

## Checklist Functioneren bestuurder

Voor een goed zicht op het functioneren van de bestuurder is het noodzakelijk om doelstellingen te bepalen waaraan getoetst en waarop beoordeeld kan worden. Deze doelstellingen zijn direct gekoppeld aan de strategie van de organisatie en de key performance indicators die daar direct van afgeleid kunnen worden. Bijvoorbeeld: als hét kernaspect van de strategie een grotere mate van cliëntgerichtheid betreft, kan als key performance indicator een bepaalde waarde van het jaarlijkse cliënttevredenheidsonderzoek worden afgesproken.

- Deugdelijke en frequente informatie onontbeerlijk.  
Afgesproken zal moeten worden, bij voorkeur in een informatie-protocol, welke gegevens met welke frequentie verstrekt zal worden aan de raad van commissarissen/raad van toezicht (RvC/RvT). In het protocol wordt afgesproken welke parameters ten aanzien van de onderwerpen veiligheid, kwaliteit, cliëntgerichtheid, financiën, markt en imago worden gegeneerd. Daarnaast kan gedacht worden aan ziekteverzuim en/of personeelsverloop, voortgang van grote projecten en investeringen, implementatie van nieuw organisatiemodel, veiligheid, ongevallen en klachten enz.
- Ook is het van belang om op voorhand de procedure vast te stellen. Wie worden betrokken bij de beoordeling? Wordt gebruikgemaakt van een 360° feedback beoordeling? Gebeurt dat kwalitatief en/of kwantitatief (met behulp van een vragenlijst)? En op naam of anoniem?
- Welke competenties en onderwerpen worden aangesneden?
- Vooraf zorg dragen voor het betrekken van alle leden RvC/RvT middels input geven t.b.v. de bespreking van het functioneren van de bestuurder.
- Wie zijn er aanwezig bij het gesprek? Vaak gebeurt het gesprek door een remuneratiecommissie.
- Is er voldoende vaardigheid om door te vragen zodat ook informatie achter de feiten boven tafel komt? Hoe vindt verslaglegging plaats? Hoe wordt omgegaan met verbetervoorstellen/ persoonlijke ontwikkelplannen?

Ten aanzien van de onderwerpen kan gedacht worden aan:

- belangrijkste strategische doelstellingen (meestal twee of drie), onder meer op het gebied van kwaliteit & veiligheid, cliëntgerichtheid, financiën, ziekteverzuim, markt of imago;
- de kwaliteit van de relatie met belanghebbenden (zoals de cliëntenraad, zorgverzekeraars, NZa, IGZ of andere belangrijke belanghebbenden);
- de effectiviteit van de relatie met de medische staf: wordt de bevoegdheid (zorg voor de cliënt) op een verantwoordelijke en toetsbare wijze gedelegeerd? Hoe zijn de onderlinge verhoudingen;
- de competenties zoals beschreven in het profiel.