

RAAD VAN TOEZICHT SGL: ZO HOUDEN WIJ TOEZICHT

In deze toezichtvisie leggen wij als Raad van Toezicht graag uit hoe wij toezicht houden op SGL.

De missie, visie en kernwaarden vormen de basis voor het handelen van SGL. Wij vinden het mooi om vanuit deze uitgangspunten toezicht te houden:

Missie - Waar wij voor staan...

Wij geloven dat elke persoon zelf kan bepalen hoe hij zijn eigen leven leidt, óók na het ontstaan van hersenletsel. Het leven is mooier met een toekomstperspectief, waarbij het verwezenlijken van dromen centraal staat. Een leven waarin jij verder gaat.

Visie - Waar wij voor gaan...

Vanuit onze expertise ondersteunen en begeleiden wij onze cliënten om, binnen de eigen mogelijkheden, het leven te leiden dat ze zelf willen. Dit doen we door de dromen, wensen en mogelijkheden van onze cliënt en zijn omgeving (naasten) centraal te stellen en in te zetten op eigen regie. Door de behoeftes van onze cliënten steeds beter te leren kennen, kunnen we hierop aansluiten met ons uitgebreide, kwalitatief hoogwaardige dienstenaanbod. Hierin focussen we ons continu op verbetering en op het individu.

Kernwaarden – Zo zijn wij...

Bekwaam, bevlogen en betrouwbaar.

Strategische koers

Afgelopen tijd heeft de organisatie mooie stappen gezet, gericht op het waarmaken van dromen van de cliënten, maar ook van hun naasten, de medewerkers en vrijwilligers. Samen zijn zij metaforisch op reis gegaan, op weg naar hun droombestemming. En natuurlijk reizen wij als Raad van Toezicht mee.

De strategische koers van SGL met eigen regie en expertise als pijlers, vormt naast Good Governance, onze leidraad voor het toezicht. Natuurlijk houden wij niet alleen het organisatiebelang, maar ook het maatschappelijk belang voor ogen.

Verschillende rollen

Wij geven het toezicht vorm vanuit verschillende rollen. Als werkgever benoemen we een bestuurder die past bij de organisatie. Vanuit goed werkgeverschap handelen we conform de wet- en regelgeving en principes van de Zorgbrede Governance Code. Wij volgen de ontwikkelingen en plannen van SGL actief en kritisch. Wij staan de bestuurder en het management gevraagd en ongevraagd bij met advies en functioneren als klankbord. Om een goed beeld te krijgen laten wij ons informeren door de interne en externe stakeholders. We verdiepen ons in relevante onderwerpen, zorgen dat we voldoende expertise hebben en dat we in kennisnetwerken vertegenwoordigd zijn, om zowel goed toezicht te kunnen houden als een goed klankbord te kunnen zijn.

Voor de rol van klankbord maken we gebruik van onze maatschappelijke antennes. We kijken over de grenzen van de organisatie heen en volgen wat er in de branche en maatschappij voor ontwikkelingen gaande zijn en stemmen met de bestuurder af welke kansen of juist bedreigingen dat voor de organisatie en haar doelstelling biedt. SGL is

immers onderdeel van diverse netwerken en ketens en de maatschappelijke ontwikkelingen zijn absoluut van invloed.

Vertrouwen en transparantie

Wij gaan uit van een Rijnlands gedachtengoed, waarbij vertrouwen de basis is voor al ons handelen. Een basisvoorwaarde hierbij is het geven van ruimte en het creëren van veiligheid en transparantie. Professionals zijn experts op het gebied van hersenletsel en krijgen de vrijheid om te doen waar ze goed in zijn. Ze denken in mogelijkheden en kansen en blijven zich ontwikkelen en hun werk evalueren. Ook wij reflecteren jaarlijks ons eigen handelen.

We zijn actief betrokken bij de beleidscyclus; vooraf en tijdens de cyclus bij de dialoog en achteraf toezien op de bereikte resultaten en het proces. Tijdens dit proces komen we op formele, maar ook op informele momenten op locaties en in contact met betrokkenen zoals medezeggenschapsorganen, medewerkers, management en andere stakeholders. Op deze manier krijgen we een direct beeld van de ontwikkelingen, de stand van zaken en de ervaringen. Daarnaast ontvangen wij alle relevante informatie schriftelijk. Zowel harde gegevens als zachte signalen zijn input voor ons toezicht. Wij vinden het belangrijk om zelf ook zichtbaar te zijn en laten via een jaarverslag zien hoe wij afgelopen jaar betrokken zijn geweest bij SGL.

Wij gaan verder – een belangrijk begrip bij SGL dat voor alle betrokkenen geldt. Ook voor ons als Raad van Toezicht – wij gaan verder, samen.

Toetsingskader van Raad van Toezicht van SGL

Naast de toezichtvisie heeft de Raad van Toezicht ook een toetsingskader. Dit toetsingskader is opgesteld met het doel om de Raad van Toezicht (en de organisatie en de bestuurder in het verlengde) handvaten te geven voor haar functioneren.

Binnen SGL gaan we uit van een op Rijnlands denken gebaseerde besturingsfilosofie, waarin vertrouwen en vakmanschap de belangrijkste pijlers zijn. Daarbij gaat het vaak om het proces en zijn de resultaten niet altijd exact van te voren te bepalen (de weg er naar toe bepaalt in belangrijke mate het exacte resultaat).

De belangrijkste vraag voor de RvT is, is deze organisatie in staat om haar missie te voldoen? Wat is de maatschappelijke opdracht van de organisatie en doet de organisatie datgene wat klanten en stakeholders verwachten?

Het toetsingskader is gebaseerd op 3 pijlers:

1. Externe toetsing
2. Meten en weten
3. Ontmoeting

Ad 1. Externe toetsing

- Kwaliteitskader;
- Externe audits;
- Medewerkersonderzoek;
- Verslagen van externe klachtencommissie, klachtenfunctionaris, vertrouwenspersoon;
- Financiers: zorgkantoren/ gemeentes/ ziektekostenverzekering;
- Controle door accountant.

Ad 2. Meten en weten

- Strategie
 - Behaalde (jaar)doelen
- Financieel
 - rendement; exploitatie vs. budget
 - investeringen
 - weerstandsvermogen
 - solvabiliteit
 - rentabiliteit
 - liquiditeit
- Cliënt
 - Clienttevredenheidonderzoek
 - In - en uitstroom; doorstroom
 - Differentiatie/ Leefstijdsopbouw
- Medewerkers
 - Medewerkersonderzoek
 - in- en uitstroom; doorstroom
 - opleidingen
 - ziekteverzuim/ verzuimfrequentie
 - leefstijdsopbouw
- Risicomanagement

- strategische/tactische/ operationele risico's
 - fraude risico
 - mic/ rai - meldingen
 - AVG meldingen
- klachten (aantal, soort)

ad 3. Ontmoeting (Ontmoeting zorgt voor beeldvorming en betrokkenheid bij de organisatie en dient om te ervaren of het in de praktijk klopt)

- Bezoeken van locaties en het aldaar ontmoeten van cliënten/naasten en medewerkers/vrijwilligers
- Twee keer per jaar gesprek met medezeggenschapsorganen
- Deelname van medewerkers aan vergaderingen van (commissies van) de Raad van Toezicht