

Toezichtvisie Raad van Toezicht Mikz



Visie

De waarden die de Raad van Toezicht (de Raad) uitdraagt komen voort uit de persoonlijke betrokkenheid en drijfveren van de leden van de Raad. Gemeenschappelijk is dat de Raad hart heeft voor de primair doelgroep van Mikz, met name waar het gaat om het ondersteunen van kinderen die het lastig hebben en waar het gaat om het tegengaan van kansenongelijkheid.

De rode draad in de visie van de Raad is de door Mikz gehuldigde filosofie dat ondersteuning bij de dóórgaande ontwikkelingslijn van kinderen in de levensfasen 0-10 jaar cruciaal is.

De Raad volgt de bestaande wet- en regelgeving, maar voorop staat het werken vanuit de bedoeling, dat wil zeggen van betekenis zijn voor de maatschappelijke opgave van Mikz. Dit betekent onder meer het bijdragen aan de ontwikkeling van de kinderen tot kritische wereldburgers. De brede ontwikkeling en persoonsvorming van de kinderen staan hierbij centraal. De Raad hecht aan de een sterk accent op inclusie en diversiteit, maar ook op het creëren van een veilige omgeving. Ook ondersteunt de Raad een sterke participatie, zowel van medewerkers (OR), als van kinderen en ouders.

De Raad draagt bij aan goed bestuur vanuit de overtuiging dat vertrouwen hiervoor een belangrijke basis vormt, zowel in de Raad als tussen de Raad en de bestuurder.

In de praktijk tonen de Raad en de bestuurder een grote mate van openheid die onder meer tot uiting komt in persoonlijke kwetsbaarheid, als dit passend is.

De samenwerking is gericht op het voeren van een dialoog, vanuit een onafhankelijke positie, maar tevens vanuit verbinding en vanuit een krachtig teamgevoel.

Transparantie, ook waarbij het gaat om de correcte informatievoorziening, wordt van groot belang geacht. Bij de kernwaarden van de Raad staan integriteit en waarachtigheid als leidende principes zonder meer voorop.

De Raad stelt hoge eisen aan professionaliteit, ook wat betreft haar eigen ontwikkeling. Blijvend leren is voor RvT-leden vanzelfsprekend. Het volgen van opleidingen hoort daarbij, evenals een inwerkprogramma voor nieuwe RvT-leden.

Dóórgaan, ook als het tegenzit, is een gedeelde waarde. Dat geldt ook voor plezier, de Raad hecht aan een prettig samenwerkingsklimaat.

De Raad hanteert een zorgvuldige balans tussen het belang van de organisatie enerzijds en het algemeen maatschappelijke belang (toegankelijke, betaalbare, inclusieve kinderopvang in de regio) anderzijds.

Toezichtkader

De bestaande wet- en regelgeving vormt het uitgangspunt voor het functioneren van de Raad. Dat betreft naast de wettelijke kaders ook de Governance Code Kinderopvang

uit 2019. Als vaststaande kaders gelden tevens de statuten van Mikz, het directiereglement en het reglement Raad van Toezicht.

In beginsel richt de Raad haar adviserende en toezichthoudende taken op *alle* beleidsterreinen van Mikz. Mede in het licht van de strategische organisatiedoelen voor de komende vijf jaar, die de bestuurder samen met het leidinggevend kader in het voorjaar van 2024 in de vorm van vijf pijlers heeft gedefinieerd¹, richt de Raad zich in het bijzonder op de volgende domeinen:

- I. Goed werkgeverschap t.a.v. de bestuurder**
Een deskundige bestuurder die 'goed in haar vel zit' vindt de Raad van het allergrootste belang.
- II. Medewerkers**
Naast een veilig werkklimaat en een hoge medewerkerstevredenheid hecht De Raad eraan dat medewerkers zich blijvend ontwikkelen en dat medewerkers gestimuleerd wordt om dit uit eigen beweging te doen ('activerend talenten ontwikkelen').
- III. Kwaliteit en veiligheid**
Bij kwaliteit en veiligheid gaat het om de pedagogische kwaliteit van de medewerkers en de veiligheid voor de kinderen. Maar ook de sociale veiligheid en het werkklimaat voor de medewerkers vragen alle aandacht.
- IV. Financiën en bedrijfsvoering**
Het bewaken van financiële parameters staat centraal. De Raad hecht er in het bijzonder aan dat de winstgevendheid past bij de maatschappelijke doelstelling van Mikz. Bedrijfsprocessen dienen op orde te zijn en ondersteunende (staf)functies, dienen goed en kosteneffectief te functioneren. De Raad voegt onder dit punt ook risicobeheersing. Dit is een breed aandachtsgebied waaronder niet alleen financiële risico's ressorteren maar ook de risico's op het gebied van discontinuïteit in de bedrijfsvoering (bijvoorbeeld door risico's op het gebied van cyber- en informatieveiligheid, uitbraak van influenza etc.).
- V. Huisvesting in samenwerking met partners**
Naast financiële belangen, die samenhangen met huisvesting, heeft de Raad vooral oog voor de mogelijkheden om d.m.v. huisvesting met andere partners (onderwijs, sociaal domein, etc.) samenwerkingsverbanden te zoeken.
- VI. Verandervermogen van de organisatie**
Gezien de externe dynamiek en (soms) snelle veranderingen waar de Mikz op in moet spelen, vindt de Raad de wendbaarheid en veerkracht van de organisatie van groot belang.
- VII. Duurzaamheid**
De Raad neemt op het punt van duurzaamheid in brede horizon in ogenschouw: Mikz moet bijdragen aan een betere wereld voor de kinderen. De Raad is er zich van bewust dat dit een hooggestemd ideaal is. Meer concreet betekent duurzaamheid: aandacht geven aan de ecologische footprint op het terrein van voeding, huisvesting, afval, etc.
- VIII. Stakeholders**

¹ De vijf pijlers zijn: 1. Bij Mikz werken Pedagogische professionals, 2. Mikz is er voor elk kind, 3. Professionals willen bij Mikz werken, 4. Mikz is het hart van de samenwerking met partners, 5. Mikz heeft een stevige basis en is toekomstbestendig.

Speciale aandacht van de Raad gaat uit naar hoe de bestuurder met de externe stakeholders omgaat. Ook richt de RvT de focus op de interne stakeholders, in elk geval voor zover het de ouders (oudercommissies) betreft.

Toetsingskader

Om te kunnen toetsen of de organisatie voldoende presteert op de bovenstaande acht domeinen heeft de Raad in overleg met de bestuurder een aantal indicatoren gedefinieerd. Dit zijn tevens ijkpunten voor de reguliere en incidentele informatievoorziening.

Sommige indicatoren zijn rechtstreeks af te leiden uit concrete cijfers en andere beschikbare data. Andere indicatoren hebben meer het karakter van *soft controls* en kunnen afgeleid worden uit algemene documenten, beschrijvingen en uit concrete waarnemingen.

De onderstaande opsomming vormt het toetsingskader voor de Raad. Op een aantal punten kan een nadere aanscherping plaatsvinden. Aanvullingen kunnen in de loop der tijd worden toegevoegd.

I. Goed werkgeverschap t.a.v. de bestuurder

Indicatoren zijn:

- Jaarlijkse remuneratiegesprekken, met o.a. een beeld over: hoe gaat het met de bestuurder?
- Gegevens uit 360 graden feedback
- Kwaliteit van de informatievoorziening door de bestuurder
- Waarnemingen tijdens overlegsituaties en RvT-vergaderingen

II. Medewerkers

Indicatoren zijn:

- Informatie uit exitgesprekken
- Gegevens over in-en uitstroom, verloop
- Percentage medewerkers dat nascholing volgt
- Opleidingsbudgetten
- Reputatie van Mikz op de arbeidsmarkt
- Rapportage over de groei van medewerkers (m.b.v. een -nog te ontwikkelen- model)
- Informatie over de aandacht van medewerkers voor cultuursensitiviteit
- Documenten over HR-visie en uitvoering HR-beleid

III. Kwaliteit en veiligheid

Indicatoren zijn:

- Uitkomsten van GGD-inspecties
- Audits en (her)certificering
- Incidentenregistraties
- Klachtenjaarverslag

- Analyse van exit-enquêtes onder ouders
- Integriteitsbeleid, protocollen, et cetera

IV. Financiën en bedrijfsvoering

Indicatoren zijn:

- Liquiditeit, solvabiliteit, rentabiliteit (gewenste percentages en normen: nader vast te stellen)
- Periodieke rapportages
- Management letter en accountantsverslag
- NB: bij voorkeur streeft de organisatie naar een integraal kader voor een kwaliteitsstandaard zoals een High Performance Organisation. Dit is een streefdoel voor op termijn.

V. Huisvesting i.s.m. partners

Indicatoren zijn:

- Een visiedocument waarin staat weergegeven hoe Mikz zich positioneert op dit terrein is gewenst. Vanuit een visie op het stelsel, eventueel voorzien van een SWOT-analyse, kan een verkenning worden gemaakt naar de overlap in de wettelijke opdracht van de verschillende partners.

VI. Verandervermogen van de organisatie

Indicatoren zijn:

- Een jaarlijks terugkerend moment waarin in samenspraak met de bestuurder een analyse plaatsvindt m.b.t. de wendbaarheid van de organisatie. Hierbij dienen niet alleen risico's maar ook kansen op innovatie aan de orde te komen.

VII. Duurzaamheid

Indicatoren zijn:

- De Raad streeft naar het verkrijgen van inzicht op het gebied van duurzaamheid aan de hand van een nog te ontwikkelen beleidsdocument Duurzaamheid. Nadere afspraken over de concretisering hiervan moeten nog worden gemaakt.

VIII. Stakeholders

Indicatoren zijn:

- Een (nog te organiseren) contact tussen de Raad en ouders c.q. oudercommissies
- Het aantal gesprekken dat het bestuur met stakeholders voert.
- Informatie over de kwaliteit van deze gesprekken.
- Feedback gegevens van stakeholders over Mikz (tevredenheidsmeting)

Deze Toezichtvisie is vastgesteld in de vergadering van de Raad van Toezicht van 22 mei 2024.