

Visie op bestuur - Gasthuis Millingen

December 2024

Het Gasthuis heeft één bestuurder, die primair verantwoordelijk is voor het besturen en het realiseren van de maatschappelijke doelstelling van het Gasthuis. De missie, koers en de jaarplannen zijn daarbij het vertrekpunt. De bestuurder is verantwoordelijk voor de realisatie van doelen, de strategie, de financiering, het beleid en het naleven van alle relevante wet- en regelgeving.

De bestuurder wordt ondersteund door de leden van het managementteam. De leden van het managementteam hebben een adviserende functie en raadgevende stem bij het nemen van besluiten. In het managementteam worden (beleids-)voorstellen besproken alsmede overige ontwikkelingen met het doel een goede beleidsvoorbereiding en –uitvoering.

Vertrouwen als basis

De bestuurder bestuurt het Gasthuis in een vorm van dienend leiderschap waarin verantwoordelijkheden zoveel mogelijk gedelegeerd worden naar de professionals in de organisatie. Door vertrouwen in de medewerkers en in elkaar, creëren we ruimte voor ieders professie en daarmee ook eigenaarschap. Met een positieve houding, het stimuleren van eigen ideeën, ruimte laten voor ontwikkeling en het leren van fouten streven we naar een goed werkklimaat waarin medewerkers optimaal een bijdrage kunnen leveren aan een fijne dag voor bewoners, collega's en de organisatie. De bestuurder en het managementteam geven daarbij het goede voorbeeld.

Goede gesprek

We werken aan heldere en transparante sturing. Niet vanuit controle, maar met name om het goede gesprek te voeren of we op koers zijn in het realiseren van onze doelen. In ons denken en doen staat 'Samen een fijne dag' voorop.

We regelen het niet vóór, maar samen mét bewoners en naasten. Daarom stimuleren we bewoners en naasten om actief bij te dragen aan wonen, welzijn en zorg in het Gasthuis. Om zelf regie te pakken of zaken te regelen. Om mee te praten, mee te doen en mee te beslissen. Op individueel niveau en middels de bewonersraad.

We streven ernaar dat ook de medewerkers van het Gasthuis maximaal kunnen bijdragen, zich optimaal kunnen ontwikkelen en met plezier naar hun werk gaan. Dit faciliteren we vanuit het bestuur, door te investeren in een open cultuur, een prettige werksfeer en een luisterend oor. Het bestuur geeft vertrouwen, verantwoordelijkheid en ruimte voor eigen initiatief en ontwikkeling. Dit doen we in een platte organisatie zodat de lijnen tussen het bestuur, management en medewerkers kort zijn.

Heldere rollen

Een organisatie functioneert goed als iedereen weet wat er van hem of haar wordt verwacht en als er echt in teamverband wordt gewerkt. We willen daarom dat medewerkers weten

waar ze voor verantwoordelijk zijn en geven hen ook voldoende regelruimte en mandaat om dit te realiseren. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat alle medewerkers zich betrokken voelen bij onze bewoners.

Om de uitdagingen voor nu en in de toekomst het hoofd te kunnen bieden, richt de bestuurder zich op een actieve en betrokken rol als netwerkpartner in de keten van wonen, welzijn en zorg. We kennen onze partners en investeren in ons netwerk. We werken nauw samen met verpleeghuisorganisaties in de regio. We zijn overtuigd dat samenwerking ons verder brengt. Waarbij we kritisch onze eigen standaarden bewaken. De bewoners en medewerkers zijn hierbij het uitgangspunt.

Voldoende checks en balances

Binnen het Gasthuis is het gebruikelijk om met richtinggevende documenten, zoals een koers en jaarplannen, te werken. Wij zien in de huidige tijdsperiode dat de houdbaarheid van deze documenten korter wordt door de steeds sneller veranderende omgeving. Het is van belang een duidelijke stip op de horizon te houden, een duidelijke richting waarin we ons willen ontwikkelen. Dit zal steeds meer in kleine stappen gedaan worden (kort cyclisch werken), waardoor monitoring en bijsturing in een veranderde omgeving steeds mogelijk is. Bij plannen en wensen vanuit de organisatie of daarbuiten, wordt steeds gekeken of het ons dichterbij de stip op de horizon brengt of alleen maar afleidt van onze strategische ambities.

De bestuurder organiseert voldoende tegenkracht. De bestuurder met het managementteam wil toegankelijk en benaderbaar zijn voor alle medewerkers op ieder functieniveau. Constructieve kritiek is van belang om met de beide benen op de grond te blijven staan. De bestuurder en het managementteam blijven elkaar kritisch bevragen en geven elkaar constructieve feedback, zoals een kritische goede vriend zou doen. We verwachten vanzelfsprekend ook actief tegenspel van de raad van toezicht en andere gremia zoals de ondernemingsraad, bewonersraad en de professionele adviesraad.

Wanneer organisatie brede beslissingen genomen moeten worden, vinden wij het belangrijk om de kring van raadpleging te vergroten wanneer dit mogelijk is. Deze consultatie zorgt voor input welke meehelpt in het nemen van het juiste besluit. Wij zijn ervan overtuigd door de kring van consultatie te vergroten, het commitment van degenen die het belangrijke besluit later moeten dragen en uitvoeren, wordt vergroot.