

Toezichtvisie WarmThuis

WarmThuis biedt sinds de oprichting in 2010 ‘warme zorg’ aan mensen met dementie, waarbij **persoonsgerichte zorg, de betekenis van de omgeving** en **samenwerking** bepalend zijn.

De Raad van Toezicht van WarmThuis (RvT) onderschrijft de besturingsfilosofie: een organisatie waar grensverleggende keuzes gemaakt kunnen worden, waarbij de bedoeling leidend is en het schuren langs regels niet uit de weg wordt gegaan. Ook staan we voor de kernwaarden, die in de visie van WarmThuis centraal staan: nabijheid, herkenbaarheid, vrijheid en eigen regie. Essentieel daarbij is dat deze kernwaarden worden gedragen door alle betrokkenen: medewerkers, vrijwilligers, bewoners en naasten. Juist omdat WarmThuis zo’n waardegedreven organisatie is, geven we als Raad ook onze eigen invulling aan de kernwaarden in de wijze waarop we ons toezicht vervullen.

Betekenis van de kernwaarden voor toezicht

Vrijheid

Vrijheid betekent ruimte. Als toezichthouder willen we het bestuur en de organisatie het vertrouwen geven te handelen naar de visie van WarmThuis. Die ruimte, of verantwoordelijkheid, vraagt een zekere alertheid. Van het bestuur, om te weten wanneer het contact met de toezichthouder gewenst is. Van de toezichthouder, om signalen op te vangen en daarover te kunnen doorvragen. Transparantie is essentieel, om de waarde van een kritische blik toe te kunnen passen en uit te kunnen leggen waarom keuzes worden gemaakt.

Eigen regie

Eigen regie bouwt voort op vrijheid. Het vraagt respect voor ieders rol, motief en waarden, die ieder lid meebrengt. We vullen eigen regie tijdens een vergadering in als de ruimte voor hoor en wederhoor en het ophalen van informatie uit diverse gremia. Die openheid is passend bij hoe binnen WarmThuis wordt gewerkt en met elkaar om wordt gegaan. Belangrijk is die open, respectvolle cultuur te borgen zodat we verschillende perspectieven inbrengen en elkaar kunnen aanvullen. Dat biedt de ruimte om met elkaar het betoog op te bouwen en tot oordeels- en besluitvorming te komen.

Nabijheid

Als toezichthouder staan we op afstand, juist om onze toezichthoudende rol te kunnen vervullen. Tegelijkertijd willen we voldoende nabij en betrokken zijn om te weten wat er in de organisatie leeft. Waar dit passend is, sluiten we aan bij een beleidsdag of denken we mee op bepaalde thema’s. Een bezoek aan de CVR, OR of locatie wordt vanuit de organisatie gewaardeerd. Als toezichthouder wegen we altijd het doel af: controlerend of nieuwsgierig en betrokken? Van belang is dat we het perspectief van medewerkers of bewoners horen en dat we transparant zijn over onze aanwezigheid, ook richting het bestuur.

Herkenbaarheid

Herkenbaarheid betekent dat we vertrouwd zijn met WarmThuis. Het vraagt dat we samen met het bestuur voor de organisatie herkenbaar zijn in onze koers en waar nodig ook zichtbaar zijn. De taal die we kiezen in besluitvorming en verslaglegging sluit aan bij de cultuur van WarmThuis.

Taken en verantwoordelijkheden

Gedreven door de waarden van Warm Thuis vervullen we een rol als **toezichthouder**, verantwoordelijk voor het toezicht in de organisatie gericht op de continuïteit van de organisatie en haar maatschappelijke rol. Ook houden we toezicht op het beleid en de algemene gang van zaken van WarmThuis. Zeker voor de bestuurder fungeren we als **adviseur en klankbord**. We zetten onze eigen ervaring en kennis in en dragen met een breed perspectief bij aan de besluitvorming. Daarnaast dragen we als **ambassadeur** de visie van WarmThuis uit en zetten we, samen met het bestuur, een **netwerk** in dat bijdraagt aan de continuïteit van WarmThuis in haar omgeving. Tot slot zijn we **werkgever** voor het bestuur. We beoordelen periodiek het functioneren van het bestuur.

Dit betekent:

- We zien erop toe dat de organisatie de visie omarmt en in de praktijk toepast. Diezelfde visie staat voor ons centraal in ons eigen handelen, in de gesprekken die worden gevoerd met bestuur, managementteam, cliëntenverwantenraad, ondernemingsraad en organisatie;
- We zijn verantwoordelijk voor het toezicht met een proactieve houding gericht op de continuïteit van de organisatie en haar maatschappelijke rol, zodat WarmThuis in voldoende mate blijft meebewegen met de ontwikkelingen in de maatschappij;
- We actief onze controlerende taak uitvoeren door kritische vragen te (blijven) stellen en relevante informatie op te halen uit de organisatie;
- We doorleven de governance code passen deze toe.

Werkwijze

‘Waarde gedreven toezichthouden met een pragmatische blik en een helder vizier’ vormt de kern van onze werkwijze.

Dat betekent:

- We voorkomen dat het uitvoeren van de visie vervalt in onnodige regeldruk of behoefte aan control. Rechtdoende aan de visie: “alles kan, tenzij het niet kan.... Maar dan heb je wat uit te leggen”;
- De RvT een voorzittersrol kent, als primus inter pares. De voorzitter bewaakt de openheid en persoonsgerichtheid binnen WarmThuis, met een actieve houding om kritisch te zijn, perspectieven te verkennen, door te vragen en samen te bouwen. Als Raad vergaderen we in gezamenlijkheid en bewust niet met commissies.
- We benutten de beschikbare deskundigheid, kwaliteiten en ervaringen van de toezichthouders optimaal, bijvoorbeeld op het gebied van zorgkwaliteit, HR, financiën, risicomanagement, bestuur en governance. WarmThuis is aangesloten bij de NVTZ, om de kennis van de RvT leden relevant en up to date te houden;
- De samenwerking tussen bestuurder en het RvT is gebaseerd op eerlijkheid en transparantie. De RvT is sparringpartner voor de bestuurder, geeft richting en laat de invulling aan de bestuurder over.
- De RvT zich in voldoende mate verhoudt tot de organisatie door met enige regelmaat in contact te zijn met management, ondernemingsraad en cliëntenraad en door – in overleg met het bestuur – het bijwonen van bijeenkomsten met medewerkers en het netwerk.
- We nemen de tijd voor evaluaties, tijdens reguliere vergaderingen of met een zelfevaluatie, zodat we van elkaar blijven leren.