***Principes Good Governance en Toezichtsvisie Residentie Molenwijck***

**Inleiding en aanleiding**

Een gemeenschappelijke en gedragen visie op goed toezicht is voor iedere organisatie van belang omdat dit richting geeft aan het samenspel tussen alle geledingen in de organisatie en de wijze waarop de Raad van Toezicht (RvT) haar rol neemt. Een toezichtvisie geeft houvast voor toezicht en bestuur in het toezicht op wonen, welzijn, zorg en veiligheid. Door een geëxpliciteerde toezichtvisie heeft men scherp voor ogen hoe het toezicht zich verhoudt tot bestuur, organisatie en stakeholders, en geeft daarmee legitimatie voor het handelen.

Deze toezichtsvisie is onderdeel van alle documenten die betrekking hebben op het Reglement van de Raad van Toezicht en is tot stand gekomen in uitgebreid overleg tussen de leden van de RvT. Vervolgens is de toezichtsvisie gedeeld met de bestuurder (RvB), de leden van de Bewonersraad en de leden van de Ondernemingsraad.

Alle principes ‘good governance’ en samenhangende documenten worden jaarlijks geëvalueerd in de remuneratie- en governance-commissie. Vervolgens wordt dit besproken in de plenaire vergadering van de RvT en indien noodzakelijk aangepast op de actuele situatie. De toezichtsvisie wordt tijdens de jaarlijkse zelfevaluatie in de volledige RvT besproken.

**De Stichting Residentie Molenwijck** in Loon op Zand is een uniek woonconcept voor senioren met een inclusieve voorziening van diensten, waaronder welzijn en zorg. Bewoners wonen thuis en zelfstandig, met eigen regie en verantwoordelijkheid.

Residentie Molenwijck is in 1978 officieel in gebruik genomen en kent een lange traditie met een betrouwbaar en positief imago. Het woonconcept omvat 147 appartementen met diverse openbare ruimtes en voorzieningen waaronder een restaurant, het grand café, de wellnessruimte, devotieruimte, de winkel, kapsalon en een fysiotherapie. Het gehele complex ligt in een prachtige parkachtige tuin met waterpartijen, grote terrassen en veel groen. Residentie Molenwijck staat bekend om zijn gunstige ligging ten opzichte van het Nationaal Park de Loonse en Drunense Duinen en het Witte Kasteel uit de 17de eeuw. De diensten en de zorg worden geboden vanuit maximale nabijheid en veiligheid en passende afstand met respect voor ieders verantwoordelijkheid. Vitaliteit, eigen regie, positieve gezondheid en authenticiteit zijn belangrijke waarden. Samenvattend is Residentie Molenwijck van, voor en door bewoners, waarbij de organisatie in goede samenwerking met de Bewonersraad het voor alle bewoners mogelijk wil maken zich gelukkig te voelen.

In Residentie Molenwijck staat “SAMEN” centraal, waarbij dit woord geladen wordt met onderstaande kernwaarden:

**Sociaal**: bewoners en collega’s hebben oog-en-oor voor elkaar, hebben empathisch vermogen, zij spelen elkaar de bal toe en zijn in hun bejegening vriendelijk en voorkomend

**Ambitieus**: bewoners en collega’s halen alles uit het leven, zij zijn verliefd op het werk en daarnaast zijn zij ook verliefd op het merk Residentie Molenwijck

**Maatschappelijk**: Residentie Molenwijck weet goed aan te sluiten en soms voorop te lopen bij de maatschappelijke thema’s, zoals verbindingen met de buurt, mantelzorg en ontwikkelingen op het gebied van welzijn & zorg

**Eerlijk**: bewoners en collega’s zijn open en transparant; zij zeggen wanneer het goed is en zij zeggen wanneer het beter kan.

**Natuurlijk**: eigen regie, zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid zijn vanzelfsprekend.

**De maatschappelijke opdracht**

Residentie Molenwijck heeft de als doelstelling om bewoners in duurzame, natuurlijke ambiance hun leven te laten beleven en onze besluiten als RvT worden gelegitimeerd vanuit deze doelstelling. De RvT houdt naast het organisatiebelang ook steeds proactief het maatschappelijk belang voor ogen.

De RvT in een ‘two-tier board’ als bestuursmodel heeft als taak om vanuit een onafhankelijke positie toe te zien op het functioneren van de RvB, de besturing en het functioneren van de organisatie als geheel, met als doel het waarborgen van een goed functionerende en bestuurde organisatie, die zich maatschappelijk kan verantwoorden.

De RvT houdt 1) toezicht op het functioneren en presteren van de RvB en de organisatie, 2) staat de RvB gevraagd en ongevraagd met raad terzijde (klankbord) en 3) treedt op als werkgever van de RvB.

De RvB is verantwoordelijk voor het functioneren en presteren van de organisatie en legt daarover intern verantwoording af aan de RvT. Ook is de RvB verantwoordelijk voor de externe verantwoording aan instanties die daartoe wettelijk of maatschappelijk gelegitimeerd zijn.

De RvT functioneert vanuit een maatschappelijk perspectief en ziet erop toe dat de maatschappelijk gewenste doelen van de stichting worden behaald. Kwaliteit van dienstverlening, kwaliteit van werkgeverschap en een gezonde bedrijfsvoering zijn daarbij belangrijke voorwaarden. De RvT wil naast haar toezichthoudende taak, haar rol als werkgever en klankbord, ook waarde toevoegen aan het functioneren van Residentie Molenwijck door relevante vraagstukken uit de samenleving te agenderen.

Het toezicht op Residentie Molenwijck ondersteunt de doelstelling en de visie van Residentie Molenwijck optimaal en voldoet aan de eisen die de samenleving aan goed toezicht stelt (conform de principes van Good Governance, de Governance Code Zorg 2022, het programma Goed Toezicht van de NVTZ). Dit betekent dat de toezichtvisie dynamisch is, omdat zowel doelstelling en visie van de organisatie, alsook inzichten over toezicht houden en besturen en de omstandigheden binnen of buiten Residentie Molenwijck kunnen veranderen. Dit document wordt jaarlijks met alle leden van de RvT besproken en op grond hiervan eventueel geactualiseerd.

Medewerkers, medezeggenschap, management en RvT zijn eensgezind in hun overtuiging dat Residentie Molenwijck de bijzondere cultuur en het gezonde leefklimaat dient te behouden, waar nodig te versterken en zeker voor de toekomst door te geven en daarmee blijvend te ontwikkelen.

Om het ‘Molenwijck- gevoel’ als bijzondere cultuur te koesteren en te bevorderen zal de RvT steeds volgen of deze waarden en normen in de praktijk ook gehanteerd worden; zichtbaar en voelbaar zijn. Zij doet dit tijdens miniatuurbezoeken, in ontmoetingen, vergaderingen, verslagen, resultaten etc.. De leden van de RvT zullen vanzelfsprekend deze kernwaarden zelf ook naleven.

**De stijl van toezicht houden**

De RvT van Residentie Molenwijck ontwikkelt haar eigen karakter in wijze van werken, waarbij steeds gekeken wordt naar de juiste balans in de verhoudingen en de verstandhouding. Situationeel en proportioneel toezicht met een goed evenwicht in vertrouwen en beheersing, nabijheid en afstand. Als RvT geven we op basis van de volgende kernwaarden invulling aan onze rollen:

*Vertrouwen*: Samenwerking met de RvB vanuit verdiept vertrouwen. Met gepaste afstand, vanuit de eigen verantwoordelijkheid en gefundeerd op relevante informatie. Dat betekent ook dat we van tijd tot tijd de dialoog voeren en even de diepte ingaan om zicht te krijgen op de vertaalslag van de visie, naar de bijbehorende processen en (reeds) behaalde resultaten. Daarnaast betekent dit ‘warm toezicht’, met betrokkenheid bij het wel en wee van Molenwijck. Dat wil zeggen, er ook voor de RvB zijn als zaken spannend worden.

*Onafhankelijkheid*: vanuit een onafhankelijke positie, zonder last of ruggenspraak.

*Transparantie*: volwaardig toezicht vanuit deze toezichtvisie en passend bij de omvang van Residentie Molenwijck en binnen de relatie met de RvB door uit te spreken wat de verwachtingen over en weer zijn. Met elkaar te bespreken wat er concreet moet gebeuren naar aanleiding van de aanpak en resultaten. Dit doen we niet alleen met de RvB maar ook met interne en externe belanghebbenden, door zichtbaar te zijn, een visie kenbaar te maken en jaarlijks een verantwoordingsdocument te publiceren.

*Doortastend*: vanuit een positieve samenwerking met de RvB en met respect voor de bestuurlijke verantwoordelijkheid van de RvB. In het samenspel met elkaar geven we vorm aan onze verantwoordelijkheden. Waarbij een goed samenspel voor ons ook betekent goed tegenspel bieden, het uitdagen en prikkelen van de RvB. Dit doen we vanuit het principe ‘pas toe en leg uit’. Dat betekent ook beargumenteerd afwijken van gangbare regels en richtlijnen als dat maatschappelijk verantwoord is en in het belang is van de bewoners van Residentie Molenwijck.

*Pro-actief*: werken vanuit een proactieve houding. Proactief betekent voor ons tijdig meedenken, sparren, een spiegel voorhouden vóórdat besluiten genomen worden én anticiperen op mogelijke toekomstige ontwikkelingen.

*Innovatief*: de maatschappij is continu in beweging, evenals de behoeften en wensen van senioren, (potentiële) bewoners en stakeholders; wij hebben oog voor trends en ontwikkelingen en staan open voor (experimenten met) waardevolle nieuwe ideeën, goederen, diensten en processen. Binnen onze organisatie en in bredere - sociale – verbanden in onze wijk of regio.

*Communicatief*: aandacht voor de dynamiek in de bestuurskamer is van belang, evenals alert zijn op de onderlinge relaties en het werken aan een open sfeer, waarin mensen elkaar durven aanspreken op disfunctioneren en spanningen.

*Integraliteit*: dat wil zeggen toezicht op alle aspecten van Residentie Molenwijck en altijd in balans met de beheersing van risico’s en budgetten waarbij de kwaliteit van het primaire proces, de belangen van onze cliënten, centraal staan.

**Kwaliteit**

Residentie Molenwijck heeft zich te houden aan interne en externe kaders (zie bijlage) die gesteld zijn ten aanzien van kwaliteit van wonen, zorg en welzijn en gebruikt hiervoor het Kwaliteitsmanagementsysteem van ISO.

Kwaliteit van wonen, welzijn en zorg is steeds het centrale uitgangspunt bij de uitvoering van het primair proces en is leidend voor iedere medewerker. Procesbeschrijvingen en richtlijnen zijn vastgelegd in het kwaliteitshandboek en het naleven van de afspraken wordt zowel intern als extern getoetst. Daarnaast zijn met name de ervaringen en belevingen van bewoners (CTO) over de kwaliteit van wonen, welzijn en zorg van groot belang. Ook de ervaring van medewerkers over een veilige en gezonde werkomgeving is van groot belang en wordt daarom periodiek getoetst. (MTO)

De RvT blijft op de hoogte van de resultaten en de voortgang via de Commissie Kwaliteit en Veiligheid, waarbij met elkaar gediscussieerd kan worden over mogelijke frictie tussen de systeemwereld en de leefwereld.

**Continue ontwikkeling**

De RvT en de RvB zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit en professioneel samenspel. Daartoe ontwikkelen wij permanent onze professionaliteit en deskundigheid.

**Inclusie van alle belanghebbenden**

De RvT heeft niet alleen een oriëntatie op de interne organisatie, maar richt zich ook op de relatie met diverse belanghebbenden en stakeholders.

Vanzelfsprekend heeft de RvB op grond van de visie, missie en strategie contact met alle relevante interne en externe stakeholders en is de RvB op de hoogte van de verschillende belangen van de stakeholders. De RvT spreekt regelmatig met de RvB over stakeholdermanagement en kan daarin de rol van sparringpartner nemen. Met bepaalde stakeholders is structureel overleg geregeld tussen de RvT en belanghebbenden zoals met de Ondernemingsraad en de Bewonersraad.

Uitgaande van de kernwaarden SAMEN is juist het samenspel met de Bewonersraad en Ondernemingsraad van groot belang omdat de uniciteit van Residentie Molenwijck gebaseerd is op ‘Het kenmerkende Molenwijck-gevoel’, de sociale cohesie en het concept Molenwijck. Dit vraagt transparantie, goede samenwerking en gebalanceerde communicatie. Het is evident dat bij dit samenspel ook heldere spelregels horen om te bewaken dat ieder gremium de toegewezen rol neemt met bijpassende verantwoordelijkheden en bevoegdheden om de beoogde doelstelling te behalen.

Met externe stakeholders, zoals bijvoorbeeld de bank, de gemeente of zorgleverancier is contact op basis van wederzijdse behoefte en op grond van de actuele situatie.

**Randvoorwaardelijk: jaarcyclus, aandachtsgebieden en commissie**

Jaarlijks wordt in afstemming tussen de RvB en de RvT een jaarkalender en vergaderagenda opgesteld. Dit geeft zowel voor de RvT als de RvB duidelijkheid over de thema’s waar dat jaar specifiek aandacht voor is.

Daarnaast worden er jaarlijks afspraken gemaakt tussen de RvB en de RvT over de doelstellingen en prestatieafspraken voor dat jaar. Om een goede invulling te kunnen geven aan zijn toezicht werkt de RvT met commissies.

*Auditcommissie en Financiën*

Komt circa vier keer per jaar bij elkaar. Bespreekt de cijfers uit de quadrimester rapportage, gaat in overleg met de accountant over de managementletter en bevindingen uit de interim controle en bereidt de goedkeuring van begroting en jaarrekening in de vergadering voor. De auditcommissie heeft ook ‘huisvesting’ in portefeuille.

*Commissie Kwaliteit en Veiligheid*

Komt circa vier keer per jaar bij elkaar. Bespreekt de ontwikkelingen inzake kwaliteit en veiligheid binnen de organisatie aan de hand van onder andere de kwaliteitsindicatoren, incidentmeldingen en andere indicatoren. De quadrimester- rapportages en andere relevante rapportages vormen input.

*Commissie Remuneratie en Governance*

Komt minimaal twee keer per jaar bij elkaar inzake het functioneren, beoordelen en belonen van de RvB. Onderwerpen van gesprek is de realisatie van de doelstelling als organisatie en het individueel en als team functioneren van de RvB. Daarnaast is deze commissie verantwoordelijk voor de organisatie van de jaarlijkse evaluaties met RvT (zelfevaluatie) en voor het beoordelen van het onderhoud van RvB en RvT reglementen en statuten.

De RvB zorgt voor adequate ondersteuning van de RvT zoals het opstellen en plannen van de jaarkalender, agenda en verslaglegging van de vergaderingen. De verslagen van de commissies zijn bespreekpunt tijdens de reguliere RvT-vergaderingen. Hierdoor ontstaat verbinding en afstemming.

**Bijlage Kaders en toezicht**

De RvT en de RvB maken onder andere gebruik van onderstaande interne en externe kaders voor toezicht.

***Intern toezichtkader***

*Statuten, reglementen en regelingen*

* Statuten.
* Reglement Raad van Toezicht.
* Reglement Raad van Bestuur.
* Profielschets Raad van Toezicht.
* Profielschets Raad van Bestuur
* Procuratieregeling

*Planning en control cyclus*

* Meerjarenbeleidsplan.
* Jaarplannen.
* Begroting.
* Periodieke managementrapportages voor integraal toezicht.
* Jaarverslag.

***Extern toezichtkader***

*Behoorlijk bestuur*

* Zorgbrede governancecode.
* Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorg en Welzijn (NVTZ) en de Verenigingen van bestuurders in de zorg (NVZD).

*Landelijke beleidskaders*

* Bestuurlijke verantwoordelijkheid voor kwaliteit en veiligheid van de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGJ).
* Autoriteit Consument & Markt (ACM).
* Beleidsregels van de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa).
* Inkoopvoorwaarden en materiële controles van Zorgkantoor/Zorgverzekeraar.
* Inkoopvoorwaarden van Gemeenten.

*Wet- en regelgeving*

* Wet toetreding zorgaanbieders (WTZi / WTZa).
* Wet kwaliteit klachten en geschillen (Wkkgz).
* Zorgverzekeringswet (Zvw), Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en Wet Langdurige Zorg (Wlz).
* Wet Zorg en Dwang (WZD).
* Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst (WGBO).
* Wet Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (Wet BIG).
* Mededingingswet.
* Wet op de ondernemingsraden (WOR).
* WMCZ (Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen).
* Verslaglegging van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.
* Wet normering en bezoldiging topfunctionarissen (WNT).
* Wet Bestuur en Toezicht (WBTR)
* Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)
* Privacywet (AVG)

*Kaders voor kwaliteit en veiligheid*

* Landelijke kwaliteitskaders (Wlz, Zvw, Wmo).
* Toezichtkader IGJ-NZa.
* Relevante veldnormen, zorgstandaarden en zorgmodules, zorgstandaard dementie, zorgmodule palliatieve zorg).
* De inrichting van het kwaliteitssysteem (ISO).
* Aandachtspunten en richtlijnen van de IGJ.

*Beleidskaders waarvoor in het bijzonder aandacht is*

* Klachtenregeling medewerkers.
* Klachtenregeling cliënten (ingeregeld volgens Wkkgz).
* Melden Incidenten Cliënten (MIC).
* Melden Incidenten Medewerkers (MIM).
* Signaleren van en omgaan met calamiteiten.
* Klokkenluidersregeling.
* Integriteits- en gedragscode.
* Nota middelen en maatregelen (WZD Wet Zorg en Dwang).
* Signaleren van en omgaan met (gezondheids)risico’s.
* Signaleren van en omgaan met onbegrepen gedrag.