Visie op toezicht houden Maria Dommer

Versie 0.1, 28-1-2020

# Inleiding

Doen we de goede dingen en doen we de dingen goed? Dit is de hamvraag van de governance van de Maria Dommer Stichting, waar onderliggende visie op toezicht bij helpt om te beantwoorden.

In deze visie op toezicht geeft de Raad van Toezicht (RvT) haar visie op waarom, waartoe en hoe zij toezicht houdt. De Governancecode zorg 2017, de NvTZ notitie: goed toezicht in zorg en welzijn, en de context en identiteit van Maria Dommer zijn hiervoor het uitgangspunt. Deze visie vormt, samen met de statuten, het reglement Raad van Toezicht, het reglement Raad van bestuur en het Informatieprotocol, de basis voor de samenwerking tussen de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur en stimuleert tot reflectie op- en het gesprek over het functioneren en de onderlinge relatie tussen de bestuurder(s) en toezichthouders van Maria Dommer.

De achterliggende doelstelling van deze visie op toezicht is dat de RvT maximale waarde toevoegt aan:

* De kwaliteit van zorg
* De kwaliteit van de organisatie
* De kwaliteit van de besturing

Met daarbij gepaste aandacht voor de missie, visie, kernwaarden en doelstellingen van Maria Dommer.

# Taak (waarom)

De Raad van Toezicht vervult de rol van werkgever voor de Raad van Bestuur en heeft de wettelijke en statutaire verplichting om integraal toezicht te houden op het beleid van de Raad van Bestuur en de algemene gang van zaken binnen Maria Dommer. Als werkgever is de RvT de baas van de baas, maar niet van de organisatie. Daarnaast wordt toezicht gehouden op- en fungeert de Raad als klankbord en adviseur van de Raad van Bestuur. De RvT ziet toe op de uitvoering van het algemeen beleid, bewaakt de missie, visie, doelen en kernwaarden en stelt regelmatig de volgende vragen: Doet de organisatie de goede dingen goed? Worden maatschappelijke middelen verantwoord aangewend? Hierbij wordt getoetst of alle in aanmerking komende belangen van betrokkenen en stakeholders worden meegewogen. Dit betekent dat de continuïteit van de organisatie niet het hoogste doel is, maar de het dienen van de maatschappelijke belangen van de onze stakeholders, waaronder cliënten, familie, medewerkers, ketenpartners en financiers.

De reikwijdte van het toezicht is vastgelegd in de statuten van Maria Dommer, het reglement Raad van Toezicht en het reglement Raad van Bestuur. In deze stukken zijn eveneens de wettelijke- en statutaire taak- en bevoegdheidsverdeling en de conflictregeling tussen beide organen opgenomen.

# Goed beslagen ten ijs (wie)

Een toezichthouder van Maria Dommer is een aanspreekbare toezichthouder, is een verbinder tussen organisatie en samenleving, is betrokken en heeft hart voor het primaire proces van de zorgorganisatie. Uitgangspunt voor de bezetting van de Raad van Toezicht is dat leden generalisten zijn die gezamenlijk een multidisciplinair team vormen, complementair aan elkaar zijn en affiniteit

hebben met de doelgroep en waarden van Maria Dommer. Voor integraal toezicht beschikken alle leden over een helikopterview. Daarnaast heeft ieder lid specifieke expertise binnen één of

meerdere kennisvelden. De kennisvelden die in ieder geval vertegenwoordigd zijn in de Raad

van Toezicht van Maria Dommer zijn: kwaliteit & veiligheid, financiën, vastgoed, algemeen bestuur, personeelsmanagement en verandermanagement. De kennisvelden kunnen verspreid zijn over- of verenigd zijn in één of meerdere leden. Alle leden zijn integraal verantwoordelijk op alle gebieden. De Raad van Toezicht evalueert ieder jaar het eigen functioneren waarbij voorafgaand aan de evaluatie input wordt gevraagd aan de Raad van Bestuur. Eens in de drie jaar wordt de Raad van Toezicht hierin begeleid door een onafhankelijke externe deskundige. De leden zorgen ervoor dat ze adequaat zijn opgeleid als toezichthouder en houden dit actueel.

# Agenda (wat)

De vergaderingen van de Raad van Toezicht met de Raad van Bestuur vormen het ankerpunt van het intern toezicht op Maria Dommer. Deze vinden 4-6 maal per jaar plaats. De voorzitter van de RvT doet in samenspraak met de RvB een voorstel voor de agenda, welke bij aanvang door alle leden wordt goedgekeurd of in samenspraak gewijzigd. Sommige thema’s (risicomanagement, vastgoed, financiën, kwaliteit & veiligheid, personeelsmanagement, stakeholdersbeleid) worden conform de jaarplanning vast geagendeerd en overige thema’s situationeel. Over de vaste thema’s is in het informatieprotocol vastgelegd wat er op welke manier en in welke frequentie wordt aangeleverd (welke rapportages/dashboards, zoals de begroting, managementrapportages, accountantsverslag, kwaliteitsrapportage).

# Informatie (op basis waarvan)

De afzonderlijke leden van de Raad van Toezicht hebben een eigen verantwoordelijkheid om alle informatie die hij/zij behoeft om zijn/haar taak als toezichthouder te vervullen, te verlangen. De Raad van Toezicht kan, indien hij dit nodig acht, informatie inwinnen bij onder andere functionarissen en externe adviseurs c.q. stakeholders van Maria Dommer. De Raad van Bestuur wordt hiervan op de hoogte gesteld. Een afvaardiging van de Raad van Toezicht sluit minimaal tweemaal per jaar aan bij een vergadering van de Ondernemingsraad en de Raad van Bestuur en tweemaal bij een vergadering van de Centrale Cliëntenraad en de Raad van Bestuur. De RvT doet daarnaast minimaal eenmaal per jaar een uitgebreidere ‘walkaround’ op één van de locaties waarin zij ook medewerkers en bewoners spreken en de Remuneratiecommissie spreekt jaarlijks minimaal twee MT-leden ter voorbereiding op de jaarlijkse functioneringsgesprekken met de Raad van Bestuur. Naast de interne bronnen heeft de RvT contact met de externe stakeholders en de maatschappelijke omgeving, wanneer de situatie daarom vraagt.

# Dynamisch proces (hoe)

De Raad van Toezicht ziet integraal toe op het besturingsproces van Maria Dommer, met aandacht voor resultaten en kernwaarden zoals in het strategisch beleid zijn verwoord. De RvT heeft aandacht voor risico’s en voelt zich verantwoordelijk voor een goed toezicht dat past bij Maria Dommer. De RvT heeft oog voor ontwikkelingen in de zorg en in de maatschappij en kiest voor een onafhankelijke en proactieve opstelling. Het uitgangspunt is dat de RvT een constructief-kritische houding aanneemt en vanuit een brede optiek gericht is op de duurzame uitvoering van de maatschappelijke taak van Maria Dommer. Hierbij zoekt hij, afhankelijk van tijd, situatie, onderwerp en omstandigheden naar een evenwicht tussen nabijheid en gepaste afstand. Voorafgaand aan ieder kalenderjaar wordt een jaarplanning gemaakt voor de vergaderingen van de Raad van Toezicht. Hierin wordt rekening gehouden met de P&C-cyclus en worden de voorziene onderwerpen voor het komend jaar per vergadering alvast opgenomen. De vergaderfrequentie, werkwijze en taken zijn vastgelegd in het reglement Raad van Toezicht. Het team is continu actief aan het ontwikkelen, vanwege het aftredingsrooster en de laagfrequente ontmoetingen.

De RvT van Maria Dommer werkt niet met commissies. Een besluit wordt altijd collegiaal en integraal genomen en er wordt niet met vetorecht gewerkt. De RvT legt verantwoording af aan de stakeholders van Maria Dommer. Dit gebeurt formeel in het jaarverslag en informeel door aanwezigheid bij belangrijke bijeenkomsten. De Raad van Toezicht is beschikbaar wanneer nodig voor Maria Dommer.

# Werkgeverschap

Het werkgeverschap betreft het benoemen, ontslaan, inspireren en periodiek beoordelen van de Raad van Bestuur, alsmede het bepalen van de arbeidsvoorwaarden van de Raad van Bestuur.

De werkgeversrol wordt bij MD ingevuld aan de hand van de volgende pijlers[[1]](#footnote-1):

1. De bestuurlijke opdracht. De opdracht bevat de te behalen doelstellingen op de langere termijn die passen bij de ontwikkelingsfase van de organisatie. In feite is de bestuurlijke opdracht het formuleren van de doelstellingen die in de strategie van de organisatie verder moeten worden uitgewerkt.
2. Jaarlijkse beoordeling/analyse van het functioneren van de raad van bestuur.
3. Actualisering van de bestuurlijke opdracht met actieplan en ontwikkelplan.
4. ‘Fit’ bestuur – organisatie



1. Een reflectie op de vraag of de huidige samenstelling van het team RvT – RvB (nog) past bij de ontwikkelingsfase van de organisatie.
2. Relatie RvB – MT. Hierbij wordt onderzocht hoe de samenwerking is tussen Raad van Bestuur en managementteam en of deze de voorwaarden biedt voor realisatie van de beoogde bedrijfsdoelstellingen en de gewenste effecten.

1. Commissie werkgeverschap NVTZ – Werkgeverschap in beweging, Verrijking van de werkgeversrol van het intern toezicht [↑](#footnote-ref-1)