BESTUURSREGLEMENT CLUP WELZIJN 2026

Inleiding
Clup Welzijn heeft als doel bij te dragen aan de leefbaarheid en sociale kwaliteit in buurten en wijken en ondersteunt inwoners, groepen en netwerken om zelfstandig en volwaardig deel te nemen aan de samenleving. Daarbij werkt Clup vanuit de overtuiging dat duurzame oplossingen ontstaan in de leefwereld van inwoners, in verbinding met hun omgeving en met de netwerken waarvan zij deel uitmaken.

Dit bestuursreglement geeft een nadere uitwerking van de wijze waarop de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht invulling geven aan hun taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Het reglement sluit aan op de statuten van Clup Welzijn, de Governancecode Sociaal Werk 2025 en de maatschappelijke opdracht van de organisatie.

Bij strijdigheid tussen dit bestuursreglement en de statuten prevaleren de statuten.

Hoofdstuk 1 Algemene uitgangspunten

Artikel 1 Doel en reikwijdte

1. Dit bestuursreglement geeft nadere invulling aan de samenwerking tussen de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht.
2. Het reglement beschrijft de wijze waarop bestuurder en Raad van Toezicht hun taken uitvoeren en invulling geven aan goed bestuur en goed toezicht.
3. Dit reglement vormt een aanvulling op de statuten en kan niet in strijd zijn met de wet of de statuten.

Artikel 2 Governancecode Sociaal Werk

1. De directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht handelen overeenkomstig de Governancecode Sociaal Werk 2025.
2. De principes van de Governancecode vormen een leidraad voor de inrichting van bestuur, toezicht, verantwoording en samenwerking.
3. Indien wordt afgeweken van bepalingen uit de Governancecode wordt dit gemotiveerd en verantwoord.

Artikel 3 Maatschappelijke opdracht

1. De directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht richten zich bij de uitoefening van hun taken op het realiseren van de maatschappelijke doelstelling van Clup Welzijn.
2. Daarbij worden de belangen van inwoners, vrijwilligers, medewerkers, opdrachtgevers, samenwerkingspartners en de organisatie als geheel zorgvuldig afgewogen.
3. De maatschappelijke betekenis van besluiten staat daarbij centraal.

Artikel 4 Kernwaarden
Bij de uitvoering van hun taken laten de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht zich leiden door:

- betrokkenheid bij inwoners en hun leefwereld;
- vakmanschap en professionaliteit;
- samenwerking en wederkerigheid;
- integriteit en betrouwbaarheid;
- transparantie en aanspreekbaarheid;
- leren, ontwikkelen en verbeteren.

Hoofdstuk 2 De directeur-bestuurder

Artikel 5 Verantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder

1. De directeur-bestuurder is belast met het besturen van Clup Welzijn.
2. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor:
    - het realiseren van de maatschappelijke doelstelling;
    - de strategie en koers van de organisatie;
    - de kwaliteit van de dienstverlening;
    - een gezonde financiële positie;
    - een veilige en professionele werkomgeving;
    - de naleving van wet- en regelgeving.
3. De directeur-bestuurder legt hierover verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

Artikel 6 Strategie en beleid

1. De directeur-bestuurder ontwikkelt de missie, visie, strategie en meerjarenkoers van Clup Welzijn.
2. De directeur-bestuurder zorgt ervoor dat beleid en uitvoering met elkaar verbonden blijven.
3. Bij belangrijke beleidskeuzes worden signalen uit de praktijk, ervaringen van inwoners, medewerkers, vrijwilligers en samenwerkingspartners betrokken.
4. Besluiten waarvoor op grond van de statuten goedkeuring van de Raad van Toezicht vereist is, worden tijdig aan de Raad van Toezicht voorgelegd.

Artikel 7 Kwaliteit van dienstverlening

1. De directeur-bestuurder draagt zorg voor een kwalitatief hoogwaardige dienstverlening.
2. Kwaliteit wordt niet uitsluitend beoordeeld aan de hand van cijfers en rapportages, maar vooral aan de hand van wat inwoners ervaren en wat de inzet van Clup betekent in hun dagelijks leven. Dit past bij de contextgedreven werkwijze die Clup hanteert, waarbij de leefwereld van inwoners richtinggevend is en cijfers en rapportages ondersteunend zijn.
3. De directeur-bestuurder bevordert een cultuur waarin continu wordt geleerd van ervaringen uit de praktijk.
4. De directeur-bestuurder draagt zorg voor het continu volgen, evalueren en verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening, waarbij ervaringen van inwoners, vrijwilligers, medewerkers en samenwerkingspartners een belangrijke bron van informatie vormen.

Artikel 8 Professionele cultuur en vakmanschap

1. De directeur-bestuurder bevordert een professionele cultuur waarin medewerkers en vrijwilligers ruimte ervaren om verantwoordelijkheid te nemen.
2. Binnen Clup Welzijn is sprake van een open aanspreekcultuur waarin feedback, reflectie en leren vanzelfsprekend zijn.
3. De directeur-bestuurder stimuleert deskundigheidsbevordering en professionele ontwikkeling.
4. Medewerkers worden betrokken bij ontwikkelingen die van invloed zijn op hun werk en de organisatie.

Artikel 9 Personeel en vrijwilligers

1. De directeur-bestuurder is werkgever van de medewerkers van Clup Welzijn.
2. De directeur-bestuurder schept voorwaarden voor een veilige, inclusieve en gezonde werkomgeving.
3. Vrijwilligers worden beschouwd als een essentieel onderdeel van de organisatie en worden ondersteund bij hun inzet en ontwikkeling.
4. De directeur-bestuurder draagt zorg voor passend beleid ten aanzien van medewerkers en vrijwilligers.

Artikel 10 Risicobeheersing, informatie en digitalisering

1. De directeur-bestuurder draagt zorg voor een adequaat systeem van risicobeheersing en interne controle.
2. De directeur-bestuurder ziet toe op een zorgvuldige omgang met persoonsgegevens en andere vertrouwelijke informatie.
3. De directeur-bestuurder draagt zorg voor passende maatregelen op het gebied van informatiebeveiliging.
4. Digitale toepassingen, registratiesystemen en kunstmatige intelligentie zijn ondersteunend aan de maatschappelijke opdracht van Clup Welzijn. Het contact met inwoners, vrijwilligers en samenwerkingspartners staat daarbij altijd centraal. Systemen zijn dienstbaar aan het werk en nooit leidend in de uitvoering van de sociale opdracht.
5. De directeur-bestuurder informeert de Raad van Toezicht tijdig over belangrijke risico's en ontwikkelingen die tussentijds aandacht vragen.
6. Daarnaast informeert de directeur-bestuurder de Raad van Toezicht periodiek over de belangrijkste risico’s, de beheersing daarvan en relevante veranderingen in het risicoprofiel van de organisatie.

Artikel 11 Verantwoording

1. De directeur-bestuurder verschaft de Raad van Toezicht tijdig alle informatie die redelijkerwijs nodig is voor het uitoefenen van diens taak.
2. De directeur-bestuurder informeert de Raad van Toezicht actief over relevante ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie.
3. De directeur-bestuurder bevordert een open relatie met de Raad van Toezicht, waarin ruimte bestaat voor overleg, reflectie en advies.
4. De directeur-bestuurder woont de vergaderingen van de Raad van Toezicht bij, tenzij de Raad van Toezicht anders besluit.

Artikel 12 Externe vertegenwoordiging

1. De directeur-bestuurder vertegenwoordigt Clup Welzijn overeenkomstig de statuten.
2. De directeur-bestuurder bevordert een zichtbare en constructieve positie van Clup Welzijn binnen de samenleving.
3. De directeur-bestuurder onderhoudt relaties met opdrachtgevers, samenwerkingspartners, inwoners en andere belanghebbenden.

Hoofdstuk 3 De Raad van Toezicht

Artikel 13 Taak van de Raad van Toezicht

1. De Raad van Toezicht houdt toezicht op het beleid van de directeur-bestuurder en op de algemene gang van zaken binnen Clup Welzijn.
2. De Raad van Toezicht vervult de werkgeversrol ten opzichte van de directeur-bestuurder.
3. De Raad van Toezicht staat de directeur-bestuurder met raad terzijde en fungeert als sparringpartner.
4. De Raad van Toezicht richt zich bij de vervulling van zijn taak op het belang van Clup Welzijn, de maatschappelijke doelstelling van de organisatie en de continuïteit van de organisatie.

Artikel 14 Visie op toezicht

1. De Raad van Toezicht houdt toezicht op een wijze die past bij de aard en maatschappelijke opdracht van Clup Welzijn.
2. Toezicht vindt plaats op basis van vertrouwen, openheid, dialoog en een onafhankelijke oordeelsvorming.
3. De Raad van Toezicht betrekt bij zijn toezicht niet alleen rapportages, plannen en financiële informatie, maar ook signalen uit de praktijk.
4. De Raad van Toezicht heeft oog voor de betekenis van het werk van Clup voor inwoners, buurten en netwerken.

Artikel 15 Werkbezoeken en contact met de organisatie

1. De Raad van Toezicht onderhoudt actief contact met de organisatie om zicht te houden op de uitvoering van de maatschappelijke opdracht.
2. De Raad van Toezicht kan werkbezoeken afleggen, deelnemen aan bijeenkomsten en gesprekken voeren met medewerkers, vrijwilligers en andere betrokkenen.
3. Deze contacten hebben als doel het versterken van het toezicht en zijn niet bedoeld als vervanging van de verantwoordelijkheden van de directeur-bestuurder.
4. De directeur-bestuurder wordt geïnformeerd over dergelijke contacten en bevordert waar nodig de organisatie daarvan.

Artikel 16 Informatievoorziening

1. De Raad van Toezicht ontvangt tijdig de informatie die nodig is om zijn taak goed uit te oefenen.
2. De Raad van Toezicht wordt periodiek geïnformeerd over in ieder geval de financiële ontwikkeling, de strategische voortgang, relevante risico’s, de kwaliteit van de dienstverlening en belangrijke ontwikkelingen op het gebied van personeel en organisatie.

3. De Raad van Toezicht kan aanvullende informatie opvragen wanneer dit voor de uitoefening van zijn taak noodzakelijk is.
4. De Raad van Toezicht heeft toegang tot de accountant en andere deskundigen indien dat voor de uitoefening van zijn taak wenselijk is.
5. De Raad van Toezicht gaat zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie.

Artikel 17 Kwaliteit van toezicht

1. De Raad van Toezicht draagt zorg voor de kwaliteit van zijn eigen functioneren.
2. De leden van de Raad van Toezicht beschikken gezamenlijk over de kennis, ervaring en deskundigheid die nodig zijn voor een goede vervulling van hun taak.
3. Nieuwe leden worden zorgvuldig geïntroduceerd in de organisatie en haar maatschappelijke opdracht.
4. Leden van de Raad van Toezicht houden hun kennis en deskundigheid op peil.

Artikel 18 Commissies van de Raad van Toezicht

1. De Raad van Toezicht kan commissies instellen ter ondersteuning van zijn werkzaamheden.
2. De Raad van Toezicht kent in ieder geval een remuneratiecommissie en een auditcommissie.
3. De remuneratiecommissie ondersteunt de Raad van Toezicht bij de invulling van het werkgeverschap van de directeur-bestuurder.
4. De auditcommissie ondersteunt de Raad van Toezicht bij het toezicht op financiën, risicobeheersing, interne beheersing, begroting, jaarrekening, financiële verantwoording en het contact met de accountant.
5. Commissies bereiden besluitvorming voor, maar nemen geen besluiten namens de Raad van Toezicht, tenzij de Raad van Toezicht daartoe expliciet heeft besloten.

Hoofdstuk 4 Samenwerking tussen directeur-bestuurder en Raad van Toezicht

Artikel 19 Samenwerking

1. De directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht werken samen vanuit wederzijds vertrouwen, openheid en respect voor ieders rol en verantwoordelijkheid.
2. Bestuur en toezicht zijn gericht op het versterken van de maatschappelijke opdracht van Clup Welzijn.
3. De relatie tussen directeur-bestuurder en Raad van Toezicht wordt gekenmerkt door een open uitwisseling van informatie, reflectie en advies.

Artikel 20 Strategische dialoog

1. De directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht voeren periodiek het gesprek over maatschappelijke ontwikkelingen, strategische vraagstukken en de betekenis daarvan voor Clup Welzijn.
2. Daarbij is aandacht voor ontwikkelingen in buurten, wijken, het sociaal domein en de positie van inwoners.
3. De Raad van Toezicht denkt vanuit zijn toezichthoudende rol mee over de toekomst van de organisatie, zonder de bestuurlijke verantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder over te nemen.

Artikel 21 Medezeggenschap

1. De directeur-bestuurder draagt zorg voor een passende vorm van medezeggenschap binnen Clup Welzijn.
2. De Raad van Toezicht vergewist zich ervan dat medewerkers op passende wijze betrokken worden bij ontwikkelingen die van betekenis zijn voor de organisatie.
3. De Raad van Toezicht onderhoudt ten minste eenmaal per jaar contact met de medezeggenschap als onderdeel van zijn toezicht op de organisatie en de wijze waarop medewerkers bij ontwikkelingen binnen Clup Welzijn worden betrokken.

Artikel 22 Werkgeverschap

1. De Raad van Toezicht is werkgever van de directeur-bestuurder.
2. De Raad van Toezicht maakt afspraken met de directeur-bestuurder over functioneren, ontwikkeling, beloning en arbeidsvoorwaarden.
3. De remuneratiecommissie voert namens de Raad van Toezicht periodiek gesprekken met de directeur-bestuurder over het functioneren, de ontwikkeling, de arbeidsvoorwaarden en de wederzijdse samenwerking. Ten minste eenmaal per jaar vindt een formeel remuneratiegesprek plaats.
4. De Raad van Toezicht draagt zorg voor een zorgvuldige vastlegging van gemaakte afspraken.

Hoofdstuk 5 Integriteit en tegenstrijdige belangen

Artikel 23 Integriteit

1. De directeur-bestuurder en de leden van de Raad van Toezicht handelen integer, zorgvuldig en transparant.
2. Zij zijn zich bewust van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid en voorbeeldfunctie.
3. Besluiten worden genomen vanuit het belang van Clup Welzijn en haar maatschappelijke doelstelling.
4. Iedere vorm van oneigenlijk gebruik van positie, informatie of bevoegdheden wordt voorkomen.
5. De directeur-bestuurder informeert de voorzitter van de Raad van Toezicht onverwijld over ernstige integriteitsincidenten en andere bijzondere situaties die van betekenis kunnen zijn voor de continuïteit, integriteit, reputatie of maatschappelijke opdracht van Clup Welzijn.

Artikel 24 Tegenstrijdige belangen

1. De directeur-bestuurder en de leden van de Raad van Toezicht voorkomen iedere vorm van belangenverstrengeling en de schijn daarvan.
2. Een daadwerkelijk of potentieel tegenstrijdig belang wordt onverwijld gemeld aan de voorzitter van de Raad van Toezicht.
3. Indien het een tegenstrijdig belang van de voorzitter betreft, wordt dit gemeld aan de vicevoorzitter van de Raad van Toezicht.
4. Op tegenstrijdige belangen zijn de bepalingen van de statuten onverkort van toepassing.
5. De directeur-bestuurder of toezichthouder neemt niet deel aan beraadslaging en besluitvorming over onderwerpen waarbij sprake is van een tegenstrijdig belang.

Artikel 25 Nevenfuncties

1. De directeur-bestuurder meldt nevenfuncties aan de Raad van Toezicht.
2. Leden van de Raad van Toezicht melden hun hoofd- en nevenfuncties aan de Raad van Toezicht.
3. Nevenfuncties mogen een onafhankelijke taakvervulling niet belemmeren en mogen niet leiden tot strijdigheid met de belangen van Clup Welzijn.

Hoofdstuk 6 Evaluatie en ontwikkeling

Artikel 26 Evaluatie van de Raad van Toezicht

1. De Raad van Toezicht evalueert jaarlijks zijn eigen functioneren.
2. Bij de evaluatie wordt aandacht besteed aan het functioneren van de Raad als geheel, de onderlinge samenwerking, de commissies en de relatie met de directeur-bestuurder.
3. De directeur-bestuurder wordt in de gelegenheid gesteld zijn of haar visie op het functioneren van de Raad van Toezicht te geven.
4. De uitkomsten van de evaluatie worden besproken en waar nodig vertaald naar verbeterafspraken.

Artikel 27 Ontwikkeling en deskundigheid

1. De directeur-bestuurder en de leden van de Raad van Toezicht houden hun kennis en deskundigheid op peil.
2. Zij investeren actief in hun professionele ontwikkeling.
3. Clup Welzijn faciliteert, binnen redelijke grenzen, scholing en deskundigheidsbevordering die bijdragen aan goed bestuur en goed toezicht.

Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

Artikel 28 Vaststelling en wijziging

1. Dit bestuursreglement wordt vastgesteld door de Raad van Toezicht.
2. Wijziging van dit bestuursreglement geschiedt door een besluit van de Raad van Toezicht.
3. De directeur-bestuurder wordt voorafgaand aan een wijziging in de gelegenheid gesteld hierover advies uit te brengen.

Artikel 29 Onvoorziene situaties

In gevallen waarin dit bestuursreglement niet voorziet, besluiten de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht met inachtneming van de wet, de statuten en de Governancecode Sociaal Werk 2025.

Artikel 30 Slotbepaling

Dit bestuursreglement treedt in werking op de datum waarop het door de Raad van Toezicht is vastgesteld en vervangt het bestuursreglement van 14 september 2021.