


Toezicht vanuit de missie en de visie en de kernwaarden

 <p>ontplooi je mogelijkheden</p>	<p>Documenteigenaar: Raad van Toezicht SWZ Datum: februari 2023 Evaluatiedatum: februari 2024 Versie: 2.1 Doel: beschrijving toezichtvisie</p>
--	---

De missie van SWZ (*Wij bieden ontplooiingskansen aan mensen met een beperking*) is het vertrekpunt, de toetssteen én het eindstation van ons toezicht. Wij handelen daarbij vanuit de visie van SWZ (*wij voegen waarde toe aan het leven van mensen met een beperking*) en de kernwaarden van SWZ (*verbinden, vertrouwen en vakmanschap*).

Aandacht voor een merkbare mensgerichte zorg¹ kenmerkt SWZ en dat kenmerkt ook ons toezicht. We toetsen het beleid en de kwaliteit van de uitvoering aan wat we meetbaar en merkbaar zien gebeuren bij de cliënten, hun naasten, medewerkers, vrijwilligers, samenwerkingspartners en andere belanghebbenden. Daarbij sluiten we aan bij de besturingsfilosofie van SWZ.

Attitude en merkbaar gedrag:

- *Denkend en redenerend vanuit de (relatie tussen) cliënten en medewerkers;*
- *Op de hoogte van belangrijke externe en interne ontwikkelingen, vanuit de vraag en behoefte van cliënten;*
- *Alert om informatie en signalen adequaat te kunnen duiden, o.a. om de toekomstbestendigheid te toetsen.*

Toegevoegde waarde van ons toezicht

Het toezicht houden doen wij vanuit aandacht en een betekenisvolle relatie, mede vanuit onze verantwoordelijkheid als werkgever voor de RvB. We willen in onze adviserende rol van nut zijn en daarom volgen we op een actieve wijze de ontwikkelingen in de sector, in de regio en landelijk. Bij wat we doen, adviseren en goedkeuren, baseren we ons op 'harde' en 'zachte' informatie. In de optelsom moeten onze profielen alle kennis en expertise die SWZ strategisch nodig heeft zo goed mogelijk dekken. In onze jaarlijkse evaluatie en bij het vrijkomen van posities in de raad kijken we kritisch naar de beschikbare expertise in relatie tot nieuwe ontwikkelingen. We houden onze visie op goed bestuur en toezicht scherp door lidmaatschap van relevante brancheverenigingen en (bij)scholing.

Attitude en merkbaar gedrag:

- *Brede en actieve maatschappelijke oriëntatie;*
- *Onafhankelijke en waarderend-kritische houding;*
- *Op zoek naar diversiteit in achtergrond, expertise en opvattingen.*

Doel en beoogd resultaat van ons toezicht

Samen met de RvB, de centrale cliëntenraad en de ondernemingsraad stellen we ons vanuit onze toezichthoudende rol ten doel om SWZ toekomstbestendig te houden, zodat SWZ ook in de toekomst merkbare mensgerichte zorg kan blijven leveren aan de meest kwetsbaren uit de samenleving. In lijn met de strategie en met de actuele uitdagingen leggen we daarbij het accent op de inspanningen, resultaten en de onderlinge samenhang inzake kwaliteit van de zorg, netwerksamenwerking, HR-vraagstukken, het vastgoedbeleid, (technologische) vernieuwing en kennismanagement.

¹ Merkbare mensgerichte zorg gaat niet alleen over zorg, maar over een goed evenwicht tussen de invalshoeken cliënt&netwerk, medewerker en bedrijfsvoering.

Attitude en merkbaar gedrag:

- *Toekomstgericht mét aandacht en begrip voor de actuele uitdagingen;*
- *In verbinding met de regio, het netwerk en de belanghebbenden.*

Onze samenwerking met de bestuurder en de organisatie

Voor de RvB willen wij een betrokken partner en werkgever zijn die vanuit een gezamenlijk belang tegenspraak én ruggensteun biedt, zowel tijdens formele overleggen als in informele zin. We dagen de RvB en elkaar met een onderzoekende en waarderende dialoog uit om zodoende strategisch scherp te blijven en de missie te realiseren. In onze rol als werkgever hebben we oog voor goed werkgeverschap, waaronder de duurzame inzetbaarheid en de drijfveren van de bestuurders.

In het jaargesprek met de RvB komt de werkgeversrol van de RvT formeel en expliciet tot uitdrukking en is er aandacht voor het functioneren, welzijn en de persoonlijke ontwikkeling van de bestuurder(s).

Gezien de strategische en ondersteunende rol van de secretaris en de concern controller voor zowel de RvB als de RvT besteedt de RvT aandacht aan een potentieel belangenverschil in een voortgangsgesprek met beide functionarissen.

Hoe de RvB, de RvT en de stakeholders precies samenwerken komt tot uitdrukking in de Jaaragenda. De invulling van de jaaragenda wordt bepaald in een 'RvT-Beraad'. De RvT neemt in het RvT-beraad kwalitatief en intuïtief het besluit vanuit welke governance-paradigma gehandeld moet worden zoals Agency (kritisch monitoren) of Stewardship (adviserend monitoren) en wat dit voor de invulling van de jaaragenda betekent.

We laten ons in de verschillende commissies en plenair informeren over beleid en uitvoering en we gaan zelf op zoek naar middelen waarmee we ons een beeld kunnen vormen van de stand van zaken. Werkbezoeken aan de locaties etc. geven ons zicht op de kwaliteit van wonen, dagbesteding en zorg, het welbevinden van de cliënten, en de houding en arbeidsvreugde van medewerkers.

We zijn beschikbaar en toegankelijk voor de dialoog met interne belanghebbenden, zoals het strategisch team, de centrale cliëntenraad en de ondernemingsraad en voor externe belanghebbenden, zoals zorgkantoor en de IGJ. Natuurlijk houden we ons daarbij aan onze rol als toezichthouder.

Up-to-date reglementen en een informatieprotocol bieden ons procedureel houvast, zonder afbreuk te doen aan een flexibele houding als omstandigheden dat vereisen. We maken gebruik van een variatie aan informatiebronnen, zoals de managementrapportage met financiële en niet-financiële indicatoren en een oplegnotitie die kwalitatief aangeeft in hoeverre het strategisch jaarplan wordt gerealiseerd.

Attitude en merkbaar gedrag:

- *Onderzoekend, doorvragend, prikkelend en oordelen uitstellend;*
- *Zichtbaar, met respect voor de rol en verantwoordelijkheid van de RvB;*
- *Transparantie in de keuze van de te hanteren governance-paradigma door de RvT.*