

## Inleiding

De Raad van Toezicht van de Stichting Welzijn Lelystad (hierna: Welzijn) ziet de Raad van Toezicht als een orgaan dat namens de samenleving toezicht uitoefent. Deze toezichtvisie is onderdeel van de toezichtverantwoordelijkheid.

## Toezichtvisie

De Raad van Toezicht beoogt met haar functioneren bij te dragen aan het realiseren van de doelstellingen van Welzijn zoals verwoord in de statuten. De Raad van Toezicht ziet erop toe dat Welzijn de juiste toekomstbestendige keuzes maakt, binnen de financiële kaders, waarbij de positie van de cliënten centraal staat en waarbij alle relevante belangen steeds zorgvuldig worden afgewogen.

De missie van Welzijn:

“Welzijn Lelystad richt zich op alle Lelystedelingen en zet zich in om de betrokkenheid van mensen op elkaar te versterken en participatie aan de samenleving voor iedereen mogelijk te maken door activiteiten, professionele begeleiding en hulpverlening. Ze zoekt daarvoor samenwerking met de inwoners van Lelystad en andere organisaties en ontwikkelt nieuwe vormen van dienstverlening”. Ten behoeve van wie toezicht wordt gehouden is beschreven in bijlage 1.

## Kaders

De toezichtvisie is ingebed in een aantal interne- en externe kaders, waaronder:

- De statuten van Welzijn  
Hierin is onder andere opgenomen: de samenstelling, de zittingstermijn, de benoembaarheid, de taken en bevoegdheden, de wijze van vergaderen en de wijze besluitvorming van de Raad van Toezicht.
- Het reglement van de Raad van Toezicht van Welzijn  
Hierin zijn o.a. de taken, verantwoordelijkheden en werkwijze nader uitgewerkt.
- De Governance Code  
Naleving van de Zorgbrede Governance code / Code Sociaal Werk is het uitgangspunt voor het handelen van de Raad van Toezicht van Welzijn. De Raad van Toezicht ziet erop toe dat ook de Raad van Bestuur zich aan deze code houdt.

## Invulling

De Raad van Toezicht wil als team opereren en haar rol invullen vanuit de gedachte ‘waarderend en waarde gericht toezicht houden’. Dat betekent ook dat de Raad van Toezicht aanspreekbaar is op de waarde die wordt toegevoegd aan de organisatie. Waarden zoals vertrouwen, respect, met open vizier, positief bekrachtigen, betekenisvol voor elkaar, meervoudig kijken zijn daarbij van belang (zie bijlage 2).

In het kader van zijn toezichthoudende functie rekent de Raad van Toezicht in ieder geval de taken en bevoegdheden tot zijn verantwoordelijkheid die genoemd staan in het reglement.

Vanuit deze waarden wordt invulling gegeven aan de volgende punten:

### Met open vizier

De Raad van Toezicht is zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, de bestuurder en welk ander belang dan ook, onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.

Zij zijn nooit vertegenwoordiger van enige interne of externe partij van Welzijn. Zij handelen met een brede blik, zich bewust van de maatschappelijke taak van Welzijn.

#### Vertrouwen en respect

De basis van het samenspel van de Raad van Toezicht en de bestuurder is onderling vertrouwen en respect. Hierbij moet voldoende spanning (tegenspel) zijn om de bestuurder scherp te houden. Er moet ruimte zijn voor kritische benadering. De Raad van Toezicht waakt ervoor om op de stoel van het bestuur te gaan zitten.

De Raad van Toezicht respecteert de Governance Code Sociaal werk en evalueert in dat kader zijn functioneren ten minste jaarlijks.

De Raad van Toezicht legt verantwoording af van zijn werkzaamheden in een hoofdstuk van het jaarlijks Bestuursverslag. Dit wordt gepubliceerd op de website van Welzijn. Daarnaast wordt op de website van Welzijn de samenstelling van de Raad van Toezicht kenbaar gemaakt, samen met deze toezichtvisie.

#### Positief bekrachtigen

De Raad van Toezicht wil een open aanspreekcultuur binnen de stichting bevorderen waarbij de toezichthouders door hun eigen gedrag laten zien dat zij aanspreekbaar zijn en anderen durven aan te spreken.

#### Meervoudig kijken

De achtergrond en expertise van ieder lid leidt tot een samenstelling van de Raad van Toezicht waarbij alle gewenste deskundigheden zijn vertegenwoordigd om de toezichtstaken te kunnen uitvoeren. Hierbij zijn ook drie duo's ingesteld: Financiën, Risicomanagement en ICT; Interne organisatie, HRM en Juridische zaken; Externe relaties, OR, Zorg en Cliënten participatie. Hierbij blijft er sprake van een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor het integrale toezicht.

Om de deskundigheid en professionaliteit van het toezicht te waarborgen en actueel te houden zullen de leden van de Raad van Toezicht zich met regelmaat laten scholen.

#### Betekenisvol voor elkaar

De Raad van Toezicht houdt zoveel mogelijk gevoel met de organisatie. Zij doet dit middels werkbezoeken, regulier overleg met (delegaties van) de ondernemingsraad, het periodiek bijwonen van bijeenkomsten binnen Welzijn, contact met de externe accountant en het onderhouden van contacten met externe belanghebbenden. De RvT, het MT en de directeur bestuurder zullen jaarlijks een beleidsdag met elkaar organiseren. Hierin kan vooruit gekeken worden naar het komende jaar in relatie tot het meerjarenbeleidsplan. Ook kan er een relevant thema voor de sector of de organisatie belicht worden.

Op basis van deze visie is een beoordelingskader (bijlage 3) vastgesteld en zullen jaarlijks de thema's voor het toezicht worden bepaald (zie bijlage 4).

Voor 2021 zijn de thema's: continuïteit en positionering van Welzijn.

## Bijlage 1: Ten behoeve van wie wordt toezicht gehouden?

- Cliënten, subsidiegevers, doelstellingen
- Medewerkers, doelstellingen, besturingsfilosofie, kernwaarden organisatie, good governance
- Opdrachtgevers / overheid / politiek : belangen, wensen, doelen
- Netwerk en Ketenpartners
- Maatschappelijke groepen

## Bijlage 2 Hoe oefent Raad van Toezicht het toezicht uit?

RvT wil proactief zijn: onafhankelijk en betrokken; dat wil zeggen "strategisch partnerschap".  
Betekent ook een eigen positie van de Raad van Toezicht bij informatieverwerking, los van de bestuurder.  
Raad van Toezicht wil breder toezicht houden dan op de bedrijfsvoering.  
De Raad van Toezicht hanteert Integraal toezicht.

De Raad van Toezicht is transparant en open. De RvT wil herkenbaar en aanspreekbaar zijn voor interne en externe belanghouders. Daarom is altijd duidelijk hoe deze te benaderen is, is het laatste jaarverslag makkelijk terug te vinden en geeft de Raad inzicht in zijn kennis- en competentieontwikkeling.

## Bijlage 3 Beoordelingskader

Voldoet de organisatie aan de eisen die in het kader van het sociaal domein gesteld worden.

- Financiële situatie. Continuïteit op de lange termijn. Is de organisatie in control, is de liquiditeitspositie en de solvabiliteitspositie op orde. Hoe beoordeelt de externe accountant de financiële positie, de administratieve organisatie en mogelijke risico's.
- Zijn opdrachtgever(s), netwerkpartijen, stakeholders en cliënten tevreden over de dienstverlening. (kwaliteit en kwantiteit). Hoe is de relatie met opdrachtgever(s), de relatie met de gemeente. Het imago van de organisatie.
- Innovatie. Is de organisatie in staat in te spelen op actuele ontwikkelingen in de sector en de omgeving van de organisatie, (omgevingssensitief). Is de organisatie in staat nieuwe doelgroepen te bereiken en producten te ontwikkelen.
- Deskundigheid en betrokkenheid van medewerkers. Is de deskundigheid van de medewerkers zodanig dat die kwalitatieve dienstverlening geboden wordt die door afnemers gevraagd wordt.
- Informatievoorziening. Hoe is de kwaliteit van informatievoorziening en de verantwoording van de directie aan de RvT, de gemeente en stakeholders.

## Bijlage 4 Planning toezichtagenda per jaar

Hoofdgroepen en daarbinnen zijn thema's te kiezen:

- Strategie / koers / richting / omgeving / risico's.
- Bedrijfsvoering / systemen / begroting / rekening / control / vastgoed / risico's.
- Stakeholders (extern); waarden / belangen resultaten / tevredenheid opdrachtgevers, risico's.
- HRM organisatie, medewerkers, koers en beweging, waarden doelen / cultuur (welke dimensies?) risico's.
- Reflectiemoment(en) Raad van Toezicht als lerende toezichthouder, deskundigheidsbevordering / scholingsplan / zelfevaluatie
- Jaargesprek bestuurder / voorbereiding / hoe op te bouwen.
- Hoe te verdelen over jaar en hoe voor te bereiden en welke eigen inbreng Raad van Toezicht? Welke vergadering welk hoofdonderwerp?
- Kwaliteitstoetsing

Bij alle hoofdgroepen kan de Raad van Toezicht een specifiek onderwerp benoemen waar de raad meer van wil weten en hoe dit wordt voorbereid. Zo kan bij HRM aan lerend vermogen worden gedacht, maar ook kan gedacht worden aan vermogen van flexibiliteit en om zich aan te passen aan veranderingen en het voordoen van risico's. De rapportages van de bestuurder vormen uiteraard belangrijke periodieke input.