

De kernwaarden van de Raphaëlstichting, vertaald naar een visie op toezicht

Professioneel toezicht kenmerkt zich door het hebben van een visie op toezicht, het werken met duidelijke kaders, permanente ontwikkeling van de raad van toezicht en een proactieve en transparante aanpak van het toezicht.

Kernwaarden

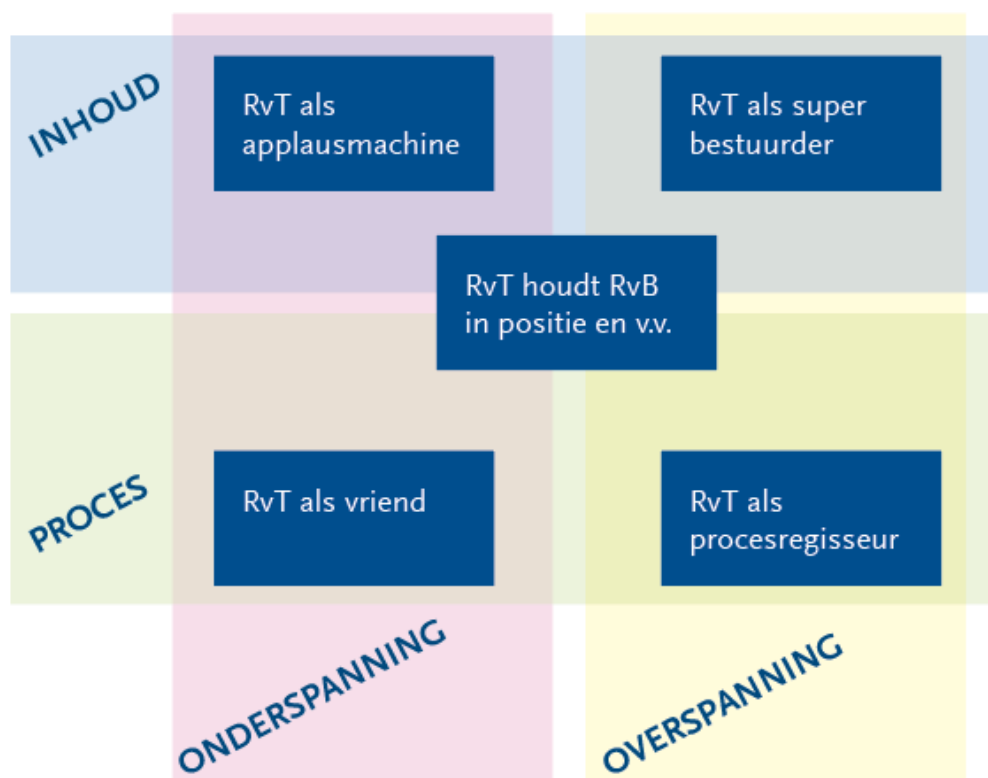
De raad van toezicht heeft zes kernwaarden benoemd en van daaruit de visie op toezicht geformuleerd. Deze visie is niet statisch, ontwikkelt zich in de loop der tijd.

Kernwaarden	Uitwerking
Antroposofische identiteit Congruent en navolgbaar	Waar wij op toezien, bezien wij vanuit de antroposofische identiteit van de Raphaëlstichting. Daarbij vermijden wij rituelen en dogma's. Wij willen in het gesprek voortdurend op zoek gaan naar de essentie en hoe deze identiteit congruent vertaald wordt naar vraagstukken van de praktijk, zoals vastgoed, zorg, digitalisering en sociaal en duurzaam ondernemen.
Ontmoeten Aandacht, presentie, ècht contact	In ons interne samenspel als raad van toezicht hechten wij eraan waardering uit te spreken naar elkaar, positief maar ook kritisch. Dit geldt wederzijds in het contact met de raad van bestuur. Om goed toezicht te kunnen uitoefenen, streven wij naar diversiteit in de samenstelling van de raad van toezicht en hanteren wij een manier van overleggen waarbij wij verschillende zienswijzen stimuleren, maar ook cliënten en medewerkers ontmoeten op hun locaties.
Luisteren Aansluiten, terughoudend met oordelen	Door actief te luisteren, willen wij de bedoelingen van het bestuur goed begrijpen. Daarbij dagen wij het bestuur uit en prikkelen wij tot nadenken, door de vraag achter de vraag te stellen. Op die manier willen wij samen met het bestuur de verschillende dimensies van een vraagstuk doorgronden, het vraagstuk oprekken, zoeken naar het ongrijpbare, naar datgene dat je niet ziet of hoort, maar er ook is. Het bestuur schept voorwaarden en waarborgen voor een adequate invloed van interne belanghebbenden (onder andere via de medezeggenschapsorganen) en met externe belanghebbenden. Wij zien erop toe dát dit gebeurt en hebben ook zelf gereguleerd, periodiek direct contact met de medezeggenschapsorganen en, waar aan de orde, met externe belanghebbenden; altijd in afstemming met het bestuur.
Leren en ontwikkelen	Leren doe je door te reflecteren op de praktijk, met name bij de 'momenten van de waarheid' waar het voor de raad van toezicht erop aankomt de juiste dingen te doen (en te laten). Wij willen voorbereid zijn op deze mogelijke momenten, door ze te bedenken, te bespreken via casuïstiek en dilemma's en zo tot een scherpe, gedeelde rolopvatting te komen wie, wat doet als Leren doen wij ook door het meekijken in elkaars commissies.
Gelijkwaardigheid Wederkerigheid	Vanwege hun verschillende rollen zijn de raad van toezicht en de raad van bestuur niet gelijk, maar wel gelijkwaardig. Beide organen zijn erop gericht de ander in positie te brengen/laten komen.

<p>Rentmeesterschap Duurzaamheid, heelheid</p>	<p>Onze maatschappelijke doelstelling is om zorg te bieden aan mensen met een ontwikkelings-/ondersteuningsvraag, vanuit een antroposofisch geïnspireerde mensvisie, waarin de individuele ontwikkeling van cliënt en medewerker voorop staat. Onze taak als raad van toezicht wordt gelegitimeerd vanuit deze doelstelling. Als werkgever van de raad van bestuur hebben wij oog voor het welbevinden van de bestuurders, bewaken wij de continuïteit van de besturing en zijn daartoe doorlopend in gesprek met het bestuur. In dit gesprek staan wij stil bij de match tussen de (veranderende) bestuurlijke opgaven van de Raphaëlstichting en het zittende bestuur en trachten wij bestuurswisselingen planbaar/voorspelbaar te maken.</p> <p>Ten aanzien van het sociaal ondernemerschap vinden wij het van belang ook als raad van toezicht de balans te bewaken tussen ruimte voor het lokale experiment en het behoud van een gezonde bedrijfsvoering van de Raphaëlstichting als geheel.</p>
--	--

Vitale relatie toezicht en bestuur

Tussen bestuur en toezicht zit een natuurlijk spanningsveld. We onderkennen en koesteren deze spanning. Dat houdt ons samenspel vitaal. Elkaar in positie brengen en houden, vraagt om confrontaties waarin tegenstellingen voelbaar zijn en hanteerbaar blijven. Vanuit wederzijds respect voor elkaars rol, willen wij over- of onderspanning vermijden.

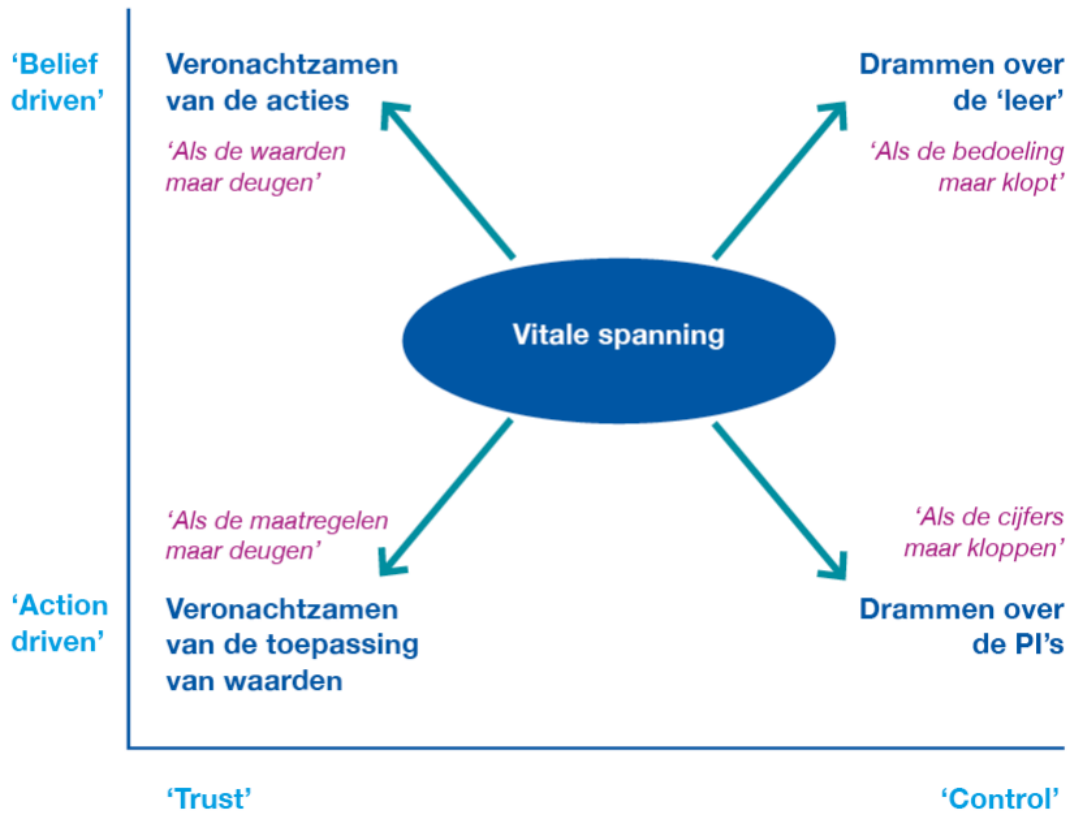


Leren en ontwikkelen

Bij de jaarlijkse evaluatie van de raad van toezicht nemen wij de visie als basis en stellen wij deze waar nodig bij.

*Raad van toezicht
14 december 2023*

Vitale spanning in het toezicht



Hanteer vitale spanning en vermijd vervorming.

Bestuurlijke opgave: hanteer vitale spanning en vermijd vervorming

