

VISIE OP TOEZICHT LAVERHOF

Inleiding

De raad van toezicht van Laverhof heeft de wettelijke taak toezicht te houden op de besturing door de raad van bestuur en op de algemene gang van zaken binnen Laverhof als maatschappelijke organisatie. De raad van toezicht heeft een eigenstandige positie en voert het toezicht houden uit vanuit een eigen visie op toezicht, met in achtneming van de statuten van Laverhof en de Governancecode Zorg. Deze toezichtvisie ondersteunt de visie en missie van Laverhof en wordt periodiek geëvalueerd.

Onze overtuiging

Waar Laverhof in gelooft

Laverhof gelooft in de eigen kracht van mensen om zelf keuzes te maken. Mensen geven naar eigen inzicht vorm aan hun leven. Ook wanneer dit door gezondheidsproblemen moeilijk wordt.

Laverhof gelooft in de waarde en de kracht van sociale verbindingen in de samenleving. Ieder mens heeft behoefte aan aandacht, een zinvol bestaan en sociale contacten. Familie, buren, vrienden en kennissen spelen een belangrijke rol en dragen bij aan de kwaliteit van het leven. Onze vakbekwame medewerkers voegen extra waarde toe door mee te denken en de eigen kracht van cliënten en hun omgeving te versterken.

Onze opdracht

Waar Laverhof voor staat

Laverhof versterkt de eigen kracht van mensen met zorg, aanvullende diensten en behandeling. Zo kunnen mensen op eigen wijze een zo goed mogelijke kwaliteit van leven realiseren. Als dat nodig is, breiden we dit uit met wonen en welzijn. Dit doen wij voor kwetsbare burgers en hun naasten, mensen in de laatste fase van hun leven, de gemeenschap als geheel en religieuzen in het bijzonder. Laverhof biedt haar diensten aan waar mensen ons willen hebben en wij door onze manier van werken een versterking kunnen zijn. Wij leggen lokaal relaties en verbanden en leveren met vakbekwaamheid onze bijdrage.

De overtuiging (visie) en opdracht (missie) van Laverhof betekenen voor ons als raad van toezicht:

- Wij zijn onafhankelijke toezichthouders, zonder last en ruggenspraak. Als raad van toezicht zijn wij gezamenlijk verantwoordelijk.
- Wij bewaken de maatschappelijke doelstelling van de organisatie (het bieden van goede zorg) en de cultuur en identiteit van Laverhof.
- Wij werken resultaat- en waardengericht; de missie, visie en kernwaarden van Laverhof zijn daarbij leidend. Deze toetsen wij periodiek.
- Wij waarborgen de kwaliteit en de continuïteit van de besturing van Laverhof.
- Wij bepalen onze eigen agenda en informatiebehoefte, na samenspraak met de raad van bestuur.
- De belangrijkste onderwerpen van overleg met de raad van bestuur zijn strategie, kwaliteit en veiligheid van zorg, risico's en de beheersing van risico's, leiderschapsontwikkeling en personeelsbeleid, financiën, vastgoed en bedrijfsvoering.

Onze werkwijze

Hoe Laverhof dit doet



De kracht van
het lokale

De kracht van het lokale

Wij zijn een lokaal verankerde organisatie, die middenin de gemeenschap staat. Wij bieden onze diensten aan waar mensen ons willen hebben. Wij werken samen met lokale partijen, zodat wij vanuit ons vakmanschap maximaal kunnen aansluiten bij wat er nodig is voor cliënten en de gemeenschap.

De kracht van elkaar kennen

Medewerkers, vrijwilligers, cliënten en hun naasten maken deel uit van de gemeenschap waarin Laverhof werkt. Wij hechten veel waarde aan deze herkenbare, persoonlijke en warme samenwerkingsrelaties.



De kracht van
elkaar kennen



De kracht van
erin geloven

De kracht van erin geloven

Wij geloven in de kracht van mensen om zelf keuzes te maken en oplossingen te bedenken. Wij denken met hen mee om dat mogelijk te maken. Samen versterken wij een leven als thuis.

De kracht van ervoor staan

Wij staan voor wat we doen, vanuit visie en vakmanschap. Dit gedachtegoed dragen wij uit en zo geven we zelf actief vorm aan onze toekomst.



De kracht van
ervoor staan

De kernwaarden van Laverhof betekenen voor ons als raad van toezicht:

- Wij maken deel uit van de gemeenschap waarin Laverhof werkt en vinden vormen die bij onze toezichthoudende rol passen.
- Wij leggen contact met mensen in de organisatie volgens het adagium 'horen, zien en vragen stellen'.
- Wij letten er bij onze samenstelling als raad van toezicht op dat we toegerust zijn voor onze toezichthoudende opgaven, die nauw samenhangen met de bestuurlijke opgaven. Dit betekent dat onze deskundigheden en vaardigheden complementair zijn, zodanig dat ze voldoende toereikend zijn voor de opgaven die Laverhof heeft.
- Wij realiseren ons dat deze waarden pas betekenis krijgen als ze in onze concrete praktijk zichtbaar zijn. Daarom spreken we elkaar aan op het naleven ervan, zowel onderling als met de raad van bestuur.

Taken en rollen van de raad van toezicht

Goed toezicht start met het benoemen en periodiek herijken van de bestuurlijke en toezichthoudende opgaven. Deze vormen het kompas.

Bestuurlijke opgaven

- Ontwikkelen, implementeren en doorontwikkelen van het strategisch beleidsplan 2015-2020 en het ontwikkelen van een strategische visie voor de periode daarna.
- Stimuleren van leiderschap en eigenaarschap op een wijze die bijdraagt aan het verder ontwikkelen van de identiteit en organisatiecultuur van Laverhof en legitimatie in het maatschappelijk speelveld.
- Uitdragen van de visie op zorg, gericht op kwaliteit van zorg binnen Laverhof en in de regio.
- Ontwikkelen, implementeren en doorontwikkelen van het strategisch vastgoedbeleid.
- Een aantrekkelijke werkgever zijn.

Toezichthoudende opgaven

- Zorgdragen voor bestuurlijke en toezichthoudende continuïteit.
- Interne en externe profilering van de raad van toezicht om transparant en aanspreekbaar te zijn voor stakeholders en verantwoording af te leggen als raad van toezicht.
- Waarborgen van het samenspel tussen raad van bestuur en raad van toezicht door de eigen rollen juist in te vullen.
- In het functioneren van de raad van toezicht zijn de waarden van Laverhof zichtbaar.
- Bijdragen aan de ontwikkeling van de strategische visie als een gezamenlijk proces van de raad van bestuur, raad van toezicht en interne en externe belanghebbenden, ieder vanuit de eigen rol, door inbreng aan de voorkant en met de vinger aan de pols van het proces.

Bestuurlijk samenspel

De raad van toezicht en raad van bestuur brengen en houden elkaar in positie. Zij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het samenspel. Het reglement raad van toezicht en het reglement raad van bestuur vormen het kader voor de manier waarop zij hun rollen invullen.

Evaluatie van het professionele samenspel met de raad van bestuur vindt ten minste eens in de drie jaar plaats aan de hand van de volgende vijf onderwerpen:

- visiecongruentie
- gedeelde rolopvatting
- huis op orde
- intern samenspel
- vitale spanning

Rollen raad van toezicht

Werkgever

De raad van toezicht benoemt, ontslaat en beoordeelt de raad van bestuur en bepaalt de arbeidsvoorwaarden. Vanuit zijn werkgeversrol draagt de raad van toezicht zorg voor de bestuurlijke continuïteit. Deze hangt nauw samen met waar Laverhof voor staat. De raad van toezicht heeft inzicht in het persoonlijk functioneren van de raad van bestuur en weegt de consequenties daarvan in de context van de bestuurlijke opgaven.

- Wij evalueren jaarlijks de raad van bestuur aan de hand van vier onderdelen: richting, resultaat, risico's en relaties.
- Wij vragen naar de eigen ambities van de raad van bestuur en toetsen in hoeverre deze (nog) in lijn zijn met de ambities van de organisatie.
- Wij vragen ten minste eens in de drie jaar aan relevante stakeholders feedback te geven op het functioneren van de bestuurder en brengen deze in bij de jaarlijkse beoordeling van de raad van bestuur.

Toeziethouder

De raad van toezicht heeft zicht op de maatschappelijke opdracht van de organisatie en toetst of de organisatie daaraan voldoet. De leden van de raad van toezicht acteren vanuit afstand en betrokkenheid: zij weten wat er speelt en kennen de basisprocessen maar laten de uitvoering aan de raad van bestuur en de organisatie over. Besluiten van de raad van bestuur worden getoetst op basis van inzicht in de bestuurlijke dynamiek en consequenties van bestuurlijk handelen.

De remuneratiecommissie van de raad van toezicht houdt jaargesprekken met de individuele leden, onder andere over scholing en persoonlijke ontwikkeling als individueel lid van de raad van toezicht. Indien nodig volgen de leden passende scholing. Voor specifieke kennis kan deskundigheid worden ingehuurd.

- Wij houden toezicht op basis van vertrouwen, maar ook met een kritische blik, het kiezen van alternatieve invalshoeken en doorvragen.
- Wij maken voor het toezichthouden gebruik van harde cijfers, zoals financiële rapportages en kengetallen en van zachte criteria, zoals waarden, cultuur en innovatie.
- Wij laten ons, parallel aan de informatievoorziening door de raad van bestuur, informeren door themabijeenkomsten, werkbezoeken, gesprekken met en presentaties van leden van het managementteam, de OR en de CCR, de accountant en individuele medewerkers en cliënten.
- Wij evalueren ieder jaar en tussentijds op gepaste momenten het interne functioneren en dat van de voorzitter en leggen de resultaten hiervan vast. De functieprofielen van de individuele leden en de raad van toezicht als geheel worden periodiek getoetst aan de toezichthoudende opgaven.
- Wij voeren eens in de drie jaar de evaluatie uit onder begeleiding van een externe deskundige.

Adviseur

De raad van toezicht adviseert gevraagd en ongevraagd en denkt mee met de raad van bestuur ten aanzien van strategie en beleid, vraagstukken, kansen en uitdagingen op basis van de aanwezige kennis en expertise. Zij vormt een klankbord voor de raad van bestuur.

- Wij hebben zicht op actuele maatschappelijke ontwikkelingen.
- Wij zijn op de hoogte van wat er speelt in de markt en op het gebied van wet- en regelgeving.
- Wij toetsen of de organisatie voldoende proactief acteert, voor de korte en de langere termijn.

Ambassadeur

Leden van de raad van toezicht verbinden ontwikkelingen in de organisatie met de omgeving en samenleving en andersom.

- Wij treden op als ambassadeur van Laverhof in onze netwerken.
- Wij zijn zo mogelijk aanwezig bij regionale en landelijke bijeenkomsten van de NVTZ en andere relevante belangenverenigingen of organisaties.

Benoeming

Er is een algemeen profiel voor een lid raad van toezicht, dat specifiek wordt gemaakt bij elke vacature. Werving van nieuwe leden gebeurt op een transparante en openbare wijze.

Leden van de raad van toezicht worden benoemd voor vier jaar. En na een positieve evaluatie voor vier jaar herbenoemd, met een maximum van acht jaar. Dit wordt vastgelegd in een rooster van aftreden.

Evaluatie en verantwoording

De toezichtvisie wordt iedere drie jaar geëvalueerd.

Leden van de raad van toezicht zijn voor alle belanghebbenden transparant en aanspreekbaar op het gevoerde toezicht. Het toezicht wordt toegelicht in formele overleggesprekken, op de website en in het personeelsblad van Laverhof en in de publieksversie van het jaarverslag.

De raad van toezicht legt verantwoording af over het toezicht aan zowel interne als externe belanghebbenden. Interne belanghebbenden zijn de medewerkers van Laverhof en in het bijzonder de OR en CCR. Externe belanghebbenden zijn o.a. de zorgverzekeraars, collega zorginstellingen, de IGJ, de Nza, banken, gemeenten en oud-medewerkers.