

Het Bakken – VISIE OP TOEZICHT

Dit document geeft weer hoe de Raad van Toezicht (RvT) zijn toezichthoudende rol invult. Het is tot stand gekomen door gesprekken binnen de RvT en met de Bestuurder en de Directie. Met de Raad van Bestuur (RvB) is geconstateerd dat deze toezichtvisie een goede gemeenschappelijke basis is.

Uitgangspunten en doel van het interne toezicht

De Governancecode Zorg is leidend voor de RvT. Belangrijke uitgangspunten daarin zijn:

1. Er is een duidelijke scheiding tussen bestuur en toezicht. De RvB is juridisch en organisatorisch verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de stichting.
2. De RvT houdt toezicht op de besturing en de RvB en zorgt voor kritische/constructieve samen- en tegenspraak.
3. De RvT toetst of de organisatie zijn maatschappelijke functie goed vervult en adequaat de verschillende belangen dient. In goede dialoog met de relevante belanghouders.

Ons doel is om de kwaliteit en continuïteit van de organisatie in al haar facetten te bevorderen en te bewaken. Hierbij zien wij in het bijzonder toe op de besturing van de organisatie. Dit doen we vanuit de protestants christelijke waarden die aan Het Bakken ten grondslag liggen. En vanuit de missie van Het Bakken om samen te werken aan “Waardig Leven” met als principe dat de stem van onze cliënt leidend is. De RvT handelt daarbij vanuit de 5 leidende principes van Het Bakken:

- **De stem van de cliënt is leidend** (in samenwerking met familie sluiten we aan bij de cliënt/bewoner).
- **Vertrouwd en dichtbij** (bij elkaar en bij onze cliënten/bewoners, vanuit ons hoofd, ons hart en onze handen).
- **Eigenaarschap** (we nemen onze verantwoordelijkheid).
- **Oplossingsgericht** (we denken in mogelijkheden, gebruiken onze talenten en die van elkaar).
- **Lef** (om te doen wat gedaan moet worden en uit te leggen wat mogelijk is).

Onze bijdrage aan de organisatie

De primaire vraag voor de RvT is of Het Bakken daadwerkelijk doet waarvoor zij bedoeld is. Namelijk het bieden van zorg die zó goed is dat wij onze eigen ouders of verwanten aan Het Bakken durven toevertrouwen. Onze intentie is om als betrokken toezichthouders bij te dragen aan deze opgave en aan de continuïteit van de organisatie. Daarover leggen we verantwoording af.

We zien toe op het in samenhang functioneren van mensen en systemen binnen Het Bakken. We beseffen dat de zorg zich afspeelt in complexe situaties waarbij doorlopend afwegingen gemaakt worden. We hebben aandacht voor morele dilemma's in uitvoering en aansturing.

We bewaken of de randvoorwaarden voor het bieden van zorg op orde zijn: een goed functionerende organisatie met strategisch/tactisch beleid, gericht op voldoende bevlogen en vakbekwame medewerkers, toegeruste vrijwilligers, veilige en prettige huisvesting, inspraak van- en gelijkwaardigheid tussen mensen en optimale samenwerking met partners.

Naast toezichthouden en goedkeuren van in de statuten en reglementen benoemde besluiten, vervult de RvT voor de RvB de rol van klankbord en werkgever. We stimuleren en faciliteren de bestuurder in zijn rol om Het Bakken verder te ontwikkelen en we evalueren de voortgang daarvan.

Met inachtneming van de onderscheiden verantwoordelijkheden van bestuur en toezicht is onze leidraad dat beide organen een strategisch partnership vormen, die op open manier samenwerken om de doelen en de maatschappelijke opgave van de organisatie te realiseren.

Werkwijze en werkstijl

Onze werkwijze is gebaseerd op de balans tussen menselijke nabijheid en professionele distantie: de bestuurder bestuurt, de RvT houdt toezicht op de besturing en op de algemene gang van zaken. In onze werkwijze is dat als volgt zichtbaar:

1. De RvT bepaalt zijn eigen agenda in samenwerking met de bestuurder. De bestuurder verstrekt de benodigde informatie aan de RvT. Daartoe is een informatieprotocol opgesteld.
2. In het toezien op de kwaliteit en continuïteit van de organisatie richt de RvT zich op het monitoren van de resultaten op diverse terreinen en de inrichting van de bedrijfsprocessen. Naast de meetbare kwaliteit richt de RvT zich ook op merkbare en beleefde kwaliteit.
3. Door aanwezig te zijn bij themabijeenkomsten, door werkbezoeken te houden in de organisatie, door MB leden en andere sleutelfunctionarissen te ontmoeten en te kennen, door contact te hebben met cliënten/contactpersonen en medewerkers wil de RvT zicht houden op het functioneren van de organisatie. Naast feitelijke informatie zijn wij gericht op 'soft signals' over de wijze waarop de organisatie functioneert en wordt bestuurd. Ontmoetingen intern zonder bestuurder vinden plaats met medeweten van de bestuurder en terugkoppeling van de bevindingen.
4. De RvT ziet er op toe dat de belangen van de cliënten en andere relevante stakeholders op een goede wijze tot hun recht komen. Daartoe voert zij met gepaste regelmaat overleg met relevante gremia binnen de instelling, zoals ondernemingsraad en (centrale) cliëntenraad of is ze aanwezig bij het overleg van de bestuurder met deze gremia. Ontmoetingen met externe stakeholders kunnen plaatsvinden op verzoek van en doorgaans samen met de bestuurder.
5. De RvT beschermt de christelijke identiteit van de organisatie en ziet er op toe dat dit in de uitvoering van het beleid voldoende aandacht krijgt. Daartoe is er tenminste jaarlijks contact met de Diaconale Adviesraad en zal de RvT, in afstemming met de bestuurder, met regelmaat identiteit gerelateerde thema's agenderen.
6. De RvT ziet er op toe dat Het Baken bijdraagt aan organisatie-overstijgende vraagstukken en bevraagt de bestuurder op het stakeholdermanagement en samenwerking in de regio.

Qua werkstijl is onze benaderingswijze als volgt te typeren:

1. We houden Het Baken bij de les door vragen te stellen over hoe de organisatie draait, hoe ze in control is en hoe de samenwerking met externe stakeholders verloopt.
2. We dagen de bestuurder uit door vragen te stellen over strategie en transformatie, over hoe Het Baken beter kan worden en nog steeds de goede dingen doet.
3. We bevragen de organisatie of voorgestane veranderingen draagvlak hebben, of de cultuur past bij het doel, of cliënten tevreden zijn, of medewerkers voldoende betrokken zijn en het topkader effectief is.
4. Tenslotte zijn we ambassadeur voor Het Baken, dragen het gedachtegoed uit in ontmoetingen met stakeholders en andere geïnteresseerden.

De RvT als team

1. De RvT bestaat uit 5 leden¹ en is divers samengesteld op basis van functie/competentie profielen. In de werving en selectie van nieuwe RvT leden hebben ook de bestuurder, de OR en de CCR een rol.
2. De RvT kent drie commissies: a. Financiën en Vastgoed; b. Kwaliteit, Veiligheid en HR; c. Remuneratie en Governance.

¹ Tijdelijk tot 1 januari 2022 6 leden. 7 leden is het statutaire maximum

3. Er is sprake van een collegiaal team, waarin ook afwijkende geluiden en tegendraadse opvattingen van waarde zijn. Besluitvorming vindt bij voorkeur plaats op basis van consensus en zo nodig op basis van meerderheid van stemmen (conform de statutaire bepalingen).
4. De voorzitter van de RvT heeft binnen de RvT vooral een regierol gericht op procesgang, samenwerking, stijl van werken en communiceren. Extern is de voorzitter aanspreekpunt en boegbeeld van de RvT. De voorzitter heeft regelmatig bilateraal overleg met de bestuurder en is in voorkomende gevallen voor hem het aanspreekpunt.
5. De RvT besteedt aandacht aan de eigen deskundigheidsontwikkeling.
6. De RvT evalueert jaarlijks zijn functioneren en neemt zo nodig maatregelen ter verbetering.

Elburg
December 2021