

27. Procedure zelfevaluatie directeur-bestuurder

In de Sectorcode VO is bepaald dat het bestuur jaarlijks het eigen functioneren evalueert, de conclusies en afspraken schriftelijk vastlegt en hierover verslag doet in het jaarverslag. Een dergelijke bestuurlijke zelfevaluatie heeft het hoogste rendement als deze wordt ingebed in reguliere processen en beleidscycli. Deze procedure geeft hier een nadere invulling aan.

1. Doel, functie en inbedding van de bestuurlijke zelfevaluatie

Doel van de zelfevaluatie is om het bestuurlijk functioneren van de directeur-bestuurder te optimaliseren door de eigen reflectie op het functioneren te expliciteren en van daaruit het eigen leer- en ontwikkelproces te ondersteunen. Omdat het bestuurlijk functioneren in relatie staat tot de strategische doelen van de organisatie ligt daarin de bestuurlijke opdracht voor de bestuurder besloten. Bij de formulering van de strategie dient de bestuurder zijn eigen rol zo scherp mogelijk te formuleren en te bepalen wat daarbij een effectieve wijze van bestuurlijk functioneren is. Het ligt in de rede dat de Raad van Toezicht als toezichthouder en werkgever een en ander bevestigt. Daarmee is het startpunt van de zelfevaluatie gevalideerd.

De zelfevaluatie van de directeur-bestuurder kan vervolgens ook een rol vervullen in de beoordeling van de directeur-bestuurder door de raad van toezicht. Ook andere zaken zullen in het beoordelingsproces van de raad van toezicht een rol spelen. Daarmee is de bestuurlijke zelfevaluatie geen losstaand iets, maar ingebed in de reguliere processen.

2. Methode van zelfevaluatie

Voor een betrouwbare zelfevaluatie is het van belang dat de gebruikte methoden voldoende geobjectiveerd zijn. Het is onvoldoende als de zelfevaluatie louter op de eigen mening van de directeur-bestuurder berust. Ook hier kan worden aangesloten bij reeds bestaande evaluatiemethodieken, waaronder 360 graden feedback enquêtes onder sleutelfiguren binnen (en buiten) de organisatie. Bijvoorbeeld via de in het onderwijs veel gebruikte Keiwijzer. De vraagstelling in de enquête kan worden gebaseerd op wat de bestuurder als effectief bestuurlijk functioneren als startpunt heeft geformuleerd. Een andere mogelijkheid is om te werken met bestuurlijke visitaties door collega-bestuurders. Ook andere parameters en indicatoren die bijvoorbeeld met de Raad van Toezicht zijn afgesproken worden meegenomen.

3. Formuleren van conclusies en aandachtspunten

De directeur-bestuurder formuleert naar aanleiding van zijn zelfevaluatie de conclusies die hij daaruit trekt en de eventuele aandachtspunten en mogelijke scholings- of ondersteuningsbehoefte. De remuneratiecommissie van de Raad van Toezicht zal de conclusies met de directeur-bestuurder bespreken en daar een opinie over geven. Bij de formele beoordeling van de directeur-bestuurder door de Raad van Toezicht vormt de zelfevaluatie een belangrijke input.

4. Verslaglegging

In het jaarverslag gaat de bestuurder kort in op de door hem uitgevoerde zelfevaluatie en de daarin gezette stappen. Indien dat een toegevoegde waarde heeft, kan de directeur-bestuurder ook zijn leermomenten benoemen. Een zekere mate van openheid van de directeur-bestuurder heeft ook een voorbeeldwerking binnen de organisatie.