

Toezicht vanuit vertrouwen en dialoog

Visie op toezicht PSW

Raad van toezicht (RvT)

De taken van en taakverdeling tussen de RvT en bestuurder zijn vastgelegd in de statuten en uitgewerkt in het reglementen RvT en RvB. De raad van toezicht van PSW houdt toezicht op het beleid van de bestuurder en op de algemene gang van zaken in de organisatie, in relatie tot de maatschappelijke functie en doelstelling. Daarnaast vervult de RvT de rol als werkgever voor de bestuurder en klankbord voor de bestuurder. De RvT werkt vanuit de missie/visie (de Taak) van PSW, met als basis de Zorgbrede Governancecode.

De raad van toezicht heeft 5-7 leden, inclusief de voorzitter. Bij de benoeming wordt gekeken naar voldoende diversiteit in personen en competenties. Leden worden benoemd voor een periode van 4 jaar, met de mogelijkheid tot verlenging van nog eens 4 jaar. Eventuele afwijkingen in het rooster van aftreden worden verantwoord in het jaarverslag.

De RvT komt volgens een jaarplanning bij elkaar in formele vergaderingen. Daarnaast wordt tijd ingeruimd voor informele themabijeenkomsten en contacten met de medezeggenschapsorganen en met de organisatie. De RvT kent 3 adviescommissies: de financiële commissie, de remuneratie commissie en de commissie kwaliteit en veiligheid. De RvT houdt jaarlijks een zelfevaluatie, minimaal elke 3 jaar met ondersteuning van een externe adviseur, waarbij de toezichtvisie en het functioneren van de RvT centraal staan.

Context en kader

De samenleving verandert en de zorg is in transitie. PSW zet actief in op een transitie. Belangrijke ontwikkelijnen zijn een focus op positieve gezondheid, de beweging naar meer eigenaarschap van medewerkers en teams, regionalisatie en samenwerken in netwerken, innovatie/technologie, binden en boeien van medewerkers en ook: duurzaam betaalbare zorg. De RvT sluit nadrukkelijk aan bij de dynamiek en de ontwikkelingen in de samenleving en in de organisatie. Het vraagt een continue ontwikkeling van de RvT als geheel en de individuele leden afzonderlijk om binnen die context steeds zorgvuldige afwegingen te kunnen maken vanuit het governance perspectief. Waarbij wordt aangesloten bij het motto van het strategisch meerjarenbeleid van PSW: *Blijven wie we zijn door te veranderen!*

De koers van PSW is geformuleerd in een strategisch meerjarenplan dat jaarlijks wordt herijkt. De focus van de RvT is gericht op het maatschappelijke doel, op de toekomst en de realisering van de strategische koers van PSW; en heeft de klankbordfunctie ten behoeve van de bestuurder in deze.

De RvT is de weg ingeslagen van waarde gedreven toezicht. Dit vraagt van de RvT als geheel en van de individuele leden:

Integriteit en betrouwbaarheid.

Discipline om steeds te kijken en denken vanuit de Taak en de toezichtvisie.

Inspireren van bestuurder om zijn/haar functie goed in te vullen en de uitgezette koers te blijven volgen.

Flexibiliteit, met de focus op (nieuwe) mogelijkheden en kansen, zonder de alertheid voor wezenlijke risico's te verliezen.

Eigen verantwoordelijkheid om door te blijven vragen, leren en ontwikkelen; en om geïnformeerd te zijn over wat er in de samenleving gebeurt en wat van belang is voor PSW. Om inzichten van buiten naar binnen te kunnen brengen.

Vanuit een toezichthoudend perspectief: goede relaties met management en met de medezeggenschapsorganen COVR en OR.

Belangrijke waarden

Wat zijn belangrijke waarden voor goed toezicht binnen PSW?

Bovenaan staan *vertrouwen en openheid*. Waarbij vertrouwen niet blind is en controle op onderdelen en cijfers en indicatoren nodig blijven; maar in alle openheid bespreken van dilemma's steeds belangrijker wordt. En waarbij openheid niet betekent dat alles openbaar is, maar wel toetsbaar en uit te leggen.

Onlosmakelijk verbonden hieraan is *de dialoog*. Steeds opnieuw met elkaar het gesprek voeren, met de bereidheid om naar elkaar te luisteren en andere zienswijzen op waarde te schatten. Dit voert naar de waardering en stimulering van *eigenheid en diversiteit*; dat maakt PSW sterk en helpt om de valkuil van het "eigen gelijk" te ontlopen.

Leren en reflecteren hoort ook in deze rij. Leren van de ander, binnen en buiten de organisatie, en reflecteren op de eigen inbreng als RvT kunnen de RvT, de individuele leden én de organisatie steeds een stap verder brengen.

Bij dit alles is *verbinding* een sleutelwoord; verbinding met en in de organisatie, bijvoorbeeld door werkbezoeken aan teams of locaties. En evenzeer verbinding met de buitenwereld. We doen het *samen*, met elkaar en met de bestuurder; en met anderen die we tegenkomen op ons pad en in ons werk als toezichthouders.

Relatief nieuw is *accepteren van en anticiperen op complexiteit en risico's*. De dynamiek in de zorg is niet maakbaar. Accepteren van de huidige dynamiek en anticiperen op de complexiteit, met inachtneming van risico's en met ruimte voor creativiteit en innovatie, kan PSW slagvaardiger maken.

En ten slotte, waar het uiteindelijk om gaat: steeds opnieuw terugkeren naar onze opdracht, *De Taak*, met de nadrukkelijke afweging: wat hebben onze cliënten, onze medewerkers en de samenleving als geheel aan wat we doen!

Profielen binnen de RvT

Goed toezicht vraagt om actieve, maatschappelijk betrokken toezichthouders en om kennis en expertise op diverse gebieden, zoals governance; voorzitterschap; kwaliteit en veiligheid; personeelsbeleid en arbeidsmarkt; financiën en bedrijfsvoering; innovatie; organisatieontwikkeling; medezeggenschap; compliance; netwerken. Kennis en ervaring zit bij de RvT als geheel en voor een ander deel in individuele personen. Waar kennis onvoldoende aanwezig is, wordt incidenteel externe kennis ingehuurd.

Verantwoording

Verantwoording willen afleggen, is een waarde die alle betrokkenen bij PSW (moeten) delen. Deze toezichtvisie is gepubliceerd op de website: www.psw.nl. Daar zijn ook de reglementen RvT en RvB te vinden. Jaarlijkse verantwoording over de manier waarop het toezicht is ingevuld vindt plaats in de jaarverslaglegging.