

Toezicht RvT Ontmoeting (2020-2025)

Inleiding

De raad van toezicht van de stichting Ontmoeting ziet de raad van toezicht als een orgaan dat namens de samenleving c.q. alle intern en extern belanghebbenden toezicht uitoefent op de kwaliteit van de strategie en de realisatie daarvan.

I. Toezichtvisie

De raad van toezicht beoogt met haar functioneren bij te dragen aan het realiseren van de doelstellingen van Ontmoeting zoals verwoord in de statuten en uitgewerkt is in de missie, visie en strategie.

De raad van toezicht ziet er op toe dat Ontmoeting vanuit de bedoeling blijft werken ten dienste van hen die de verbinding met zichzelf en hun omgeving zijn kwijtgeraakt (kwetsbare mensen) en de juiste toekomstbestendige keuzes maakt om die dienst aan de naaste te optimaliseren. Daarbij staat de cliënt centraal en worden alle belangen van intern en extern belanghebbenden zorgvuldig afgewogen en neemt de raad van toezicht de missie van Ontmoeting en de daarin vermelde kernwaarden zoals geformuleerd in het *Strategische beleidsplan 2020-2025* in acht.

De raad van toezicht ziet het als haar opdracht om bij de uitoefening van toezicht het zakelijke en het menselijke aspect, het meetbare en merkbare, de systeemwereld en de leefwereld beide zoveel mogelijk recht te doen.

De raad van toezicht heeft op hoofdlijnen drie taken:

1. Het toezicht houden op de besturing van de organisatie;
2. Het als *critical friend* functioneren door de bestuurder uit te dagen, te bevragen en te adviseren omtrent complexe vraagstukken en dilemma's waar de bestuurder zich voor geplaatst ziet en/of de raad van toezicht hem op attendeert, waarbij ook mogelijk relevante externe ontwikkelingen van belang kunnen zijn;
3. Goed werkgeverschap raad van bestuur.

II. Toezichtkader

De toezichtvisie is uiteraard ingebed in een aantal externe en interne kaders, te weten:

- de *Governance Code* (2017);
- de *statuten stichting Ontmoeting*;
- het *reglement raad van toezicht Ontmoeting*, waarbij inbegrepen:
 - o reglementen van de remuneratiecommissie de financiële auditcommissie en de commissie kwaliteit en veiligheid.
 - o profielschets raad van toezicht;

- informatieprotocol raad van bestuur – raad van toezicht;
- het *reglement raad van bestuur*, waarbij inbegrepen:
 - Regeling vergoeding onkosten raad van bestuur

Bij de uitoefening van haar taken en bevoegdheden streeft de raad van toezicht een gedrag en cultuur na met de volgende kenmerken:

- Onafhankelijkheid
De leden van de raad van toezicht zijn geen vertegenwoordiger van welke interne of externe partij ook ('zonder last of ruggespraak'). Ze vermelden alle relevante nevenfuncties en deze worden opgenomen in het jaarverslag. Mocht er bij een discussie over een onderwerp toch sprake kunnen zijn van een bepaalde belangenverstrengeling dan neemt dat lid van de raad geen deel aan de discussies en de besluitvorming over dit onderwerp.
- Betrokkenheid
De leden van de raad van toezicht wonen in principe alle rvt-vergaderingen bij. De leden hebben daarnaast ook nog een taak in commissies, leggen periodiek werkbezoeken af, wonen bij toerbeurt enkele keren per jaar overlegvergaderingen met de ondernemingsraad en cliëntenraad bij en met eventuele externe belanghebbenden.
Alle vergaderingen worden goed voorbereid.
- Deskundigheid
De leden van de raad van toezicht laten zich voortdurend inspireren door het bijhouden en ontwikkelen van de deskundigheid volgens de geldende normering van de NVTZ door het volgen van opleidingen c.q. trainingen, lezingen en mogelijk deelnemen aan intervisiegroepen. De leden van de raad van toezicht nemen kennis van relevante maatschappelijke ontwikkelingen specifiek op het terrein van de maatschappelijke opvang en het brede veld van de zorg in het algemeen.
- Beschikbaarheid
De leden van de raad van toezicht zijn beschikbaar indien er spoedeisende zaken binnen Ontmoeting zijn die een (extra) vergadering of inzet van de leden van de raad van toezicht vragen.
- Vertrouwen
De leden van de raad van toezicht vervullen hun taak vanuit een onderling collegiaal vertrouwen en vertrouwen richting de raad van bestuur. Vanuit dit vertrouwen wordt het kritische gesprek aangegaan met de rvb en kan de rvt zich onafhankelijk opstellen jegens de rvb.
In deze sfeer kunnen zorgen en onzekerheden worden gedeeld, fouten besproken, meningsverschillen open uitgesproken worden en kan de raad van toezicht een lerend orgaan zijn binnen de organisatie. Dit komt mede tot uitdrukking in en tijdens de jaarlijkse zelfevaluatie.

Identiteit

De raad van toezicht heeft een statutaire verantwoordelijkheid om toe te zien op de wijze waarop de rvb in zijn beleid invulling geeft aan de identiteit van Ontmoeting. De raad van toezicht realiseert zich hierbij dat kwesties rond identiteit en geloof telkens afgewogen dienen te worden in het licht van relevante maatschappelijke ontwikkelingen en is daarbij sparring partner voor de rvb. Bovendien is van belang dat de raad van toezicht zich de spanning realiseert die er bestaat tussen de 'wereld van de cliënten' en de 'wereld van de achterban', ofwel de spanning tussen een levensvisie waarin God geen plaats heeft en de christelijke geloofsvisie.

Transparantie

De raad van toezicht evalueert zijn functioneren en de samenwerking met de raad van bestuur jaarlijks, met inbreng van de raad van bestuur. Eens per drie jaar wordt deze evaluatie gehouden onder leiding van een externe evaluator. Op basis van deze (zelf)evaluatie stelt de raad van toezicht een verbeterplan op waar nodig. Bovendien laat de raad van toezicht zich jaarlijks actief bijscholen.

De raad van toezicht legt jaarlijks schriftelijk verantwoording af van zijn werkzaamheden in het jaar verslag dat gepubliceerd wordt op de website van Ontmoeting. Daarbij wordt ook de samenstelling van de raad van toezicht kenbaar gemaakt, evenals de nevenfuncties die de leden bekleeden. De rvt bezint zich op wegen waarlangs we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid nog beter tot uitdrukking kunnen brengen in bestaande netwerken van de leden van de rvt en de externe stakeholders.

III. Toetsingskader

1. Beheersing:

SBP → jaarplannen/begroting → Q-rapportages/jaarrekening/managementletter: is de organisatie aantoonbaar 'in control' en kan adequaat gerapporteerd worden?

2. Besturing:

SBP → jaarplannen/kaderbrief → Q-rapportages/evaluaties SBP: toetsen wat wil de organisatie bereiken, voor wie en hoe?

Naast wat 'meetbaar' is, geven we gestalte aan wat 'merkbaar' is door gebruik te maken van onze zintuigen tijdens onze vergaderingen, het doen van werkbezoeken, gesprekken met de OR, het bijwonen van de personeelsdag en andere activiteiten.

Toezichtagenda 2022

De raad van toezicht heeft (conform de richtlijnen van de NVTZ) de volgende zeven portfolio's:

- Kwaliteit en veiligheid (daaronder valt bij Ontmoeting ook identiteit)
- Arbeidsmarkt en HRM (bij Ontmoeting vier kernwoorden: duidelijk, open, eerlijk, nabij)
- Belanghoudersbeleid (intern/extern)
- Duurzaamheid organisatie (financiën/vastgoed)
- ICT en privacy
- Innovatie en ontwikkeling (waaronder implementatie SBP 2020-2025)
- Werkgeversrol RvT

De speerpunten uit SBP 2020-2025:

1. Uniforme dienstverlening
2. Persoonsgebonden hulpverlening
3. Verbinding tussen teams
4. Pastoraat door kerken
5. Samenwerking cliënt, professional en vrijwilliger
6. Gezonde organisatie
7. Groei bestaande werkgebieden
8. Forensische zorg
9. Samenwerking keten
10. Duurzaam

Jaaragenda 2022				
Data	RvT 	FAC	CKVI	Remuneratie cie
ma 24-01-2022	Uit het werkveld - Cliëntenraad Vastgoedstrategie			
di 15-03-2022		Managementletter Voorlopige cijfers 2021 Vastgoedstrategie		
wo 16-03-2022			Vaststellingjaarpianing CKVI Updaten regeling Externe audits	
ma 28-03-2022	Uit het werkveld - EU-migranten Managementletter Vastgoedstrategie vaststellen Voorlopige cijfers 2021 Tekst jaarverslag RvT goedkeuren			
do 12-05-2022			Kwartaalrapportage kwaliteit Benchmarking Interne audits Klachten en incidenten Identiteit	
ma 16-05-2022		Concept jaarrekeningen Rapport accountant Kwartaalrapportage Q1		
di 24-05-2022				Bepalen WNT klasse
di 24-05-2022	Uit het werkveld - Housing First Goedkeuren jaarrekeningen/accountantsverslag - accountant aanwezig Bestuursverslag 2021 Rooster van aftreden bespreken WNT klassenindeling 2022 vaststellen (remuneratie cie) Kwartaalrapportage Q1			
di 28-06-2022	Uit het werkveld - Ondernemingsraad Strategisch - Waar staan we? Voorbereiden functioneringsgesprek met directeur			
ma 29-08-2022				Functioneringsgesprek RvB Voorstel beloning RvT en RvB
di 06-09-2022		Kwartaalrapportage Q2 Kaderbrief Opvolging managementletter		
wo 31-08-2022			Organisatiebeoordeling Kwartaalrapportage kwaliteit Veiligheid ARBO	
ma 26-09-2022	Uit het werkveld - Kwartaalrapportage Q2 Kaderbrief Verslag remuneratie commissie functioneringsgesprek en beloningsvoorstel RvT en RvB Besluitenlijst t/m 2022			
di 01-11-2022	Uit het werkveld - Zelfevaluatie RvT			
ma 21-11-2022			Kwartaalrapportage kwaliteit Tevredenheid Medewerkers en Cliënten Ziekteverzuim en verloop	
di 29-11-2022		Kwartaalrapportage Q3 Concent begroting 2023		