

TOEZICHTPLAN RAAD VAN TOEZICHT 2020-2024

RvT-vergadering 20 september 2019 / definitieve versie

1. Inleiding

Het Algemeen Maatschappelijk Werk Midden-Limburg (AMW-ML) en het Centrum voor Jeugd en Gezin Midden-Limburg (CJG-ML) bieden ondersteuning aan volwassenen en kinderen in de regio Midden-Limburg bij vragen op het gebied van opgroeien, opvoeden en zelfstandig functioneren. Dat doen deze stichtingen in de praktijk als één organisatie met een gezamenlijke directeur-bestuurder en een gezamenlijke Raad van Toezicht (RvT).

De organisatie vervult een waardevolle maatschappelijke taak voor kwetsbare doelgroepen. De medewerkers zijn gedreven, willen dagelijks 'de goede dingen goed doen'. Als RvT willen we hieraan ook een bijdrage leveren, vanuit onze toezichthoudende rol. We hebben er daarom voor gekozen om naast onze wettelijke basistaken¹ en de taken die voortvloeien uit onze statuten en reglementen een bredere en planmatige invulling te geven aan onze toezichthoudende rol. De aanleiding hiervoor is nadrukkelijk een positieve: toevoegde waarde leveren aan het functioneren van de organisatie, met focus op het bereiken van de strategische doelen. Naast verbreding van ons toezicht kiezen we ook voor een zichtbare invulling van onze rol: richting organisatie, opdrachtgevers, samenwerkingspartners én cliënten.

Vanuit deze ambitie hebben we ons toezichtplan geactualiseerd, voor de periode 2020-2024. Dit toezichtplan is een instrument om toezicht proactief en planmatig op te pakken. Het maakt expliciet hoe we toezicht willen houden (hoofdstuk 2), waarop (hoofdstuk 3) en op welke wijze (hoofdstuk 4). Dit toezichtplan wordt jaarlijks geconcretiseerd binnen de jaarplanning van de RvT.

2. Hoe willen we toezicht houden?

Als RvT handelen we vanuit het besef dat AMW-WL en CJG-ML een waardevolle maatschappelijke functie vervullen. We zien het als onze hoofdplicht om de continuïteit van de dienstverlening te waarborgen en te zorgen voor stabiliteit. Dit doen we in het belang van onze cliënten alsmede van alle kwetsbare mensen in de regio Midden-Limburg die nog geen cliënt zijn, maar waarvoor ondersteuning vanuit het AMW-ML of het CJG-ML wel relevant is en in het belang van de opdrachtgevers en van de organisatie zelf.

We willen toegevoegde waarde leveren aan het functioneren van de organisatie, met focus op het bereiken van de strategische doelen. De samenstelling van de RvT stemmen we daarbij af op de missie en doelstellingen van de organisatie. Daarbij kiezen we voor een diverse samenstelling, zowel qua achtergrond als qua kennis en ervaring. Vacatures in de RvT benutten we als herijkingsmoment van benodigde competenties, om zo de invulling van de toezichthoudende rol te behouden/versterken.

We verstaan onder goed toezicht dat we als RvT een (pro)actieve houding hebben, onze taken goed vervullen en een actieve, zichtbare betrokkenheid tonen richting AMW-ML en CJG-ML. We richten ons daarbij op drie rollen:

1. Werkgeversrol: als RvT zijn we de werkgever van de directeur-bestuurder. We besluiten over het profiel, over benoeming, schorsing en ontslag, we beoordelen en belonen.
2. Toezichthoudersrol: als RvT oefenen we toezicht uit op de bestuurder, het gevoerde beleid en de algemene gang van zaken in de organisatie. We doen dat bij voorkeur vanuit een positie 'aan de voorkant' vanuit een brede informatiebasis ('toezicht nieuwe stijl') in plaats van controleren

¹ Onder deze basistaken verstaan we onder meer het vaststellen van beleidsplannen, begroting, jaarverslag, jaarrekening, benoeming en ontslag bestuur, enzovoort.

achteraf ('klassiek toezicht'). We richten ons daarbij niet alleen op de algemene toezichtsterreinen, maar ook op de door de RvT benoemde specifieke aandachtspunten (zie hoofdstuk 3).

3. Adviesrol: we zijn sparringpartner voor de directeur-bestuurder, met behoud van ieders rol, en dus voldoende dichtbij, maar met distantie. We bieden toegevoegde waarde door onze kennis en ervaring in te brengen.

Om goed toezicht te kunnen houden hebben we voldoende informatie nodig. Naast de management-informatie heeft de RvT, na afstemming met de directeur-bestuurder, periodiek contact met organisatie en stakeholders, om zich te laten informeren. Daarnaast maken we gebruik van externe informatiebronnen om goed op de hoogte te blijven van ontwikkelingen binnen het werkterrein van de organisatie. Daarom zijn we actief binnen én buiten de vergaderkamer van de RvT.

We willen als RvT werken vanuit de vraag 'doen we de goede dingen en doen we de dingen goed?'. Hiervoor is niet alleen kennis en inzicht vereist, maar ook de juiste houding en gedrag. We handelen vanuit vertrouwen en respect en bevorderen openheid en transparantie, zowel onderling als naar de directeur-bestuurder, de organisatie en andere belanghebbenden. We hechten aan een open relatie, aan toegankelijkheid en benaderbaarheid. Deze punten werken we uit in een gedragscode.

Binnen de RvT zijn we complementair aan elkaar en kritisch op ons eigen functioneren. In ons functioneren willen we transparant, zichtbaar, benaderbaar en geïnformeerd zijn en proactief handelen. De kernwaarden van de organisatie zijn ook herkenbaar in het functioneren van de RvT.

3. Waarop willen we toezicht houden?

Ons toezicht richt zich op drie categorieën: (1) de algemene toezichtsterreinen (2) het strategisch bedrijfsplan en (3) specifieke aandachtspunten vanuit de RvT. Deze drie categorieën bevatten deels identieke onderwerpen, maar worden vanwege verschillen in herkomst (algemeen geldend, vanuit de organisatie en vanuit de RvT) afzonderlijk beschreven:

1. Algemene toezichtsterreinen: in de eerste plaats houden we toezicht op een breed scala aan algemene toezichtsterreinen, dit wil zeggen geldend voor iedere RvT en dus niet specifiek voor het AMW-ML of CJG-ML. Het gaat hierbij om onderwerpen als:
 - Het realiseren van doelen/opdrachten, opgesteld beleid en strategie
 - Het beleid en beheer van de bestuurder
 - De kwaliteit en kwantiteit van de dienstverlening
 - De maatschappelijke effecten/resultaten, klanttevredenheid
 - Integriteit en identiteit
 - Naleven van wet- en regelgeving
 - Doelmatigheid
 - Interne controle en risicobeheersing
2. Het strategisch bedrijfsplan, inclusief de nadere uitwerkingen hiervan. Voor de inhoud hiervan wordt naar genoemd bedrijfsplan verwezen.
3. Specifieke aandachtspunten vanuit de Raad van Toezicht, namelijk:
 - Kwaliteit en ontwikkeling: voor het realiseren van de doelen/opdrachten is het van belang dat de organisatie kwalitatief aan de maat blijft, de expertise en motivatie van medewerkers op peil blijft en de organisatie flexibel kan blijven inspelen op vraagontwikkeling vanuit een veranderende samenleving (vernieuwend vermogen). In dit kader heeft werken vanuit klant-perspectief bijzondere aandacht.
 - Kernwaarden: de zeven Midden-Limburgse gemeenten hebben in 2014 besloten om de taken op het gebied van jeugdzorg te beleggen bij onze organisatie vanwege de kernwaarden waarvoor deze organisatie staat. Tegen deze achtergrond is het van belang om deze kernwaarden ook in een groter organisatorisch verband met een breder taakveld te behouden. We willen dit aspect nadrukkelijk bewaken, omdat we het behouden hiervan als

één van de cruciale elementen zien in het behouden van de nieuw opgedragen taken. We voeren onze taken zodanig uit, dat de betekenis voor de mens en samenleving zichtbaar is en zodanig past in het beleid van de opdrachtgevers dat men dit graag met ons wil (blijven) doen.

- Stakeholders: AMW-ML en CJG-ML en daarmee ook hun medewerkers opereren steeds meer in nauwe interactie met opdrachtgevers, andere maatschappelijke organisaties en met cliënten. Het functioneren en presteren van onze organisatie is daardoor steeds meer afhankelijk van de mate waarin men binnen deze netwerksamenwerking invulling geeft aan de opgedragen verantwoordelijkheid. Mede gelet op de steeds veranderende nieuwe werksetting vinden we het als RvT van belang om goed zicht en, indien nodig, contact te hebben op onze stakeholders, inclusief hun (veranderende) behoeften en mogelijkheden, om zo in de toezichthoudende rol vanuit een meervoudig perspectief te kunnen werken: organisatie, medewerkers, opdrachtgevers, klanten, samenwerkingspartners, enzovoort.

4. Hoe gaan we dat doen?

In dit hoofdstuk beschrijven we op hoofdlijnen hoe we aan het voorgaande invulling willen geven in de periode 2020-2024. Deze concretiseren we jaarlijks binnen een heldere jaarplanning, afgestemd op de P&C-cyclus van de organisatie, die we ieder jaar in de laatste RvT-vergadering vaststellen. Onderstaande punten worden hierin van een concrete invulling voorzien:

- We zoomen tenminste twee keer per jaar, bij voorkeur gekoppeld aan een RvT-vergadering, in op een specifiek onderdeel van de organisatie, bij voorkeur in de vorm van een presentatie door medewerkers met een aansluitend open gesprek.
- We nemen actief deel aan de jaarlijkse strategiedag van het management, om betrokken te zijn bij strategische vraagstukken en hieraan vanuit onze adviesrol en expertise een bijdrage te leveren.
- We hebben vanuit de RvT éénmaal per jaar een gesprek met (een vertegenwoordiging) van de Ondernemingsraad en (indien gerealiseerd) de cliëntenraad (of een andersoortige invulling).
- We evalueren jaarlijks ons functioneren, mede aan de hand van dit toezichtplan. We bespreken de werking hiervan en stellen dit waar nodig bij. We bespreken dan ook of (bij)scholing noodzakelijk is. We bespreken onze bevindingen met de directeur-bestuurder, als onderdeel van open dialoog over invulling van rollen.
- We stellen jaarlijks een toezichtjaarverslag op, dat onderdeel vormt van het jaarverslag ten behoeve van onze opdrachtgevers. Op deze wijze maken we de wijze waarop we invulling geven aan toezicht zichtbaar en bespreekbaar.
- We spiegelen ons tweejaarlijks met de RvT van een vergelijkbare organisatie en gaan daarmee het gesprek aan over eigentijdse invulling van de toezichthoudende rol.
- We onderhouden contacten met stakeholders, onder andere door deel te nemen aan bijeenkomsten die vanuit de organisatie met hen worden georganiseerd, die zich daarvoor naar hun aard in relatie tot onze rol van toezichthouder lenen.
- We zijn vindbaar/zichtbaar en benaderbaar voor medewerkers, onder meer door vermelding op de website (namen), op het intranet (namen plus mailadres) en bijdragen aan de nieuwsbrief. Ook door deelname aan activiteiten zoals de kerstborrel.
- We investeren in aanvullende informatiestromen, zoals vakliteratuur, cursussen en bijeenkomsten.
- Voor nieuwe RvT-leden wordt in samenspraak met de organisatie een introductieprogramma opgesteld.

=====