

Het waarderend toezichtkader van Stichting Jeugdteams Zuid Holland Zuid

1. Inleiding

Dit document is het waarderend toezichtkader van Stichting Jeugdteams Zuid-Holland Zuid (hierna Stichting Jeugdteams) dat is gebaseerd op de Governancecode Zorg 2017. Dit document begint met een korte beschrijving van de governance bij de Stichting Jeugdteams. Governance is de verzamelnaam voor het besturen van en het toezicht houden op de organisatie. Dit waarderend toezichtkader beschrijft de visie op het toezicht houden op Stichting Jeugdteams en bestaat uit drie onderdelen:

- de toezichtvisie
- het toezichtkader
- het toetsingskader

In de toezichtvisie beschrijven wij, de Raad van Toezicht (hierna ook: RvT) van Stichting Jeugdteams, waarom, waartoe en hoe het toezicht houdt. Deze visie is de basis van de governance bij Stichting Jeugdteams. Het toezichtkader en het toetsingskader zijn afgeleide aspecten van deze visie. Het toezichtkader beschrijft de invulling van de principes waarmee de RvT werkt. Het toetsingskader is het totaal van regels, afspraken en het beleid bij Stichting Jeugdteams.

Dit overkoepelende document ‘het waarderend toezichtkader’ is zodoende de meetlat waarlangs de directeur-bestuurder en de RvT de besluiten leggen. Het is een kader dat gebruikt wordt om een bijdrage te leveren aan de bedoeling van de organisatie, ieder vanuit de eigen rol.

Bij de totstandkoming van dit waarderend toezichtkader is uitgewerkt op welke wijze de RvT waarde kan creëren en bij kan dragen aan de maatschappelijke doelstellingen. Tevens hebben de RvT leden, de directeur bestuurder en de bestuurssecretaris de eigen waarden en drijfveren onderzocht en van daaruit de verbinding gemaakt met de maatschappelijke opdracht van Stichting Jeugdteams.

De term waarderend toezichtkader is bewust gekozen. Bij waardenen hoort ook het denken in mogelijkheden, het leren van datgene wat werkt en wat niet werkt, dat waardenen en daarop verder bouwen. Telkens vanuit het perspectief van de mens en vanuit de organisatievisie: ‘Samen doen wat nodig is’. Wij kiezen als RvT bij de uitoefening van onze taken veelal voor onderzoekende vragen.

Naast de RvT is er ook een Raad voor het Publiek Belang die een statutair bepaalde eigen verantwoordelijkheid heeft.

2. Missie & Visie van Stichting Jeugdteams Zuid-Holland Zuid

Missie

“Samen doen wat nodig is!” is in de eerste contractperiode van 2015 tot en met 2017 de missie van Stichting Jeugdteams geweest. In de afgelopen periode is de missie van de Stichting herijkt, met het oog op de nieuwe contractperiode. Daaruit komt “Samen doen wat nodig is!” ook voor de komende contract- en beleidsperiode als missie naar voren.

Omdat het onze stellige overtuiging is dat we alleen samen met anderen die er toe doen in het leven van kinderen, jeugdigen en gezinnen in de regio Zuid-Holland Zuid, onze maatschappelijke opdracht kunnen vervullen en een wezenlijke bijdrage kunnen leveren aan hun ontwikkeling, zelfredzaamheid en participatie.

Visie

In de visie werken we de missie van de organisatie “Samen doen wat nodig is!” uit voor het waarderend toezicht houdend kader.

“Samen” staat voor het gesprek van de professional met het kind en zijn/haar ouders en het informele en formele netwerk. In het kader van toezichthouden staat “samen” voor het waarderende gesprek tussen de RvT en de directeur-bestuurder op grond waarvan besluiten worden genomen of getoetst. In vertrouwen en transparantie leggen we rekenschap af.

“Doen” geeft ook aan dat we actief zijn en zoveel mogelijk werktijd aan de cliënt besteden. Voor ons betekent “doen” dat we niet afwachten, maar toezichthouden vanuit een (pro-)actieve inzet en houding.

“Wat” we doen relateren we altijd aan de bedoeling van de organisatie en aan onze opdracht. We onderzoeken en waarderen. We oordelen niet te snel.

“Nodig” betekent dat we beschikbaar en bereikbaar zijn voor de organisatie, voor de directeur-bestuurder en voor de voor de RvT relevante stakeholders.

Stichting Jeugdteams wil “Samen doen wat nodig is!” daadwerkelijk in de praktijk brengen door de echte behoeften van kinderen en gezinnen te zien en zich aan te sluiten op wat hen sterker maakt. Grenzen die de systeemwereld ons daarbij oplegt zullen we te allen tijde respecteren, maar waar dat nodig is daarom juist ook moedwillig overschrijden. Omdat het erom gaat dat we samen doen wat nodig is!

Kernwaarden

Het enige bestaansrecht van Stichting Jeugdteams is jeugdhulp-professionals zo te faciliteren dat ze lokaal en zo zelfstandig mogelijk hun werk kunnen doen. Dat wil zeggen dat Stichting Jeugdteams alleen die zaken faciliteert en voorschrijft die vanuit bijvoorbeeld een wettelijk kader voor alle professionals in alle gemeenten gelijk (moeten) zijn. Of dat wat efficiënter centraal dan lokaal kan worden gedaan en/of die zaken die aantoonbaar gebaat zijn bij een bepaalde schaalgrootte. En zelfs daarin stelt de organisatie zich terughoudend op en probeert zij de professionele autonomie van de medewerkers zo min mogelijk in te perken. Dat uit zich in een platte organisatiestructuur met weinig managementlagen.

Als kernwaarde streven we verder na dat professionals inhoudelijk volledig resultaatverantwoordelijk zijn, waarbij vertrouwen centraal staat. Verantwoording vindt zo nodig achteraf plaats. Zo geven we ook onze toezichthoudende taak vorm. Daardoor zijn we in staat de administratieve last te beperken.

3. Toezichtvisie

In de toezichtvisie beschrijven wij als RvT het waarom, waartoe en hoe wij toezicht houden. Deze visie is de basis van de governance bij Stichting Jeugdteams.

Wij zien onszelf als een orgaan dat namens de samenleving toezicht uitoefent waarbij wij handelen vanuit vertrouwen. Ons doel is het integraal toezichthouden op de realisatie van de maatschappelijke opdracht van Stichting Jeugdteams. Onder het toezichthouden in brede zin behoort:

- Het toezichthouden op de kwaliteit en continuïteit van Stichting Jeugdteams, zowel operationeel als wat betreft de strategische keuzes, een en ander in lijn met de Governancecode Zorg. Ons toezicht staat altijd ten dienste van onze cliënten en medewerkers.
- Het terzijde staan van de directeur met raad onder meer voor wat betreft strategisch partnerschap, organisatievernieuwing, vernieuwing van de dienstverlening, toekomstbestendigheid van Stichting Jeugdteams en samenwerking met (keten)partners. Gevraagd en ongevraagd.
- Het werkgeverschap over de directeur waarbij wij er zorg voor dragen, dat de directeur bestuurder geschikt is, geïnspireerd wordt en in haar kracht blijft bij het besturen van Stichting Jeugdteams.

Het doel van het toezicht is om integraal af te wegen of Stichting Jeugdteams de missie en visie van de organisatie realiseert, met inachtneming van de maatschappelijke behoeften, de wet- en regelgeving en de statuten van de stichting.

Het resultaat van het toezicht is dat de kwaliteit van de maatschappelijke bijdrage van Stichting Jeugdteams op een goed niveau blijft en dat deze kwaliteit zich constant blijft ontwikkelen. Om dit te bereiken hanteren wij de zeven principes uit de Governancecode Zorg 2017:

1. De maatschappelijke doelstelling en legitimatie van de zorgorganisatie is het bieden van goede zorg aan cliënten;
2. De raad van bestuur en raad van toezicht hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke positie van de zorgorganisatie;
3. De zorgorganisatie schept randvoorwaarden en waarborgen voor een adequate invloed van belanghebbenden;
4. De raad van bestuur en raad van toezicht zijn ieder vanuit hun eigen rol verantwoordelijk voor de governance van de zorgorganisatie;
5. De raad van bestuur bestuurt de zorgorganisatie gericht op haar maatschappelijke doelstelling;
6. De raad van toezicht houdt toezicht vanuit de maatschappelijke doelstelling van de zorgorganisatie;
7. De raad van bestuur en raad van toezicht ontwikkelen permanent hun professionaliteit en deskundigheid.

Om deze principes goed te kunnen toepassen is een profielschets opgesteld met de gewenste competenties op diverse gebieden. Elk RvT lid is in staat het integrale beeld van de organisatie te overzien en elk RvT lid heeft daarnaast één of meer specialismen, noodzakelijk voor de verdieping op diverse onderwerpen.

Onze doelgroep is breder dan de cliënten van Stichting Jeugdteams. Wij acteren transparant voor alle stakeholders van de organisatie. Hierbij maken wij constant verschillende belangenafwegingen, waarover wij actief communiceren.

Wij delen een passie om onze talenten en tijd in te zetten om een bijdrage te leveren aan de optimale ontwikkeling van kinderen, jeugdigen en gezinnen in de regio Zuid-Holland Zuid en hebben een gemeenschappelijke drive om te innoveren.

Wij onderschrijven - met bevoegenheid - de kernwaarden van Stichting Jeugdteams. Tenslotte vinden wij dat we een goed team moet zijn, met aandacht voor checks & balances. Wij creëren toegevoegde waarde voor Stichting Jeugdteams met een leergierige houding en respecteren verschillende meningen binnen de RvT.

4. Toezichtkader

Het toezichtkader beschrijft de wijze waarop we samenwerken met de directeur bestuurder en de rest van de organisatie. Een kader dient om een gebied of verantwoordelijkheid af te bakenen. De belangrijkste afbakening is dat de directeur bestuurder de enige en formeel-statutaire eindverantwoordelijke is voor de stichting. Wij zien toe op het werk van de directeur bestuurder en dat van de organisatie, waarbij wij statutair en volgens de Governancecode enkele goed omschreven besluiten moeten goedkeuren. Wij omarmen de Governancecode Zorg 2017 die ook aansluit op onze huidige werkwijze. Hieronder beschrijven we enkele (kaderstellende) inkleuringen die raken aan de 7 onderdelen van deze code.

Principe 1: De maatschappelijke doelstelling en legitimatie van Stichting Jeugdteams is het bieden van goede zorg aan cliënten

Als onderdeel van goed bestuur stellen wij ons bij de uitoefening van onze taak voortdurend de vraag of een besluit of actie bijdraagt aan de realisatie van de maatschappelijke opdracht van Stichting Jeugdteams.

Bij het evalueren laten wij ons leiden door de centrale vraag: Wat staat de directeur-bestuurder te doen in het realiseren van de bedoeling om het kind en gezin optimaal te ondersteunen? Schept de directeur-bestuurder de randvoorwaarden om te komen tot realisatie van de bedoeling? Het is van belang om vragen te stellen, gebaseerd op relevante onderwerpen en casuïstiek. De vragen hebben betrekking op het perspectief van het kind en het gezin, de duurzaamheid van de begeleiding en de inrichting van de ondersteuning. In een wederzijds waardierend en open gesprek op basis van vertrouwen, geeft de directeur-bestuurder, inzicht in wat er waarom is gedaan.

Waarderend toezichthouden ondersteunt de directeur-bestuurder om met de essentie bezig te zijn en weg te komen van het ad hoc handelen, met wel de kanttekening dat de (politieke) werkelijkheid soms vraagt om ad hoc interventies. Met de wijze waarop wij waardierend toezicht vorm geven stimuleren wij de directeur-bestuurder om binnen de organisatie eenzelfde waarderende vorm van gespreksvoering te hanteren en om dit door te vertalen naar medewerkers.

Principe 2: Het bestuur en de RvT hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke positie van de organisatie

Wij verbinden ons aan de kernwaarden van de organisatie. Wij vinden het van belang om voortdurend de mens centraal te stellen en aan te sluiten op wat nodig is voor hem of haar. Echt zien en oprecht willen begrijpen zijn belangrijk. Hierbij blijft het uitgangspunt dat Stichting Jeugdteams voldoet aan haar toetsingskader waarbinnen ook wet- en regelgeving is opgenomen.

Principe 3: Stichting Jeugdteams schept randvoorwaarden en het waarborgen voor een adequate invloed van belanghebbenden

Wij zijn oprecht geïnteresseerd in de belangen van de medewerkers, de ondernemingsraad, cliënten en de cliëntenraad en de externe belanghebbenden. In de praktijk vertaalt zich dit in het vooropstellen van actief luisteren. We willen met regelmaat in gesprek zijn met onze interne en externe belanghebbenden en met de Raad voor het Publiek Belang als vertegenwoordiging van de gemeenten waarin wij werken, in het bijzonder. Verder vinden wij het belangrijk actief te communiceren over onze waarderende wijze van toezichthouden. Wij toetsen in onze besluitvorming of de belangen van relevante stakeholders evenwichtig zijn afgewogen.

Principe 4: De directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht zijn ieder vanuit hun eigen rol verantwoordelijk voor de governance van de zorgorganisatie

De governance en de naleving van de code zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder en de RvT.

De directeur-bestuurder, de Raad van Toezicht en de Raad voor het Publiek Belang nemen geen verantwoordelijkheden en bevoegdheden van elkaar over. Wij houden integraal toezicht en zijn voor wat betreft de strategische beleidsvorming gesprekspartner van zowel de Raad voor het Publiek Belang als van de directeur-bestuurder.

Wij vergaderen zo vaak als nodig voor het uitvoeren van onze toezichttaken met een minimum van vier maal per jaar.

Principe 5: De directeur-bestuurder bestuurt de zorgorganisatie gericht op haar maatschappelijke doelstelling en Principe 6: De raad van toezicht houdt toezicht vanuit de maatschappelijke doelstelling van de zorgorganisatie

Wij als RvT en de directeur-bestuurder opereren vanuit vertrouwen en transparantie en leggen rekenschap af. Principes 5 en 6 van de Governancecode Zorg zijn nauw verbonden en te vatten onder de noemer goed bestuur. Op basis van bovenstaande geldt voor ons dat goed bestuur de volgende kenmerken heeft:

- wij halen actief informatie op binnen en buiten de organisatie, in afstemming met de directeur-bestuurder;
- aan ons wordt informatie geleverd die actueel, tijdig en relevant is voor het uitoefenen van onze functie;
- de directeur-bestuurder geeft ons inzicht in de wijze waarop een (strategisch) besluit tot stand is gekomen (proces) en de reden(en) waarom het is genomen (inhoud);
- de directeur-bestuurder draagt zorg voor een goed en hanteerbaar risicobeheersings- en controlesysteem en bespreekt dit met en verantwoordt dit aan ons.

Principe 7: Het bestuur en de RvT ontwikkelen permanent hun professionaliteit en deskundigheid
Net als voor de organisatie is continu leren voor ons een vanzelfsprekendheid. Wij bevorderen een cultuur met professionele ruimte om innovatief te handelen. Wij realiseren ons dat het gevolg hiervan kan zijn dat er fouten gemaakt kunnen worden. Wij stimuleren reflectie en leren in de organisatie en binnen de RvT, en zien het als wenselijk dat de directeur-bestuurder het genoemde ook als uitgangspunt in de organisatie hanteert.

Wij onderwerpen het eigen functioneren van de RvT en dat van de individuele leden aan kritische reflectie. Dat uit zich in regelmatige evaluaties en een jaarlijkse zelfevaluatie waarbij om de 3 jaar externe begeleiding zal worden ingezet. per 3 jaar onder externe begeleiding zal plaatsvinden.

De directeur-bestuurder en wij opereren met een open houding naar elkaar waarbij leervragen gedeeld worden en er veel ruimte is voor feedback. Wij leggen als RvT veel nadruk op waarderen en zien en werken met 'dat wat er is' en daarbij kan het gaan om zowel negatieve als positieve aspecten.

Wij dragen zorg voor onze eigen scholing en ontwikkeling en dit wordt binnen de RvT afgestemd, als ook het delen van de opgedane ervaringen.

5. Toetsingskader

Het toetsingskader is het totaal van regels, afspraken en het beleid bij Stichting Jeugdteams. Het toetsingskader is zodoende de meetlat waarlangs de directeur bestuurder en de RvT de besluiten leggen. Het navolgende overzicht van beleidsstukken is daarbij van belang

Beleid & Strategie:	
<i>Ondernemingsplan 2018 – 2020 Diverse beleidsplannen Kwaliteitscertificaat (ISO 2015)</i>	<i>Beleid 2018-2020 Gesprek raad van publiek belang Quadrimesterrapportages met daarin onder andere: - Voortgangsbewaking ondernemingsplan - Stedelijke en maatschappelijke ontwikkelingen - Winst- en verliesrekening - Risicobeheersing en integriteit</i>
<i>Jeugdwet Algemene wet bestuursrecht Regionale en lokale verordening en beleidsdocumenten WMO Participatie Passend onderwijs</i>	<i>Nieuwe lokale coalitieakkoorden Meerjarenperspectief Jeugdhulp Serviceorganisatie Jeugd (SOJ)</i>
Organisatie en risicobeheersing:	
<i>Begroting en meerjarenprognose & afgeleide jaarplan Financieel Beleidsplan Samenwerkingsovereenkomsten (lokaal en regionaal) Procuratiereglement Beoordeling en gesprek accountant Compliance statuut</i>	<i>Risicomatrix Gesprek Ondernemingsraad Gesprek Cliëntenraad Klokkenluidersregeling</i>
Toezicht en verantwoording:	
<i>Governancecode Zorg 2017 Statuten stichting Jeugdteams Zuid-Holland Zuid Jaarverslag en jaarrekening Rapportage Externe audit</i>	<i>Informatie en opleidingen van de Nederlandse Vereniging voor Toezichthouders in de Zorg (NVTZ) Profielschets RvT Reglement RvT en van de commissies Bestuursreglement Rapportage zelfevaluatie RvT</i>

6. Slotwoord

Wij hebben dit waarderend toezichtkader opgesteld op twee studiedagen, in aanwezigheid van de directeur-bestuurder en bestuurssecretaris en onder externe begeleiding. Het waren inspirerende bijeenkomsten, omdat de dialoog een goede bijdrage leverde aan de teamvorming en aan het wederzijds begrip binnen de RvT, alsook aan het begrip tussen ons en de directeur-bestuurder. Het was goed om te zien met hoeveel passie eenieder zijn of haar werk doet.

In onze vergadering van 24 april 2018 is dit waarderend toezichtkader vastgesteld. Dit waarderend toezichtkader is een levend document, dat in ieder geval bij elke zelfevaluatie op actualiteit wordt bekeken en waar nodig aangepast.