

Visie op toezicht

Onze toezichtvisie is gebaseerd op de missie, de kernwaarden en de besturingsfilosofie van Vitalis. Wij willen toezicht houden vanuit de gedachte dat we alleen dat doen wat zinvol is voor Vitalis WoonZorg Groep en haar maatschappelijke functie.

Bij Vitalis is het uitgangspunt dat er wordt gehandeld vanuit de leef- en systeemwereld van bewoners. Hiervoor wordt maximaal ruimte aan professionals gegeven. Men kent de bewoners en men sluit aan bij hun behoeftes. Er wordt gewerkt vanuit vertrouwen, er wordt ruimte gegeven met de nadruk op leren en reflecteren.

Als Raad van Toezicht sluiten wij hierop aan. We handelen vanuit de bedoeling, betekenisvol en waardengericht. Wij creëren een veilige sfeer, zodat de bestuurder ons in een vroegtijdig stadium betreft bij nieuwe ontwikkelingen en dilemma's, waarbij zij maximaal gebruikmaakt van onze kennis en ervaring, zodat zij optimaal besluiten kan nemen.

We leggen het accent op het tot stand komen van besluitvorming en niet op het besluit zelf. We scheppen een open sfeer zodat iedereen zich veilig voelt om alles bespreekbaar te maken, juist de onderwerpen die 'buikpijn' veroorzaken.

We borgen naast de belangen van bewoners en medewerkers ook het belang van de organisatie en haar maatschappelijke belang. Dat betekent dat we controleren of de bedrijfsresultaten binnen de daarvoor afgesproken kaders blijven. Daarover verantwoordend wij ons. We gebruiken daarvoor zowel harde cijfers als zachte signalen.

Dat betekent voor ons als Raad van Toezicht dat wij de organisatie goed kennen door bezoek aan de locaties en regelmatig zelf in gesprek te gaan met medewerkers en bewoners.

We bevragen de bestuurder hoe zij borgt dat medewerkers vanuit de Vitalis-waarden kunnen werken: iedereen doet ertoe, iedereen doet mee en iedereen doet zoveel mogelijk zelf.

We hebben speciaal aandacht voor early warnings om vroegtijdig in gesprek te gaan en stimuleren samenwerking met collega-organisaties, opleidingsorganisaties en het bedrijfsleven.



We kijken terug, om te leren van onze fouten, en we kijken vooruit om risico's op tijd te onderkennen en te duiden. We evalueren de vergaderingen door te controleren of de bestuurder wat aan de bijeenkomst heeft gehad, we bevragen elkaar of we voldoende kritisch zijn geweest, of er voldoende diepgang was en of er zaken niet besproken zijn, die wel besproken hadden moeten worden. We doen jaarlijks een kritische zelfreflectie, formuleren acties en zien ook toe op de uitvoering daarvan.

We komen goed beslagen ten ijs, zorgen dat we onze kennis up-to-date houden en zorgen dat we ook zelf actief op zoek gaan naar kennis over onderwerpen die spelen of zullen gaan spelen.

Tot slot zorgen we er ook voor om met elkaar -zonder bestuurder- tijd te besteden, zodat we als groep kunnen functioneren, ook al werkt iedereen onafhankelijk en zonder last of ruggenspraak.

Wij vullen onze werkgeversfunctie actief in, door regelmatig het gesprek te voeren met de bestuurder over wat zij nodig heeft om haar functie optimaal te kunnen uitvoeren, door hem/haar uit te dagen en te steunen, met aandacht voor haar persoonlijke ontwikkeling. We gebruiken daarbij een persoonlijk ontwikkelplan en 360 graden feedback als methodiek.

Vanzelfsprekend voeren we aan de hand van een jaaragenda alle taken uit die van een toezichthouder mogen worden verwacht.