

VISIE OP TOEZICHT GGzE

1. Inleiding

GGzE verankert haar toezichtvisie in een evenwicht tussen control en stewardship, waarbij we van mening zijn dat een goede balans tussen deze twee cruciaal is voor effectieve geestelijke gezondheidszorg. Dit toezicht is geworteld in het besef dat vertrouwen de basis vormt van goed functioneren. Daarnaast omarmen we het belang van open vragen stellen, oprechte interesse, aandacht en betrokkenheid tonen als leidende principes in ons toezichtsproces.

2. Missie, visie en kernwaarden van GGzE zijn leidend

De visie op toezicht wordt bepaald door de maatschappelijke opdracht van GGzE die mede tot uiting komt in doelstellingen die de raad van bestuur in overleg met diverse belanghebbenden heeft geformuleerd:

‘Mensen met complexe of acute mentale problemen de best mogelijke zorg bieden om veerkrachtig in het leven te staan. Dat is onze missie. Het is tevens de kern van de strategie die wij uitzetten. Daarin kiezen wij en geven wij richting. Dat doen we vooral samen. Want we staan voor een cultuur waarin jij ertoe doet, en je met passie en plezier werkt samen met collega's. En waar we samen de mouwen opstropen en aanpakken. Want bij GGzE doen we het gewoon!’

Het realiseren van deze strategie is mensenwerk. Daar horen afspraken en gedrag bij die staan samengevat in “onze overtuigingen”:

- Jij doet ertoe.
- Samen aan de slag.
- Met passie en plezier.
- Met oog voor de wereld om ons heen.

De missie, visie en overtuigingen van GGzE vormen het kader waarbinnen de raad van toezicht vanuit haar perspectief kijkt naar:

- De kwaliteit van zorg die GGzE levert;
- De zorg voor de medewerkers van GGzE, aansluitend bij het medewerkersperspectief als leidend principe in de strategie (als we goed voor onze medewerkers zorgen, zorgen zij goed voor onze cliënten);
- De bijbehorende inrichting en ontwikkeling van de organisatie;
- De financiële continuïteit en betrouwbaarheid van GGzE.

Deze vier thema's komen tot uiting in de drie rollen van de raad van toezicht: toezichthouden, adviseren en werkgever zijn.

Toezichthoudende rol

De reikwijdte van het toezicht hebben we vastgelegd in de statuten van GGzE, het reglement raad van toezicht en het reglement raad van bestuur. In deze stukken is eveneens de wettelijke en statutaire taak- en bevoegdheidsverdeling tussen beide organen opgenomen.

Het resultaat van het toezicht is dat voor alle belanghebbenden transparant is op welke wijze het beleid tot stand is gekomen, welke acties en besluiten hebben geleid tot welke resultaten, hoe de

bedrijfsmiddelen zijn aangewend en of volledig is gehandeld binnen de wettelijke en maatschappelijke kaders.

De toezichthoudende rol gaat over de vraag of GGzE haar maatschappelijke doel waarmaakt. Dit toetst de raad van toezicht met als ijkpunt het maatschappelijke belang van goede en toegankelijke psychiatrische zorg in de regio en de strategie en organisatorische stabiliteit van GGzE. In formele en institutionele zin keurt de raad van toezicht fundamentele besluiten goed, zoals beschreven in de Governancecode Zorg en de statuten van GGzE. Met het oog op de maatschappelijke opdracht en de systeemfunctie die GGzE vervult, is bij die besluiten van belang hoe GGzE zich verhoudt tot haar netwerk en haar netwerkpartners.

Adviserende rol

Wij hechten belang aan gepaste afstand en onafhankelijkheid ten opzichte van de raad van bestuur. Tegelijkertijd zijn de leden van de raad van toezicht - indien gewenst - altijd beschikbaar voor de raad van bestuur.

Wij streven ernaar de raad van bestuur zodanig kritisch te bevragen dat er bij de raad van bestuur sprake is van 'gezond professioneel ongemak' ('critical friend'). Daarnaast kunnen de wezenlijke dilemma's waar de raad van bestuur voor staat op tafel komen en bespreken we deze in een constructieve dialoog.

Werkgeversrol

In haar visie op goed werkgeverschap zijn wij enerzijds gericht op de geschiktheid van de raad van bestuur voor het realiseren van de maatschappelijke doelstelling en strategie van GGzE en anderzijds op de verantwoording over het handelen van de raad van bestuur en de behaalde resultaten. De raad van toezicht stelt hiervoor in samenspraak met de raad van bestuur de kaders vast.

Omdat de raad van toezicht zich realiseert dat zij slechts zicht heeft op een deel van het handelen van de raad van bestuur maakt zij bij de jaargesprekken met de raad van bestuur gebruik van 360 graden feedback van belanghebbenden. De keuze voor de belanghebbenden die meedoen aan de 360 graden feedback maakt de raad van toezicht samen met de raad van bestuur.

3. Principes/uitgangspunten/waarden van toezicht

de volgende - De raad van toezicht hanteert - naast de eerdergenoemde overtuigingen uitgangspunten van toezicht

- De raad van toezicht hanteert een goede balans tussen control en stewardship;
- De basishouding van de raad van toezicht is die van vertrouwen in en steun aan de raad van bestuurⁱ;
- Voor leden van de raad van toezicht van GGzE staat een open dialoog centraal: onderling, met de raad van bestuur en met belanghebbenden. In die dialoog gaat het om het zoeken naar verschillende inzichten en het elkaar bevragen en minder om het streven naar consensus;
- De raad van toezicht geeft aandacht en betrokkenheid. Dit uit zich doordat we elkaar laten uitspreken, we dilemma's met elkaar kunnen delen en waardering uitspreken.
- Leden van de raad van toezicht zijn beschikbaar en hebben voldoende tijd om hun werkzaamheden naar behoren te vervullen.
- Rolvastheid (bestuur is bestuur, toezicht is toezicht). Leden van de raad van toezicht spreken elkaar aan als deze uitgangspunten niet in praktijk worden gebracht. De voorzitter heeft hiervoor bijzondere aandacht.

4. Samenwerking met belanghebbenden / communicatie en stakeholders

De raad van toezicht vindt het essentieel regelmatig met verschillende belanghebbenden contact te hebben om onze rol goed te kunnen vervullen. Contacten met de CCR, OR, directeuren, staven of andere gremia en functionarissen uit de organisatie zijn daarom waardevol voor de raad van toezicht. Op die manier houden we feeling met wat er leeft in de organisatie, ervaren we 'live' wie deze mensen zijn en hoe het samenspel is tussen hen en de raad van bestuur. Het observeren van dát proces is een goede manier van toezicht houden op 'de besturing'. Het is een vorm van 'onder de motorkap kijken' die waardevolle informatie oplevert.

De raad van toezicht sluit op vaste momenten:

- Twee keer per jaar aan bij een overlegvergadering tussen or en raad van bestuur (inclusief het 'artikel 24 overleg')
- Twee keer per jaar aan bij een overlegvergadering tussen CCR en raad van bestuur

Daarnaast staat gepland:

- 1 keer per jaar een overleg tussen raad van toezicht, college van GD en raad van bestuur
- 1 keer per jaar een overleg tussen raad van toezicht, directie en raad van bestuur

We onderzoeken op welke wijze het directe contact met het tweede echelon en de (dagelijks besturen van de) staven verdiept kan worden.

In goede afstemming met de raad van bestuur heeft de raad van toezicht contact met externe belanghebbenden, zodat we ook voor hen zichtbaar en toegankelijk zijn.

Wij vinden het belangrijk om gestructureerd werkbezoeken af te leggen, deels voorafgaand aan vergaderingen, deels in themabijeenkomsten. Dit vanuit belangstelling voor cliënten van GGzE, professionals die binnen GGzE werken en de organisatie als geheel. Daarnaast om voeling te houden voor de spanningsvelden en dilemma's in organisatie.

5. Instrumenten (inclusief koppeling aan jaarcyclus)

De reikwijdte van het toezicht is vastgelegd in de statuten van GGzE, het Reglement raad van toezicht en het Reglement raad van bestuur. In deze stukken is eveneens de wettelijke en statutaire taak- en bevoegdheidsverdeling tussen beide organen opgenomen.

In deze stukken en de bijbehorende informatieprotocollen werken we uit hoe de raad toezicht houdt op de inrichting en uitwerking van formele kwaliteitszorgsystemen en de door cliënten en zorgprofessionals ervaren kwaliteit van zorg.

Het resultaat van het toezicht is dat voor alle belanghebbenden transparant is op welke wijze het beleid tot stand is gekomen, welke acties en besluiten hebben geleid tot welke resultaten, hoe de bedrijfsmiddelen zijn aangewend en of volledig is gehandeld binnen de wettelijke en maatschappelijke kaders.

6. Overlegstructuur

De raad van toezicht heeft een vergaderrooster waarbij tenminste 5 keer per jaar plenair vergaderd wordt. De raad van toezicht kent tevens een drietal commissies waarbinnen specifieke expertise gevraagd wordt en die de raad van toezicht van advies voorzien op belangrijke onderwerpen of dossiers:

- De *remuneratie- en governancecommissie* heeft tot doel de toezichthoudende, advies- en klankbordrol van de raad van toezicht te ondersteunen in zake zowel remuneratie als governance zaken.;
- De *auditcommissie* bedrijfsvoering heeft tot doel de toezichthoudende, advies- en klankbordrol van de raad van toezicht te ondersteunen in zake de financiën en bedrijfsvoering met inachtneming van de belangen van relevante stakeholders.;
- De *commissie kwaliteit* heeft tot doel de toezichthoudende, advies- en klankbordrol van de raad van toezicht te ondersteunen in zake de kwaliteit van en veiligheid van zorg voor cliënten met inachtneming van de belangen van relevante stakeholders.

In lijn met het Reglement van de raad van toezicht van GGzE blijft de raad van toezicht, overeenkomstig hun wettelijke en statutaire taken, integraal verantwoordelijk voor besluiten die voorbehouden zijn aan de raad van toezicht en zoals beschreven in de Governancecode Zorg en de statuten van GGzE.

7. Samenstelling en deskundigheid

Uitgangspunt voor de bezetting van de raad van toezicht is dat de leden generalisten zijn die gezamenlijk een multidisciplinair team vormen, complementair aan elkaar zijn en affiniteit hebben met de doelgroep en kernwaarden van GGzE.

Zelfevaluatie en reflectie

Jaarlijks bij de zelfevaluatie evalueert de raad van toezicht of de beschikbare kennis en deskundigheid nog steeds past bij de maatschappelijke opdracht en ambities van de organisatie. Waar nodig vertalen we dit naar het scholingsplan van de raad van toezicht. Voorafgaand aan de evaluatie, vragen we input aan de raad van bestuur. In ieder geval eens in de drie jaar laten wij ons hierin begeleiden door een onafhankelijke externe deskundige.

Bij- en nascholing

Wij werken permanent aan de ontwikkeling als team en aan de ontwikkeling van de individuele leden. Gevolgde scholingen, cursussen en kennisbijeenkomsten maken wij zichtbaar op de website van de NVTZ. We maken een meerjaren scholingsplan om de benodigde kennis en vaardigheden van het team op niveau te houden.

8. Wijze van verantwoording afleggen

Vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid vinden wij het belangrijk om verantwoording af te leggen over het handelen van de raad van toezicht. Dit doen wij in het jaarverslag van de raad van toezicht als onderdeel van het maatschappelijke jaarverslag van GGzE.

Ook maken wij op de website van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorg en Welzijn (NVTZ) inzichtelijk in hoeverre de raad van toezicht voldoet aan de eisen van het programma Goed Toezicht.

ⁱ zie ook: Onora O'Neill: Wat we niet begrijpen over vertrouwen | TED Talk