

## Visie op bestuur en toezicht

**Jeugdformaat, vastgestelde visie 20 maart 2018.**

### Inleiding

*Goed bestuur* en *verantwoord toezicht* zijn belangrijke voorwaarden voor goede zorg. In de Governancecode Zorg zijn deze voorwaarden overwogen én vormen de zeven principes van de code waarborgen voor goede zorg.

De Governancecode zorg (hierna: code) wordt omarmd door de Raad van Bestuur (i.c. de bestuurder) en de Raad van Toezicht (RvT) van Jeugdformaat en vormt het uitgangspunt voor de visie op bestuur en toezicht, zoals dit ook is bedoeld in artikel 6.4.2 van de code.

### *Proces van doorontwikkeling*

Het vormen en vaststellen van visie op bestuur en toezicht past tegelijkertijd in het doorontwikkelingsproces van de organisatie Jeugdformaat tegen de achtergrond van de transformatie van het jeugdstelsel. In de voorbije periode is geïnvesteerd in het actualiseren van de governance bij Jeugdformaat op basis van een ontwikkelagenda. Aspecten van deze agenda zijn in de loop van 2016-2017 gerealiseerd:

- Er is een meerjarenstrategie ontwikkeld op basis van een gedeelde diagnose
- De stichtingsstatuten en reglementen zijn geactualiseerd.
- Het beoogde besturingsmodel is in de praktijk gerealiseerd.
- De RvT heeft drie specifieke commissies (commissie Kwaliteit en Veiligheid, naast de Remuneratiecommissie en de Financiële commissie) georganiseerd om op specifieke onderwerpen diepgaander de rol van toezichthouder vorm en inhoud te kunnen geven.
- De RvT vergadert voorafgaand aan het overleg met de bestuurder om de vergadering voor te bespreken.
- Werkbezoeken aan de organisatie zijn afgestemd met de behoeften van de Raad. De Raad kijkt daarbij bijvoorbeeld naar organisatieonderdelen waar sprake is van innovatie (zowel zorginhoudelijk of organisatorisch) of onderdelen die kwetsbaar zijn. Bij de werkbezoeken is ruimte voor het ophalen van soft signals (informatie krijgen over wat er speelt in de organisatie).

Het bepalen en vaststellen van een visie op besturen en toezicht houden is een logische vervolgstap in dit proces. De RvT heeft, in dialoog met de bestuurder, een gedragen visie op de rol van de RvT ontwikkeld en vastgelegd in onderhavig document. Hierin is het antwoord vastgelegd op een aantal basisvragen en wat de ambities van de RvT daarbij zijn. Waarom houdt de RvT toezicht, namens wie wordt er toezicht gehouden en wat wordt onder verantwoord toezicht verstaan. Daarmee wordt inzicht geboden op hoe de RvT aankijkt tegen goed bestuur en verantwoord toezicht.

### *Visie op bestuur en toezicht*

De Raad van Toezicht onderschrijft de volgende uitgangspunten voor bestuur en toezicht:

#### **1. Verantwoorde en goede zorg: meetbare en merkbare goede zorg.**

De raad van toezicht heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in de Stichting Jeugdformaat. De raad van toezicht is werkgever van het bestuur en staat haar met raad terzijde. Het toezicht richt zich vooral op het bewaken van de maatschappelijke doelstelling passend binnen de wettelijke kaders enerzijds en de statuten, visie

en missie van de stichting anderzijds. De bedoeling van de stichting vormt daarbij het vertrekpunt. De raad van toezicht handelt als intern toezichthouder op basis van de bevoegdheden die in de statuten en de wet zijn omschreven. Specifieke commissies adviseren de raad over onderwerpen binnen hun taakgebied en bereiden de besluitvorming van de raad voor.

De raad neemt daarbij de missie (het bestaansrecht), de visie (de ambitie/de strategie) en de continuïteit van de organisatie als vertrekpunt én toetssteen voor zijn functioneren in het licht van de maatschappelijke context. Hierbij maakt de raad een meervoudige afweging van belangen. Daarbij staat goede en verantwoorde zorg centraal.

De raad onderscheid daarbij drie perspectieven: de individuele cliënt, de medewerker en de samenleving als geheel. De raad stelt zich tot doel te kijken naar:

- Meetbaar goede en verantwoorde zorg, waarbij het gaat om effectiviteit en doelmatigheid; en
- Merkbaar goede en verantwoorde zorg, waarbij het gaat om impact van de zorg en een professionele benadering.
- Vitaliteit en werkplezier van de medewerkers

De raad streeft er naar deze drie perspectieven in samenhang steeds goed te bewaken.

De bovenstaande punten vormen de basis voor resultaatsafspraken met de bestuurder. De raad toetst deze afspraken mede aan de hand van contact met de directie en op basis van het verkrijgen van signalen uit de organisatie, middels werkbezoeken en andere functionele vormen van contact met en input uit de organisatie..

## **2. Toezicht vanuit de juiste waarden en normen**

De raad van houdt toezicht vanuit de waarde dat ieder kind recht heeft op een veilige opvoeding en een kansrijke toekomst.

In zijn functioneren hanteren de leden van de raad gedeelde waarden en handelen en oordelen volgens gedeelde normen. Dit betekent:

- Dat de raad de zorgbrede governance code volgt;
- Dat de raad de landelijke normen voor honorering respecteert;
- Dat de raad zich er steeds van bewust is dat de organisatie opereert in het maatschappelijk domein en hoofdzakelijk wordt bekostigd met schaarse publieke middelen;
- Dat de leden aanspreekbaar zijn op hun attendance.

## **3. Een duidelijk beeld van de behoeften van de belanghebbenden**

De raad houdt goed zicht op de belangen van interne (cliënten en medewerkers) en externe stakeholders en hanteert daarbij de volgende uitgangspunten:

- De leden van de raad zijn zich bewust van hun rol als toezichthouder in de contacten met interne en externe stakeholders en zijn transparant over deze contacten richting de bestuurder.
- De leden van de raad behouden zich de mogelijkheid voor om vanuit hun rol als toezichthouder en werkgever gericht met interne stakeholders contacten te hebben te hebben ten behoeve van hun eigenstandige informatiepositie.
- De raad heeft regelmatig contact met OR, de pleegouderraad en de jongeren- cq de cliëntenraad.
- De raad is vertegenwoordigd bij bijeenkomsten waarin de organisatie zich presenteert aan de interne en/of externe stakeholders (denk aan symposia etc.).
- De raad spreekt de bestuurder aan op zorgen die bestaan of ontstaan omtrent de behoeften van stakeholders en treedt (waar het gaat over zijn kennis over de behoeften van belanghebbenden)

ook op als klankbord en adviseur richting de bestuurder.

- De raad acteert op basis van een gedeeld beeld van de maatschappelijke opdracht (ieder kind heeft recht op goede zorg en ondersteuning).

#### **4. Up to date inrichting van de governance**

- De raad houdt in de uitoefening van zijn rol als toezichthouder, werkgever en klankbord aan hetgeen in de statuten en reglementen bepaald is.
- Deze statuten en reglementen worden minimaal eenmaal per 4 jaar (tenzij hiervoor eerder aanleiding is of anderszins naar behoefte) aan de dan geldende wet en regelgeving, codes, maatschappelijke opvattingen en organisatiedoelen getoetst door de bestuurssecretaris in overleg met de voorzitter van de raad van toezicht.
- Het toezichtskader vormt het uitgangspunt voor zelfevaluaties van de raad.

#### **5. Goed bestuur en verantwoord toezicht**

- De raad van toezicht streeft in zijn ontwikkeling naar anticiperend toezicht als doel bij manier waarop goed bestuur en verantwoord toezicht worden vormgegeven.

De raad ambieert alle aspecten van de invulling van zijn rol als toezichthouder, werkgever en klankbord samenhangend in te richten en wel zo dat de raad in staat is de ontwikkeling van de organisatie te bewaken.

De raad kijkt dus niet alleen terug maar juist ook vooruit. Reflectie en de wens om met elkaar te blijven leren, gedeelde beelden over strategie, transparantie en integriteit zijn hierbij belangrijke voorwaarden. De raad ambieert een sterk team te zijn en in de interactie met de bestuurder diens rol te versterken.

#### **6. Continue ontwikkeling**

De raad stelt zich op het standpunt dat toezichthouden:

- Een professie is (een kunst en geen kunde);
- En dat de kwaliteit van toezicht in hoge mate wordt bepaald door goed samenspel binnen de raad en tussen de raad en de bestuurder

Dat betekent dat de raad:

- Zorgt voor continue opleiding, zowel de leden voor zich als de raad als geheel;
- Dat de raad zich inspant om (al dan niet samen met de bestuurder) onzekerheden en dilemma's te delen en te bespreken;
- Dat de raad een klimaat nastreeft waarin fouten kunnen worden besproken en geleerd kan worden, in lijn met de lerende cultuur in de organisatie;
- Dat de raad vindt dat een klimaat waarin de leden elkaar aan kunnen spreken en scherpe discussies over de inhoud niet leiden tot druk op de relatie een voorwaardelijke conditie voor goed bestuur en verantwoord toezicht en een continue ontwikkeling.

De raad zorgt voor voldoende diversiteit in het team. Niet alleen in termen van kennis en ervaring maar ook in persoonlijk stijl, leeftijd, achtergrond, etc. met als voorwaarde dat de leden van de raad merkbaar midden in de samenleving staan. De raad toetst tweejaarlijks zijn samenstelling tegen deze achtergrond.