

Toezichtvisie De Sociale Maatschap

De Raad van Toezicht (RvT) van De Sociale Maatschap (dSM) is het hoogste intern toezichthoudend orgaan van een maatschappelijke organisatie die als missie heeft geformuleerd:

Missie

Wij doorbreken isolement en ondersteunen mensen om zo (samen) zelfredzaam als mogelijk te zijn, uitgaand van hun eigen kracht, talenten, sociale omgeving en met respect voor ieders eigenheid. Wij stellen het sociale ecosysteem van de mens centraal en bieden en organiseren ondersteuning op maat voor mensen die problemen ondervinden door een sociaaleconomische achterstand, fysieke of geestelijke beperking. Wij werken daartoe samen met anderen en vervullen een voortrekkersrol om beleid en voorzieningen te laten aansluiten bij de bestaande en toekomstige vraag.

Iedereen doet ertoe!

Bij de vervulling van hun taak richten de leden van de RvT zich naar het belang van de organisatie, naar het maatschappelijk belang en naar het belang van de betrokken cliënten en belanghouders. Omdat er tussen deze drie belangen altijd wel enige spanning kan optreden is het goed om hierover met een gedeelde visie van de RvT (en bestuur) te komen. De toezichtvisie geeft inzicht in onze rollen en bevat antwoorden op vragen als: wat vinden wij goed toezicht en waarop is het toezicht gericht?

Belang van de organisatie

Als hoogste intern toezichthoudend orgaan is de RvT de ultieme bewaker van de strategische- en operationele doelstellingen en de kwaliteit van de dienstverlening van de organisatie. Het bestuur is verantwoordelijk voor het functioneren en presteren van de organisatie en legt daarover verantwoording af aan de RvT. Omdat de RvT toezicht houdt op de strategische doelstellingen en de daarbij behorende risico's wil zij vroegtijdig betrokken worden bij het opstellen of wijzigen van de strategie en de wijze waarop de risico's worden gemonitord. Bij de klankbordrol van de RvT hoort ook het 'spiegelen' van diverse (beleids-)vraagstukken. De RvT kan met een frisse blik naar situaties kijken en op basis daarvan met advies, suggesties en opmerkingen komen.

Als werkgever en klankbord van de bestuurder behoren wij goed geïnformeerd te worden. De kaders worden gevormd door het periodiek monitoren van de inspanningen en voorgenomen resultaten uit het Jaarplan en financiële cijfers. Het toetsingskader en informatieprotocol worden in samenspraak tussen RvT en bestuurder opgesteld. Ook vindt de RvT het van belang om inzicht te krijgen in het functioneren van de organisatie onder meer door werkbezoeken, bijeenkomsten met de Ondernemingsraad (ook buiten aanwezigheid van de bestuurder) en strategiebijeenkomsten met MT- en stafleden.

Onder invloed van politieke en maatschappelijke trends is de verwachting dat de omvang en intensiteit van het toezicht de komende jaren zal toenemen. Dat verkleint de 'afstand' tussen bestuur en RvT. Wij vinden het belangrijk dat de toezichthoudende rol wordt ingevuld vanuit openheid en vertrouwen. Op deze wijze ontstaat een speelveld waarbinnen bestuurder en RvT, ieder vanuit de eigen positie en verantwoordelijkheid, de ruimte krijgt om goed te functioneren. Er kunnen zich echter situaties voordoen waarbij die ruimte niet of in mindere mate gewenst is. De RvT moet dan kunnen overschakelen van een actief-volgende houding naar een meer proactieve houding, overigens met inachtneming van de bestuurlijke verantwoordelijkheid. De RvT neemt te allen tijde een onafhankelijke positie in, hanteert een positief-kritische houding (als een 'critical friend') en ziet toe op een constructieve toonzetting.

Maatschappelijk belang

Het maatschappelijk belang van de organisatie heeft een fundament in onze kernwaarden die geformuleerd zijn als gemeenschappelijke vertrekpunten: "Ik zie jou, Ik sta naast jou, Samen maken we het verschil!" met de 'bedoeling': het helpen en ondersteunen van mensen, gericht op het waar mogelijk toewerken naar zelfredzaamheid.

Bij de uitvoering van die werkzaamheden - richt dSM zich op het (gemeentelijk) beleid op het gebied van welzijn en zorg, jeugd, werk+inkomen en participatie, bewindvoering en de sociale basis. De financiering van activiteiten op de verschillende beleidsterreinen vindt grotendeels plaats door de gemeente Amsterdam.

De RvT van dSM werkt voor en houdt toezicht op een maatschappelijke organisatie die voornamelijk met publieke middelen wordt gefinancierd. Dat leidt tot een bijzondere relatie met de gemeente, die als opdrachtgever meer dan een gewone belanghouder is. Dat kan ons, als toezichthouders, voor een lastig dilemma plaatsen, waar wij ons voortdurend van bewust moeten zijn. Bij de beleidsontwikkeling is de bestuurder sterk afhankelijk van de opstelling van de gemeente. Bij alle afwegingen en uiteindelijke beslissingen, waaronder ook de goedkeuring van het beleid, dient de RvT echter tenminste te toetsen aan de vragen: wat betekent dit voor de continuïteit van de organisatie en wat is de betekenis hiervan voor de cliënt? De antwoorden op die vragen kunnen op gespannen voet staan met de inzet van de organisatie om zich als een gedegen en betrouwbare partner richting de gemeente te presenteren.

Diversiteit en Inclusie

De Sociale Maatschap opereert in een zeer diverse stad, Amsterdam, en samenleving. De RvT hecht daarom niet alleen aan het verankeren van het thema diversiteit en inclusie in haar toezichtvisie; dit thema is daarmee ook de basis van de toezichtvisie. De doorvertaling hiervan binnen de organisatie acht de Raad van Toezicht fundamenteel naar onze cliënten, medewerkers, stagiaires, vrijwilligers en al onze belanghouders en overige betrokkenen toe. Onder inclusie en diversiteit verstaan we als RvT het volgende:

Diversiteit refereert aan alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen. Als men spreekt van een diverse organisatie, samenleving etc. dan houdt dat in dat de organisatie, samenleving etc. bestaat uit mensen die in allerlei aspecten van elkaar verschillen. Daar waar diversiteit de nadruk legt op een diverse samenstelling gaat het bij inclusie om de verbondenheid met de organisatie, cliënten en belanghouders etc.

Inclusiviteit omarmt diversiteit en biedt mensen de mogelijkheid zichzelf te zijn en zich volledig te ontplooiën. Dit vertaalt zich naar een praktijk waarin iedereen, naar eigen kunnen, volwaardig onderdeel is van de organisatie, samenleving etc. en volwaardig kan participeren. Iedereen voelt zich verbonden met de organisatie, samenleving etc. en ervaart: ik mag er zijn en ik doe ertoe.' 'Inclusie is het breed zien en kijken naar groepen op basis van o.a.: etniciteit, leeftijd, sekse, arbeidsbeperking en de LBHTIQ+ gemeenschap. Iedereen krijgt gelijke kansen om mee te doen.

Belang cliënten en overige belanghouders

Als toezichthouders dienen wij ons te verantwoorden over de uitgevoerde werkzaamheden: zijn de subsidiegelden goed besteed, is er efficiënt gewerkt, zijn de resultaten conform de afspraken?

Naast de verantwoording over de bestede subsidiegelden is er de noodzaak verantwoording af te leggen over het gevoerde beleid van de organisatie en de gemaakte keuzes. Die is niet alleen gericht op de gemeente, maar ook op de andere belanghouders, zoals samenwerkingspartners, en de cliënt. Dan gaat het om het afleggen van verantwoording over zaken als: voldoet dSM aan eisen van Good Governance, wordt de organisatie efficiënt en verantwoord geleid, worden de financiën zorgvuldig beheerd en is de kwaliteit van dienstverlening op orde? Vooral dat laatste is van groot belang omdat het bestaansrecht van dSM immers ligt bij het verlenen van hulp en ondersteuning aan kwetsbare mensen in de samenleving. Doen wij de goede dingen en doen wij de dingen goed?

Wij participeren in samenwerkingsverbanden en netwerken met als doel om nog effectiever de geformuleerde doelstellingen te kunnen behalen. De Raad van Toezicht houdt niet alleen toezicht op dSM zelf maar ook op de doelstellingen en doelmatigheid van netwerken en de voortgang van strategische samenwerkingsverbanden waarin wij participeren en de materiële en immateriële risico's die dSM loopt bij het participeren in een concreet netwerk.

Wij zijn ons bewust van onze rol als vertegenwoordiger van publieke waarden. Voor het afleggen van verantwoording aan de in- en externe belanghouders zullen wij gebruik maken van een eigen paragraaf in het jaarverslag van dSM.

Toegevoegde waarde RvT.

Als RvT willen we ook nadrukkelijk stilstaan bij onze eigen toegevoegde waarde, mede gelet op het snel veranderende speelveld in de sector en de ontwikkelingen in de samenleving. In onze ogen gaat het vooral om:

- *Borging bestuur en beleid*
De RvT ziet erop toe dat de maatschappelijke doelstellingen ten behoeve van de kwetsbare doelgroep zijn geborgd in de wijze waarop de organisatie wordt ingericht en bestuurd. De RvT houdt een scherp oog op de kerntaak van de organisatie.
- *Het bieden van nieuwe gezichtspunten*
Door de verscheidenheid in de samenstelling is de RvT in staat om vraagstukken te bezien vanuit verschillende invalshoeken en met nieuwe perspectieven.
- *Van buiten naar binnen brengen*
Als (relatieve) buitenstaander brengt de RvT externe ontwikkelingen en meningen in, maar ook kennis en informatie uit andere sectoren.
- *Legitimatie van cliënt en belanghouders.*
De RvT staat in verbinding met cliënt en belanghouders, onderhoudt contact in georganiseerde contactmomenten en brengt zo nodig informatie en vraagstukken van hen in.

Toezicht kader

Bij de wijze waarop wij het toezichthouden invulling geven richten wij ons op de Governancecode Sociaal Werk. Die code bevat de basiseisen voor Good Governance. Governance gaat over deugdelijk bestuur: de wijze waarop een organisatie goed, efficiënt en verantwoord geleid wordt. Integer handelen vormt daar een wezenlijk onderdeel van. Integriteit en de wijze waarop dit een plaats krijgt binnen de organisatie is onderdeel van gesprek tussen bestuur en RvT.

De RvT wordt samengesteld op basis van een profielschets. Het is van belang dat er functieprofielen voor de samenstelling van de RvT worden gebruikt die aansluiten bij de actuele strategische, beleidsmatige en beheersmatige situatie van dSM. Het periodiek herijken van de profielen is een belangrijke voorwaarde om adequaat te kunnen blijven functioneren als RvT.

Een rooster van aftreden wordt opgesteld om de momenten van (her)benoeming vast te leggen.

De RvT is een professionele, lerende raad, die zelfstandig informatie vergaart en scholings- en opleidingsprogramma's volgt om ontwikkelingen in de sector bij te houden. Jaarlijks evalueert de RvT haar functioneren en doet daarvan verslag. Hierbij wordt het oordeel van de bestuurder betrokken.

Wanneer uit een zelfevaluatie van de RvT blijkt dat een lid onvoldoende bijdraagt aan het goed functioneren van de RvT en verbetering niet aannemelijk is, zal dit besproken worden in de RvT. Het lid kan besluiten om terug te treden of de Raad kan aan het lid een verzoek doen om terug te treden.

De taken en bevoegdheden van de RvT zijn vastgelegd in de statuten. De werkwijze van de RvT is nader uitgewerkt in een reglement van de RvT. Hierin staan o.a. de verdeling van functies en taken en het overleg met de accountant. Ook de omgang met het bestuur is daarin geregeld. De RvT benoemt, ontslaat en beoordeelt het functioneren van het bestuur.

Jaarlijks worden tussen bestuur en RvT afspraken gemaakt over de doelstellingen en de te leveren prestaties. Ten grondslag aan die afspraken ligt de jaarlijkse Kaderbrief, waarin de ontwikkelingen voor de komende periode worden beschreven. Na raadpleging van enkele belanghouders, zoals tenminste de OR, een vertegenwoordiger van ketenpartners en één van de externe opdrachtgever, beziet de Raad van Toezicht twee jaarlijks de competenties van de bestuurder en de leden van de RvT.

De remuneratiecommissie bespreekt jaarlijks met de bestuurder of de actualiteit vraagt om andere bestuurlijke competenties en hoe hierin kan worden voorzien. Ditzelfde gebeurt door de Raad van Toezicht voor wat betreft haar competenties bij de jaarlijkse Zelfevaluatie van de Raad van Toezicht.

In de rol van werkgever van het bestuur past de RvT de beginselen van goed werkgeverschap toe.

De RvT werkt met drie commissies: de Auditcommissie, de Commissie Kwaliteit & Veiligheid en de Remuneratiecommissie. Elke commissie wordt voorgezeten door een lid van de Raad van Toezicht. Uitgangspunt is dat de drie commissies een voorbereidende rol hebben. Het gesprek over inhoudelijke zaken en besluitvorming vinden plaats in de vergadering van de voltallige RvT. Jaarlijks wordt in afstemming tussen bestuur en RvT een duidelijke jaarcyclus en vergaderagenda opgesteld. Dat geeft zowel voor de RvT als voor de organisatie (i.c. medewerkers) duidelijkheid over de thema's en onderwerpen en de momenten waarop die in de RvT worden behandeld.

Voorafgaand aan elke vergadering van de Raad van Toezicht met de bestuurder heeft de RvT ter voorbereiding daarop een vooroverleg om zich onderling op deze vergadering te beraden. Tweemaal per jaar heeft de Raad van Toezicht een overleg met de Ondernemingsraad zonder aanwezigheid van de bestuurder.

De Raad van Toezicht voert periodiek overleg met een vertegenwoordiging van de cliënten van de organisatie; dit overleg wordt aangevangen vanaf het moment dat een dergelijk platform door de bestuurder is geïnstalleerd.

Gewijzigd en vastgesteld door de Raad van Toezicht in de vergadering van de RvT op 30 mei 2023