



‘bewegelijke tegenkracht’

Visie op toezicht

Raad van Toezicht WZC Humanitas

november 2018

Inhoudsopgave

| | |
|---|---|
| 1. Visie op toezicht | 3 |
| 1.1 Inleiding | 3 |
| 1.2 Visie op toezichthouden | 3 |
| 1.3 Doel van de Raad van Toezicht..... | 3 |
| 1.4 Resultaat van het toezicht..... | 4 |
| 1.5 Kwaliteit en profiel van de Raad van Toezicht | 4 |
| 1.6 Middelen die de Raad van Toezicht ter beschikking staan | 4 |
| 2. Onze werkwijze | 5 |
| 2.1 Herkenbare omgangsvormen..... | 5 |
| 2.1.1 <i>Betrokkenheid (en gepaste afstand)</i> | 5 |
| 2.1.2 <i>Overzicht houden en signaleren</i> | 5 |
| 2.1.3 <i>Kijken en voelen</i> | 5 |
| 2.1.4 <i>Dilemma's bespreken</i> | 6 |
| 2.1.5 <i>Rolvastheid en tegenkracht</i> | 6 |
| 2.1.6 <i>Zichtbaarheid en aanspreekbaarheid</i> | 6 |

1. Visie op toezicht

1.1 Inleiding

De Raad van Toezicht (RvT) van WZC Humanitas heeft tot taak toezicht te houden op de besturing door de Raad van Bestuur en op de algemene gang van zaken binnen de organisatie als maatschappelijke onderneming. De RvT sluit in zijn toezicht aan bij de visie en kernwaarden van Humanitas. De RvT baseert zijn toezicht, naast de context en identiteit van Humanitas, op de Zorgbrede Governancecode en de notitie “Goed toezicht in zorg en welzijn” van de Nvtz. De visie van de RvT vormt de basis voor de samenwerking tussen de Raad van Toezicht en de bestuurder en stimuleert tot reflectie op- en het gesprek over het functioneren en de onderlinge relatie tussen de bestuurder en toezichthouders van Humanitas.

1.2 Visie op toezichthouden

Toezichthouden is sterk in verandering. We zijn in onze maatschappij anders gaan denken over bestuur, kwaliteit en verantwoording. Goede zorg- en dienstverlening is meer en meer een gemeenschappelijk gedragen belang waarbij alle betrokkenen bepalen of de zorgkwaliteit op orde is; bewoners, familieleden, medewerkers, bestuurders en externe partners. De RvT heeft in dit geheel een eigenstandige rol en verantwoordelijkheid. Het afwegen van de diverse belangen is een essentieel onderdeel van Good Governance geworden.

Bij integraal toezicht op het beleid van de bestuurder en de algemene gang van zaken binnen Humanitas, hanteert de RvT de kernwaarden *Liefde, Samen* en *Positief*. De Raad heeft aandacht voor de context waarin de organisatie zich bevindt en de doelgroep die Humanitas bedient. De Raad van Toezicht maakt, door gesprek aan te gaan, niet alleen verbinding met de bestuurder maar ook met bewoners, familieleden, medewerkers, woonstudenten en vrijwilligers. Hierdoor raakt de Raad écht betrokken bij de kern van de organisatie: de dienstverlening. Tot slot wordt vanuit het vakmanschap van de Raad als geheel, de commissies en de individuele leden het voorgenomen en gevoerde (strategisch) beleid en daaruit voortvloeiende besluiten getoetst en beoordeeld. Vanuit hetzelfde vakmanschap prikkelt de RvT de bestuurder in zijn rol als klankbord en adviseur.

1.3 Doel van de Raad van Toezicht

De RvT vervult de rol van werkgever voor de bestuurder en heeft de wettelijke en statutaire verplichting om integraal toezicht te houden op het beleid van de bestuurder en de algemene gang van zaken binnen Humanitas. Er wordt toezicht gehouden vanuit de maatschappelijke doelstelling van Humanitas. Het doel hiervan is het waarborgen van deze doelstelling en de kwaliteit, veiligheid en continuïteit van de zorg- en dienstverlening. Een gezonde bedrijfsvoering en financiële situatie zijn daarbij belangrijke randvoorwaarden. Hiermee levert de RvT een bijdrage aan het maatschappelijk vertrouwen in de sector als geheel. Daarnaast wordt toezicht gehouden op- en fungeert de Raad als klankbord en adviseur bij het opstellen en realiseren van de ambities die Humanitas vanuit de eigen identiteit formuleert. Hierbij wordt getoetst of de bestuurder alle in aanmerking komende belangen van betrokkenen en stakeholders heeft meegewogen.

1.4 Resultaat van het toezicht

Het resultaat van goed toezicht is dat voor alle belanghebbenden transparant is op welke wijze het beleid tot stand is gekomen, welke acties en besluiten hebben geleid tot welke resultaten, hoe de bedrijfsmiddelen zijn aangewend en of volledig is gehandeld binnen de wettelijke en maatschappelijke kaders.

1.5 Kwaliteit en profiel van de Raad van Toezicht

Uitgangspunt voor de bezetting van de RvT is dat leden generalisten zijn die gezamenlijk een multidisciplinair team vormen, complementair aan elkaar zijn en affiniteit hebben met de doelgroep en waarden van Humanitas. Voor integraal toezicht beschikken alle leden over een helicopterview. Daarnaast heeft ieder lid specifieke expertise binnen één of meerdere kennisvelden. De kennisvelden die in ieder geval vertegenwoordigd zijn in de RvT zijn: kwaliteit, veiligheid, financiën, vastgoed, algemeen bestuur en openbaar bestuur. De kennisvelden kunnen verspreid zijn over- of verenigd zijn in één of meerdere leden.

1.6 Middelen die de Raad van Toezicht ter beschikking staan

Informatie wordt vanuit de bestuurder aangeleverd aan de RvT. De RvT heeft echter ook een eigen verantwoordelijkheid om alle informatie die hij behoeft om zijn taak als toezichthoudend orgaan te vervullen, te halen. De RvT kan, indien hij dit nodig acht, informatie inwinnen bij onder andere functionarissen en externe adviseurs c.q. stakeholders van Humanitas. De bestuurder wordt hiervan altijd wel op de hoogte gesteld.

Voorafgaand aan ieder kalenderjaar wordt een jaarplanning gemaakt voor de vergaderingen van de RvT en commissies. Hierin wordt rekening gehouden met de planning en controlocyclus en worden de voorziene onderwerpen voor het komend jaar per vergadering alvast opgenomen. Een afvaardiging van de RvT heeft tenminste één keer per jaar overleg met de Ondernemingsraad, de Bewonersraad en het managementteam (MT). De reguliere RvT en de vergaderingen van de commissies vinden periodiek plaats op de locatie, waardoor ook het contact met bewoners en medewerkers gelegd kan worden. De leden van de RvT lopen jaarlijks één dag mee op de locatie waarin zij ook medewerkers en bewoners spreken. De Remuneratiecommissie spreekt jaarlijks de bestuurder ter voorbereiding op functioneringsgesprek. De vergaderfrequentie, werkwijze en taken zijn vastgelegd in de statuten.

2. Onze werkwijze

2.1 Herkenbare omgangsvormen

Om op goede wijze invulling te geven aan het toezicht op de besturing, de uitvoering van het beleid en de continuïteit van Humanitas geven wij, middels de volgende begrippen invulling aan de omgangsvormen waaraan onze visie in de praktijk herkenbaar is.

1. Betrokkenheid (en gepaste afstand);
2. Overzicht houden en signaleren;
3. Kijken en voelen;
4. Dilemma's bespreken;
5. Rolvastheid en tegenkracht;
6. Zichtbaarheid en aanspreekbaarheid;

Toelichting

2.1.1 Betrokkenheid (en gepaste afstand)

Een goede RvT is een raad die in verbinding staat met zijn omgeving. Het gaat in bestuur en toezicht om de kwaliteit van de dialoog met de belanghebbenden van Humanitas. Deze ontmoetingen voeden ons permanent en houden ons scherp. Zo kunnen wij beter begrijpen waar het voor bewoners en medewerkers feitelijk om draait en welke thema's en onderwerpen belangrijk zijn.

2.1.2 Overzicht houden en signaleren

De RvT heeft primair contact met de bestuurder. Ons contact is gericht op het bieden van 'bewegelijke tegenkracht' bij het houden van de juiste koers, steun te bieden én waar nodig op tijd maatregelen te nemen. Wij hebben inzicht in de belangrijke parameters van Humanitas zoals kwaliteit, veiligheid, toegankelijkheid van de zorg- en dienstverlening maar ook de (kwaliteit van de) bedrijfsvoering.

2.1.3 Kijken en voelen

De formele lijnen naar medewerkers en bewoners zijn belegd in de overlegstructuur met de Ondernemingsraad en de Bewonersraad. Om vanuit meerdere perspectieven een beeld van de organisatie te kunnen vormen lopen wij tenminste één dag per jaar mee in de organisatie waarin de contacten met medewerkers, woonstudenten, vrijwilligers, bewoners en hun familie van belang zijn.

2.1.4 Dilemma's bespreken

De RvT stimuleert de betrokken en professionele inzet van de medewerkers. Wij realiseren ons dat zorgvragen niet altijd eenduidig en oplosbaar zijn en is er oog voor de afwegingen die het werk vraagt van medewerkers en bestuur. Wij zien expliciet toe op de gewenste cultuur en attitude van medewerkers. Wij nodigen (in samenspraak met de bestuurder) medewerkers nadrukkelijk uit hun praktijkervaringen en dilemma's te bespreken.

2.1.5 Rolvastheid en tegenkracht

De RvT volgt kritisch en in constante dialoog met de bestuurder alle aspecten die de organisatie goed laten functioneren bij het vervullen van de kerntaak: het bieden van kwalitatief hoogstaande, goede en veilige zorg en dienstverlening. Wij zien expliciet toe op een financieel gezonde organisatie, een organisatie waarin de verantwoordelijkheden en bevoegdheden op een goede plaats zijn belegd en geborgd en een goede kwalitatief en kwantitatieve personeelsformatie.

De RvT als de formele werkgever van de Bestuurder en vertegenwoordigd door de Renumeratiecommissie, zorgt dat de honorering van de Bestuurder blijft voldoen aan de WNT-normering. Wij dragen er ook zorg voor dat de Bestuurder zichzelf kan blijven ontwikkelen en voeren regelmatig voortgangsgesprekken en jaarlijks een functionerings- en beoordelingsgesprek met de bestuurder aan de hand van een transparante en heldere beoordelingscyclus.

2.1.6 Zichtbaarheid en aanspreekbaarheid

De RvT is voor veel betrokkenen niet of nauwelijks zichtbaar. Dat maakt de relatief beperkte tijd dat de Raad wel zichtbaar is extra kwetsbaar als het gaat om de indruk die wordt gemaakt. Wij zijn ons dit terdege bewust, en willen ook hier op aanspreekbaar zijn. De RvT is en voelt zich verantwoordelijk voor Humanitas en wil verantwoording afleggen aan interne en externe belanghebbenden van de organisatie. We doen dat o.a. in ons eigen jaarverslag. Wij willen invulling geven aan ons maatschappelijk bestaansrecht door, in afstemming met de bestuurder, aanwezig te zijn bij bijeenkomsten in het netwerk en met belanghebbenden van Humanitas (signalen afgeven en ontvangen).

Nieuwe RvT-leden worden openbaar geworven, in samenwerking met de bestuurder en de medezeggenschapsorganen. Wij streven ernaar dat het geheel van de Raad meer is dan de som der delen. Juist door de verschillende en elkaar aanvullende competenties wordt gezocht naar onze meerwaarde. Wij stellen onze tijd, vakinhoudelijke kennis, eigen ervaringen en netwerk beschikbaar.

Wij laten ons regelmatig bijscholen om op een professionele wijze inhoud te kunnen geven aan het toezichthouden. De RvT is collectief lid van de brancheorganisatie Nvtz. De scholingsactiviteiten zijn gericht op de kerntaken en de strategische keuzes voor de dienstverlening van Humanitas. Wij evalueren jaarlijks ons eigen functioneren, waarbij we om het jaar een externe begeleider betrekken. Voorafgaand wordt de bestuurder gevraagd om input te leveren voor deze evaluatie.