

Toezichtvisie Raad van Toezicht Leviaan

(juli 2024)

De Raad van Toezicht (RvT) van Leviaan is het hoogste interne toezichthoudende orgaan van een maatschappelijke organisatie. Deze toekomstvisie geeft een beeld hoe wij naar toezicht kijken, welke waarden wij belangrijk vinden en op welke speerpunten wij ons toezicht voor de komende jaren zullen richten. De Zorgbrede Governancecode vormt een leidraad voor ons handelen.

Deze toezichtvisie is een doorvertaling van de besturingsstructuur van Leviaan naar de werkwijze van de Raad van Toezicht als ook naar de wijze waarop de Raad van Toezicht in contact is met de bestuurder en de organisatie. Door deze werkwijze aan te laten sluiten, werken alle betrokkenen – Raad van Toezicht, bestuurder en organisatie - vanuit dezelfde uitgangspunten met elkaar aan de maatschappelijke opgave van Leviaan. Wij als Raad van Toezicht zullen de informatie tot ons nemen, deze analyseren, de juiste vragen stellen om zo ook een spiegel aan de bestuurder voor te houden. Daarmee zijn we adviseur, klankbord, werkgever van de bestuurder en toezichthouder in één.

Missie en Visie

De missie van Leviaan is: Iedereen heeft recht op een volwaardig en betekenisvol leven, met een eigen plek, werk of een opleiding, hobby's en goede contacten met naasten en in de buurt.

De visie van Leviaan is: Op basis van dromen, behoeften en eigen mogelijkheden, bieden wij herstelondersteunende coaching en ondersteuning aan cliënten. Dat doen wij vanuit onze werkwijze van de krachtenaanpak.

Leviaan doet dit vanuit de Krachtenaanpak, een manier van werken die afgeleid is van de herstelgedachte. In juni 2023 is het nieuwe koersplan 2024-2026 vastgesteld. Hierin zijn de belangrijkste externe ontwikkelingen uiteengezet en is de strategische ambitie voor 3 jaar gevormd. De strategie zet in op sterk netwerk rondom cliënten, voldoende woonplekken voor cliënten met een complexe hulpvraag en de optimale benutting van menskracht (competente en tevreden medewerkers).

Kernwaarden Leviaan

Leviaan werkt vanuit de missie en de visie en de drie uitgangspunten/kernwaarden die daarbij horen:

1. Vertrouwen
2. Ontwikkelen
3. Verbinden

De koers en de besturingsstructuur sluiten hierop aan

Uitgangspunten toezichtvisie

De Raad van Toezicht werkt aan toezicht vanuit dezelfde drie uitgangspunten:

1. Vertrouwen

De Raad van Toezicht houdt toezicht vanuit partnerschap en vanuit vertrouwen met de bestuurder. De drie taken van de Raad van Toezicht - werkgeven, klankborden en toezichthouden – verbinden we met elkaar. We houden toezicht door te klankborden, met elkaar én met de bestuurder. Kwaliteiten en expertises van de leden van de Raad van Toezicht zetten we in, als dat de organisatie ten goede komt. We omarmen en waarderen daarin de meerstemmigheid. Tegelijkertijd blijft de Raad van Toezicht alert op zijn taken en scherp op ieders rol. Essentieel hierin is om hier open over te blijven praten met elkaar. Dat doen we dichtbij de bestuurder en zo gelijkwaardig mogelijk; net zoals Leviaan met haar cliënten omgaat “dichtbij de client en zo gelijkwaardig mogelijk”.

2. Ontwikkelen

‘Ontwikkelen’ wordt door Leviaan omschreven als ‘creatief zijn in het ontwikkelen van een passend arrangement bij de clientvraag en activerend als er iets niet kan, wat kan er dan wel?’ Om creatief te zijn, en steeds te bekijken wat kan, wat kan niet en wat zijn ontwikkelrichtingen is reflectie en vooruitkijken van groot belang.

- Zowel zelfreflectie, als reflectie in het team en reflectie met cliënten en hun netwerk. Om ons aan de taak om goed toezicht te houden op die reflectie combineren we verschillende typen informatie, zoals cijfers, gesprekken en observaties. Die informatie verzamelen we via de bestuurder en in nabijheid: we bezoeken teams, spreken regiomanagers (zowel met in- als externe focus) en medewerkers en wonen werkbezoeken van externen bij. We waken ervoor dat we de organisatie niet onnodig belasten en niet bijdragen aan bureaucratie. Wij zijn daarbij gericht op de ontwikkeling van de bestuurder en die van de organisatie, vanuit een waarderende houding. We doen dat vanuit onze opgave tot het bieden van maximale ontplooiingsmogelijkheden van cliënten.

Ook voor de afzonderlijke leden van de Raad van Toezicht is zelfreflectie en ontwikkeling in relatie tot de organisatie belangrijk. We volgen opleiding(en) en bijscholing, we reflecteren op ons toezicht en zijn vindbaar en transparant voor onze stakeholders. We reflecteren elk jaar – los van zittingstermijnen - op onze waarde als raad en onszelf als leden. Is onze persoonlijkheid, achtergrond en expertise in deze fase effectief voor de organisatie en voor de maatschappelijke opgave van dat moment? Het resultaat van deze reflectie kan leiden tot wisselingen op andere momenten dan op het einde van een zittingstermijn.

- Leviaan opereert in een veranderend veld. Vooruitkijken en toekomstscenario's bespreken is een belangrijk onderdeel van ons toezicht. Daarbij gaat het over interne ontwikkelingen (bijvoorbeeld een veranderende arbeidsmarkt) als ook mogelijke externe ontwikkelingen (bijvoorbeeld andere wijzen van financiering door gemeenten en zorgverzekeraars, nieuwe partners in het sociaal domein et cetera). Wij zullen dan ook regelmatig (deel)onderwerpen agenderen op onze vergaderingen en daar, indien wenselijk, met collega toezichthouders over van gedachten wisselen.

3. Verbinden

De Raad van Toezicht doet wat nodig is vanuit zijn rol in relatie tot de bestuurder, net zoals de organisatie dat doet voor de cliënten van Leviaan. We verbinden ons gezamenlijk aan deze maatschappelijke opgave. Soms staan we daarbij naast de organisatie en zijn we een team met de bestuurder. Op andere momenten, wanneer dat nodig is, staan we meer op afstand. Indien nodig staan we voor de organisatie en grijpen we in. Distantie en nabijheid zien we als een balans die naargelang de situatie meebeweegt.

Speerpunten 2024-2025

1. Inhoudelijk: we zullen ons als Raad van Toezicht de komende periode bezighouden met de consequenties van landelijke ontwikkelingen en de betekenis daarvan voor Leviaan. Een voorbeeld daarvan is het IZA en het GALA, maar ook "Beschermd Thuis" heeft onze aandacht. Deze informatie helpt ons om met de bestuurder strategisch te overleggen welke koers Leviaan vaart en hoe we met ontwikkelingen en risico's proactief zouden kunnen omgaan. Een organisatie kan wendbaar zijn als het kwalitatief en financieel op orde is; ook dat zullen we uiteraard monitoren.
2. Netwerken: We zullen in afstemming met de bestuurder gesprekken voeren met regiopartners in relatie tot regioplannen over toekomstige ontwikkelingen.
3. Financiële context: Het afstappen van arrangementsfinanciering naar p*q-financiering vraagt specifieke aandacht. Ook de rol (kansen en risico's) in aanbestedingen aan consortia vraagt om een goede afweging.
4. Personeel: tevreden en vitaal personeel is het kapitaal van de organisatie; als ook de wendbaarheid die medewerkers wellicht moeten hebben in hun werk. Arbeidsvraagstukken blijven we volgen.
5. Werkgeverschap: we zullen met de bestuurder (ontwikkel) afspraken maken m.b.t. jaarresultaten als ook de eigen en gewenste (persoonlijke) doorontwikkeling daarin.
6. Ontwikkeling van ons als Raad: In 2024 gaan we van 6 leden van de Raad naar 5 leden, waarbij er 2 leden startten in april/mei 2024. Dat vraagt van ons dat we op zoek gaan naar een hernieuwde samenwerkingsvorm, waarin de kernwaarden 'vertrouwen in elkaar, individuele en gezamenlijke ontwikkeling en een goede verbinding' uitgangspunten zijn. We zullen die ontwikkeling met elkaar monitoren. Aangezien we ontwikkelen en leren belangrijk vinden, willen we een ontwikkelplek voor een stagiaire/trainee lid RvT in 2025 creëren.