

Visie Toezicht op !WOON

Februari 2024

1. Inleiding

Deze notitie gaat over hoe we het toezicht vormgeven. Het begint met de toezichtsvisie. In de visie zet je uiteen welke uitgangspunten je hanteert, welke taken de toezichthouder voor zijn rekening neemt en hoe je het toezicht organiseert.

Het toezichts- en toetsingskader bestaat uit een overzicht van interne en externe eisen die aan de bestuurder en de organisatie worden gesteld en waarop de Raad van Toezicht toeziet op de naleving ervan.

2. !Woon

!WOON is op 1 januari 2017 van start gegaan, als samenvoeging van het voormalig Amsterdams Steunpunt Wonen (ASW) en de Wijksteunpunten Wonen (WSW). Die twee hoofdstromen bepalen nog steeds ons DNA. Het ASW kwam voort uit diverse actiegroepen die een rol speelden in de stadsvernieuwing en uit diverse categorale organisaties (vrouwen, migranten, woonwagengedwongen, woongroepen, studenten). Kernactiviteiten waren scholing, beleidsadvies en begeleiding bij participatie (bij renovaties, in de wijkaanpak). De WSW kwamen voort uit de huurteams, die in elk stadsdeel individuele huurders adviseerden (en o.a. puntentellingen verzorgden).

We werken inmiddels met ruim 100 medewerkers en bijna 150 vrijwilligers aan onze missie, zoals die bij de start van !WOON is geformuleerd: “!WOON maakt Amsterdammers wegwijs in wonen”. De medewerkers zijn verdeeld over zeven lokale en twee stedelijke teams, die worden ondersteund door een bedrijfsbureau. Een groot deel van het werk verrichten we in het kader van een structurele subsidie van de gemeente Amsterdam, die wordt toegekend op basis van een (jaarlijks geactualiseerd) prestatieaanbod. Aanvullend verrichten we werk in het kader van specifieke opdrachten, zoals het versterken van bewonersparticipatie in ‘ontwikkelbuurten’ en ‘proefwijken aardgasvrij’. Ook verrichten we werk in opdracht van bewonerscommissies en bewonerskoepels van woningcorporaties.

Missie

!WOON maakt bewoners wegwijs in wonen (door het informeren, adviseren, ondersteunen en begeleiden van bewoners en bewonersgroepen bij al hun woonvragen en woonkwesties) en levert een bijdrage aan de stad (door te signaleren, te agenderen en de behoefte van bewoners te verbinden aan de gemeentelijke agenda).

Kernwaarden

We zijn klantgericht, deskundig en onafhankelijk.

3. Toezichtsvisie

Toezicht draagt bij aan optimalisatie van de maatschappelijke meerwaarde. Het resultaat van goed **toezicht** is, dat wordt zeker gesteld dat het beleid uitlegbaar is en op transparante wijze tot stand is gekomen. Bij goed toezicht is ook duidelijk wat de relatie is tussen ingezette middelen en het bereikte maatschappelijke doel of resultaat en of is gehandeld binnen de wettelijke en maatschappelijke kaders.

De RvT wil een aanspreekbare raad zijn en open staan voor signalen vanuit de omgeving van !WOON. De RvT draagt de vier kernwaarden van !Woon in haar handelen uit, ziet toe op de wijze waarop de organisatie hiermee omgaat en denkt mee over actualisering of aanscherping van de waarden indien daartoe aanleiding is.

Omdat de organisatie geen risicodragers kent die zeggenschap hebben, speelt de RvT een cruciale rol bij de afweging tussen de private (organisatie-)belangen en publieke belangen. De RvT ziet dan ook niet alleen toe op de organisatiewaarden, maar bij uitstek ook op (het benoemen, bewaken en zo nodig actualiseren van) de maatschappelijke waarden.

De RvT heeft op verschillende domeinen een taak. We onderscheiden strategie, doel en waarden, hygiëne (interne controle, compliance, risicobeheersing verslaglegging), prestaties, relaties met belanghebbenden en werkgeverschap.

Ook kan de RvT proactief relevante vraagstukken vanuit de samenleving agenderen. In aanvulling hierop kunnen RvT-leden specifieke kennis, ervaring of een netwerk inbrengen, zonder de leiding van het proces over te nemen. De RvT zal zijn netwerk overigens ook beschikbaar stellen als het bestuur hierom verzoekt.

Toezicht

De eerste rol van de RvT is de toezichtrol. De RvT houdt toezicht op basis van het toezichts- en toetsingskader (zie par. 4.), dat in samenspraak met het bestuur is opgesteld. De RvT beoordeelt (in beginsel achteraf, telkens per vier maanden en over een vol jaar) of de strategische, operationele en financiële doelstellingen zijn gerealiseerd. In dit kader wordt ook de kwaliteit van de dienstverlening bewaakt.

Klankbord

Op deze of andere domeinen wil de RvT vooral een kritisch onderzoekende rol innemen, en daarmee een actieve invulling geven aan zijn **klankbordrol**: zijn voorstellen van het bestuur wel goed doordacht, waartoe leiden ze, is de organisatie in staat ze goed uit te voeren, zijn de risico's goed afgewogen? De toegevoegde waarde van de RvT ligt in het spiegelen met behulp van andere perspectieven, in het aanscherpen van de gemaakte analyses, in het onderzoeken van al dan niet vanzelfsprekende aannames (over de verwachtingen van de buitenwereld, over de eigen organisatie) en in het telkens opnieuw afwegen van het publieke en het organisatiebelang.

Bij een actieve invulling van de klankbordrol hoort ook dat de RvT zich medeverantwoordelijk voelt voor de wezenlijke strategische keuzes die de organisatie maakt. De RvT verwacht van het bestuur dat de dilemma's, vraagstukken en achterliggende waardes op dit vlak met de RvT worden gedeeld.

Werkgever

Bij het werkgeverschap is sprake van de meest direct uitvoerende taak. De RvT beoordeelt jaarlijks het functioneren van de bestuurder en maakt met hem/haar afspraken voor het volgende jaar. Voor de beoordeling wordt input opgehaald bij de RvT-leden en bij diverse andere betrokkenen.

Organisatie van het toezicht

Een deel van de taken wordt uitgevoerd door twee commissies: de auditcommissie en de remuneratiecommissie. Beide commissies bestaan uit twee RvT-leden. Voor de commissies is een apart reglement opgesteld. In het jaarverslag van de RvT wordt apart ingegaan op de activiteiten van beide commissies. Beide commissies rapporteren aan de RvT.

Alle RvT-leden zijn, zoals gememoreerd in het RvT-reglement, gehouden hun kennis steeds te blijven ontwikkelen d.m.v. training en opleiding. De RvT-leden geven in de eerste plaats zelf invulling aan deze verantwoordelijkheid en informeren hun medeleden hierover. Tijdens de jaarlijkse zelfevaluatie wordt ook gezamenlijk stilgestaan bij de behoefte aan nadere training en opleiding.

Een directe relatie met de organisatie

Een van de leden van de RvT wordt benoemd op voordracht van de Ondernemingsraad. De RvT wijst twee leden uit haar midden aan die op regelmatige basis contacten onderhouden met het bestuur van de OR en de RvT hierover informeren. Elke twee jaar wordt een nieuw duo uit de RvT met deze taak belast. De voltallige RvT overlegt ten minste eenmaal per jaar met de OR.

De voltallige RvT legt zo mogelijk eens per jaar een werkbezoek af aan een bedrijfsonderdeel/vestiging en/of buurt/project.

Een open en toegankelijke relatie met belanghouders

Alle RvT-leden houden zich actief op de hoogte van relevante volkshuisvestelijke ontwikkelingen in Amsterdam e.o. Daartoe wordt de RvT o.a. gefaciliteerd middels een bestuursrapportage (mondeling of schriftelijk) over actualiteiten.

4. Toezichts- en toetsingskader

a. Toezichtskader

Extern
Governancecode Sociaal Werk
WOR
Intern
Statuten
Reglement RvT
Bestuursreglement
Reglement Auditcommissie
Reglement Remuneratiecommissie
Integriteitsbeleid, waaronder Meldingsregeling klokkenluiders

b. Toetsingskader

	Verantwoording	Toelichting
Meerjarenstrategie	Tertiaalrapportage	Informatie over: relevante stedelijke ontwikkelingen, behalen doelen en ambities, voortgang prestatieaanbod
	Themabijeenkomst	1 à 2 x per jaar
	Stakeholdergesprekken	Bestuur organiseert jaarlijks (in combinatie met een themabijeenkomst, WOONcafe, expertmeeting, etc.) contact met (één van de) stakeholders
Financiële continuïteit en risicomanagement	(Meerjaren)begroting + reserve	
	Tertiaalrapportage	
	Jaarrekening/-verslag	
	Accountantsverslag (incl. compliance)	
	Risicomonitor	Onderdeel tertiaalrapportage
	Audits	Naar bevind van zaken
Kwaliteit (effectiviteit, efficiency, etc.)	Klanttevredenheids- onderzoek	Doorlopend
	Spreekuur bijwonen	1x per jaar (dagdeel)
	Verslag (of andere vorm) van evaluatiegesprekken met opdrachtgevers (waaronder gemeente Amsterdam)	1 x per jaar
Organisatie	Medewerkerstevreden- heidsonderzoek (vorm nader te bepalen)	2-jaarlijks?
	Onderzoek vrijwilligers (vorm nog te bepalen)	1 x per 2 jaar
	Functioneren bestuurder	Remuneratiecommissie 1 x per jaar
	Sociaal jaarverslag (incl. verslag vertrouwenspersoon en klachtencommissie)	
	Rapportage ziekteverzuim	Tertiaalrapportage incl. analyse en maatregelen
	Opleidingsplan	Tertiaalrapportage
	Medezeggenschap	2 jaarlijks gesprek RvT-OR