Onderzoek Toezicht Governance Zorg

- Rapportage -

Auteurs: Sterre Roelofs en Lonneke Gijsbers

M212071

2022

motivaction
insights and strategy

Inhoudsopgave

Achtergrond	3
Methode en opzet	4
Samenvatting	5
Resultaten	11
Aandachtspunten van deelnemers	26
Bijlagen	29

Achtergrond

Op verzoek van de Nederlandse Zorgautoriteit (Nza), heeft Motivaction International B.V. een onderzoek uitgevoerd onder voorzitters van de Raad van Toezicht van zorginstellingen in brede zin.

Voor de NZa is goed bestuur en professionele bedrijfsvoering een belangrijk speerpunt. Daarom is in het kader Goed Bestuur, van de IGJ (Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd) en NZa samen, aangegeven hoe wij als externe toezichthouders ons willen verhouden tot de bestuurders en interne toezichthouders in de zorg. De NZa wil met dit onderzoek inventariseren hoe het staat met het interne toezicht in de zorgsector. Met name om vast te stellen waar het interne toezicht versterkt zou kunnen worden en wat de NZa hierin zou kunnen betekenen. Dit onderzoek richt zich op de voorzitters van de (interne) Raad van Toezicht (RvT) of Raad van Commissarissen (RvC) van de middelgrote en grote zorginstellingen.

De RvT/RvC heeft naast een organisatorisch belang ook een belangrijk rol in het borgen van het maatschappelijke belang van de zorgorganisatie. De maatschappelijke uitdagingen in de zorg zijn groot, versterking van het interne toezicht zou hieraan een bijdrage kunnen leveren.

Doelstelling: Inzicht krijgen in het functioneren van de RvT/RvC binnen de zorgorganisaties om zo te bepalen of en waar acties nodig zijn voor versterking en of de NZa hieraan een bijdrage kan leveren

Methode en opzet

Methode

- Dit onderzoek is uitgevoerd middels een online kwantitatief onderzoek.
- Voorzitters van de RvT/RvC werden schriftelijke uitgenodigd; NZa nodigde de voorzitters per brief uit met daarin een link en/of QR-code naar de online vragenlijst.

Leeswijzer

In het rapport wordt er gesproken over grotere en kleinere organisaties. Daarbij is een indeling gemaakt in de omvang van de zorgomzet. Aangezien de groep van de minst omvangrijke organisaties (< 100 k zorgomzet) niet groot genoeg is om een representatieve conclusies te trekken, dienen de resultaten hiervan als indicatief te worden beschouwd. Daarnaast spreken we bij deze kleinste organisaties niet in percentages maar in werkelijke aantallen (bijvoorbeeld *5 van de 30 deelnemers)* omdat percentages bij een laag aantal een vertekenend beeld kunnen geven.

Specificatie	
Doelgroep	Voorzitters van de Raad van Toezicht
Land(en)	Nederland
Aantal metingen (per jaar)	1
Netto steekproefomvang	n=372
Onderwerp vragenlijst	Functioneren van het interne toezicht
Lengte vragenlijst	20 vragen (incl. 1 open vraag)
Rapportagevorm	Ruwe data in Excel, Excel tabellen, groepentoets en een PowerPointrapportage
Weging	Geen

Samenvatting (1/2)

Interne toezichthouders geven in eerste instantie aan dat vrijwel alle voorlegde (overkoepelende) onderwerpen volgens hen voldoende zijn geborgd binnen de organisatie

Ongeveer negen op de tien interne toezichthouders vinden dat onderwerpen als het realisteren van maatschappelijk belang, eigen onafhankelijkheid, transparante besluitvorming, belangenverstrengeling, gedrag en cultuur, zicht op mogelijke relevante risico's en diversiteit en vakmanschap (ruim) voldoende worden geborgd. Daarnaast zijn ook ruim acht op de tien tevreden met de relaties met samenwerkingspartners. Ook het contact met zorgverzekeraars vindt een ruime meerderheid (ruim) voldoende.

Merendeel heeft een toezichtvisie geformuleerd, maar niet alle voorgelegde thema's komen hier altijd in terug

In totaal hebben bijna negen op de tien voorzitters een toezichtvisie geformuleerd. Hierin komen diverse thema's aan bod, maar lang niet elk thema bij alle organisaties. De samenwerking van de RvT/RvC met de Raad van Bestuur wordt het veruit het vaakst genoemd, gevolgd door hoe de RvT/RvC zichzelf van informatie voorziet. Hoe het RvT/RvC contact houdt met belanghebbenden en hoe zij voor hen bereikbaar zijn

De RvT/RvC vergaart voornamelijk inzichten over relevante risico's en (aanspreek)cultuur in de organisatie door informatie vanuit het management

De RvT/RvC krijgt in negen van de tien gevallen informatie over relevante risico's voor de organisatie via rapportages/beleidsstukken en/of door hiernaar te vragen in gesprekken met het management. Ook inzicht op gedrag en de (aanspreek) cultuur wordt met name verkregen door hiernaar te vragen in gesprekken met de Raad van Bestuur en het management. In mindere mate wordt hierbij direct in contact gegaan met medewerkers. Er wordt door een minderheid gebruik gemaakt van informatie van brancheorganisaties en eigen onderzoek om relevante risico's voor de organisaties in kaart te brengen.

In vrijwel alle gevallen ziet de RvT/RvC op verschillende wijzen toe op de realisatie van maatschappelijk belang, transparante besluitvorming en eigen diversiteit en vakmanschap. Maar ook hier geldt dat *niet alle middelen* hiertoe worden ingezet.

Toezien op de realisatie van maatschappelijk belang wordt met name bewerkstelligd door dit bij een signaal hierover aan de orde te stellen in de vergadering met de Raad van Bestuur en door bij de beleidsvorming vooraf betrokken te zijn. Een minderheid gaat hierover in gesprek met belanghebbenden en weegt elk besluit in een afwegingskader.

Samenvatting (2/2)

Toezicht op transparante besluitvorming heeft de RvT/RvC voornamelijk door de belangenafweging bij de besluitvorming op te vragen bij de Raad van bestuur of door te toetsen of relevante belanghebbenden betrokken zijn bij de besluitvorming. Minder dan de helft vraagt de inbreng van belanghebbenden bij de besluitvorming op bij de RvB of vraagt belanghebbenden zelf naar hun inbreng.

Bij circa driekwart van de voorzitter zorgt de RvT/RvC voor eigen diversiteit en vakmanschap door criteria bij de werving en selectie en door evaluaties/intervisiebijeenkomsten. Er wordt minder gebruik gemaakt van inhuur van expertise (26%).

Twee derde geeft openbare verantwoording middels een verslag in de jaarrekening; een tiende geeft helemaal geen openbare verantwoording

Bij bijna negen op de tien organisaties geeft de RvT/RvC een openbare verantwoording van zijn activiteiten in het afgelopen jaar. Dit gebeurt het vaakst via een verslag in de jaarrekening. Een minderheid plaatst een jaarverslag op de website van de organisatie en bij 11% van de organisaties wordt geen openbare verantwoording gegeven door de RvT/RvC/RvC.

Mate van samenwerking is matig intensief

De mate waarin voorzitters samenwerken met samenwerkingspartners vinden zij zelf matig intensief (gemiddeld 5,9 op een schaal van 1 tot 10). Uitdagingen in de samenwerkingsverbanden zitten hem vooral in de communicatie, transparantie en hetzelfde doel voor ogen hebben.

Onafhankelijkheid niet altijd geborgd in meldplicht en controle ten aanzien van nevenfuncties

Bij driekwart alle ondervraagde organisaties borgt de RvT/RvC zijn eigen onafhankelijkheid door af te zien van elke vergoeding anders dan de wettelijk toegestane honorering voor deze functie en doordat dit een selectiecriterium is voor kandidaten. Een aandachtspunt is dat door een derde een meldplicht bij verandering van nevenfuncties niet genoemd wordt evenals een periodieke controle op veranderingen hierin. Bij 80% staan integriteitsthema's niet structureel op de overlegagenda.

10% heeft geen goed beeld van borging belangenverstrengeling

Iets meer dan de helft geeft aan belangenverstrengeling (mede) te borgen door een jaarlijkse bespreking met de RvB en doordat dit onderdeel is van een gedragscode. Minder dan de helft geeft aan dat belangenverstrengeling onderdeel is van alle sectieprocedures en beleidsprocessen/procedures. Iets meer dan een kwart stelt integriteitsthema's structureel aan de orde in overleg met de RvB. 10% zegt dat er nauwelijks iets gedaan wordt om belangenverstrengeling te voorkomen, of weet niet hoe dit gebeurt.

Samenvatting (2/2)

Toezicht op zeggenschap van professionals loopt vooral via RvB

58% geeft aan dat zij professionals zelf raadplegen over hun zeggenschap binnen de organisatie. Door de meeste organisaties wordt dit besproken met de RvB (90%).

Helft zegt dat RvT/RvC geen contact houdt met zorgverzekeraar(s)

Op het gebied van het onderhouden van contact met zorgverzekeraar(s) zijn nog stappen te maken. Bij ruim de helft gebeurt dit nu niet. Wanneer dit wel gebeurt, is dat vooral bij bijzondere gebeurtenissen of op eigen verzoek.

Aandachtspunten

Organisaties hebben over het algemeen het idee dat de kwaliteitsthema's goed zijn geborgd in hun organisaties. Thema's waar relatief de meeste winst valt te behalen vanuit het perspectief van de RvT/RvC zijn **contact met de zorgverzekeraars, zicht op mogelijke risico's** en **relaties met samenwerkingspartners**.

Doorgevraagd op de verschillende kwaliteitsthema's valt op dat in de borging van deze onderwerpen vaker gericht is op/ingevuld wordt met input vanuit bestuur, en in mindere mate in overleg / met **input vanuit medewerkers, OR en cliënten(raad)**. Ten aanzien van **belangenverstrengeling** en **onafhankelijkheid** valt op dat door alle organisaties geborgd is door verankering in beleidsprocessen/procedures en controle op veranderingen.

Borging minder sterk bij kleinere organisaties en niet NVTZ-leden

De kwaliteitsborging is sterker/diverser bij de grootste organisaties en NVTZ-leden. Aandachtspunten voor kleinere organisaties en niet NVTZ-leden zijn bijvoorbeeld dat:

- Zij vaker geen toezichtvisie hebben geformuleerd
- Openbare jaarlijkse verantwoording van activiteiten vaker ontbreekt
- Kwaliteitsthema's minder 'breed' worden geborgd: het aantal manieren waarop de thema's geborgd worden is beperkter
- Medewerkers, OR en cliënten(raad) minder vaak betrokken worden als het gaat om analyses van mogelijke risico's en de (aanspreek)cultuur

Indicatieve verschillen tussen branches (1-2)

In de analyse is onderscheid gemaakt tussen verschillende branches:

- Medisch specialistische zorg
- Geestelijke gezondheidszorg
- VVT
- Jeugdzorg
- Kraamzorg
- Forensische zorg
- WMO zorg
- Gehandicaptenzorg

Omdat veel deelnemers aangeven werkzaam te zijn in verschillende branches, of vanwege overlap tussen de branches, is het niet mogelijk een zuivere vergelijking te maken. Omdat de aantallen per branche in veel gevallen ook lager liggen dan n=80, zijn de uitspraken indicatief en in te zien in de bijgeleverde tabellenset.

Enkele opvallende indicatieve inzichten zijn:

- In de **GGZ** (n=79) heeft men iets minder vaak het idee dat het toezicht op belangenverstrenging en transparante besluitvorming voldoende zijn geborgd (respectievelijk 85% versus 91% gemiddeld en 85% versus 91%). Men geeft in deze branche minder vaak aan de OR te raadplegen over gedrag en (aanspreek)cultuur binnen de organisatie (44% versus 55% gemiddeld). Tot slot geeft men minder vaak dat onafhankelijkheid wordt geborgd door af te zien van elke vergoeding anders dan de wettelijk toegestane honorering voor deze functie (67% vs. 75% gemiddeld). Organisaties in deze branche zijn minder vaak lid van de NVZT (48% versus 59% gemiddeld).
- In de **jeugdzorg** (n=70) heeft men (net als in de GGZ) iets minder vaak het idee dat het toezicht op belangenverstrenging voldoende is geborgd (84% versus 91% gemiddeld). Organisaties in deze branche zijn minder vaak lid van de NVZT (46% versus 59% gemiddeld).

Indicatieve verschillen tussen branches (2-2)

- In de **VVT** (n=130) wordt vaker genoemd dat in de toezichtsvisie van de RvT/RvC verantwoord wordt hoe zij zichzelf van informatie voorzien (76% versus 68% gemiddeld) en hoe zij bijdragen aan de doelstelling om de patiënt/cliënt centraal te stellen (71% versus 62% gemiddeld). In deze branche wordt ook vaker aangegeven dat er informatie wordt verzameld over relevante risico's voor de organisatie door hiernaar te vragen in gesprekken met de cliëntenraad (72% versus 59% gemiddeld. Ook wordt de cliëntenraad vaker geraadpleegd over gedrag en (aanspreek)cultuur binnen de organisatie (71% versus 60% gemiddeld). Tot slot wordt er meer gebruik gemaakt van opleidingen/cursussen, criteria bij werving & selectie en evaluatie/intervisiebijeenkomsten om toezicht te houden op de eigen diversiteit en vakmanschap (allen iets vaker dan 80% versus respectievelijk 65%, 77% en 74% gemiddeld). Organisaties in deze branche hebben vaker een omzet hoger dan 10 miljoen (51% versus 35% gemiddeld) en zijn vaker lid van de NVZT (75% versus 59% gemiddeld).
- In de **gehandicaptenzorg** (n=61) wordt relatief vaak toezicht gehouden op gedrag en (aanspreek)cultuur binnen de organisatie door middel van werkbezoeken/meelopen met medewerkers (74% versus 61% gemiddeld).
- In de **WMO** (n=114) zorg wordt juist relatief minder vaak toezicht gehouden op gedrag en (aanspreek)cultuur binnen de organisatie door middel van werkbezoeken/meelopen met medewerkers (53% versus 61% gemiddeld). Daarnaast worden professionals minder vaak zelf geraadpleegd over de vraag of zij voldoende zeggenschap hebben in de organisatie (48% versus 58% gemiddeld).
- In de **medisch specialistische zorg** (n=65) geeft men vaker aan dat het tegengaan van belangenverstrengeling onderdeel is van een gedragscode (71% vs. 56% gemiddeld).

Resultaten

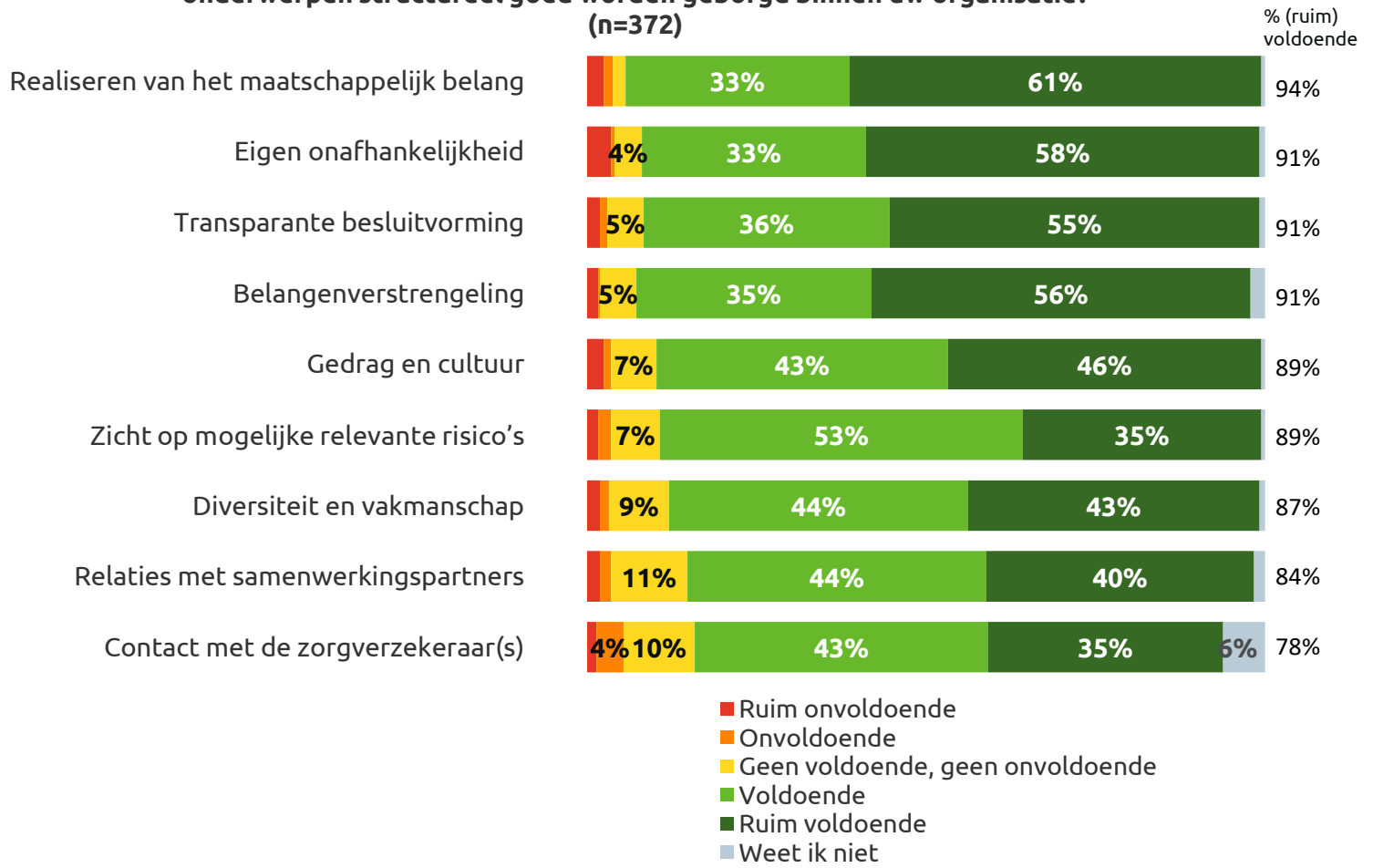
Thema's voldoende geborgd volgens interne toezichthouders

In de vragenlijst zijn een aantal thema's voorgelegd die raken aan de Governance code Zorg. Vrijwel alle voorgelegde thema's worden door interne toezichthouders als (ruim) voldoende geborgd ervaren.

- 93% van de interne toezichthouders van de grootste organisaties (omzet >10 mln), hebben het idee dat hun organisatie goed zicht heeft op mogelijke relevante risico's.
- De organisaties met de kleinste omvang* (omzet < 100 k) geven aan dat het contact met zorgverzekeraars minder goed geborgd is. 5 van de 30 deelnemers in deze categorie zeggen niet te weten hoe dit bij hen geborgd is.
- 94% van de NVTZ-leden geven aan dat er een transparante besluitvorming is binnen hun organisatie. Van de niet-leden geeft 87% dit aan. Het contact met de zorgverzekeraar wordt door NVTZ-leden vaker als goed beoordeeld (82% vs. 73%).

**Vanwege de lage aantallen (n=30) zijn deze resultaten indicatief.*

In hoeverre heeft u als intern toezichthouder het idee dat de volgende onderwerpen structureel goed worden geborgd binnen uw organisatie? (n=372)



Merendeel heeft een toezichtvisie geformuleerd; samenwerking RvT/RvC met RvB is hierin meest aanwezig

87% van de voorzitters heeft een toezichtvisie geformuleerd. Hierin komen diverse thema's aan bod. Bij 77% staat de samenwerking van de RvT/RvC met RvB hierin bovenaan. De bereikbaarheid voor belanghebbenden komt bij 47% terug in de visie.

- De grootste organisaties (omzet >10 mln) benoemen vaker alle thema's (behalve omtrent bereikbaarheid), vergeleken met kleinere organisaties (omzet < 100 k). Ook NVTZ-leden hebben vaker een toezichtvisie geformuleerd, waarin diverse thema's voorkomen.
- 22% van de toezichthouders van organisaties met een zorgomzet van €100.000 tot 1 miljoen hebben geen enkele toezichtvisie geformuleerd.
- 19% van de niet-NVTZ leden geven aan dat de toezichtvisie ontbreekt.

Heeft de RvT/RvC op één of meerdere thema's een toezichtvisie geformuleerd, kunt u thema's aanvinken die in uw visie voorkomen?
(Basis - allen, n=372)

Minder dan de helft gebruikt informatie vanuit brancheorganisaties of eigen onderzoek om informatie te krijgen over relevante risico's

Relevante risico's

92% van de RvT/RvC krijgt informatie over de relevante risico's voor de organisatie door middel van rapportages/beleidsstukken en/of door hiernaar te vragen in gesprekken met het management (88%). Ook verkrijgen ze in 80% van de gevallen informatie door hiernaar te vragen in gesprekken met de accountant. Men maakt minder gebruik van informatie van brancheorganisaties en eigen onderzoek.

- Zowel NVTZ-leden als de meest omvangrijke organisaties (omzet >10 mln) maken vaker gebruik van meerdere diverse bronnen voor het in kaart brengen van relevante risico's.

Hoe krijgt de RvT/RvC informatie over de relevante risico's voor de organisatie?
(Basis - allen, n=372)

Zicht op gedrag en cultuur voornamelijk door gesprekken met RvB en management

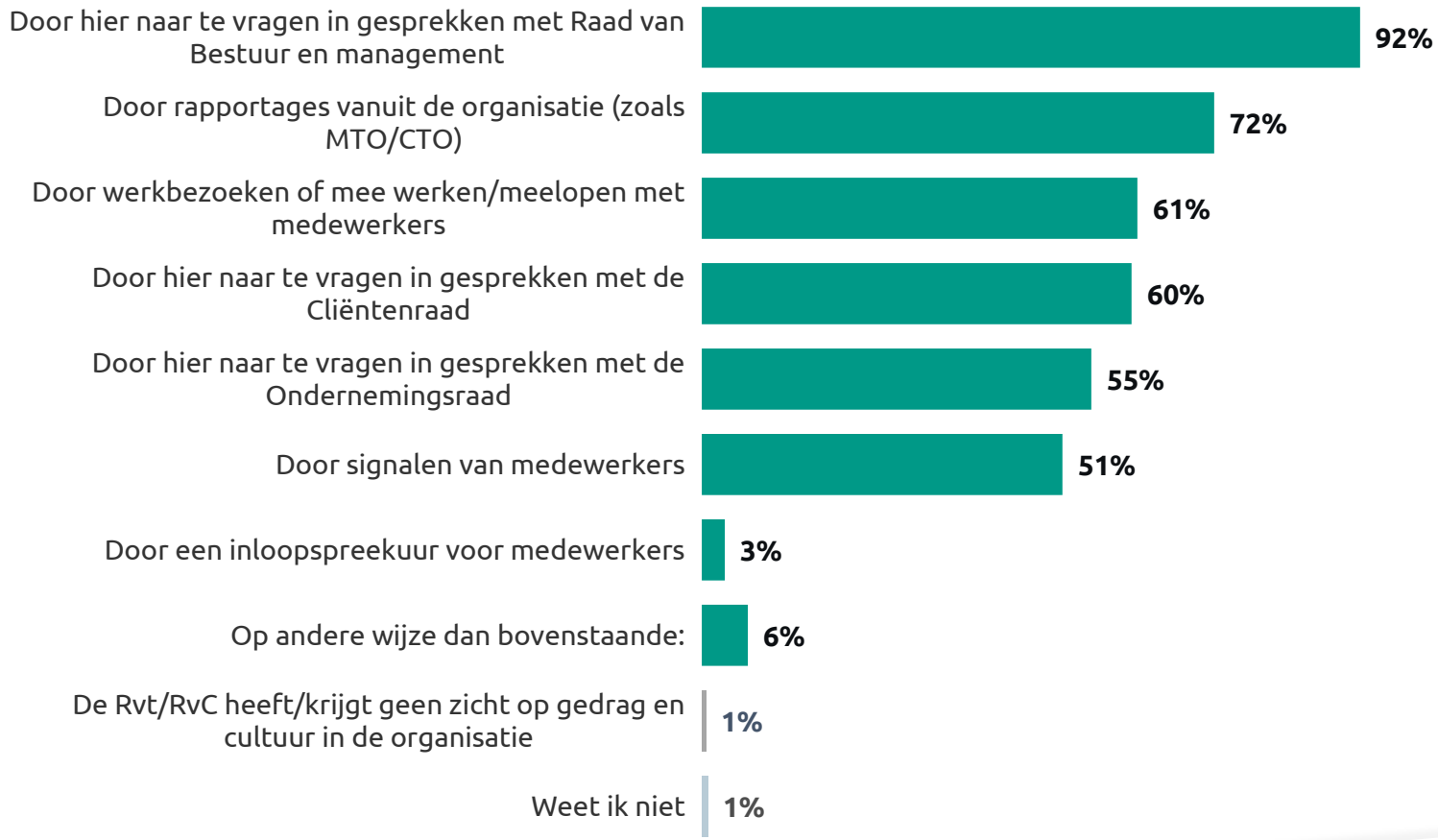
Gedrag en cultuur

92% van de organisaties krijgt met name zicht op de organisatiecultuur via gesprekken met het bestuur/management. 51% krijgt hierin zicht door signalen van de medewerkers. De OR en cliëntenraad worden hierin door velen niet geraadpleegd.

Zowel NVTZ-leden als de meest omvangrijke organisaties krijgen via meerdere manieren zicht op gedrag en cultuur.

- Hoe groter de zorgomzet, hoe groter de aantal manieren waarop de organisatie zicht krijgt op het gedrag en de cultuur. Bij de kleinste organisaties (omzet < 100 k)* geven 2 van de 30 deelnemers aan dat de RvT/RvC geen enkel zicht heeft op gedrag en cultuur.

Hoe krijgt de RvT/RvC zicht op gedrag en (aanspreek) cultuur in de organisatie?
(Basis - allen, n=372)



**Vanwege de lage aantallen (n=30) zijn deze resultaten indicatief.*

Het toezien op het realiseren van maatschappelijk belang vooral via vergaderingen en beleidsvorming

Toezicht realiseren maatschappelijk belang

Toezien op het realiseren van maatschappelijk belang wordt door de meerderheid ingevuld door dit aan de orde te stellen bij de RvB en door bij beleidsvorming vooraf betrokken te zijn. Het maatschappelijk belang wordt door een minderheid bij elk besluit in een afwegingskader meegenomen.

- Grotere organisaties (omzet >10 mln) lijken meer toe te zien op het realiseren van het maatschappelijk belang, en doen dit bijvoorbeeld vaker middels betrokkenheid vooraf (78%), structureel aan de orde brengen in vergaderingen met de RvB (73%) en het vast te leggen in reglementen (69%).
- Ook NVTZ-leden stellen dit vaker aan de orde (71%) en leggen het vaker vast in reglementen (64%).

Hoe ziet de raad van toezicht toe op het realiseren van het maatschappelijk belang van de organisatie?
(Basis - allen, n=372)

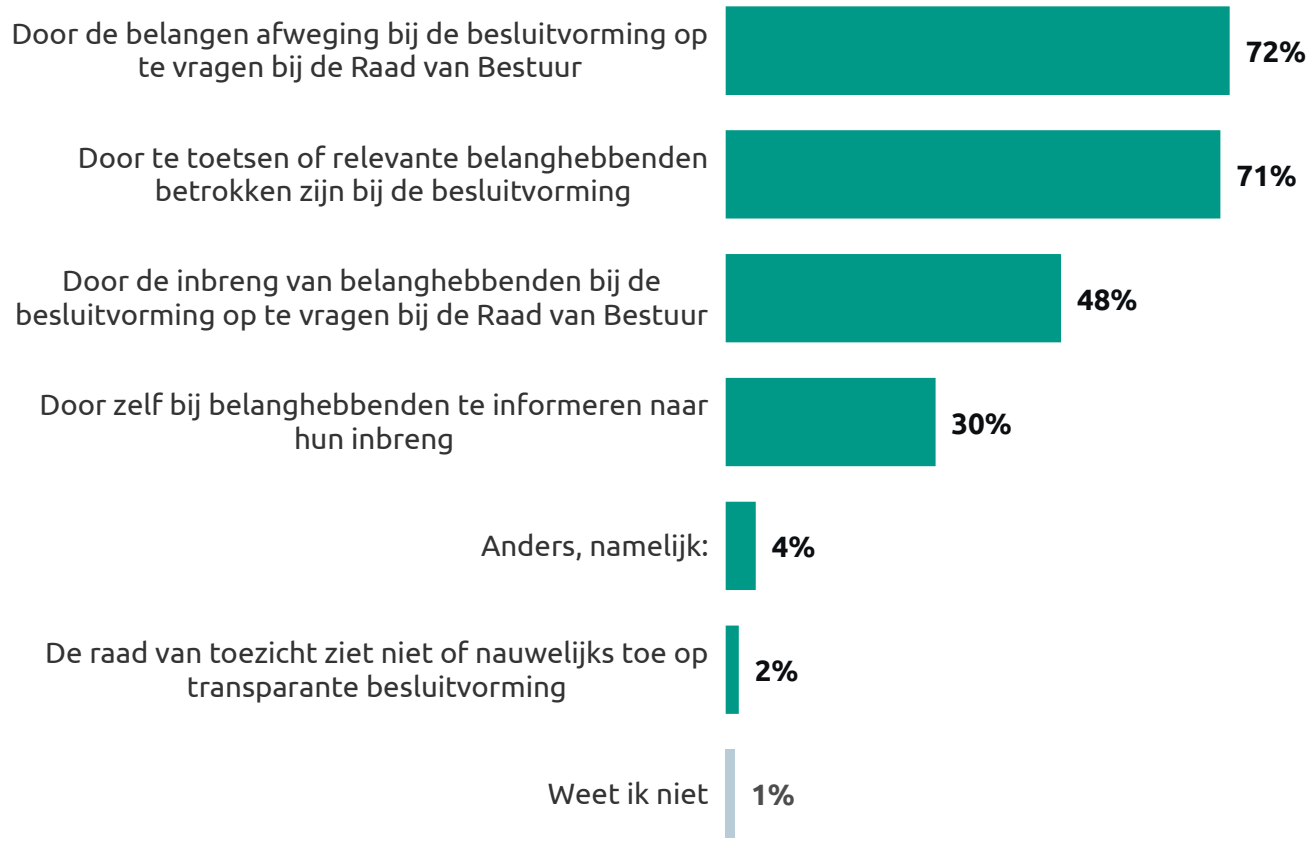
Toezicht op transparante besluitvorming vaakst middels opvragen belangenafweging en toetsing betrokkenheid belanghebbenden

Transparante besluitvorming

Bij 72% van de organisaties ziet de RvT/RvC toe op een transparante besluitvorming door de belangenafweging bij de besluitvorming op te vragen bij de Raad van Bestuur en/of door te toetsen of relevante belanghebbenden betrokken zijn bij de besluitvorming.

- 87% van de meest omvangrijke organisaties (omzet >10 mln) geven vaker aan te toetsen of relevante belanghebbenden betrokken zijn bij de besluitvorming.
- Ook NVTZ-leden toetsen vaker of relevante belanghebbenden betrokken zijn bij de besluitvorming (80%). Ook vragen zij vaker de belangenafweging bij besluitvorming op bij de Raad van Bestuur (77%).

Hoe ziet de RvT/RvC toe op transparante besluitvorming?
(Basis - allen, n=376)



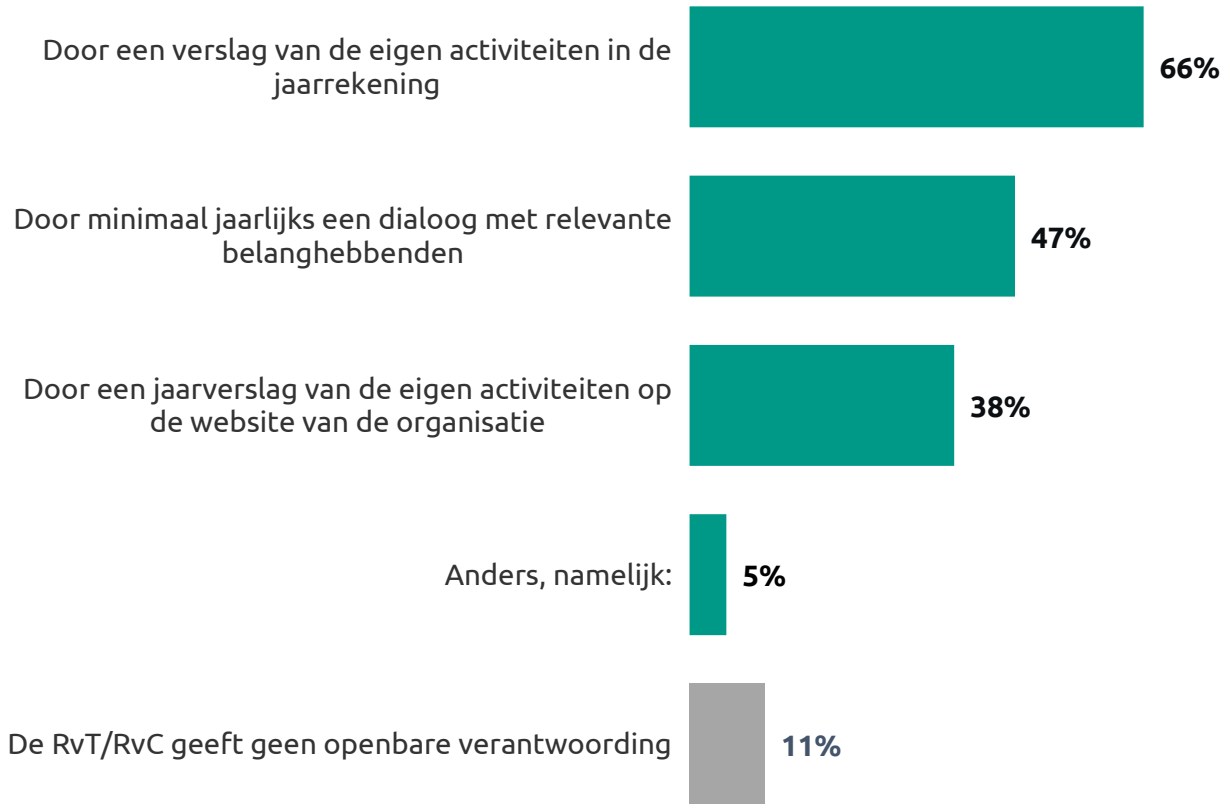
Twee derde van de organisaties geeft openbare verantwoording middels een verslag in de jaarrekening

Openbare verantwoording

89% van de organisaties geeft de RvT/RvC een openbare verantwoording van zijn activiteiten in het afgelopen jaar. Dit gebeurt in 66% van de gevallen door een verslag van de eigen activiteiten in de jaarrekening, 38% plaatst een jaarverslag van de eigen activiteiten op de website van de organisatie.

- Organisaties met een zorgomzet lager dan 1 mln geven vaker aan dat hun RvT/RvC geen openbare verantwoording heeft (19%).
- Ook niet-NVTZ leden geven vaker aan dat dit ontbreekt (22%).
- Bij de meest omvangrijke organisaties (omzet >10 mln) en NVTZ-leden is deze verantwoording vaker wel aanwezig (respectievelijk bij 98% en 96%).

Hoe geeft de RvT/RvC een openbare verantwoording van zijn activiteiten in het afgelopen jaar?
(Basis - allen, n=372)

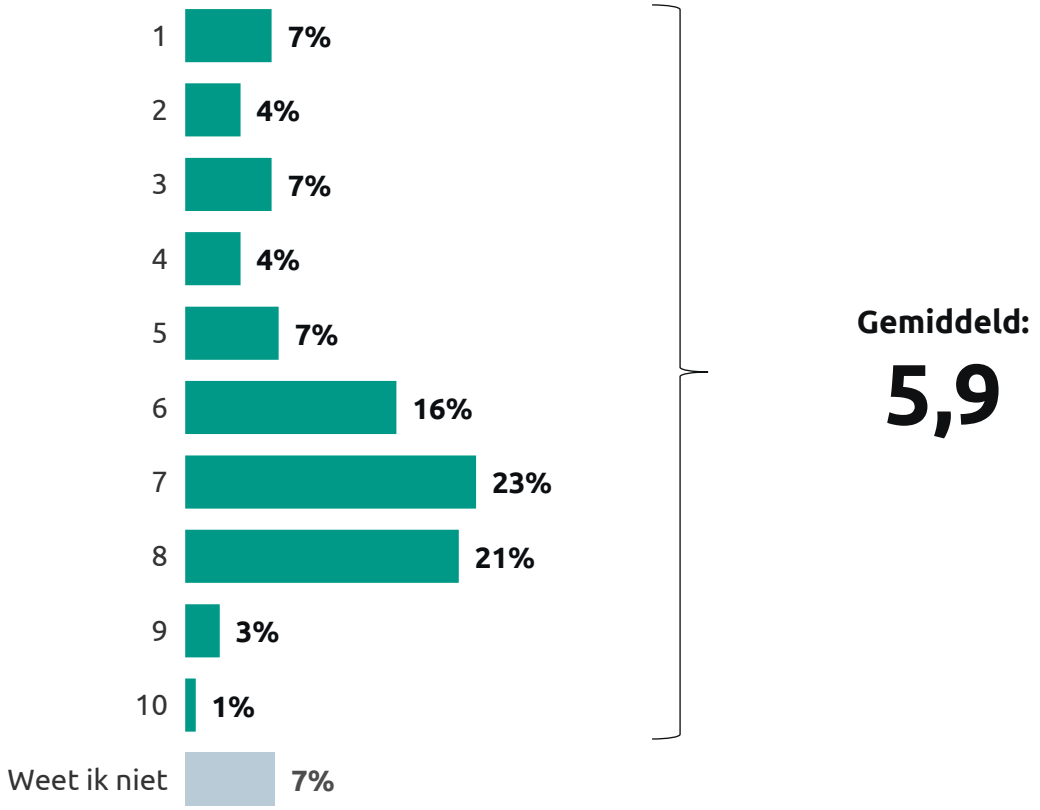


Een 5,9 op een schaal van 0 tot 10 voor mate van intensief samenwerken met partners

De mate waarin men samenwerkt met samenwerkingspartners wordt gemiddeld met een 5,9 ingeschat

Hierin zijn geen (significante) verschillen op basis van lidmaatschap van NVZT en de omvang van de organisatie.

Hoe intensief werkt u samen met samenwerkingspartners (1=helemaal niet intensief 10=zeer intensief)?
(Basis - allen, n=372)



Aandachtspunten in de samenwerkingsverbanden volgens de deelnemers

Wat is uw grootste uitdaging in het toezichthouden op samenwerkingsverbanden?

Dat de juiste kwaliteit geleverd wordt, bijvoorbeeld door onderaannemers.

Kennis van de branche.

Meer dialoog met externe stakeholders.

Dat wij als kleine zorgaanbieder niet weggevaagd worden door de grote aanbieders, met het nieuwe resultaatgerichte werken. Wij leveren maatwerk op de persoon, dus wij vallen net buiten de standaard regels en dat is wel vaak erg lastig.

Goed zicht op governance, persoonlijke relaties, dynamiek.

Er is een overleg van Raden van Toezicht van instellingen in de regio. De openheid in informatiedeling en bespreking van voornemens vindt wel plaats maar volledige openheid wordt daar niet bij betracht, dat kan/moet dus beter. Op niveau van Raden van Bestuur gaat dit wisselend maar wel wat beter.

Centraal stelling van de cliënt.

Dezelfde taal spreken en doelstellingen hebben.

De verwachtingen duidelijk kenbaar maken naar alle samenwerkingspartners toe en hierover in gesprek gaan met elkaar.

Selectiecriteria door 77% gebruikt voor eigen diversiteit en vakmanschap, kwart huurt expertise in

Diversiteit en vakmanschap

Bij driekwart van de voorzitters zorgt de raad van toezicht voor zijn eigen diversiteit en vakmanschap door criteria bij de werving en selectie en/of door evaluaties/intervisiebijeenkomsten. Een kwart maakt gebruik van externe expertise.

- De grootste organisaties (omzet >10 mln) en NVTZ-leden geven aan op diverse vlakken vaker bezig te zijn met toezicht op diversiteit en vakmanschap.

Hoe zorgt de raad van toezicht voor zijn eigen diversiteit en vakmanschap?
(Basis - allen, n=372)

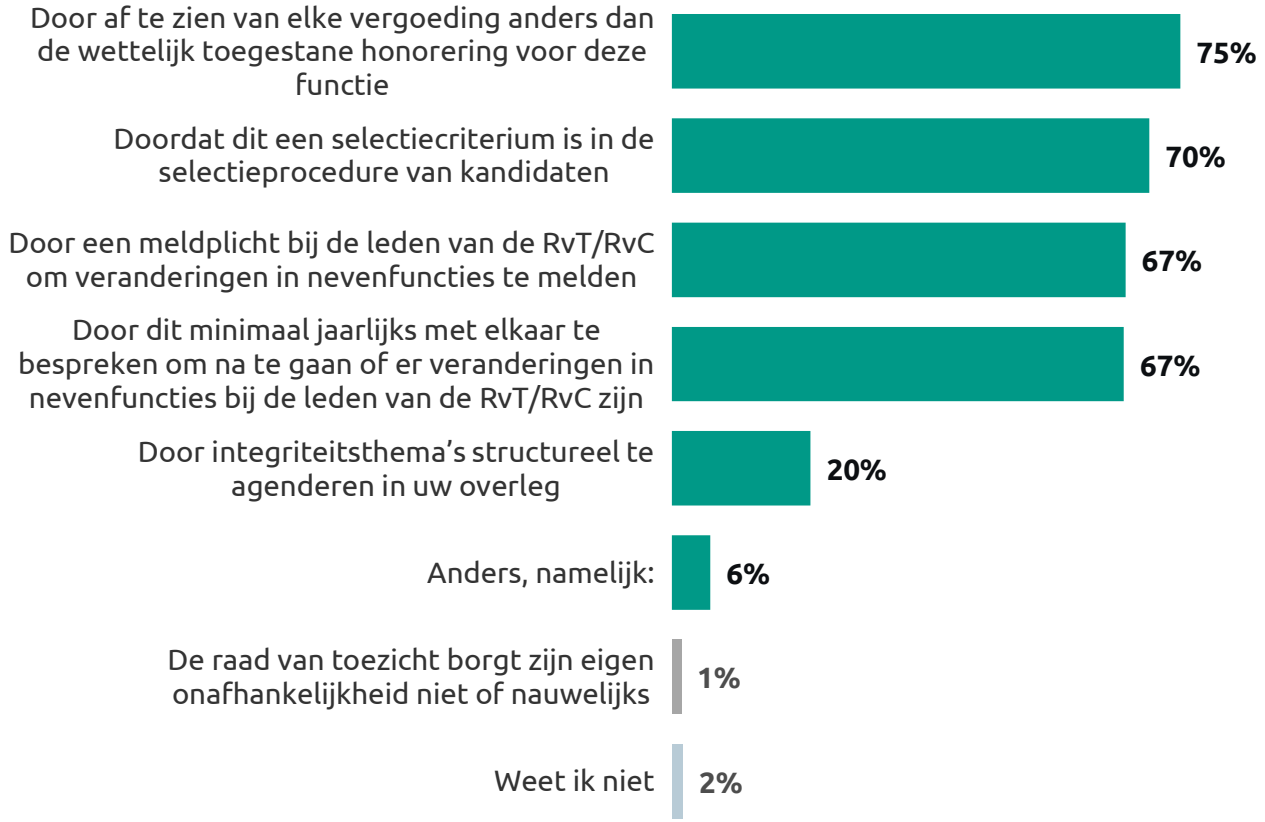
Een derde oefent geen controle uit op verandering van nevenfuncties

Eigen onafhankelijkheid

Bij 99% van de organisaties borgt de RvT/RvC op enige wijze zijn eigen onafhankelijkheid. Dit gebeurt met name door af te zien van elke vergoeding anders dan de wettelijk toegestane honorering voor deze functie, aandacht voor onafhankelijkheid in selectieprocedures en meldplicht voor veranderingen in nevenfuncties. Wat opvalt is dat een derde geen meldplicht noemt en/of hierop toeziet middels een periodieke check.

- Zowel de meest omvangrijke organisaties (omzet >10 mln) als NVTZ-leden geven vaker aan dat de onafhankelijkheid geborgd wordt door af te zien van vergoedingen, het als selectiecriterium te hebben, meldplicht en het minimaal jaarlijks bespreekbaar maken van veranderingen in nevenfuncties. Voor kleinere organisaties (omzet < 100 k) en niet NVTZ-leden geldt dit juist minder.

Hoe borgt de raad van toezicht zijn eigen onafhankelijkheid?
(Basis - allen, n=372)



Belangenverstrengeling wordt vooral gecheckt via jaarlijkse bespreking en gedragscode

Belangenverstrengeling

Bij verreweg de meeste organisaties borgt de RvT/RvC het voorkomen van belangenverstrengeling binnen de organisatie. Dit gebeurt vooral door dit minimaal één keer per jaar te bespreken met de Raad van Bestuur en/of doordat dit onderdeel is van een gedragscode.

5% geeft echter aan dat hier niets of nauwelijks iets aan gedaan wordt en nog eens 5% weet niet of/hoe dit gebeurt. Ook is belangenverstrengeling door een meerderheid niet geborgd in beleidsprocessen/procedures of onderdeel van alle selectieprocedures.

- De grootste organisaties (omzet >10 mln) en NVTZ-leden borgen vaker dat er geen belangenverstrengeling is doordat dit onderdeel is van een gedragscode, door het vast te leggen in beleid/procedures en doordat het onderdeel is van de selectieprocedure. Niet NVT-leden borgen dit minder vaak in beleid, processen en (selectie)procedures. Ook organisaties met minder dan 1 mln zorgomzet leggen dit minder vaak vast in selectieprocedures.

Hoe borgt de RvT/RvC dat er geen sprake is van belangenverstrengeling in de hele organisatie?
(Basis - allen, n=372)

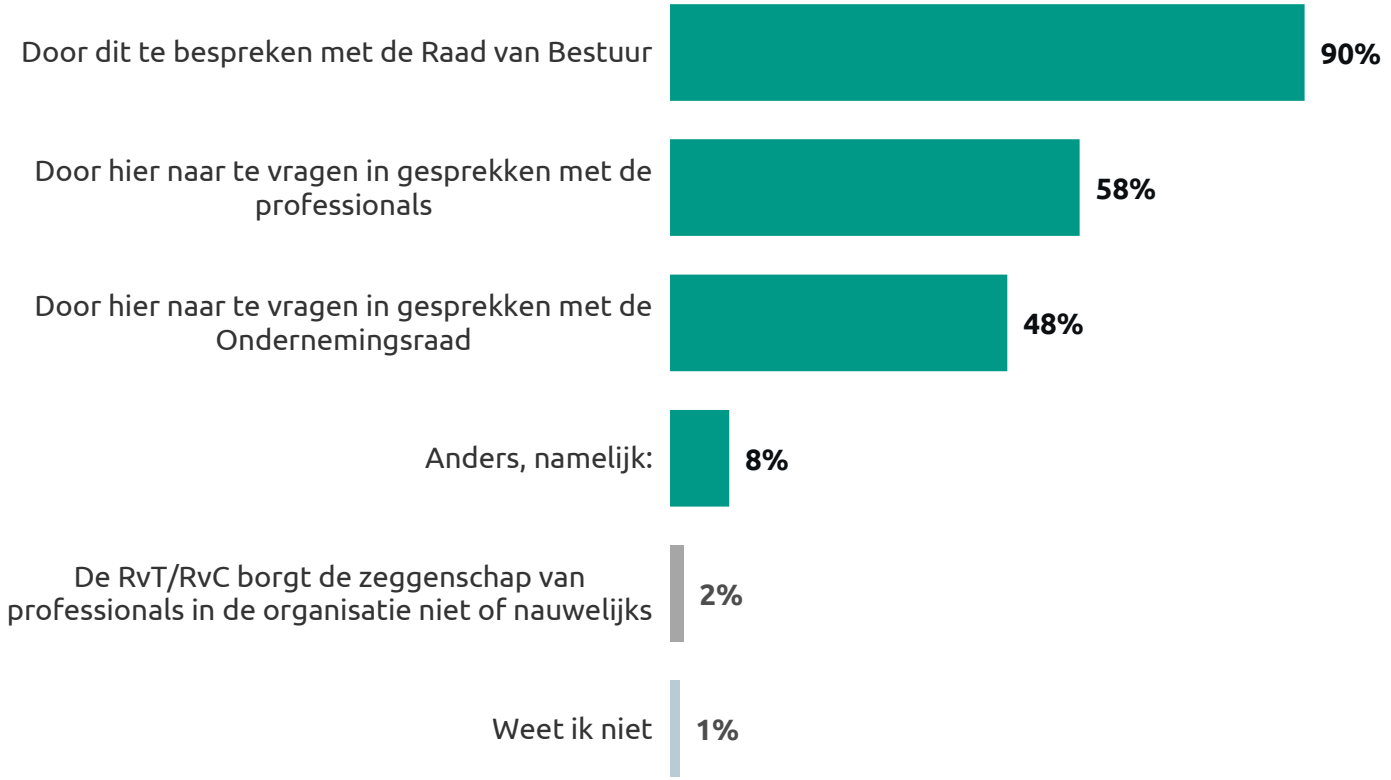
Toezien op zeggenschap van professionals verloopt vaak via RvB, niet altijd via gesprekken met professionals zelf

Zeggenschap van professionals

Veruit de meeste organisaties vullen toezicht op zeggenschap in door dit te bespreken met de Raad van Bestuur. 42% vraagt hier niet naar in gesprekken met professionals zelf.

- De grootste organisaties (omzet >10 mln) en NVTZ-leden geven vaker aan de zeggenschap van professionals te borgen middels de drie genoemde manieren.

Hoe borgt de RvT/RvC dat er voldoende zeggenschap van professionals is in de organisatie?
(Basis - allen, n=372)



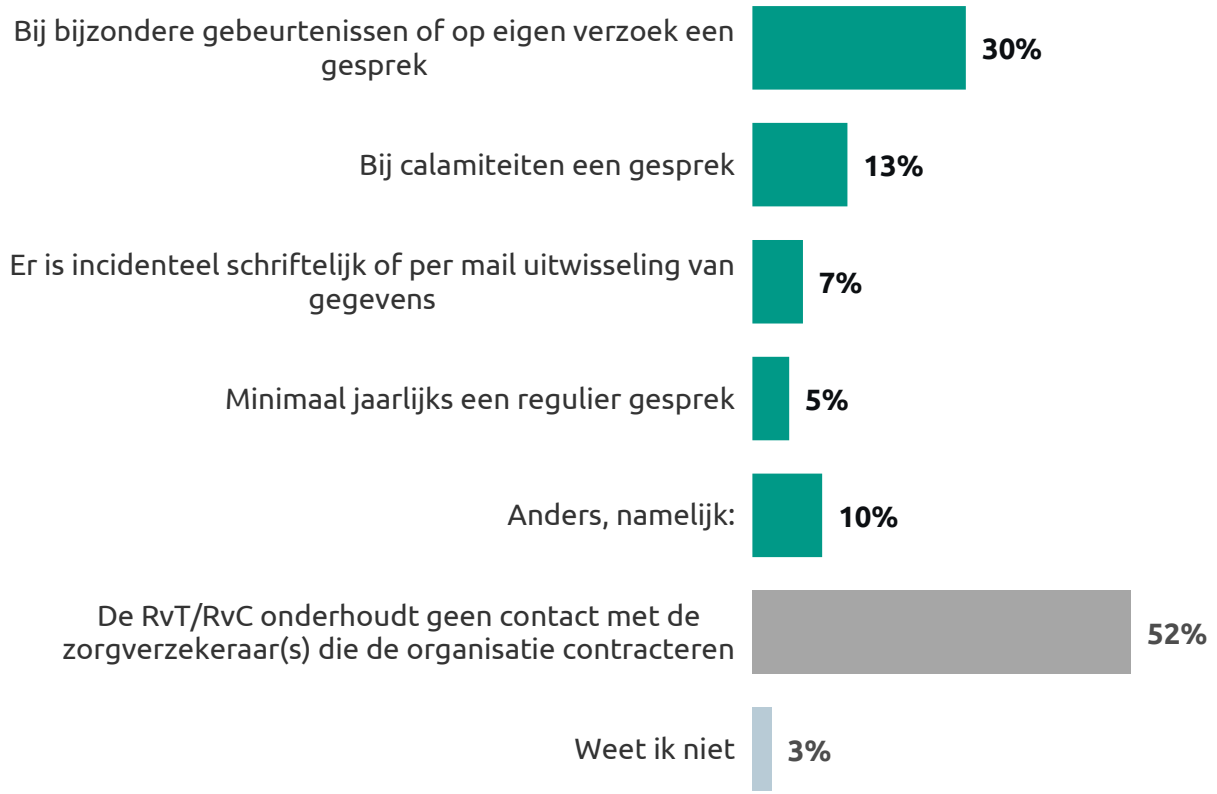
Helft geeft aan dat RvT/RvC geen contact heeft met zorgverzekeraar(s)

Onderhouden contact zorgverzekeraar(s)

Ongeveer de helft van de voorzitters geeft aan dat de RvT/RvC geen contact onderhoudt met de zorgverzekeraar(s) die de organisatie contracteren. Bij drie op de tien gebeurt dit wel, bij bijzondere gebeurtenissen of op eigen verzoek.

- De grootste organisaties (omzet >10 mln) hebben vaker contact met de zorgverzekeraar(s) bij bijzondere gebeurtenissen of op eigen verzoek.
- Niet-NVTZ leden geven vaker aan dat er incidenteel schriftelijk of per mail uitwisseling is van gegevens.

Hoe onderhoudt de RvT/RvC contact met de zorgverzekeraar(s) die de organisatie contracteren?
(Basis - allen, n=372)



Aandachtspunten NZa

Aandachtspunten voor informatie/ondersteuning van NZa

Bij welke voor u relevante thema's zou u graag informatie/ondersteuning van de NZa willen ontvangen?

- Inzicht regelgeving (samenvatting, cursus (online)).
- Toezichthouden in de zorg algemeen.
- Ik zou graag algemene informatie willen ontvangen.
- Adviezen die de RvT/RvC in staat stellen op een verantwoorde wijze te (blijven) voldoen aan de criteria van de zorgbrede governancecode c.q. het realiseren van relevante verbeteringen in de wijze, waarop daaraan wordt voldaan.
- Gedragscode RvT/RvC en RvB van een kleine zorgaanbieder.
- Informatie loopt primair via Raad van Bestuur. Visie op ontwikkeling VVT sector in komende 10 jaren met daarbij aandacht voor de bijbehorende inhoudelijke en financiële speelruimte voor organisaties vanuit NZa kan beter en meer gecommuniceerd worden.
- Financiering Gehandicaptenzorg toegespitst op kleine organisaties (3 mln jaaromzet).
- Onderwerpen die aandacht van het toezicht vragen.
- Waar je als toezichthouder alert op moet zijn en op welke terreinen en hoe toezicht kan houden.

Aandachtspunten n.a.v. enquête NZa

Zijn er suggesties die u ons wilt meegeven naar aanleiding van de enquête?

Te veel regelgeving waardoor het gevaar bestaat voor een ‘vinkjes cultuur’.

Werken in zowel de zorg- als de onderwijssector levert soms onduidelijkheid op m.b.t. toepasselijke regelgeving.

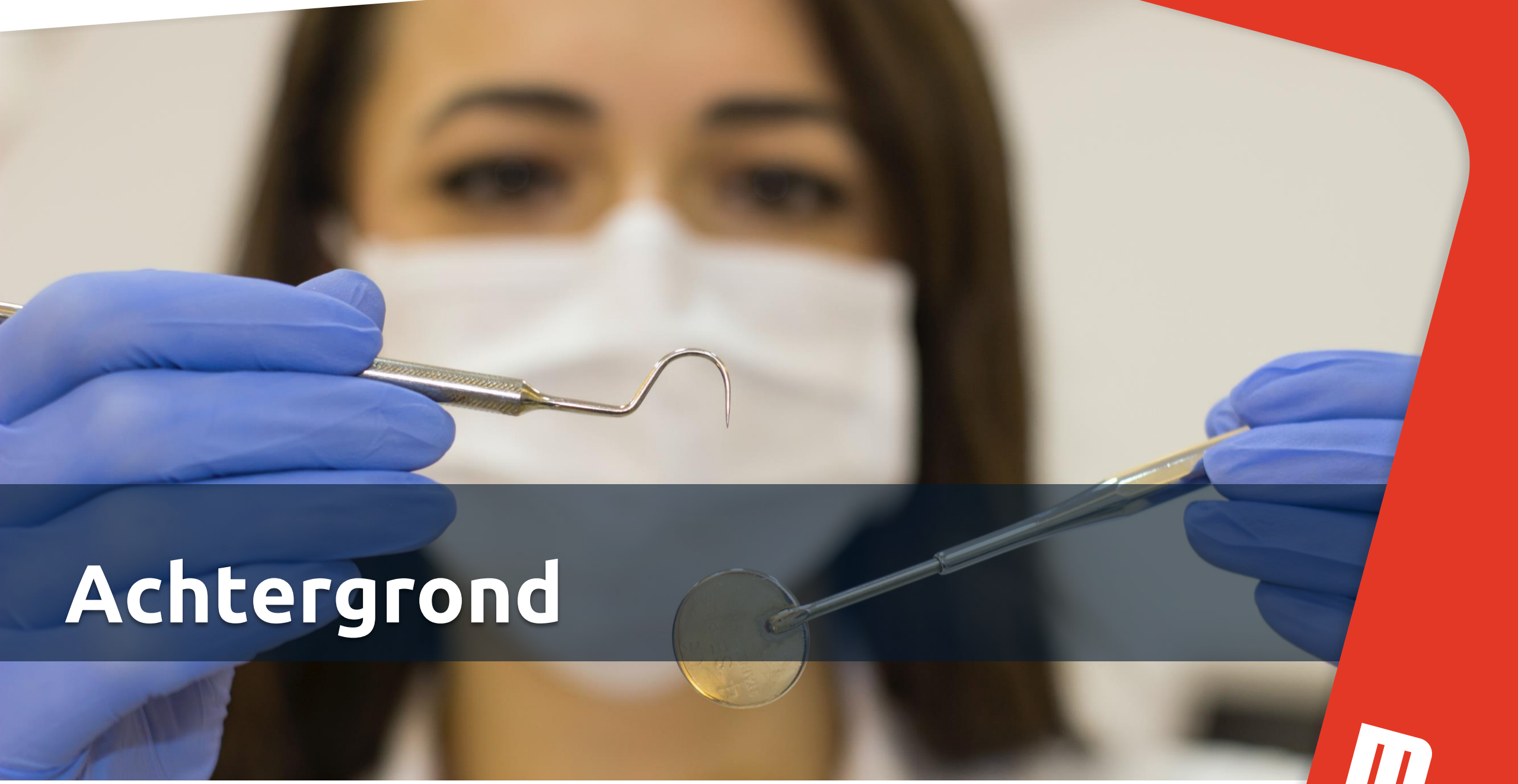
Wij vinden de transparantie van de RvB en het informele contact met personeel en cliëntenraad belangrijk. Alleen cijfers bekijken is niet de prioriteit; (al doen wij dit uiteraard wel) wij moeten achter het product staan. En dat zit zeker goed bij de XXXX.

Dit onderzoek neemt de zelf gekozen rol van NZA (en in het kielzog de IGJ: vergelijk ook hun gezamenlijke notitie over governance) als het gaat om governance als vanzelfsprekend aan. Dat is onderzoeksmatig een doodzonde maar past wel bij het bizarre governancemodel van en in de zorg.

Graag kennisname van de uitkomsten en potentiële aandachtspunten voor verbetering.

Bij sommige (opties van antwoorden) zie ik een dreigende rolvervaging tussen bestuur en toezicht. Bestuur bestuurt en toezicht houdt toezicht. Voorbeelden daarvan zijn een regulier contact (b.v. eenmaal per jaar) met zorgverzekeraars en reguliere contacten met andere raden in de regio.

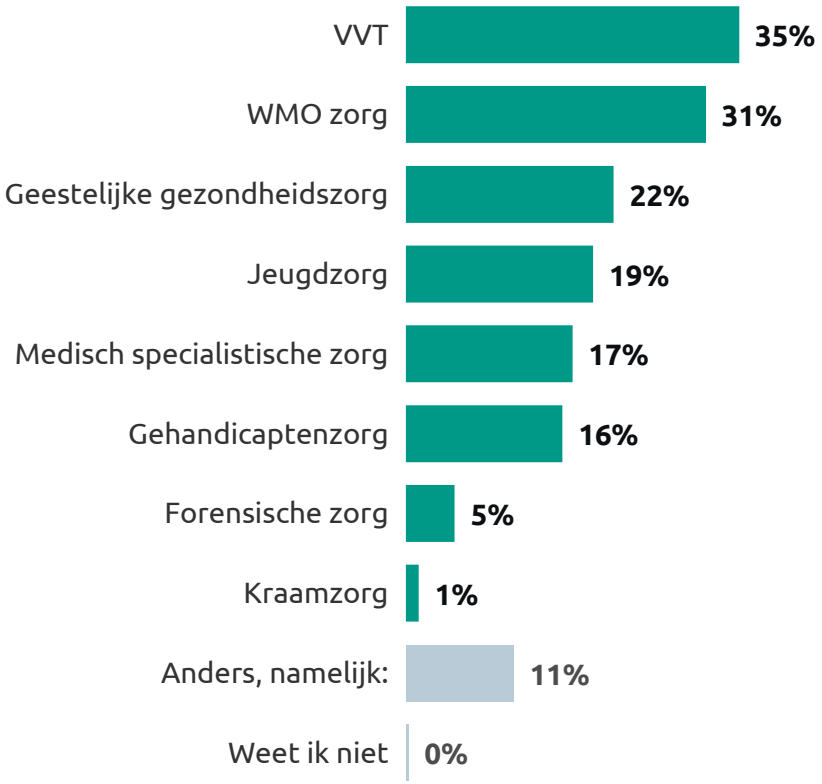
Evolutie in raden van toezicht met name aan de zachte kant , de tone of voice , het synchroon meelopen met innovatieve leiderschaps stijlen . Over al deze aspecten gaan de vragen niet. Daarmee maakt de enquete een nogal traditionele /pre corona indruk . Zeer beperkte vragen bijvoorbeeld over human capital en hoe raden van toezicht omgaan met het verlies van absorptie vermogen in de organisatie.



Achtergrond

Meesten actief in VVT of WMO zorg

In welke zorgsector is uw organisatie hoofdzakelijk actief?
Meerdere antwoorden mogelijk
(Basis - allen, n=372)



Lid van NVTZ

45%

26%

17%

15%

18%

16%

5%

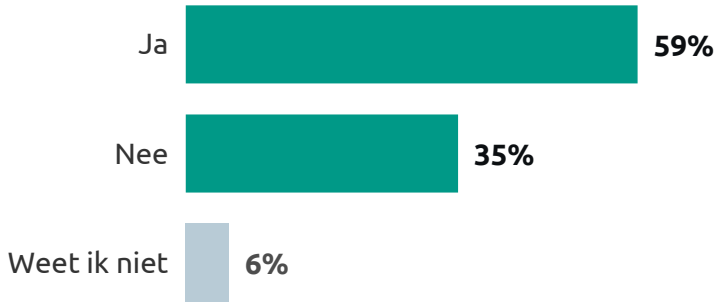
2%

8%

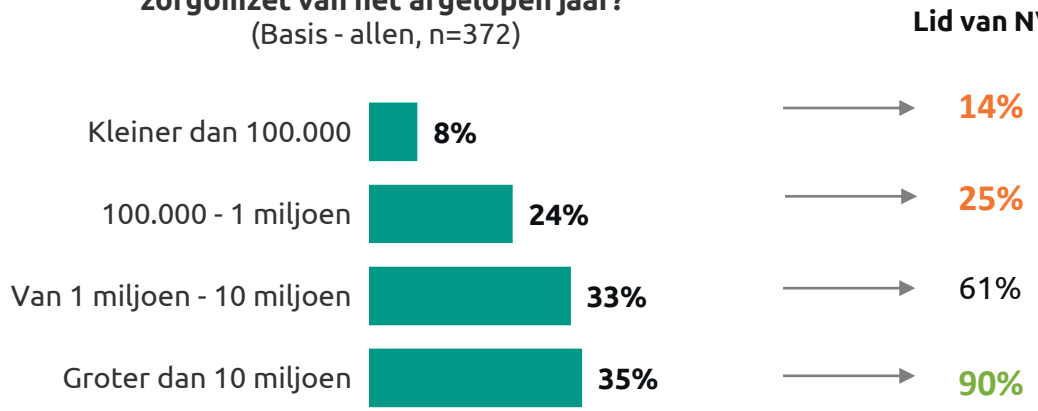
0%

Met name grotere bedrijven zijn NVTZ-lid

Bent u lid van de NVZT (Nederlandse vereniging van toezichthouders in de zorg)?
(Basis - allen, n=372)



Wat is de omvang van uw organisatie uitgedrukt in de zorgomzet van het afgelopen jaar?
(Basis - allen, n=372)



Bijlagen

Wij verminderen onze footprint

Motivaction is ISO 14001-gecertificeerd

Motivaction gebruikt energiezuinige auto’s

Motivaction gebruikt groene stroom

Motivaction gebruikt uitsluitend papier met een FSC-label

Auteursrecht

Het auteursrecht op dit rapport ligt bij de opdrachtgever. Voor het vermelden van de naam Motivaction in publicaties op basis van deze rapportage - anders dan integrale publicatie - is echter schriftelijke toestemming vereist van Motivaction International B.V.

Beeldmateriaal

Motivaction heeft datgene gedaan wat redelijkerwijs van ons verwacht kan worden om de rechthebbenden op beeldmateriaal te achterhalen. Mocht u desondanks menen recht te kunnen doen gelden op gebruikt beeldmateriaal, neem dan contact op met Motivaction.

Pers- en publicatiebeleid

Het vermelden van de naam van Motivaction in persberichten en/of andere publicaties over door Motivaction uitgevoerd onderzoek is gebonden aan een aantal voorwaarden, zoals vastgelegd in ons Pers- en publicatiebeleid.

Motivaction International B.V.

Marnixkade 109F
1015ZL Amsterdam

Postbus 15262
1001MG Amsterdam

020 589 83 83

info@motivaction.nl

www.motivaction.nl

Weet wat mensen drijft.

motivaction
insights and strategy