

Bestuurs-, Toezicht- en toetsingskader

SAMENHANG STATUTEN, REGLEMENT EN BESTUURS- & TOEZICHTKADER

Aan het bestuur en de RvT zijn concrete bevoegdheden toegekend. Zo is een aantal relevante besluiten aan de voorafgaande goedkeuring door de RvT onderworpen. Deze bevoegdheden zijn ingevolge wet vastgelegd in de statuten.

Het reglement is een reglement als bedoeld in artikel 8.5 van de Statuten en is een aanvulling op de wettelijke en statutaire bepalingen. In het reglement is de relatie tussen het Bestuur en de Raad van Toezicht van Stichting Buurteams Sociaal Utrecht vastgelegd voor zover dit niet wettelijk of statutair is geregeld. Het reglement bevat de wijze van besluitvorming over majeure onderwerpen en de bijbehorende rolverdeling tussen bestuur en RvT, voor zover niet expliciet geregeld in de wet en/of in de statuten.

Onderdeel van het reglement is onderhavig bestuurs- en toezichtkader waarin de bestuurs- en toezichtvisie, het toetsingskader (ijkpunten en informatieprotocol) van de RvT zijn uitgewerkt.

WAAROM DIT TOEZICHT- EN TOETSINGSKADER?

Dit toetsingskader dient meerdere doelen. In de eerste plaats gebruiken wij (interne toezichthouders) dit toezichtkader als praktisch instrument om de samenwerking tussen bestuur en intern toezicht te reguleren en de juiste focus aan te brengen. In de tweede plaats gebruiken wij dit toezichtkader als belangrijke leidraad voor zelfreflectie om zo gericht te werken aan de ontwikkeling van het toezicht en ons eigen presteren. Tenslotte zorgt het toezichtkader voor continuïteit van het toezicht (borgen van toezicht).

Het toetsingskader stelt ons in staat om te toetsen of Stichting Buurteams Sociaal Utrecht (SBSU) handelt conform de principes van de GCZ 2022, om afwijkingen te kunnen signaleren op basis waarvan we vervolgens kunnen zorgen voor zodanige verbeteringen, dat we wel aan de GCZ 2022 voldoen.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Inleiding.....	3
1. Visie op besturen	4
1.1 Werkgeverschap, werkcultuur en leiderschap	4
1.2 Verbinding met de Raad van Toezicht.....	4
1.3 Medezeggenschap	4
1.4 Verbinding met stakeholders	4
2. Toezichtvisie	5
2.1 Doel van het toezicht	5
2.2 Wat hebben belanghebbenden aan de Raad van Toezicht?	5
2.3 Hoe bewaakt en bevordert de Raad de kwaliteit van zijn toezicht?.....	6
2.4 Aanpak van ons toezicht	6
2.5 Waarden, normen, houding en gedrag.	7
2.7 De verschillende rollen van de RvT en bijbehorende taken en verantwoordelijkheden	7
2.8 Competenties en vaardigheden (n.a.v. bestaande profielen)	7
2.9 Invloed belanghebbenden.....	8
3. Toetsingskader en informatieprotocol	8
3.1 IJkpunten.....	8
3.2 Informatieprotocol.....	9
Bijlage A – Algemeen profiel lid RvT	10

Inleiding

Stichting Buurteams Sociaal Utrecht is er voor alle volwassen bewoners van Utrecht die vragen en problemen hebben waar zij zelf niet meer goed uitkomen. Zij kunnen bij één van de 18 buurtteams terecht met uiteenlopende (ondersteunings-) vragen. Zij zijn onze klanten. De buurtteams werken nauw samen met de sociale basis, sociaal raadslieden en teams jeugd en gezin. In de stad met gespecialiseerde zorgverleners, partnerorganisaties en de gemeente Utrecht. Buurteams helpen mensen bij het vinden van oplossingen om zo zelfstandig mogelijk te kunnen leven en wonen. Ze doen dat door verbinding te maken met collectieve buurtvoorzieningen. Alles vanuit onze ambitie om van elke Utrechtse buurt een betere buurt te maken.

Stichting Buurteams Sociaal Utrecht ontvangt een subsidie van de Gemeente Utrecht voor de uitvoering van de sociale basiszorg aan volwassen Utrechters. Daarnaast voert de stichting de door de Gemeente Utrecht verstrekte aanvullende opdracht 'Stadsteam Back up' uit. Bij Stichting Buurteams Sociaal Utrecht zijn ruim 300 professionals in dienst die, verdeeld over 18 buurtteams en twee stadsteams in de stad, aan het werk zijn. In 2024 loopt de huidige opdracht van de basiszorg af en besteedt gemeente Utrecht opnieuw aan. De opdracht van Stadsteam Back up loopt in 2025 af.

Stichting Buurteams Sociaal Utrecht is een initiatief van Includio. Includio heeft voor de uitvoering van deze Utrechtse opdracht een aparte stichting opgericht: Stichting Buurteams Sociaal Utrecht (SBSU). SBSU is een zelfstandige entiteit.

Het bestuur van SBSU bestaat uit RadarIncludio en de Operationeel Directeur van Includio (gezamenlijk bevoegd). Het bestuur van RadarIncludio is Includio Sociaal Domein & HbH BV waarvan de algemeen directeur van Includio en de directeur financiën en bedrijfsvoering van Includio de bestuurders zijn. Het Bestuur draagt de eindverantwoordelijkheid en is aanspreekbaar op de gehele opdracht.

In de samenwerkingsrelatie met de RvT van SBSU treedt de Operationeel Directeur van Includio namens het bestuur op als primaire contactpersoon voor de RvT en als gezicht naar buiten. De dagelijkse leiding van Stichting Buurteams Sociaal Utrecht is in handen van de Stichting-directeur.

SBSU gaat voor continue ontwikkeling en verbetering van haar organisatie en de te realiseren maatschappelijke impact. SBSU is ervan overtuigd dat onafhankelijk intern toezicht hier een belangrijke bijdrage aan kan leveren. Dit interne toezicht is ondergebracht bij de Raad van Toezicht. Om richting te geven aan de wijze waarop bestuur en Raad van Toezicht (RvT) van SBSU functioneren en hoe wij verantwoording afleggen over onze resultaten aan de opdrachtgever en de maatschappij, hebben wij gezamenlijk onderliggend toezicht- en toetsingskader opgesteld. In dit document beschrijven we de kaders waarbinnen enerzijds het bestuur en anderzijds de RvT acteert (bestuursvisie en toezichtvisie), wat bestuur en toezichthouders van elkaar mogen verwachten en waar de dialoog tussen bestuur en RvT over gaat (ijkpunten).

Het bestuurs- en toezichtkader is ingebed in een aantal interne- en externe kaders, waaronder:

- De statuten van SBSU. Hierin is onder andere opgenomen: de (her-)benoeming en ontslag, taken, organisatie en besluitvorming en de wijze van besluitvorming van de Raad van Toezicht.
- Het reglement van bestuur en toezicht. Hierin is onder andere opgenomen: samenstelling en bevoegdheden van bestuur en raad, rooster van aan- en aftreden, (voorkomen van) tegenstrijdig belang en wijze van vergaderen.
- De Governance Code Zorg 2022 is het uitgangspunt voor het handelen van de Raad van Toezicht van SBSU. De RvT ziet erop toe dat ook het bestuur zich aan deze code houdt.
- De opdracht-kaders (kwantitatief, kwalitatief en financieel) van gemeente Utrecht zoals vastgelegd in de samenwerkingsovereenkomst.

Dit toezicht- en toetsingskader is ter vergadering op 24 mei 2024 vastgesteld door de RvT en bestuur.

1. Visie op besturen

We – Bestuur en Directeur van SBSU – zijn makkelijk benaderbaar, zichtbaar, verbonden met de praktijk en hebben ervaring met de inhoud en de veranderopgave. Naast de focus op de dagelijkse praktijk richten wij ons ook op de langere termijn door koersvast te zijn, te investeren in duurzame oplossingen, door flexibel in te spelen op nieuwe ontwikkelingen, door vernieuwend, prikkelend en wendbaar te zijn en door - indien nodig - buiten de gebaande paden te treden. We werken volgens de leidende Inklusio-kernwaarden autonomie, lokaal & dichtbij, radicaal integraal, samen excelleren en resultaatgericht. We houden de zorg ook in de toekomst goed en betaalbaar. Dit doen we door van onderop te organiseren, met vertrouwen in de mogelijkheden van inwoners en in de kunde van professionals. We hebben oog en oor voor wat iemand zelf wil en kan en focussen op kansen door samenwerking én op kansen van slimme digitale oplossingen.

1.1 Werkgeverschap, werkcultuur en leiderschap

Om juiste medewerkers aan te trekken en huidige medewerkers te binden en boeien, moeten we nadrukkelijker dan ooit ons best doen om onze aantrekkelijkheid als werkgever te versterken, altijd met respect naar onze ketenpartners die zich voor dezelfde uitdaging geplaatst zien en het in meer of mindere mate van dezelfde professionals moeten hebben.

We zijn een betrouwbare en inspirerende werkgever waar onze medewerkers graag voor werken. We bieden ruimte voor ontwikkeling en innovatie. We hebben een sterke focus op leren en ontwikkelen. Samen met onze inwoners, opdrachtgevers en samenwerkingspartners leren we van wat we doen om elke dag beter te worden met elkaar, zodat we de dienstverlening voor de inwoners en opdrachtgevers kunnen verbeteren. We zijn een inclusieve organisatie en hebben een open en veilig werkklimaat. Je mag zijn wie je wilt zijn.

Wij onderscheiden ons als werkgever ook door vernieuwend te organiseren, door onze medewerkers een prettige werkomgeving te bieden met veel professionele autonomie. Daarnaast heeft onze dienstverlening een positieve impact op de mensen voor wie we werken. Dit geeft (meer) betekenis aan het werk en zorgt ervoor dat onze medewerkers trots kunnen zijn wat bijdraagt aan het gevoel van werkgeluk en ervoor zorgt dat onze medewerkers steeds positiever praten over de eigen organisatie. Dat positief praten in de eigen omgeving noemen we employer branding en versterkt het imago van SBSU als aantrekkelijke werkgever.

1.2 Verbinding met de Raad van Toezicht

Wij vinden een goed samenspel met de toezichthouders belangrijk. Dit betekent onder andere een continue positief-kritische dialoog. Als bestuur betrekken wij de toezichthouders vroegtijdig bij de strategie ontwikkeling. We verwachten van onze toezichthouders dat ze actief vragen stellen, meedenken en adviseren over specifieke situaties en/of ontwikkelingen van en/of binnen SBSU. We informeren onze toezichthouders conform afspraken in het informatieprotocol (zie Hoofdstuk 3.2).

1.3 Medezeggenschap

Alle medewerkers van SBSU worden vertegenwoordigd in de eigen, lokale ondernemingsraad (OOR) en in de overkoepelende Groepsondernemingsraad van Inklusio (GOR). Met de ondernemingsraden vindt periodiek overleg plaats. De Directeur van SBSU woont de overleggen met de OOR bij. Eens per jaar vindt er ook een overleg plaats met toezichthouders. De algemeen directeur Inklusio onderhoudt de contacten met de GOR.

1.4 Verbinding met stakeholders

Om voor elkaar te krijgen dat we met elkaar de maatschappelijke impact vergroten, bieden we als bestuur een luisterend oor aan onze belanghebbenden. Naast de inwoners van Utrecht zijn dat onze medewerkers, samenwerkingspartners, zorgorganisaties, vrijwilligers(-organisaties) en gemeente. We willen een open gesprek voeren en hebben daarbij de bereidheid om het eigen perspectief aan te passen. We streven ernaar dilemma's op tafel te leggen. Alleen dan kunnen we gezamenlijk komen tot ondersteuning die er echt toe doet.

2. Toezichtvisie

De toezichtvisie geeft de wijze weer waarop wij, de RvT van SBSU, toezicht houden, hoe wij de legitimiteit van het handelen van SBSU beoordelen. Uitgangspunt is dat de bestuurder bestuurt en daarbij intern verantwoording aflegt aan de RvT en extern aan instanties die daartoe wettelijk of maatschappelijk gelegitimeerd zijn. Hierbij staat de wet- en regelgeving en Governance Code Zorg centraal.

Bij de vervulling van deze taak richten we ons op “het juiste doen, het niet-juiste laten en doen we wat we beloofd hebben” (strategie en bedrijfsvoering) en over “het veilig, goed en steeds beter doen” (kwaliteit en veiligheid). Daarbij houden wij het algemeen (maatschappelijk) belang van de organisatie alsook haar belanghebbenden steeds voor ogen (moreel kompas).

In de sterk veranderende samenleving richten wij ons in het samenspel tussen bestuur en toezicht niet alleen op verleden en heden maar ook – en steeds meer - op de toekomst. Concreet betekent dit dat we ons als toezichthouders richten op de lange termijn waarde-creatie en dat we een proactieve inzet tonen: naast het maken van afspraken met de bestuurder, het stellen van ijkpunten en het vragen om verantwoording, bespreken we als RvT met de bestuurder en directeur óók en veelvuldig relevante ontwikkelingen, plannen die 'nog niet af zijn' en onvoorziene uitdagingen. Hiertoe wisselen we over en weer informatie uit en zijn we steeds met elkaar in gesprek.

In dit hoofdstuk werken we deze visie verder uit en beschrijven we met welk doel, welke toegevoegde waarde voor belanghebbenden, aanpak, normen, waarden en rolopvatting wij toezicht houden. Ook lichten we in dit hoofdstuk toe welke competenties en vaardigheden wij vinden dat hiervoor nodig zijn, hoe we als RvT willen reflecteren, leren en verbeteren en hoe we ons willen verhouden tot concern, medezeggenschapsorganen en belanghebbenden.

2.1 Doel van het toezicht

De RvT beoogt met haar functioneren bij te dragen aan de realisatie van de (maatschappelijke) doelstellingen van SBSU zoals verwoord in de statuten, de opdrachtovereenkomst en de (actie-)plannen. We houden intern toezicht op de voortgang van maatschappelijke resultaten en de daarbij behorende bedrijfsvoering. Ook zien we erop toe dat SBSU de toekomstbestendige keuzes maakt en voor de bij de opdracht passende (financiële) randvoorwaarden zorgt waarbij alle relevante belangen steeds zorgvuldig worden afgewogen.

2.2 Wat hebben belanghebbenden aan de Raad van Toezicht?

Door het bevorderen van goed bestuur wil de RvT zorgen voor een uitstekende kwaliteit van de realisatie van de maatschappelijke opgave van SBSU. Hierbij staat de wet- en regelgeving en Governance Code Zorg centraal. Door de Bestuurder uit te dagen om scherp te blijven, wil de RvT zorgen voor optimale maatschappelijke meerwaarde voor alle belanghebbenden; het bijdragen aan de verbetering van welzijn en veerkracht van de inwoners van Utrecht. Dit doet de RvT o.a. door de Bestuurder aan te moedigen het bestuurlijk beleid te blijven verbeteren en door kritisch te sparren over de kansen en risico's die de toekomst van SBSU met zich mee brengt.

De RvT speelt een actieve rol in het Utrechtse netwerk “zorg en welzijn” door het bijwonen van relevante Utrechtse bijeenkomsten en congressen. Daarnaast komt de RvT ad-hoc in contact met stakeholders aan de hand van actuele thema's (in overleg met bestuurder) door - in overleg met / op uitnodiging van bestuurder - aan te sluiten bij 'eigen' stakeholderbijeenkomsten van SBSU (zoals o.m. klantenpanels) en door 'op excursie' te gaan in de buurten. Tijdens die excursies gaat de RvT in gesprek met de verschillende Buurteams (intern) en met gaan ze op bezoek bij / in gesprek met (in-)formele organisaties in de wijk. De RvT legt aan alle belanghebbenden verantwoording af over zijn activiteiten, o.a. via het jaarverslag. De RvT wil hierbij aanspreekbaar en toegankelijk zijn en tegelijkertijd zijn onafhankelijkheid bewaren. De RvT is zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, het bestuur en welk deelbelang dan ook, onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.

2.3 Hoe bewaakt en bevordert de Raad de kwaliteit van zijn toezicht?

De RvT maakt gebruik van de basisnormen voor goed toezicht die o.a. vermeld staan in wetten, de Governance Code Zorg, eigen statuten en reglement en de afspraken met de Gemeente Utrecht. In aanvulling daarop toetst hij regelmatig of belanghebbenden tevreden zijn, of de publieke middelen goed besteed worden en of zowel de Bestuurder als de organisatie blijven leren en zich blijven ontwikkelen. De feedback hierop gebruikt de RvT om zijn eigen toezicht te verbeteren. Onder kwalitatief goed toezicht valt ook de integriteit van de leden. Hieronder verstaat de raad dat elk lid zich naar eer en geweten en naar beste vermogen, eerlijk en oprecht van zijn/haar taak kwijt en daarnaar handelt. Elk lid is bereid om eigen opvattingen te toetsen aan die van anderen en open te staan voor feedback.

De RvT vindt het belangrijk om voortdurend te blijven leren en te ontwikkelen. Dat vergt een reflectieve houding en een veilig klimaat waarin het mogelijk is om zienswijzen te verdiepen en aan te scherpen. Daarnaast is reflectie op persoonlijk en collectief handelen, communiceren en het leveren van een bijdrage van essentieel belang. De RvT bespreekt dit bij de jaarlijkse zelfevaluatie (buiten de aanwezigheid van bestuur) en legt de bevindingen en gemaakte afspraken vast. Daarbij wordt het bestuur en de GOR uitgenodigd hun reflectie te geven op de ontwikkeling en het functioneren van de raad. De conclusies van de zelfevaluatie worden besproken met het bestuur. Tenminste eens per drie jaar vindt de zelfevaluatie plaats onder externe begeleiding (zie GCZ artikel 7.3.1). Basis voor de zelfevaluatie is onderliggend kader. Het kan echter zijn dat de zelfevaluatie aanleiding is om het kader aan te passen. In voorkomende gevallen verstrekt de RvT opdracht hiertoe aan de bestuurssecretaris van Includio.

De leden nemen daarnaast ook deel aan studiebijeenkomsten van de branchevereniging en zij wisselen ervaringen uit met andere toezichthouders om op de hoogte te blijven van best practices in toezichthouden. Zij zijn zich ervan bewust dat zij een voorbeeldfunctie hebben en op deze wijze kunnen laten zien dat zij achter de kernwaarden van de organisatie staan: autonomie, lokaal & dichtbij, radicaal integraal, samen excelleren en resultaatgericht.

2.4 Aanpak van ons toezicht

Wij willen pro-actief toezicht houden zonder op de stoel van de bestuurder te gaan zitten. Dit vraagt een bepaalde houding, die wij hieronder benoemen/toelichten:

- a) **Balans tussen vertrouwen geven en tegenwicht bieden** De RvT is constructief kritisch over bestaande dienstverlening en nieuwe proposities cq. groeivoorstellen. RvT en bestuur hebben een reflecterende en lerende houding.
- b) **Balans in informatievoorziening door Bestuur en RvT** Het bestuur informeert de RvT proactief en tijdig over zaken die voor de RvT van wezenlijk belang kunnen zijn. De RvT bepaalt zelf welke informatie zij nodig heeft voor goed toezicht en is zelf ook verantwoordelijk voor goede informatievoorziening.
- c) **Balans financieel en maatschappelijk rendement** Een goede en verantwoorde bedrijfsvoering is een noodzakelijke voorwaarde voor het realiseren van maatschappelijke impact. De RvT ziet toe op het juiste evenwicht.
- d) **Balans tussen plannen en flexibiliteit** Jaarplannen zijn van belang om goede kaders en ijkpunten te hebben voor planning, besluitvorming en evaluatie. Tegelijkertijd vraagt de samenleving grote flexibiliteit om snel en adequaat in te kunnen spelen op actuele ontwikkelingen en mogelijkheden. De RvT is ontvankelijk voor het tussentijds gemotiveerd en doelgericht bijstellen van de jaarplannen.

Ter ondersteuning van het toezicht kan de RvT subcommissies instellen. De commissies nemen geen besluiten die aan de RvC zijn voorbehouden, maar bereiden werk voor. Wij onderscheiden de volgende commissies:

1. Remuneratie: functioneren van de raad van bestuur
2. Audit: interne risicobeheersings- en controlesystemen en financiële informatieverschaffing

2.5 Waarden, normen, houding en gedrag.

Onze verstandhouding met elkaar en met de bestuurder is gebaseerd op vertrouwen en transparantie. We hebben daarbij oog voor de verschillende belangen en houden ons aan gemaakte afspraken. We stellen ons positief constructief op, gaan uit van ieders goede intentie en houden geen relevante informatie voor elkaar achter. Wij beschouwen ons als een samenwerkend team dat zich inspant om de kwaliteit van bestuur en toezicht voortdurend te verbeteren. Als RvT voelen wij ons individueel en gezamenlijk verantwoordelijk voor het goed functioneren van het toezicht binnen SBSU.

Wij zijn en handelen integer. De RvT is zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, de bestuurder en welk deelbelang dan ook, onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. We voorkomen (schijn van) enige vorm van belangenverstrengeling, melden dit conform de procedure (zie reglement, artikel 4 en artikel 6 lid 13 t/m 19) en nemen de geëigende maatregelen ter bescherming van de belangen en het imago van SBSU en de betreffende toezichthouder(s). Toezichthouders zijn transparant over eventuele nevenfuncties en beoordelen gezamenlijk over of er sprake is van (de schijn van) belangenverstrengeling. Wanneer hierover binnen de raad geen consensus kan worden bereikt, schakelt de raad een onafhankelijke derde in voor bindend advies. Wanneer de uitkomst is dat er inderdaad sprake is van (de schijn van) belangenverstrengeling, legt de toezichthouder in kwestie de betreffende nevenfunctie neer of treedt hij/zij uit de raad.

2.7 De verschillende rollen van de RvT en bijbehorende taken en verantwoordelijkheden

De RvT functioneert vanuit een maatschappelijk perspectief. Hij heeft als belangrijkste taak om iedereen, die belang heeft bij SBSU, aanvullende zekerheid te geven over de kwaliteit van de besturing en de beheersing van het primaire proces en over de realisatie van de doelstellingen zoals verwoord in de statuten, de opdrachtovereenkomst en in onze actieplannen. Bij de uitoefening van haar toezichthoudende taak worden de volgende rollen onderscheiden:

- De Toezichthouder houdt in brede zin toezicht op de organisatie.
- Het Klankbord biedt brede ervaring en deskundigheid, denkt mee met de bestuurder.
- Als Werkgever beoordeelt de toezichthouder de inzet en prestaties van Bestuur.

De rol van toezichthouder is wettelijk bepaald. In deze rol ziet de RvT toe op de realisatie van de maatschappelijke opgave van SBSU door het bevorderen van goed bestuur. De RvT kijkt niet alleen periodiek terug, maar wordt door het bestuur ook betrokken bij de ontwikkeling en uitvoering van het beleid op belangrijke terreinen en grote projecten of investeringen.

In zijn rol als klankbord voor de bestuurder is de RvT verantwoordelijk voor:

1. het reflecteren met de bestuurder over de strategie in relatie tot de omgeving;
2. het reflecteren met de bestuurder bij omvangrijke operationele beslissingen;
3. het ondersteunen van de bestuurder bij strategische beslissingen;
4. het geven van gevraagd en ongevraagd advies, met inachtneming van de verantwoordelijkheid van de bestuurder.

De werkgeversrol van de RvT is bij SBSU anders ingericht: zo is het benoemen, ontslaan en schorsen van een nieuwe bestuurder voorbehouden aan RadarInclusio echter altijd pas na advies van de RvT. Het Bestuur stelt ten behoeve van de werving en selectie van een bestuurder een profielschets vast. Voorafgaand aan de vaststelling van deze profielschets zal de RvT hierover gevraagd worden te adviseren. Zonodig wordt de profielschets bijgesteld.

Het functioneren van de Bestuurder SBSU en de samenwerking met de RvT wordt jaarlijks geëvalueerd in een gesprek tussen RvT en Bestuurder. De uitkomsten van dat gesprek deelt de RvC met RadarInclusio.

2.8 Competenties en vaardigheden (n.a.v. bestaande profielen)

Goed intern toezicht vraagt ook om een competente RvT. Toezichthouden kan complex zijn en vraagt om kennis van een breed spectrum aan thema's en ontwikkelingen. We zijn als RvT zelfbewust, reflectief en

kritisch. Ook ten opzichte van de samenstelling van de RvT. Zowel wat betreft profielen als personen. Om aansluiting te vinden met belanghebbenden van SBSU is het belangrijk dat de samenstelling van de RvT past bij de behoeften van de samenleving en specifiek bij de opdracht van SBSU. De RvT heeft een algemeen profiel opgesteld (bijlage A). Op basis hiervan worden nieuwe leden geworven. Bij ieder af- en aantreden houden we de samenstelling en profielen opnieuw tegen het licht.

2.9 Invloed belanghebbenden

Het bestuur bepaalt wie de belanghebbende partijen zijn, op welke wijze zij worden geïnformeerd over en invloed hebben op a.) de activiteiten en het beleid van SBSU en b.) de (maatschappelijke) doelstellingen en verbeterpunten ten aanzien van impactvol samenwerken. Het bestuur informeert de RvT hierover. De RvT en zijn individuele leden verzamelen zelf echter ook informatie.

Met een aantal interne stakeholders gaat de RvT in dialoog, zoals:

- jaarlijks overleg met de OOR;
- informatieve gesprekken met de Directeur;
- thematisch en/of situationeel uitnodigen van medewerkers om aan de RvT projecten en ontwikkelingen toe te lichten.

Het bestuur en de Directeur inventariseren de belangrijkste actuele thema's voor het komende jaar met de gemeente, interne- en externe stakeholder en de RvT en werkt deze in overleg met de belangrijkste partners uit in het jaarplan. De RvT toetst dit proces en stelt het jaarplan vast.

3. Toetsingskader en informatieprotocol

De bovenstaande visie en het algemeen toezichtkader worden vertaald in een toetsingskader van concrete resultaten en een informatieprotocol.

3.1 IJkpunten

Binnen het toetsingskader onderscheiden we de volgende categorieën: strategie, financieel, kwaliteit primair proces, HRM, stakeholders/maatschappelijke verbinding en maatschappelijke impact.

We herzien deze ijkpunten na iedere vier jaar, voor het eerst in 2028.

a. Strategie

- Strategische visie;
- Prestatieafspraken met de gemeente Utrecht;
- Jaar- en activiteitenplannen (gekoppeld aan doelstellingen en budget) en voortgangsinformatie;
- Kwalitatieve resultaten gekoppeld aan doelstellingen;
- Risico-analyse en –beheersing;
- Innovatie- en investeringsplannen;
- Tevredenheid van en over partners en partnersamenwerking.

b. Financieel gezond

- Budget gemeente (passend);
- Doorbelasting Includio / overheadkosten (reëel);
- Ontwikkeling ziekteverzuim/tijdelijke vervanging (cijfermatig en kwalitatief);
- Ontwikkeling inhuur personeel;

c. Kwaliteit primair proces

- Tevredenheid inwoners (continu), gemeente (jaarlijks), medewerkers (continu) (norm: minimaal ruim voldoende);
- Klachten en -afhandeling (1x per jaar);
- Kwaliteitsaudits (intern, periodiek);
- Productiviteit (caseload, wachttijden)
- Informatie over de kwaliteit van het primaire proces van de ketenpartners.

d. HRM

- Personeelsverloop (in- en uitstroomcijfers);
 - Wervingssucces (aantal vacatures, time to fill en Recruitmentkosten);
 - Verzuim;
 - Incidenten;
 - Tevredenheid;
 - Retentie inspanningen
 - Opleiding
- e. Maatschappelijke verbinding
- Outcome van contacten met externe stakeholders (gemeente, samenwerkingspartners);
 - Outcome van contacten met interne stakeholders (OOR, teamcoaches);
 - Berichtgeving in de media.
- f. Maatschappelijke impact
- Impact op cliënten-inwoners: wat bereiken we op buurt- en individueel niveau dan wel (deel-)doelgroepspecifiek;
 - En wat doen we niet, hebben we daar zicht op.

3.2 Informatieprotocol

Om het toetsingskader concreet te maken, hanteert de RvT in ieder geval de volgende informatiebronnen:

- Statuten;
- Reglement van bestuur en toezicht;
- Vergaderingen RvT en Bestuur;
- Vooroverleg RvT: overleg over eigen functioneren en proces;
- Afstemming, voorbereiding en prioritering agendapunten voor volgende RvT overleggen;
- Jaarrekening, jaarverslag en controleverklaring accountant;
- Kwartaalrapportages aan de gemeente
- Tweemaandelijks directiebrief van de directeur/bestuurder aan de RvT;
- Jaarplannen SBSU met financiële onderbouwing (vooraf concept en achteraf definitieve versie);
- Communicatiestrategie incl. doelgroepenbeleid;
- De jaarlijkse beoordeling van de bestuurder door de RvT, inclusief afspraken voor het volgende jaar;
- Zelfevaluatie RvT (jaarlijks) inclusief scholingsplannen;
- Jaarlijks overleg met OOR;
- Jaarlijks overleg met de centrale en andere lokale toezichthoudende organen binnen Inclusio.

Bijlage A – Algemeen profiel lid RvT

Stichting Buurteamorganisatie Sociaal Utrecht is op zoek naar een lid van de Raad van Toezicht (RvT) met een sterke betrokkenheid bij de kwaliteit van ondersteuning, met focus op de medewerkers- en klantbelangen en bij voorkeur ervaren in het inclusief, integraal en innovatief werken binnen het Sociaal Domein. De ideale kandidaat is gericht op het voeren van de dialoog, gemakkelijk benaderbaar en informeel. Hij of zij beschikt verder over helikopterview en verbindend vermogen.

Wie zijn wij?

Stichting Buurteams Sociaal Utrecht is er voor alle volwassen bewoners van Utrecht die vragen en problemen hebben waar zij zelf niet meer goed uitkomen. Zij kunnen bij één van de 18 buurtteams terecht met uiteenlopende (ondersteunings-) vragen. Zij zijn onze klanten.

De buurtteams werken nauw samen met de sociale basis, sociaal raadslieden en teams jeugd en gezin. In de stad met gespecialiseerde zorgverleners, partnerorganisaties en de gemeente Utrecht. Buurtteams helpen mensen bij het vinden van oplossingen om zo zelfstandig mogelijk te kunnen leven en wonen. Ze doen dat door ook te kijken welke mogelijkheden er zijn in de directe omgeving en verbinding te maken met collectieve buurtvoorzieningen. Daarnaast werken de buurtteams actief aan preventie. Alles vanuit onze ambitie om van elke Utrechtse buurt een betere buurt te maken!

Ieder buurtteam bestaat uit professionele hulpverleners en vakmensen met veel ervaring op het gebied van (psychische) zorg, welzijn, woonbegeleiding, verslaving, werk en inkomen. Alle medewerkers zijn generalist, kunnen over de grenzen van hun eigen discipline heen kijken en werken inclusief, integraal en innovatief. Zij komen niet met een standaard antwoord, maar leveren maatwerk. Binnen de buurtteams werken ook ervaringsdeskundigen om nog beter op de belevingswereld van bewoners aan te kunnen sluiten.

Daarnaast voert Stichting Buurteams Sociaal Utrecht de aanvullende opdracht 'Stadsteam Back up' uit. Stadsteam back up ondersteunt (jong-)volwassenen die dakloos zijn of dreigen te worden.

De Stichting, haar Bestuur en de Raad van Toezicht

- Stichting Buurteams Sociaal Utrecht is een initiatief van Inluzio. Inluzio is actief in de zorg, dienstverlening en het sociale domein. Drie werkterreinen die in elke buurt of wijk aanwezig zijn en door Inluzio integraal aangepakt worden. Inluzio levert zo een doorslaggevende bijdrage aan een samenleving waarin iedereen meedoet, meetelt en van betekenis is. Wij geloven in de kracht van de lokale samenleving, in professionals die effectief (samen)werken en in sterke basisvoorzieningen die de stad al biedt. We zetten vooral in op preventie. We doen daarbij wat nodig is - dichtbij en laagdrempelig zodat mensen zo lang mogelijk zelf de regie houden op hun leven en in hun eigen omgeving kunnen blijven wonen met de ondersteuning die zij nodig hebben. Samen met buurtbewoners maakt Inluzio het verschil en creëert zo duurzaam maatschappelijke toegevoegde waarde. Resultaatgericht en met een maximale klanttevredenheid tot gevolg. Zo blijft de zorg en ondersteuning betaalbaar en kunnen meer mensen meekomen in de maatschappij.
- Stichting Buurteams Sociaal Utrecht ontvangt een subsidie van de Gemeente Utrecht voor de uitvoering van de sociale basiszorg aan volwassen Utrechters. Daarnaast voert de stichting de door gemeente Utrecht verstrekte aanvullende opdracht 'Stadsteam Back up' uit. Bij Stichting Buurteams Sociaal Utrecht zijn ruim 300 professionals in dienst die, verdeeld over 18 buurtteams en twee stadsteams in de stad, aan het werk zijn. In 2024 loopt de huidige opdracht af en besteed gemeente Utrecht opnieuw aan. Meer weten? Bezoek onze website: www.inluzio.nl

- Het bestuur en de directie van Stichting Buurteams Sociaal Utrecht worden benoemd door Inluzio en zijn integraal verantwoordelijk voor de stichting en het resultaat van de stichting.
- Binnen het domein waar Stichting Buurteams Sociaal Utrecht actief is hebben we te maken met verschillende spelregels en kaders als het gaat om governance en toezicht. De belangrijkste is de Governancecode Zorg 2022. De RvT gebruikt de Governance code Zorg als uitgangspunt voor haar toezicht.
- Bestuurder en de RvT van Stichting Buurteams Sociaal Utrecht onderhouden in onderlinge afstemming goede relaties binnen de politieke en ambtelijke organisatie van de gemeente Utrecht en met andere externe stakeholders.
- De RvT houdt op dynamische en betrokken wijze integraal toezicht op het beleid en strategie, het algemeen belang op de langere termijn, de maatschappelijke impact en het functioneren van bestuur en directie van Stichting Buurteams Sociaal Utrecht. Naast een controlerende rol, heeft de RvT als klankbord van directie ook een adviserende rol.
- De RvT is proactief, gericht op samenwerking én onafhankelijk, objectief en vrij van elke schijn van mogelijke belangenverstrengeling of verantwoordingsplicht naar een achterban. De RvT vervult de toezichthoudende taak in teamverband en op kritische-, onafhankelijke en integere wijze en streeft ernaar zichzelf continu te ontwikkelen en evalueert zijn functioneren, collectief en individueel.

Profieleisen toezichthouder

De toezichthouder die wij zoeken is breed maatschappelijk georiënteerd, heeft goed inzicht in maatschappelijke, (basis-)zorginhoudelijke en bewonersgerichte ontwikkelingen, heeft ervaring in het Sociaal Domein met inclusief, integraal en innovatief werken en heeft binding / affiniteit met de gemeente Utrecht. Voor het functioneren van de Raad is een goede teamsamenstelling van belang: de toezichthouder die we zoeken dient de andere toezichthouders qua ervaring en expertise aan te vullen en in goede harmonie met elkaar te kunnen samenwerken.

Functie-eisen:

- Heeft een brede visie op het sociaal (zorg-)domein en de ontwikkelingen nu en in de toekomst;
- Heeft bestuurlijke en/of toezichthoudende ervaring in een complexe organisatie;
- Is maatschappelijk actief en bekend met de issues van goed bestuur in het publieke domein;
- Is in staat om het juiste evenwicht te bewaren tussen betrokkenheid en bestuurlijke afstand;
- Beschikt over de specifieke kennis van en ervaring met het realiseren van in- en externe transformatiedoelstellingen in het sociaal domein (efficiency en vernieuwing).
- Heeft brede kennis van organisatiekundige- en bedrijfsvoering vraagstukken
- Is geen lid van het bestuur of de raad van toezicht bij een aanbieder van de aanvullende zorg en/of sociale basis in Utrecht.
- Heeft voldoende beschikbaarheid (+ 4 uur per maand) en energie om zich in te zetten voor een adequate invulling van de functie.