

Uitwerking Governancecode Stichting Welzijn Alblasterdam

Juni 2022, Versie 1.0

Governancecode Sociaal Werk

Artikel 3.1 van de Governancecode Sociaal werk Nederland: 'Deze code geldt voor de sociaalwerkorganisaties, ongeacht hun omvang. Voor de leden van Sociaal Werk Nederland hebben de principes van de code een verplichtend karakter; afwijking van de code is alleen – gemotiveerd – mogelijk als deze geen afbreuk doet aan de good governance binnen de organisatie (de zogenaamde 'pas toe of leg uit-regel').

Governancecode Stichting Welzijn Alblasterdam

Inleiding

Stichting Welzijn Alblasterdam onderschrijft als lid van Sociaal Werk Nederland niet enkel de principes van deze Governancecode maar past deze ook toe.

In deze notitie staan de hoofdpunten van de Governancecode opgenomen, inclusief een motivatie of nadere toelichting wat betreft de specifieke invulling van Stichting Welzijn Alblasterdam. Voor de volledige tekst van de code wordt verwezen naar de website van Sociaal Werk Nederland, zie <https://www.sociaalwerknederland.nl/kwaliteitslabel/278-toezicht-governance>

Deze governancecode geeft, samen met de statuten van de stichting, de bijbehorende reglementen en de subsidiebeschikking van gemeente Alblasterdam de basis voor de governance van de stichting. Stichting Welzijn Alblasterdam heeft binnen de governancecode van Sociaal Werk Nederland de keuze gemaakt voor een organisatie met een toezichthoudend bestuur. Het toezichthoudend bestuur is het orgaan dat is belast met het bestuur van de sociaalwerkorganisatie en (eind)verantwoordelijk is voor de strategie, de realisatie van de organisatiedoelstellingen, de financiën, het naleven van wet- en regelgeving en een aantal van zijn bestuurlijke taken heeft gedelegeerd aan de directie; het toezichthoudend bestuur houdt toezicht op de uitvoering van die gedelegeerde taken.

Principes van goed bestuur en toezicht

1. Kernwaarde

Sociaal werk gaat over mensen en hun leefomgeving en behartigt daarom publieke belangen: dit legt een grote verantwoordelijkheid bij organisaties binnen de branche om zo professioneel en gewetensvol mogelijk te handelen. Eén kernwaarde staat daarom voorop voor de bestuurders van de organisaties en de toezichthouders: zij ontlenen hun gezag aan hun dienstbaarheid aan het publieke belang; zij zijn verantwoordelijk voor en aanspreekbaar op de manier waarop zij die dienstbaarheid vorm geven.

2. De principes van goed bestuur en toezicht en de rollen van bestuur en toezichthouder

Bovengenoemde kernwaarde ligt ten grondslag aan de zeven (basis)principes van goed bestuur en toezicht, zoals die ook voor Stichting Welzijn Alblasterdam gelden. De principes zijn alle zeven van belang voor het goed functioneren van het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder.

De leidende principes voor goed bestuur en toezicht in het sociaal werk

- 1. Bij alles wat zij doet, houdt de sociaalwerkorganisatie haar maatschappelijke doelen steeds sterk voor ogen. Bestuur en toezichthouders hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke opdracht.*
- 2. Bestuur en toezichthouders zijn verantwoordelijk voor (het in acht nemen van) de governance binnen de organisatie.*
- 3. Bestuur en toezichthouders zijn aanspreekbaar en leggen actief verantwoording af.*
- 4. De sociaalwerkorganisatie investeert in de omgang en dialoog met interne en externe belanghebbenden.*
- 5. Bestuur en toezichthouders zijn geschikt voor hun taak.*
- 6. Het bestuur is verantwoordelijk voor de algemene gang van zaken en de continuïteit van de sociaalwerkorganisatie.*
- 7. De toezichthouder houdt toezicht vanuit de maatschappelijke doelstelling en verantwoordelijkheid van de sociaalwerkorganisatie.*

3. Uitwerking principes

De zeven (basis)principes en de rollen van bestuur en toezichthouders daarbij:

1. Bij alles wat zij doet, houdt de sociaalwerkorganisatie haar maatschappelijke doelen steeds sterk voor ogen. Het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke opdracht.

- Het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder zijn zich volledig bewust van de maatschappelijke positie van de organisatie.*
Het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder van Stichting Welzijn Alblasserdam realiseren zich dat een organisatie voor sociaal werk alleen goed kan functioneren als die het vertrouwen heeft van de (potentiële) klanten, belanghebbenden en 'de publieke opinie'. Zij maken duidelijk wat hun publieke taken zijn en zorgen ervoor dat de kwaliteit van hun handelen toetsbaar en zichtbaar is. Het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder laten intern en naar buiten zien voor welke normen en waarden zij staan, gaan respectvol met mensen om, gaan verantwoordelijk om met de financiën en zorgen dat zij geen privé- of andere belangen vermengen met die van de organisatie (en ook niet de schijn wekken dat te doen). Zij houden zich vanzelfsprekend aan wetten en regels en nemen geen besluiten die wettelijk misschien wel kunnen, maar maatschappelijk gezien 'fout' zijn.
Het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder vinden het vanzelfsprekend zich te verantwoorden voor hun handelen. Als iemand van de organisatie een misstap begaat, wordt die niet weggestopt, maar zegt het toezichthoudend bestuur en/of de directeur-bestuurder helder wat er aan de hand is. Zij geven op die manier een duidelijk signaal af aan de buitenwereld dat hij zich bewust zijn van hun maatschappelijke positie en verantwoordelijkheden. Uiteraard blijven salaris en vergoedingen van het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder binnen de wettelijke (Wet normering topinkomens), maar ook de maatschappelijk aanvaardbare normen. Deze afspraken en principes zijn opgenomen in het 'Reglement toezichthoudend bestuur'.
- De sociaalwerkorganisatie heeft een duidelijke visie en een maatschappelijke doelstelling*
Stichting Welzijn Alblasserdam heeft als missie het realiseren van maatschappelijke doelen; daar ontleent zij haar bestaansrecht aan. Uitgaand van deze missie is de visie voor de organisatie geformuleerd en daarbij zijn medewerkers en andere belanghebbenden betrokken. De visie dient niet alleen als uitgangspunt voor de organisatiedoelen, maar is ook richtinggevend voor de strategische plannen om die doelen te realiseren.

Het is van belang missie, visie en beleids- en organisatiedoelstellingen steeds actueel te houden, zodat de praktijk daarbij aan kan sluiten. Dit is een doorlopend proces, waarbij Stichting Welzijn Alblasterdam in samenspraak met de belanghebbenden zich steeds kritisch afvraagt: doet de organisatie (nog) waarvoor deze bedoeld is, zijn de activiteiten nog steeds maatschappelijk relevant en worden de doelen nog op de beste manier gediend? Elke vier jaar stelt Stichting Welzijn Alblasterdam een meerjarenkoersplan op met de actuele ontwikkelingen, beleidsdoelstellingen en wensen van de organisatie en jaarlijks wordt een jaarplan opgesteld met concrete acties.

- *De organisatie baseert zich op waarden en normen*
Het toezichthoudend bestuur, de directeur-bestuurder, medewerkers en vrijwilligers delen waarden en normen die zijn neergelegd in onze 'Gedragscode medewerkers' en het 'Beleidsplan gedragscode persoonsgegevens'. De gedragscode past bij de maatschappelijke opdracht en doelstellingen van de organisatie. Die gedeelde waarden en normen vormen het uitgangspunt voor samenwerking bij de realisatie van de doelen en zijn onontbeerlijk voor de kwaliteit en positieve effecten van de dienstverlening.
- *De organisatie kent procedures voor het signaleren en veilig melden van misstanden en klachten.*
Stichting Welzijn Alblasterdam heeft procedures die het mogelijk maken dat medewerkers, vrijwilligers, klanten en derden misstanden aan de orde kunnen stellen. De procedures voorzien in de mogelijkheid misstanden en/of klachten veilig intern te melden. Stichting Welzijn Alblasterdam heeft o.a. een 'Protocol ongewenst gedrag', een 'Meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling' en een 'Klachtenreglement' voor zowel klanten als medewerkers en vrijwilligers. Het klachtenreglement is gepubliceerd op de website van Stichting Welzijn Alblasterdam.
Daarnaast is de klachtenregeling van de gemeente Alblasterdam van toepassing op de afhandeling van klachten over de wijze waarop een persoon die werkzaam is onder de verantwoordelijkheid van een bestuursorgaan van de gemeente Alblasterdam zich gedraagt. Klik [hier](#) voor deze klachtenregeling.

2. Het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder zijn verantwoordelijk voor (het in acht nemen van) de governance binnen de organisatie

- *De organisatie maakt een bewuste keuze voor het besturingsmodel*
Goed bestuur en toezicht kenmerken zich tevens door duidelijkheid over het besturingsmodel en de daarbij behorende verantwoordelijkheden. Stichting Welzijn Alblasterdam heeft gekozen voor het model toezichthoudend bestuur. Het toezichthoudend bestuur evalueert het besturingsmodel vierjaarlijks. Het eerst volgende evaluatiemoment is in 2025.
- *De organisatie kent de code en past deze toe*
Het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder kennen de inhoud van de code en passen deze toe. Het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder houden de toepassing van de code bovendien levend door jaarlijks good governance op de agenda van de vergadering van het toezichthoudend bestuur te zetten.
- *Het toezichthoudend bestuur formuleert de wijze van toezichthouden*
Het toezichthoudend bestuur heeft in het 'Reglement toezichthoudend bestuur' en in de 'Profielchets bestuurslid toezichthoudend bestuur' geformuleerd hoe het toezicht is vormgegeven. Het toezichthoudend bestuur beschrijft hierin diens rollen richting directeur-

bestuurder als werkgever, toezichthouder en klankbord én zijn toezichthoudende rol rond de besturing van de organisatie in haar totaliteit.

- *Het toezichthoudend bestuur overlegt over het toezicht in samenwerkingsrelaties*
Door samenwerking met andere maatschappelijke organisaties in netwerken en andere samenwerkingsverbanden is vaak niet helemaal duidelijk welke organisatie waarvoor verantwoordelijk is. Dat heeft ook consequenties voor het toezicht. Het toezichthoudend bestuur overlegt met de toezichthouders van de partnerorganisaties om te voorkomen dat er gaten in het toezicht vallen. Stichting Welzijn Alblasserdam participeert in een aantal netwerken. Daarnaast is er gestructureerd bestuurlijk overleg met de gemeente. Dat is de reden dat niet gekozen is voor andere (aanvullende) overlegvormen.

3. Het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder zijn aanspreekbaar en leggen actief verantwoording af

- *De organisatie kent een open aanspreekcultuur*
Stichting Welzijn Alblasserdam is erbij gebaat dat er geen belemmeringen zijn om anderen binnen de organisatie aan te spreken op hun gedrag of daden, ongeacht of het om leden van het toezichthoudend bestuur, de directeur-bestuurder, professionals of vrijwilligers gaat. Het toezichthoudend bestuur, de directeur-bestuurder en professionals dragen daarom een open aanspreekcultuur binnen de organisatie uit. Binnen een dergelijke cultuur kan een ieder zich veilig voelen een ander, ongeacht diens positie binnen de organisatie, aan te spreken op diens gedrag of te melden wat mis dreigt te gaan.
De directeur-bestuurder zorgt ervoor dat de open aanspreekcultuur goed binnen de organisatie wordt geregeld. Het toezichthoudend bestuur ziet hierop toe. Daarbij blijft het echter niet: het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder zorgen tevens voor een klimaat in de hele organisatie waarin feedback en tegenspel welkom zijn. Ze zorgen ervoor dat feedback en tegenspel binnen alle lagen van de organisatie worden georganiseerd. Stichting Welzijn Alblasserdam heeft o.a. een gedragscode opgesteld, waarin dit is opgenomen.
- *Maatschappelijk verantwoord handelen geeft vertrouwen in de organisatie*
Het toezichthoudend bestuur, de directeur-bestuurder, de medewerkers en vrijwilligers zijn zich bewust van de invloed van hun gedrag op de reputatie van de organisatie. Het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder hebben daarbij een voorbeeldfunctie.
- *Verantwoording*
Het toezichthoudend bestuur legt op een transparante wijze periodiek (jaarlijks in het jaarverslag en op de voorgeschreven data aan de opdrachtgevers) verantwoording af voor het gevoerde beleid en de uitgevoerde activiteiten. Voor een groot deel berust die verantwoording op verplichtingen uit de wet en de statuten en reglementen van de organisatie. Daarnaast verantwoordt het toezichthoudend bestuur zich periodiek tegenover de belanghebbenden voor de afgesproken prestaties en leggen toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder verantwoording af over het verloop van good governance binnen de organisatie. De wijze van verantwoording staat ook beschreven in artikel 13 van het 'Reglement toezichthoudend bestuur'.

4. De sociaalwerkorganisatie investeert in de dialoog en omgang met interne en externe belanghebbenden

- *Het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder bepalen hoe de organisatie omgaat met belanghebbenden.*

De directeur-bestuurder formuleert welke partijen voor de organisatie als interne en externe belanghebbenden worden beschouwd en voert een actief en transparant beleid voor de omgang met hen; over dit beleid legt de directeur-bestuurder verantwoording af aan het toezichthoudend bestuur. De directeur-bestuurder is voortdurend in dialoog met de belanghebbenden en bevordert dat medewerkers van de organisatie eveneens een dialoog met belanghebbenden voeren. Ook het toezichthoudend bestuur heeft met enige regelmaat overleg met de belanghebbenden.

 - Medezeggenschap: het toezichthoudend bestuur en de personeelsvertegenwoordiging van Stichting Welzijn Alblasterdam zijn veelvuldig met elkaar in gesprek. Dat gesprek gaat over meer dan alleen de wettelijke rechten en verplichtingen rond advies en instemming. Het toezichthoudend bestuur en de personeelsvertegenwoordiging praten elkaar bij over allerlei ontwikkelingen die de relatie tussen de organisatie als werkgever en de medewerkers betreffen, alsmede over de relevante ontwikkelingen binnen het maatschappelijke speelveld waarin de organisatie zich beweegt. De werkwijze en afspraken over de personeelsvertegenwoordiging zijn uitgewerkt in het 'Reglement personeelsvertegenwoordiging'.
 - Andere belanghebbenden: het toezichthoudend bestuur sluit aan bij de behoeften van de klanten en opdrachtgevers en wil hun de best mogelijke diensten leveren. Ze maken daarbij optimaal gebruik van de kennis en deskundigheden van de professionals en staat open voor de inbreng van de klanten, andere voor Stichting Welzijn Alblasterdam relevante belanghebbenden en maatschappelijke adviesorganen en belangenorganisaties.

Alle afspraken over externe inbreng van belanghebbenden en informatievoorziening aan belanghebbenden staan beschreven in het 'Reglement toezichthoudend bestuur'.
- *De directeur-bestuurder evalueert periodiek het beleid over de omgang met de verschillende belanghebbenden*

De directeur-bestuurder evalueert periodiek, samen met de belanghebbenden, of er voldoende overleg met de diverse belanghebbenden is geweest, of met alle groepen belanghebbenden overleg heeft plaatsgevonden, of de overleggen doelmatig zijn gevoerd en of de overleggen voldoende voor alle betrokkenen hebben opgeleverd. De directeur-bestuurder geeft hierover toelichting en legt verantwoording af aan het toezichthoudend bestuur.

5. De bestuurders en toezichthouders zijn geschikt voor hun taak

- *Het maatschappelijke doel van de sociaalwerkorganisaties vraagt om een deskundige directeur-bestuurder en een deskundig toezichthoudend bestuur.*

Het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder worden geselecteerd op vakbekwaamheid, integriteit, deskundigheid, geschiktheid, bestuurlijke ervaring, onafhankelijk denken, lerend vermogen en het hebben van een kritische en open blik. De functie-eisen en kwaliteitsprofielen van de leden van het toezichthoudend bestuur zijn opgenomen in het document 'Profiel bestuurslid toezichthoudend bestuur SWA' en van de directeur-bestuurder in het document 'Profielschets directeur-bestuurder SWA'.

- *De werving en selectie het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder is open en transparant*
Werving en selectie geschiedt aan de hand van de profielschetsen. De werving- en selectieprocedure is open en transparant en beschreven in de documenten: 'Werving- en selectieprocedure toezichthoudend bestuur' en 'Werving- en selectieprocedure directeur-bestuurder'.
- *Het toezichthoudend bestuur benoemt, evalueert en ontslaat de directeur-bestuurder.*
Het toezichthoudend bestuur is verantwoordelijk voor de werving en selectie van een geschikte directeur-bestuurder, alsmede de beoordeling, schorsing en het ontslag van de directeur-bestuurder. Het toezichthoudend bestuur stelt het beloningsbeleid vast van de directeur-bestuurder met inachtneming van de daartoe geldende wettelijke kaders. De wervings- en selectieprocedure is beschreven in het document 'Werving- en selectieprocedure directeur-bestuurder'. De werkwijze evalueren, schorsen en ontslaan van de directeur bestuurder is beschreven in het document 'Schorsen en ontslaan directeur-bestuurder'.
- *Het toezichthoudend bestuur benoemt en evalueert zichzelf*
Het toezichthoudend bestuur benoemt, schorst en ontslaat zijn leden tenzij een van die taken in de statuten expliciet bij een ander orgaan is neergelegd. Het bestuur zorgt voor de eigen samenstelling.

Het toezichthoudend bestuur is evenwichtig samengesteld: zoveel mogelijk een verscheidenheid qua geslacht, leeftijd, beroepsgroep, kennis en expertise, maatschappelijke positie en achtergrond en persoonlijkheidskenmerken.

De beloning van het toezichthoudend bestuur voldoet aan de wettelijke kaders; bij het vaststellen van het beleid rond zijn beloning is het toezichthoudend bestuur zich bewust van de maatschappelijke positie van de organisatie.

De leden van het toezichthoudend bestuur van Stichting Welzijn Alblisserdam hebben geen recht op salaris. Er bestaat wel een onkostenvergoedingsregeling voor reiskosten of andere onkosten die voortvloeien uit de werkzaamheden. De vergoeding is maximaal de vrijwilligersvergoeding en de voorzitter ontvangt anderhalf keer de honorering in vergelijking met de overige bestuursleden.

Het toezichthoudend bestuur evalueert periodiek het functioneren van het eigen bestuur als geheel en van de afzonderlijke leden. Ook de onderlinge samenwerking en de relatie tot de directeur-bestuurder is onderwerp van de jaarlijkse evaluatie.

- *Herbenoeming is geen automatisme*
Het toezichthoudend bestuur benoemt aftredende bestuursleden niet automatisch opnieuw: herbenoeming voor een nieuwe termijn vindt alleen plaats op basis van een kritische, objectieve en – uiteraard positieve - beoordeling.
De afspraken m.b.t. herbenoeming staan beschreven in het 'Reglement toezichthoudend bestuur'.
- *Het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder houden hun geschiktheid op peil.*
Om hun taken goed te kunnen (blijven) vervullen, investeren het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder permanent in hun kennis en kunde. In de vorm van workshops en lezingen kunnen zij gebruik maken van het opleidingsbudget.

Alle bovenstaande (uitgangs)punten zijn opgenomen in het 'Reglement toezichthoudend bestuur' en het 'Directiereglement' van Stichting Welzijn Alblasserdam.

- *Het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder vermijden elke vorm van belangenverstremgeling.*
Het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder zijn zich bewust van de risico's op belangenverstremgeling en vermijden ook de schijn daarvan. In het 'Reglement toezichthoudend bestuur' en het 'Directiereglement' staan afspraken over het omgaan met mogelijke (schijn van) belangenverstremgeling van het toezichthoudend bestuur, de directeur-bestuurder en medewerkers in de sociaalwerkorganisatie.

6. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de algemene gang van zaken en de continuïteit van de sociaalwerkorganisatie

- *De directeur-bestuurder bestuurt de sociaalwerkorganisatie.*
De directeur-bestuurder richt zich op het verwezenlijken van maatschappelijke doelstellingen en houdt daarbij het belang van de sociaalwerkorganisatie voor ogen. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de algemene gang van zaken en besturing van de sociaalwerkorganisatie. Het zorgt ervoor dat de organisatie aanvoelt wat in de maatschappij leeft en de dingen doet die zijn afgesproken met de doelgroep(en), de gemeente, de andere belanghebbenden. De directeur-bestuurder zorgt er ook voor dat de medewerkers en vrijwilligers hun werk goed kunnen doen: de directeur-bestuurder stimuleert en faciliteert hen en creëert een goed werkklimaat, waarin de kwaliteiten van iedereen tot hun recht komen.

De taken en verantwoordelijkheden van de directeur-bestuurder staan beschreven in het 'Directiereglement' van Stichting Welzijn Alblasserdam.

7. De toezichthouder houdt toezicht vanuit de maatschappelijke doelstelling van de sociaalwerkorganisatie

- *Het toezichthoudend bestuur is onafhankelijk*
Het toezichthoudend bestuur houdt bij zijn toezicht steeds de maatschappelijke doelstelling en verantwoordelijkheid van de sociaalwerkorganisatie in het oog. Het bekijkt daarbij het functioneren van de organisatie door de bril van de klanten en andere belanghebbenden. Het toezichthoudend bestuur behartigt het publieke belang en vertegenwoordigt geen deelbelangen van groeperingen of individuele personen. Uiteraard onthouden leden van het toezichthoudend bestuur zich van elke vorm van belangenverstremgeling of de schijn daarvan.
- *Het toezichthoudend bestuur is verantwoordelijk voor de eigen taakuitoefening*
Het toezichthoudend bestuur is zelf verantwoordelijk voor het goed uitoefenen van zijn taken en verantwoordelijkheden en moet zorgen voor voldoende tegenwicht binnen het toezichthoudend bestuur zelf als ook tussen het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder. Besloten is de evaluatie jaarlijks uit te voeren. De eerstvolgende evaluatiedatum is november 2024.