

Het intern toezicht bij vakschool SintLucas



In dit artikel komt Gerdy Hartevelde, voorzitter van de raad van toezicht van vakschool SintLucas, aan het woord over de manier waarop het intern toezicht bij SintLucas functioneert en hoe belangrijk de relatie met het bedrijfsleven daarbij is.

Het mbo is belangrijk voor de samenleving en dus ook voor het bedrijfsleven. Immers een groot deel van de beroepsbevolking heeft een mbo-opleiding. Het bedrijfsleven is ook belangrijk voor het mbo. Want wil het mbo goed opgeleide mensen kunnen opleiden, dan zal het bedrijfsleven zijn rol moeten spelen in het mbo. Het lijkt zo logisch. En toch. Zeer geregeld klinkt het geluid vanuit het bedrijfsleven dat het mbo niet goed aansluit op de beroepspraktijk, maar ook vanuit het mbo kan worden gehoord dat het bedrijfsleven dat onvoldoende doet.

Toezichthouden namens wie?

Net zoals zoveel onderwijsinstellingen in het mbo is SintLucas een stichting. De vraag is namens wie de rvt toezicht houdt. Hartevelde is daar duidelijk over: namens het ministerie van OCW. Ook met de onderwijsinspectie wordt met enige regelmaat gesproken, mede omdat daar verantwoording aan moet worden afgelegd. Het bedrijfsleven wordt niet gezien als 'eigenaar' van SintLucas. Er is dan ook in de huidige rvt geen expliciete representant van het bedrijfsleven benoemd. Het bedrijfsleven wordt beschouwd als een zeer belangrijke stakeholder. Stageplekken, een kansrijk arbeidsmarktperspectief voor studenten en gezamenlijk optrekken op het gebied van onderwijsinhoud en examinering zijn daarbij de belangrijke redenen. Om goed op de hoogte te blijven van ontwikkelingen

in het bedrijfsleven organiseert de bestuurder themasessies met organisaties als Philips, ASML, Brainport en het MKB. In het recente bestuursakkoord van de MBO Raad en de minister van OCW wordt gesproken over het ecosysteem van een onderwijsinstelling. Vakinstellingen zijn namelijk vaak regio-overstijgend en hebben soms zelfs een landelijk karakter. Hartevelde vertelt dat de rvt van SintLucas de bestuurder heeft uitgedaagd zijn visie te geven op en de verbinding te zoeken met de regio Brainport. Dit vanwege het unieke ecosysteem en de kansen die er liggen op het gebied van technologie en creativiteit, mede in relatie tot de kleinere specialistische branches, waar SintLucas voor opleidt. De rol van de rvt is sturend op het tot stand komen van een dergelijke visie, maar het blijft de verantwoordelijkheid van de bestuurder deze op te stellen.

Gerdy Harteveld is drie jaar geleden voorzitter geworden van de raad van toezicht van SintLucas. Dat was een tijd waarin SintLucas flinke veranderingen doormaakte, met onder andere een groot nieuwbouwtraject in Eindhoven en een aanpassing van de bestuursstructuur van de school naar een eenhoofdig college van bestuur. Met haar verbindende kwaliteiten, bestuurlijke expertise in complexe verandertrajecten en ervaring als toezichthouder in het agrarisch onderwijs zet zij zich met de andere leden van de raad van toezicht in om de kwaliteit van het onderwijs en de professionaliteit van SintLucas op een hoger plan te brengen.



Gerdy Harteveld

Werkwijze

De rvt komt jaarlijks vier tot vijf keer bijeen voor reguliere vergaderingen en kent vijf commissies: auditcommissie, commissie onderwijs en kwaliteit, commissie organisatie, commissie medezeggenschap en remuneratie. Elke commissie bestaat uit twee leden vanuit de rvt en de inhoudelijk verantwoordelijken vanuit de schoolorganisatie. De bestuurder is deelnemer aan elke commissie. De commissies komen zo'n drie keer per jaar bijeen.

Volgens Harteveld is er geen gevaar dat kwesties afgedaan worden in de commissies en dus slechts een deel van de leden van de rvt zich uitspreekt over een onderwerp. Volgens het informatieprotocol rapporteert elke commissie schriftelijk aan de voltallige rvt. Harteveld ziet deze aanpak als een voordeel. De rapportages gaan namelijk alleen over de hoofdlijn en allerlei details of actiepunten blijven buiten discussie. Hiermee wordt voorkomen dat de rvt zich op de stoel van bestuurder nestelt.

Samenstelling

De huidige rvt bestaat naast de voorzitter uit vier personen. Deskundigheid en het beschikken over een relevant netwerk zijn belangrijke criteria in de werving. Minimaal een lid heeft kennis van het beroepsonderwijs en de regionale arbeidsmarkt, een lid heeft kennis van de creatieve industrie, een lid is deskundig op het gebied van

bedrijfsvoering en financiën en een lid is deskundig op het gebied van organisatie en human resources. Harteveld geeft aan dat er binnenkort twee vacatures in de rvt komen. Dat biedt gelegenheid om het profiel van de rvt aan te scherpen. Ze sluit niet uit dat iemand uit het regionale bedrijfsleven de raad van toezicht zal komen versterken.

Professionalisering

Van ieder lid wordt verwacht dat hij/zij kritisch is op het eigen functioneren en zelf het nodige doet om de professionaliteit te optimaliseren. VTOI-cursussen worden gevolgd. Zelf voert Harteveld om de paar jaar een 'scan' uit om beter zicht te krijgen op eigen competenties en ontwikkelingsnoodzaak. Regelmatig wordt ook het functioneren van de rvt geëvalueerd. Dat zou wel gestructureerder kunnen, vindt ze. Jaarlijks houdt de rvt een zelfevaluatie, laatst voor het eerst met een online tool. Onderwerpen van reflectie zijn onder andere de gepercipieerde toegevoegde waarde van de rvt, de verdeling van taken en portefeuilles, de informatievoorziening, de onderwerpkeuze en of er voldoende diepgang was in de behandeling van de onderwerpen. Een volgende keer wil de rvt zich laten ondersteunen door een extern bureau. Enkele rvt's van de vakscholen stemmen dat onderling af, zodat ze ook onderling vergeleken kunnen worden en er van elkaar geleerd kan worden.

Binnen de MBO Raad functioneert het Platform Raden van Toezicht. Het gebruik door de rvt van SintLucas van het platform zou beter kunnen. Verzachtende omstandigheid is dat enkele voorzitters van rvt's van de vakscholen periodiek overleg hebben met elkaar. Een vorm van externe oriëntatie die volgens Harteveld nuttig is. Door kennis te delen, ontstaan ook weer mogelijkheden tot verbinden en samenwerken. Het gaat dan om onderwerpen als de krimp van studentenaantallen, de relatie en samenwerking met roc's, de aansluiting met het hbo en het bevorderen van innovatie.

Relatie met bestuurder

Zacht op de relatie, hard op de inhoud. Dit motto is van toepassing op de relatie van de rvt met de bestuurder. Een zakelijke benadering op basis van open communicatie en vertrouwen, waarbij dat wel onderbouwd moet worden met adequate informatie. Daarvan is bij SintLucas volop sprake. In de relatie met de bestuurder komen zowel de rol van toezichthouder en als van adviseur expliciet aan bod. De toezichthouder blikt terug, terwijl in de adviseursrol de rvt juist naar de toekomst kijkt. Bij het toezichthouden wordt gewerkt met een toezichtkader. De rvt van SintLucas is tevreden als aan de richtlijnen van de onderwijsinspectie is voldaan en als de eigen normen (kpi's) zijn gehaald.



Er is een visiedocument voor de korte- en lange termijn opgesteld. De kpi's zijn opgesteld voor een periode van vier jaar, zodat het lange-termijnperspectief goed in beeld blijft. Ze hebben betrekking op de bedrijfsvoering en de toekomst van SintLucas. Structurele aandacht voor de kwaliteit van het onderwijs is bij dat laatste belangrijk. Dit wordt steeds eerst indringend besproken in de commissie onderwijs en kwaliteit. Om te kunnen bepalen of het beleid ook daadwerkelijk doorwerkt in de school heeft de rvt regelmatig gesprekken met de ondernemersraad, studentenraad en ouderraad. De adviesrol van de rvt kan geïnitieerd worden door vragen van de bestuurder zelf, de rvt kan ook zelf initiatief nemen. De rvt verzoekt de bestuurder met enige regelmaat over bepaalde onderwerpen zijn licht te laten schijnen, bijvoorbeeld over het onderhoud in meerjarenperspectief, de rol van de stakeholders of over ontwikkelingen in het bedrijfsleven en de creatieve industrie. Deze manier van uitdagen leidt vaak tot een proactieve aanpak, die er onder andere voor zorgt dat er nagenoeg geen klachten vanuit het bedrijfsleven zijn. Wel positieve 'bijeffecten': zo is ASML nu ook in beeld als partner en bedrijf waar studenten stage kunnen lopen.

Perspectief van de lange termijn
Harteveld ziet in het uitdagen van de be-

stuurder geen risico dat de rvt impliciete opdrachten geeft aan de bestuurder en daarmee op zijn stoel gaat zitten. Omdat beide partijen streven naar goed onderwijs in een steeds veranderende wereld, transparant zijn, elkaar willen en durven aanspreken en elkaar onderling vertrouwen, werkt het bij Sint Lucas goed. Het blijft de rol van de voorzitter om dit proces goed te bewaken. Vanwege de krimp van het aantal studenten is er in mbo-land een discussie over de verhouding tussen de belangen van de instelling en het maatschappelijke belang. Harteveld is zeer gedecideerd over waar de rvt het zwaartepunt legt: het instellingsbelang is altijd ondergeschikt aan het maatschappelijke belang. Bij verschil van mening hierover met de bestuurder zijn een open discussie en het nemen van voldoende tijd noodzakelijke ingrediënten om tot een oplossing te komen. Je zult elkaar moeten willen begrijpen, ieder vanuit zijn eigen rol. Samenvattend is Harteveld van mening dat de toegevoegde waarde van de aanpak van de rvt van SintLucas vooral is dat de bestuurder door het monitoringkader weet waar hij aan toe is en ook steeds uitgedaagd wordt. Met als effect dat professionalisering en kennisontwikkeling ruim baan krijgen en dat dagelijkse activiteiten in school steeds in het perspectief van de langere termijn plaatsvinden.

SintLucas is een vakschool voor creatief talent. Het heeft vestigingen in Boxtel en Eindhoven, waar een breed aanbod aan creatief-technisch opleidingen op vmbo- en mbo- niveau verzorgd wordt die opleiden voor beroepen in de creatieve industrie. Denk aan beroepen binnen de ambachtseconomie (creatief vakman glas, keramiek, leer of textiel), als ook beroepen op het kruisvlak van creativiteit en technologie (audio-gaming-interactiviteit op het gebied van virtual - en augmented reality).



Hans Koole