

Reglement Raad van Bestuur

Artikel 1 Doel reikwijdte en vaststelling reglement

1. Door middel van dit reglement wordt nadere invulling gegeven aan de taken, de verantwoordelijkheden en wijze van besluitvorming van de raad van bestuur.
2. Dit reglement is opgesteld met in achtneming van de wettelijke bepalingen, alsmede de statutaire bepalingen van de Stichting en beoogt hierop een aanvulling te zijn. Bij strijd tussen dit reglement en de statuten, prevaleren de statuten.
3. De raad van bestuur van Stichting Zorggroep Ter Weel, gevestigd te Goes heeft dit reglement vastgesteld, met verkregen goedkeuring van de raad van toezicht d.d. 18 juni 2019.

Artikel 2 Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden

1. De raad van bestuur is belast met het besturen van de Stichting en verantwoordelijk voor alle statutair aan hem toegekende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, voor alle daden van bestuur, beheer en beschikking voor zover deze niet krachtens de wet of de statuten zijn voorbehouden aan de raad van toezicht. Dit houdt onder meer in:
 - het realiseren van de maatschappelijke doelstelling van de Stichting (namelijk het realiseren van goede zorg, waaronder wordt verstaan zorg van goede kwaliteit, die voldoet aan professionele standaarden en eigentijdse kwaliteits- en veiligheidseisen. De behoeftes, wensen, ervaringen en het belang van cliënten in het algemeen staan centraal en zijn richtinggevend voor de te bieden zorg);
 - het ontwikkelen van de strategie en het neerleggen van het algemeen strategisch beleid in het strategisch beleidsplan, het tot stand brengen van de daarop gebaseerde jaarplannen, alsmede het doen opstellen van de aan deze jaarplannen gekoppelde begroting;
 - het realiseren van de in het strategisch beleidsplan vastgestelde organisatie doelstellingen;
 - het bevorderen van een open aanspreekcultuur binnen de Stichting waarbij de raad van bestuur door zijn eigen gedrag laat zien dat hij aanspreekbaar is en anderen durft aan te spreken;
 - de algemene en dagelijkse leiding van de organisatie;
 - het beheersen van risico's die verbonden zijn aan de strategie en de activiteiten van de (medewerkers van de) Stichting met goed hanteerbare interne risicobeheersings- en controlesystemen waarvan de opzet, bemensing en werking samen met de risicoanalyses, regelmatig (minimaal twee keer per jaar) met de raad van toezicht worden besproken;
 - het verwoorden en actief uitdragen van de waarden en normen en het bevorderen van een cultuur die daarmee in overeenstemming is;
 - het bewaken van de kwaliteit en veiligheid van de zorg- en dienstverlening;
 - zorgdragen voor de financiering van de Stichting;

- het bevorderen van het maatschappelijk ondernemerschap van en innovatie door de medewerkers van de Stichting die voor hun professioneel handelen ruimte en vertrouwen krijgen;
 - het realiseren van goed werkgeverschap ten behoeve van de medewerkers van de Stichting;
 - het naleven van de relevante wet- en regelgeving;
 - het realiseren van een adequate overleg-, participatie- en communicatiestructuur in de - het instellen en handhaven van interne procedures die bewerkstelligen dat alle relevante informatie tijdig bij de raad van bestuur bekend is en dat deze informatie juist, ter zake en volledig is;
 - het ontwikkelen en uitvoeren van een actief en transparant beleid voor de omgang met de medezeggenschapsorganen en voor de randvoorwaarden en waarborgen voor een adequate invloed van de belanghebbenden ten aanzien van de zorg- en dienstverlening van de Stichting;
 - het tijdig en adequaat afleggen van verantwoording aan toezichthouders, waaronder het doen opstellen van het jaardocument, inclusief de jaarrekening en het bestuur verslag.
2. De raad van bestuur richt zich bij de vervulling van zijn taak naar het belang van de Stichting vanuit het perspectief van het realiseren van de maatschappelijke doelstelling en de centrale positie van de cliënten daarin. De raad van bestuur maakt bij zijn besluit- en beleidsvorming een zorgvuldige en evenwichtige afweging van de belangen van allen die bij de Stichting betrokken zijn.
 3. De raad van bestuur is rechtstreeks verantwoording verschuldigd aan de raad van toezicht voor het bestuur en de algemene gang van zaken in de Stichting.
 4. De raad van bestuur draagt zorg voor:
 - a. een meldpunt voor medewerkers voor afwijkend gedrag, zorg voor integriteit en/of misstanden met een vertrouwenspersoon die rechtstreeks rapporteert aan de raad van bestuur en zich tot de raad van toezicht kan wensen als hij bij de raad van bestuur geen gehoor vindt; en
 - b. een klokkenluidersregeling voor het melden van (vermoedens van) misstanden in de Stichting door medewerkers die openbaar is en op de website van de Stichting wordt gepubliceerd.

Artikel 3

1. De raad van bestuur is bevoegd tot het aannemen, schorsen en ontslaan van de medewerkers van de stichting, alsmede tot het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden.
2. Tenzij de statuten anders bepalen, is de raad van bestuur binnen de grenzen van de door de raad van toezicht goedgekeurde jaarplannen met bijbehorende begroting autonoom bevoegd tot het doen van uitgaven en investeringen.
3. De raad van bestuur is bevoegd taken te delegeren. Onder delegatie wordt in dit verband verstaan het uitoefenen van bevoegdheden waarvoor de raad van bestuur verantwoordelijk blijft en waarover hij de zeggenschap blijft behouden.

Artikel 4 Werkwijze en besluitvorming raad van bestuur

1. De raad van bestuur is onder meer verantwoordelijk voor de realisatie van de doelstellingen van de organisatie, de strategie en het beleid en de daaruit voortvloeiende resultatenontwikkeling. De raad van bestuur legt hierover verantwoording af aan de raad van toezicht.
2. de besluitvorming inzake de bedrijfsvoering vindt plaats door de raad van bestuur, behalve indien dit op basis van de statuten voorbehouden is aan de raad van toezicht.

Artikel 5 Het managementteam

1. De raad van bestuur laat zich adviseren door het managementteam. De raad van bestuur draagt de eindverantwoordelijkheid voor alle besluiten, voor zover statutair niet voorbehouden aan de raad van toezicht. In het managementteam vindt geen besluitvorming plaats. Voorgenomen besluiten worden ter discussie voorgelegd aan de leden van het managementteam. De leden van het managementteam hebben louter een adviserende rol. De uiteindelijke besluiten worden uitsluitend door de raad van bestuur genomen.
2. In aanmerking nemende zijn verantwoordelijkheid voor het bevorderen en bewaken van de eenheid van beleid en beheer, kan de raad van bestuur bevoegdheden, delegeren aan één of meer leden van het managementteam. De gedelegeerde bevoegdheden hebben in geen geval betrekking op bevoegdheden die uitsluitend aan de raad van bestuur toekomen zoals het ontwikkelen van beleid en strategie, het voeren van de dagelijkse leiding van en/of het nemen van besluiten ten aanzien van de gehele Stichting.
3. De raad van bestuur draagt er zorg voor, dat de taken en bevoegdheden van de leden van het managementteam in afzonderlijke functiebeschrijvingen worden vastgelegd.
4. De raad van bestuur stelt uiterlijk in de laatste vergadering van het jaar de (voorgenomen) vergaderdata vast van de managementteamvergaderingen voor het komende jaar. De vergaderingen worden voorgezeten door de raad van bestuur.
5. Ieder lid van het managementteam kan onderwerpen agenderen voor de vergadering van het managementteam. Het lid van het managementteam, dat een onderwerp op de agenda plaatst, zal waar mogelijk het betreffende agendapunt voorzien van een (schriftelijke) toelichting en geeft aan wat het doel en de status is. In ieder geval zal alle informatie te dien aanzien waarover het betreffende lid van het managementteam beschikt ter vergadering worden ingebracht.
6. Van de vergaderingen van het managementteam wordt een verslag gemaakt. Afspraken, gevraagde en verstrekte informatie en de (door de raad van bestuur) genomen besluiten worden per onderwerp weergegeven, met de gehanteerde argumentatie. Het verslag wordt in de eerstvolgende vergadering besproken en vastgesteld. De aan de notulen gehechte besluitenlijsten geven een getrouwe weergave van de feitelijke situatie ten aanzien van de besluitvorming.
7. De leden van het managementteam zijn gerechtigd om, wanneer dat in de uitoefening van hun functie relevant is, gebruik te maken van de informatie uit de vergadering van het managementteam, tenzij een der leden van het managementteam dan wel de raad van bestuur uitdrukkelijk verzoekt een bepaalde aangelegenheid als vertrouwelijk te beschouwen, dan wel uit de aard van het onderwerp blijkt dat vertrouwelijkheid geboden is.

8. De raad van bestuur voert periodiek overleg met de afzonderlijke leden van het managementteam met betrekking tot de specifiek op het aandachtsgebied betrekking hebbende aangelegenheden (resultaatgericht).
9. De raad van bestuur kan de leden van het managementteam aanwijzingen geven met het oog op de kwaliteit en doelmatigheid van de gang van zaken, dan wel met het oog op de afstemming en de samenhang van de gang van zaken in de betreffende aandachtsgebieden met het totale beleid van de Stichting.
10. De leden van het managementteam voorzien de raad van bestuur stelselmatig (voortgangsoverleg) en ad hoc van de benodigde informatie, teneinde de raad van bestuur in staat te stellen zijn taak naar behoren te vervullen.
11. De raad van bestuur voorziet de leden van het managementteam stelselmatig en ad hoc van de benodigde informatie, teneinde de leden van het managementteam in staat te stellen hun taak naar behoren te kunnen vervullen.

Artikel 6 Belanghebbenden en medezeggenschap

Onder belanghebbenden worden verstaan de personen die betrokken zijn bij de interne organisatie van de Stichting, zoals cliënten en cliëntenraad, de medewerkers en de ondernemingsraad. Externe relevante belanghebbenden zijn samenwerkingspartners, zorgverzekeraars, woningcorporaties collega-zorgaanbieders, gemeenten etc.

1. De raad van bestuur voert een actief en transparant beleid voor de omgang met de medezeggenschapsorganen en scheidt de randvoorwaarden en waarborgen voor een adequate invloed van de belanghebbenden ten aanzien van de zorg- en dienstverlening van Zorggroep Ter Weel. De inhoudelijke doelen van de medezeggenschap en de dialoog met de medezeggenschapsorganen respectievelijk interne en externe belanghebbenden van Zorggroep Ter Weel staan centraal in dit beleid, dat tot stand komt na overleg met de betrokken (organen van) belanghebbenden. De raad van bestuur stelt in dat kader, na verkregen goedkeuring van de raad van toezicht, vast wie de belanghebbenden zijn en wanneer en op welke wijze vorm en inhoud wordt gegeven aan de informatieverschaffing in onder andere het jaardocument, overleg en raadpleging van deze belanghebbenden.
2. De raad van bestuur streeft bij zijn handelen naar voldoende draagvlak bij de medewerkers, cliënten en overige belanghebbenden van Zorggroep Ter Weel.
3. De raad van bestuur onderkent de waarde van het vertegenwoordigend overleg namens cliënten (centrale cliëntenraad) en namens de medewerkers (ondernemingsraad) als een functioneel element in de organisatie en benut dit overleg ten volle.
4. De raad van bestuur neemt de vigerende wet- en regelgeving inzake medezeggenschap in acht, maakt afspraken over de wijze waarop met elkaar wordt samengewerkt, de procedure en termijnen voor overleg en advies alsmede de financiële middelen, ondersteuning en scholing die de medezeggenschapsorganen ter beschikking worden gesteld en bevordert de totstandkoming van de benodigde reglementen en handelt conform deze reglementen.

Artikel 7 Openbaarheid en belangenverstrengeling

1. Het functioneren van de raad van bestuur wordt gekenmerkt door integriteit en een onafhankelijke opstelling.
2. Elke vorm van persoonlijke bevoordeling, anders dan op grond van de arbeidsovereenkomst, dan wel belangenverstrengeling van de raad van bestuur en de Stichting wordt voorkomen en de schijn hiervan wordt vermeden.
3. De raad van bestuur maakt melding van elke (potentiële) vorm en/of schijn van belangenverstrengeling bij de raad van toezicht. De raad van toezicht treedt zo spoedig mogelijk in overleg over de wijze waarop het tegenstrijdig belang kan worden voorkomen of wordt beëindigd. Indien de raad van toezicht van oordeel is dat er sprake is van een incidentele onverenigbaarheid waarvoor een tijdelijke oplossing mogelijk is, werkt de raad van bestuur mee aan deze tijdelijke oplossing.
Die tijdelijke oplossing bestaat er in ieder geval uit dat de raad van bestuur niet deel zal nemen aan de discussie en besluitvorming over een onderwerp of transactie waarbij (de schijn van) belangenverstrengeling zou kunnen optreden.
Indien de raad van toezicht van oordeel is dat er sprake is van een structurele onverenigbaarheid, zal de raad van bestuur ervoor zorgdragen dat de onverenigbaarheid wordt opgeheven dan wel zal de raad van bestuur aftreden. Indien de raad van bestuur niet onverwijld maatregelen neemt om het tegenstrijdige belang op te heffen of uit eigen beweging aftreedt, zal de raad van bestuur worden ontslagen door de raad van toezicht.
4. De raad van bestuur neemt niet deel aan de beraadslaging en besluitvorming indien hij daarbij een direct of indirect persoonlijk belang heeft dat tegenstrijdig is met het belang van de Stichting. Wanneer de raad van bestuur een tegenstrijdig belang heeft, wordt het besluit genomen door de raad van toezicht.
5. De raad van bestuur betracht openheid over nevenfuncties. De raad van bestuur bespreekt nevenfuncties met de voorzitter van de raad van toezicht. Indien de raad van toezicht van oordeel is dat er sprake is van (de schijn van) belangenverstrengeling met de Stichting, ziet de raad van bestuur van deze nevenfunctie(s) af. Het is de raad van bestuur voorts niet toegestaan om zonder toestemming van de raad van toezicht een betaalde of onbetaalde nevenfunctie te aanvaarden of te continueren als deze nevenfunctie, al dan niet in samenhang met andere betaalde of onbetaalde nevenfuncties, een meer dan minimale werkbelasting kan opleveren of anderszins strijdig kan zijn met de belangen van de Stichting. De raad van bestuur vermeldt de nevenfuncties in het jaarverslag.
6. De raad van bestuur behaalt geen persoonlijke voordelen uit transacties of andere handelingen die hij namens de Stichting verricht. Evenmin biedt hij oneigenlijke voordelen aan personen met wie hij namens de Stichting transacties verricht.
7. De raad van bestuur neemt maatregelen om belangenverstrengeling van professionals, managers en overige medewerkers van de Stichting te voorkomen en te bewerkstelligen dat (vermoedens van) belangenverstrengeling bij de raad van bestuur worden gemeld en door de raad van bestuur worden beoordeeld.

Artikel 8 Waarneming en bereikbaarheid

1. Gedurende vakanties en andere periodes van kortstondige afwezigheid wordt de raad van bestuur waargenomen door een of meer leden van het managementteam, van wie de taken en verantwoordelijkheden, in overleg met de voorzitter van de raad van toezicht, schriftelijk worden vastgelegd.
2. In geval van langdurige afwezigheid, wegens ziekte of anderszins, van de raad van bestuur, vindt zo mogelijk overleg plaats tussen de raad van bestuur en de voorzitter van de raad van toezicht over de waarneming. Indien overleg niet mogelijk is, kan de raad van toezicht, voor zover nodig, in de waarneming van de raad van bestuur voorzien door één of meer personen daartoe aan te wijzen.

Artikel 9 Transparantie en externe verantwoording

1. De raad van bestuur draagt er zorg voor dat activiteiten van de Stichting bestuurlijk, juridisch, organisatorisch en financieel goed geregeld en inzichtelijk zijn.
2. De raad van bestuur biedt openheid over het beleid, de zorgverlening en de prestaties van Zorggroep Ter Weel.
3. De raad van bestuur legt extern verantwoording af over zijn functioneren, de realisatie van de doelstellingen van de Stichting en het gevoerde beleid ten aanzien van de belanghebbenden. Hij bespreekt het gevoerde beleid en de verantwoording daarover met de medezeggenschapsorganen.
4. De raad van bestuur legt jaarlijks verantwoording af aan de raad van toezicht over vergoeding van onkosten, het aannemen van geschenken en uitnodigingen door middel van ondertekening van een 'letter of assessment'.

Artikel 10 Deskundigheid

1. De raad van bestuur draagt er zorg voor dat zijn kennis en vaardigheden ruim voldoende zijn en blijven voor een adequate functievervulling ten behoeve van Zorggroep Ter Weel. De raad van bestuur laat zich aanspreken en toetsen op de wijze waarop hij aan zijn permanente ontwikkeling werkt en invulling geeft aan zelfreflectie.
2. Wanneer de raad van bestuur in specifieke gevallen de kennis en ervaring mist om in de organisatie adequaat te handelen, laat hij zich bijstaan.
3. De raad van bestuur reflecteert regelmatig zelf, en met ondersteuning van anderen, op zijn eigen functioneren en op de vraag of hij nog past bij de opgaven waar Zorggroep Ter Weel thans en in de komende jaren voor staat.

Artikel 11 Evaluatie

De voorzitter en een lid van de raad van toezicht voeren jaarlijks een functioneringsgesprek/beoordelingsgesprek met de raad van bestuur over diens functioneren. In dit gesprek worden tevens de uit de evaluatie van de raad van toezicht voorkomende aandachtspunten, de persoonlijke ontwikkeling van de raad van bestuur, de vraag of de raad van bestuur en de organisatie nog bij elkaar passen en de samenwerking met het management en de medezeggenschapsorganen betrokken. Bij de voorbereiding van dit gesprek maakt de raad van toezicht gebruik van meerdere (interne en externe) bronnen. Van de inhoud van deze functioneringsgesprekken wordt een verslag opgesteld en over de inhoud worden de overige leden van de raad van toezicht geïnformeerd.

Artikel 12 Vertrouwelijkheid

De raad van bestuur zal ten aanzien van alle informatie en documentatie die hij in het kader van de uitoefening van zijn functie heeft verkregen, de nodige discretie betrachten en waar het vertrouwelijke informatie betreft geheimhouding in acht nemen en deze informatie niet buiten de raad van toezicht openbaar maken, ook niet na zijn aftreden, behalve voor zover openbaarmaking verplicht is op grond van wet- en/of regelgeving, een bindende uitspraak van de rechter of een ander overheidsorgaan en/of een contractuele verplichting met een zorgverzekeraar.

Artikel 13 Conflictregeling

De conflictregeling beoogt conflicten tussen bestuurders en toezichthouders in een vroeg stadium te adresseren en te objectiveren en zo effectief op te lossen.

1. Zodra de raad van bestuur of de raad van toezicht vaststelt dat er tussen hen sprake is van een conflict over beleidsmatige of bestuurlijke aangelegenheden, niet zijnde een arbeidsconflict, zullen zij zich inspannen om in goed overleg binnen twee maanden tot een oplossing te komen. De raad van bestuur of de raad van toezicht omschrijft de kern van het conflict alsmede de oplossingsrichtingen waarover de andere partij een oordeel geeft.
2. a. Indien de raad van bestuur en de raad van toezicht onderling niet tot overeenstemming over de oplossing van het conflict komen, dan zal het conflict worden opgelost door middel van mediation.
 b. De raad van bestuur en de raad van toezicht kunnen alleen gezamenlijk het besluit nemen om mediation in gang te zetten om het conflict op te lossen.
3. De raad van bestuur en de raad van toezicht blijven in overeenstemming met hun wettelijke en statutaire taak- en bevoegdheidsverdeling volledig verantwoordelijk voor een zorgvuldige oplossing van hun onderlinge conflicten.

Artikel 14 Slotbepaling

1. In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, besluit de raad van bestuur, na overleg met de voorzitter van de raad van toezicht, met inachtneming van de wettelijke bepalingen en de statuten.
2. Dit reglement kan worden gewijzigd door een daartoe strekkend besluit van de raad van bestuur met goedkeuring van de raad van toezicht.
3. Dit reglement zal jaarlijks worden geëvalueerd teneinde te bepalen in hoeverre het reglement nog voldoet aan de geldende (zorg)wet- en regelgeving.
4. Dit reglement treedt in werking op 18 juni 2019.