

Toezichtvisie

Stichting Welzijn Lelystad

Inleiding

In 2025 fungeert de Raad van Toezicht van Stichting Welzijn Lelystad (hierna: Welzijn) als een krachtig orgaan dat namens de samenleving toezicht houdt. Deze vernieuwde toezichtvisie onderstreept onze inzet voor transparantie, verbinding en toekomstgerichte besluitvorming in een snel veranderende wereld.

Toezichtvisie

Onze Raad van Toezicht draagt actief bij aan het realiseren van de doelstellingen van Welzijn, zoals verwoord in onze statuten. We zien erop toe dat de organisatie duurzame én toekomstbestendige keuzes maakt, binnen de financiële kaders en met de cliënt altijd centraal. Alle relevante belangen worden nauwkeurig en evenwichtig afgewogen.

De missie van Welzijn: ***“Wij werken aan geluk”.***

Ieder mens wil gelukkig zijn.

Maar geluk is voor veel mensen helemaal niet zo vanzelfsprekend.

Want het leven zit lang niet altijd mee.

En dan is het fijn om een duwtje in de rug te krijgen.

Voor even of voor langere tijd.

Wij geven die duwtjes.

Met heel ons hart.

Iedere dag weer.

Voor wie wij toezicht houden, is nader beschreven in Bijlage 1.

Good governance, waarop het toezicht binnen Welzijn is gebaseerd, heeft te maken met de juiste ‘boardroom dynamics’, waarbij de rolhygiëne tussen bestuur en toezicht transparant en geborgd is.

Rollen

De Raad van Toezicht vervult hierbij de volgende rollen:

- *Rol als toezichthouder*
- *Rol als sparringpartner*
- *Rol als werkgever*
- *Rol als netwerker en ambassadeur van de organisatie*

De raad van Toezicht vertrouwt vanuit haar rol de bestuurder de dagelijkse leiding van de organisatie toe en de bestuurder verstrekt alle informatie en gegevens die nodig zijn om bovenstaande rollen objectief, onafhankelijk en betrokken te kunnen vervullen. Het belang en de continuïteit van de organisatie staan hierbij altijd voorop.

Kaders

Onze toezichtvisie is stevig ingebed in zowel interne als externe kaders:

- **Statuten van welzijn:** Hierin worden de samenstelling, zittingstermijn, benoembaarheid, taken en bevoegdheden, alsook de besluitvormingsprocessen van de Raad van Toezicht vastgelegd.
- **Reglement van de Raad van Toezicht:** Dit document bepaalt in detail onze taken, verantwoordelijkheden en werkwijze.
- **Governance code (code sociaal werk):** Deze code vormt de fundamentele leidraad voor zowel onze Raad als de Raad van Bestuur en staat garant voor een professionele en ethisch verantwoorde aanpak.

Invulling

Wij werken als een hecht team dat zich richt op waardegericht en proactief toezicht. Onze aanpak is erop gericht om de organisatie toegevoegde waarde te bieden, waarbij vertrouwen, respect, openheid, positieve bekrachtiging en een meervoudige blik centraal staan (Bijlage 2).

Met Open Vizier

Onze Raad is zo samengesteld dat elk lid zijn onafhankelijkheid behoudt en met een kritische, maar brede blik optreedt. We handelen niet als vertegenwoordigers van een specifieke interne of externe partij, maar vanuit een heldere maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Vertrouwen en Respect

De basis van onze samenwerking is het fundament van wederzijds vertrouwen en respect. We creëren ruimte voor kritische inbreng, zodat de bestuurder voortdurend scherp blijft, zonder dat wij in diens rol treden. Jaarlijks evalueren we ons functioneren volgens de Governance Code Sociaal Werk, met transparante verantwoording in ons jaarverslag dat via de website van Welzijn beschikbaar is.

Positief Bekrachtigen

Wij stimuleren een open aanspreekcultuur: door ons eigen gedrag te laten zien, moedigen we een sfeer aan waarin iedereen zich vrij voelt om feedback te geven en samen te werken aan een heldere toekomstvisie.

Meervoudig Kijken

Onze diverse Raad, met leden uit uiteenlopende achtergronden en expertise, zorgt ervoor dat we alle aspecten van toezicht kunnen belichten. Om dit te borgen, hebben we drie duo's ingericht:

- **Financiën, Risicomanagement en ICT**
- **Interne Organisatie, HRM en Juridische Zaken**
- **Externe Relaties, OR, Zorg en Cliëntenparticipatie**

Deze structuur garandeert een integraal toezicht, waarbij de gezamenlijke verantwoordelijkheid evident is. Om onze deskundigheid steeds up-to-date te houden, volgen leden regelmatig bijscholingen.

Betekenisvol voor elkaar

Wij blijven nauw verbonden met alle onderdelen van de organisatie: door werkbezoeken, regelmatige overleggen met (delegaties van) de ondernemingsraad en deelname aan interne bijeenkomsten. Daarnaast onderhouden we intensief contact met de externe accountant en andere stakeholders. Jaarlijks organiseren de Raad van Toezicht, het managementteam en de bestuurder een beleidsdag om strategisch vooruit te blikken en het meerjarenbeleidsplan nader te bespreken.

Op basis van deze toekomstgerichte visie hebben we een beoordelingskader ontwikkeld (zie Bijlage 3). Ook wordt jaarlijks de toezichtagenda vastgesteld (zie Bijlage 4).

Bijlage 1: Toezicht ten behoeve van wie?

- **Cliënten en subsidiegevers:** Gericht op het behalen van de maatschappelijke en doelgerichte impact.
- **Medewerkers:** Als dragers van de doelstellingen, besturingsfilosofie en kernwaarden van de organisatie.
- **Opdrachtgevers / overheid / politiek:** Met oog voor uiteenlopende belangen, wensen en strategische doelstellingen.
- **Netwerk en ketenpartners:** Samenwerking voor een krachtig regionaal netwerk.
- **Maatschappelijke groepen:** Om de diverse maatschappelijke inzichten en behoeften te waarborgen.

Bijlage 2: Onze toezichtaanpak

Wij treden op als strategische partners: onafhankelijk én betrokken. Wij verwerven informatie op eigen kracht, zodat we verder kijken dan uitsluitend de operationele bedrijfsvoering. Ons integraal toezichtmodel is transparant en open, met heldere contactmomenten en een eenvoudig toegankelijk jaarverslag. Onze voortdurende kennis- en competentieontwikkeling staat daarbij centraal.

Bijlage 3: Beoordelingskader

Wij toetsen de organisatie aan het licht van eisen uit het sociaal domein:

- **Financiële gezondheid:** Continuïteit, liquiditeit en solvabiliteit, ondersteund door externe accountantsrapportages.
- **Stakeholdertevredenheid:** De kwaliteit en kwantiteit van geleverde diensten en de relatie met opdrachtgevers en de gemeente.
- **Innovatie:** Het vermogen in te spelen op sectorontwikkelingen, het bereiken van nieuwe doelgroepen en het ontwikkelen van vernieuwende diensten.
- **Deskundigheid en betrokkenheid:** De professionele kwaliteit waarmee medewerkers de dienstverlening vormgeven.
- **Informatievoorziening:** De kwaliteit van interne rapportages en de verantwoording richting de Raad, gemeente en andere stakeholders.

Bijlage 4: Jaarlijkse toezichtagenda

Onze jaarlijkse toezichtagenda is opgebouwd uit diverse thema's:

- **Strategie en koers:** Bepalen van richting, analyseren van de omgeving en beheersen van risico's.
- **Bedrijfsvoering en systemen:** Beheer van begroting, control, vastgoed en fraude- en operationele risico's.
- **Externe stakeholders:** Monitoren van waarden, belangen en tevredenheid bij opdrachtgevers en partners.
- **HRM en organisatie:** Focus op medewerkers ontwikkeling, cultuur en strategische beweging binnen de organisatie.
- **Reflectiemomenten:** Evaluatie van de Raad als lerende toezichthouder, inclusief scholingsplannen en zelfevaluatie.
- **Directiegesprekken:** Voorbereiding en uitvoering van jaargesprekken met de bestuurder.
- **Kwaliteitstoetsing:** Het periodiek evalueren en bewaken van de kwaliteit van onze toezichtprocessen.

Binnen elk hoofdonderwerp benoemt de Raad specifieke thema's die diepgaand worden onderzocht, zodat we flexibel en proactief kunnen inspelen op veranderende eisen in onze sector.

Hoofdthema's toezichthouden

Strategievorming

De Raad van toezicht beoordeelt of de bestuurder in staat is om voor de langere termijn een goed beleid uit te zetten voor de organisatie als geheel en voor onderdelen daarvan.

Toetsingstaken

Meerjaren strategisch beleidsplan 1x per 4 jaar vaststellen met jaarlijkse update over de voortgang

Risicomanagement 1x per jaar herijking van risicoprofiel en daaraan gekoppelde beheersmaatregelen

Inhoud

Advisering en klankbordtaken

Thematische bespreking van innovaties, trends en ontwikkelingen én risicomanagement 2* per jaar; thema's jaarlijks vast te stellen (aan de hand van het strategisch plan)

Kwaliteitsbewaking

Het beoordelen van rapportages over onderstaande onderdelen aan de hand van de volgende vragen

- Welke gegevens
- Wat zijn de resultaten/wat is de kwaliteit
- Wie is verantwoordelijk?
- Op welke wijze vindt borging plaats

Toetsingstaken

Integrale rapportage bestuurder	Welke resultaten zijn behaald ten aanzien van de specifieke strategische doelen van Welzijn. Op welke wijze wordt de kwaliteit van dienstverlening door Welzijn bewaakt en verbeterd (spec. Info vanuit de branche)	1x per jaar in jaarverslag
Personeelsplan Welzijn	Welke personele knelpunten doen zich voor? Acties? Resultaten? Wat doet Welzijn aan duurzame inzetbaarheid Ontwikkelingen op formatief gebied	1x per halfjaar rapportage 1x per jaar in personeelsverslag (jaarverslag)
Rapportage huisvesting en materiële zaken	Welke risico's doen zich voor? Acties? Resultaten?	1x per jaar in jaarverslag
Rapportage samenwerking	Hoe wordt Welzijn op de kaart gezet? Met wie en waarom wordt samengewerkt	1x per halfjaar rapportage

Bedrijfsvoering

De RvT beoordeelt de vraag of de bestuurder in staat is (geweest) om de bedrijfsvoering efficiënt en effectief in te richten en te beheren.

Toetsingstaken

Begroting	Beoordeling en goedkeuring	2x per jaar (voorlopig: september en definitief: december)
Jaarrekening	Beoordeling en goedkeuring	1x per jaar als onderdeel van jaarverslag
Jaarverslag	Beoordeling en goedkeuring	1x per jaar
Gesprek met de accountant	Gericht op beheersing interne processen en risicomanagement (o.a. managementletter)	1x per jaar
Gesprek met de accountant	Gericht op toelichting jaarrekening	1x per jaar
Periodieke financiële rapportages	Beoordeling en bespreking	1x per kwartaal

Relatie met interne- en externe stakeholders

De RvT beoordeelt hoe de bestuurder de belanghebbenden in het werkveld en belanghebbenden rond de organisatie aanstuurt c.q. ermee omgaat.

Interne belanghebbenden: managementteam, medewerkers, vrijwilligers, ondersteunend personeel, deelnemers (klanten), OR.

Externe belanghebbenden: lokale overheden, bedrijven, andere (sociaal-)maatschappelijke instellingen, samenwerkingsverbanden.

Toetsingstaken

Ontmoeting/overleg met OR	2x per jaar
Ontmoeting / overleg met bestuurder en managementteam	Thematisch: tenminste 1x per jaar
Bespreken van signalen uit persoonlijke netwerken	Indien van toepassing