

Muziekcentrum Eiwerk - Governance Code 2018

Algemeen

Stichting Eiwerk is een onafhankelijk muziekcentrum voor mensen met een psychische of maatschappelijke kwetsbaarheid. Wij organiseren muziekworkshops, geven muziekles en bieden ruimte voor samenspel. Daarnaast begeleidt Eiwerk muziekprojecten en biedt een veilig podium en ontmoetingsplek voor bovengenoemde doelgroep.

1. Doel van Stichting Eiwerk

Het leveren van een respectvolle muzikale dagbesteding voor mensen met een psychiatrische of maatschappelijke kwetsbaarheid.

Respectvol:

- tevreden deelnemers die kunnen kiezen uit een gedifferentieerd aanbod, aansluitend bij hun behoefte;
- deelnemers worden aangesproken op hun verantwoordelijkheid (deelname is niet vrijblijvend);
- prettige en veilige omgeving met goede apparatuur;
- deskundige begeleiding door betrokken medewerkers;
- goed geïnformeerd

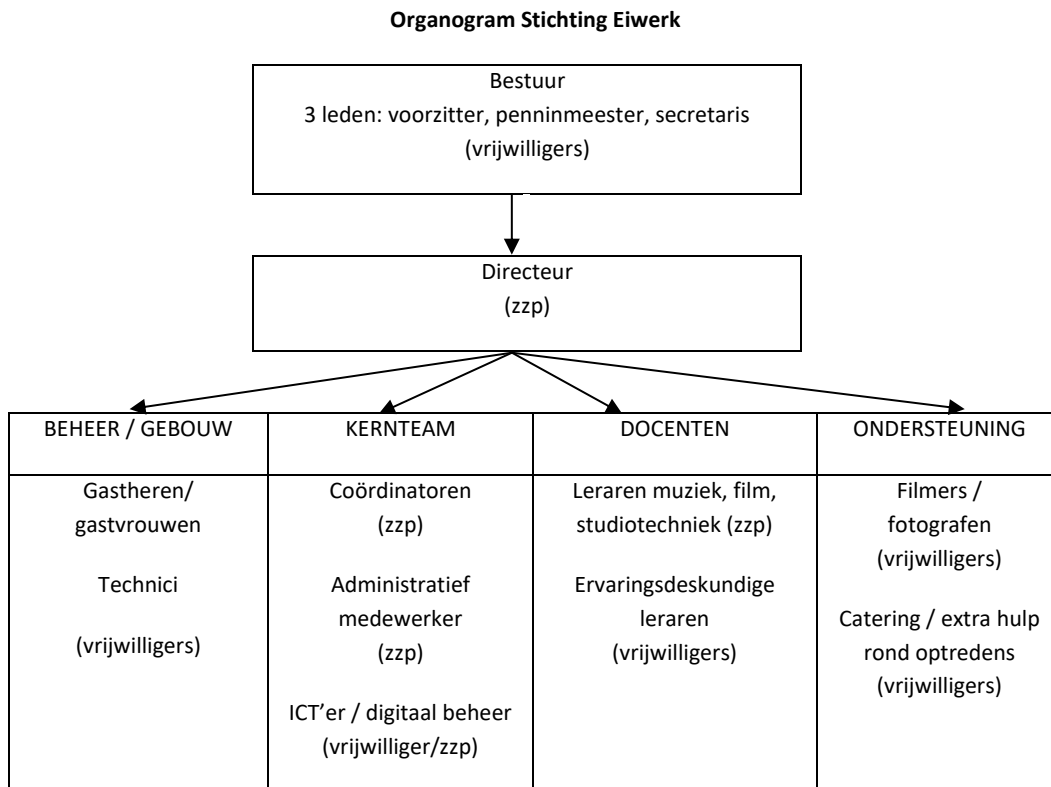
2. De organisatie en werkwijze

Eiwerk is een kleine organisatie met minder dan vijftig medewerkers. Voor de leiding, coördinatie, administratie en het geven van de workshops/lessen worden op dit moment 14 freelancers (ZZP-ers) ingehuurd. Alle overige structurele activiteiten worden door zo'n 17 vrijwilligers uitgevoerd. Er nemen gemiddeld 90 deelnemers deel aan de wekelijkse workshops per cursusblok.

Werkwijze

Eiwerk is geen zorginstelling; er werken dan ook geen zorgprofessionals. Het is eerder een welzijnsorganisatie, een muziekcentrum met een maatschappelijk-sociale functie voor een specifieke doelgroep. Wij richten ons op de hele mens met talenten en beperkingen. De focus ligt op samen muziek maken, ieders muzikale ontwikkeling, op wat deelnemers wél kunnen. Daarbij houden we rekening met persoonlijke ingewikkeldheden en weten we hoe te handelen in geval van crisis. Onze deelnemers benaderen we niet als patiënten, cliënten of klanten maar als muziekstudenten en muzikanten. Muziek maken verbindt, heelt en maakt blij. De slogan 'De kracht van muziek' komt hieruit voort.

De muziekworkshops en lessen worden gegeven door professionele muziekdocenten. Daarnaast zijn er enkele ervaringsdeskundige (semi-)professionele muzikanten die individuele muziekles geven op vrijwillige basis. De leidinggevende, coördinatoren, en overige begeleiders zijn betrokken medewerkers met een brede achtergrond in organisatie, muziek, onderwijs en zorg.



3. Kwaliteit

Vanaf 2016 is Eiwerk officieel hoofdaannemer dagbesteding van de Gemeente Amsterdam. De kwaliteit van de organisatie wordt jaarlijks gekeurd volgens de 'HKZ kleine organisaties' door Het Keurmerkinstituut. Voor details over de werkprocessen en kwaliteitswaarborgen, zie het 'Kwaliteitsplan Muziekcentrum Eiwerk'.

4. Bestuur & directie

Het drie-koppige bestuur is een meewerkend bestuur dat gemiddeld 1x in de zes weken vergadert met de directeur. De dagelijkse leiding ligt in handen van de directeur, die verantwoording aflegt aan het bestuur.

5. Governance Code

Zoals de 'Governance Code Zorg 2017' stelt, kunnen kleine organisaties 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. Stichting Eiwerk onderschrijft deze principes van de Governance Code Zorg. Tevens dient te worden 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.

De 7 principes van de Governance Code Zorg

1. Goede zorg
2. Normen en waarden
3. Invloed belanghebbenden

4. Inrichting Governance
5. Goed bestuur
6. Verantwoord toezicht
7. Continue ontwikkeling

Principe 1 - Goede zorg: de maatschappelijke doelstelling en legitimatie van de organisatie is het bieden van goede zorg aan cliënten.

Ad. Principe 1:

De werkwijze van Eiwerk, zoals beschreven in het Kwaliteitsplan, waarborgt een goede zorg- en dienstverlening. In 2018 gaan wij over op het maken van een ondersteuningsplan voor iedere deelnemer/cliënt, waarin de persoonlijke doelstelling met actiepunten(en) wordt opgenomen. Dit zal vervolgens jaarlijks worden geëvalueerd. Voor WMO-ondersteunde deelnemers is dit al het geval.

Principe 2 – Waarden en normen: De raad van bestuur [en directie] hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke positie van de organisatie.

Ad. Principe 2:

De waarden en normen van Eiwerk zijn diep verankerd in de aanpak van onze werkzaamheden. Zie het 'Kwaliteitsplan' en onze doelstelling, zoals hierboven beschreven. De bijbehorende open aanspreekcultuur wordt in de praktijk ervaren door de regelmatige, informele gesprekken tussen teamleden en deelnemers. Eiwerk is een platte organisatie. De bestuursleden zijn ook regelmatig aanwezig bij de Ei-concerten (als afsluiting van ieder cursusblok), kennen de meeste deelnemers en zijn ook aanspreekbaar. Daarnaast heeft de organisatie een vertrouwenspersoon, waarnaar verwezen wordt in de Huisregels-hand out. Op de website staat de werkwijze voor inschakeling van de vertrouwenspersoon. In alle ZZP- en vrijwilligerscontracten is een paragraaf opgenomen met de Veilig Melden-code.

Medezeggenschap

De lijnen zijn kort bij Eiwerk: alle deelnemers kennen de coördinatoren, frontdesk medewerkers en directeur. Knelpunten, nieuwe ideeën, specifieke voorstellen voor het workshopaanbod en verbeterpunten worden veelal informeel en mondeling aan het team meegedeeld. De anonieme enquêtes na ieder cursusblok bieden gelegenheid voor feedback. In 2018 is de directeur voornemens te starten met een officiële medezeggenschaps-bijeenkomst, die vervolgens minimaal 1x per jaar zal plaatsvinden.

Toepassing of handhaving

Het is de verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur van Eiwerk om afwijkingen van de code te signaleren en te zorgen voor zodanige verbeteringen, dat aan de code wordt voldaan.