

Stichting Roset - Twente

De gezondheidszorg in Nederland staat onder druk. De vraag naar zorg is enorm toegenomen, terwijl de beschikbaarheid van gekwalificeerde zorgprofessionals afneemt. Daarnaast zien wij economische en demografische uitdagingen opdoemen, zoals vergrijzing, armoede, toename van chronische ziekten etc. Om de zorg ook in de toekomst beschikbaar, bereikbaar en betaalbaar te houden moet de deze anders worden georganiseerd. De eerstelijns speelt hierin een belangrijke rol. Tegelijkertijd is een intensieve samenwerking noodzakelijk tussen de verschillende lijnen (nulde-, eerste- en tweedelijns), maar ook tussen de zorg en het Sociaal Domein. Deze (regionale) samenwerking is een belangrijk uitgangspunt van het Integraal Zorgakkoord (IZA).

Samenwerken is complexer dan gedacht. Roset-Twente ondersteunt en begeleidt organisaties bij (complexe) samenwerkingen. We brengen partijen uit verschillende lijnen en domeinen bij elkaar en adviseren, begeleiden en evalueren samenwerkingen. Ons team van experts beschikt over strategische en veranderkundige kennis en een stevig netwerk in de zorg en het Sociaal Domein. Door onze onafhankelijke positie helpen wij opdrachtgevers bij het vinden van oplossingen, die bijdragen aan een betere (positieve) gezondheid van de inwoners van Twente.

De vier rollen van de Raad van Toezicht

Als Raad van Toezicht vervullen we vier rollen. We houden toezicht op het besturen van de organisatie (governance), we staan de bestuurder met advies ter zijde (sparren en strategisch partnership), we verzorgen de werkgeversrol en tot slot vervullen we de maatschappelijke rol door het inbrengen van deskundigheid en een breed netwerk (verbinden). De vier verschillende rollen worden in stijl, gedrag en inrichting op de vergadertafel onderscheiden.

Samenstelling van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestaat uit drie leden. Het profiel van de Raad is afgestemd op de opgave en het doel van Roset. We vinden verbinding en diversiteit belangrijk, zowel vanuit verschillende deskundigheden als persoonlijkheden. Er is een agendaoverleg tussen voorzitter en bestuurder waarin de vergaderingen worden voorbereid. De Remuneratiecommissie verzorgt de werkgeversrol. Het eigenaarschap op onderwerpen maakt het mogelijk om tot verdieping te komen. Dit geldt zowel voor het houden van toezicht, het geven van advies. Besluitvorming vindt plaats in gezamenlijkheid.

Toetsingskaders zijn:

- de manier waarop de organisatie invulling geeft aan haar statutaire en maatschappelijke doelstelling;
- continuïteit van en stabiliteit in de organisatie;
- totstandkoming & uitvoering van het strategisch beleid;
- kwaliteit van dienst- en zorgverlening;
- integriteit van het bestuur en beheer van de organisatie;
- naleving van de governancecode Zorg en wet- en regelgeving.

De bestuurder rapporteert over strategie en bedrijfsvoering. Uitgangspunt is dat bestuurder en medewerkers vakbekwaam zijn en werken aan hun (persoonlijke) ontwikkeling en het bijdragen aan de doelstellingen en resultaten van de organisatie. Ze staan open staan voor actuele ontwikkelingen vanuit de maatschappij, markt of overheid. Verantwoordelijkheid nemen, samenwerken en eigenaarschap zijn belangrijke kaders. Vanzelfsprekend binnen interne als externe afspraken, zoals compliance, risicobeheersing, financiële continuïteit en de Governance-code Zorg van de Nederlandse Vereniging Toezichthouders Zorg.

Hoe doen we dat bij Roset?

Vanuit vertrouwen

We werken vanuit respect en vertrouwen (affectief en cognitief), zowel onderling als richting de bestuurder. Daarmee is een basis gelegd om aan te spreken en aanspreekbaar te zijn. We werken binnen een klimaat waarin alle vragen gesteld kunnen worden.

Vanuit ratio, gevoel, plezier en verbinding

We zijn tevreden als zowel de ratio als het gevoel, plezier en verbinding goed zijn. Zolang één van gebieden niet akkoord is, leggen we dit op tafel.

Lerende organisatie

Gaandeweg ontwikkelen we steeds nieuwe middelen en patronen, samen met de bestuurder, om de verschillende rollen van de RvT zo goed mogelijk in te vullen. Het leren en ontwikkelen vinden we een belangrijke voorwaarde om steeds te blijven aansluiten bij wat de samenleving van een Raad van Toezicht vraagt. Een jaarlijkse zelfevaluatie en opleiding horen daar vanzelfsprekend bij.

Proactief

Het bestuursbeleid is het leidend principe voor de agenda van de Raad. We agenderen vaste onderwerpen en ook eigen onderwerpen zonder op de stoel van de bestuurder te gaan zitten. Voor de besluitvorming wegen we integraal de belangen van de diverse stakeholders af.

Collectief

We werken met commissies en vanuit verschillende disciplines. Het betekent echter niet dat de andere leden achterover kunnen leunen op dat gebied. We blijven als Raad integraal verantwoordelijk. Daarom bereiden we vergaderingen en bezoeken goed voor en delen we actief informatie met elkaar.

Vanuit verschillende informatiebronnen

We hanteren verschillende informatiebronnen. Cijfers en feiten zijn noodzakelijk, maar geven geen volledig beeld van de werkelijkheid. Daarom vullen we dit aan met verhalen, ervaringen en het stellen van kritische vragen. Zowel tijdens de vergaderingen, ontmoeting op locatie, bij de NVTZ en in ons netwerk. Zo zorgen we voor een compleet beeld vanuit verschillende perspectieven.

Vanuit meerwaarde voor de organisatie

We willen als Raad meerwaarde bieden voor de organisatie. Dat betekent dat wij in ons werk, vergaderschema en bijeenkomsten aansluiten op de organisatie van Roset. We zijn er in goede en slechte tijden, dus ook ingeval van calamiteiten of een crisis. We sturen in onze nabijheid op basis van de urgentie van de onderwerpen. We maken een jaarlijks verslag over de werkzaamheden van de RvT.