

Bestuursreglement (directiereglement)

Raad van Bestuur en Raad van Toezicht Clup Welzijn

De Raad van Toezicht (RvT) van Clup Welzijn heeft dit bestuursreglement op 15 juni 2021 vastgesteld.

Eind 2019 heeft de RvT met diverse medewerkers gesprekken gevoerd over de koers van Clup en de gewenste rol van de bestuurder. Deze gesprekken hebben tevens input voor dit reglement gegeven.

Inleiding

Clup Welzijn heeft als missie de verbetering van de leefbaarheid en de sociale kwaliteit in buurt en wijk en biedt (daartoe) ondersteuning aan individuen en groepen om zelfstandig en volwaardig aan de samenleving te kunnen deelnemen. De stichting sluit bij haar activiteiten geen personen of groepen uit. Het werkgebied van Clup Welzijn is Purmerend en Beemster.

Het bestuur van Clup Welzijn is opgedragen aan de Raad van Bestuur, en de organisatie heeft daarnaast een RvT. Clup Welzijn heeft een eenhoofdige Raad van Bestuur, hierna te noemen de directeur-bestuurder.

De directeur-bestuurder en de RvT vinden het belangrijk dat de verdeling van bevoegdheden, verantwoordelijkheden en taken tussen de directeur-bestuurder en de RvT, zoals neergelegd in de statuten, door middel van een bestuursreglement nader wordt bepaald.

De afgelopen jaren hebben we de organisatie door middel van het werken vanuit de context om weten te vormen naar een organisatie, die dienstbaar is aan de samenleving van Purmerend. De werkwijze van de RvT, volgens de Governancecode (verder GC), is hierop afgestemd.

Dit betekent dat we beogen dat de werkwijze van de RvT aansluit om hier op een passende manier vorm aan te geven. Vanuit waarnemingen over de werkorganisatie geeft de RvT invulling aan haar toezichthoudende taak. De RvT zoekt naar passende vormen zoals werkbezoek, jaarlijks gesprek met medewerkers, deelname aan een overleg en op verschillende momenten gesprekken met de bestuurder.

Het resultaat dat wij beogen is dat uitwisseling tussen bestuurder en RvT mogelijk wordt over wat er werkelijk speelt, vanuit waarnemingen, inzicht en het doorvoelen van wat er nodig is in de stad en hoe de organisatie dat oppakt. Een aantal zaken is daarbij van belang:

- Meebewegen met de samenleving;
waar is vraag naar en behoefte aan, zijn er veranderingen op komst. Daarbij goed kijken hoe de verhoudingen bij de gemeente liggen. De vraag vanuit de samenleving staat voorop, waarbij je niet alleen redeneert vanuit je eigen positie als organisatie maar ook de positie en oriëntatie van waaruit gemeente en ketenpartners werken.
- Kritisch en alert zijn en blijven op de kwaliteit van het werk;
zitten we nog op koers, klopt het wat we aan het doen zijn.
- Innovaties daar toepassen waar nodig:
Met een dergelijke flexibele organisatievorm waarin dat ook altijd mogelijk moet zijn en waarin je medewerkers tot hun recht kan laten komen. Voorsorteren op deskundigheid die nodig is in de stad en zorgen dat de organisatie dat oppakt.

Op dit moment heeft Clup geen Ondernemingsraad. De RvT wil medewerkers betrekken bij besluiten waarvoor een Ondernemingsraad adviesrecht of instemmingsrecht zou hebben.

De RvT en de directeur-bestuurder hebben in dit voorliggende reglement het bestuursreglement 23 april 2013 aangepast aan de Governancecode Sociaal Werk 2016 (verder GC). Dit bestuursreglement is een weergave van GC en heeft betrekking op de onderlinge verdeling van bevoegdheden, verantwoordelijkheden en taken van de directeur-bestuurder en de RvT.

Hoofdstuk 1 Governancestructuur

Artikel 1 Governancecode Clup Welzijn

1. Raad van Bestuur en RvT verklaren de GC voor model Raad van Toezicht van toepassing.
2. Dit bestuursreglement is een reglement in de zin van art. 5 en art. 6 van de statuten. In geval van strijdigheid van enige bepaling van dit bestuursreglement met de statuten van Clup Welzijn, gaan de statuten van Clup Welzijn daarom voor.
3. De principes en bepalingen van de GC zijn, voor zover van toepassing, verwerkt in dit bestuursreglement en zijn verwerkt in de statuten van Clup Welzijn.

Artikel 2 Verantwoordelijkheid

1. De RvT is verantwoordelijk voor het houden van toezicht op het beleid van de directeur-bestuurder, is werkgever van de directeur-bestuurder en geeft de directeur-bestuurder gevraagd en ongevraagd advies en is sparringpartner van de directeur-bestuurder.
2. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor goed bestuur, een goede verantwoording daarover en, in het verlengde daarvan, de naleving van de GC zoals verwerkt in de statuten en dit bestuursreglement.

Artikel 3 Naleving Governancecode

De RvT en de directeur-bestuurder dragen zorg voor de naleving van de GC. Dat wil zeggen dat de principes en bepalingen van de GC zullen worden toegepast, tenzij er zwaarwegende redenen zijn om er van af te wijken (Pas toe of leg uit principe). Afwijking is alleen mogelijk bij bepalingen in dit bestuursreglement. Van de statuten kan niet worden afgeweken.

Artikel 4 Verantwoording

De hoofdlijnen van de GC van Clup Welzijn worden op de website van Clup Welzijn uiteengezet, te weten: De keuze voor het model RvT en de uitgangspunten voor de verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen de directeur-bestuurder en de RvT. Tevens wordt op de website melding gemaakt van:

- de personele invulling van de RvT.
- het jaarverslag van de RvT.

Hoofdstuk 2 Directeur-bestuurder

Artikel 5 Verantwoordelijkheid

1. De directeur-bestuurder is belast met het besturen van Clup Welzijn. Dat houdt in dat hij verantwoordelijk is voor realisatie van de doelstellingen van Clup Welzijn, de strategie, het organiseren van de noodzakelijke (financiële) middelen en de prestaties, evenals voor het naleven van wet- en regelgeving.
2. De directeur-bestuurder richt zich bij de vervulling van zijn taak naar het belang van Clup Welzijn en haar maatschappelijke doelstelling en weegt daartoe de behoeften en wensen van belanghebbenden en andere bij Clup Welzijn betrokkenen af.
3. De directeur-bestuurder is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid, maatschappelijke positie en voorbeeldfunctie en zal uit dien hoofde geen handelingen verrichten, noch handelingen nalaten die schade kunnen toebrengen aan het belang of de reputatie van Clup Welzijn.
4. De directeur-bestuurder legt over het functioneren van Clup Welzijn en over het eigen functioneren verantwoording af aan de RvT.
5. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de dienstverlening van de organisatie en het bewaken hiervan is een continu proces door korte lijnen met de uitvoering. De bestuurder rapporteert hierover in zijn overleg met de RvT.

Artikel 6 Beleid

1. De directeur-bestuurder stelt de missie, de visie, doelen en het strategisch beleid van Clup Welzijn vast. De RvT, zie artikel 13, keurt goed of af. De missie en visie (contextgedreven werken) worden geëvalueerd door directeur-bestuurder en RvT en bieden het kader voor de jaarlijkse subsidieaanvraag inclusief kader voor het meerjarenbeleid.
2. De directeur-bestuurder draagt zorg voor de eenheid van beleid binnen de organisatie. Daartoe bevordert zij onder meer de integrale samenwerking met het doel een goede synergie en dienstverlening te bewerkstelligen.
3. Alle zaken die betrekking hebben op de beleidsvorming van Clup Welzijn als geheel, behoren tot de verantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder.

Artikel 7 Verantwoording horizontaal

De directeur-bestuurder draagt zorg voor de horizontale verantwoording aan de opdrachtgevers en samenwerkingspartners t.a.v. zijn doelstelling, taken en dienstverlening. Hij zorgt voor voldoende, betrouwbare en relevante informatie over klanttevredenheid en medewerkerstevredenheid en laat daartoe onderzoek verrichten, met name door het directe contact met mensen (burgers, medewerkers, vrijwilligers, ketenpartner) en reflectie op wat er gebeurt. De informatie die zo wordt verkregen is bedoeld voor de sturing van de organisatie.

Artikel 8 Management

De directeur-bestuurder geeft leiding aan de organisatie. Hij geeft sturing door het formuleren van een managementfilosofie en door het maken van beleidsafspraken met de medewerkers en stafdiensten. Deze beleidsafspraken hebben de vorm van een subsidieaanvraag. Dit is de leidraad voor de sturing van de organisatie.

Artikel 9 Personeel

1. De directeur-bestuurder is voor Clup Welzijn de werkgever en verantwoordelijk voor het personeel.
2. De directeur-bestuurder schept de voorwaarden die nodig zijn voor een goed werkklimaat voor het personeel en een doelmatige samenwerking binnen de organisatie.
3. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor scholing, deskundigheidsbevordering en ontwikkeling van personeelsleden op de betreffende vakgebieden.
4. De directeur-bestuurder stelt de omvang van de totale personeelsformatie vast en bewaakt deze. Tevens bewaakt de directeur-bestuurder de ontwikkeling van de personeelskosten, alsmede de inhoud van de functies in relatie tot opleiding, ervaring en salariering.

Artikel 10 Risico's

1. De directeur-bestuurder zorgt voor een op Clup Welzijn afgestemd goed intern risicobeheersing- en controlesysteem en voor een goede werking daarvan.
2. De producten en diensten van Clup Welzijn worden uit een aantal bronnen gefinancierd, de directeur-bestuurder zorgt voor een adequate en inzichtelijke financiële scheiding en verantwoording, rekening houdend met voorwaarden van financiers en adequate treasuring.
3. Crisiscommunicatie wordt gecoördineerd door de directeur bestuurder

Artikel 11 Signalen en meldingen

De directeur-bestuurder zorgt ervoor dat werknemers van Clup Welzijn zonder gevaar voor hun rechtspositie over (vermeende) onregelmatigheden meldingen kunnen doen bij de directeur-bestuurder, bij een daartoe aangewezen functionaris (vertrouwenspersoon) of, indien het de directeur-bestuurder zelf betreft, bij de voorzitter van de RvT.

De directeur-bestuurder creëert een open sfeer waarbij onregelmatigheden continu aan de orde gesteld kunnen worden en neemt signalen en klachten uiterst serieus. Hij gaat indien nodig met betreffende mensen in gesprek en/of faciliteert het gesprek dat nodig is.

Artikel 12 Vertegenwoordiging en representatie

1. Het aangaan van verplichtingen namens de organisatie met derden is voorbehouden aan de directeur-bestuurder, onverminderd wat over vertegenwoordiging in de statuten is bepaald.
2. De directeur-bestuurder representeert Clup Welzijn, dat wil zeggen dat hij het gezicht van Clup Welzijn naar de buitenwereld is. Representatie door andere functionarissen van Clup Welzijn is mogelijk en wenselijk op eigen gebieden na overleg met de directeur-bestuurder.

Artikel 13 Goedkeuring door de Raad van Toezicht

Onverminderd wat hierover bepaald is in de statuten legt de directeur-bestuurder in elk geval in afstemming met en ter goedkeuring aan de RvT voor:

1. Missie, visie, strategisch beleid en (meer)jarenraming.
2. De jaarlijkse subsidieaanvraag en de begroting.
3. Het jaarverslag en de jaarrekening.
4. Gevoerde beleid over de relatie van Clup Welzijn met belanghebbenden.
5. Ingrijpende wijziging van de arbeidsomstandigheden of beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een aanmerkelijk aantal werknemers tegelijk of binnen een kort tijdsbestek.
6. Aangaan of verbreken van duurzame samenwerking met een andere rechtspersoon, evenals het nemen van een deelneming, dan wel het vergroten of verminderen van een deelneming in een vennootschap.
7. Oprichten van een rechtspersoon.
8. Rechtshandelingen en financiële transacties, die niet voortvloeien uit de begroting en een bedrag van 50.000 euro te boven gaan.
9. (Plannen m.b.t. het) fuseren met een andere rechtspersoon, aangifte van faillissement en aanvraag van surseance van betaling, voorstel tot ontbinding.

Artikel 14 Strategische ontwikkelingen

De directeur-bestuurder bespreekt met de RvT doorlopend de relevante strategische ontwikkelingen en implicaties voor de (meer)jarenstrategie en de daarbij behorende financiële raming.

Artikel 15 Verantwoording

Onverminderd wat hierover bepaald is in de statuten, legt de directeur-bestuurder verantwoording af aan de RvT en verschaft deze gevraagd en ongevraagd alle informatie die nodig is om de toezichtstaak te kunnen vervullen.

Artikel 16 Beloning

1. Onverminderd wat hierover bepaald is in de statuten, bepaalt de RvT de beloning en overige arbeidsvoorwaarden van de directeur-bestuurder.
2. De RvT heeft de functie van directeur-bestuurder ingedeeld conform de CAO Sociaal Werk, op basis van het Document adviesregeling t.b.v. Clup Welzijn (zie bijlage 1).

Artikel 17 Functioneren en beoordeling

1. Een delegatie van de RvT (remuneratiecommissie) heeft één keer per jaar een beoordelingsgesprek met de directeur-bestuurder.
2. Tenminste een keer per jaar heeft de RvT een voortgangsgesprek met de directeur-bestuurder in relatie tot het toekomstig beleid.

De uitkomsten en afspraken van het beoordelingsgesprek en het voortgangsgesprek legt de RvT vast in het personeelsdossier, dat beheerd wordt door de personeelsfunctionaris van Clup.

Hoofdstuk 3 Raad van Toezicht

Artikel 18 Taak Raad van Toezicht

1. De RvT houdt toezicht op de directeur-bestuurder en op de algemene gang van zaken bij Clup Welzijn en staat de directeur-bestuurder met raad terzijde. De RvT zorgt voor een adequate invulling van de functie van directeur-bestuurder.
2. De RvT richt zich bij de vervulling van haar taak naar het belang van Clup Welzijn en haar maatschappelijke doelstelling en weegt daartoe de behoeften en wensen van belanghebbenden en andere bij Clup Welzijn betrokkenen, af.
3. De RvT is verantwoordelijk voor de kwaliteit van haar eigen functioneren.

Artikel 19 Toezicht

Onverminderd wat hierover bepaald is in de statuten omvat het toezicht van de RvT in elk geval:

- Het al dan niet goedkeuren van besluiten van de directeur-bestuurder zoals in artikel 13 genoemd.
- Het alert en kritisch volgen van het functioneren van Clup Welzijn en van de directeur-bestuurder, met oog voor wat wezenlijk is voor het realiseren van de maatschappelijke doelstelling en de continuïteit van Clup Welzijn.
- De RvT heeft tenminste eenmaal per jaar met de directeur-bestuurder de relevante strategische ontwikkelingen en implicaties te bespreken voor de (meer)jarenstrategie en de daarbij behorende raming.

Artikel 20 Informatie

De leden van de RvT hebben het recht en de plicht om van de directeur-bestuurder en de externe accountant de informatie te verlangen die zij nodig hebben voor hun taakuitoefening. In overleg met de directeur-bestuurder kan de RvT hiertoe ook functionarissen en adviseurs van Clup Welzijn raadplegen, evenals andere externe deskundigen of stakeholders. De RvT heeft te allen tijde inzage in alle boeken en bescheiden van Clup Welzijn, rekening houdend met wet- en regelgeving over de bescherming van persoonsgegevens.

Artikel 21 Financieel Toezicht

1. De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor de financiële verslaglegging. De RvT ziet toe op een adequate invulling hiervan.
2. De externe registeraccountant rapporteert zijn bevindingen m.b.t. de jaarrekening gelijktijdig aan de directeur-bestuurder en de RvT (Auditcommissie).
3. De Auditcommissie overlegt een keer per jaar met de externe registeraccountant.
4. De RvT bewaakt de onafhankelijkheid van de externe accountant en zijn functioneren in het algemeen. Een keer in de vier jaar vindt een beoordeling plaats van de externe accountant door de RvT.

Artikel 22 Kwaliteiten

1. Elk lid van de RvT moet in staat zijn het beleid en het functioneren van Clup Welzijn en van de directeur-bestuurder te beoordelen en deze met raad terzijde te staan. Op voor de maatschappelijke rol en de continuïteit van Clup Welzijn wezenlijke gebieden, moet deskundigheid aanwezig zijn. In elk geval bedrijfseconomische deskundigheid en branchekennis.
2. Elk lid van de RvT moet de kennis die nodig is om de betreffende functie adequaat te kunnen uitoefenen, op peil brengen en houden.
3. Nieuwe leden van de RvT krijgen een introductie die ervoor zorgt dat zij zo snel mogelijk volwaardig in de RvT kunnen functioneren.

Artikel 23 Ondernemingsraad

1. Zolang er geen ondernemingsraad is (zie inleiding) vergewist de RvT zich ervan hoe de betrokkenheid van de medewerkers wordt gewaarborgd. De RvT organiseert zelf één of meerdere bijeenkomsten met een delegatie van de medewerkers.
2. Mocht er t.z.t. toch een OR komen dan wordt deze ondernemingsraad een keer per jaar bij een vergadering van de RvT uitgenodigd. De basis voor het gesprek is het jaarverslag van de Ondernemingsraad.

Artikel 24 Honorering

De leden van de RvT ontvangen ten laste van Clup Welzijn een onkostenvergoeding en deskundigheidsbevordering, op basis van een door de RvT vastgestelde regeling.

Artikel 25 Functioneren Raad van Toezicht

De RvT bespreekt een keer per jaar, buiten de aanwezigheid van de directeur-bestuurder, haar eigen functioneren en dat van de leden, en de conclusies die daaraan moeten worden verbonden. De RvT vraagt hiertoe vooraf de visie van de directeur-bestuurder en betreft die visie in de bespreking.

Artikel 26 Voorzitter

De taken van de voorzitter van de RvT zijn:

1. Voorbereiden van de agenda voor de vergaderingen van de RvT, in overleg met de directeur-bestuurder en zo nodig de ambtelijk secretaris.
2. Leiden van de vergaderingen van de RvT.
3. Zorgdragen voor een goede oordeels-, menings- en besluitvorming door de RvT en erop toezien dat de leden daartoe beschikken over de benodigde informatie.
4. Erop toezien dat de leden hun kennis en deskundigheid op peil houden.
5. Erop toezien dat jaarlijks een evaluatie plaatsvindt van de RvT en haar leden.
6. Erop toezien dat de directeur-bestuurder jaarlijks op zijn functioneren wordt beoordeeld.
7. Erop toezien dat de contacten van de RvT met de directeur-bestuurder en ondernemingsraad of (een delegatie van) de medewerkers naar behoren verlopen.
8. Namens de RvT aanspreekpunt zijn voor leden van de RvT, de directeur-bestuurder en derden.

Hoofdstuk 4 Tegenstrijdige belangen

Artikel 27 Belangenverstrengeling

Elke vorm en schijn van belangenverstrengeling tussen de doelstellingen van Clup Welzijn en activiteiten van de leden van de RvT, dan wel de directeur-bestuurder wordt vermeden.

Artikel 28 Onbevangenheid

1. Ieder lid van de RvT heeft de verantwoordelijkheid om onbevangen en kritisch te opereren ten opzichte van de directeur-bestuurder en de andere leden van de RvT.
2. De directeur-bestuurder heeft dezelfde verantwoordelijkheid ten opzichte van de leden van de RvT.
3. De directeur-bestuurder en de leden van de RvT hebben de verantwoordelijkheid om onbevangen en kritisch te opereren ten opzichte van elk deelbelang. Zij hebben ieder de verantwoordelijkheid om op evenwichtige wijze afwegingen te maken tussen alle relevante factoren.
4. De RvT bewaakt het onafhankelijk en onbevangen opereren van de eigen leden en dat van de directeur-bestuurder.

Artikel 29 Tegenstrijdig belang

1. Een lid van de RvT, dan wel de directeur-bestuurder meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang terstond aan de voorzitter van de RvT en verschaft alle relevante informatie.
2. Als de voorzitter van de RvT een (potentieel) tegenstrijdig belang heeft, meldt zij dit terstond aan de leden van de RvT en verschaft alle informatie.
3. De RvT besluit in aanwezigheid van het betrokken lid van de RvT, dan wel de directeur-bestuurder, of er sprake is van een tegenstrijdig belang en hoe daarmee om te gaan.
4. Een lid van de RvT, dan wel de directeur-bestuurder neemt niet deel aan de discussie en besluitvorming over een onderwerp waarbij zij of hij een (potentieel) tegenstrijdig belang heeft.
5. Besluiten tot het aangaan van transacties waarbij een tegenstrijdig belang speelt van een lid van de RvT dan wel de directeur-bestuurder, behoeven de goedkeuring van de RvT.

Artikel 30 Nevenfuncties

De leden van de RvT melden hun eventuele hoofd- en nevenfunctie(s) aan de RvT. De directeur-bestuurder meldt zijn nevenfuncties aan de RvT.

Vastgesteld op 14 september 2021

W. Burger, directeur-bestuurder

G. Nijenhuis, voorzitter Raad van Toezicht