

CODE DEUGDELIJK BESTUUR

Binnen de VZW Zorg en Welzijn speelt de Raad van Bestuur een sleutelrol inzake het uitstippelen van het strategisch beleid. De code deugdelijk bestuur zoomt in op een aantal belangrijke werkingsprincipes van de Raad van Bestuur. Deze zorgen voor een evenwicht tussen **transparantie, vertrouwen en verantwoordelijkheid**.

Principe 1: Samenstelling

- Binnen de VZW Zorg en Welzijn wordt er geopteerd om 8 à 12 bestuursleden te laten fungeren binnen de Raad van Bestuur.
- Bij een vrijgekomen plaats kan er een open oproep gedaan worden tot kandidaatstelling. Met drie criteria wordt er rekening gehouden:
 - Functioneel criterium: de toenemende complexiteit van de ouderenzorg zorgt ervoor dat er geopteerd wordt om bestuurders met verschillende deskundigheden aan te werven.
 - Representatiecriterium: bestuurders met netwerken omheen de vestigingsplaatsen van de VZW verdienen de voorkeur.
 - Geschiktheids criterium: ervaring, algemene deskundigheid, levensvisie, bewogenheid en persoonlijkheid zijn belangrijke criteria bij het aantrekken van bestuurders.

In het algemeen wordt er tevens aandacht besteed aan een goede gender-balance binnen de Raad van Bestuur.

- Onverenigbaarheden die in tegenstrijd zijn met de ideologie van de VZW dienen op voorhand gemeld te worden.
- Op voordragen van de Raad van Bestuur beslist de algemene vergadering een bestuurslid te benoemen. De gegevens van de bestuurders worden gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Principe 2: Taakafbakening en bevoegdheden van de bestuurders

- Algemeen:
 - De Raad van Bestuur stippelt het strategisch beleid uit en zorgt ervoor dat deze uitgedragen wordt in de organisatie. Hierbij wordt ingezet op maatschappelijk verantwoord ondernemen.
 - De Raad van Bestuur kan comités of werkgroepen oprichten. Deze organen vervullen beleidsvoorbereidend werk voor de Raad van Bestuur.
- Individueel:
 - Verwachtingen vanuit normen- en waardenpatroon van de organisatie: de bestuurders respecteren de waarden van de organisatie en werken vanuit de opdrachtverklaring. De bestuurders verdedigen de belangen van de organisatie. Integriteit, loyaliteit, objectiviteit en eerlijkheid vormen hoge normen voor de bestuurders.
 - Verwachtingen vanuit algemeen management: de bestuurders werken met professionele deskundigheid. Bij besluitvorming wordt rekening gehouden met collegialiteit en met alle beleidsaspecten.
 - Verwachtingen vanuit de zorgverlening: de bestuurders hebben kennis van de sector en tonen persoonlijke betrokkenheid en motivatie om te besturen binnen de organisatie.
 - Verwachtingen competenties: bestuurders houden hun competenties up-to-date en onderhouden hun expertise.

- De bestuurders kunnen discreet omgaan met beleidsinformatie.

Principe 3: Onderhouden van constructieve relaties met management en stakeholders

- De bestuurders bevinden zich niet in een vacuüm met de Raad van Bestuur. Ze onderhouden gepaste relaties en contacten met stakeholders.
- De bestuurders nemen een onafhankelijke houding aan tegenover interne personen alsook tegenover stakeholders.
- De bestuurders informeren zich goed, voldoende en tijdig zodat er op een onderbouwde manier gedebatteerd kan worden en beslissingen genomen kunnen worden.

Principe 4: Evaluatiecultuur

- Aangezien de Raad van Bestuur een sleutelrol heeft binnen de organisatie, is een geregelde evaluatie van belang in het kader van het bevorderen en bewaken van een kwaliteitsvol bestuur. Dit gebeurt onder andere door de algemene vergadering.
- De bestuurders waken erover dat er regelmatig een evaluatie gehouden wordt van de werking en de samenstelling van de Raad van Bestuur, alsook van de opgerichte comités en werkgroepen.
- Bestuurders staan achter loopbaangesprekken en evaluaties en nemen hieraan deel voor wat betreft directies en kernleden binnen de organisatie.
- Aan de resultaten wordt een actieplan gekoppeld om de werking ervan te verbeteren.