

Jaarverslag 2021



Raad van Toezicht



SGL

wij gaan verder

Inleiding

Waar in 2020 de Covid-19 pandemie een belangrijk aandachtspunt was voor de Raad van Toezicht (hierna de Raad), was dat voor 2021 niet anders. Helaas zorgde deze pandemie wederom voor grote uitdagingen voor de organisatie, maar ook weer voor de Raad zelf. De andere belangrijke rode draad van 2021 waren de stappen, op diverse gebieden, die SGL aan het zetten is in de in 2020 vastgestelde nieuwe strategische koers. Hieronder zal nader worden ingegaan op deze onderwerpen. Ook zal worden stilgestaan bij de opvolging van acties uit de zelfevaluatie van de Raad van 2020 en bij de in 2021 gehouden evaluatie van de Raad van Toezicht onder externe begeleiding.

Covid-19

Ook in 2021 stond dit onderwerp hoog op de prioriteitenlijst van de Raad. De Raad werd door de Covid maatregelen weer ongewenst en ongewild op een afstand geplaatst, juist in een tijd waarin zij nabijheid wilde geven. Middels een brief aan cliënten, medewerkers en vrijwilligers heeft de Raad blijk gegeven van haar betrokkenheid. Elke vergadering werd er tijd besteed aan de impact en de gevolgen van de pandemie op SGL, zowel voor wat betreft besmettingen (en gevolgen daarvan) voor medewerkers, vrijwilligers en cliënten als ook wat betreft de financiële gevolgen voor de organisatie. De Raad is door de organisatie hierin goed meegenomen en had veelvuldig contact met de bestuurder en periodiek met de medezeggenschaporganen.

De Raad had ondertussen ook reeds ervaring met het toezichthouden binnen de beperkingen. Al haar geplande vergaderingen, zowel van de voltallige Raad als van de commissies, hebben doorgang kunnen vinden. Helaas hebben deze echter veelal digitaal moeten plaatsvinden. Andere overleggen, zoals met interne stakeholders zoals de Centrale Cliëntenraad, de Ondernemingsraad en de Vrijwilligersraad hebben ook veelal op die manier plaats gevonden. Sessies, zoals locatiebezoeken, brede gezamenlijke themabijeenkomsten met zowel het managementteam als met de medezeggenschaps-organen hebben maar heel beperkt doorgang kunnen vinden.

De Raad heeft al met al echter, binnen de beperkingen opgeworpen door Covid-19, haar toezicht wel goed kunnen uitoefenen.

Strategische koers en onderwerpen vergaderingen

De in 2020 vastgestelde strategische koers was de kapstok voor de verschillende onderwerpen die besproken zijn in zowel de vergaderingen van de voltallige Raad als van de commissies. De Raad onderschrijft de visie van SGL om expert te zijn op het gebied van (chronisch) hersenletsel, waarbij eigen regie van cliënten, medewerkers en vrijwilligers de basis is.

De voortgang van de koers en de daarin te onderscheiden pijlers (eigen regie en expert zijn) en bouwstenen (vakmanschap, zelforganisatie, zorgtechnologie, van zorgen “voor” naar zorgen” dat, samenwerking formele en informele zorg, dienstverlening op maat en samenwerking met externen) zijn meermaals onderwerp van gesprek geweest. Met name op de onderwerpen inzake het expert zijn (o.a. ontwikkeling behandeling, NAH+, academische werkplek) en de samenwerking met externen (bijvoorbeeld Samen sterk voor hersenletsel) heeft de Raad gespard met de bestuurder en leden van het managementteam.

Verder heeft de Raad aandacht gegeven aan diverse HRM onderwerpen, zoals verzuim, verloop, arbeidsmarktproblematiek, uitkomsten medewerkersonderzoek, duurzame inzetbaarheid, capaciteitsmanagement, opleidingen etc. Ook kwaliteit en veiligheid is aan de orde geweest, onder meer door het bespreken van risicomanagement, de jaarverslagen inzake incidenten en klachten, het Kwaliteitsrapport 2021, de ontwikkelingen in de dagbesteding, het kwaliteitskeurmerk, de Wet Zorg en Dwang enz.. Tenslotte is ook de bedrijfsvoering aandachtig gevolgd. Zo zijn o.a. de strategische huisvestingsvisie, inclusief businesscases, de informatie- & automatiseringsvisie, de financiële ontwikkelingen binnen de Wmo, de financiële rapportages, waaronder de jaarrekening 2020 en de begroting 2021 besproken in de vergaderingen.

Governance en evaluatie Raad van Toezicht

Uit de zelfevaluatie van het jaar hiervoor waren een aantal verbeterpunten gekomen, welke de Raad in 2021 heeft opgepakt:

De diversiteit van de samenstelling van de Raad. In 2022 komt de eerstvolgende positie binnen de Raad vacant. De Raad heeft aangegeven dat de invulling van deze vacature moet zorgen voor meer diversiteit binnen de Raad.

De balans tussen enerzijds diepgang in de onderwerpen en anderzijds het behouden van het overzicht. Er was daarom besloten om twee keer per jaar een themabijeenkomst te organiseren waarin diepgaande op één of meerdere onderwerpen ingegaan kan worden. In 2021 heeft een themabijeenkomst plaatsgevonden aangaande zorgtechnologie en huisvesting. Een tweede was gepland, welke zou gaan over extern samenwerken en het netwerk. Deze is door de Covid omstandigheden niet door kunnen gaan en is verplaatst naar begin 2022. Dit verbeterpunt is dan ook afgerond.

De positionering van HRM in de commissies. Voorheen was HRM gepositioneerd bij de commissie Kwaliteit, Veiligheid en HRM. Om aan dit belangrijke onderwerp echter meer aandacht te kunnen besteden, is besloten HRM toe te voegen aan de commissie Remuneratie. In 2021 zijn diverse HRM onderwerpen besproken in betreffende commissie. Dit verbeterpunt is dan ook afgerond.

De dialoog met stakeholders. Deze had in 2020, gelet op de geldende beperkingen, al niet de aandacht gekregen zoals de Raad dat zou willen. Ook in 2021 hebben de beperkingen daarin belemmerend gewerkt, waardoor er minder fysiek overleg en locatiebezoeken hebben plaatsgevonden dan gewenst. In 2022 zal dat wel gebeuren. Ook de dialoog met externe stakeholders en daarmee de verbinding met de samenleving blijft in 2022 een aandachtspunt.

In het najaar van 2021 heeft de Raad onder begeleiding van de heren Urlings en Deumes vanuit Maastricht University, haar functioneren opnieuw geëvalueerd. Uit de evaluatie kwam naar voren dat de Raad op een professioneel niveau functioneert, oog heeft voor de spagaat tussen gewenste afstand enerzijds en nabijheid anderzijds en acteert in een sfeer van openheid en transparantie. De Zorgbrede Governance code is daarbij een belangrijke leidraad. De leden van de Raad hebben ieder veel kennis in huis, waar de organisatie nog niet altijd optimaal gebruik van maakt. Dit is een aanvullend aandachtspunt.

Ten slotte zijn in 2021 de reglementen van de Raad en de commissies herzien en vastgesteld en heeft er een statutenwijziging plaatsgevonden, zodat de statuten blijven voldoen aan de meest recente wet- en regelgeving. In 2022 zal het informatieprotocol van de Raad nog worden herzien.