

Visie op toezicht

Inhoudsopgave

1. Organisatie.....	2
Groot familiehuys	2
Unieke werkwijze.....	2
Missie.....	2
Visie	2
Kernwaarden	2
2. Structuur, bestuur & toezicht	3
Deelnemersraad	3
Raad van Bestuur.....	3
Raad van toezicht	3
3. Raad van toezicht.....	3
4. Visie van de raad van toezicht	4
Rollen van de raad van toezicht.....	4
Principes uit de governancecode.....	5
Functioneren RvT.....	5
Verhouding RvB & RvT.....	5
Voorzitter.....	6
Commissies.....	6
5. Thema's	6
Goede herstelondersteunende zorg & Ervaringsdeskundigheid	6
Samenwerking extern netwerk.....	6
Medewerkers.....	6
6. Resultaat van toezicht	7
7. Samenvattend.....	8
8. Actieplan 2022	9

1. ORGANISATIE

Umah-hai is een organisatie opgericht vanuit een cliënteninitiatief. Drie bevriende cliënten hadden meerdere malen meegemaakt dat na de terugkeer naar huis na een opname, toch weer een terugval kwam. Simpelweg doordat voldoende structuur, ondersteuning, contacten en omzien naar elkaar ontbraken. Zij dachten; dit kan anders. Henny Zee besloot met twee medecliënten in 2004 de woonwerkgemeenschap Umah-hai op te richten en biedt mensen met een verleden in de psychiatrie en/of verslavingszorg een tijdelijke (beschermde) woonomgeving en werkgerichte dagbestedingsprojecten. Begeleiding is gericht op zelfstandig wonen en re-integratie op de arbeidsmarkt.

GROOT FAMILIEHUIS

Umah-hai betekent in het Dajaks 'Groot familiehuis', in de volksmond ook wel 'longhouse' genoemd. Je vindt dergelijke huizen in de Aziatische en Indiaanse culturen. Families of groepen mensen leven er met elkaar, werken op het land en staan dicht bij de natuur. Verbonden zijn met mens en samenleving heeft een belangrijke plaats in deze gemeenschappen. Umah-hai wil op eigen wijze aansluiten bij deze traditie.

UNIEKE WERKWIJZE

Umah-hai werkt op een unieke wijze: een groot deel van de medewerkers heeft ontwrichtende ervaringen. Dit houdt in dat zij zelf ervaring hebben binnen de psychiatrie en/of verslavingszorg, of naaste(n) hebben met deze ervaring. Naast de opleiding die zij hebben in hun vakgebied, hebben sommigen ook geleerd hun ervaring als deskundigheid in te zetten. Daardoor kunnen we nog beter herstelgericht werken.

MISSIE

De missie van Umah-hai is om mensen met een verleden in de psychiatrie en/of verslavingszorg te stimuleren en te begeleiden op de verschillende leefgebieden naar een zo zelfstandig mogelijk leven in de samenleving.

VISIE

Umah-hai vormt een veilige omgeving voor haar deelnemers vanuit de filosofie dat elk mens zijn talenten kan benutten om een zo groot mogelijke kwaliteit van leven te bereiken. Afhankelijk van de vraag van de deelnemer biedt Umah-hai een woonplek met begeleiding gericht op groei, zingeving en participatie van de deelnemer. Zij maakt daarbij gebruik van de professionaliteit en ervaringsdeskundigheid van haar medewerkers in de begeleiding die wordt geboden.

KERNWAARDEN

De centrale kernwaarden van waaruit we werken zijn gelijkwaardigheid, wederkerigheid, saamhorigheid en vertrouwen.

Umah-hai stimuleert de deelnemers te zoeken naar mogelijkheden die ze hebben om zich te kunnen ontwikkelen en de regie over het leven (weer) op te kunnen pakken. Samenwerken met de mensen in je omgeving is hierbij van groot belang. Zodat je uiteindelijk iets toe kan toevoegen aan de gemeenschap van Umah-hai en op een zinvolle manier deel kan nemen aan de samenleving.

2. STRUCTUUR, BESTUUR & TOEZICHT

DEELNEMERSRAAD

De deelnemers zijn medebepalend voor het beleid en de richting waar Umah-hai naar toe gaat. Zo neemt een voormalig deelnemer zitting in de Raad van Toezicht en is er een deelnemersraad die geconsulteerd kan worden.

De deelnemersraad bestaat uit acht deelnemers. Ook is er de mogelijkheid van een 'open stoel', zodat bij iedere vergadering een gast kan aanschuiven. De raad komt één keer per maand bijeen. Alle deelnemers van Umah-hai kunnen punten inbrengen voor de deelnemersraad via (één van) de leden. Deelnemers kunnen hun stem laten horen en zo advies en terugkoppeling geven aan medewerkers en bestuur.

RAAD VAN BESTUUR

De algehele leiding van Umah-hai is in handen van de Raad van Bestuur (RvB). Deze raad bestaat uit een directeur/bestuurder, zorgcoördinator en directiesecretaris.

RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht (RvT) is een onafhankelijk toezichtsorgaan. Zij ziet toe op de besturing van de organisatie en beoordeelt de leden van de RvB. De Raad van Toezicht komt minimaal vier keer per jaar bijeen.

3. RAAD VAN TOEZICHT

De RvT van Umah-hai heeft de taak toezicht te houden op de besturing door de RvB en op de algemene gang van zaken in Umah-hai als zorgorganisatie. De RvT bestaat uit minimaal twee en maximaal zeven personen. De RvT streeft hierbij naar diversiteit in haar samenstelling. Zowel in ervaring, kennis en kunde, als in persoonlijkheid. Hierbij wordt er zorggedragen voor specifieke kennis en competenties die aanwezig moeten zijn binnen de RvT:

- Kennis zorg (WMO, ZVB, GGZ-VZ, WLZ)
- Kennis sociaal domein
- Bekostiging in de zorg
- Politiek en strategisch handelen
- Juridische en financiële kennis; ervaring aanbestedingen
- Ervaringsdeskundigheid / cliëntperspectief goed kunnen behartigen

De RvT ziet erop toe dat Umah-hai de juiste toekomstbestendige keuzes maakt, binnen de financiële kaders, waarbij de positie van de deelnemers centraal staat en waarbij alle relevante belangen steeds zorgvuldig worden afgewogen.

4. VISIE VAN DE RAAD VAN TOEZICHT

De visie van de RvT van Umah-hai vloeit voort uit de visie en missie van Umah-hai. Vanuit deze missie en visie is de visie op toezicht beschreven.

De RvT is van mening dat toezicht uitgeoefend moet worden vanuit de **verbinding met de inhoud**. Dit krijgt vorm door de verbinding met de deelnemers, de mensen die er werken en verbinding met de samenleving. Met de RvB zijn afspraken gemaakt welke rapportages de RvT wil ontvangen. Daarnaast zal de RvT op locatie bezoek gaan om de sfeer in het primaire proces zelf te ervaren en de deelnemers en medewerkers te spreken die aan alle ontwikkelingen handen en voeten geven. Dit houdt in dat RvT eenmaal per jaar aansluit bij de deelnemersraad en bij de tweetal themasessies rondom kwaliteit, veiligheid & herstelondersteunende zorg / ervaringsdeskundigheid. Ook kan de RvT op uitnodiging aansluiten bij andere relevante bijeenkomsten.

Met elkaar dient zorggedragen te worden voor behoudt van de '**ziel van Umah-hai**'. Eenieder dient zich verantwoordelijk te voelen voor het optimaal behouden van de ziel; verwantschap en gemeenschapszin.

Umah-hai is een **lerende organisatie** en dat geldt ook voor de RvT. De RvT wil zichtbaar zijn binnen de organisatie en investeert om de organisatie te leren kennen. Niet alleen is het van belang om informatie op te halen, maar ook om deze (over) te brengen. Hierdoor wordt voeling gehouden met de organisatie en de maatschappelijke waarde.

ROLLEN VAN DE RAAD VAN TOEZICHT

De RvT van Umah-hai heeft de taak toezicht te houden op de besturing door de RvB en op de algemene gang van zaken in Umah-hai. Verder zijn de RvT en individuele leden beschikbaar als klankbord en sparringpartner voor RvB. Tenslotte is de RvT werkgever van de RvB.

Het doel is het waarborgen van de kwaliteit van zorg en de maatschappelijk doelstelling. Een gezonde bedrijfsvoering en financiële situatie zijn daarbij belangrijke randvoorwaarden.

Toezicht houden

Het houden van proactief en integraal toezicht op het beleid van de RvB en de algemene gang van zaken; informatie verzamelen, oordeelsvorming en zo nodig interveniëren ofwel volgen, toetsen & aanzwengelen.

Proactief toezicht · toezicht dat met de RvB vooruitkijkt, strategische thema's agendeert en doelen stelt & toezicht dat met de RvB naar de realisatie kijkt van de doelen en strategie en de (externe en interne) besturing daarvan evalueert.

Integraal toezicht · toezicht op het goed en in samenhang functioneren van Umah-hai.

Adviseren

Adviseren van en meedenken met de RvB op basis van de aanwezige kennis en expertise in de RvT.

Werkgever

Benoemen, beoordelen en ontslaan van de leden van de RvB.

PRINCIPES UIT DE GOVERNANCECODE

Om haar visie op toezicht vorm te geven, heeft de RvT een aantal waarden geformuleerd die haar handelen kenmerken. Deze zijn gebaseerd op de Governancecode Zorg 2022¹, de aard van de rollen en op de visie van Umah-hai. Daarbij is de kern dat de kwaliteit van het toezicht vooral afhangt van de kwaliteit van de interactie binnen de RvT en van het samenspel tussen de RvT en de RvB.

1. De RvT werkt vanuit haar toegevoegde waarde voor de RvB en de organisatie.
2. De RvB en RvT hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke positie van Umah-hai.
3. De RvB en RvT zijn elk vanuit hun eigen rol verantwoordelijk voor de governance van de organisatie.
4. De basishouding van de RvT is die van vertrouwen in de RvB en steun aan de RvB.
5. Voor leden van de RvT staat de open dialoog centraal: onderling, met de RvB en met belanghebbenden.
6. De leden van de RvT zijn onafhankelijk en vertegenwoordigen geen ander belang dan het maatschappelijke belang van Umah-hai.
7. De RvT is transparant en legt actief verantwoording af aan belanghebbenden.
8. De leden van de RvT stellen zich tot doel om zich als RvT verder te ontwikkelen en bekwamen.
9. De leden van de RvT zijn beschikbaar en hebben voldoende tijd om hun werkzaamheden naar behoren uit te voeren.

FUNCTIONEREN RVT

De RvT functioneert als een collegiale raad. Discussies worden open gevoerd met respect voor elkaars standpunten. Er wordt gestreefd naar consensus: zo nodig wordt extra tijd gebruikt om daartoe te komen via goede gesprekken.

De RvT evalueert zijn functioneren tenminste jaarlijks, met inbreng van de RvB.

VERHOUDING RVB & RVT

RvB en RvT hebben elk hun verantwoordelijkheid met betrekking tot de organisatie. Het is belangrijk dat er tussen de beide raden helderheid is over die verantwoordelijkheden en de wederzijdse rollen. Belangrijke uitgangspunten in de onderlinge verhouding zijn het uitgangspunt elkaar in staat te stellen de eigen rol en verantwoordelijkheid waar te kunnen maken en daarbij verrassingen voor de ander te voorkomen.

De basis van de samenwerking tussen de RvT en RvB is onderling vertrouwen. Dat biedt de RvT ook de mogelijkheid om met de aanwezige kennis, ervaring en competenties de RvB de ondersteunen. Er moet voldoende spanning zijn om de RvB scherp te houden. Er moet ruimte zijn voor kritische benadering. De RvT waakt ervoor om niet op de stoel van het bestuur te gaan zitten.

De RvB maakt jaarlijks een jaarplan waarin zij aangeeft welke voortgang zij het komende jaar in de strategie zou willen realiseren. De RvT stelt jaarlijks een toezichtplan op dat onder andere is afgestemd op het jaarplan van de RvB.

¹ <https://www.governancecodezorg.nl/>

VOORZITTER

De voorzitter voert gesprekken met individuele leden over het functioneren van de RvT en het individuele lid. Als de RvT naar buiten moet optreden, is de voorzitter daarvoor de eerst aangewezen.

COMMISSIES

De RvT kent een tweetal commissies waarbinnen specifieke expertise gevraagd wordt en die de RvT van advies voorzien op belangrijke onderwerpen of dossiers. De twee commissies zijn kwaliteit en veiligheid en herstelondersteunende zorg / ervaringsdeskundigheid.

Commissies binnen de RvT nemen geen besluiten, maar bereiden de besluitvorming in de RvT voor. De voorzitter van de RvT vervult de rol van spelverdeler. Voor zaken die niet direct de commissies raken, is de voorzitter eerste aanspreekpunt voor de RvB.

5. THEMA'S

Er zijn drie belangrijke thema's die op de agenda van de RvT staan.

GOEDE HERSTELONDERSTEUNENDE ZORG & ERVARINGSDESKUNDIGHEID

Vrijwel alle medewerkers binnen Umah-hai werken vanuit eigen ervaringskennis met als doel het herstel van de deelnemers te ondersteunen. Dit onderscheid Umah-hai van andere zorginstellingen. De RvT wordt door de RvB geïnformeerd over de visie op ervaringsdeskundigheid. De visie dient geprofessionaliseerd te worden en RvT wordt geïnformeerd over het plan van aanpak en de voortgang met betrekking tot de professionalisering. Hierbij wordt uitgegaan van heldere voorwaarden waarbij ervaringskennis & -deskundigheid centraal staat; dit vormt het hart van Umah-hai.

Tegelijkertijd dient de kwaliteit van zorg hoog in het vaandel te staan. Goede herstelondersteunende zorg is hierin leidend en de focus ligt op het bouwen en onderhouden van een gemeenschap waarin de kernwaarden van Umah-hai centraal blijven staan. De RvT wordt door RvB geïnformeerd over de visie op goede herstelondersteunende zorg en de wijze waarop deze tot uitvoer gebracht wordt én de wijze van borging in de praktijk. De visie wordt hierbij bewaakt middels een kwaliteitsmonitor.

SAMENWERKING EXTERN NETWERK

De RvT wordt door de RvB geïnformeerd over de visie van en de relevante ontwikkelingen bij de belangrijkste belanghebbenden van Umah-hai. Als de RvT zelf in gesprek gaat met externe belanghebbenden is dit in beginsel in aanwezigheid van de RvB en in andere gevallen nooit zonder de RvB daarover geïnformeerd te hebben.

De basis van samenwerking komt voor uit een heldere visie en scherpe ambities op het gebied van het netwerk. Daarbij wordt het netwerk visueel gemaakt en continu up-to-date gehouden door de RvB.

MEDEWERKERS

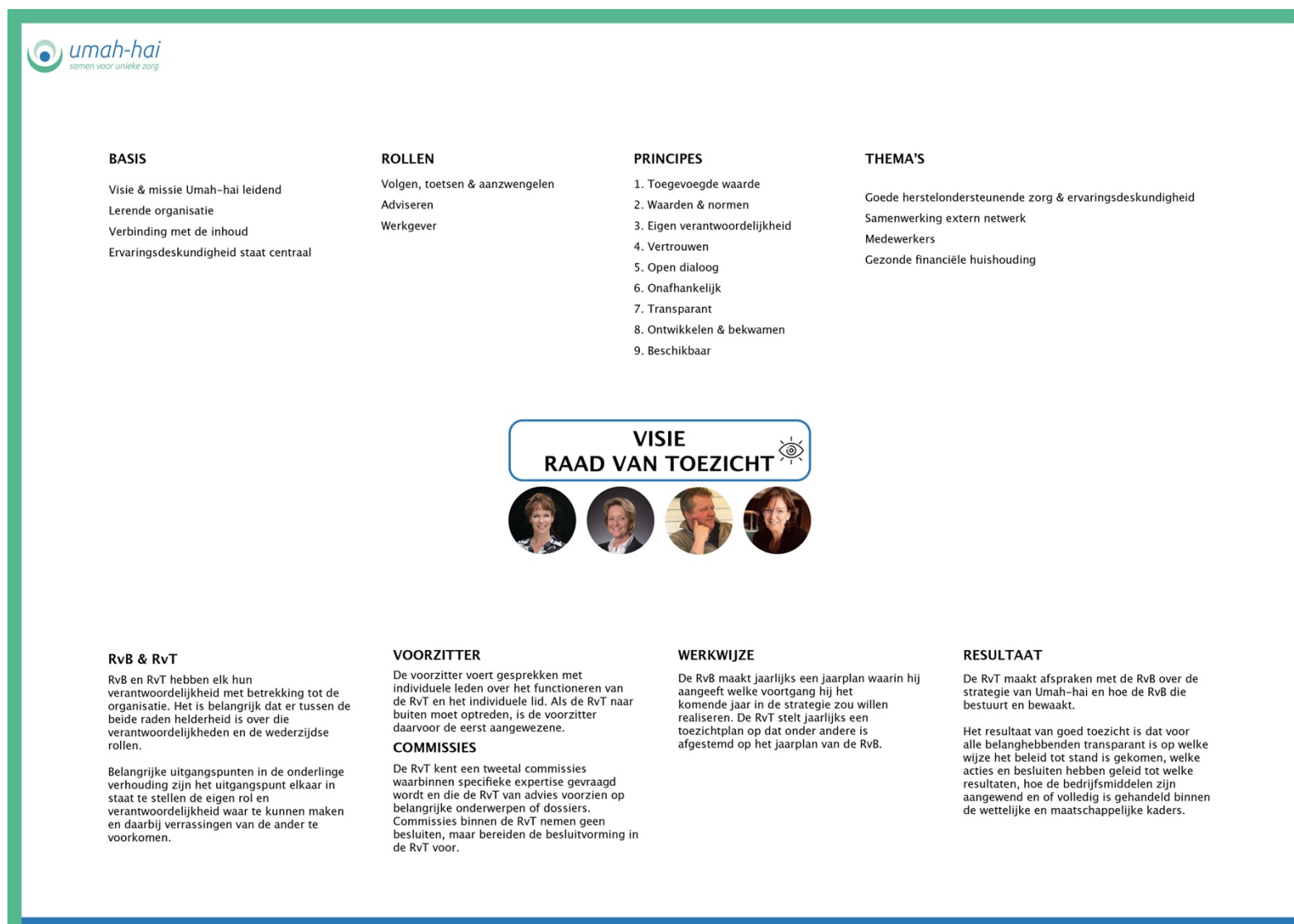
De RvT wordt geïnformeerd door de RvB over de visie op goed werkgeverschap en de wijze waarop deze visie in de praktijk vorm krijgt. De visie moet duidelijk omvatten welke rol ervaringskennis en -deskundigheid heeft; gewenste opleiding, taken, bevoegdheden en benodigde competenties dienen helder omschreven te zijn. Op deze wijze wordt er een stevige beroepsidentiteit gerealiseerd. Ook dient er in de visie aandacht te zijn voor scholing, begeleiding en coaching van medewerkers. Dit vraagt van het RvB om een plan van aanpak, een HRM- beleid en een scholings- & ontwikkelplan.

6. RESULTAAT VAN TOEZICHT

De RvT maakt afspraken met de RvB over de strategie van Umah-hai en hoe de RvB die bestuurt en bewaakt. Aan de hand van de strategie en de (meer)jarenplannen van Umah-hai stelt de RvT zijn toezichtplan vast met (strategische) thema's. Voor de thema's worden toezichthoudende kaders en criteria vastgesteld die leidend zijn voor de RvB. Zo wordt de voorspelbaarheid van de RvT vergroot en weet de RvB waarom de RvT handelt zoals zij dat doet.

Het resultaat van goed toezicht is dat voor alle belanghebbenden transparant is op welke wijze het beleid tot stand is gekomen, welke acties en besluiten hebben geleid tot welke resultaten, hoe de bedrijfsmiddelen zijn aangewend en of volledig is gehandeld binnen de wettelijke en maatschappelijke kaders.

7. SAMENVATTEND



8. ACTIEPLAN 2022




ACTIEPLAN 2022 RvB & RvT

GOEDE HERSTELONDERSTEUNENDE ZORG & ERVARINGSDESKUNDIGHEID

Werkwijze Umah-hai
>> **Handboek**
Kwaliteitsmonitor
Visie op ervaringsdeskundigheid

 **RvB** Initiëren & uitwerken

 **RvT** Meekijken & -denken vanuit inhoud

NETWERK

Visie op netwerk
Ambities
Netwerk in beeld
>> **Plan van aanpak**

 **RvB** Heldere analyse & plan van aanpak

 **RvT** Aanzwengelen

MEDEWERKERS

Waarden Umah-hai
Identiteit Umah-hai
Scholings- & ontwikkelplan
>> **Passend HRM beleid**

 **RvB** Initiëren & uitwerken

 **RvT** Aanzwengelen & volgen