

## **Lid Auditcommissie aandachtsgebied HRM Vervangingsfonds en Participatiefonds**

### **Organisatie**

#### **Vervangingsfonds en Participatiefonds**

Begin jaren '90 hebben het Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap (OCW) en de sociale partners in het primair onderwijs de Stichting Vervangingsfonds en Bedrijfsgezondheidszorg voor het Onderwijs (Vervangingsfonds) en de Stichting Participatiefonds voor het Onderwijs (Participatiefonds) opgericht. Het uitgangspunt was – en is nog steeds – om de continuïteit van het onderwijs te waarborgen. Dit doen de fondsen door scholen te helpen hun financiële risico's te beperken. Enerzijds zoeken zij naar oplossingen om het werkplezier weer terug op de werkvloer te krijgen om daarmee de vervangingskosten laag te houden. Anderzijds helpen zij scholen als die onverhoopt toch afscheid moeten nemen van een van hun werknemers. De fondsen werken hierin nauw met elkaar samen.

Het Vervangingsfonds waarborgt continuïteit van het primair onderwijs, door garant te staan voor kosten bij het vervangen van uitgevallen medewerkers. Aanvullend hierop zet het Vervangingsfonds zich in om de schoolbesturen in het primair onderwijs financieel gezond te houden en uitval van medewerkers preventief aan te pakken.

Het Participatiefonds vangt financiële risico's op als een schoolbestuur onverhoopt afscheid moet nemen van een medewerker. Daarnaast ondersteunt het Participatiefonds het primair onderwijs door het bieden van re-integratietrajecten en bemiddeling bij vacatures, met als doel het behouden van onderwijspersoneel in de sector.

#### **Uitdagingen**

De laatste jaren zijn er op politiek en bestuurlijk niveau ontwikkelingen gaande die invloed hebben op de toekomst van beide fondsen.

Ten aanzien van het Vervangingsfonds hebben de sociale partners een nieuw stelsel voor ogen, waarin werkgevers volledig zelf verantwoordelijk worden voor het ziekteverzuim, een kwalitatief goede vervanging en het maken van keuzes over het afdekken van financiële risico's van verzuim. In dit nieuwe stelsel kan de verplichte aansluiting bij het Vervangingsfonds in zijn geheel komen te vervallen. Op 20 februari 2020 is hiertoe een wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer. Het moment van daadwerkelijke bedrijfsbeëindiging van het fonds wordt bepaald door de sociale partners. Hoewel er geen aanwijzingen zijn dat dit op korte termijn gebeurt, is het fonds gestart met het voorbereiden van de sector op het zelf verantwoordelijk zijn voor de kosten van vervanging. In dit kader moderniseert en intensiveert het Vervangingsfonds de ondersteuning van de sector bij het verzuim- en vervangingsbeleid en het daaraan gerelateerde personeelsbeleid (flankerend beleid bedrijfsgezondheidszorg - BGZ).

Het fonds doet dit door schoolbesturen ondersteuning en advisering aan te bieden bij het ontwikkelen en het borgen van duurzaam personeels-, verzuim-, en vervangingsbeleid.

Het Participatiefonds is eveneens bezig met het hervormen en verbeteren van de dienstverlening. Het fonds krijgt met ingang van 2021 de aanvullende wettelijke taak schoolbesturen te ondersteunen bij het voorkomen van werkloosheid. Ter voorbereiding op dit nieuwe wettelijk kader, heeft het Participatiefonds haar re-integratiebegeleiding verbeterd en nieuwe dienstverlening op dit gebied ontwikkeld. Daarnaast is het Participatiefonds bezig om een nieuwe, eenvoudiger systematiek in te voeren voor het vergoeden van werkloosheidskosten (een andere manier van verevenen). Hierdoor worden de kosten eerlijker verdeeld, krijgen besturen meer voorspelbaarheid in de te verwachten vergoeding van de werkloosheidskosten en wordt de administratieve last verminderd.

Intern is bij de fondsen enkele jaren geleden een verbetertraject ingezet, om de processen op het gebied van HRM, ICT en financiën te professionaliseren en daarmee de doelmatigheid en effectiviteit van de dienstverlening te vergroten. De uitdaging voor de komende jaren is om de dienstverlening verder te verbeteren en vernieuwen vanuit de vragen en behoeften van de klanten van de fondsen en daarmee de toegevoegde waarde voor deze klanten te vergroten. Klantgerichtheid moet centraal komen te staan.

### **Organisatiestructuur**

Het Vervangingsfonds en het Participatiefonds zijn zelfstandige bestuursorganen (ZBO's). De afgelopen jaren zijn de fondsen onder één dak nog intensiever gaan samenwerken. Zij hebben een overkoepelend bestuur, dat paritair is samengesteld en bestaat uit bestuursleden die zijn benoemd op voordracht van de vereniging PO-Raad (4 leden) en de vier Centrales van Overheids- en Onderwijspersoneel (4 leden). Het bestuur wordt voorgezeten door een onafhankelijk voorzitter en krijgt ondersteuning van een gemeenschappelijk bestuursbureau bestaande uit ca. 80 medewerkers. Het bestuursbureau ondersteunt het bestuur met beleidsvoorbereiding en -uitvoering en geeft sturing aan de uitvoeringsorganisaties, casemanagement en regioteams.

Daarnaast is er een overkoepelende Auditcommissie, die op dit moment als bestuurlijke commissie fungeert en een informerende en adviserende rol heeft. Met ingang van 1 januari 2021 zal de positionering, rol en invulling van deze Auditcommissie veranderen.

### **Auditcommissie**

Het Vervangingsfonds en het Participatiefonds dienen zich te conformeren aan de door het ministerie gestelde kaderwet ZBO's en het gemeenschappelijk normenkader voor financieel beheer, verantwoording en intern toezicht. Om die reden zal de positie van de auditcommissie worden verzwaaard naar een zelfstandig en onafhankelijk orgaan, met bindend adviesrecht en een meer toezichthoudende rol.

De doelstelling is om per 1 januari 2021 een nieuwe Auditcommissie gevormd te hebben, bestaande uit vier externe, onafhankelijke leden met ieder een eigen aandachtsgebied, te weten:

1. Lid, profiel accountancy
2. Lid, profiel bedrijfsvoering
3. Lid, juridisch profiel
4. Lid, profiel HRM

Samengevat zal de nieuwe auditcommissie bestaan uit de twee huidige externe leden met profielen op de gebieden accountancy en bedrijfsvoering, aangevuld met twee (te werven) externe leden, waarvan een met een juridisch profiel en een met een HRM profiel. De vier leden zullen in gezamenlijkheid besluiten wie van hen voorzitter wordt.

### **Taken**

Conform het vernieuwde reglement, is de taak van de Auditcommissie het houden van toezicht op de organisatie en het informeren en adviseren van het bestuur en de directie over de volgende onderwerpen:

- De werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen, waaronder de naleving van de relevante wet- en regelgeving en gedragscodes.
- De financiële informatieverschaffing door het Vervangingsfonds en het Participatiefonds: toepassing en beoordeling van effecten van nieuwe regels, inzicht in de jaarrekening, prognoses, werk van de externe accountant ter zake.
- Voorstellen aan het bestuur tot het vaststellen van de jaarrekening.
- Voorstellen aan het bestuur tot het vaststellen van de begroting.
- Adviseren van bestuur en directie aangaande de door de accountant uitgebrachte:
  1. managementletter naar aanleiding van de interim controle
  2. accountantsverslag naar aanleiding van de jaarrekening
  3. rapport van bevindingen inzake de rechtmatigheid
  4. andere tussentijdse financiële rapportages
- Aanspreekpunt en sparringpartner van de directie op financieel gebied.
- Eerste aanspreekpunt voor de accountant en de directie bij financiële ontwikkelingen welke direct gevolg hebben voor (het functioneren van) de organisatie.
- Onderwerpen waarvan de directie, de concerncontroller, of de commissie van mening is dat deze van dusdanige aard zijn dat deze (voorbereid door de commissie) ingebracht dienen te worden in het bestuur.
- De naleving van aanbevelingen en opvolging van opmerkingen van concerncontroller en accountants.
- De relatie met de externe accountant, waaronder in het bijzonder zijn onafhankelijkheid, de bezoldiging en de opdrachtverlening voor het Vervangingsfonds en het Participatiefonds.
- De financiering van het Vervangingsfonds en het Participatiefonds.
- Zaken betrekking hebbend op de administratieve organisatie en interne beheersing.
- IT-beheersing.

- Uitvoerbaarheid van aanpassingen in de reglementen van het Vervangingsfonds en Participatiefonds.
- Adviseren over bedrijfseconomische en maatschappelijke thema's, relevante financieel-economische en beleidsmatige ontwikkelingen en andere ontwikkelingen die relevant zijn voor de continuïteit, kwaliteit en doelmatigheid van de organisatie en zijn dienstverlening.

## Profiel

### **Algemene criteria van belang voor alle leden van de Auditcommissie:**

- Een afgeronde opleiding op academisch niveau.
- Bestuurlijke ervaring en/of ervaring als toezichthouder, bij voorkeur in een dienstverlenende organisatie.
- Kennis van de context van een ZBO.
- Maatschappelijk actief en affiniteit met (primair) onderwijs.
- Een hoge mate van integriteit en een positief-kritische, onafhankelijke en proactieve houding.
- Het vermogen en de mentaliteit om te werken in teamverband, gebruik te maken van elkaars complementariteit en bij te dragen aan een cultuur van openheid, dialoog en constructieve scherpte.
- Het vermogen en de mentaliteit om het bestuur als klankbord en sparringpartner terzijde te staan.
- Scherp oog voor de risico's en kansen die de markt biedt.
- Geen andere functie (gehad) op grond waarvan (de schijn van) belangenverstrengeling kan ontstaan.

In de samenstelling van de Auditcommissie wordt gestreefd naar diversiteit in geslacht, culturele en maatschappelijke achtergrond en leeftijd.

### **Voor het lid met het profiel HRM gelden aanvullend de volgende criteria:**

- Afgeronde opleiding op academisch niveau, met een accent op HRM en organisatieontwikkeling.
- Ruime werkervaring binnen een HRM-functie op strategisch niveau in een toonaangevende dienstverlenende (commerciële) organisatie.
- Aantoonbare kennis van talentontwikkeling, mobiliteitsvraagstukken, duurzame inzet van personeel en verzuim- en re-integratiebeleid.
- Op de hoogte van actuele ontwikkelingen op het vlak van HRM en in staat deze te vertalen naar mogelijkheden om de HRM-dienstverlening van de fondsen te verbeteren en vernieuwen.
- Ondernemend en in staat om bij te dragen aan de verdere organisatieontwikkeling en positionering van de fondsen als klantgerichte en professionele dienstverleners.

### Inzet en vergoeding

De Auditcommissie vergadert ca. 7 keer per jaar. Het voorbereiden en bijwonen van de vergaderingen vraagt van de leden een tijdsinvestering van ca. 6 uur per vergadering en van de voorzitter ca. 8 uur. De vergaderingen vinden overdag plaats in Rotterdam. De leden worden benoemd voor een periode van vier jaar, met de mogelijkheid van maximaal één herbenoeming. Voor de commissieleden geldt een uurtarief van € 130,- exclusief btw (indexatie per 1 januari 2021 moet nog plaatsvinden).

### Selectietraject

Boer & Croon is verantwoordelijk voor de werving en voorselectie. Boer & Croon voert de eerste gesprekken met kandidaten en draagt vervolgens kandidaten voor aan VFPP. Daar vindt de verdere selectie plaats. Hieronder de beoogde planning in weken met als doelstelling afronding van de procedure in november.

Week 37	Plaatsing advertentie online
Week 38-40	Benaderen kandidaten en responstermijn (4 oktober)
Week 41-42	Gesprekken bij Boer & Croon
Week 43	Presentatie van kandidaten
Week 44-46	Vervolggesprekken bij VFPP
Week 48	Inwinnen referenties en benoeming kandidaat

### Reactie

Indien u geïnteresseerd bent, ontvangt Boer & Croon graag uiterlijk 4 oktober uw cv en motivatiebrief. Deze kunt u uploaden via [deze link](#). Uw motivatiebrief kunt u richten aan mevrouw J. van der Kruijs. Voor vragen kunt u contact opnemen met Janneke van der Kruijs (via 020 - 301 43 07).

September 2020