

*Syndion is er voor mensen – jong en oud - met een lichamelijke en/of verstandelijke beperking. Zij worden zó ondersteund, dat zij kunnen opgroeien, leren, wonen en werken op een manier die zij zelf prettig vinden. Vanuit hun wensen en mogelijkheden. We voelen ons verantwoordelijk om dat te realiseren. Dat geldt voor alle medewerkers, de bestuurder, en voor de leden van de Raad van Toezicht vanuit onze rol bij Syndion. Hoe we dit doen als toezichthouders, hebben we in dit stuk uitgewerkt. In deze toezichtvisie beschrijven we naast onze visie, ons toetsingskader en de manier waarop het toezicht is georganiseerd. Dit alles is gericht op het bereiken van het hierboven beschreven doel. Onze vergadercyclus en jaarkalender, waarin we thema's voor dat jaar benoemen, is hierop gebaseerd.*

## Onze visie op toezicht

Ons toezicht past bij Syndion, de strategische doelen voor de periode 2021-2025 (inclusief bijpassende organisatiestructuur) en de maatschappelijke ontwikkelingen. Hierbij bedoelen we die ontwikkelingen, die belangrijk zijn voor de cliënten en medewerkers van Syndion. En ook de ontwikkelingen op het gebied van intern toezicht. De daarvoor opgestelde codes en principes vinden we belangrijk en betrekken we bij ons toezicht; deze zullen we hier niet integraal herhalen.

Bij ons toezicht richten we ons op de missie en visie en de daarop gebaseerde strategische doelen van de organisatie. Houden we koers? Altijd vanuit de kernwaarden van Syndion, en die van ons als toezichthouder.

### De missie:

Syndion biedt uiteenlopende vormen van ondersteuning aan volwassenen en kinderen met een beperking, kleinschalig georganiseerd en midden in de samenleving. Syndion is een waardegedreven organisatie waarin de mogelijkheden van de cliënt en de verbinding tussen cliënt, verwanten en medewerkers centraal staan.

### De visie:

Cliënt, verwant en begeleider vormen de belangrijkste eenheid voor Syndion. De totale organisatie is erop gericht deze eenheid optimaal te ondersteunen. We zijn binnen en buiten de organisatie blijvend in dialoog. Samen zijn we in beweging om continu te verbeteren en te ontwikkelen.

### De kernwaarden:

De kernwaarden van Syndion staan ook in ons toezicht centraal, en brengen we tot uitdrukking in ons eigen handelen:

*Zeggenschap. Verbindend. Maatwerk met lef!*

Hetzelfde geldt voor de waarden die wij voor ons als toezichthouders hebben benoemd:

*Verbinding. Vertrouwen. Vakmanschap.*

### Ons toezicht – Onze bijdrage

Vanuit deze waarden houden we toezicht op de realisatie van de strategische doelen.

Daarbij kijken we naar de resultaten, en ook naar de manier waarop dit is georganiseerd. Hoe is ervoor gezorgd dat de doelen voor iedereen helder zijn? Welke resultaten worden verwacht, en doen de systemen die dit ondersteunen hun werk? En zo niet, geven de interne controlsystemen dan tijdig een signaal. En hoe werkt de organisatiestructuur in de praktijk. Zijn de zelfstandige teams in staat om hieraan hun bijdrage te leveren door goed probleemoplossend vermogen en het nemen van verantwoordelijkheid. Doen de checks en balances daarbij hun werk om verbetermogelijkheden in cultuur, gedrag en aansturing zichtbaar te maken. Dit alles, om de doelen te bereiken, en dit samen op zo'n manier te doen dat de cultuur eraan bijdraagt dat mensen hier graag wonen, verblijven en werken.

De informatievoorziening vinden we hierbij uiteraard belangrijk, en hierover maken we afspraken passend bij de aard van de onderwerpen.

Daarnaast geven we invulling aan onze verbinding met de organisatie. En gaan we als toezichthouder met elkaar en met de bestuurder in gesprek over de betekenis van de strategische doelen, en de werking van de interne systemen. Waar loopt de organisatie tegenaan? Wat zijn de dilemma's van de bestuurder? Door verdiepende vragen te stellen, en door via werkbezoeken en informele ontmoetingen te ervaren hoe het in de dagelijkse praktijk gaat, kan er een dialoog tussen de bestuurder en toezichthouders ontstaan die van toegevoegde

waarde is voor Syndion. Voor de kwaliteit van leven van de cliënten. En ook voor de werkgeversrol van Syndion voor alle medewerkers en vrijwilligers.

Op de korte en op de langere termijn.

Door onze manier van toezicht houden willen we bijdragen aan een open klimaat waarin we continu met elkaar leren en verbeteren.

Daarbij stemmen we ons handelen af op de ontwikkelingen binnen en buiten Syndion.

Hetzelfde geldt voor de manier waarop we ons toezicht organiseren, onze samenstelling en onze eigen ontwikkeling.

Dit betekent dat we goed kijken naar de vergadercyclus en samenstelling van de commissies die onze besluitvorming voorbereiden, dat we bij iedere benoeming en herbenoeming afwegen welke expertise en vaardigheden nodig zijn voor de volgende periode. En, tot slot, dat we goed toezicht borgen door bijscholing en reflectie.

Op die manier zijn wij als toezichthouders:

- Vakbekwaam en rolbewust
- Zichtbaar en aanspreekbaar
- Betrokken en in verbinding met Syndion
- Opmerkzaam en sensitief
- Kritisch vanuit vertrouwen
- Reflectief en lerend
- Divers, met competenties passend bij de ontwikkelingen binnen Syndion en die elkaar aanvullen.

### Ons toetsingskader

Bij ons toezicht hanteren wij een toetsingskader, dat uit twee pijlers bestaat:

We kijken in de eerste plaats naar de missie, visie, de waarden (zie hierboven), de strategische doelen en naar de kwaliteit van leven van de cliënten van Syndion,

In de tweede plaats kijken we naar wetgeving, inhoudelijke normen en indicatoren alsmede de werking van interne systemen. Hierbij nemen we als uitgangspunt dat deze tweede pijler ondersteunend moet zijn aan de eerste pijler.

## Organisatie van ons toezicht

Wij organiseren onze vergadercyclus op zo'n manier dat die optimaal bijdraagt aan ons toezicht en daarmee aan Syndion. Dit betekent dat we jaarlijks goed kijken naar de vergaderfrequentie en –planning, en deze afstemmen op de beleidscyclus. In onze jaarplanning leggen we vast welke thema's in een jaar aan bod komen, naast de standaardonderwerpen die bij toezicht in de zorg horen en onderwerpen die de bestuurder inbrengt. De agenda van onze vergaderingen wordt voorbereid door onze voorzitter en secretaris, in overleg met de bestuurder en bestuurssecretaris. De vergaderingen van onze commissies (Audit, Kwaliteit & Veiligheid, HRM en Remuneratie) stemmen we hierop af.

We maken heldere afspraken over de informatiebronnen, en de informatie die periodiek met ons wordt gedeeld, naast de informatie die wij in voorkomend geval tussentijds van de bestuurder verwachten. Daarbij kijken we nadrukkelijk ook naar landelijke en regionale ontwikkelingen en trends, en verwachten we van de organisatie een proactieve opstelling om deze te analyseren en af te wegen of dit om een bijstelling van het strategisch beleid vraagt. En van onszelf om hierover de dialoog met de bestuurder te voeren.

We investeren in onze verbinding met de organisatie, door aan te sluiten bij activiteiten, locaties te bezoeken en daarbij cliënten en medewerkers te spreken. Hierbij is voor ons een belangrijk doel ons een beeld te vormen of de checks and balances, passend bij de organisatiestructuur van Syndion, helder zijn

belegd. Daarnaast hebben we periodiek overleg met leden van de OR en CCR.

Hierbij zijn we ons bewust van onze rol. Met de bestuurder gaan we in overleg over de ervaringen die we hebben opgedaan tijdens deze ontmoetingen, en toetsen we deze bij hem. Indien nodig vragen we om ons over een onderwerp nader te informeren.

Op deze manier zijn we een ondersteunende en kritische partner van het bestuur. Naast ons toezicht op het beleid en de algemene gang van zaken, en onze werkgeversrol van de bestuurder, leveren we een bijdrage door een sparringpartner voor het bestuur te zijn. Door betrokkenheid bij belangrijke processen en ontwikkelingen, en in gesprek te zijn met de bestuurder over diens dilemma's en afwegingen in de keuzes die hij maakt. Met de bestuurder bespreken wij met enige regelmaat de onderlinge samenwerking, net zoals we de totstandkoming van deze toezichtvisie en de evaluatie daarvan met elkaar bespreken.

We maken voor onszelf bewust ruimte voor reflectie en (team)ontwikkeling, door lunchbijeenkomsten, bespreking van thema's en zelfevaluaties. Hierbij is ook ruimte voor het onderling delen van waarnemingen, en het collegiaal toetsen daarvan alsmede voor overleg op welke wijze we dit in verbinding brengen met ons professioneel handelen.

Deze toezichtvisie is vastgesteld in mei 2021 en evalueren we eenmaal in de drie jaar, of zoveel eerder als we dat noodzakelijk vinden.

### Meer informatie?

Wil je meer weten of heb je andere vragen over of aan de Raad van Toezicht. Neem dan contact op met de bestuurssecretaris van Syndion, [Marlieke van Gulick](#).