

Governancecode Stichting SamenDoen



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 SamenDoen

Inleiding

De Stichting SamenDoen onderschrijft als lid van Sociaal Werk Nederland niet enkel de principes van deze Governancecode maar past deze ook toe. Op enkele onderdelen is een specifieke keuze gemaakt voor wat betreft de nadere invulling.

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

Waar in de tekst het begrip bestuurder(s) wordt genoemd wordt voor SamenDoen bedoeld: de directeur/bestuurder(s).

Deze Governancecode geeft, samen met de statuten van de stichting, de bijbehorende reglementen en de Samenwerkingsovereenkomst met de gemeente Leerdam de basis voor de governance van de stichting.

SamenDoen heeft binnen de Governancecode van Sociaal Werk Nederland, de keuze gemaakt voor een organisatie met een 'Raad van Toezichtmodel' dit met name om de kwaliteit en de continuïteit van de dienstverlening te borgen.

I. 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 SamenDoen gelden. De principes zijn alle zeven van belang voor het goed functioneren van bestuur en toezicht.

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. Bestuur en toezichthouders hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke opdracht

- *Bestuur en toezichthouders zijn zich volledig bewust van de maatschappelijke positie van de organisatie*
Bestuur en toezichthouders 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. De bestuurders en toezichthouders 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. Bestuurders en toezichthouders vinden het vanzelfsprekend zich te verantwoorden voor hun handelen. Als iemand van de organisatie een misstap begaat, wordt die niet weggestopt, maar zegt de bestuurder of toezichthouder helder wat er aan de hand is. Hij geeft op die manier een duidelijk signaal aan de buitenwereld dat hij zich bewust is van zijn maatschappelijke positie en verantwoordelijkheden. Uiteraard blijven salaris en vergoedingen van de bestuurders en toezichthouders binnen de wettelijke (Wet normering topinkomens) maar ook de maatschappelijk aanvaardbare normen.
- *De sociaalwerkorganisatie heeft een duidelijke visie en een maatschappelijke doelstelling*
De organisatie heeft als missie het realiseren van maatschappelijke doelen; daar ontleent zij haar bestaansrecht aan. Uitgaand van deze missie formuleert het bestuur de visie voor de organisatie en betreft daar (vertegenwoordigers van) de klanten en andere belanghebbenden bij. In de visie wordt veel aandacht besteed aan de beginselen van goed

bestuur en toezicht. De visie dient niet alleen als uitgangspunt voor de organisatiedoelen, maar is ook richtinggevend voor de strategische plannen om die doelen te realiseren. Bij verschillen van opvatting over genomen of te nemen beslissingen kan de organisatie op de visie terugvallen.

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 het bestuur 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?

- *De organisatie baseert zich op waarden en normen*
Bestuur, toezichthouders, management, werknemers en vrijwilligers delen waarden en normen (die bijvoorbeeld zijn neergelegd in een gedrags- of integriteitscode en) die passen 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.*

Het bestuur zorgt voor goede procedures die het mogelijk maken dat medewerkers, vrijwilligers, cliënten/klanten en derden misstanden aan de orde kunnen stellen. Die procedures voorzien in de mogelijkheid misstanden en/of klachten veilig intern te melden en om gebruik te maken van de voor de organisatie geldende 'Klachten- en Klokkenluidersreglement'. Dit reglement wordt gepubliceerd op de website van SamenDoen. Daarnaast is het 'Protocol behandeling klachten GLZ' van de gemeente Leerdam 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 Leerdam zich gedraagt. Voor de Protocoltekst, zie:

http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Leerdam/305750/305750_1.html

2. Bestuur en toezichthouders 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. *Opmerking: Door SamenDoen is gekozen voor het 'Model Raad van Toezicht'.* Het bestuur en de toezichthouders evalueren vervolgens het besturingsmodel vierjaarlijks. Het eerst volgende evaluatiemoment is najaar 2021.
- *De organisatie kent de code en past deze toe*
Het bestuur en de toezichthouders kennen de inhoud van de code en passen deze toe. Het bestuur houdt de toepassing van de code bovendien levend door jaarlijks good governance op de agenda te zetten.
- *De Raad van Toezicht formuleert de wijze van toezichthouden*
De Raad van Toezicht heeft in de 'Profiel schets Raad van Toezicht' geformuleerd hoe het toezicht is vormgegeven. De raad beschrijft hierin diens rollen richting bestuurder als werkgever, toezichthouder en klankbord én zijn toezichthoudende rol rond de besturing van de organisatie in haar totaliteit.
- *De Raad van Toezicht 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. De toezichthouder overlegt

met de toezichthouders van de partnerorganisaties om te voorkomen dat er gaten in het toezicht vallen.

Opmerking: SamenDoen 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. Bestuur en toezichthouders zijn aanspreekbaar en leggen actief verantwoording af

- *De organisatie kent een open aanspreekcultuur*
De organisatie 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 bestuur, toezichthouders, professionals of vrijwilligers gaat. Bestuur, toezichthouders 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. Het bestuur zorgt ervoor dat de open aanspreekcultuur goed binnen de organisatie wordt geregeld. De Raad van Toezicht ziet hierop toe. Maar daarbij blijft het niet: bestuurders en toezichthouders zorgen tevens voor een klimaat in de hele organisatie (bestuur, toezichthouders, professionals, management, de interne medezeggenschap, overige interne belanghebbenden waarin feedback en tegenspel welkom zijn. Ze zorgen ervoor dat feedback en tegenspel binnen alle lagen van de organisatie worden georganiseerd.
- *Maatschappelijk verantwoord handelen geeft vertrouwen in de organisatie*
Bestuur, toezichthouders, managers en andere werknemers alsmede de vrijwilligers zijn zich bewust van de invloed van hun gedrag op de reputatie van de organisatie. Bestuurders en toezichthouders hebben daarbij een voorbeeldfunctie.
- *Verantwoording*
Het 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 bestuur zich periodiek tegenover de belanghebbenden voor de afgesproken prestaties en leggen bestuur en toezichthouders verantwoording af over het verloop van good governance binnen de organisatie.

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

- *Het bestuur bepaalt hoe de organisatie omgaat met belanghebbenden*
Het bestuur 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 het verantwoording af aan de toezichthouders. Het bestuur is voortdurend in dialoog met de belanghebbenden en bevordert dat medewerkers van de organisatie eveneens een dialoog met belanghebbenden voeren. Ook de Raad van Toezicht heeft met enige regelmaat overleg met de belanghebbenden.
 - *Medezeggenschap*: het bestuur en medezeggenschapsorgaan zijn veelvuldig met elkaar in gesprek. Dat gesprek gaat over meer dan alleen de wettelijke rechten en verplichtingen rond advies en instemming. Het bestuur en het medezeggenschapsorgaan praten elkaar bij over allerlei ontwikkelingen die de relatie tussen de organisatie als werkgever en de werknemers betreffen, alsmede over de relevante ontwikkelingen binnen het maatschappelijke speelveld waarin de organisatie zich beweegt.
 - *Opmerking: SamenDoen heeft geen formele personeelsvertegenwoordiging. Zolang dat niet het geval is organiseert de directeur/bestuurder twee keer*

per kalenderjaar een formele personeelsvergadering: tenminste één keer om de algemene gang van zaken van de onderneming te bespreken, verder moet de personeelsvergadering minstens één keer per jaar het sociale beleid van de onderneming bespreken, zoals arbeidsomstandigheden, en scholing.

- *Ten minste één lid van de Raad van Toezicht is bij deze Personeelsvergaderingen aanwezig.*

- *Andere belanghebbenden:* het bestuur sluit aan bij de behoeften van de klanten en opdrachtgevers en wil hun de best mogelijke diensten leveren. Hij maakt daarbij optimaal gebruik van de kennis en deskundigheden van de professionals en staat open voor de inbreng van de klanten, andere voor SamenDoen relevante belanghebbenden en maatschappelijke adviesorganen en belangenorganisaties.

- *Het bestuur evalueert periodiek het beleid over de omgang met de verschillende belanghebbenden*

Het bestuur 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. Het bestuur geeft hierover toelichting en legt verantwoording af aan de toezichthouders.

5. De bestuurders en toezichthouders zijn geschikt voor hun taak

- *Het maatschappelijke doel van de sociaalwerkorganisaties vraagt om deskundige bestuurders en toezichthouders*

Bestuurders en toezichthouders worden geselecteerd op vakbekwaamheid, integriteit, deskundigheid, geschiktheid, bestuurlijke ervaring, onafhankelijk denken, lerend vermogen en het hebben van een kritische en open blik

- *De werving en selectie van bestuur en Raad van Toezicht is open en transparant*

Werving geschiedt aan de hand van een profielschets. De wervings- en selectieprocedure is open en transparant.

- *De Raad van Toezicht benoemt, evalueert en ontslaat de bestuurder(s)*

De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor (de werving en selectie van) een geschikt bestuur, alsmede de beoordeling, schorsing en het ontslag van bestuursleden. De Raad van Toezicht stelt het beloningsbeleid vast van het bestuur met inachtneming van de daartoe geldende wettelijke kaders. Het beloningsbeleid past bij en houdt rekening met de maatschappelijke functie van de sociaalwerkorganisatie.

Daarnaast voert de Raad van Toezicht jaarlijks periodiek evaluatiegesprekken met de bestuursleden afzonderlijk alsmede met het bestuur als geheel. In deze gesprekken gaat de Raad van Toezicht na of het bestuur op de goede weg zit dan wel bij moet sturen. De uitkomsten van de evaluatie kunnen worden ingezet voor besluitvorming over de positie van de bestuurder.

- *De Raad van Toezicht benoemt en evalueert zichzelf*

De Raad van Toezicht benoemt, schorst en ontslaat zijn leden tenzij een van die taken in de statuten expliciet bij een ander orgaan is neergelegd. De raad zorgt voor de eigen samenstelling.

De Raad van Toezicht is evenwichtig samengesteld: zoveel mogelijk een verscheidenheid qua geslacht, leeftijd, beroepsgroep, kennis en expertise, maatschappelijke positie en achtergrond en persoonlijkheidskenmerken.

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

Opmerking: de leden van de Raad van Toezicht van SamenDoen hebben geen recht op salaris. Wel ontvangen zij vacatiegeld en hebben een onkostenvergoeding. Het maximale vacatiegeld op jaarbasis is € 1500,-

De Raad van Toezicht evalueert periodiek het functioneren van de eigen raad als geheel en van de afzonderlijke leden. Ook de onderlinge samenwerking en de relatie tot het bestuur is onderwerp van de jaarlijkse evaluatie.

- *Herbenoeming is geen automatisme*
De Raad van Toezicht benoemt aftredende bestuurders en toezichthouders niet automatisch opnieuw: herbenoeming voor een nieuwe termijn vindt alleen plaats op basis van een kritische, objectieve en – uiteraard positieve – beoordeling.
- *Bestuur en toezichthouders houden hun geschiktheid op peil.*
Om hun taken goed te kunnen (blijven) vervullen, investeren bestuur en toezichthouders permanent in hun kennis en kunde.

Alle bovenstaande (uitgangs) punten worden opgenomen in de Profielschets van de Raad van Toezicht van SamenDoen.

- De gemeente Leerdam heeft een goedkeuringsrecht op de Profielschets voor de Raad van Toezicht. Te (her)benoemen kandidaten zullen door de gemeente enkel getoetst worden aan de hand van de profielschets.
- *Bestuur en toezichthouders vermijden elke vorm van belangenverstrengeling.*
Bestuurders en toezichthouders zijn zich bewust van de risico's op belangenverstrengeling en vermijden ook de schijn daarvan. Het bestuur formuleert beleid voor het omgaan met mogelijke (schijn van) belangenverstrengeling van bestuurders, toezichthouders en medewerkers in de sociaalwerkorganisatie.

6. Het bestuur is verantwoordelijk voor de algemene gang van zaken en de continuïteit van de sociaalwerkorganisatie
--

- *Het Bestuur bestuurt de sociaalwerkorganisatie.*
Het bestuur richt zich op het verwezenlijken van maatschappelijke doelstellingen en houdt daarbij het belang van de sociaalwerkorganisatie voor ogen. Het bestuur 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. Het bestuur zorgt er ook voor dat de werknemers en vrijwilligers hun werk goed kunnen doen: de bestuurder stimuleert en faciliteert hen en creëert een goed werkklimaat, waarin de kwaliteiten van iedereen tot hun recht komen.
- Het bestuur is als collectief verantwoordelijk voor:
 - de algemene gang van zaken binnen de organisatie;
 - het realiseren van de doelstellingen, de strategie en de financiering alsmede het afleggen van verantwoording daarover;
 - een verantwoorde besteding van de financiële middelen;
 - beheersing van de financiële risico's;
 - goede en heldere besluitvorming die toetsbaar is door de toezichthouder;

- een goede omgang met het medezeggenschapsorgaan (Personeelsvergadering) en de overige belanghebbenden en het informeren van de toezichthouder daarover;
- procedures voor het melden van onregelmatigheden en misstanden.

<p>7. De toezichthouder houdt toezicht vanuit de maatschappelijke doelstelling van de sociaalwerkorganisatie</p>

- *De toezichthouder is onafhankelijk*
De toezichthouder houdt bij zijn toezicht steeds de maatschappelijke doelstelling en verantwoordelijkheid van de sociaalwerkorganisatie in het oog. Hij bekijkt daarbij het functioneren van de organisatie door de bril van de klanten en andere belanghebbenden. De toezichthouder behartigt het publieke belang en vertegenwoordigt geen deelbelangen van groeperingen of individuele personen. Uiteraard onthouden toezichthouders zich van elke vorm van belangenverstrengeling of de schijn daarvan.
- *De Raad van Toezicht heeft vier rollen*
De Raad van Toezicht:
 - is collectief verantwoordelijk en bevoegd voor het toezicht op het bestuur en de algemene gang van zaken van de sociaalwerkorganisatie. Onder het toezicht vallen in ieder geval de realisatie van de doelstellingen, strategie, risicobeheersing en het financieel beleid. Verder is hij verantwoordelijk voor de benoeming van de externe accountant; om te voorkomen dat een te langdurige relatie met een externe accountant kan leiden tot een zekere 'blindheid' bij controles, bekijkt hij periodiek of het wenselijk is de bestaande relatie voort te zetten dan wel van accountant te wisselen.
 - heeft een adviserende en stimulerende rol richting het bestuur (klankbordfunctie, sparringpartner). Hij bespreekt dilemma's met de bestuurder en geeft actief feedback op zijn gedrag. Hij vraagt kritisch naar analyses, de onderbouwing van beslissingen en de aanpak van een geconstateerd probleem;
 - is de werkgever van de bestuurder. Hij benoemt, beoordeelt, schorst en ontslaat de leden van het bestuur.
Hij is verantwoordelijk voor een transparant bezoldigingsbeleid dat past bij de maatschappelijke positie van de organisatie en dat overeenstemt met wettelijke voorschriften en subsidievoorschriften. Hij zorgt dat de inkomens van bestuurders altijd binnen de grenzen van de Wet normering topinkomens blijven;
 - is ambassadeur van de organisatie (treedt op als belangenbehartiger van de organisatie en legt namens deze verantwoording af naar buiten).
- *De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor de eigen taakuitoefening*
De Raad van Toezicht is zelf verantwoordelijk voor het goed uitvoeren van zijn taken en verantwoordelijkheden en moet zorgen voor voldoende tegenwicht binnen de Raad van Toezicht zelf als ook tussen de Raad van Toezicht en het bestuur.

Deze Governancecode is, na evaluatie van de op 6 december 2017 vastgestelde code, door de Raad van Toezicht vastgesteld op 29 november 2018.

Besloten is de evaluatie tweejaarlijks uit te voeren. De eerstvolgende evaluatiedatum november 2020.