

Regeling van en tussen de raad van bestuur en de raad van toezicht

1. Inleiding

Medewerkers van ZorgAccent passen zich continue aan, aan wat bewoners en naasten in de woonzorg én cliënten in de wijkverpleging van hen vragen en passend is om te doen binnen de mogelijkheden. Dit omdat we te maken hebben met een steeds veranderende omgeving. Om dit proces tussen medewerkers en cliënten zo optimaal mogelijk de ruimte te geven heeft ZorgAccent ervoor gekozen te werken op basis van de principes van zelfsturing, vertrouwen en vakmanschap.

Daarbij werken medewerkers van ZorgAccent met kaders die ze zijn overeengekomen met hun directeur. De kaders bepalen de ruimte waarbinnen zij hun werk vormgeven zodat ZorgAccent een gezonde organisatie blijft. Ons succes staat of valt met het werken binnen deze kaders en het optimaal benutten van de ruimte. Ook het panoramateam werkt met kaders (verwoord in de Strategische koers van ZorgAccent, 2019). Daarnaast zijn er afspraken voor de onderlinge en afzonderlijke samenwerking van de bestuurder en raad van toezicht. Die zijn beschreven in deze regeling.

Kaders geven ons koers en richting van wat wel en wat niet kan. De verhoudingen binnen ZorgAccent zijn gebaseerd op zelfsturing, vertrouwen en vakmanschap. Deze uitgangspunten zijn van toepassing op alle verhoudingen binnen en vanuit de organisatie. Dus zowel voor de verhoudingen tussen de medewerkers van ZorgAccent, als die tussen bestuur en medewerkers, als die tussen bestuur en raad van toezicht, als die tussen behandelaren en de cliënten en hun naasten, en ten slotte als de verhouding tussen de organisatie en externe belanghebbenden. Dialoog gaat niet over winnen of verliezen, niet over overtuigen en ook niet over het samen eens worden. Letterlijk betekent dialoog: het uiteenlopende argument. Een dialoog gaat over begrijpen, zonder per se consensus te bereiken. Vragen zijn vaak eerder verdiepend en verduidelikend van aard. De vragensteller wil de spreker (beter) begrijpen. Goede dialoogvragen stimuleren tot reflectie en verbinding, zonder dat men het persé met elkaar eens hoeft te worden. Dialoog vereist dat men probeert te begrijpen aan de hand van concrete en doorleefde voorbeelden of dilemma's (naar Zienderogen beter II, Veiligheid in perspectief '16).

De Governancecode Zorg 2017 beschrijft dat voor goede zorg, goed bestuur en toezicht een belangrijke voorwaarde zijn. Dit draagt bij aan het waarborgen van goede zorg en het realiseren van haar maatschappelijke doelstelling en daarmee aan het maatschappelijk vertrouwen. Partijen betrokken bij de code zijn het er over eens dat we af moeten van 'afvinkgedrag'. De bedoeling en dialoog moeten weer centraal staan. Tevens wil de code ruimte bieden aan innovatie en verandering in de sector en initiatief van betrokken bestuurders, medewerkers en cliënten stimuleren.

In deze regeling is beschreven hoe bij ZorgAccent de bestuurder en de raad van toezicht (vanaf hier rvt) het bestuur en toezicht in de praktijk willen vormgeven. Drie documenten zijn hierbij uitgangspunt:

- statuten van ZorgAccent (21 juni 2018)
- de Governancecode Zorg 2017, opgesteld door de Branche organisaties Zorg (BoZ)
- de Strategische koers (2019) van ZorgAccent.

Vanuit de gedachtegang dat eenvoud helpend is, staat in deze regeling alleen dat wat nog niet in een van de drie bovengenoemde documenten staat beschreven en wijken we hiermee af van de modelreglementen van de NVTZ. We maken graag gebruik van de ruimte die de Governancecode hierin biedt aan innovatie en verandering in de sector als betrokken toezichthouders, bestuurder, directie en medewerkers.

De genoemde documenten en deze regeling zijn vrij statisch van aard. Het is daarom goed te benoemen dat de werkwijze en samenwerking van en tussen de rvt en rvb er in de praktijk anders uitziet. Er is sprake van dynamische processen, dialoog gesprekken en voortdurende doorontwikkeling, innovatie in deze samenwerking. Wanneer nodig zullen deze documenten hier op een passend moment op worden aangepast.

2. Afspraken die gelden voor de raad van bestuur en de raad van toezicht

In de statuten staat beschreven wat de omvang en samenstelling van de raad van bestuur (rvb) en de raad van toezicht (rvt) is en hoe zij worden benoemd. Verder staan daar de bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden van beiden beschreven. In de verdere hoofdstukken worden uitsluitend aanvullende zaken genoemd, ervan uit gaande dat de statuten en de Governancecode Zorg onze referentiekaders zijn.

De bestuurder en leden van de rvt verenigen zich zowel individueel als collectief met de (kern)waarden en visie van ZorgAccent (zoals beschreven in de Strategische koers). Daarbij zijn persoonlijke eigenschappen van ieder lid van wezenlijk belang en vervult eenieder zijn/haar eigen rol. Een vanuit waarden gedreven stijl van besturen en toezichthouden past daarbij.

De rvt of zijn afzonderlijke leden nemen geen verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de bestuurder over en vervullen niet de taken die door de wet, statuten of reglementen aan de rvb zijn opgedragen.

De bestuurder neemt geen verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de rvt over en zorgt dat de rvt zijn functie integraal kan uitoefenen.

3. Conflictregeling

Wanneer de bestuurder of de rvt vast stelt dat er tussen hen sprake is van een conflict over beleidsmatige of bestuurlijke aangelegenheden, niet zijnde een arbeidsconflict, zullen zij zich inspannen om in goed overleg binnen twee maanden tot een oplossing te komen. De bestuurder of de rvt omschrijft de kern van het conflict alsmede de oplossingsrichtingen waarover de andere partij een oordeel geeft.

Indien de bestuurder en de rvt onderling niet tot overeenstemming over de oplossing van het conflict komen dan zal het gestreefd worden het conflict op te lossen door middel van mediation.

De bestuurder en rvt blijven in overeenstemming met hun wettelijke en statutaire taak- en bevoegdheidsverdeling volledig verantwoordelijk voor een zorgvuldige oplossing van hun onderlinge conflicten.

4. Belangenverstrengeling

De Governancecode Zorg 2.6. bepaalt dat de rvb en de rvt afspraken vastleggen over het omgaan met tegenstrijdige belangen en hoe met de schijn hiervan wordt omgegaan. De rvb danwel een lid rvt maakt melding van elke (potentiële) vorm en/of schijn van belangenverstrengeling bij de rvt. De rvt treedt zo spoedig mogelijk in overleg over de wijze waarop het tegenstrijdig belang wordt voorkomen of beëindigd. Indien de rvt van oordeel is dat er sprake is van incidentele onverenigbaarheid waarvoor een tijdelijke oplossing mogelijk is, werkt de rvb dan wel het lid rvt mee aan deze tijdelijke oplossing. Die tijdelijke oplossing bestaat er in elk geval uit dat de rvb dan wel het lid rvt niet deel zal nemen aan de discussie en besluitvorming over een onderwerp of transactie waarbij (de schijn van) belangenverstrengeling zou kunnen optreden. Indien de rvt van oordeel is dat er sprake is van een structurele onverenigbaarheid, zal de rvb ervoor zorgdragen dat de onverenigbaarheid wordt opgeheven dan wel zal de rvb dan wel het lid rvt aftreden.

Indien de rvb dan wel het lid rvt niet onverwijld maatregelen neemt om het tegenstrijdige belang op te heffen of uit eigen beweging aftreedt, zal de rvb dan wel het lid rvt worden ontslagen door de rvt. De rvb dan wel het lid rvt neemt niet deel aan de beraadslaging en besluitvorming indien hij daarbij een direct of indirect persoonlijk belang heeft dat tegenstrijdig is met het belang van de Stichting. Wanneer de rvb dan wel het lid rvt een tegenstrijdig belang heeft wordt het besluit genomen door de rvt.

Indien de voorzitter van de rvt een (potentieel) tegenstrijdig belang heeft, zal een ander lid van de rvt als rvt voorzitter optreden tot het moment dat het tegenstrijdig belang is beëindigd dan wel, in het geval dat het tegenstrijdig belang tot aftreden van de voorzitter leidt, tot het moment van diens vervanging.

De rvb en de leden van de rvt, alsmede in ieder geval hun echtgenoot, geregistreerd partner of andere levensgezel, pleegkinderen of bloed- of aanverwanten tot in de tweede graad, mogen niet middellijk en ook niet onmiddellijk, betrokken zijn bij leveringen, aannemingen of diensten ten behoeve van de stichting behoudens ingeval van voorafgaande goedkeuring van de rvt/rvb. Zij mogen als schuldenaren en schuldeisers geen geldleningen met de stichting aangaan. Onverminderd wanneer een transactie waarbij een lid van de rvt of rvb een tegenstrijdig belang heeft, uitsluitend mogen worden aangegaan onder in de branche gebruikelijke voorwaarden en behoeft dit de voorafgaande goedkeuring van de rvt/rvb.

Vertrouwelijkheid

De rvb en de leden van de rvt, zullen ten aanzien van alle informatie en documentatie die men in het kader van de uitoefening van hun functie heeft verkregen, de nodige discretie betrachten en waar het vertrouwelijke informatie betreft geheimhouding in acht nemen en deze informatie niet buiten de rvt/rvb openbaar maken, ook niet na hun aftreden, behalve voor zover openbaarmaking verplicht is op grond van wet- en/of regelgeving, een bindende uitspraak van de rechter of een ander overheidsorgaan en/of contractuele verplichting met een zorgverzekeraar/zorgkantoor/gemeente.

5. raad van toezicht (rvt)

- De rvt heeft een visie op de wijze waarop hij het toezicht uitvoert, de toezichtvisie. De toezichtvisie is openbaar.
- De rvt heeft een beleid voor de vergoeding van onkosten van de rvb alsmede het aannemen van geschenken en uitnodigingen door de rvb alsmede het toezien op de openbaarmaking en de naleving van dit beleid en op de jaarlijkse openbare verantwoording over de uitvoering daarvan opgesteld.
- De rvb en de rvt hebben alle afspraken over de informatievoorziening voor de rvt vastgelegd.

6. Profielschets rvt algemeen en specifiek

- De rvt heeft een algemene profielschets vastgesteld, voor de rvt. De profielschets is openbaar en is voor eenieder opvraagbaar.
- Aanvullend aan de Governancecode Zorg 6.2.4. leidt het profiel voor de rvt als geheel ertoe dat de rvt zodanig is samengesteld dat:
 - * er voldoende affiniteit met de zorg in het algemeen en de maatschappelijke doelstelling van de stichting in het bijzonder aanwezig is;
 - * een brede maatschappelijke binding en een functioneel netwerk wordt bereikt;
 - * adequaat wordt voorzien in de advies- en klankbordfunctie ten behoeve van de rvb.
- Ten minste op het moment dat een zetel al dan niet volgens rooster vacant komt gaat de rvt na of de profielschets voor de betreffende zetel nog voldoet en nog past binnen de samenstelling van de rvt.

Bij een vacature wordt per zetel een specifieke detaillering naar achtergrond, discipline en deskundigheid benoemd. De rvt stelt de rvb, de centrale cliëntenraad (ccr) en de ondernemingsraad (or) in staat om over de (algemene en specifieke) profielschets voorafgaand advies uit te brengen.

De voorzitter

- De voorzitter van de rvt wordt door de rvt uit zijn midden in functie benoemd. Van de voorzitter van de rvt worden specifieke eigenschappen en kwaliteiten verwacht. Zie hiervoor de profielschets rvt.
- De voorzitter stelt in overleg met de rvb de agenda voor de vergaderingen van de rvt vast, leidt de vergaderingen van de rvt en is voor de rvb en eventueel andere betrokkenen het eerst aanspreekbare lid van de rvt. Indien de rvt naar buiten treedt, geschiedt dit in de regel bij monde van de voorzitter. De rvt benoemt uit zijn midden tevens een vicevoorzitter.

Aandachtsgebieden

- De rvt kan desgewenst een onderlinge verdeling van aandachtsgebieden afspreken. De aandachtsgebieden zullen in de regel worden bepaald door de achtergrond, discipline en deskundigheid van de leden van de rvt. Een eventuele verdeling laat echter de verantwoordelijkheid voor het integrale toezicht door de rvt onverlet.

7. Werving & benoeming nieuw lid rvt

- Vanuit de rvt is een selectie- en benoemingscommissie ingesteld. Deze commissie bereidt in overleg met de rvb de selectie van een lid van de rvt voor. De selectie- en benoemingscommissie selecteert een of meer benoembare kandidaten. De kandidaat/kandidaten wordt/worden uitgenodigd voor een gesprek met de rvt.
- In een tweede gespreksronde wordt ook een afvaardiging van de cr en de or gevraagd om advies t.a.v. de kandidaat/kandidaten. Bij dit gesprek kan indien gewenst de expert P&O ondersteunen.
- Indien het gesprek naar tevredenheid van de gesprekspartners is verlopen en er een positief advies is van de cr en or, neemt de rvt in de eerstvolgende vergadering het besluit om de geselecteerde persoon/personen te benoemen.
- Indien een negatief advies is ontvangen van de cr of or, overlegt de (voorzitter) rvt met (de voorzitter van) de cr en/of or over de beweegredenen voor het negatieve advies. Vervolgens stemmen de rvt en rvb af ten aanzien van het alsdan te nemen besluit. Het hierop door de rvt genomen besluit wordt gemotiveerd medegedeeld aan de rvb en de ccr of or.

8. Einde lidmaatschap

Rooster van aftreden

- De rvt stelt een rooster van aftreden vast. Het rooster van aftreden wordt zodanig ingericht dat de continuïteit in de samenstelling van de rvt gewaarborgd is. Een in een tussentijdse vacature benoemd lid van de rvt neemt in het rooster van aftreden de plaats in van degene in wiens vacature hij werd benoemd, tenzij de rvt expliciet anders besluit.

Schorsing en ontslag

- Een lid van de rvt treedt eigener beweging af indien een of meerdere statutaire gronden voor ontslag aanwezig zijn. Indien de rvt van oordeel is dat een van de statutaire schorsings- of ontslaggronden aanwezig is en het betreffende lid van de rvt niet eigener beweging aftreedt dan wel tijdelijk terugtreedt, neemt de rvt een besluit tot ontslag of schorsing overeenkomstig het bepaalde in de statuten.

- Over een eventueel naar buiten treden over de schorsing of het ontslag zullen tevoren door de rvt, het betreffende lid van de rvt en de rvt een gedragslijn worden overeengekomen. Bij verschil van mening hierover besluit de rvt.

9. Werkwijze en besluitvorming rvt

Besluitvorming

- Behoudens het in de statuten bepaalde, besluit de rvt met gewone meerderheid van de uitgebrachte stemmen. Blanco stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht. In alle geschillen omtrent stemmingen welke niet in de statuten zijn voorzien, beslist de voorzitter.

Vergaderingen

- De rvt vergadert tenminste zes keer per kalenderjaar en voorts zo dikwijls de voorzitter, drie leden of de rvb het nodig achten.
- De besluitvorming van de rvt vindt plaats tijdens de vergaderingen van de rvt. De rvt kan ook buiten vergadering besluiten nemen mits dit schriftelijk geschiedt, alle leden van de rvt hun stem hebben uitgebracht en geen van hen zich tegen deze wijze van besluitvorming heeft verzet. Op deze wijze genomen besluiten zijn vooraf afgestemd met de rvb en worden bij de eerstvolgende vergadering aan de notulen gehecht.
- Toegang tot de vergadering hebben:
 - a. de leden van de rvt;
 - b. de rvb, tenzij de rvt aangeeft zonder de rvb te willen vergaderen, in welk geval de voorzitter de rvb na afloop van de vergadering in grote lijnen op de hoogte zal stellen van het besprokene, met in acht neming van hetgeen vertrouwelijk is besproken;
 - c. andere personen, mits de meerderheid van de aanwezige leden van de rvt hiermee instemt.
- In de regel bereidt de voorzitter van de rvt in overleg met de rvb de vergaderingen van de rvt voor. Besluiten van de rvb, die ingevolge de statuten of anderszins de goedkeuring van de rvb behoeven, worden schriftelijk en met redenen omkleed geagendeerd.

Secretariaat

- De voorzitter van de rvt draagt er zorg voor dat op adequate wijze wordt voorzien in het secretariaat van de rvt waaronder tevens de archivering van de bescheiden van de rvt. Het archief van de rvt is te allen tijde toegankelijk voor de leden van de rvt.

10. Intern en extern overleg en optreden van de rvt

- Een delegatie van de rvt is minstens tweemaal per jaar aanwezig bij een vergadering van de rvb met de ondernemingsraad (or) en bij een vergadering van de rvb met de cliëntenraad (cr).
- De rvt en de rvb kunnen afspraken maken over het bijwonen door de rvt van een vergadering tussen de rvb en andere interne organen van de stichting.
- De rvt kan met kennisgeving vooraf aan de rvb ook buiten aanwezigheid van de rvb contact hebben met de cr of or of andere organen van de stichting indien dat wenselijk is voor de uitoefening van de toezichtfunctie of voor zover deze behoefte door de betreffende organen kenbaar is gemaakt.
- Wanneer de rvt of individuele leden van de rvt benaderd worden door externe relaties of door personen werkzaam in de stichting over aangelegenheden betrekking hebbend op dan wel verband houdend met de stichting of personen daarin werkzaam dan verwijst (het lid van) de rvt in de regel naar de rvb.
Individuele leden van de rvt informeren hierover de voorzitter van de rvt.

Op het voorgaande wordt een uitzondering gemaakt wanneer daar een gegronde reden voor is. Hierover wordt vooraf overleg gepleegd met de rvb.

11. Commissies

- De rvt kan uit zijn midden commissies instellen, waaronder een auditcommissie, een commissie kwaliteit en veiligheid, een remuneratiecommissie en een selectie- en benoemingscommissie die onder volledige verantwoordelijkheid van de rvt de besluitvorming van de rvt voorbereiden en advies uitbrengen aan de rvt.
- De samenstelling, specifieke taken, bevoegdheden en werkwijze van iedere commissie kunnen nader worden geregeld in afzonderlijke reglementen die door de rvt worden vastgesteld.
- De voorzitter van de rvt dient onafhankelijk zijn rol te vervullen en kan derhalve geen voorzitter van een commissie zijn, uitgezonderd het voorzitterschap van de remuneratiecommissie.

12. Honorering en onkostenvergoeding

- De honorering van de voorzitter en de leden van de rvt wordt jaarlijks vastgesteld door de rvt binnen de wettelijke kaders zoals vastgelegd in de Wet Normering Topinkomens. Aan leden van de rvt worden geen aandelen en/of rechten op aandelen van ZorgAccent toegekend. De honorering wordt vermeld in de jaarrekening.
- De stichting zal de door de voorzitter en de leden van de rvt ten behoeve van de stichting gemaakte kosten aan hen vergoeden.

13. Verantwoording

- De rvt legt extern verantwoording af over zijn functioneren door verslag te doen van zijn werkzaamheden in DigiMV en (verkort) op de website. De leden van de rvt geven in het jaarverslag inzicht in hun hoofd- en nevenfuncties.

14. Benoeming rvb

- De raad van toezicht heeft op 22 april 2014 besloten tot een eenhoofdige raad van bestuur.
- De rvt stelt aan de hand van wettelijke, statutaire en reglementaire voorschriften een procedure op voor de openbare werving, selectie, voordracht en benoeming voor de rvb waarvoor een vacature bestaat.
- De rvt stelt een selectiecommissie in, die tot taak heeft de kandidaten te selecteren. De selectiecommissie kan bestaan uit rvt leden, (indien van toepassing de collega rvb) en directieleden en draagt er zorg voor dat de door haar geselecteerde kandidaten kennismakingsgesprekken hebben met (indien van toepassing de collega rvb), leden van het panoramateam, de ccr en de or.
- Na deze kennismakingsgesprekken doet de selectiecommissie een gemotiveerde voordracht aan de rvt.

15. Evaluatie rvb

Evaluatie functioneren rvb

- De voorzitter en de vicevoorzitter of een ander lid van de rvt voeren jaarlijks een gesprek met de rvb over diens functioneren.
- Bij de voorbereiding op dit gesprek maakt de rvt gebruik van meerdere (interne en externe) bronnen. Van de inhoud van deze functioneringsgesprekken worden de overige leden van de rvt geïnformeerd en wordt een verslag opgesteld.

16. raad van bestuur

- De bestuurder draagt zorg voor en faciliteert dat zorg- en ondersteunende medewerkers hun vak zo goed mogelijk kunnen uitvoeren om daarmee bij te dragen aan de doelstelling van de organisatie.

Hierdoor biedt ZorgAccent op de korte en lange termijn goede kwaliteit van zorg die voldoet aan behoeftes, wensen, ervaringen en belangen van cliënt, die richtinggevend zijn voor de te bieden zorg. De bestuurder realiseert goed werkgeverschap en leeft relevante wet- en regelgeving na. Er vindt adequaat overleg-, participatie en heldere communicatie plaats naar alle belanghebbenden. De bestuurder biedt ruimte aan zelfsturende teams en kleinschalige organisatie-eenheden voor zelfstandige taakuitoefening.

- De rvt besluit dat een in artikel 10.3 van de statuten genoemd besluit niet aan zijn voorafgaande goedkeuring is onderworpen, wanneer het daarmee gemoeide belang een door de rvt te bepalen en schriftelijk aan de rvb op te geven waarde ad. € 100.000,- niet te boven gaat.
- De rvb is bevoegd taken te delegeren. Onder delegatie wordt in dit verband verstaan het uitoefenen van bevoegdheden waarvoor de rvb verantwoordelijk blijft en waarover hij de zeggenschap blijft behouden.
- Wanneer de rvb in specifieke gevallen de kennis en ervaring mist om in de organisatie adequaat te handelen, laat hij zich bijstaan.

17. Waarneming en bereikbaarheid:

- Gedurende vakanties en andere periodes van kortstondige afwezigheid wordt de rvb voor lopende zaken waargenomen door een of meer leidinggevende medewerkers van de Stichting. De voorzitter rvt wordt hierover geïnformeerd en er wordt een schriftelijke machtiging gemaakt door de rvb voor de betreffende waarnemer.
- In geval van langdurige afwezigheid, wegens verzuim of anderszins, van de rvb vindt zo mogelijk overleg plaats tussen de rvb en de voorzitter van de rvt over de waarneming. Indien overleg met de rvb niet mogelijk is voert de voorzitter rvt intern overleg met de directeuren over waarneming. Indien interne waarneming niet mogelijk is zal extern in de waarneming van de rvb worden voorzien door één of meer personen daartoe aan te wijzen.

18. Tot slot

In alle gevallen waarin deze regeling niet voorziet, besluiten de rvb en de rvt, met in achtneming van de wettelijke bepalingen en de statuten. Deze regeling zal worden geëvalueerd door rvb en rvt minimaal een keer per drie/vier jaar.

Deze regeling treedt in werking vanaf 30 november 2021.

Vastgesteld in de rvt-vergadering d.d. 30 november 2021 te Almelo.



B.J.N. Schreuder
voorzitter raad van toezicht ZorgAccent

A. Poolen – van den Brink
raad van bestuur ZorgAccent

Almelo, 30 november 2021

Evaluatiedatum: november 2024