

Visie op goed toezicht

Raad van Toezicht stichting Omega

Definitief - 9 mei 2023



Inleiding

De Raad van Toezicht houdt toezicht op de toegevoegde waarde op de lange termijn van stichting Omega. Dit betekent toezicht houden op de financiële gezondheid en de risicobeheersing, maar ook op de uitvoering van de strategie, de kwaliteit en het waarborgen van de belangen van cliënten, ouders/vertegenwoordigers, medewerkers, samenwerkingspartners en gemeente.

In dit document legt de Raad van Toezicht haar visie vast op het besturen van- en toezicht houden op Omega. Deze visie bevat uitgangspunten, geeft richting en vormt het kader voor toezicht zoals wij dit als Raad van Toezicht voor ons zien. Deze visie past bij de maatschappelijke uitdagingen en opgaven van Omega en bij de veranderde rol die de maatschappij en overheid toekent aan toezichthouders.

De organisatie

Omega is een dagbehandelingscentrum voor (zeer) ernstig verstandelijk en meervoudig beperkte kinderen en volwassenen, met een gemiddeld ontwikkelingsniveau van onder de 12 maanden. Omega is gevestigd op Amsterdam IJburg, waar in groepen voor kinderen en volwassenen vroeg behandeling en dagbehandeling wordt gegeven. Deze behandeling wordt gerealiseerd door multidisciplinaire teams, bestaand uit een orthopedagoog, (persoonlijk) begeleiders en paramedici. Zij werken nauw met elkaar samen aan de behandelhoofddoelen van de kinderen en volwassenen. De paramedici geven hun behandeling op de plek die voor het kind of de volwassene het beste is. Het multidisciplinaire team bespreekt de voortgang van de behandeling regelmatig met elkaar én met de ouders.

Missie

Omega stimuleert de ontwikkeling van kinderen en volwassenen met (zeer) ernstig verstandelijke en meervoudige beperkingen door middel van het geven van dagbehandeling en bevordert hun deelname aan de maatschappij.

Visie

- Op Omega staan de ontwikkelingsmogelijkheden van ieder individu met een (zeer) ernstig verstandelijke en meervoudige beperking centraal;
- Omega is ervan overtuigd dat ouders de belangrijkste partners zijn om kerntaken te kunnen uitvoeren;
- Omega gelooft in intensieve samenwerkingsrelaties: ze wil kennis en kunde uitwisselen en samenwerking bevorderen;
- Omega maakt uitsluitend gebruik van gedegen opgeleid personeel van 'Omega kwaliteit'.

Kerntaken

1. Het stimuleren van de ontwikkeling van mensen met een (zeer) ernstig verstandelijke en meervoudige beperking;
2. Het ondersteunen van de ouders bij de zorgvragen van hun kind met een (zeer) ernstig verstandelijke en meervoudige beperking, ook als dit kind de volwassen leeftijd bereikt heeft;
3. Het geven van informatie en advies op het gebied van (zeer) ernstig verstandelijke en meervoudige beperkingen;

4. Het leveren van een bijdrage aan optimalisering en vernieuwing van de zorg rondom mensen met een (zeer) ernstig verstandelijke en meervoudige beperking.

Integriteit en een respectvolle benadering zijn belangrijk binnen Omega, vanuit het motto samenwerken en vanuit deskundigheid stimuleren van de individuele mogelijkheden van de kinderen en volwassenen. Bovenal wil de stichting plezier hebben en uitstralen bij de uitvoering van haar taken.

Stichting Omega heeft een Raad van Toezicht en een Raad van Bestuur bestaande uit een directeur-bestuurder. Het managementteam van de stichting bestaat uit de directeur-bestuurder, managers zorg en een manager ondersteunende diensten.

De principes voor toezichthouden bij Omega

1.1 De zeven principes

De Raad van Toezicht van Omega werkt met de waarden en normen die passen bij de maatschappelijke opdracht van Omega. Deze zijn hieronder uitgewerkt, waarbij de zeven principes uit de Governance Code Zorg 2022 zijn gebruikt als leidraad.

Principe 1. Goede zorg

Omega biedt zorg en ondersteuning van goede kwaliteit volgens professionele standaarden en binnen gezonde financiële kaders. De deelnemers (de cliënten van Omega) staan centraal; de ouders, de medewerkers, management, directeur-bestuurder, samenwerkingspartners en de gemeente zijn daarin partners. De zorg- en dienstverlening komt tot stand in dialoog en samenwerking.

Dit alles geldt ook voor de wijze waarop de Raad van Toezicht haar rol vervult. De Raad van Toezicht ziet toe: zij zoekt de dialoog, onderzoekt, bevraagt, adviseert bij en toetst of Omega goede zorg en ondersteuning biedt én of Omega de voorwaarden daarvoor op orde heeft.

De Raad van Toezicht is zich bewust van de drie rollen die zij vervult: die van werkgever, die van toezichthouder en die van klankbord voor de directeur-bestuurder. De leden van de Raad beschouwen zich daarnaast ook ambassadeurs van de organisatie.

De Raad van Toezicht wil kwalitatief bijdragen, volgens professionele standaarden (Governance Code Zorg), waarbij ook voor de Raad de deelnemers centraal staan. Het toezicht krijgt vorm in dialoog en samenwerking, en daartoe wordt actief contact gehouden met de ouders en de medewerkers via de Ouderraad en de Ondernemingsraad.

Aandachtspunten daarbij zijn:

- Voldoet Omega aan de geldende wettelijke en professionele eisen en standaarden, zijn deze bekend binnen de organisatie bij de juiste mensen en vertaald naar het dagelijks handelen?
- Zijn de verantwoordelijkheden in de organisatie transparant, helder en juist belegd bij medewerkers, management en bestuur, en is voor ieder ook duidelijk welke professionele ruimte daar bij hoort om vanuit professionele expertise te handelen en besluiten te nemen?
- Worden binnen Omega in het dagelijks handelen, bij het maken van beleid en bij de ontwikkeling de volgende vragen altijd centraal gesteld: doen we het goede? En doen we het goed?
- Worden bij het beantwoorden van deze vragen actief de ouders/vertegenwoordigers van de deelnemers en de in de eerste alinea genoemde partners betrokken?

Principe 2. Waarden en normen

Voor de Raad van Toezicht zijn de kernwaarden en uitgangspunten van Omega de basis voor waar zij toezicht op houdt. Tegelijkertijd gelden deze kernwaarden en uitgangspunten ook voor het handelen van de Raad van Toezicht zelf, binnen de Raad en in samenwerking met de directeur-bestuurder, de partners van Omega en de organisatie als geheel.

De Raad van Toezicht ziet het als haar taak om in haar toezicht op en vanuit de kernwaarden en uitgangspunten, vanuit haar wettelijke verantwoordelijkheden en vanuit de Governance Code Zorg, specifiek aandacht te hebben voor de volgende uitgangspunten:

- Open cultuur van bespreken en aanspreken
- Leren en ontwikkelen
- Inspraak, samenspraak en tegenspraak
- Kwaliteit
- Signaleren van risico's en verbeterpunten
- Mogelijke belangenverstremming
- Maatschappelijk verantwoord organiseren

Principe 3. Waarborgen van zeggenschap en medezeggenschap

De ouders/vertegenwoordigers van de deelnemers en de partners in zorg en ondersteuning aan hen moeten allen invloed kunnen uitoefenen, vanuit hun rol, positie en belangen. De Raad onderscheidt daarbij zeggenschap en medezeggenschap. Zeggenschap gaat over de eigen zorg en ondersteuning die ontvangen of gegeven wordt. Daarin ontmoeten ouders/vertegenwoordigers en professionals elkaar en daarin werken zij samen in dialoog. Voor de Raad is de wijze waarop zeggenschap vorm krijgt in de organisatie een belangrijk aandachtspunt. Het biedt ouders en vertegenwoordigers regie en het geeft de professionals van Omega de kaders en de ruimte om daar aan bij te dragen.

Medezeggenschap gaat over de invloed op besluitvorming en beleid. De Raad maakt met de directeur-bestuurder en de medezeggenschapsorganen afspraken over hoe zij daarin met elkaar samenwerken en communiceren. Ook hierbij ziet de Raad een centrale plek voor de kernwaarden en uitgangspunten van Omega en de hierboven genoemde aandachtspunten.

Principe 4. Goede governance

De Raad van Toezicht en de directeur-bestuurder zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het goed functioneren van de governance. Zij volgen daarin wet- en regelgeving en gaan jaarlijks met elkaar in gesprek om te evalueren en te leren. Dit vertalen zij naar een kompas voor het daaropvolgende jaar. In dit kompas staan de afspraken over de gewenste ontwikkeling van de governance, de directeur-bestuurder, de Raad van Toezicht en de individuen binnen deze Raad voor het daaropvolgende jaar. Bij deze evaluatie worden nadrukkelijk ook andere toezichthouders, de medezeggenschapsorganen en het MT betrokken. Hoe dit proces van evalueren en leren verloopt en de inhoud van het kompas worden gedeeld met alle belanghebbenden.

De Raad beschikt zelf over een reglement waarin afspraken zijn gemaakt over omvang, vacaturestelling, selectie, benoeming, zittingstermijnen, schorsing, portefeuillevreiding, ontslag, verlenen van decharge, de uitoefening van het werkgeverschap richting de directeur-bestuurder (zoals de geschillen regeling), de formele toezichthoudende taken van de Raad ten aanzien van financiën en het financiële toezicht en de afbakening daarin van rollen en verantwoordelijkheden van de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht voor zover de statuten, bestuursreglement, bestaande wet- en regelgeving daarin niet voorzien.

Principe 5. Besturen op de maatschappelijke doelstelling van Omega

Directeur-bestuurder en Raad van Toezicht voelen het als een gemeenschappelijke opgave om samen de maatschappelijke doelstelling van Omega vorm te geven en te bewaken.

Er zijn duidelijke afspraken over de beleidscyclus en de samenwerking, vastgelegd in statuten, reglementen, jaarplanning, agendavoering, beleidsplannen, jaarrekening en resultaatbestemming. Belangrijke thema's hierbij zijn maatschappelijk verantwoord handelen, kwaliteit en doelmatigheid, een (financieel) gezonde bedrijfsvoering, deelnemers die zo goed als mogelijk gedijen, tevreden ouders/vertegenwoordigers, tevreden medewerkers, risicobeheersing en continuïteit van de zorg en dienstverlening en daarmee de continuïteit van Omega.

Principe 6. Toezicht vanuit de maatschappelijke doelstelling van Omega

De Raad van Toezicht wil in haar samenstelling en functioneren zowel nabij zijn als afstand hebben. Zo blijft zij goed voeling houden met de context en het functioneren van Omega, en is er tegelijkertijd ook voldoende distantie om een onafhankelijke en positief kritische rol te vervullen.

De Raad onderkent de continue strategische veranderingen die impact (kunnen) hebben op Omega en verkent samen met de directeur-bestuurder de invloed hiervan op de stichting en haar omgeving. Een duidelijke visie en strategische agenda bieden de Bestuurder en de Raad houvast bij ontwikkelingen die zich in de loop van de tijd aandienen.

Principe 7. Ontwikkeling, professionaliteit en deskundigheid van toezicht

De Raad van Toezicht en de individuele leden van de Raad committeren zich expliciet en nadrukkelijk aan de kernwaarden en uitgangspunten van Omega en de Governance Code Zorg. De leden van de Raad zijn intrinsiek gemotiveerd om toezicht te houden bij de stichting, willen waarde toevoegen, zijn zich bewust van het goed invullen van het eigen leertraject, kennen de vereiste maatschappelijke betrokkenheid en beseffen dat de stichting een goede naam heeft en moet behouden.

1.2 Vertaling naar de praktijk

Samengevat krijgen de zeven principes concreet vorm in de volgende acties:

- Een overlegcyclus waarin medezeggenschapsorganen, bestuur, management en Raad van Toezicht elkaar ontmoeten, samenwerken, evalueren en toetsen;
- Een jaarlijks terugkerende zelfevaluatie en gezamenlijke evaluatie van de toegevoegde waarde van de Raad van Toezicht voor de organisatie en voor de goede governance op basis van de zeven principes;
- Het vertalen van de uitkomsten van de evaluaties naar een kompas voor het daaropvolgende jaar;
- Het vast toevoegen aan de agenda van de vergaderingen van de Raad van Toezicht van één van de zeven principes, zodat deze binnen het toezicht actief gebruikt worden;
- Een verantwoording naar de organisatie en de stakeholders van de wijze waarop de Raad van Toezicht haar taak heeft vervuld in de jaarlijkse beleidscyclus.

Bijlage: Profielschets

De leden van de Raad van Toezicht:

- Zijn een volwaardige gesprekspartner voor de externe stakeholders van de organisatie omdat zij zich kunnen verplaatsen in hun belangen, communiceren helder, kunnen luisteren en open staan voor feedback vanuit haar maatschappelijke omgeving. Dit maakt de leden ambassadeurs van Omega.
- Werken op transparante wijze en in dialoog samen.
- Weten wat er speelt in de huidige en toekomstige (netwerk-)samenleving en zijn daardoor in staat om toekomstige uitdagingen voor de organisatie goed te identificeren en te betrekken in hun rol van zowel werkgever, toezichthouder als klankbord.
- Zijn gedreven om vanuit hun rol (met visie, lef en compassie) bij te dragen aan het maximaal benutten van de maatschappelijke waarde van Omega.
- Spelen in op strategische veranderingen die de maatschappij van de organisatie vraagt, waarbij zij ieder ook vanuit de eigen portefeuille een bijdrage leveren. Tegelijkertijd vindt dialoog en besluitvorming plaats vanuit een gezamenlijke betrokkenheid en een integrale verantwoordelijkheid.
- Gedragen zich als lid van een team, zijn bereid zich in dat team kwetsbaar op te stellen, durven binnen de Raad een afwijkende mening te ventileren, zaken ter discussie te stellen en beschouwen 'vertrouwen' als de basis voor hun onderlinge samenwerking en de samenwerking met de directeur/bestuurder.
- Zijn zowel op inhoudelijk als persoonlijk vlak complementair aan elkaar en zetten allen deze kwaliteiten in ter versterking van elkaar. Kennis en ervaring van de individuele leden van de Raad wordt gedeeld met elkaar en met Omega.
- Zijn responsief, proactief, open, onafhankelijk en in staat tot zelfreflectie.
- Hebben de ambitie om de directeur-bestuurder te coachen, in zijn/haar kracht te zetten en uit te dagen op de nog onbekende maatschappelijke vraagstukken van morgen.

Vastgesteld door de RvT op 9 mei 2023.