



Toezichtvisie

1^e Herziene versie d.d. 7 december 2022 (vervangt de versie d.d. 3 april 2017)

Inhoudsopgave

1.	Achtergrond en aanpak	pagina 1
2.	De doelstellingen van ons toezicht	pagina 2
3.	Onze toezichtfilosofie	pagina 2
4.	De rollen van de raad	pagina 4
	4.1 Toezichthouder	
	4.2 Adviseur	
	4.3 Werkgever	
	4.4 Ambassadeur	
5.	Toezicht in de praktijk	pagina 6
	5.1 Toezicht op strategie	
	5.2 Toezicht op waarden	
	5.3 Toezicht op prestaties	
	5.4 Toezicht op risico's	
	5.5 Toezicht op belanghebbenden	
	5.6 Toezicht op de accountant	
	5.7 Toezicht op governance	
	<i>Bijlage A. Kernwaarden van Maastricht</i>	pagina 10

1. Achtergrond en aanpak

Professioneel bestuur en adequaat intern toezicht vormen essentiële voorwaarden voor het goed functioneren van Maastrou¹ en voor het vertrouwen van de maatschappij in Maastrou.

De ruggengraat van ons toezicht wordt gevormd door de Toezichtvisie. In de Toezichtvisie leggen bestuur² en raad van toezicht vast hoe wij gezamenlijk – met inachtneming van ieders eigenstandige positie en verantwoordelijkheden – concreet invulling geven aan onze maatschappelijke opdracht³, het adequaat functioneren van de organisatie en de wisselwerking met elkaar en belanghebbenden.

De Toezichtvisie is daarmee leidraad van handelen voor bestuur en raad van toezicht én referentiekader voor onze verantwoording aan belanghebbenden en de buitenwereld. Om die reden fungeert de Toezichtvisie als startpunt voor onze jaarlijkse zelfevaluatie en als brondocument voor onze externe verantwoording.

Onze Toezichtvisie omvat naast de visie zelf ook een Waarderingskader. Het Waarderingskader geeft meer concreet aan, hoe wij als raad van toezicht ons oordeel vormen over het functioneren van de bestuurder en de werkorganisatie. In het Waarderingskader worden toetsingscriteria - voor zorg, opleiding en onderzoek geobjectiveerd zowel kwantitatief als kwalitatief met behulp van kritische prestatie indicatoren. Naast inhoudelijke indicatoren is er aandacht voor de soft controls zoals het uitgedragen leiderschap, de ontwikkeling van de organisatie en reputatiemanagement.

In het kader van de actualisering van onze Toezichtvisie is voor bestuur en raad van toezicht een themabijeenkomst georganiseerd onder externe begeleiding over participatief leidinggeven. Verder hebben we samen met de bestuurder gediscussieerd over actuele ontwikkelingen in toezichthouden. Vervolgens heeft de bestuurssecretaris een herziene versie van de Toezichtvisie opgesteld, die na voorlopige vaststelling in een vergadering van bestuurder en raad van toezicht is voorgelegd aan de medezeggenschapsorganen (cliëntenraad, ondernemingsraad, het co-bestuur en Laboranten Advies Raad).

De definitieve herziene versie van de Toezichtvisie is met inachtneming van de aanbevelingen vanuit de medezeggenschap definitief vastgesteld in de vergadering van bestuurder en raad van toezicht op 7 december 2022 en op de website van (de raad van toezicht) van Maastrou geplaatst.

¹ In deze Toezichtvisie wordt met Maastrou aangeduid de Maastrou Groep waarvan Stichting Maastricht Radiation Oncology (Maastrou Clinic) en Maastrou Protonentherapie B.V. deel uitmaken. Er bestaat een sterke financiële, organisatorische en juridische verwevenheid tussen Maastrou Clinic (fotonentherapie en brachytherapie) en Maastrou Protonentherapie, één van de drie centra in Nederland waar patiënten met protonentherapie worden behandeld.

² Maastrou werkt volgens het Raad van Toezicht/Raad van Bestuur model met een statutair bestuurder en een bestuursraad, gebaseerd op het principe van co-bestuur met de medisch specialisten. In deze Toezichtvisie wordt met het begrip 'bestuur' of 'bestuursraad' gebruikt voor de statutair bestuurder en het co-bestuur samen. Het begrip 'bestuurder' wordt gebruikt voor de statutaire bestuurder.

³ De maatschappelijke opdracht van een zorgorganisatie is 'het bieden van goede zorg aan cliënten' (Governancecode Zorg principe 1). In hoofdstuk 2 is de maatschappelijke opdracht van Maastrou specifiek uitgewerkt.

2. De doelstellingen van ons toezicht

Maastro ontleent haar bestaansrecht aan haar maatschappelijke opdracht. Wij beloven onze patiënt een behandeling gericht op een zo groot mogelijke kans op genezing en met zo weinig mogelijk bijwerkingen. Dat doen we door bestralingsbehandelingen volgens de laatste stand van de wetenschap en met de meest moderne medische technologie. Beslissingen nemen we in een multidisciplinair team en samen met de patiënt en zijn naasten. Het continu verbeteren van de behandeling doen we ook via wetenschappelijk onderzoek, waarbij we de resultaten van dat onderzoek zo snel mogelijk implementeren in de patiëntenzorg. Daarnaast verzorgen en ontwikkelen we ook zelf opleiding en onderwijs gericht op goede zorgverlening.

Maastro is een lerende en innoverende organisatie. Wij kijken continu hoe de zorg zich ontwikkelt in ons netwerk en ook wereldwijd, hoe wij maximaal tegemoet kunnen komen aan de wensen en specifieke situatie van iedere patiënt, welke nieuwe technologieën er zijn in de radiotherapie, welke nieuwe innovaties en behandelingen wij zelf kunnen initiëren, hoe wij onze behandelingen kunnen optimaliseren, wat dat betekent voor onze patiënten en hoe wij communiceren. Alles wat wij doen staat in het teken van de balans tussen maximale genezingskansen of tumorcontrole en de kwaliteit van leven verbeteren. Rekening houdend met de voorkeuren, waarden en normen van elke individuele patiënt.

Toetssteen voor onze maatschappelijke opdracht en voor alles wat we doen is, of de patiënt bij Maastro in de beste handen is. Daarop zijn bestuur en raad van toezicht aanspreekbaar. Voor Maastro als publiek gefinancierde en maatschappelijk gedreven zorginstelling betekent dit dat wij als raad van toezicht de volgende toetscriteria hanteren:

- i) De mate waarin de patiënt en zijn naasten zijn betrokken en gehoord.
- ii) De kwaliteit, veiligheid en doelmatigheid van onze zorg.
- iii) De maatschappelijke relevantie en bruikbaarheid van ons onderzoek en onderwijs.
- iv) Leiderschap en een cultuur waar medewerkers zich veilig voelen en optimaal kunnen presteren en zich ontwikkelen.
- v) De (financiële) continuïteit en maatschappelijke inbedding van de organisatie.

3. Onze toezichtfilosofie

Ons uitgangspunt is dat het bestuur (i.e. de statutair bestuurder en de co-bestuurders uit de medische staf) belast is met het besturen van Maastro en de algehele leiding heeft over de voorbereiding, vaststelling en uitvoering van de strategie inclusief de coördinatie van de dagelijkse gang van zaken. Voor het vaststellen van de strategie en andere cruciale besluiten heeft het bestuur (voorafgaande) goedkeuring nodig van de raad van toezicht.

Toetssteen voor onze maatschappelijke opdracht is, of de patiënt bij Maastro in de beste handen is. Of dat het geval is, bepaalt eerst en vooral de patiënt zelf. Patiënttevredenheid, d.w.z. de

mate waarin de patiënt en zijn naasten zich bij Maastru gehoord en behandeld voelen, is daarom voor de Raad van Toezicht een eerste cruciaal punt van aandacht. Ook kwaliteit en kwaliteitsborging van zorg, onderzoek, opleiding, valorisatie en bedrijfsvoering moeten bij Maastru in overeenstemming zijn met onze belofte dat de patiënt bij ons 'in de beste handen is'. Kwaliteit is daarom in ons toezicht een tweede cruciaal punt van aandacht. Wij onderzoeken kwaliteit, veiligheid en kwaliteitszorg op een positieve, stimulerende en adviserende wijze. Een derde cruciaal punt van aandacht in ons toezicht is de continuïteit van de organisatie. Daartoe toetsen wij het beleid van Maastru consequent vanuit het perspectief van maatschappelijke relevantie en financiële degelijkheid en duurzaamheid. Medewerkers vormen de vierde 'waarde' waarop Maastru is gebouwd. Als onze medewerkers optimaal presteren, kunnen we optimale zorg aan onze cliënten verlenen. Sociaal beleid is daarmee ons vierde cruciaal punt van aandacht. Deze aanpak met voortdurende aandacht voor patiënttevredenheid, kwaliteit, continuïteit en sociaal beleid vormt de leidraad van iedere raad van toezicht-vergadering en bij de behandeling van elk onderwerp dat aan de orde komt.

Binnen de maatschappelijke ontwikkelingen wordt participatieve medezeggenschap in toenemende mate de standaardvorm van overleg met bijv. ondernemingsraad en cliëntenraad. Waarbij de bestuurder het (interne) netwerk organiseert en betreft om alle input op te halen aan het begin van een besluitvormingstraject. Hierdoor komen onderwerpen al eerder op de agenda dan wanneer er een voorgenomen besluit aan de orde is. Voor ons als raad van toezicht betekent dit, dat wij meer en meer moeten toezien op processturing en steeds scherp onderscheid moeten maken tussen goedkeuren en adviseren. Ook zoeken wij daarbij steeds vaker 'aan de voorkant' verbinding met de medezeggenschapsorganen. Wij bewaken bij dit alles dat onze 'control-rol' geborgd blijft.

Bij de invulling van onze toezichtstaken hanteren wij het principe van 'horizontaal toezicht'. Als raad steunen we op de werkzaamheden zoals deze de organisatie zélf of door andere partijen zoals de controlerend accountant, al zijn uitgevoerd. Indien gewenst, benoemen we uit ons midden speciale commissies met specifieke opdrachten als dit van belang is voor onze toezichtstaak. Als raad kunnen we ook onderzoek laten verrichten door derden. In alle situaties is het van groot belang dat de aan ons beschikbaar gestelde informatie representatief, correct en actueel is. Maar dat laat onverlet dat ieder lid van de raad steeds de plicht heeft om zelf actief informatie te vergaren en te beoordelen.

In ons toezicht zoeken we steeds naar de juiste balans tussen hard en soft controls. De missie, visie en (maatschappelijke) waarden van Maastru zijn daarbij altijd leidend. Wij kijken dus nadrukkelijk ook naar 'de zachte kant' van de organisatie. Bijvoorbeeld door relevante thema's te agenderen zoals de kernwaarden (bijlage A.) van Maastru en de organisatiecultuur. Tweejaarlijks evalueren we samen met het bestuur de actualiteit van de gedefinieerde soft controls en de effectiviteit van de 'zachte' beheersmaatregelen.

Als raad van toezicht zijn wij aanspreekbaar op de kernwaarden van Maastru en op ons eigen

gedrag. Wij dragen in ons eigen gedrag de kernwaarden van Maastrou⁴ actief uit, zowel intern in contacten met medewerkers en medezeggenschap als in externe contacten. De samenstelling van de raad is niet alleen qua expertise en netwerk in overeenstemming met de missie, visie en strategie maar ook stemt ook in competenties en stijl overeen met de kernwaarden en gewenste cultuur van Maastrou. Evenzeer zorgen wij dat ons eigen team divers en gebalanceerd is in kennis en kunde, gender en persoonlijkheid, drijfveren en stijl van toezichthouden. Nieuwe leden worden ook vanuit die gedachte geworven waarbij eventueel gebruik gemaakt wordt van een assessment/drijfverenanalyse.

Als raad van toezicht gaan wij proportioneel te werk: de toezichtactiviteiten ‘ademen mee’ met de (inherente) risico’s die Maastrou loopt bij het realiseren van haar doelstellingen en maatschappelijke prestaties, én de mate waarin dergelijke risico’s worden beheerst. Zo leidt ondermaatse performance op kwaliteit en kwaliteitszorg tot intensivering van het toezicht terwijl bij goede performance het toezicht genormaliseerd is. De ‘belasting’ van de raad van toezicht op de organisatie is daarmee niet groter dan bij een goede uitoefening van het toezicht redelijkerwijs kan worden verwacht. Belangrijke strategische initiatieven die van materiële invloed zijn op de toekomst van Maastrou (zoals de realisatie van het protontherapiecentrum) kunnen vanwege de hoge risico’s evenzeer leiden tot intensivering van ons toezicht. Wij monitoren de belangrijkste risico’s systematisch en beoordelen de kwaliteit van het door de bestuurder gehanteerde risicomanagement systeem.

4. De rollen van de raad

Lückerath-Rovers⁵ identificeerde in 2014 vier rollen voor een raad van toezicht: toezichthouder, adviseur/klankbord, werkgever en netwerker/ambassadeur. Deze opvatting over de rollen van het interne toezicht is intussen gemeengoed en wordt door ons ook al in praktijk gebracht. Wel noodzakelijk de snel veranderende context, de toegenomen complexiteit en het maatschappelijke vergrootglas op toezicht ons als raad van toezicht om vaker op en terug te schakelen tussen verschillende rolinvullingen en te variëren in distantie en betrokkenheid ten opzichte van de bestuurder. Dat stelt hoge eisen aan ons rolbewustzijn en onze rolvastheid en vereist telkens weer een goed gesprek ‘aan de voorkant’ en een zorgvuldige aanpak die past bij de betreffende rol.

4.1. Toezichthouder

Als toezichthouder zijn wij onafhankelijk, kritisch en enigszins afstandelijk. Toezicht in formele zin richt zich consequent op de kwaliteit (en veiligheid) bij Maastrou van onze zorg, onderwijs en onderzoek, op onze continuïteit in maatschappelijke en financiële zin en op de effectiviteit van ons sociaal beleid. Toezicht in formele zin is daarnaast gericht op het voldoen aan de wet- en regelgeving en de governancecode, en niet in de laatste plaats op maatschappelijk presteren en

⁴ De kernwaarden van Maastrou zijn opgenomen als bijlage 1.

⁵ Prof.dr. Mijntje Lückerath-Rovers, Bouwstenen voor high performing boards, Oratie 23 mei 2014, pagina’s 9 t/m 12.

legitimeren. In dit verband vergewissen wij ons ervan dat voldaan wordt aan de financiële ratio's om continuïteit van Maastru te waarborgen, dat de risico's adequaat worden geïdentificeerd en beheerd, dat de cultuur en het gedrag passend zijn en dat de bedrijfsvoering sober, doelmatig en transparant is.

4.2. Adviseur

In de praktijk van Maastru schuiven toezicht in enge zin en advisering meer en meer in elkaar. Dit past bij de ontwikkelingen op het gebied van participatief leiderschap. In deze rol zijn wij als raad eerder en intensiever bij het proces betrokken, controleren we niet alleen achteraf maar brengen we ook vooraf onze kennis en ervaring in. De interactie met het bestuur (maar ook met de organisatie) is intensiever, de informatie meer toelichtend en opiniërend en het debat inhoudelijk, stevig en wederkerig.

4.3. Werkgever

Als werkgever zorgen wij ervoor dat de statutaire bestuurder toegerust is en blijft voor haar taak. Wij zijn verantwoordelijk voor aanstelling, beoordeling en honorering maar ook voor haar ontwikkeling en welbevinden. Jaarlijks maken we afspraken over het Waarderingskader aan de hand waarvan de statutair bestuurder verantwoording aflegt en wij beoordelen haar functioneren. Voorzitter en vicevoorzitter hebben daarbij het voortouw maar alle leden van de raad van toezicht leveren inbreng ten behoeve van de beoordeling van de bestuurder. In onze beoordeling van het functioneren nemen we ook de inbreng vanuit de organisatie mee.

In het verlengde van de werkgeversrol fungeren wij ook als 'meldpunt'. Medewerkers die naar hun mening met bepaalde zaken niet bij de daartoe bestemde eerste lijns-functionarissen terecht kunnen (zoals bij de klachtencommissie, vertrouwenspersoon integriteit, zowel intern als extern), kunnen (in overeenstemming met de Klokkenluidersregeling) via de secretaris van de raad van bestuur, desgewenst direct met ons als raad van toezicht contact leggen en deze zaken aan de orde stellen. Wij behandelen dergelijke meldingen uiteraard vertrouwelijk.

4.4. Ambassadeur

Bij Maastru hechten wij veel waarde aan interactie met 'de maatschappij', niet alleen met patiënten, professionals en collega-instellingen maar met alle belanghebbenden. De dialoog met belanghebbenden zien wij als een gecombineerde verantwoordelijkheid van de organisatie, het bestuur en een persoonlijke verantwoordelijkheid van de leden van de raad van toezicht. Maatschappelijk is er groeiende aandacht voor de wijze waarop toezichthouders acteren in het organisatienetwerk en het maatschappelijke veld. Als leden van de raad van toezicht willen wij nadrukkelijk netwerken onderhouden, die informatie opleveren die nuttig is voor de organisatie, de strategie en de maatschappelijke functie van Maastru kunnen ondersteunen.

Met de interne belanghebbenden (ook vanuit de gedachte van participatieve medezeggenschap) wisselen wij actief aan de voorkant informatie en ideeën uit via gezamenlijke themabijeenkomsten of via het reguliere jaarlijkse overleg.

5. Toezicht in de praktijk

Toezichtvisie en Waarderingskader vormen samen met het formele toezichtkader⁶, de informatieverplichtingen en het jaarplan de belangrijkste onderleggers voor het uitoefenen van toezicht. Hiermee beschikken we over de instrumenten om onze verschillende rollen adequaat in te vullen en daarover verantwoording af te leggen. Als raad sluiten wij verder zoveel mogelijk aan bij de plannings- & controlecyclus van de werkorganisatie. De Jaarkalender van de raad wordt daarop afgestemd en ook de rapportering en informatievoorziening.

De Toezichtvisie fungeert als eerste onderlegger voor onze jaarlijkse zelfevaluatie. Jaarlijks beoordelen wij samen met de bestuurder, het hoofd financiën & control en de bestuurssecretaris of er ontwikkelingen zijn die bijstelling van de Toezichtvisie vereisen.

Het Waarderingskader is het basiskader waarmee wij toetsen of de bestuurder voldoende borging heeft georganiseerd om de doelen uit de strategische agenda te realiseren en ons maatschappelijk functioneren te legitimeren. Onder borging verstaan wij in dit verband aantoonbare kwaliteitsbewaking en een continue gedrevenheid naar verbetering, waarbij eventuele risico's voorkomen dan wel gemitigeerd worden.

Jaarlijks aan het begin van het jaar stellen we een Jaarkalender op waarin de belangrijkste onderwerpen, die relevant zijn voor 'goed toezicht' en de contactmomenten met interne en externe belanghebbenden worden vastgelegd.

5.1. Toezicht op strategie

Wij zien erop toe dat er een actueel meer-jaren strategieplan is en geven goedkeuring aan de onder regie van de bestuurder opgestelde beleidsplannen, inclusief een op basis van deze plannen doorgerekende lange termijn financiële projectie.

Wij bespreken jaarlijks bij de Kaderbrief de actualiteit van de strategie en de strategische prioriteiten voor het nieuwe kalenderjaar. De Kaderbrief is afgeleid van het geactualiseerde strategisch kader en vormt vervolgens de basis voor het jaarplan, investeringsplan en geactualiseerde meerjarenraming. Deze documenten worden onder regie van de statutair

⁶ Het formele toezichtkader beschrijft op hoofdlijnen het speelveld en de taken van de zorginstelling en omvat het geheel van (formele) spelregels die de raad van toezicht bij het uitoefenen van zijn taken dient te volgen. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen het extern toezichtkader zoals de Wet toelating zorginstellingen, de Zorgverzekeringswet, de Governance code Zorg, en een intern toezichtkader dat onder meer bestaat uit de statuten en reglementen van Maastrou, de integriteitscode, inkoop- en aanbestedingsbeleid.

bestuurder opgesteld en door ons goedgekeurd. Het jaarplan is ook een belangrijke bron voor het Waarderingskader dat wij in overleg met de statutair bestuurder tegelijk met de goedkeuring van de begroting vaststellen.

5.2. Toezicht op waarden

Als raad van toezicht zijn we betrokken bij de identificatie en bewaking van de kernwaarden van Maastru, en dragen wij deze ook uit in ons eigen gedrag. Onze rol bij 'de zachte kant' van Maastru en onze voorbeeldrol bij het uitdragen van de kernwaarden van Maastru staan tijdens de jaarlijkse zelfevaluatie nadrukkelijk op de agenda en worden zo nodig vertaald in concrete verbeteracties.

5.3. Toezicht op prestaties

Bij het beoordelen van de door Maastru geleverde performance hanteren wij twee spelregels, vanuit de gedachte dat ethiek en integriteit vóórgaan op welke prestatie dan ook. Ten eerste dat te allen tijde aan de relevante wet- en regelgeving moet zijn voldaan en ten tweede dat de kernwaarden van Maastru te allen tijde gerespecteerd dienen te worden.

Wij gebruiken een set van kritieke prestatie indicatoren om te beoordelen of de strategische ambities worden gerealiseerd, de organisatie naar behoren functioneert en geleverde kwaliteit en kwaliteitszorg binnen Maastru op orde zijn en of deze in de tijd kunnen worden gecontinueerd respectievelijk verbeterd. Voor de niet direct tastbare gedrag-beïnvloedende factoren gebruiken we een set van soft controls. Deze harde en zachte ratio's worden vastgelegd in het Jaarplan dat ter goedkeuring wordt voorgelegd.

Elk kwartaal ontvangen wij een uitgebreide en integrale managementrapportage (Business Update) waarin de voortgang van het Jaarplan en ook de realisatie van de strategische doelen en projecten wordt gerapporteerd. Deze rapportage is voorzien van een analyse van de verschillen, een prognose van het eindresultaat en eventuele interventies om de gestelde doelstellingen alsnog te realiseren. Verder ontvangen we elk kwartaal informatie over de patiënttevredenheid en het risicomangement.

Jaarlijks, aan het einde van het jaar, krijgen we van de bestuurder een 'in control statement' waarin zij verklaart dat in het betreffende kalenderjaar *'het geheel van sturing, middelen en maatregelen met een redelijke mate van zekerheid passend is geweest voor het bereiken van de (maatschappelijk gelegitimeerde) doelen van de organisatie en dat daarbij de risico's van de bedrijfsvoering zijn onderkend en in acht zijn genomen'*. Daarnaast bespreken we jaarlijks in aanwezigheid van het hoofd financiën & control aan de hand van de managementletter van de accountant en interne audits de werking van het managementcontrolsysteem en de betrouwbaarheid van de managementinformatie.

5.4. Toezicht op risico's

Risicomanagement maakt regulier onderdeel uit van de driemaandelijke Business Update. In het ERM-overzicht komen zowel harde risico's (financieel, operationeel) aan de orde alsook risico's in relatie tot cultuur, gedrag en imago. Actualisering van de strategische risico's vindt plaats tegelijk met de opstelling van het Jaarplan en meer-jaren Strategieplan. Als raad van toezicht leveren we bij de start van het jaarplan- en begrotingsproces (de Kaderbrief) inbreng ten aanzien van de strategische prioriteiten en risico's voor het komende jaar.

Per twee jaren vindt een meting soft controls plaats op basis van een vragenlijst die door bestuur en raad van toezicht wordt ingevuld. Bij deze meting staan 'de Board Dynamics' en de risicohouding van bestuur en raad van toezicht centraal. De resultaten worden gezamenlijk besproken, geanalyseerd en vertaald in risico-interventies.

5.5. Toezicht op het functioneren van de bestuurder

Het Waarderingskader vormt de belangrijkste bron voor onze jaarlijkse beoordeling van de bestuurder. Aan de hand van de min of meer geobjectiveerde informatie van het Waarderingskader, aangevuld met onze eigen waarnemingen op basis van de veelvuldige contacten met de bestuurder, vindt het jaarlijkse gesprek van voorzitter en vicevoorzitter plaats met de bestuurder over haar functioneren in het afgelopen jaar en over haar wensen en mogelijkheden voor de toekomst.

5.6. Toezicht op belanghebbenden

Maastricht richt zich voor fotonentherapie in het bijzonder op de Limburgse markt en voor protonentherapie en brachytherapie op Zuidoost Nederland (en het buitenland). Ziekenhuizen en hun medisch specialisten in deze regio's zijn dan ook belangrijke functionele belanghebbenden.

De belangen van patiënten van Maastricht worden vertegenwoordigd door de cliëntenraad. Tevens heeft Maastricht een patiënten-participatieplan dat 'state of the art' is waardoor de verbinding met patiëntenverenigingen en patiëntvertegenwoordigers geborgd is. Gemotiveerde en betrokken medewerkers zijn essentieel voor het succes van Maastricht; in dit verband onderhoudt het bestuur open contacten met de ondernemingsraad, de medische staf en de Laboranten Advies Raad en betreft hen actief bij de besluitvorming. De Universiteit Maastricht en het Maastricht UMC+ zijn voor Maastricht strategische partners voor medisch onderzoek en opleiding ten behoeve van de verdere ontwikkeling van de gezondheidszorg in de Provincie Limburg.

Als raad van toezicht stellen we vast of de bestuurder *alle* belangrijke belanghebbenden in beeld

heeft en met hen een actieve, op dialoog gerichte relatie onderhoudt die zichtbaar bijdraagt aan de kwaliteit & veiligheid van de zorg en de maatschappelijke legitimatie van Maastro.

Als raad van toezicht staan we (pro-)actief in contact met belanghebbenden binnen en buiten de organisatie. Via ons eigen emailadres zijn wij rechtstreeks benaderbaar. Jaarlijks stellen we in afstemming met de bestuurder vast op welke wijze wij - in aanvulling op het statutair vastgelegde jaarlijkse overleg met Ondernemingsraad en Cliëntenraad - de dialoog met de belanghebbenden vormgeven om onze ambassadeursrol te versterken. Jaarlijks leggen wij schriftelijk verantwoording af aan alle belanghebbenden in het Jaardocument door middel van een toezichtverklaring over het gevoerde toezichtbeleid en de belangrijkste bevindingen dienaangaande.

5.7. Toezicht op de accountant

Voorafgaande aan de plenaire raad van toezicht-vergadering bespreken de financiële deskundigen van de raad de jaarrekening en accountantsverklaring resp. de managementletter van de accountant en eventuele andere financiële issues vóór met de accountant, de bestuurder en het financiële management. Hun bevindingen en aanbevelingen vormen vervolgens het startpunt voor het overleg in de voltallige raad van toezicht, bij welk overleg ook de accountant en de concerncontroller aanwezig zijn.

Voorafgaande aan de interim controle en de controle van de jaarrekening wordt de raad van toezicht gevraagd of deze specifieke aandachtspunten ten aanzien van deze controles heeft. De bestuurder rapporteert minimaal eenmaal per jaar over de opvolging van de bevindingen van de accountant. Jaarlijks bespreken we het functioneren van de accountant in de raad van toezicht en eenmaal per drie jaar wordt de aanbesteding van de controle-opdracht geagendeerd.

5.8. Toezicht op governance

Jaarlijks toetsen wij ten behoeve van onze publieke verantwoording of is voldaan aan de bepalingen van de Governancecode Zorg. Ook bespreken wij eventuele bevindingen van externe instanties op het gebied van onze governance, en onderzoeken we of er ontwikkelingen zijn die bijstelling van de Toezichtvisie nodig maken.

- einde document -

Bijlage A. Maastru Kernwaarden

Maastru Kernwaarden

Goed Gevolg (resultaatgerichtheid)

Regels met ruimte (afpraak=afpraak, positieve aanspreekcultuur)

Openheid

Innovativiteit

Eigenaarschap (voor het eigen en gezamenlijk resultaat)

Nieuwsgierig (naar anderen en andere ideeën)

GROEIEN