

Governance Code

Stichting ReMa

*Stichting ReMa houdt zich aan de Governance Code voor
Kleine organisaties*

Als organisatie met minder dan 50 medewerkers hanteert Stichting ReMa de principes en praktische bepalingen van de Governance Code Zorg 2017.

Het eerste principe waaraan Stichting ReMa zich houdt, is het bieden van zorg van goede kwaliteit, die voldoet aan professionele standaarden en eigentijdse kwaliteit en veiligheidseisen. Voorbeelden hiervan zijn de HKZ KO, een kwaliteitskeurmerk voor Kleine Organisaties. De behoeftes, wensen, ervaringen en belangen van onze klanten zijn koersbepalend voor de begeleiding die wij bieden. Onze zorg- en dienstverlening komt tot stand in overleg met onze klanten en de werkcoaches van Werkzaak. Wij handelen daarbij in overeenstemming met onze professionele verantwoordelijkheden en binnen de bestaande financiële mogelijkheden.

Stichting ReMa verleent diensten aan haar klanten en opdrachtgevers op basis van een schriftelijke overeenkomst voor de betaling van de verleende diensten. De afspraken over zorg- en dienstverlening worden vastgelegd in een begeleidingsplan.

Wij zijn ons bewust van onze bijdrage aan de maatschappelijke belangen van de gezondheidszorg en focussen ons daarom op

1. Kwaliteit door goede zorg
2. Toegankelijkheid
3. Betaalbaarheid en verantwoorde omgang met gemeenschapsgeld

Het tweede principe van deze code gaat over professionaliteit, balans en een lerende organisatie. Stichting ReMa vertrouwt op het professioneel handelen van haar medewerkers, waarbij ze verwacht dat de medewerkers het evenwicht kunnen houden tussen hun professionaliteit, de wensen en behoeften van de klant en verantwoorde financiële kaders. Stichting ReMa zet actief in op continue scholing en ontplooiing door een verplichte interne opleiding en het aanbieden van externe scholing.

Stichting ReMa streeft ernaar haar handelen systematisch tegen het licht te houden en heeft in dat kader een Kwaliteitsadviseur aangesteld, die vanuit een positie op afstand, gevraagd en ongevraagd, advies en kritiek levert, waaraan door het management geen enkele voorwaarde wordt verbonden.

Het management ziet daarbij opgedane ervaringen en kritiek als leerpunten voor verbetering en is daarop aanspreekbaar. Door deze houding en de open en informele cultuur binnen Stichting ReMa heerst er openheid over positieve en negatieve ervaringen, en wordt binnen regelmatige intervisie bijeenkomsten collegiaal gekeken naar opgedane ervaringen en dilemma's van medewerkers.

Op het gebied van beleidsontwikkelingen zoekt het management steeds overleg en betrokkenheid bij medewerkers en nodigt zij actief uit mee te praten en mee te denken over actuele onderwerpen. In dit proces van uitwisseling van ideeën en creëren van draagvlak is transparantie van groot belang en wordt ieders stem gehoord en gewaardeerd. Beslissingen worden bij voorkeur genomen op basis van het principe van geen bezwaar.

Incidenten op allerlei gebied worden systematisch bijgehouden en geanalyseerd. Op basis hiervan worden adviezen gegeven en verbeteringen doorgevoerd.

Stichting ReMa heeft integriteit hoog in het vaandel staan en vermijdt actief belangenverstremgeling, en de schijn hiervan, rolvermenging en bevoordeling. Mocht hier naar mening van een medewerker, de Kwaliteitsadviseur of het management toch vermoeden van zijn, dan wordt dit gemeld bij de Klachtenfunctionaris als een incident en is het management gehouden te rapporteren hoe zij hiermee is omgegaan.