

Visie op toezicht van Raad van Toezicht Careaz

Governancecode

In de nieuwe Governancecode Zorg 2017 zijn diverse verantwoordelijkheden voor de Raad van Toezicht opgenomen:

- *De Raad van Bestuur en Raad van Toezicht hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke positie van de zorgorganisatie.*
- *De Raad van Bestuur en Raad van Toezicht zijn ieder vanuit hun eigen rol verantwoordelijk voor de governance van de zorgorganisatie.*
- *De Raad van Toezicht houdt toezicht vanuit de maatschappelijke doelstelling van de organisatie.*
- *De Raad van Bestuur en Raad van Toezicht ontwikkelen permanent hun professionaliteit en deskundigheid.*

Naast meer expliciete verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht is in artikel 6.4.2 opgenomen dat de Raad van Toezicht een visie heeft op de wijze waarop hij het toezicht uitvoert. De Raad van Toezicht moet zich daarbij ook van vergewissen dat deze visie een basis is waarop er samengewerkt kan worden met de Raad van Bestuur. Het doel van de visie is dat toezicht uitgeoefend wordt vanuit een op maat toegesneden visie en verankerd is aan een gezamenlijke vastgestelde visie.

Visie

Vanzelfsprekend sluit de visie van de Raad van Toezicht aan bij de visie van de organisatie. De visie van Careaz is samen te vatten in een drietal kernwoorden:

- Persoonlijk
- Dichtbij
- Vertrouwd.

“De cliënt geeft zelf aan aan welke zorg behoefte is en waar die zorg het beste kan worden aangeboden. Daar houdt Careaz dan zo goed mogelijk rekening mee. Persoonlijke zorg, dichtbij en vertrouwd: dat is onze koers”.

Bijdrage aan de realisatie van Careaz doelen

Uitgangspunt voor de toezichtvisie is dat deze bij moet dragen aan het realiseren van de strategische, maatschappelijke en financiële bedrijfsdoelen die Careaz zichzelf voor de komende jaren heeft gesteld.

Careaz wil bekend staan als de zorgaanbieder die haar cliënten de beste Psychogeriatrische zorg biedt:

- Er is een eigen PG-visie geformuleerd op basis van de meest actuele kennis van en inzichten in de complexiteit van psychogeriatrische zorgverlening.
- Voor zowel dementie thuis als complexe dementiezorg worden diverse inhoudelijke programma's uitgewerkt, geleverd en gevolgd met aantoonbaar resultaat.
- Careaz wil een nichepositie ontwikkelen voor een nog nader te bepalen doelgroep binnen de PG visie.

Careaz wil bekend staan als de beste werkgever in de regio:

- Zorgmedewerkers zijn ingeschreven in het kwaliteitsregister. Er is een cultuur van continu willen leren en verbeteren zichtbaar in de hele organisatie. Aan die cultuur dragen medewerkers en werkgever bij.

- Medewerkers begrijpen de ambitie en beweging van de organisatie en hebben daar invloed op. Zij ontwikkelen mee met de organisatie en voelen zich betrokken bij elkaar.
- Medewerkers ervaren ruimte om het werk zelf te regelen en voelen zich ambassadeur van de organisatie.
- Careaz heeft een “magneetfunctie” en trekt medewerkers naar zich toe.

Careaz heeft een positieve uitstraling naar de regio:

- Careaz is continu in dialoog met haar cliënten, mantelzorgers en vrijwilligers.
- Careaz werkt als een magneet voor verwijzers door haar kwaliteit en dienstverlening.
- Careaz draagt actief bij aan vernieuwing en verduurzaming van het zorglandschap.

Om een bijdrage te kunnen leveren aan de realisatie van deze doelen moet de Raad van Toezicht:

- Voldoende kennis hebben van de zorginhoudelijke, maatschappelijke en innovatieve ontwikkelingen in de VVT sector die de strategie en positie van Careaz bepalen.
- Voldoende inzicht hebben in de cultuurontwikkeling binnen Careaz door regelmatig contact te hebben met medewerkers en cliënten (en hun vertegenwoordigers).
- Goed inzicht hebben in de gevolgen van de professionele doorontwikkeling van Careaz voor de financiële kaders.
- Een antenne hebben voor de regionale positie van Careaz.

Taakvervulling

De Raad van Toezicht en de bestuurder kiezen voor een samenwerkingsmodel, vanuit een positief kritische houding, waarbij vanuit transparantie en wederzijds vertrouwen invulling wordt gegeven aan het besturen van de organisatie, het afleggen van verantwoording hierover en het houden van toezicht hierop. Zowel de bestuurder als de Raad van Toezicht handelt met de intentie bij te dragen aan de maatschappelijke opgave en de continuïteit van Careaz, ieder vanuit de eigen rol en verantwoordelijkheid. Deze eigen rol en verantwoordelijkheid kan niet los gezien worden van die van de ander. Van de bestuurder wordt in deze samenwerking verwacht dat zij, vanuit haar eigen professionaliteit en verantwoordelijkheid, zelfstandig de doelstellingen van Careaz realiseert, met inachtneming van de inbreng van in- en externe stakeholders. Zij dient tegelijkertijd aanspreekbaar te zijn op haar handelen, blijkend uit een open houding en de bereidheid om zowel het eigen handelen toe te lichten als oor te hebben voor de mening van anderen. Intern organiseert zij bewust haar eigen “tegenkracht”, door goed opgeleide en mondige medewerkers om zich heen te verzamelen en hen te stimuleren hun mening te geven ten aanzien van de strategie en het beleid van Careaz en de wijze waarop hier uitvoering aan wordt gegeven. Indien zij hieraan behoefte heeft, maakt zij gebruik van de Raad van Toezicht.

Uitgaande van het principe van lerend ontwikkelen wil de Raad van Toezicht vooral voor ondersteuning en verdieping zorgen door de dialoog met de bestuurder te voeren in de fase van analyseren en bewust worden. Door hier zowel met elkaar te discussiëren over de strategische mogelijkheden, de alternatieven als de strategische risico's geeft de Raad van Toezicht invulling aan haar rol als klankbord en sparringpartner. De bestuurder informeert de Raad van Toezicht proactief en tijdig ten aanzien van alle aangelegenheden waarvan zij weet, of had kunnen weten, dat de Raad van Toezicht hierover informatie wenst te ontvangen. De informatie die zij verstrekt is vanzelfsprekend feitelijk juist, tijdig en zo volledig als nodig is voor de Raad van Toezicht om haar toezichhoudende functie ten volle te kunnen uitoefenen. Jaarlijks wordt in afstemming tussen bestuurder en de Raad van Toezicht een duidelijke jaarcyclus en vergaderagenda opgesteld.

Om de rol als Raad van Toezicht goed te kunnen invullen is er regelmatig contact met leden van het Managementteam, de Ondernemingsraad en de Cliëntenraad. Bij specifieke onderwerpen kan een lid van het Managementteam bij de vergadering van de Raad van Toezicht aanwezig zijn, zowel op initiatief van de bestuurder als op initiatief van de Raad van Toezicht. Daarnaast zijn leden van de Raad van Toezicht minimaal een maal per jaar aanwezig bij een vergadering van de Ondernemingsraad en de Cliëntenraad. Gesprekken kunnen plaatsvinden zonder aanwezigheid van de bestuurder, maar nooit zonder medeweten van de bestuurder. Bij de gesprekken is het principe van lerend ontwikkelen leidend, zodat gesprekken in een veilige en open context kunnen worden gevoerd. Gespreksonderwerpen kunnen strategisch van aard zijn maar ook om informatie (in brede zin) op te halen en cultuur te proeven.

De Raad van Toezicht beoordeelt jaarlijks het functioneren van de bestuurder. Het gesprek wordt daarbij op twee niveaus gevoerd: op het functioneren van de bestuurder en op het niveau van resultaten die worden gehaald in de organisatie. Uitgangspunten daarbij zijn de vooraf vastgestelde doelstellingen in het jaarplan, de strategische plannen en de afspraken die gemaakt zijn in het jaargesprek van het jaar ervoor.

Van elk van de leden van de Raad van Toezicht wordt verwacht dat hij of zij vanuit de eigen professionaliteit en bekwaamheid op onafhankelijke, integere wijze toezicht houdt. Dit betekent dat de individuele toezichthouder zijn of haar eigen inbreng heeft in de besluitvorming en in de relatie met de bestuurder. Ieder vanuit de eigen deskundigheid en achtergrond, maar altijd onafhankelijk. Persoonlijke opvattingen hebben hierin een plaats, voor zover zij bijdragen aan een goede oordeelsvorming. Van de Raad van Toezicht als geheel wordt in de samenwerking een rolinvulling verwacht, die een goede balans laat zien tussen stevig toezicht enerzijds en het bieden van voldoende speelruimte aan de bestuurder anderzijds. De rollen van de Raad van Toezicht worden ingevuld, gericht op de maatschappelijke opgave van Careaz en de continuïteit van de organisatie.

De Raad van Toezicht vindt het van belang zich regelmatig (bij) te scholen om de ontwikkelingen in en buiten de sector actief te volgen. Binnen de Raad van Toezicht worden afspraken gemaakt welke externe scholing door welke leden wordt gevolgd.

Jaarlijks voert de Raad van Toezicht een evaluatie naar zijn functioneren uit. Voor deze evaluatie wordt de bestuurder om input gevraagd. De bestuurder is aanwezig bij deze zelfevaluatie. Tenminste eenmaal per drie jaar wordt de evaluatie onder leiding van een externe uitgevoerd.

Over zijn functioneren legt de Raad van Toezicht conform wet en regelgeving verantwoording af.

Deze toezichtvisie is het kader voor de zelfevaluatie. De zelfevaluatie wordt vormgegeven op basis van de principes van lerend ontwikkelen. Ontwikkelpunten die volgen uit de zelfevaluatie worden vertaald in een opleidings- en ontwikkelplan voor de Raad van Toezicht. De resultaten van het ontwikkelplan vormen mede input voor de zelfevaluatie. Op deze wijze wordt inhoud gegeven aan permanente educatie.

Vastgesteld tijdens de zelfevaluatie op 6 juni 2018