

Inleiding

In deze toezichtsvisie schetst de Raad van Toezicht (RvT) van Kalorama op hoofdlijnen zijn rol als toezichthouder en hoe hij hieraan vorm en inhoud wil geven. De nadere uitwerking en vertaling van deze visie is met name terug te vinden in het Reglement Raad van Toezicht en andere documenten waarin de governance-aspecten en belangrijke beleidslijnen van Kalorama worden geregeld.

Deze visie is gebaseerd op de Governancecode Zorg (6.4.2) en daarop onderdelen een uitwerking van. Hoewel deze toezichtsvisie algemeen van karakter is, is deze ook tijdsbepaald en mede afhankelijk van de actuele samenstelling van de Raad van Toezicht. Periodiek zal een evaluatie en eventueel bijstelling plaatsvinden. De RvT heeft zijn visie opgesteld in goede afstemming met de Raad van Bestuur (RvB). Deze visie is mede gebaseerd op de beginselen uit “de Luiken Open”, het gedachtegoed van het ‘Rijnlands denken’ en de beginselen van zelforganisatie.

Uitgangspunten en Algemeen kader

1. De Governancecode Zorg is leidend voor de RvT. Belangrijke uitgangspunten zijn:
 - a. Er is een duidelijke scheiding tussen bestuur en toezicht. Het bestuur is juridisch en organisatorisch verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de stichting.
 - b. De RvT houdt toezicht op de besturing en op het bestuur en draagt zorg voor kritisch/constructief tegenwicht.
 - c. De RvT toetst of de organisatie zijn maatschappelijke functie goed vervult, adequaat de verschillende belangen dient in goede dialoog met de relevante belanghouders.
2. De RvT neemt zijn taken en bevoegdheden, zoals vastgelegd in statuten en reglementen, serieus en bevordert dat het bestuur hem ook hiertoe in bij het onderwerp passende processen van informatie voorziet en de RvT tijdig meeneemt in menings- en besluitvormingsprocessen op alle onderwerpen waar de RvT zich (mede-)verantwoordelijk voor voelt.
3. De RvT schuwt de kritische dialoog met het bestuur (en andere organen en stakeholders in en buiten de organisatie) niet, zonder evenwel in de besturende rol te treden. Bevragen, klankborden en discussiëren zijn in het kader van proactief toezicht instrumenten in deze dialoog.
4. De RvT is niet alleen van de kritische dialoog maar ondersteunt, bemoedigt en waardeert eveneens. Bestuurder én organisatie hebben recht op positieve feedback en op oprechte interesse vanuit de RvT.
5. In de rol van werkgever van de bestuurder gaat de RvT uit van ruimte voor en vertrouwen in de bestuurder. Terzake van de formele vormgeving en invulling van de arbeidsrelatie met de bestuurder worden naast de wettelijke regelingen de landelijke richtlijnen van branche-organisatie(s) en van de NVTZ¹ gevolgd.
6. De RvT laat zich breed en divers informeren over de gang van zaken in de organisatie en de zaken die in de sector spelen. De bestuurder speelt daarin een belangrijke rol, maar de RvT laat zich ook door anderen in en buiten de organisatie informeren. In deze gesprekken waakt de RvT ervoor zich in sturende zin uit te spreken over thema's die primair bij de bestuurder behoren.

¹ Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in de Zorg

De RvT als toezichthouder

1. De RvT hanteert waarden en normen die passen bij de maatschappelijke positie van de Stichting Kalorama. Hij ziet er op toe dat naast algemene waarden als integriteit, transparantie, professionaliteit, doelgerichtheid en doelmatigheid ook de specifieke waarden van de organisatie zoals 'delen', 'vertrouwen', 'vakmanschap', 'verbinding', 'betrokkenheid' en 'ondernemerschap' zichtbaar zijn in cultuur en gedrag.
2. De RvT ziet toe op de goede kwaliteit en veiligheid van de zorgdienstverlening door de organisatie. In dat kader ziet de RvT toe op een goede uitvoering van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg en van andere relevante kwaliteitseisen voor de verschillende vormen van zorgverlening binnen de organisatie.
3. De RvT ziet er op toe dat de belangen van de cliënten, hun naasten en andere relevante stakeholders op een goede wijze tot hun recht komen binnen de organisatie. Tevens bevordert de RvT een goede zorg voor het personeel en een veilig en gezond werkklimaat.
4. De RvT stimuleert de regionale en waar mogelijk landelijke samenwerking van Kalorama met andere zorg-organisaties, met instellingen voor onderwijs en onderzoek en met andere betrokken organisaties mede met het oog op kwaliteitsbevordering, gezonde bedrijfsvoering en personeelsvoorziening.

De RvT als team

1. De RvT bestaat uit 5 tot 7 leden¹ en is samengesteld op basis van het/de vastgestelde functieprofiel(en) en hieruit voortvloeiende, in beginsel openbare, wervingsprocessen waarin naast de RvT zelf ook de bestuurder, de OR en de CCR een eigen rol vervullen.
2. Er is sprake van een collegiaal team, waarin ook afwijkende geluiden en tegendraadse opvattingen van waarde zijn. Besluitvorming vindt bij voorkeur plaats op basis van consent en zo nodig op basis van meerderheid van stemmen conform de statutaire bepalingen.
3. De voorzitter van de RvT heeft binnen de RvT vooral een regierol gericht op procesgang, samenwerking, stijl van werken en communiceren. Extern is de voorzitter aanspreekpunt en boegbeeld van de RvT. De voorzitter heeft regelmatig bilateraal overleg met de bestuurder en is in voorkomende gevallen voor deze het eerste aanspreekpunt.
4. De RvT kent commissies: a. Audit (Financiën), b Vastgoed; c. Kwaliteit, Veiligheid en Human affairs en d. Remuneratie en e. Agenda. De werkwijze en bevoegdheden van de commissies zijn vastgelegd in een aparte beleidsnotitie. De voorzitters van de diverse commissies zorgen voor een adequate communicatie naar de plenaire Raad van Toezicht.
5. Binnen de integrale verantwoordelijkheid die voor alle leden van de RvT geldt, heeft elk lid een of meer (inhoudelijk) aandachtsvelden. Daarop is hij/zij aanspreekpunt en klankbord voor de bestuurder. Er zijn aandachtsvelden: zorginhoud & kwaliteit van zorg, vastgoed, financiën en ICT, juridisch & governance, organisatie & HR .
7. De RvT besteedt adequate aandacht aan de eigen professionaliteit- en deskundigheidsontwikkeling en doet daarvan jaarlijks verslag. De RvT evalueert jaarlijks zijn functioneren en neemt zo nodig maatregelen ter verbetering. Eens in de drie jaar wordt deze evaluatie begeleidt door een externe deskundige.

¹ 7 leden is het statutaire maximum