerende organisatiecultuur waarbinnen transparantie, openheid en tegenspraak vanzelfsprekend is.

5. Interne en externe verbinding

In contact staan met wat er zich binnen en buiten Kinderwoud afspeelt, is noodzakelijk voor goed toezicht. De RvT spreekt regelmatig met de Ondernemingsraad en Oudercommissie en vergadert op verschillende locaties. Daarnaast geven medewerkers gedurende het jaar presentaties tijdens de RvT-vergaderingen, waardoor de RvT ook op die manier contact heeft met medewerkers. We vinden het als RvT belangrijk onze voelsprietten in en buiten de organisatie uit te zetten.

De RvT zorgt ervoor dat de RvT vertegenwoordigd is tijdens bijeenkomsten met externe partijen en stakeholders. Dit alles gebeurt uiteraard in nauwe afstemming met de bestuurder.

6. Professionaliteit, professionalisering en lerend vermogen

De RvT hecht aan vakmanschap en professionaliteit. Een goede toezichthouder is op de hoogte van de sectorspecifieke ontwikkelingen en de algemene ontwikkelingen op het gebied van bestuur en toezicht. Het is belangrijk om up-to-date te blijven en kritisch te zijn op onze eigen toegevoegde waarde. Daarom reflecteert de RvT regelmatig op het eigen functioneren.

Eenmaal per jaar staat de vergadering volledig in het teken van de zelfevaluatie. Eenmaal per drie jaar gebeurt deze zelfevaluatie onder leiding van een externe begeleider. De bestuurder neemt ook deel aan de evaluatie.

7. Verantwoording

We verantwoorden ons op verschillende momenten tegenover de belanghebbenden van Kinderwoud. En waar verantwoording gevraagd wordt, geven wij die. Tijdens gesprekken met onder meer de Ondernemingsraad en Oudercommissie geeft de RvT actief en desgevraagd informatie over de taken en verantwoordelijkheden van de RvT en wat aandachtspunten zijn voor het interne toezicht.

In het verslag van de Raad van Toezicht dat onderdeel is van het jaarverslag, legt de RvT actief verantwoording af over het gevoerde toezicht in dat betreffende jaar. Verder is er actuele informatie te vinden over de RvT op de website van Kinderwoud. Dit toezichtplan is daar ook gepubliceerd.

4 Uitvoering

Wat doen we in ons toezicht?

De RvT bestaat uit drie leden, inclusief de voorzitter. Het meest zichtbare deel van het toezichtwerk speelt zich af tijdens de vergaderingen. De RvT vergadert jaarlijks conform het (minimaal) aantal momenten dat genoemd is in het reglement RvT op een van de locaties van Kinderwoud. Samen met de bestuurder wordt door de voorzitter een agenda opgesteld voor iedere vergadering, waarbij een jaarcyclus wordt gevolgd. Ook is er ruimte voor de actualiteit en worden belangrijke thema's uit de commissies meegenomen.

Er zijn twee hoofdthema's waarvoor specifiek een commissie is ingericht: dit betreft Audit en Remuneratie. In de commissies worden verdiepende gesprekken met de bestuurder gevoerd ter voorbereiding op de RvT-vergaderingen.

- De auditcommissie bespreekt onder meer de financiële resultaten, investeringsvoorstellen en de rapportages van de accountant vooraf door. Ook zijn de interne beheersing en het risicomanagement binnen Kinderwoud een belangrijk onderdeel van gesprek binnen deze commissie.
- De remuneratiecommissie toetst het functioneren van de bestuurder en bespreekt de onderlinge samenwerking tussen RvT en bestuurder. De commissie adviseert over het bezoldigingsbeleid van de RvT en het beloningspakket van de bestuurder. Ook bereidt zij de procedure voor de (her)benoeming van de leden van de RvT voor.

De commissies brengen advies uit aan de RvT (besluiten worden door de RvT als geheel genomen). Regelmatig sluiten medewerkers vanuit de organisatie aan bij de vergaderingen van de commissies. De werkwijze van de commissies is uitgewerkt in reglementen.

Jaarlijks heeft de RvT tweemaal overleg met de Ondernemingsraad, waarvan eenmaal met de bestuurder en eenmaal zonder de bestuurder. Ook heeft de RvT jaarlijks overleg met de Oudercommissie. Ook treffen de bestuurder, het MT, de OR en de RvT elkaar naar behoefte tijdens een gezamenlijke themabijeenkomst.

Strategische koers Kinderwoud

De strategie van Kinderwoud voor 2022 – 2025 is gebaseerd op drie pijlers:

- 1) De professionele medewerker
- 2) Strategische samenwerking/IKC
- 3) Duurzaamheid

Per pijler geven wij hieronder aan hoe wij als raad willen toezien op de ontwikkelingen met betrekking tot deze pijlers.

Speerpunt 1: de professionele medewerker

Aandacht

Tijdens elke RvT-vergadering komt dit onderwerp nadrukkelijk aan de orde als vast onderdeel van de stand van zaken notitie van de bestuurder. Ook kan er daarnaast een specifiek onderwerp geagendeerd zijn, dat dit thema raakt.

Monitoren

Op basis van informatie uit gesprekken (presentaties) door medewerkers, met de OR en op basis van informatie, rapportages en memo's van de bestuurder. Door gericht vragen te stellen over dit onderwerp.

Gewenst resultaat

De RvT is tijdig en adequaat betrokken bij en geïnformeerd over ontwikkelingen die van belang zijn voor de (verdere) professionalisering van en randvoorwaarden waarbinnen de medewerkers hun werkzaamheden verrichten, zodat de RvT haar toezichthoudende taken goed kan vervullen.

Speerpunt 2: optimale strategische samenwerking / IKC-vorming**Aandacht**

Tijdens elke RvT-vergadering komt dit onderwerp nadrukkelijk aan de orde als vast onderdeel van de stand van zaken notitie van de bestuurder. Ook kan er daarnaast een specifiek onderwerp geagendeerd zijn, dat dit thema raakt.

Monitoren

Op basis van informatie uit gesprekken (presentaties) door medewerkers, met de OR en op basis van informatie, rapportages en memo's van de bestuurder. Door gericht vragen te stellen over dit onderwerp.

Gewenst resultaat

De RvT is tijdig en adequaat betrokken bij en geïnformeerd over ontwikkelingen en kansen die de IKC-vorming en de samenwerking met belangrijke ketenpartners raken, zodat de RvT haar toezichthoudende taken goed kan vervullen.

Speerpunt 3: duurzaamheid**Aandacht**

Tijdens elke RvT-vergadering komt dit onderwerp nadrukkelijk aan de orde als vast onderdeel van de stand van zaken notitie van de bestuurder. Ook kan er daarnaast een specifiek onderwerp geagendeerd zijn, dat dit thema raakt.

Monitoren

Op basis van informatie uit plannen, en op basis van informatie, rapportages en memo's van de bestuurder. Door gericht vragen te stellen over dit onderwerp.

Gewenst resultaat

De RvT is tijdig en adequaat betrokken bij en geïnformeerd over ontwikkelingen die van belang zijn voor de te maken strategische afwegingen en keuzes op het gebied van duurzaamheid, zodat de RvT haar toezichthoudende taken op dit gebied goed kan vervullen.