

# atlant

## Toezichtvisie Raad van Toezicht Atlant

Auteur	Raad van Toezicht, bestuurssecretaris
Versie	1.0
Pagina	1/4

### Toezichtvisie Raad van Toezicht Atlant

In het kader van zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid heeft de RvT hier zijn visie op toezicht beschreven. Voorafgaand aan de vaststelling hiervan heeft de RvT zich overeenkomstig de Governancecode Zorg 2017 (artikel 6.4.2) ervan vergewist dat de RvB en de RvT op basis hiervan goed kunnen samenwerken.

### De toezichtvisie van Raad van Toezicht van Atlant

Atlant werkt vanuit het RvT-model. In dit model werken RvB en RvT samen aan het bieden van goede zorg aan de cliënten van Atlant. Dit doen zij ieder vanuit een andere rol. De RvB bestuurt Atlant zo dat Atlant haar doelen realiseert en legt hierover verantwoording af aan de RvT en externe toezichthouders. De RvT houdt toezicht op de RvB en de besturing van Atlant, treedt op als werkgever namens de stichting Atlant voor de RvB en staat de RvB met raad en advies terzijde.

De stichting Atlant heeft ten doel (artikel 3.1.a. van de statuten): het bijstaan van de zorgbehoevende medemens, door middel van het verschaffen van duurzame huisvesting en de begeleiding, de gehele of gedeeltelijke immateriële- en materiële verzorging, verpleging en behandeling; het daarbij centraal stellen van de cliënten en van hun gerechtvaardigde wensen en behoeften bij de zorgverlening onder andere door het scheppen van een gunstig behandelings-, verzorgings-, leef- en begeleidingsklimaat; het zo effectief en doelmatig mogelijk aanwenden van de voor de zorgverlening beschikbare middelen en daarmee voldoen aan de gangbare normering voor resultaatgerichtheid en doelmatigheid; het wat de zorgverlening betreft voldoen aan eigentijdse kwaliteitseisen; en het bevorderen van een dialoog met belanghebbenden over de zorgverlening.

Het doel, zoals hierboven beschreven, heeft Atlant uitgewerkt in haar visie 'Wij geven ruimte' en dit geeft richting aan het handelen van de RvB, de directie, het management en de medewerkers binnen Atlant. De visie geeft ook richting aan de toezichtvisie van de RvT. Hieronder volgt een samenvatting.

### ***Wij geven ruimte –visie Atlant***

*Atlant is in ruim 125 jaar uitgegroeid tot een organisatie voor ouderenzorg en specialistische zorg: met ruim 1100 medewerkers en 750 vrijwilligers geven wij zorg en ondersteuning aan ruim 900 mensen. Dat doen wij in de omgeving Apeldoorn. Wij willen de mensen die wij ondersteunen in elke fase de juiste begeleiding bieden. Het verhaal van ieder mens is de basis van onze dienstverlening. Iedereen heeft een eigen verhaal, een achtergrond een toekomstwens. Wij luisteren daar naar, altijd. Atlant staat voor wonen, zorg en welzijn. Mensen kunnen bij ons terecht voor advies, begeleiding en zorg. Wij bieden ondersteuning aan mensen die geheel zelfstandig wonen en een zorg- of welzijn vraag hebben tot ondersteuning aan mensen*

*die volledige zorg nodig hebben. We willen mensen ondersteunen die niet alles zelf meer kunnen en willen de kwaliteit van hun leven vergroten. Kwetsbare mensen met een soms mager sociaal netwerk. Wij willen vooral ruimte geven: een plek om jezelf te zijn. We doen het samen. Daarom investeren we in de samenwerking tussen cliënt, familie, vrijwilligers en onze professionals. We hebben elkaar daarin hard nodig. Samen willen we die kwaliteit van leven vergroten. We werken ook samen met andere organisaties, met scholen en universiteiten, wijkverenigingen, noem maar op. Wij zijn een netwerkorganisatie. We kennen de omgeving, de (zorg)professionals met wie we samen pro actief de zorgvragen kunnen beantwoorden en initiëren mogelijkheden om te blijven voldoen aan de vraag van de mensen die onze ondersteuning nodig hebben.*

*Wij stellen onze medewerkers in staat tijd en aandacht te geven aan de mensen die wij ondersteuning bieden. We toetsen wat we doen en we delen onze kennis, we noemen dat ook wel evidence based. We geven ruimte voor ontwikkeling. Met ruimte kan je je ontplooien, zoals je dat zelf wilt. Precies zoals bij jou past. Elke dag werken onze medewerkers met veel betrokkenheid aan het optimaliseren van de kwaliteit van leven van de mensen die wij ondersteunen. Samen met de cliënt bepalen zij wie wij zijn. Samen zijn wij Atlant, daar zijn wij trots op!*

De visie fungeert meer als kompas dan als navigator. Immers de visie geeft richting en bestemming, maar de weg daar naar toe kent onzekerheden en vereist voortschrijdend inzicht en voortdurend leren en verbeteren. Om deze visie te kunnen realiseren, is een gezonde bedrijfsvoering een voorwaarde.

### **Professioneel toezichthouden**

Toezichthouden is een vak. De RvT vindt dat scholen en ontwikkelen onlosmakelijk daarmee verbonden is. De toenemende complexiteit waarin Atlant zich bevindt en de maatschappelijke druk op toezichthouders maakt scholing nog belangrijker voor de RvT. Alleen op die manier kan de RvT de meerwaarde blijven leveren voor de samenleving namens wie hij toezicht houdt op Atlant.

### **Visie op uitoefening rollen RvT**

De visie op de uitvoering van de drie rollen van de RvT - intern toezicht houden, werkgeverschap en raadgever- is gebaseerd op Good Governance.

**Intern toezicht** gaat over de vraag of Atlant zijn doelstelling waarmaakt. Dit toetst de RvT met als ijkpunt de visie en strategie van Atlant enerzijds en aan het leveren van goede en toegankelijke zorg en het recht doen aan relevante maatschappelijke ontwikkelingen anderzijds. De RvT is daarnaast vanwege zijn toezichtrol betrokken bij de besluitvorming over fundamentele onderwerpen, zoals beschreven in de Governancecode Zorg 2017 en de statuten van Atlant (denk aan de strategie en de begroting).

De RvT wil zijn taken proactief en integraal vervullen.

De Raad van Toezicht verstaat onder proactief toezicht:

- toezicht dat met de RvB vooruitkijkt en strategische thema's agendeert;
- toezicht dat met de RvB naar het heden kijkt en hierbij externe ontwikkelingen beschouwt, die gerealiseerd worden door interne plannen;
- toezicht dat met de RvB achterom kijkt en de interne uitvoering evalueert op basis van de vooraf gestelde doelen.

De RvT wordt door de RvB bij de strategieontwikkeling betrokken. De RvT past de uitoefening van zijn toezicht op enig moment aan de specifieke situatie van Atlant aan. Bijvoorbeeld in situaties met bijzondere risico's of grote impact kan het nodig zijn het toezicht te intensiveren. Daarbij bevordert en ondersteunt de RvT vooral dat de RvB zelf 'in control' blijft.

De RvT verstaat onder integraal toezicht het toezicht op het goed en in samenhang functioneren van alle systemen en het handelen van alle medewerkers binnen Atlant. Daarbij wordt gekeken naar de 'hard controls' (concrete en meetbare factoren), maar ook naar de 'soft controls' (cultuur, signalen, minder concrete en lastig meetbare factoren). De RvT vindt integraal toezicht belangrijk om alle strategische besluitvorming te kunnen toetsen aan de visie en de continuïteit van de organisatie. Integraal toezicht wordt onder meer bevorderd door een goede informatievoorziening.

De RvT hecht groot belang aan de gepaste afstand en onafhankelijkheid ten opzichte van de RvB. Hij houdt daar nadrukkelijk rekening mee in zijn **rol als raadgever** wat niet wegneemt dat de leden van de RvT altijd beschikbaar zijn voor de RvB indien gewenst.

Deze stellingname betekent ook dat de RvT geen actieve rol inneemt als het gaat om de invulling van de strategie van Atlant. De RvT vindt dat het vanuit zijn toezichthoudende, raadgevende en werkgeversrol primair zijn taak is om op een stimulerende en uitdagende manier vragen te stellen aan de RvB die eventuele lacunes in de gedachtevorming bloot leggen. Op grond van hernieuwde inzichten kan de RvB zelf afgewogen keuzes maken rekening houdend met de visie, strategie en de perspectieven van verschillende belanghebbenden en met mogelijke risico's. Op deze manier bevordert de RvT dat de RvB 'in control' blijft. De RvT streeft ernaar om de RvB zodanig kritisch te bevragen dat er bij de RvB sprake is van 'gezond professioneel ongemak' en dat de wezenlijke dilemma's waar de RvB voor staat op tafel komen en worden besproken. De RvT moet daarom goed aangesloten zijn op de ontwikkelingen in de sector en de interne ontwikkelingen van Atlant.

Een kritische dialoog voeren met de RvB kan alleen als de RvB veilig ingebed is. Mede door het opstellen van de toezichtvisie kan veiligheid voor de RvB worden gecreëerd, omdat hij weet hoe en waarom de RvT handelt zoals hij doet en de RvT hierop ook aanspreekbaar is.

In zijn visie op **goed werkgeverschap** is de RvT enerzijds gericht op de geschiktheid van de RvB voor het realiseren van de maatschappelijke doelstelling van Atlant in het licht van de in- en externe uitdagingen en het hierbij behorende ontwikkelperspectief van de RvB en anderzijds op de verantwoording over het handelen van de RvB en de behaalde resultaten. Omdat de RvT zich realiseert dat hij slechts zicht heeft op een deel van het handelen van de RvB maakt hij bij de jaargesprekken met de RvB gebruik van 360 graden feedback van belanghebbenden. De keuze voor de belanghebbenden die meedoen aan de 360 graden feedback wordt samen met de RvB gemaakt. Daarnaast houdt de RvT oog voor een gezonde balans werk/privé.

## Waarden

Om zijn visie op toezicht vorm te kunnen geven, heeft de RvT een aantal waarden geformuleerd die zijn handelen kenmerken. Daarbij is de kern dat de kwaliteit van het toezicht vooral afhangt van de kwaliteit van de interactie binnen de RvT en van de RvT met de RvB en belanghebbenden, naast het voldoen aan wet- en regelgeving. Leden van de RvT spreken elkaar aan als deze waarden niet in praktijk worden gebracht. De voorzitter heeft hiervoor extra aandacht.

1. Voor de leden van de RvT van Atlant is een goede balans tussen de verschillende belangen leidend voor hun handelen: goede zorg aan cliënten, aandacht voor het belang van familie en naasten, een goede werkomgeving voor de medewerkers in een gezonde organisatie en een organisatie die verbonden is met de omgeving en constructief samenwerkt met belanghebbenden.
2. Voor leden van de RvT van Atlant staat bij voorkeur de open dialoog centraal. In eerste instantie met de RvB, maar zeker ook met belanghebbenden. In de dialoog gaat het om het zoeken naar het verschil in inzicht en het bevragen hiervan in plaats van streven naar consensus.

3. De leden van de RvT spreken bij voorkeur niet over de RvB maar altijd met de RvB. Concreet betekent dit in beginsel dat wat de RvT over de RvB bespreekt, ze daaropvolgend dit ook altijd bespreken met de RvB.
4. De leden van de RvT van Atlant zijn onbevangen, onpartijdig en handelen niet vanuit vooroordelen maar durven vrijmoedig de dialoog aan te gaan met elkaar, met de RvB en met belanghebbenden waar aan de orde.
5. De leden van de RvT van Atlant zijn onafhankelijk, dat wil zeggen dat ze geen ander belang vertegenwoordigen dan het belang van Atlant zoals statutair vastgelegd.
6. De leden van de RvT van Atlant zijn aanspreekbaar op de manier waarop ze invulling geven aan hun lidmaatschap van de RvT en aan hun rollen en zij leggen hierover actief verantwoording af aan belanghebbenden.
7. De leden van de RvT van Atlant stellen zich als doel alle kansen om zich als RvT verder te ontwikkelen en te bekwamen aan te grijpen en hierop ook de RvB vanuit hun werkgeversrol uit te dagen.
8. De leden van de RvT zijn beschikbaar en hebben voldoende tijd om hun werkzaamheden naar behoren te kunnen voldoen. Indien zij hieraan niet meer kunnen voldoen, treden ze af.

### **Wijze van verantwoording afleggen**

Vanuit zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid vindt de RvT het belangrijk om verantwoording af te leggen over zijn handelen. Dit gebeurt in het jaarverslag van de RvT dat op de site van atlant gepubliceerd wordt. Ook wordt op de website van de NVTZ inzichtelijk gemaakt in hoeverre de RvT voldoet aan de eisen van het programma Goed Toezicht.