

Samen vooruit: Verbindend toezicht voor veiligheid en herstel

Beschrijving van de organisatie

Kadera aanpak huiselijk geweld is werkzaam binnen het sociaal domein in de aanpak van huiselijk geweld in de 25 gemeenten van de provincie Overijssel. Kadera zet zich in voor veiligheid in relaties, nu en later.

	Instroom aantal personen	Uitstroo m aantal personen	Aantal persone n	Aantal Fte's op 31-12- 2024
Personeel in loondienst	9 (5,57 fte)	16 (5,9 fte)	83	60,4
Ingehuurd personeel (uitzendkr .)	3	3	1	0
Stagiaires	5	1		3.56

Werkgebied

■ Opvang en Ambulant



Huiselijk geweld is een groot maatschappelijk en complex probleem en de aanpak ervan is een kwestie van lange adem. Kadera heeft de overtuiging dat een effectieve aanpak van huiselijk geweld vraagt om intensieve samenwerking met betrokken partners en om collectieve hulpverlening waar mogelijk. Kadera gaat uit van de kracht van lokale (wijk-)teams als basis in de aanpak van huiselijk geweld en wil haar jarenlange ervaring en gespecialiseerde kennis inzetten om waarde toe te voegen binnen netwerken in die aanpak.

Kadera helpt om veiligheid in gezinnen en relaties duurzaam te herstellen en de kans op herhaling van geweld en misbruik te verkleinen. Dit doet Kadera door alle mensen (volwassenen met- of zonder kinderen) die dat nodig hebben op te vangen en/of te begeleiden thuis. Hierbij richt Kadera zich eerst op het bieden van acute veiligheid en daarna op het helpen organiseren van structurele veiligheid en herstel. Naast opvang en ambulante hulp biedt Kadera aan andere hulpverlenende organisaties (bijvoorbeeld politie, zorginstellingen, woningcorporaties) gespecialiseerde kennis aan over de aanpak van huiselijk geweld.

Kadera heeft de ANBI-status. De besturing wordt uitgeoefend door een eenhoofdige Raad van Bestuur. De verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de bestuurder zijn vastgelegd in de statuten.

De bezoldiging van de directeur-bestuurder en de medewerkers geschiedt middels de CAO Sociaal Werk. De leden van de Raad van Toezicht ontvangen een bezoldiging conform de Zorgbrede Governancecode.

Uitgangspunten en waarden van de RvT van Kadera

Als Raad van Toezicht zijn wij onderdeel van Kadera. De waarden van Kadera zijn onze waarden: verbinden, vertrouwen, veiligheid en verantwoordelijkheid (de vier V's).

De vier V's hebben in ons optreden als RvT aanvullend bijzondere betekenis voor hoe wij onze functie willen uitoefenen.

Wij voelen ons ervoor

verantwoordelijk dat de waarden van Kadera tot hun recht komen bij alles wat Kadera doet, wat het bestuur doet, wat de Raad van Toezicht doet. Wij committeren ons daaraan en willen daarop aangesproken worden. We vinden het belangrijk deze belofte te doen en deze belofte na te komen. Het opschrijven van uitgangspunten en waarden is voor ons een startpunt. Maar dat is niet genoeg. We vragen ons steeds af of we ook echt doen wat we zeggen te zullen doen. Wij



verwachten dat deze zelfreflectie en bereidheid tot leren er ook toe zal bijdragen dat men zich **veilig** voelt in het contact met ons als Raad van Toezicht.

Wij zijn **verbonden** met het bestuur van Kadera. We vinden het belangrijk elkaar steeds op te zoeken en de vraag te stellen: weten we nog wat we moeten doen, doen we nog steeds wat we moeten doen, en doen we het goed? Kan het beter? Doen we het voldoende samen? Dit is een dialoog die we zien als een dynamisch, interactief en continue proces. Deze dialoog kan alleen effectief gevoerd worden in **vertrouwen**. Vertrouwen binnen de Raad van Toezicht en vertrouwen tussen het bestuur en de Raad van Toezicht. We denken dat vertrouwen ontstaat doordat het gegeven wordt, met belangstelling voor elkaars individuele waarden. In dat vertrouwen kan ook voldoende afstand genomen worden zodat ieder de eigen rol optimaal kan vervullen.

Wij voelen ons **verbonden** met de maatschappij waarin, en voor wie, Kadera haar belangrijke taak uitvoert. We voelen ons vanuit deze verbinding het 'maatschappelijk geweten' naar het bestuur toe. We willen dat de maatschappij vertrouwen heeft in Kadera. Daarvoor vinden we het belangrijk om steeds op zoek te gaan naar de belangen en waarden van alle stakeholders van Kadera. We nemen verantwoordelijkheid en bieden vertrouwen door betrokken, goed geïnformeerd, deskundig, besluitvaardig en helder in communicatie te zijn.

Wijze waarop de Raad toezicht wil houden

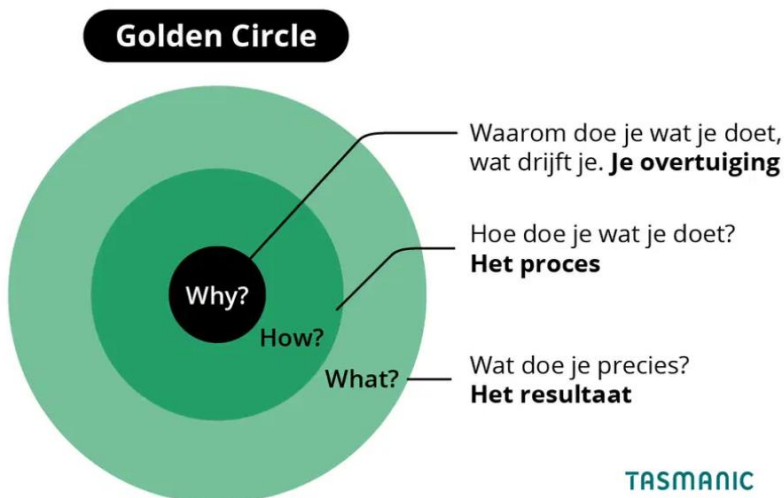
De RvT heeft een strategische en maatschappelijke rol, wij worden gezien als de sparringpartner voor het bestuur waarbij we strategische vraagstukken mee beoordelen en adviseren maar niet op de stoel van de bestuurder zitten. Wij geven richting, ruimte en vertrouwen aan de bestuurder.

De **maatschappelijke impact** staat centraal. We kijken nadrukkelijk naar de aansluiting op de maatschappelijke normen en verwachtingen in relatie tot Kadera. Wij streven naar een cultuur van verantwoording waarbij niet alleen resultaten gedeeld worden maar vooral de weg ernaar toe. Wij zorgen voor een goede balans tussen korte en lange termijn visie met de nadruk op duurzaamheid, risicobeheersing, diversiteit en inclusieve besluitvorming.

Wij zijn pro-actief, gericht op de toekomst en altijd met een sterke focus op het grotere maatschappelijke belang van de organisatie.

Door het bestuur vragen te stellen, helpen wij de **“why”** te verduidelijken en/of te versterken. Wij moedigen het bestuur aan om regelmatig te reflecteren op de kernvraag: waarom doen we wat we doen?

Door kritisch, onafhankelijk en betrokken te zijn, zorgen wij ervoor dat de “why” levend, relevant en inspirerend blijft.



Kadera is in continue dialoog met zijn stakeholders

Niemand maakt de toekomst alleen. We doen dit in continue dialoog met onze belanghebbenden/stakeholders. We bevinden ons in een zogenaamde **VOCA-wereld**: een wereld die wordt gekenmerkt door volatiliteit, onzekerheid, complexiteit en ambiguïteit. Met ambiguïteit en complexiteit omgaan is niet eenvoudig omdat het inhoudt dat we ons als organisatie moeten bewegen binnen onzekerheden. Dat vraagt een nieuwe mindset voor bestuur en voor onze toezichhoudende rol als RvT. We doen dat:



1. door in te zetten op onze **kracht** en reeds ingeslagen weg/ keuzes.
2. gericht te zijn op **duurzame relaties** met ons netwerk.
3. door de **buitenwereld** te laten zien wat op onze agenda staat. Transparantie profileert, helpt onze strategische doelen te bereiken en leidt tot begrip. Intern én extern. We laten letterlijk zien wat we doen.

De bestuurder betreft belanghebbende partijen **actief** bij het beleid en de behaalde prestaties. De gemeenten hebben daarin een bijzondere positie als primaire stakeholder en financier. Regelmatig zal de bestuurder een afgewogen keuze moeten maken tussen tegengestelde belangen. De RvT houdt toezicht op dat proces en op de kwaliteit van de relatie tussen bestuurder en belanghebbenden.

Hoe geeft de RvT vorm aan stakeholdermanagement? Primair laat de RvT zich door de bestuurder informeren, want van het bestuur mag verwacht worden dat het zijn beleidskeuze onderbouwt, onder meer met de belangen en behoeften van relevante stakeholders. Dat vraagt van de RvT dat we de bestuurder gericht en kritisch bevragen en doorvragen.

Dat laat onverlet dat de RvT voeling houdt met wat er leeft bij de belangrijkste stakeholders, zoals gemeenten, partners in de regio en niet te vergeten de medewerkers van Kadera. De RvT gebruikt bestaande instrumenten optimaal (bv tevredenheidsonderzoeken, audits), gaat zelfstandig op werkbezoeken en woont bijeenkomsten bij binnen en buiten de organisatie.

Ook zal de RvT gedurende het jaar de relatie met stakeholders als vast onderwerp agenderen waarop de bestuurder zijn reflectie/overwegingen deelt. Het gaat daarbij om onderwerpen als:

- Zichtbaar maken met wie en hoe met belanghebbende overleg is gevoerd;
- Hoe wensen en behoeften van belanghebbende zichtbaar zijn gemaakt;
- De waarde van samenwerking van Kadera in relevante netwerken.

In incidentele gevallen kan het wenselijk zijn dat de RvT – uiteraard in overleg met de bestuurder - naar buiten treedt en contact maakt met stakeholders, om duidelijk te maken dat lastige keuzes door de RvT kritisch is getoetst en de RvT achter het beleid van de bestuurder staat. Het is aan de bestuurder en de RvT van Kadera om zich over de keuzen te verantwoorden en meer in het algemeen om te blijven werken aan het vasthouden/ vergroten van het vertrouwen en een goede reputatie als legitimatie. Dat laatste impliceert dat de RvT voldoende zichtbaar moet zijn om het vertrouwen van relevante stakeholders te kunnen krijgen en vasthouden.

Bijlage: Profielschets RvT

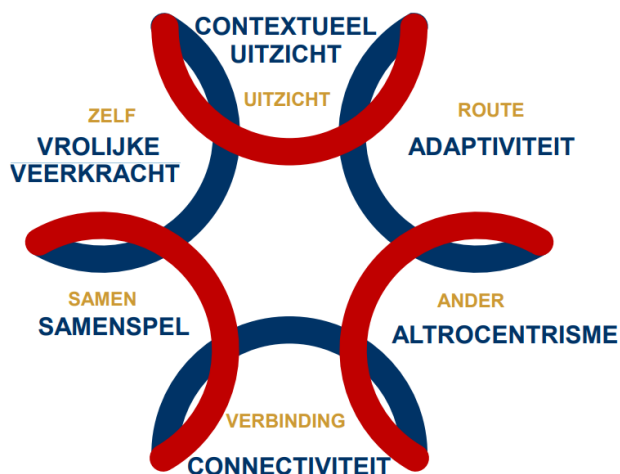
De leden van onze RvT:

- zijn nieuwsgierig naar elkaars opvattingen en argumenten;
- luisteren naar elkaar en geven elkaar de ruimte en veiligheid om te twijfelen;
- zijn in staat om na een bespreking tot een gezamenlijk besluit te komen;
- zijn moedig en tonen lef.

Onze RvT bestaat uit een diverse groep mensen met verschillende achtergronden en expertisegebieden, zoals: financiën en risicomanagement, HR en organisatieontwikkeling, kennis en ervaring met de sector en maatschappelijke betrokkenheid.

Leden van de RvT zijn bereid om voldoende tijd te investeren in de rol van toezichthouder en zich continu te ontwikkelen door scholing en intervisie.

De RvT stelt hoge eisen aan de diversiteit in meerdere opzichten, vanuit verschillende perspectieven. Aan het samenspel in de raad en het benutten van elkaars kwaliteiten worden hoge eisen gesteld.



Raad van toezicht kwaliteiten voor complexiteit: schakelen en samenspel