

## **Toezichtvisie Werkgeversvereniging Zuid Holland Zuid Zorg en Welzijn**

Als Raad van Toezicht werken we vanuit onderstaande missie en visie van de werkgeversvereniging die wij volledig onderschrijven en richtinggevend is voor het functioneren van de Raad van Toezicht.

### **Missie**

*Met de focus op effectieve oplossingsrichtingen faciliteren we het proces van samenwerking rondom de arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. We bieden strategisch perspectief, plaatsen en duiden kennis in de context van de regio Zuid-Holland Zuid.'*

### **Visie**

*'Zorg- en welzijnsorganisaties, onderwijsinstellingen en andere relevante partners in de regio Zuid-Holland Zuid zijn door de inzet, ondersteuning en inzichten vanuit WGV ZHZ goed voorbereid op de toekomst van de zorg in relatie tot de arbeidsmarkt.'*

Ook wij willen vanuit de rol van toezichthouder een belangrijke bijdrage leveren aan de uitgangspunten en doelen van de werkgeversvereniging.

Op basis van bovenstaande geven wij, vanuit de governance code (NRC), invulling aan:

- erkenning van een gemeenschappelijke behoefte;
- ledenbetrokkenheid, samenwerking en solidariteit;
- verbeteren van de collectiviteit;
- relatie tussen het collectief en de leden onderling gebaseerd op wederzijdse rechten en plichten.

### **De rollen van onze Raad van Toezicht**

Als Raad van Toezicht vervullen we vier rollen.

- Het toezicht op het besturen van de organisatie
- De adviserende rol naar de bestuurder
- De werkgeversrol
- De maatschappelijke rol

De maatschappelijke rol komt tot uiting via de maatschappelijke antenne van de leden van de raad, waardoor de buitenwereld (waaronder de vertegenwoordiging van de leden) naar binnen wordt gebracht. Interne vraagstukken worden daardoor in het belang van onze leden besproken.

De vier verschillende rollen worden in stijl, gedrag en inrichting op de vergadertafel onderscheiden.

### **Samenstelling van de Raad**

De Raad van Toezicht bestaat statutair uit vijf tot zeven leden waarvan minimaal 1 lid onafhankelijk is en niet een van de leden vertegenwoordigt. Het profiel van de Raad is afgestemd op de opgave en het doel van de werkgeversvereniging.

We vinden diversiteit belangrijk, zowel vanuit verschillende deskundigheden als persoonlijkheden. De verschillende portefeuilles waaronder het voorzitterschap, remuneratie, financiën en HRM zijn verdeeld over de leden van de RvT.

Het voorzitterschap richt zich vooral op de diverse processen en de rol als werkgever en voert periodieke gesprekken met de bestuurder waarvan verslag worden gedaan aan de leden van de RvT. De portefeuille financiën volgt vooral het financiële reilen en zeilen van de werkgeversvereniging. De HRM-portefeuille richt zich vooral op de arbeidsmarktvragestukken. Door de vertegenwoordiging van de leden in de RvT is de aandacht geborgd voor de regionale ontwikkelingen en belangen.

De agenda voor de RvT vergaderingen wordt voorbereid door de voorzitter RvT en de bestuurder. Het werken met portefeuilles maakt het mogelijk om tot verdieping te komen. Dit geldt zowel voor het houden van toezicht als het geven van advies.

### **Toezicht in een veranderende omgeving**

De markt van zorg en welzijn is aan flinke verandering onderhevig. De groei van het aantal zorgvragers (in VVT, GGZ, GHZ, ZKH) en de daarmee samenhangende noodzaak van voldoende geschoold personeel geeft de werkgeversvereniging een cruciale positie ter ondersteuning van de leden. De werkgeversvereniging heeft dan ook de ambitie om te zorgen voor voldoende en goed geschoold personeel nu en in de toekomst op de regionale arbeidsmarkt Zorg en Welzijn.

De Raad van Toezicht bewaakt of deze ambitie ook wordt waargemaakt. Wij voeren integraal en pro actief toezicht, gericht op:

- De thema's en keuzes die de werkgeversvereniging maakt ter ondersteuning van de arbeidsmarkt;
- Innovatie en ontwikkelingen in de arbeidsmarkt;
- De samenwerking en participatie van de leden
- Een financieel gezonde organisatie die toekomstbestendig is;
- Het maatschappelijk perspectief, de belangen van de leden

### **Toetsingskader**

Het door de Werkgeversvereniging opgestelde strategische beleid en de besturingsfilosofie zijn belangrijke kaders, die worden aangevuld met actuele ontwikkelingen vanuit de maatschappij, markt of overheid. Daarnaast hanteren we zowel interne als externe kaders, zoals de financiële kaders, de Governance code en wet- en regelgeving.

### **Op welke wijze toetsen we?**

#### **Vanuit respect en vertrouwen**

We werken vanuit respect en vertrouwen, 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 en gevoel**

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

#### **Pro actief**

Het bestuursbeleid, gebaseerd op de belangen van de leden, is het leidend principe voor de agenda van de Raad. Maar we agenderen en prioriteren ook eigen onderwerpen zonder op de stoel van de bestuurder te gaan zitten.

#### **Integraal**

We beoordelen het beleid en belangrijke besluiten integraal. We wegen belangen van de leden, organisatie en maatschappij met elkaar af.

### **Collectief**

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

### **Vanuit verschillende informatiebronnen**

We hanteren verschillende informatiebronnen. We zoeken daarbij de balans tussen tellen en vertellen. Cijfers en feiten zijn noodzakelijk, maar geven geen volledig beeld van de werkelijkheid. Daarom vullen we dit aan met verhalen. Van de leden, vanuit de markt en andere stakeholders en van onszelf. Daarbij vergeten we niet de medewerkers van de werkgeversvereniging. Zo zorgen we voor een compleet beeld vanuit verschillende perspectieven.

### **Net zo lerend als de 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 leden van een Raad van Toezicht vraagt.

Daarom en evalueren we jaarlijks ons functioneren en scholen wij ons daar waar nodig op relevante onderwerpen.

### **Vanuit meerwaarde voor de vereniging en de leden**

We willen als Raad meerwaarde bieden voor de vereniging en haar leden. Dat betekent dat wij in ons werk, vergaderschema en bijeenkomsten daarmee rekening houden.

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. H

### **Tenslotte**

Vanuit de missie en ambitie van de werkgeversvereniging vinden wij het belangrijk om verantwoording af te leggen over ons werk. Daarom wordt het jaarlijkse verslag van de werkzaamheden van de RvT vindbaar gepubliceerd op de website van de werkgeversvereniging. Zo is ook kenbaar wie de leden van de Raad zijn. Op die wijze geven we samen inhoud aan onze missie.

-----  
221116/WGZHZ-CV