

## **Toezichtvisie en –kader Raad van Toezicht (RvT) Stichting Moviera**

Januari 2017

### **1. Inleiding**

In de Governancecode Zorg<sup>1</sup> is overwogen dat goed bestuur en toezicht belangrijke voorwaarden zijn voor goede zorg. Naleving van de Governancecode draagt daaraan bij en is dan ook uitgangspunt voor het handelen van de RvT van Moviera. De RvT ziet erop toe dat ook de bestuurder zich aan deze code houdt.

In artikel 6.4.2 van de Governancecode is neergelegd dat de RvT een visie heeft op de wijze waarop hij het toezicht uitvoert, de toezichtvisie. Ook is daarin bepaald dat de RvT zich ervan vergewist dat de RvT en de bestuurder op basis van deze toezichtvisie kunnen samenwerken. De RvT heeft daarnaast in een toezichtkader de rollen en de inrichting en stijl van de RvT vastgelegd. In een apart document is het informatieprotocol opgenomen. Deze drie documenten zijn gepubliceerd op [www.moviera.nl](http://www.moviera.nl).

### **2. Toezichtvisie**

#### *Doel*

De RvT ziet erop toe dat Moviera haar maatschappelijke doelstelling realiseert en de juiste toekomstbestendige keuzes maakt, binnen de gestelde financiële kaders, waarbij de positie van de cliënt centraal staat en alle in aanmerking komende belangen zorgvuldig en evenwichtig zijn afgewogen.

#### *Onafhankelijk*

De RvT is zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, de bestuurder en welk deelbelang dan ook, onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. Zij zijn geen vertegenwoordiger van enige interne of externe partij van Moviera. De leden van de RvT handelen zonder last of ruggenspraak, maar wel met een brede blik, zich bewust van de maatschappelijke taak van Moviera.

#### *Focus RvT*

De RvT bepaalt zijn eigen agenda. De RvT beziet in samenwerking met de bestuurder wat in het veranderende zorglandschap met betrekking tot de aanpak van huiselijk geweld de rol en positionering is van Moviera, waarbij kansen en bedreigingen voor de toekomst van Moviera en de zorg voor haar cliënten in beeld zijn gebracht.

---

<sup>1</sup> Governancecode Zorg, in werking getreden op 1 januari 2017



### 3. Toezichtkader

#### *Rollen c.q. hoofdtaken RvT*

- Toezichthouder op de kwaliteit en continuïteit van Moviera, zowel operationeel als wat betreft de strategische keuzes (positionering, samenwerking, toekomst) en het hanteren van de Governancecode.
- Adviseur/sparringpartner van de bestuurder, onder meer wat betreft de strategische positionering van Moviera, de organisatievernieuwing, vernieuwing van de dienstverlening, de toekomstbestendigheid van Moviera en de samenwerking met (keten)partners. Gevraagd en ongevraagd.
- Werkgever zijn van de bestuurder namens Stichting Moviera, die formeel de werkgever is van de bestuurder, waarbij de RvT er zorg voor draagt dat de bestuurder geschikt is en blijft voor het besturen van Moviera.

#### *Inrichting van het toezicht*

De bestuurder en de RvT bepalen ieder vanuit hun eigen rol de inrichting van de governance van Moviera en zorgen dat de inrichting en de werking voldoet aan de Governancecode Zorg.

De RvT is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen handelen en de samenstelling. De RvT doet dat transparant en met inbreng van de bestuurder, de ondernemingsraad en de cliëntenraad. De RvT bestaat uit vijf leden. Binnen de RvT is voldoende financiële kennis aanwezig en kennis van het werkveld van Moviera. Er is een financiële auditcommissie en een remuneratiecommissie samengesteld uit de leden van de RvT. De verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de RvT worden niet door commissies overgenomen, maar blijven bij de RvT als geheel liggen. De RvT heeft minimaal zeven maal per jaar een overleg met de bestuurder. De agenda van dit overleg wordt bepaald in een zogenoemd agendaoverleg van de voorzitter van de RvT met de bestuurder, mede aan de hand van de door de RvT opgestelde jaaragenda. De RvT overlegt daarnaast periodiek met de cliëntenraad en de ondernemingsraad. In het informatieprotocol is vastgelegd welke informatie de RvT ontvangt van de bestuurder en hoe de RvT zelf informatie vergaart. De RvT legt verantwoording af van zijn werkzaamheden in het jaarverslag. Op de website van Moviera is vermeld wie er zitting hebben in de RvT.

#### *Scholing RvT*

Conform artikel 7.3.2 van de Governancecode Zorg heeft de RvT een scholings- en ontwikkelprogramma vastgesteld voor zijn leden. Dit houdt in dat de leden van de RvT jaarlijks drie werkbezoeken afleggen en een strategie-bijeenkomst bijwonen. Voorts bezoeken de leden het jaarcongres van de NVTZ en wordt – waar nodig en in overleg met de voorzitter van de RvT – aanvullende scholing genoten. Jaarlijks wordt in het jaarverslag verantwoording afgelegd over de ontwikkeling en scholing van de leden van de RvT. Conform artikel 7.3.3. wordt voor nieuwe leden telkens een introductieprogramma vastgesteld, in ieder geval bestaande uit het ontvangen alle relevante (jaar) documenten van Moviera.



## Evaluatie

De RvT evalueert zijn functioneren ten minste jaarlijks, buiten aanwezigheid van de bestuurder maar met diens inbreng. De RvT zorgt voor vastlegging van de uitkomsten daarvan. Conform artikel 7.3.1 van de Governancecode zorg geschiedt deze evaluatie ten minste eenmaal per drie jaar door een onafhankelijke externe deskundige.

## Stijl toezichhouden

In de relatie met de bestuurder zet de RvT naar gelang de situatie de volgende stijlen in (zie toelichting in de [bijlage](#))

- Bij-de-les-houder
- Uitdager
- Disciplineerder
- Bruggenbouwer

## Bijlage bij Toezichtkader

Rijnconsult: 4 rollen van belang voor toezichthouders (Bron: [consultancy.nl](http://consultancy.nl) (09-07-2014))

### Verschillende rollen in toezicht en in de relatie met bestuurder(s)

Wij hebben vier rollen geïdentificeerd die van belang zijn voor een RvT; die inzicht bieden in het onderlinge samenspel en in de relatie met de bestuurder(s):

<b>BIJ-DE-LES-HOUDER</b>	<b>UITDAGER</b>
<p><b>Kenmerken</b></p> <p>Externe oriëntatie Zakelijk en pragmatisch Rendementsontwikkeling Realiteitsgehalte van plannen Strategierealisatie Vraagt hoe Feitelijk Argumenten</p>	<p><b>Kenmerken</b></p> <p>Externe oriëntatie Vraagt waarom Prikkel het bestuur de lat hoger te leggen Richt zich op ondernemerschap Strategie Langere termijn Overzicht houden Brainstormen</p>
<p><b>Type vragen</b></p> <p>Hoe draaien de verschillende bedrijfsonderdelen? Wordt er op marktsignalen gereageerd? Is het bestuur 'in control'? Hoe is de samenwerking met stakeholders? Wat is het ROI van deze investering? Halen we de doelstellingen en wordt er op tijd bijgestuurd?</p>	<p><b>Type vragen</b></p> <p>Doen we wel de goede dingen? Is de strategie uitdagend genoeg? Hoe kunnen we de waarde van de onderneming verhogen? Hoe verbeteren we de positie op de markt? Hoe versterken we de relaties met de stakeholders? Moeten we nieuwe competenties in huis halen? Zijn we innovatief genoeg?</p>
<b>DISCIPLINEERDER</b>	<b>BRUGGENBOUWER</b>
<p><b>Kenmerken</b></p> <p>Interne oriëntatie Kwaliteit van producten, rapportages en processen Onderbouwing Vraagt wanneer Planmatig Gevoel voor details</p>	<p><b>Kenmerken</b></p> <p>Interne oriëntatie Relationele en interactieprocessen Klimaat, cultuur Consensus Vraagt wie Intuïtie</p>
<p><b>Type vragen</b></p> <p>Is er een consistent beleid en wordt daarnaar gehandeld? Hoe betrouwbaar zijn de cijfers? Deugen de grondslagen van balans en jaarrekening? Wat is het risicoprofiel? Zijn de planning- en control systemen op niveau?</p>	<p><b>Type vragen</b></p> <p>Vormt het management een hecht team? Hoe staat het met het draagvlak voor veranderingen? Hoe is de cultuur in de organisatie? Gaan we goed met onze klanten om? Hoe is de relatie met de OR? Is iedereen voldoende betrokken?</p>