



Onderstaande heeft betrekking op For You begeleiding:

*B.1.1. Kleine zorgorganisaties waar minder dan vijftig medewerkers in dienstverband werkzaam zijn of als zzp-er zorg verlenen, hanteren de principes en praktische bepalingen van de Governancecode Zorg 2017 zoveel mogelijk bij de inrichting van hun governance, maar hoeven deze code niet integraal toe te passen gezien hun specifieke aard, omvang en diversiteit en het veelal ontbreken van een verplicht voorgeschreven toezichthoudend orgaan en/of formeel medezeggenschapsorgaan.*

*B.1.2. Kleine organisaties kunnen volstaan met toepassing van principe 1 en, voor zover relevant, principe 2 alsmede de waarborgen en randvoorwaarden voor goede zorg van de overige principes van deze code. Indien de instelling van een toezichthoudend en/of medezeggenschapsorgaan wettelijk niet is voorgeschreven, wordt voorzien in alternatieve vormen van medezeggenschap en invloed van de betrokken belanghebbenden die passen bij de karakteristiek van de kleine organisatie. De zorgorganisatie legt verantwoording af over de wijze waarop deze code is toegepast.*

<https://www.governancecodezorg.nl/specifieke-situaties/>

Op basis van bovenstaande, kan geconcludeerd worden dat For You begeleiding verplicht is om zich te houden aan principe 1 en 2 uit de governancecode. Deze principes hebben wij hieronder uitgewerkt a.d.h.v. de punten vallend onder deze twee principes, welke is geraadpleegd op <https://www.governancecodezorg.nl/>

### *Principe 1. Goede zorg*

#### **1.1 Goede zorg**

De hulpvraag van de cliënt staat centraal bij For You begeleiding. De hulp is vrijblijvend en maakt dus ook dat een cliënt zelf gemotiveerd moet zijn en met zijn hulpvragen moet komen. For You begeleiding betreft waar het kan het netwerk er zo veel mogelijk bij, omdat uiteindelijk het doel is dat de cliënt vanuit eigen kracht en met het eigen netwerk weer op eigen benen kan staan. De gemeente wijst een budget toe (laag, middel, hoog) en vanuit dit pakket leveren wij als organisatie de zorg.

#### **1.2 Private overeenkomst**

De cliënt tekent een routeplan vanuit de gemeente, een zorgovereenkomst wonen of ambulant van For You begeleiding en For You begeleiding heeft in Zilliz een cliëntdossier, waarin alle overeenkomsten en begeleidingsplannen opgeslagen staan.

#### **1.3 Publiek speelveld**

##### **Hoe For You begeleiding bijdraagt aan de publieke belangen van de gezondheidszorg:**

- Kwaliteit: For You begeleiding heeft goed geschoold personeel in het team. Het ambulante team bestaat enkel uit HBO geschoold personeel.
- Toegankelijkheid/beschikbaarheid: een belang van de gemeente is dat For You begeleiding beschikbaar heeft om nieuwe cliënten te begeleiden, zonder een te lange wachtlijst. For You begeleiding speelt hierop in door tijdig nieuw personeel aan te nemen als we zien dat het aanbod toeneemt en dit groter wordt dan het huidige personeel kan dragen.
- Betaalbaarheid: For You begeleiding is kritisch op de lopende indicaties. Als For You begeleiding vermoedt dat de cliënt zijn doelen ook kan bereiken met bijvoorbeeld minder uren of als een cliënt eerder zijn doelen heeft behaald dan de einddatum van de indicatie, is For You begeleiding hier transparant in naar de gemeente en gaan altijd het overleg met hen aan.



#### 1.4 Professionele ruimte

Iedereen heeft een eigen caseload. De begeleider draagt hier zelf de verantwoordelijkheid voor. Een begeleider van For You begeleiding kan altijd terugvallen op de coördinator of zijn/haar collega's. Daarnaast zijn er intervisiemomenten om casussen in te brengen en maandelijks een vergadering, waarin de medewerkers kritisch op elkaar kunnen zijn. Ook leest de coördinator de rapportages van de cliënten en wanneer het nodig is, zal hier ook sturing in zijn. Zo krijgt het personeel de ruimte, maar blijven zij ook scherp op elkaar.

#### Principe 2 Waarden en normen

#### 2.1 waarden en normen

##### 2.1.1 De waarden en normen die gelden binnen de organisatie en passen bij de maatschappelijke positie

Waarde	Bijpassende normen
Respect	Je bent beleefd in je doen en laten, je accepteert en respecteert de ander w.b. geaardheid, levensovertuiging, leeftijd, ras, functie, uiterlijk.
Eerlijkheid	transparant zijn, zodat hij/zij (cliënt, collega, samenwerkingspartner) weet wat hij aan ons heeft, biedt duidelijkheid, ook naar de gemeente toe over indicaties.
Rechtvaardigheid	We werken volgens de wet- en regelgeving. We handelen altijd naar eer en geweten en nemen de regels hierin mee als leidend in de keuzes die we maken. We vragen onszelf altijd af: klopt het hoe we het doen?
Geduld	We leggen iets opnieuw uit aan een cliënt als hij het niet begrijpt, we hebben een lange adem en geven niet zomaar op tijdens een traject.
Trouw	We houden ons aan de geheimhoudingsplicht, je komt je afspraken na, je doet wat je zegt.
Samenwerking	We ondersteunen elkaar waar het nodig is, we communiceren duidelijk naar elkaar, we zijn eerlijk naar elkaar, we hebben een kritische blik, we komen onze afspraken na.
Gelijkwaardigheid	We hebben een familiecultuur: geen vriendjespolitiek, collega's als gelijken behandelen, elkaar (zowel collega's als cliënten) respecteren om elkaar zijn/haar keuzes en overtuigingen/opvattingen, de cliënt eigen keuzes laten maken en niet voor de cliënt bepalen/denken wanneer hij dit zelf kan.
Oplossingsgericht denken	Eerst denken en dan doen, eerst overleggen en dan uitvoeren (dus doordachte keuzes maken), kijken naar wat wél mogelijk is.
Autonomie / zelfstandigheid	De cliënt is regievoerder van zijn eigen proces, dus je laat de cliënt alle keuzes maken, de cliënt kiest de richting en de begeleiding ondersteunt hem/haar hierin (wanneer dit ook bevorderend is voor het proces), personeel krijgt de vrijheid om eigen keuzes te maken en een eigen manier van begeleiding toe te passen.
Bekwaamheid/ deskundigheid/kwaliteit	Personeel heeft een passend diploma waardoor hij/zij gekwalificeerd is om zijn functie uit te voeren, scholing wordt aangeboden als kennis ontbreekt/bijgeschoold moet worden.
Plezier	We hebben elke laatste vrijdag van de maand een bedrijfsborrel met elkaar, we maken ruimte tussen het werken door voor persoonlijke aandacht en lol, we passen humor toe in de begeleiding en maken ook ruimte voor leuke momenten.



Participatie	We werken resultaatgericht, we betrekken het netwerk bij de begeleiding, we denken in mogelijkheden.
Toegankelijkheid	We passen begrijpelijke taal toe in de begeleiding, we passen begrijpelijke taal toe op onze social media/website wanneer een cliënt ons hulpaanbod bekijkt, we zijn goed bereikbaar.
Professionele houding w.b. afstand/nabijheid	Geen persoonlijk contact via social media, wisselen geen privé contactgegevens uit met elkaar, we nemen geen cadeaus/geld aan van cliënten en geven dit ook niet, we stellen duidelijk grenzen (zie ook de spin van grenzen stellen).

### **2.1.3 De waarden en normen bepalen mede de mogelijkheden tot en invulling van de samenwerking met partijen die bijdragen aan de prestaties van de zorgorganisatie.**

For You begeleiding kijkt wel welke organisaties ook dezelfde soort normen en waarden nastreven en als dit niet het geval is, hier het gesprek over aangaan en tot een compromis proberen te komen.

Voorbeeldje: Als For You begeleiding hebben wij veel geduld met een cliënt en we hopen ook dat een cliënt bijv. bij een GGZ organisatie terecht komt die ook het geduld heeft met de cliënt.

## **2.2 Open aanspreekcultuur**

For You begeleiding heeft een open cultuur. We communiceren transparant met elkaar. In het personeelshandboek heeft For You begeleiding ook benoemd dat om goed te kunnen samenwerken, je ongewenst gedrag moet kunnen signaleren en voorkomen. 'Ons bedrijf kenmerkt zich door transparant te communiceren' → staat in het personeelshandboek. Coördinatoren zijn vaak te vinden op kantoor, waardoor je ze makkelijk en laagdrempelig kunt benaderen. Ook zijn medewerkers kritisch naar elkaar in vergaderingen en intervisies, wetende dat dit niet persoonlijk is, maar op gedrag.

## **2.3 Leren**

Er zijn protocollen binnen de organisatie (protocol veilig melden (bijna) fouten, incidenten en calamiteiten). Daarnaast bespreken we tijdens intervisie ook dilemma's die we ervaren in de begeleiding. We bespreken in vergaderingen ook meldingen om met elkaar te kijken hoe we hier als team in kunnen verbeteren.

## **2.4 Inspraak, samenspraak en tegenspraak**

Tijdens kwartaalvergaderingen delen de coördinatoren/directie met het gehele team beslissingen of veranderingen die ze door willen voeren en geven hierin ook het team de ruimte om hun vragen te stellen en feedback hierop te ontvangen.

De contractmanager WMO gaat n.a.v. het jaarverslag, waarin For You begeleiding verantwoording voor hun werk aflegt, met For You begeleiding in gesprek en stellen vragen en werpen een kritische blik hierop. Door bepaalde vragen te stellen, zet de gemeente For You begeleiding aan het denken. Dingen waar For You begeleiding tegenaan loopt, kunnen zij ook met hen bespreken. Voorbeeld: 'Waarom maak je niet samen met de cliënt het begeleidingsplan?', 'Waarom niet het videobellen erin houden?'



## **2.5 Signaleren misstanden**

### **2.5.1 Vertrouwenspersoon**

Dit is Vanessa Bierma. Zij is medewerker van For You begeleiding en is gecertificeerd voor deze functie.

### **2.5.2 Klokkenluidersregeling**

Dit is For You begeleiding niet verplicht, want wij hebben minder dan 50 personeelsleden.

## **2.6 Belangentegenstellingen**

Er staat in het arbeidscontract dat nevenactiviteiten in dienst van derden niet toegestaan zijn. Dit ook met het hoofdzakelijke doel om belangentegenstellingen te voorkomen. Momenteel is er geen sprake van belangenverstrengeling (in familiale of vriendschappelijke banden).