

GOVERNANCE CHARTER

VZW VERPLEGING AAN HUIS

VZW WIJ BLIJVEN THUIS

1. Inleiding

Dit charter beschrijft de belangrijkste aspecten van het beleid van de vereniging op vlak van corporate governance toe. In aanvulling op de vzw-Wet en de statuten van de vereniging, waarvan het charter nooit afbreuk kan doen, legt het de werking vast van de diverse organen die bij het beleid zijn betrokken.

2. Missie – visie – strategie

De missie, visie en waarden worden minstens elke vijf jaar geactualiseerd (of eerder op eenvoudig verzoek van de raad van bestuur). Het team van coördinatoren doet hiertoe een voorstel, dat eerst door de raad van bestuur en daarna door de algemene vergadering wordt goedgekeurd. De raad van bestuur bepaalt maatschappelijke positionering van de vereniging.

De raad van bestuur toetst de beslissingen van het management (het team van coördinatoren of de algemeen coördinator alleen) aan de visie, missie en waarden van de organisatie.

De raad van bestuur keurt op voorstel van het team van coördinatoren een strategisch plan goed dat de missie en visie ten uitvoer legt. De teamcoördinatoren maken dit voorstel op in overleg met hun directe medewerkers. Het strategisch plan wordt in principe opgemaakt voor een periode van 3 jaar. Zesmaandelijks rapporteert het team van coördinatoren, via de algemeen coördinator over de voortgang van het strategisch plan en kan dit plan worden bijgestuurd.

3. Samenstelling en functioneren van de raad van bestuur

3.1. *Samenstelling*

De vereniging streeft naar een evenwichtige mix van intern en externe bestuurders.

Interne bestuurders zijn bestuurders die een functie in de organisatie bekleden of hebben bekleed en dus interne werking en historiek van de vereniging kennen. De algemeen coördinator is ook lid van de raad van bestuur, dit omdat de organisatie te klein is om een onderscheid te maken tussen de rol/functie van gedelegeerd bestuurder en algemeen directeur (interne terminologie: coördinator).

Externe bestuurders hebben deze link met de organisatie niet. Zij worden benoemd omwille van de specifieke competenties die zij inbrengen. De vereniging streeft bij de aanstelling van externe bestuurders naar het aantrekken van competenties op het vlak van:

- Kennis en ervaring in de bredere gezondheidssector en samenwerkingsvormen tussen de verschillende actoren in de zorg;
- Bestuur en management in de zorgsector;
- Human resources;
- Financieel beheer.

3.2. Vergaderingen - besluitvorming

De raad van bestuur vergadert minstens 6 keer per jaar. De raad van bestuur kan op vraag van het team van coördinatoren tussentijds beslissingen nemen op basis van nota's die via elektronische weg aan de bestuurders worden voorgelegd. De raad van bestuur handelt als college en beslist bij voorkeur bij consensus en de beslissingen van de raad worden eenvormig gecommuniceerd. Een bestuurder kan een afwijkende opinie evenwel laten opnemen in het verslag van de vergadering.

Gezien de relatief beperkte complexiteit van de organisatie, zijn er geen onderliggende comités.

De raad van bestuur kan zich, indien dit nodig wordt geacht, laten bijstaan door externe deskundigen bij de bespreking van specifieke punten.

Wanneer er voor een bestuurder een belangenconflict bestaat met betrekking tot een materie die tot de bevoegdheid behoort van de raad van bestuur en waarover hij een beslissing dient te nemen, zal de betrokken bestuurder de overige leden hiervan voorafgaandelijk op de hoogte brengen. Een belangenconflict doet zich voor wanneer een persoon die verschillende hoedanigheden bekleedt, onderscheiden belangen heeft in de ene hoedanigheid die onderscheiden en tegenstrijdig (kan zijn of) is met de andere hoedanigheid. De betrokken bestuurder kan zijn visie betreffende het onderwerp meegeven. Bij de stemming kan de bestuurder zich vrijwillig onthouden van de stemming of kunnen de overige bestuurders beslissen om de belanghebbende bestuurder niet mee te laten stemmen of om zich te onthouden bij de besluitvorming.

3.3. Specifieke rollen

De raad van bestuur stelt onder de leden een voorzitter, secretaris en penningmeester aan.

De functies van voorzitter en algemeen coördinator kunnen niet met elkaar worden gecombineerd. De voorzitter vertegenwoordigt de organisatie in het brede netwerk en de relevante overlegorganen in de sector. Hij maakt in overleg met de algemeen coördinator de agenda van de raad van bestuur op en zit de besprekingen voor. De bestuurders ontvangen de agenda en de bijlagen minstens 7 kalenderdagen vooraf. De voorbereidende documenten bieden een duidelijke en bondige weergave van de probleemstelling, het voorstel van het team van coördinatoren en de motivatie daarvan. De bestuurders kunnen punten toevoegen binnen de hen toegekende bevoegdheden.

De voorzitter doet een jaarlijks ontwikkelingsgesprek met de algemeen coördinator, op basis van de input van de voltallige raad van bestuur. De voorzitter brengt verslag uit over het persoonlijk ontwikkelingsplan aan de raad van bestuur.

De voorzitter pleegt maandelijks overleg met het team van coördinatoren en oefent als vertegenwoordiger van de raad van bestuur toezicht uit op de besluitvorming van het team van coördinatoren.

De secretaris staat in voor:

- Het toezien op een correcte verslaggeving van de besprekingen;
- Het accuraat registreren van de aanwezigheden op de vergadering;
- Het op een toegankelijke en duurzame wijze bijhouden van de verslagen;
- Het toezien op de correcte toepassing van de vzw-Wet, de statuten en onderhavig charter;
- Het verzorgen van de correcte juridische publicaties bij ontslagen en benoemingen in de raad van bestuur of de algemene vergadering en bij wijziging van de statuten.

De algemeen coördinator neemt de rol op van penningmeester. Hij/zij draagt zorg voor het financieel beheer van de vereniging en is verantwoordelijk voor de begroting en het financieel jaarverslag (zie sectie 5. Financieel beleid). Daarnaast is de penningmeester belast met de bewaking van de tijdslijn die daarvoor moeten worden doorlopen. Hij draagt zorg voor de financiële administratie.

3.4. Governance

De raad van bestuur maakt de governance code op en ziet toe op de toepassing ervan doorheen de organisatie. De raad van bestuur evalueert jaarlijks de eigen werking. De resultaten van deze evaluatie worden in een verslag opgenomen, dat aan de algemene vergadering wordt bezorgd en ook naar het team van coördinatoren wordt teruggekoppeld.

Ook de code op zich maakt het voorwerp uit van een tweejaarlijkse evaluatie, gezamenlijk door de raad van bestuur en het team van coördinatoren. De evaluatie van de raad van bestuur is de eindverantwoordelijkheid van de raad zelf.

Functiescheiding en vierogenprincipe vormen een permanent streven in de werking van de organisatie in alle geledingen en in verhouding tot haar mogelijkheden.

4. Team van coördinatoren

4.1. Benoeming en vergoeding

De raad van bestuur bepaalt de samenstelling van het team van coördinatoren. De raad van bestuur beslist over het functie- en competentieprofiel en de wijze waarop nieuwe coördinatoren worden gerekruteerd.

Het team van coördinatoren bestaat op het moment van opmaak van het charter uit een algemeen coördinator die, net als de raad van bestuur, overkoepelend wordt voor de betrokken vzw's en 3 teamcoördinatoren voor de 3 verschillende afdelingen.

De raad van bestuur beslist over de aanwerving en het ontslag van de coördinatoren.

De raad van bestuur bepaalt de vergoeding van het team van coördinatoren. Deze vergoeding wordt jaarlijks besproken, zonder dat de algemeen coördinator hierbij aanwezig is.

4.2. Bevoegdheden

Het team van coördinatoren staat in voor het dagelijks beheer van de organisatie, binnen de goedgekeurde begroting en het strategisch plan. Het team van coördinatoren is derhalve bevoegd voor:

- Het bepalen van het functie- en competentieprofiel, de werving & selectie en het aanwerven/ontslaan (of stopzetten samenwerking, indien zelfstandige samenwerking) van medewerkers; bij ontslag/stopzetting om zwaarwichtige redenen, zal het team van coördinatoren de raad van bestuur inlichten;
- De coaching en het evalueren van het functioneren van medewerkers;
- Het overleg met derde organisaties en vertegenwoordiging van de organisaties in operationele samenwerking;
- Het aantrekken van externe adviseurs;
- De continue afstemming van het organisatiebeleid met de patiënt/cliënt/klant, mantelzorg en de bredere gemeenschap.

Het team van coördinatoren maakt het strategisch plan op evenals de periodieke evaluatie met rapportering aan de raad van bestuur; bij de opmaak van dit strategisch plan betreft het team alle relevante interne en externe stakeholders, eventueel via (systematische) bevraging. Het team van coördinatoren beheert het project portfolio dat de strategie ten uitvoer legt en rapporteert bondig de status van de projecten in elke vergadering van de raad van bestuur.

Het team van coördinatoren maakt de jaarlijkse begroting en de halfjaarlijkse forecast op (zie sectie 5. Financieel beleid).

Het team van coördinatoren maakt het jaarlijks kwaliteitsverbeteringsplan op, legt het ter goedkeuring voor aan de raad van bestuur en voert het goedgekeurde plan uit. In dit plan is er bijzondere aandacht voor een kwalitatieve klachten- en incidentenrapportering. Het team van coördinatoren creëert een veilige cultuur waarin klachten en incidenten transparant worden gemaakt. 2 keer per jaar rapporteert het team van coördinatoren aan de raad van bestuur over het actieplan met de belangrijkste leer- en ontwikkelingspunten die hieruit voortvloeien.

Het team van coördinatoren maakt het jaarlijks marketing- en communicatieplan op, legt het ter goedkeuring voor aan de raad van bestuur en voert het goedgekeurde plan uit. Het team van coördinatoren staat in voor een adequate doorcommunicatie van de beslissingen van de raad van bestuur in de organisatie.

4.3. Algemeen coördinator

De algemeen coördinator stuurt operationeel de teamcoördinatoren aan met het hoog op de realisatie van de opdrachten van het team, omschreven in sectie 3.2. Hij ziet toe op de naleving van het strategisch plan en de begroting.

De algemeen coördinator organiseert het overleg van het team van coördinatoren en ziet er op toe dat elke teamcoördinator hier op een volwaardige wijze in aan bod komt.

De algemeen coördinator heeft een jaarlijks ontwikkelingsgesprek met elke teamcoördinator en brengt over het afgesproken persoonlijke ontwikkelingsplan verslag uit aan de raad van bestuur.

Hij/zij vertegenwoordigt de vereniging in de bvba Easix als medezaakvoerder.

4.4. Transparantiebeginsel

Het team van coördinatoren werkt op basis van maximale transparantie richting de raad van bestuur. Elke document of feit waarvan kan geacht worden dat dit relevant is voor de raad van bestuur om haar rol uit te oefenen, wordt spontaan aan de raad beschikbaar gemaakt. De raad van bestuur kan ten allen tijde bijkomende informatie opvragen.

5. Financieel beleid

Aan het strategisch plan wordt een high-level financieel plan gekoppeld waarin alle investeringen gekoppeld aan dit plan zijn opgenomen. Dit wordt op dezelfde wijze geactualiseerd als het strategisch plan zelf.

Voor elk werkjaar stelt het team van coördinatoren een begroting voor die uiterlijk op 31.12 van het voorgaande jaar aan de raad van bestuur wordt voorgelegd ter goedkeuring. De begroting dient tevens te worden goedgekeurd door de algemene vergadering.

Het team van coördinatoren informeert de raad van bestuur over de kwartaalresultaten. De halfjaarlijkse resultaten zijn voorwerp van een analyse door het team van coördinatoren die, samen met een geactualiseerde forecast, aan de raad van bestuur ter bespreking en goedkeuring wordt voorgelegd. De begroting en de forecast bevatten ook de prestatie van de organisatie op de belangrijkste financiële ratio's (rendabiliteit, solvabiliteit en liquiditeit).

Aan de begroting zijn ook de doelstellingen gekoppeld op de belangrijkste indicatoren op basis waarvan de werking van de organisatie kan worden beoordeeld.

De vereniging hanteert een *incremental budgeting* methode.

De jaarrekeningen worden gecontroleerd door een externe accountant. Naast het financieel jaarverslag, wordt er ook een kwalitatief jaarverslag opgemaakt voor interne en externe publicatie. Het team van coördinatoren bereidt dit voor, de raad van bestuur dient de publicatie goed te keuren.

De vereniging streeft een duurzaam financieel beleid na, dat toelaat de nodige investering te doen om de toekomst van de organisatie op langere termijn te vrijwaren.

Het team van coördinatoren zorgt voor de maandelijksse rapportering op basis van de belangrijkste indicatoren, die in een balanced score card filosofie met de raad van bestuur zijn overeen gekomen. De raad van bestuur kan op basis van deze rapportering bijkomende informatie of analyses vragen en beslissen tot bijsturing.

De spelregels m.b.t. de handtekeningsbevoegdheid zijn opgenomen in bijlage 1 bij dit charter. Ook beneden de drempels van de overheidsopdrachtenwetgeving wordt maximaal gewerkt vanuit het principe dat 3 offertes worden vergeleken bij de aankoop van een dienst of product.

6. Ethische besluitvorming

De vzw heeft geen eigen ethisch comité. Ethische besluitvorming in de zorgverlening gebeurt op niveau van de teams en kan waar nodig worden ondersteund via de techniek van het moreel beraad. Indien dit geen afdoende antwoord biedt, kan de raad van bestuur gevraagd worden een beslissing te nemen.

7. Gemeenschappelijke bepalingen

Zowel bestuurders als leden van het team van coördinatoren:

- Bezitten de nodige professionele kwaliteiten op het vlak van integriteit, eerlijkheid en loyaliteit en stimuleren een cultuur waarbij deze principes worden uitgedragen en toegepast in de vereniging;
- Handelen steeds in het lange termijn belang van de vereniging;
- Gaan steeds vertrouwelijk om met informatie waarvan zij redelijkerwijze kan vermoeden dat deze niet voor verdere communicatie vatbaar is en gebruiken deze enkel in het kader van de uitvoering van hun opdracht binnen de vereniging;
- Houden zich strikt aan de afgesproken communicatielijnen;
- Respecteren het wettelijk kader, begrijpen de statuten van de vereniging, de belangrijkste interne procedures die van toepassing zijn binnen de vereniging, met name dit governance charter, passen deze strikt toe en streven de toepassing ook na in alle geledingen van de vereniging.