



2018

Op Mezelf
23-05-2019



JAARVERSLAG

INHOUDSOPGAVE

1. Voorwoord Raad van Bestuur	2
2. Organisatie en Beleid	4
- 2.1 Profiel van de organisatie	5
- 2.2 Organisatiestructuur	6
- 2.3 Missie en Visie	6
- 2.4 Kernwaarden en Identiteit	7
- 2.5 Onderscheidend Vermogen en ambitie	8
- 2.6 Op Mezelf en haar zusterorganisaties	9
- 2.7 Feiten en Cijfers 2018	10
3. Terugblik 2018	14
- 3.1. Organisatie	15
- 3.2. Cliënten	16
- 3.3. Medewerkers	17
- 3.4 Dagbesteding	19
4. Governance en Medezeggenschap	20
- 4.1. Bestuur en toezicht	21
- 4.2 Raad van Bestuur	21
- 4.3. Raad van Commissarissen	22
o Jaarverslag Raad van Commissarissen	22
o Nevenfuncties Raad van Commissarissen	22
- 4.4. Medezeggenschap Cliënten	25
o Jaarverslag Cliëntenraad	25
- 4.5 Medezeggenschap medewerkers	26
o Jaarverslag PVT	26
5. Kwaliteit en Veiligheid	27
6. Vooruitblik 2019	34
7. Financieel Verslag	37
- 7.1 Financieel Beleid en Planning & Control	38
- 7.2 Risicobeheersing	38
- 7.3 Jaarrekening 2018	39



1. VOORWOORD RAAD VAN BESTUUR

1. VOORWOORD VAN RAAD VAN BESTUUR

Op Mezelf is een jonge zorginstelling die ontstaan is uit de ervaringen met cliënten van het zusterbedrijf Second Chance Force (re-integratie-/participatie). Bij een aanzienlijk deel van de cliënten van Second Chance Force is naast een ondersteuningsvraag naar re-integratie of participatie ook een ondersteuningsbehoefte op een of meerdere andere leefdomeinen. Het betreft hier de doelgroep (jong) volwassenen met een (licht) verstandelijke beperking al dan niet met een forensische achtergrond. De woon- en leefomstandigheden, het lichamelijk welbevinden en het mentaal welbevinden moeten meestal eerst aangepakt worden wil participatie/re-integratie mogelijk zijn. Second Chance Force werkt vanuit de verbinding en de meeste cliënten zouden de ondersteuning op de andere leefgebieden vanuit die verbinding en het daarbij behorende vertrouwen het liefst van dezelfde begeleider ontvangen. Dit was de aanleiding voor ons om een eigen zorgonderneming op te richten.

In 2017 zijn wij met veel betrokkenheid en enthousiasme in samenwerking met WW Zorggroep (moedervennootschap van DeSeizoenen en Care Shared) gestart met Op Mezelf. Het jaar 2017 stond in het licht van het opbouwen van een zorgorganisatie die zich op een aantal punten onderscheidt van (reguliere) collega zorgaanbieders. In oktober is de eerste client bij Op Mezelf komen wonen. In december 2017 heeft WW Zorggroep zich als aandeelhouder teruggetrokken uit Op Mezelf en hebben de zittende aandeelhouders de aandelen van WW Zorggroep overgenomen.

In 2018 zijn wij gegroeid naar een organisatie met een groepswoning met 12 bewoners en een 15 tal appartementen, waar wij ondersteuning bieden aan 15 cliënten. Dit jaar stond dan ook in het teken van groei, het bepalen van onze koers en het inrichten en verfijnen van een kwalitatief zorgmodel met als doelstelling om onze cliënten maximaal te laten participeren in onze maatschappij.

Onze cliënten zijn ons enige recht van bestaan, zij staan daarom centraal. Bij Op Mezelf spreken wij bij voorkeur niet over zorg maar over ondersteuning en begeleiding. Zorg betekent in onze zienswijze dat je (de regie) overneemt, ondersteuning en begeleiding is het volgen en spiegelen van de wilsrichting van de client.

De kwaliteit van zorg is een groot speerpunt, het financieel beleid is vastgesteld en aan het meerjarenplan wordt gewerkt. Dit zal een mooie leidraad voor de toekomst worden. Wij streven naar ISO NEN-EN 15224 certificering in 2019. Wij willen alle cliënten, medewerkers, onze raad van commissarissen en betrokkenen bij Op Mezelf dan ook bedanken voor hun inzet die maken dat onze organisatie een succesverhaal wordt.

Voor wat beter kan of moet, blijven wij graag in gesprek met cliënten, medewerkers, medezeggenschapsraden, Raad van Commissarissen en andere stakeholders.

Omwille van de leesbaarheid is steeds 'hij' gebruikt in dit jaarverslag. Waar 'hij' staat kan uiteraard ook 'zij' worden gelezen.

André Holtkamp,
Silvia Mlekuz
Nic Krekels



2. ORGANISATIE EN BELEID

2. ORGANISATIE EN BELEID

2.1 PROFIEL VAN DE ORGANISATIE

NAAM ORGANISATIE	OP MEZELF
ADRES	Kasteellaan 102
POSTCODE	6415 HT
PLAATS	Heerlen
TELEFOONNUMMER	045-5722248
NUMMER KVK	69295115
E-MAIL	info@opmezelf.nu
WEBSITE	www.opmezelf.nu
RECHTSVORM	Besloten Vennootschap

Op Mezelf is een kleine, jonge zorgaanbieder voor mensen met een (licht) verstandelijke beperking, een psychiatrische aandoening of mensen die aan forensische zorg zijn onderworpen. Op Mezelf biedt groepswonen, zelfstandig begeleid wonen, ambulante begeleiding en. Op Mezelf kent een zware cliëntgroep, veelal cliënten die in de reguliere zorginstellingen niet voldoende tot ontwikkeling zijn gekomen. De doelgroep bestaat voor het merendeel uit (jong) volwassenen met een (licht) verstandelijke beperking, met mogelijk een verslavingsverleden, en soms uit detentie met een beperkt of negatief eigen netwerk die willen leren samenwonen of die een kind of kinderen hebben of graag willen.

Ons zorgaanbod is afgestemd op de intensiteit van de ondersteuningsbehoefte van onze cliënten op alle leefgebieden. De ondersteuningsbehoefte varieert van volledig intramuraal wonen met begeleiding en persoonlijke verzorging tot individuele ambulante begeleiding en/of dagbesteding.

In het kader van de Wet Toelating Zorginstellingen (Wtzi) hebben wij een toelating voor de functies persoonlijke verzorging, verpleging, begeleiding, behandeling en verblijf. De toelating is afgegeven voor kleinschalige woonvoorzieningen. Op Mezelf heeft heel bewust er voor gekozen om vooralsnog geen behandeling aan cliënten aan te bieden maar deze zoveel mogelijk onder te brengen bij gespecialiseerde aanbieders om zodoende een ruimer aanbod te kunnen bewerkstelligen.

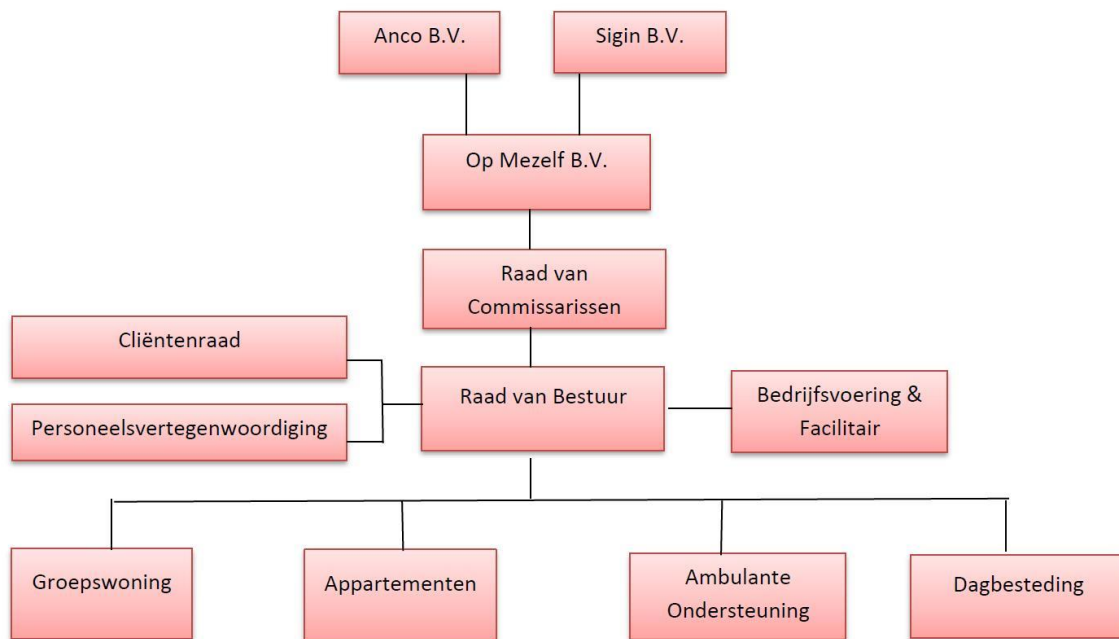
Op bestuurlijk niveau wordt de koers en de visie uitgedragen naar medewerkers waaraan zij zich gaan conformeren. De bestuurders leggen met name de vragen:

- Wat wil de bewoner
- Wat denkt de bewoner
- Waarom is het goed voor de bewoner

terug bij de medewerker. Dit omdat de ondersteuningsvraag leidend is in onze werkwijze en benadering en niet de indicatie.

2.2 ORGANISATIESTRUCTUUR

De driehoofdige Raad van Bestuur leidt de organisatie. Toezicht wordt uitgevoerd door de Raad van Commissarissen. Het organogram van de organisatie ziet er als volgt uit:



2.3 MISSIE EN VISIE

Missie

De missie van Op Mezelf is om met elke cliënt toe te werken naar een zo zelfstandig mogelijk leven. Iemand moet zijn leven zo veel mogelijk zelf vormgeven. Iemands mogelijkheden, behoeften en wensen staan daarbij centraal. De cliënt heeft zijn eigen netwerk om zich heen gebouwd dat hem hierin kan ondersteunen. Mensen uit het netwerk kunnen bij dragen aan geluk. Het geluk dat tevredenheid en een goed gevoel teweegbrengt, dat positieve en voedende invloed heeft op het gevoel van eigenwaarde. Eigenwaarde wordt vergroot als ook anderen jou waarde toekennen. We willen deel uitmaken van een groep en we willen wat betekenen voor de ander en daardoor of daarmee voor onszelf. Uiteraard proberen we de client te behoeden voor foute of verkeerde invloeden vanuit zijn opgebouwde netwerk. Ook hier is het van belang dat de client ondersteund wordt in het maken van zijn eigen keuzes waarbij hij ook leert om zijn eigen verantwoordelijkheid hierin te gaan dragen. Op Mezelf gelooft dat professionals een positieve bijdrage moeten leveren aan de ondersteuningsvragen van de cliënt.

Visie

De visie van Op Mezelf is dat ieder mens het recht heeft op een betekenisvol leven ongeacht of iemand wel of geen beperking heeft of vanwege zijn beperking in detentie is geweest. Ieder mens verdient een (tweede) kans. Een betekenisvol leven betekent dat je voelt dat je er toe doet, dat je leven zin heeft. Je leeft betekenisvol als je reflecteert op je verleden, je heden en je toekomst. Je probeert zicht te krijgen op hoe de dingen samenhangen. En je onderzoekt wat belangrijk voor je is en hoe je dat kunt vormgeven.

Een betekenisvol leven betekent doelen stellen, uitdagingen aangaan. Het is zinnig om je af te vragen wat jouw leven betekenis kan geven. Hoe kun jij dat met jouw talenten neerzetten?

Bij Op Mezelf werken we vanuit de ontmoeting en de verbinding. Door met de ander echt verbinding te maken en het besef dat ieder mens in de kern gelijkwaardig is ontstaat een vertrouwensband en krijgen we inzicht waar de ander wel en niet van houdt, wat allemaal op zijn pad is gekomen en wat zijn drijfveren zijn voor zijn handelingswijze of voor zijn gedrag. Door verbinding met de ander te maken krijgen we ook inzicht wat de ander echt wil, welke invulling hij aan zijn leven wil geven en hoe wij hem daarin kunnen ondersteunen. We zien welke talenten al aanwezig zijn en welke ontwikkeluitdagingen de ander heeft. Hierdoor ontstaat een intrinsieke kracht, tussen medewerker en cliënt, die zorgt voor het ontwikkelen aan en met elkaar. Het leren omgaan met beperkingen of klachten, vertrouwen winnen op basis van kwaliteiten en ondanks beperkingen toch een betekenisvol leven hebben; dat zijn de uitgangspunten.

Om dit te bereiken biedt Op Mezelf de cliënt een omgeving met begeleiding aan, waarin ruimte wordt geboden om fouten en verkeerde keuzes te mogen maken, om zo te werken aan (het vergroten van) de zelfstandigheid. De antroposofische mensvisie en inspiratie is hierin uniek. Denken in mogelijkheden en niet in beperkingen; niet het domein of de zorgsector staat centraal maar de ondersteuningsvraag is leidend. Hierin staat de sociaaltherapie centraal; er wordt gezorgd voor deelname aan werk, culturele activiteiten, gemeenschaps- vorming, individuele therapieën.

Wij vertalen onze missie en visie als:

Ik ben ik
Ik ben oké
Ik maak mijn keuzes
Ik bereik mijn doel
Ik ben trots op mezelf

2.4 KERNWAARDEN EN IDENTITEIT

Wij werken vanuit de antroposofische inspiratie. Dit betekent voor ons dat we de handelingsimpuls en de wilsrichting van de ander en in het bijzonder van onze cliënten centraal stellen. Hierdoor leren wij de ander te “lezen” en kunnen wij aansluiten bij zijn ontwikkelingsbehoefte. Bij cliënten uit de ontwikkelingsbehoefte zich vaak in onbegrepen of storend gedrag. De kernwaarden vanuit de antroposofische inspiratie staan hierbij centraal. Deze kernwaarden zijn:

- Gelijkwaardigheid
- Dienstbaarheid
- Tegenwoordigheid van geest

Voor ons is ieder mens in de kern gelijkwaardig aan ieder ander, ongeacht de beperkingen. Ieder mens heeft zijn eigen sterke en zwakke kanten.

Wie een ander in zijn ontwikkeling helpt, is dienstbaar voor de ander, maar zeker ook voor zichzelf. Bij dienstbaarheid ben je meer gericht op geven dan op halen. Meer op waarde toevoegen voor het grotere geheel dan op het vervullen van je eigen behoeften.

Om een ander te kunnen begeleiden en ondersteunen is een juiste inschatting nodig wat iemand op dat moment nodig heeft. Daarbij is zelfkennis en het kennen van de eigen grenzen onontbeerlijk en dit vereist tegenwoordigheid van geest. Je handelt op dat moment naar wat de situatie vraagt. Heterogeniteit in onze woon- en werkgemeenschappen dragen positief bij aan de ontwikkeling van ieder individu.

De doelstelling van Op Mezelf is om kwetsbare doelgroepen een ‘geborgd woonomgeving’ te bieden. Uit ervaring blijkt dat een cliënt tot ontplooiing kan komen als hij zich vertrouwd voelt, als hij weet dat een begeleider er onvoorwaardelijk voor hem is en zijn keuze niet wordt veroordeeld. Uit onderzoek is gebleken dat mensen met een beneden gemiddelde intelligentie niveau minder stress aan kunnen dan mensen met een (boven-) gemiddelde intelligentie. Het is dan ook een taak van de begeleiders om hun eigen stress onder controle te hebben en houden.. Een andere taak van begeleiders is de stress van de bewoners te verminderen dan wel samen met hen te reguleren. Een kernwaarde van begeleider zijn bij Op Mezelf is om een bewoner te laten groeien en bloeien en de regie van het leven van de cliënt zoveel als mogelijk is door hen zelf te laten bepalen en daar de verantwoordelijkheid voor te nemen.

2.5 ONDERSCHIEDEND VERMOGEN EN AMBITIE

Op Mezelf wil zich van andere organisaties onderscheiden door:

- Cliënten een veilig thuis te bieden. Een thuis waar cliënten de mogelijkheden geboden krijgen om een betekenisvol leven op te bouwen.
- Op Mezelf wil geen zorginstituut zijn maar deel uitmaken van de omgeving waar zij haar heterogene voorzieningen inricht.
- Aandacht te hebben voor de individualiteit en de persoonlijke ontwikkeling van de cliënten. Hierbij staat de wilsrichting van de cliënten centraal. Medewerkers van Op Mezelf zetten zich maximaal in bij de ondersteuning van de ontwikkeling en de ontplooiing van de cliënt. Binnen Op Mezelf zijn medewerkers een voorbeeld voor cliënten en zij leven voor hoe cliënten zich in de maatschappij kunnen manifesteren. De door medewerkers getekende gedragscode is hier leidraad in.
- Bij het opstellen van doelen in het ondersteuningsplan wordt de cliënt in staat gesteld om zijn kunnen maar ook zijn leerdoelen in beeld te krijgen middels het afnemen van de Invra¹

¹ Invra staat voor Inventarisatie van Redzaamheidsaspecten

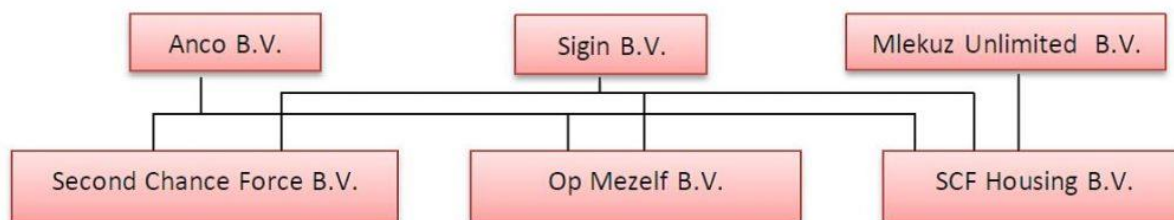
Wonen of de Invra Werken, die in beeld brengen wat de client al kan maar ook wat hij nog kan leren.

- Cliënten dagbesteding (werk) te bieden waarin zij zich kunnen ontwikkelen en dat meerwaarde voor zijn omgeving heeft. Meerwaarde voor de ander betekent dat iemand zich zelf ook (meer)waarde toekent en daardoor bijdraagt aan de verdere ontwikkeling van het individu. De dagbesteding die we bieden doet er toe en heeft een directe relatie met het echte werk.
- Cliënten gezond makende en herkenbare dag-, week- en jaarritmes te bieden.
- De begeleidingsmethode “Op Eigen Benen” in te zetten die persoonlijke ontwikkeling en identiteitsvorming van de cliënt bevorderen en een beroep doen op de professionele kennis en intuïtie in combinatie met persoonlijke betrokkenheid. De medewerker leert om in zijn benadering de cliënt te volgen in zijn wilsrichting
- Continuïteit van zorg bieden ook als tussentijds de ondersteuningsbehoefte uit een ander domein gefinancierd wordt.
- Het scheiden van wonen en zorg maximaal door te voeren
- Duurzame zorg leveren door maatschappelijk te ondernemen in alle facetten.
- Medewerkers uitdagend en zinvol werk te bieden waarin zij zich beroepsmatig én persoonlijk ontwikkelen (o.a. scholing in de antroposofische zorgvisie) en er ruimte is voor persoonlijke initiatieven, eigenaarschap en ondernemerschap.
- Verwanten, cliëntvertegenwoordigers en vrijwilligers nadrukkelijk deel te laten uitmaken van onze woon- en werkgemeenschappen. Ruimte en mogelijkheden te bieden om deel te nemen aan activiteiten in de omgeving. Bewoners leveren een meerwaarde aan de leefbaarheid in de wijk.
- We willen een vooruitstrevende gehandicaptenzorgorganisatie zijn waar tevreden cliënten wonen en/of werken, en waar trotse, competente en bevlogen medewerkers werken.

De ambitie van Op Mezelf is om een solide basis te leggen voor de groeiende groep cliënten die in de reguliere zorginstellingen niet voldoende tot ontwikkeling zijn gekomen of die na de decentralisatie tussen wal en schip vallen. De sociaal therapeutische woon- en werkgemeenschappen voor zowel intramurale zorg, extramurale zorg als ambulante begeleiding vormen een meerwaarde voor cliënten en buurtbewoners. Daarnaast wil Op Mezelf passende werkgebieden opzetten binnen Op Mezelf die aansluiten bij de ontwikkelingsvraag van de cliënten van Op Mezelf maar ook voor ketenpartners.

2.6 OP MEZELF EN HAAR ZUSTERORGANISATIES

Op Mezelf maakt deel uit van de holdings van Anco B.V. en Sigin B.V. Het organogram van Op Mezelf en haar zusterorganisaties ziet als volgt uit:



Second Chance Force is het bedrijf waar re-integratie en participatie is ondergebracht. Deze activiteiten zijn niet alleen Btw-plichtig maar vragen ook een andere expertise van medewerkers. Bij Op Mezelf zijn alle zorgactiviteiten ondergebracht. Zorg is niet Btw-plichtig en de medewerkers van Op Mezelf hebben allemaal een opleiding in de zorg gehad of volgen deze nog. Bij SCF Housing is alle vastgoed ondergebracht. SCF Housing heeft geen vastgoed in eigendom maar huurt dit van woningcorporatie Woonpunt.

Er is bewust voor deze constructie gekozen om de continuïteit van Op Mezelf aan zo min mogelijk risico's bloot te stellen. Na de decentralisatie in 2015 staan de budgetten voor re-integratie en participatie bij de meeste gemeenten onder druk door de tekorten die gemeenten hebben op de Wmo. Zorggelden mogen niet worden ingezet om financiële tegenvallers uit andere activiteiten dan zorg en begeleiding op te vangen. Door de zorgactiviteiten in een aparte identiteit onder te brengen wordt dit voorkomen.

Op Mezelf wil het scheiden van wonen en zorg zo ver mogelijk doorvoeren. Om dit te bevorderen heeft Op Mezelf geen vastgoed in eigendom of beheer maar huurt de benodigde woonruimte voor de intramurale cliënten van SCF Housing. Op Mezelf kent hierdoor geen vastgoedrisico's. SCF Housing heeft zelf ook geen vastgoed in bezit maar huurt dit van woningcorporatie Woonpunt. Een groot deel van de cliënten van Op Mezelf komt (vooralsnog) niet in aanmerking voor een eigen huurovereenkomst met een woningcorporatie. De oorzaak is vaak onderdeel van de ondersteuningsbehoefte. Op deze manier hebben de cliënten van Op Mezelf een veilig thuis en de basis die noodzakelijk is om zich verder te kunnen ontwikkelen. De cliënten van Op Mezelf kunnen aanspraak maken op huurderstoelag als zij een appartement huren via SCF Housing.

2.7 FEITEN EN CIJFERS 2018

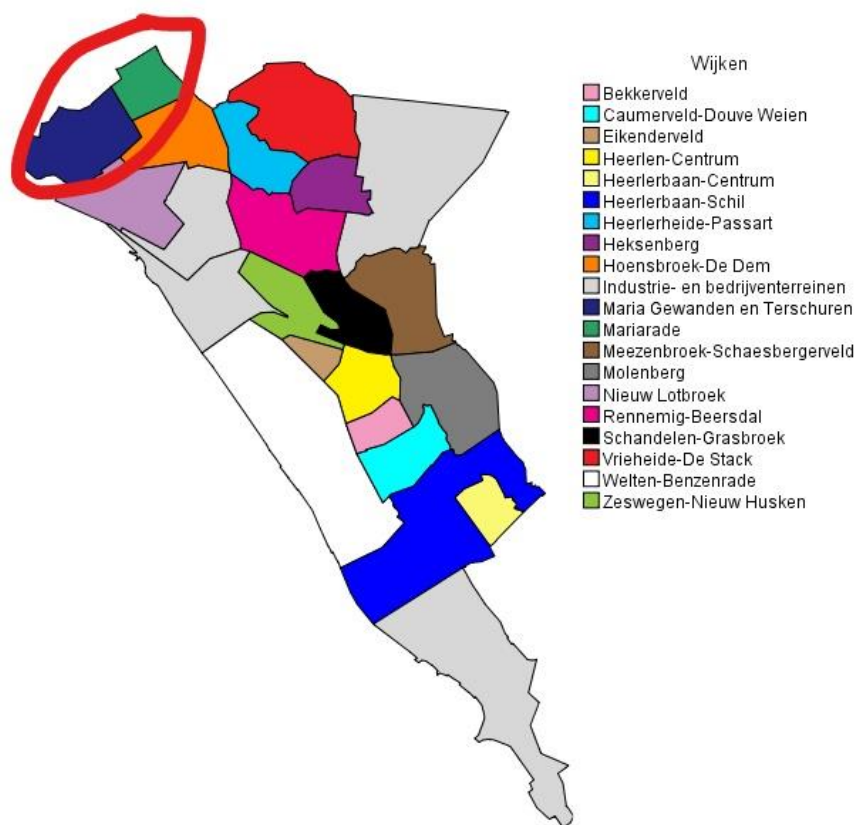
Circa 20 medewerkers in loondienst van Op Mezelf of ingehuurd via Second Chance Force of Care Shared zetten zich in voor ongeveer 30 cliënten.

Het werkgebied van Op Mezelf is gelegen in het stadsdeel Hoensbroek van gemeente Heerlen in Zuid Limburg.

Cliënten kunnen (beschermde) wonen in de groepswoning of in een van de appartementen die door SCF Housing ten behoeve van Op Mezelf van woningcorporatie Woonpunt huurt.

De groepswoning is gelegen in de wijk Mariarade en de appartementen in de wijk Maria Gewanden en Terschuren. Het kantoor van Op Mezelf ligt in de wijk Meezenbroek-Schaesbergerveld.

In figuur 1 is de geografische ligging van het werkgebied van Op Mezelf weergegeven en in figuur 2 de geografische ligging van gemeente Heerlen in Zuid Limburg.



Figuur 1: Wijken in Heerlen. Bron: "Herken uw doelgroep Kwetsbare Groepen gemeente Heerlen" Cubiss



Figuur 2: Kaart Zuid Limburg. Bron: ANWB

Op Mezelf: Zorg in cijfers	2018	2017
Aantal unieke cliënten (per 31-12)	29	6
- Instroom gehele jaar	31	6
- Uitstroom gehele jaar	8	0
- Gemiddelde leeftijd	32.7	31.5
- Aantal vrouwen	9	1
- Aantal mannen	20	5
Aantal cliënten per financieringswijze (per 31-12) ²		
- WLZ intramuraal	11	5
- Wlz VPT	3	0
- Wlz MPT	1	0
- WMO Beschermd Wonen PGB	12	0
- WMO Ambulant	1	0
- FZ intramuraal	1	0
- PZ extramuraal	0	0
Productie en overige gegevens (per 31-12)		
- Aantal verblijfsdagen	5768	241
- Aantal dagdelen dagbesteding	1915	135
- Aantal uren ambulante begeleiding	186	0
- Toelating Wtzi Wlz met verblijf	55	55
Omzet per financieringsstroom		
- Wlz	229.261	0
- Forensische Zorg	88.863	0
- PGB	148.221	1413
- Onderaanneming	516.404	38.702

Op Mezelf is op 10 oktober 2017 gestart met de operationele uitvoering van het primaire proces. Dit is in onderaanneming van DeSeizoenen gebeurd en op basis van PGB. Per 1 januari 2018 heeft Op Mezelf een inkoopovereenkomst met Dienst Justitiële Inrichtingen afgesloten om Beschermd Wonen en Ambulante Begeleiding te kunnen leveren aan mensen met een strafrechtelijke titel. Per 1 oktober 2018 heeft Op Mezelf een eigen inkoopovereenkomst afgesloten met Zorgkantoor CZ Zuid Limburg. Voor Beschermd Wonen ZIN (Zorg In Natura) laat centrumgemeente Heerlen vooralsnog geen nieuwe aanbieders toe maar kent de beschikkingen toe op basis van een persoonsgebonden budget.

² Het aantal cliënten per financieringsvorm is inclusief het aantal cliënten dat in onderaanneming in zorg was.

Op Mezelf: Medewerkers in cijfers	2018	2017
Aantal unieke medewerkers (per 31-12)	15	0
- Instroom geheel jaar	16	
- Uitstroom geheel jaar	1	0
- Gemiddelde leeftijd	38,5	0
- Aantal vrouwen aantal/in %	9/60 %	0/0 %
- Aantal mannen aantal/in %	6/40 %	0/0 %
- Contract voor onbepaalde duur	4	0
- Contract voor onbepaalde duur	11	0
Aantal medewerkers in fte (per 31-12)	12.44	0
- Instroom gehele jaar	13,0	0
- Uitstroom gehele jaar	0,56	0
- Gemiddelde leeftijd	38,5	0
- Aantal vrouwen aantal/ in %	7,44/77 %	0/0 %
- Aantal mannen aantal/in %	2,25/23 %	0/0 %
PNIL (Personeel Niet In Loondienst)		
- PNIL aantal/fte	5/2,8	0/0
- Vrijwilligers aantal/fte	1/1	0/0
-		
Opleidingsniveau		
- HBO in fte	3,11	0
- MBO in fte	6,67	0
- Leerlingen in fte	2,67	0
Verzuimpercentage	2,64 %	0 %

Het Personeel Niet In Loondienst is allemaal in dienst van Second Chance Force en vormde de flexibele schil voor 2018.

Het verzuimpercentage van Op Mezelf was in 2018 2,64%. Dit is veel lager dan het branchegemiddelde van 7,29 % in het eerste kwartaal van 2018. Het voortschrijdend jaargemiddelde is in 2018 opgelopen naar ruim 6%.



3. TERUGBLIK 2018

3. TERUGBLIK 2018

3.1. ORGANISATIE

Bij de opstart van een nieuwe organisatie is het soms nodig om eens terug te kijken wat je allemaal gedaan hebt. Een belangrijk moment voor Op Mezelf was het kerstdiner net voor de Kerstmis 2017. Medewerkers en cliënten waren gezamenlijk aan het genieten van een kerstdiner. Op dat moment waren 6 cliënten in zorg bij Op mezelf en bij dat diner waren 20 medewerkers aanwezig die al of niet werkzaam waren voor Op Mezelf, Second Chance Force of op een of andere manier betrokken was bij de opstart van Op Mezelf. Uiteraard waren deze mensen niet allemaal full time in dienst maar het geeft wel een goed beeld hoeveel mensen betrokken zijn bij de opstart van Op Mezelf.

Woonruimte moest geschikt gemaakt worden, er diende gezocht te worden naar doorstroommogelijkheden. Medewerkers hadden handvaten nodig in de vorm van een roostersysteem, rapportagesysteem, personeelsinformatiesysteem, etc.

Uiteraard is de opstartfase niet zonder problemen verlopen en hebben we vaak gedacht: “hoe lossen we dit nu weer op?”. Dit is niet uniek voor Op Mezelf maar kent iedere startende organisatie. Toch kijkt Op Mezelf met een tevreden gevoel op 2018 terug. Dit was en is mogelijk door de enorme inzet, creativiteit en betrokkenheid van alle medewerkers.

Op 10 oktober 2017 is de eerste cliënt bij Op Mezelf in de groepswoning komen wonen. In januari 2018 was er nagenoeg niks. Er stond een huis er waren enkele medewerkers die voor een gering aantal cliënten zorgden, de groepswoning was half bezet van de 12 plaatsen woonden er 7 mensen. Wel werd er op dat moment al 24 uren zorg geboden. Eind 2018 wonen 11 cliënten in de groepswoning en het aanpalende appartement. In de appartementen in de Harmoniestraat, Steenberglaan, Heuvelweg en Hoofdstraat wonen 15 cliënten en daarnaast zijn er nog 3 cliënten die door Op Mezelf ambulant worden ondersteund.

Voor de cliënten die zelfstandig in de appartementen wonen heeft Op Mezelf een appartement ingericht als “huiskamerappartement en kantoor”. Hier kunnen cliënten binnenlopen als zij buiten hun vaste begeleidingsuren behoefte hebben aan ondersteuning of aan sociaal contact. 1x per week wordt een warme maaltijd samen met de cliënten voor de cliënten bereid. Daarnaast wordt er 1x per week de mogelijkheid geboden om samen te lunchen. Van deze mogelijkheid wordt door cliënten gretig gebruik gemaakt en er ontstaan sociale contacten en zelfs vriendschappen.

Vanuit de contacten die de bestuurders en staffunctionarissen hebben was er al enige samenwerking met de reclassering, UWV, woningcorporaties en andere aanbieders. In 2018 is door opname van cliënten een gedegen samenwerking ontstaan met Stevig, Stand-By!, Mondriaan, Reclassering, Kracht in Zorg, DeSeizoenen, Care Shared en diverse behandelaren en therapeuten in de omgeving.

De ondersteunende diensten zijn in 2018 m.u.v. de technische dienst ingekocht bij Second Chance Force of Care Shared. Met ingang van 2019 zullen deze voor een belangrijk deel bij Op Mezelf ondergebracht worden. Inkoop van specifieke kennis, zorgadministratie, licenties van een aantal applicaties, ICT en vervoer zullen bij Second Chance Force of Care Shared in 2019 doorlopen. Hiervoor zijn dienstverleningsovereenkomsten (DVO's) met beide organisaties afgesloten.

Een van de ambities voor 2018 was om eigen inkoopovereenkomsten af te sluiten met Zorgkantoor CZ Zuid Limburg, Dienst Justitiële Inrichtingen en gemeente Heerlen voor het leveren van Wlz zorg, Forensische Zorg en Wmo zorg. De inkoopovereenkomst met Dienst Justitiële Inrichtingen is m.i.v. 01-01-2018 ingegaan. De inkoopovereenkomst met Zorgkantoor CZ Zuid Limburg is op 01-10-2018 ingegaan. Een inkoopovereenkomst met gemeente Heerlen voor het leveren van Beschermd Wonen in ZIN (Zorg In Natura) is niet gelukt. Uitbreiding van het aantal aanbieders voor het leveren van Beschermd Wonen in ZIN is vooralsnog niet mogelijk. Omdat er ook vanuit gemeente Heerlen veel vraag is naar het concept van Op Mezelf is de gemeente wel bereid om de ondersteuning van Op Mezelf middels een persoonsgebonden budget mogelijk te maken. Voor de overige Wmo zorg is Op Mezelf leverancier van de coöperatie Stand-By! die als enige gecontracteerde partij verantwoordelijk is voor de overige Wmo zorg.

Een andere ambitie van Op Mezelf was om eind 2018 NEN-EN-15224 gecertificeerd te zijn. Dit is niet gelukt. Er wordt op de meeste gebieden wel al gewerkt volgens de PDCA (Plan-Do-Check-Act) cyclus gewerkt maar de benodigde documenten zijn nog niet allemaal op- en/of vastgesteld.

3.2 CLIËNTEN

Alle cliënten hebben een intakeprocedure doorlopen van aanmelding, screening, dossierstudie, persoonlijk gesprek tot plaatsing. Hier is een plaatsingsprocedure voor vastgesteld en een plaatsingscommissie voor ingericht. Tevens zijn er in de plaatsingsprocedure exclusiecriteria vastgesteld.

In 2018 zijn 31 cliënten opgenomen en zijn 8 cliënten uitgestroomd. Eigenlijk zijn er maar 7 cliënten uitgestroomd want van een cliënt is de strafrechtelijk titel gedurende 2018 afgelopen en is de indicatie omgezet naar een Wlz indicatie. Een cliënt is vanwege ernstige gedragsproblematiek weer (tijdelijk) klinisch opgenomen binnen Stevig. Met drie cliënten is de zorg beëindigd omdat zij zich niet begeleidbaar opstelden, twee cliënten zijn opgenomen bij een andere zorgaanbieder en een cliënt is succesvol uitgestroomd en heeft geen verdere begeleiding meer nodig.

Drie cliënten zijn van de groepswoning doorgestroomd naar de appartementen en een cliënt die in de appartementen is gestart is in december naar de groepswoning verhuisd omdat het zelfstandig wonen nog niet lukte.

Van alle cliënten is een (aanvang) ondersteuningsplan of 1G1P aanwezig waarin de individuele doelen zijn opgenomen. De individuele doelen zijn of worden samen met de cliënt opgesteld en leiden soms tot individueel afwijkende afspraken binnen de dagelijkse gang van zaken. Bij een groot aantal cliënten is ook de Invra Wonen en bij enkele cliënten de Invra Werken afgenomen als basis voor deze individuele doelstellingen. Medewerkers hebben hard gewerkt om de cliënten te ondersteunen bij het werken aan hun doelen. In overleg met medewerkers is een ondersteuningsplancyclus opgesteld waar de voortgang, evaluatie en bijstelling wordt vastgelegd. In 2018 is een elektronisch cliënten dossier (ECD) aangeschaft om alle informatie rondom onze cliënten op een veilige manier vast te leggen. Van bijna alle cliënten is het papieren ondersteuningsplan inmiddels ingevoerd in het ECD.

Naast het veilig vastleggen van de informatie van onze cliënten biedt het ECD nog meer mogelijkheden:

- het ECD heeft een rapportagesysteem dat als hulpmiddel gebruikt kan worden om de overdracht zo efficiënt mogelijk te maken.
- het ECD bevat een autorisatiestructuur zodat de cliëntendossiers of delen van het cliëntendossier alleen toegankelijk zijn voor de personen die ook de toegang tot het dossier of het betreffende deel van het dossier moeten hebben.
- het ECD heeft een adequaat meldingssysteem voor het veilig melden van incidenten.
- het kwaliteitshandboek in integraal onderdeel van het ECD.

Het optimale gebruik van het elektronisch cliëntendossier vraagt voor de toekomst nog de nodige aandacht. Ook het rapporteren op doelen zal nog wat meer vorm moeten krijgen. Hier is veel aandacht voor in het teamoverleg dat tweewekelijks plaatsvindt.

Vanaf het tweede kwartaal van 2018 hebben de bestuurders meerdere pogingen gedaan om een Cliëntenraad op te richten. Eind oktober hebben zich uiteindelijk 2 cliënten en een mentor beschikbaar gesteld om zitting te nemen in de Cliëntenraad.

3.3 MEDEWERKERS

Om de juiste zorg of ondersteuning te kunnen bieden en dan met name de ondersteuning die we in de missie en visie benoemd hebben, hebben onze medewerkers soms specifieke vaardigheden nodig om deze missie en visie te kunnen uitvoeren. Werving en selectie van medewerkers was dan ook geen sinecure. De arbeidsmarkt voor zorgpersoneel is zwaar in beroering. Toch dienden er zich met regelmaat kandidaten aan om te solliciteren bij Op Mezelf waardoor we aan het einde van 2018 16 competente medewerkers in dienst hadden. In het managementteam (MT) zijn de besluiten genomen welke functies vervuld moesten worden en aan welke opleidingseisen medewerkers hiervoor moesten voldoen. De functiebeschrijvingen en de daarbij behorende inschaling voor het primaire proces zijn allemaal vastgesteld. Daar waar zaken in de beginfase scheefgegroeid waren zijn deze zoveel als mogelijk rechtgetrokken.

Alle medewerkers hebben de gedrags- en integriteitscode van Op Mezelf getekend en zijn in het bezit van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).

Tijdens de teamvergaderingen die in het eerste half jaar van 2018 wekelijks plaatsvonden en daarna tweewekelijks is er gewerkt aan het samenwerken met elkaar, het leren (kennen) van elkaar en het vormen van de visie van de medewerker. Daarbij wordt veel tijd geïnvesteerd in de inspraak van elke medewerker hoe de zorg/ begeleiding wordt ingevuld per individuele cliënt, immers iedereen is anders en ieder heeft een andere aanpak en bejegening nodig.

In gezamenlijkheid is er een basisrooster gemaakt door het team waarin het basisrooster zorgt voor de nodige voorspelbaarheid voor cliënten maar zeker ook voor medewerkers. Het team van medewerkers is flexibel en draagt gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor een adequate bezetting.

Iedere medewerker heeft een jaargesprek gehad. In deze jaargesprekken is het volgende aan bod gekomen:

- Wat wil ik
- Hoe vind ik dat het met mij gaat
- Hoe gaat de begeleiding en samenwerking met collega's

- Wat zijn de wensen van de medewerkers voor de toekomst

Alle medewerkers hebben in 2018 de scholing 'Op Eigen Benen', de cursus BHV en de cursus medicatieverstrekking gevolgd.

Op Mezelf is vrij uniek door de relatief vele opleidingsplekken die in deze jonge organisatie worden aangeboden. Er zijn 4 medewerkers in dienst die via de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) de opleiding "Specifieke Doelgroepen" volgen. Een medewerker volgt de deeltijdopleiding "Sociaal Pedagogische Hulpverlening" op HBO niveau.

Bij Op Mezelf is een medewerker in dienst die met succes een traject heeft doorlopen bij het zusterbedrijf Second Chance Force. Daarnaast is de schoonmaak uitbesteedt aan een ZZP'er die ambulante begeleiding ontvangt van Op Mezelf. Zij zijn volwaardige personeelsleden.

In de tweede helft van 2018 is een PVT (Personeelsvertegenwoordiging) opgericht om de belangen en medezeggenschap van de medewerkers van zowel van Op Mezelf als van Second Chance Force te kunnen behartigen. Een gezamenlijke PVT is juridisch mogelijk omdat beide organisaties onder dezelfde holdings vallen. De PVT bestaat uit drie leden; twee medewerkers zijn uit de gelederen van Op Mezelf en zijn werkzaam in de groepswoning en de derde medewerker is in dienst van Second Chance Force en is werkzaam voor de re-integratie/participatietrajecten van Second Chance Force en de appartementen en de ambulante begeleiding van Op Mezelf.

Voor het geval dat medewerkers klachten hebben waar zij met hun leidinggevende of de Raad van Bestuur samen niet uitkomen heeft Op Mezelf een abonnement afgesloten bij ArboNed voor een externe vertrouwenspersoon.

Vanwege de krimp in omzet en de behoefte van Op Mezelf aan competente medewerkers is eind november een adviesaanvraag ingediend bij de PVT om het grootste deel van het personeel van Second Chance Force over te hevelen naar Op Mezelf. Omdat de flexibele schil van Op Mezelf werd ingevuld door de medewerkers van Second Chance Force was er al verbinding met de cliënten van Op Mezelf. Op deze wijze bleef de expertise van de medewerkers van Second Chance Force en de verbinding die zij reeds met cliënten en de organisatie Op Mezelf hadden bewaard.

Gezien de groei die Op Mezelf in 2018 heeft doorgemaakt was het erg moeilijk om weer een kerstdiner te organiseren waar iedereen die betrokken is bij Op Mezelf kon aanschuiven. Los daarvan hebben de cliënten van de groepswoning kenbaar gemaakt dat zij het veel fijner zouden vinden als het kerstdiner een gebeuren is waar alleen de cliënten van de groepswoning en hun begeleiders zouden aanschuiven. Als dank voor de enorme inzet van alle medewerkers hebben de bestuurders in plaats daarvan een teamuitje georganiseerd. Het teamuitje was ook bedoeld om elkaar beter te leren kennen en de samenwerking te bevorderen. Dank zij de bereidwilligheid van de familieleden van een bewoner en van een oud werknemer van Second Chance Force kon het gehele team op 10 december samen op stap. Het teamuitje omvatte een stukje teambuilding, een culturele activiteit en een culinaire activiteit.

3.4. DAGBESTEDING

Vanuit de missie en de visie vinden de bestuurders het wenselijk als de cliënten de dagbesteding/leren werken binnen de eigen organisatie zouden kunnen doen. Hiervoor is in de maand januari van 2018 een medewerker aangenomen.

De dagbesteding kwam heel moeizaam op gang ondanks dat er wel uitdagingen voor cliënten waren:

- Cliënten konden meehelpen om de appartementen op te knappen, door deze te schilderen en ze verder geschikt te maken voor bewoning. Hiervoor is een klusjesman aangenomen die dit samen met de cliënten zou gaan uitvoeren.
- Er werd er een moestuintje aangelegd achter de groepswoning aan de Amstenraderweg waar groenten gekweekt werden.
- Er werden kippen, cavia's en konijnen aangeschaft voor de cliënten die graag met dieren zouden willen werken.
- De woningcorporatie stelde een locatie beschikbaar (het Koekoekshuisje) waar creatieve activiteiten gedaan konden worden, o.a. houtbewerking
- Er zijn sportpasjes aangeschaft waarmee cliënten individueel of met de groep kunnen gaan sporten in een sportschool.

Al snel werd duidelijk dat de cliënten erg moeilijk te motiveren waren om deel te nemen aan de dagbesteding. De reden hiervan was dat cliënten, door hun ervaringen in het verleden en de korte tijd dat zij bij Op Mezelf woonden, de groepswoning nog niet als een veilige haven konden beschouwen. Zonder veilige haven is de cliënt niet in staat zichzelf te ontwikkelen, daarbij ontbrak vaak de intrinsieke motivatie. Het resultaat was dat cliënten niet kwamen opdagen. Hierdoor is er bewust voor gekozen om de dagbesteding/leren werken voorlopig stop te zetten. Op het moment dat de cliënten gewend is aan zijn nieuwe omgeving en zich vertrouwd voelt, hij ook betekenis wil geven aan de maatschappij en wil gaan werken. In de loop van het jaar sloeg de verveling toe en kwam steeds vaker de vraag voor passende dagbesteding. Als dit moment is aangebroken gaat de ondersteuningsplanverantwoordelijke met de desbetreffende cliënt op zoek naar een passende plek. Waar ligt de interesse en aan welke randvoorwaarden moet voor deze cliënt worden voldaan? Op deze wijze zal de cliënt zich gehoord en gezien voelen. Hij zal zijn interesse kunnen verbreden door hulp te vragen aan de begeleiders. Er zal gewerkt worden aan doelen die hij maar ook de maatschappij van belang vinden. Denk hierbij aan: het op tijd komen, de lunch 's morgens klaar maken, sociale contacten aangaan. Zaken die cliënten van belang vinden zijn: plezier hebben in het werk wat ze doen, de kennis verbreden en een vak leren. Inmiddels hebben alle cliënten van de woongroep een passende en zinvolle daginvulling gevonden, zowel binnen onze organisatie als daarbuiten.



4. GOVERNANCE EN MEDEZEGGENSCHAP

4. GOVERNANCE EN MEDEZEGGENSCHAP

4.1. BESTUUR EN TOEZICHT

Op Mezelf werkt volgens de Governancecode Zorg. De Raad van Bestuur is belast met de dagelijkse leiding van de organisatie. Zij voert het vastgestelde beleid uit en werkt aan de doelstellingen van de organisatie. De Raad van Commissarissen houdt toezicht op de Raad van Bestuur. Taken en verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn vastgelegd in de statuten van Op Mezelf, de besluitenmatrix en in het huishoudelijk reglement voor de omgang tussen Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen. De leden van de Raad van Commissarissen zijn aangesloten bij de NVTZ.

Op Mezelf heeft een Cliëntenraad en een Personeelsvertegenwoordiging. Op Mezelf wil een transparante organisatie zijn die binnen wettelijke kaders en richtlijnen in dialoog werkt aan continue verbetering en verdere ontwikkeling. De mening van medewerkers, cliënten en/of hun vertegenwoordigers wege mee bij het maken en uitvoeren van het beleid.

Op Mezelf is aangesloten bij het Klachtenportaal Zorg en heeft de rol van de externe vertrouwenspersoon belegd bij ArboNed. Bij verschil van mening of conflicten kunnen cliënten/ cliëntvertegenwoordigers of medewerkers een beroep doen op deze instanties.

4.2 RAAD VAN BESTUUR

De aansturing van Op Mezelf wordt vormgegeven door een driehoofdige Raad van Bestuur. De statutaire bestuurders zijn André Holtkamp en Silvia Mlekuz. Zij zijn verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering, algemene en facilitaire zaken. De titulaire bestuurder is Nic Krekels en hij is als Directeur Zorg verantwoordelijk voor zorginhoudelijke zaken en het personeelsbeleid.

De bezoldiging van de statutaire bestuurders valt onder de Wet Normering Topinkomens (WNT). Met de Raad van Commissarissen is afgesproken om op basis van de financiële ontwikkelingen de invoering van de WNT norm tot 2019 uit te stellen.

De Raad van Bestuur vergadert wekelijks in aanwezigheid van de controller/functionaris Kwaliteit & Veiligheid Ans Amkreutz en de stafmedewerker PR en Voorlichting Gino Mlekuz. Tezamen vormen zij het managementteam (MT). Tijdens het MT wordt ingezoomd op de operationele en strategische thema's binnen onze organisatie en worden besluiten genomen. Door deze frequente overlegstructuur willen we kennisdeling en informatie-uitwisseling stimuleren ten behoeve van de ontwikkeling van OpMezelf.

Vaste agendapunten binnen het MT zijn:

- Stand van zaken t.a.v. huidige zorg waaronder zorgplanning en indicatieverlengingen, stand van zaken dagbesteding
- Personele vraagstukken waaronder PSA (Psycho Sociale Arbeidsbelasting medewerkers) beleid Op Mezelf
- Kwaliteit en Veiligheid waaronder incidenten
- Arbo en RIE
- Indicatie verlengingen

Naast de vaste agendapunten zijn onder andere de volgende onderwerpen aan bod gekomen:

- Financiële Kwartaalrapportages, liquiditeitsprognose en –overzichten en ziekteverzuim
- Jaarrekening 2017
- Ondernemingsplan 2019
- Meerjarenbeleid
- Financieel beleid
- Nieuwe Governancecode Zorg 2017
- Dienstverleningsovereenkomsten Care Shared en Second Chance Force
- Strategisch vastgoedplan en huurovereenkomst met SCF Housing
- Goed bestuur en toezicht
- Werknemerstevredenheidsonderzoek 2018 en Cliënttevredenheidsonderzoek 2018 en de actuele ontwikkelingen hierin.

4.3 JAARVERSLAG RAAD VAN COMMISSARISSEN

Taken, verantwoordelijkheden en samenstelling Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen richt zich op het belang van de Vennootschap en alle daarbij betrokkenen, met in achtneming van de antroposofische identiteit van de instelling. De Raad van Commissarissen staat de Raad van Bestuur met raad terzijde en kan op eigen initiatief advies uitbrengen aan de Raad van Bestuur, vanuit zijn toezichthoudende en adviserende taak. Hoofdtaken van de Raad van Commissarissen zijn onder meer: de begroting, de jaarrekening, het beleidsplan, het oprichten van nieuwe entiteiten en/ of ondernemingen goedkeuren en de externe accountant aanstellen.

Het functioneren van een lid van de Raad van Commissarissen wordt gekenmerkt door integriteit en een onafhankelijke opstelling. Dit betekent dat hij of zij in de uitoefening van de functie op geen enkele wijze een persoonlijk of zakelijk belang heeft bij de stichting.

Raad van Commissarissen 2018: Samenstelling en nevenfuncties

De Raad van Commissarissen is in het eerste kwartaal van 2018 samengesteld en is op de algemene jaarvergadering van 24 april formeel benoemd, zij bestaat uit vier leden. Door het ontbreken van een cliëntenraad en personeelsvertegenwoordiging, heeft deze in de benoeming geen rol gespeeld, dit zal na de installatie van de cliëntenraad conform de wet op de medezeggenschap wel het geval zijn.

In de voorbereiding van de benoeming zijn basis van de Governance code en statuten afspraken gemaakt over de invulling van de voorzittersrol, de verdeling van aandachtsgebieden, de vergaderfrequentie, de profielschets van de leden voor de Raad van Commissarissen en het huishoudelijk reglement waarin de samenwerking tussen Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen is vastgelegd.

De samenstelling van de Raad van Commissarissen is als volgt:

De heer J.T. Benjamin – geboortjaar 1963
Functie: Voorzitter

Nevenfuncties:

- Eigenaar Enso Werkt! Bureau voor advieswerk, projectmanagement en detachering in de non-profit sector
- Voorzitter Raad van Toezicht Stichting OlmenES
- Voorzitter Raad van Commissarissen Parzival Wonen B.B.
- Voorzitter Stichting ter bevordering van de Heilpedagogie

De heer R.A.A. Platzbeecker -geboortejaar 1960

Functie: Lid

Nevenfuncties:

- Plaatsvervangend Vestigingsdirecteur Penitentiare Inrichtingen Zuid Oost
- Assessor Zuyd Hogeschool, deeltijd sociale studies

De heer J.H. Schrok – geboortejaar 1954

Functie: Lid

Nevenfuncties:

- Directeur/eigenaar van EHC Arbeidskundig Advies en Zorgmanagement
- Docent Behandeling Zwaar Letsel verbonden aan NCOI
- Adviseur van de projectgroep “Normering” van de Letselschade Raad
- Lid van de projectgroep “Gedragscode afhandeling beroepsziekteclaims” van de Letselschade Raad
- Lid en vicevoorzitter van de projectgroep “Herstelgerichte dienstverlening” van de Letselschade Raad

De heer J. Goltstein – geboortejaar 1947

Functie: Lid

Nevenfuncties:

- Maat van Maatschap Goltstein Gerlag & Ruyters Advocaten
- Voorzitter Stichting Kerkrade Gezond
- Vicevoorzitter Parochiefederatie Kerkrade-Oost
- Voorzitter Rotary Club Kerkrade

Het honorarium van de Raad van Commissarissen dient jaarlijks vastgesteld te worden. De Raad van Commissarissen is voor 2018 akkoord gegaan met het voorstel van de aandeelhouders om in dit eerste jaar het honorarium niet te baseren op de NVTZ norm. Het honorarium voor 2018 bedroeg € 2.000 voor elk lid met een reiskostenvergoeding van € 0,29 per kilometer. Met de aandeelhouders is afgesproken om op basis van de financiële ontwikkelingen van Op Mezelf gedurende 2018 de invoering van de WNT-norm (Wet Normering Topinkomens) tot in 2019 als basis voor het honorarium uit te stellen.

Vergaderingen, informatieverstrekking en besluiten

In 2018 heeft de Raad van Commissarissen zeven keer overleg gevoerd met de Raad van Bestuur.

- Op 26 april is in de algemene jaarvergadering de leden van de Raad van Commissarissen benoemd. In de hierop volgende reguliere vergadering staat het concept ondernemingsplan centraal.
- Op 17 juli is over de onderwerpen kwaliteit en veiligheid en het opstellen en aanleveren van kwartaalrapportage gesproken.
- Op 1 augustus is een ingelaste vergadering in de vorm van een conference call gehouden waarin de jaarrekening van 2017 is besproken en goedgekeurd.

- Op 3 september zijn onder andere de rapportage voor het tweede kwartaal, de ontwikkelingen op het gebied van beleid en organisatie, het inrichten van de ARBO en omgaan met calamiteiten besproken.
- Op 5 november is gesproken over de rapportage voor het derde kwartaal, de resultaten van de medewerker tevredenheidsonderzoek en het hieraan gekoppelde verbeterplan, de overgang van het personeel van Second Chance Force naar Op Mezelf per 2019 besproken en is het huishoudelijk reglement voor de omgang tussen Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen goedgekeurd. Verder heeft de evaluatie van de samenwerking tussen de Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur plaatsgevonden.
- Op 20 december is gesproken over het ondernemingsplan voor 2019 en is het honorarium voor de leden van de Raad van Commissarissen en de management fee voor de statutaire bestuurders voor 2019 vastgesteld.

Evaluatie functioneren

Voor het eerst dit jaar is het functioneren van de Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur geëvalueerd. In de evaluatie wordt tevens de relatie tussen de Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur betrokken.

In de reguliere vergadering op 5 november is dit onderwerp behandeld. Naar de toekomst zal minimaal één keer in de drie jaar de evaluatie door een externe partij worden gehouden. Vanaf september is na afloop van elke vergadering een kort evaluatiemoment ingevoerd.

M.b.t. de Raad van Bestuur:

De Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur ervaren de samenwerking als positief. De Raad van Commissarissen is onder indruk van de wijze waarop de vennootschap zich binnen korte tijd ontwikkeld heeft tot een zorgaanbieder voor een cliëntengroep die binnen het huidige zorgaanbod, moeilijk plaatsbaar is. Ook is de Raad van Commissarissen onder de indruk op de wijze waarop het ondernemerschap hierin verbonden wordt met een diep gevoelde ethische opdracht om veiligheid, zingeving, ontwikkeling en geluk voor de cliënten te realiseren.

In deze opstartfase zijn er veel zaken die nader ingericht dienen te worden, hieronder valt de gehele informatievoorziening naar de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen heeft grote waardering voor de inzet van de Raad van Bestuur om in korte tijd de kwaliteit van de informatie op een goed niveau te krijgen. Daarnaast is de waardering uitgesproken over de kritische gesprekken die gevoerd zijn over de ontwikkelingen van de vennootschap en het borgen van de noodzakelijke kwaliteit en veiligheid voor de cliënten en medewerkers. De Raad van Bestuur ervaart de Raad van Commissarissen als een goede en betrouwbare sparringpartner. De rollen van de leden van de Raad van Bestuur en de directeur vragen nog om meer duidelijkheid. Dit geldt ook voor het toezicht houden op de kwantitatieve groei van het aantal cliënten, woonvoorzieningen en het ontwikkelen van dagbesteding. Tot slot vraagt de Raad van Commissarissen om aandacht voor reputatiemanagement.

M.b.t. de Raad van Commissarissen:

De Raad van Commissarissen heeft na de voorbereiding in het eerste kwartaal 2018, driekwart jaar gefunctioneerd. Binnen de Raad van Commissarissen zijn afspraken gemaakt over het invullen van het voorzitterschap en het combineren van de specifieke ervaringen van de leden met aandachtsgebieden. Mede door deze afspraken heeft de Raad van Commissarissen een basis gelegd om direct te kunnen functioneren. Ook is besloten om voorafgaand aan de vergaderingen deze door te nemen en afspraken te maken over zaken als het woordvoerschap. De Raad van

Commissarissen kijkt met tevredenheid terug op dit jaar en vindt dat er een basis is gelegd om het toezicht in 2019 verder te ontwikkelen.

In 2018 heeft John Benjamin bij de NVTZ de training voor voorzitters gevolgd en Rob Platzbeecker heeft vanuit zijn werkgever deelgenomen aan de Governance Opleiding voor Commissarissen & Bestuurders van Governance & Leadership Graduate School Life Long Learning van de Wagner Group. De informatie van deze opleiding heeft hij met de andere leden gedeeld. Voor 2019 is een begroting voor scholing van de leden van de Raad van Commissarissen opgenomen.

Een aandachtspunt is en blijft het toezicht houden op de antroposofische identiteit van de vennootschap.

John Benjamin
Voorzitter raad van commissarissen.

4.4 MEDEZEGGENSCHAP VAN CLIËNTEN: DE CLIËNTENRAAD

Clientbelangen:

De medezeggenschap voor de cliënten was in 2018 formeel niet geregeld middels de cliëntenraad. Pas aan het eind van het 4^e kwartaal van 2018 hebben zich twee cliënten en een wettelijke vertegenwoordiger beschikbaar gesteld om zitting te nemen in de Cliëntenraad. Het eerste overleg met de cliëntenraad is in januari 2019 geweest. De reden dat de cliëntenraad pas zo laat in het leven is geroepen komt omdat er weinig cliënten waren die zitting wilden nemen in de cliëntenraad. De meeste cliënten van Op Mezelf hebben nauwelijks contact met hun familie en vaak hebben zij ook een beperkt eigen netwerk. Bijna alle cliënten staan onder bewind voor hun financiën maar hebben zorginhoudelijk zelfbeschikking. Inmiddels is een van de mentoren bereid om zitting te nemen in de cliëntenraad. Zij is mentor van een cliënt uit de groepswoning en van een client uit de appartementen, hierdoor worden de belangen van beide groepen behartigd. De cliëntenraad bestaat uit:

Mevrouw Ellis Theunissen (cliëntvertegenwoordiging)
De heer Joshua Westheim (appartementen)
De heer Robin Fuijan (groepswoning)

De Raad van Bestuur zal moeite blijven doen om de cliëntenraad verder te versterken.

In de woongroep vindt wekelijks een huisvergadering plaats waar bewoners hun wensen en grieven naar voren kunnen brengen. Voor de cliënten van de appartementen is gebleken dat de gezamenlijke maaltijden hiervoor een geschikt moment zijn. Op informele wijze kunnen wensen en tekortkomingen besproken worden.

In het najaar zijn huisregels opgesteld en met de cliënten besproken.

In 2019 zal de directeur zorg enkele malen aansluiten bij het gezamenlijk eten en bij de huisvergadering om zo de belangen en wensen van bewoners zo serieus mogelijk te nemen. Tevens is het dan mogelijk om bewoners te enthousiasmeren voor de cliëntenraad.

Er is geen verslag van de Cliëntenraad omdat in 2018 nog geen overleg met de Cliëntenraad is geweest. De huisvergaderingen zijn informeel en hier wordt geen verslag van gemaakt.

De Cliëntenraad is niet betrokken geweest bij de benoeming van de Raad van Commissarissen omdat deze, vanwege gebrek aan belangstelling, nog niet was opgericht.

4.5 MEDEZEGGENSCHAP VAN MEDEWERKERS: DE PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING

Personeelsleden van Op Mezelf en Second Chance Force hebben zich vanaf 16-05-2018 tot 1-7-2018 kandidaat kunnen stellen voor de PVT. Aangezien Op Mezelf minder dan 50 personen personeel hebben, bestaat de PVT uit drie leden te weten:

- Mevrouw Lotte de Boij: Senior Ondersteuningsplanverantwoordelijke bij Op Mezelf
- Mevrouw Pricilla Feenstra: Assistent Begeleider bij Op Mezelf
- Mevrouw Shannon Hodiamont: Trajectbegeleider bij Second Chance Force

Het voorzitterschap wordt roulerend vervuld, het vaste aanspreekpunt van de PVT is Lotte de Boij.

In totaal hadden 4 leden zich kandidaat gesteld, door het eindigen van het dienstverband van een van de medewerkers is de kandidatuur van deze medewerker vervallen en waren er geen verkiezingen nodig. Vanaf juli 2018 hebben twee overleggen met de statutaire bestuurders plaatsgevonden. Voor allen een zoektocht hoe dit precies in zijn werk gaat en wat de verwachtingen van een ieder zijn.

Jaarverslag van de Personeelsvertegenwoordiging (PVT)

In overleg met de Raad van Bestuur is afgesproken dat er minimaal 4 overleg momenten per jaar worden ingepland. Vast agendapunt in de maand maart is het jaarverslag inclusief de jaarrekening. Vast agendapunt in de maand december is het ondernemingsplan inclusief de begroting voor het opvolgende jaar. De overige agendapunten worden door de PVT aangedragen. Indien er vaker een overlegmoment wenselijk of noodzakelijk is zal dit in samenspraak tussen PVT en de statutaire bestuurders worden ingelast.

Het huishoudelijk reglement zal in 2019 worden opgesteld en de leden van de PVT zullen in het najaar van 2019 een scholing volgen voor (nieuwe) PVT leden. De medezeggenschap van medewerkers is op deze wijze geformaliseerd.

Advies-/instemmingsaanvragen die in 2018 aan de PVT zijn voorgelegd:

- Overgang van het personeel van Second Chance Force naar Op Mezelf. De PVT heeft mee ingestemd en een positief advies uitgebracht.
- Ondernemingsplan 2019 inclusief begroting 2019. De PVT heeft een positief advies uitgebracht over het ondernemingsplan 2019 en de begroting 2019.

Bij de benoeming van de Raad van Commissarissen is de PVT niet betrokken geweest omdat deze nog niet opgericht was.



5. KWALITEIT EN VEILIGHEID

5. KWALITEIT EN VEILIGHEID VAN ZORG

Op Mezelf neemt deel aan het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg 2017 – 2022. Het kader bestaat uit vier bouwstenen. In de eerste drie wordt de kwaliteit bekeken vanuit drie perspectieven:

- dat van de individuele cliënt over zijn zorg,
- dat van meerdere cliënten over hun ervaringen,
- en dat van teams over hun functioneren.

De informatie uit de drie eerste bouwstenen komt samen in de vierde bouwsteen: het kwaliteitsrapport.

Het kwaliteitskader richt zich voornamelijk op cliënten uit de Wlz. Bij Op Mezelf zijn wij van mening dat de kwaliteit van de geboden ondersteuning en begeleiding niet afhankelijk kan en mag zijn van de financiering of het domein waarbinnen de ondersteuning of begeleiding valt. We hebben daarom ervoor gekozen om alle cliënten van Op Mezelf op te nemen in de uitwerking van de bouwstenen van het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg.

Onze eigen bevindingen, die van onze cliënten, medewerkers en de bevindingen van een externe visitatiecommissie over de kwaliteit van ondersteuning en begeleiding zijn in het Kwaliteitsrapport 2018 verwerkt. In dit jaarverslag is een samenvatting van het Kwaliteitsrapport 2018 opgenomen. Het volledige rapport kan worden opgevraagd bij de Raad van Bestuur van Op Mezelf of is in te zien op onze website:

<http://www.opmezelf.nu/kwaliteitveiligheid/>

Bouwsteen 1: Zorgproces rond de individuele bewoner/client

Persoonsgerichte zorg

Bij Op Mezelf wordt voor de begeleiding en ondersteuning gebruik gemaakt van de INVRA en specifiek van de leermethode “Op Eigen Benen”.

Met iedere cliënt is een ondersteuningsplan opgesteld. Bij de cliënten van de groepswoning is de INVRA wonen en de INVRA werken afgenomen en zijn de doelen opgenomen in het ondersteuningsplan. Van de cliënten van de appartementen hebben de meeste cliënten het 1 gezin 1 plan nog als (aanvang)ondersteuningsplan. In de eerste helft van 2019 zal ook hier bij iedereen de INVRA zijn afgenomen en het ondersteuningsplan met de individuele doelen gereed zijn.

Met alle cliënten zijn afspraken gemaakt over hoe, wanneer en met wie het ondersteuningsplan geëvalueerd en bijgesteld wordt.

Veiligheid

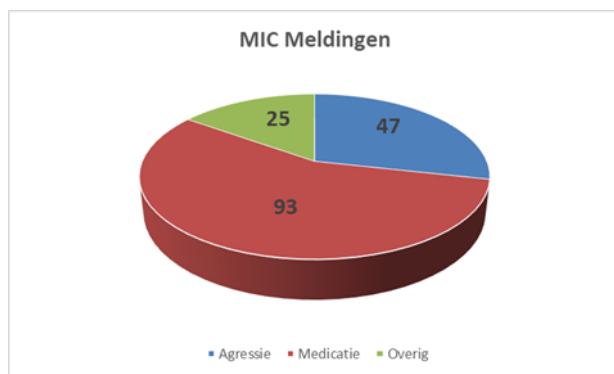
Goede zorg is ook veilige zorg. In 2018 heeft de focus gelegen op de veiligheid van cliënten, medewerkers en hun omgeving. Er is aandacht geweest voor het goed en eenduidig vastleggen van de cliëntwensen, medewerkerswensen, belangrijke gezondheidsrisico's en veilig gebruik van medicatie in een veilige en betrouwbare leefomgeving.

De eerste cliënten zijn midden oktober 2017 komen wonen. Het administratieve zorgproces rond de individuele bewoner was nog niet helemaal ingericht. Het clientdossier, de MIC- en MIM meldingen³ en de ondersteuningsplannen waren gemaakt in Word en werden op verschillende plekken op de server van Op Mezelf opgeslagen.

Binnen Op Mezelf kennen we 4 soorten MIC meldingen:

- Agressie en vrijheidsbeperkende middelen en maatregelen
- Medicatiefouten
- Zorgelijke signalen seksuele ontwikkeling of seksueel misbruik
- Overig

Medewerkers worden gestimuleerd om meldingen te maken indien de situatie dit vraagt. In 2018 zijn 165 meldingen gemaakt. Er zijn geen meldingen over zorgelijke signalen omtrent seksuele ontwikkeling of misbruik gemaakt. Ook zijn er geen meldingen gemaakt die gemeld moeten worden bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd of de GGD als toezichthouder in de Wmo.



Ieder kwartaal is een rapportage gemaakt van het aantal en het soort incidenten. De resultaten zijn in het MT besproken. Het protocol incidentmeldingen is opgenomen in het kwaliteitshandboek. In de eerste helft van 2019 zal een veiligheidscommissie worden samengesteld.

Bij Op Mezelf wordt geen gebruik gemaakt van toezichthoudende domotica. De voornaamste reden is dat toezichthoudende domotica onder de vrijheidsbeperkende maatregelen valt en dit haaks staat op de visie van Op Mezelf: de regie ligt bij de client.

In juni/juli 2018 heeft een interne controle plaatsgevonden op de volledigheid van de cliëntdossiers. De controle heeft betrekking gehad op de aanwezigheid:

- van de (getekende) Zorgovereenkomst van Op Mezelf,
- van de (getekende) Modelovereenkomst PGB.
- van (getekende) toestemmingsverklaring dossiervorming
- van aanmeldingsformulier
- van intakeverslag
- van geldige beschikking CIZ/BW PGB/Plaatsingsbrief Justitie
- van tijdigheid MAZ/MUT melding (Melding Aanvang Zorg/Melding Mutatie Zorg/Melding Uit Zorg)
- van (getekend) ondersteuningsplan
- van evaluatie van de ondersteuningsplannen

³ MIC meldingen zijn (Bijna) Incidentmeldingen Cliënten en MIM meldingen zijn (Bijna) Incidentmeldingen Medewerkers

- van rapporteren op doelen
- van beschikking Rechtbank in geval van Bewind voering, Mentorschap of Onder Curatelestelling
- van beschikking BOPZ (art. 60), Rechterlijke Machtiging of andere vormen van Zorg onder Dwang
- van rapportage waaruit rechtmatigheid en doelmatigheid van de zorg blijkt

Gebleken is dat de dossiers onvoldoende op orde waren en is een verbeterplan opgesteld.

In het najaar van 2018 hebben alle medewerkers uit het primaire proces de (herhaling)training BHV gehad. Ook hebben alle medewerkers de cursus “Medicatieverstrekking” gevolgd. Alle medewerkers en de Raad van Bestuur zijn geschoold in de methode “Op Eigen Benen”.

Het ontruimingsplan is opgesteld en getoetst, het ontruimingsplan moet nog met de medewerkers gedeeld worden. De gebreken uit de toetsing zijn allemaal hersteld. De brandmeldinstallaties zijn allemaal gekeurd en er heeft een brandoefening plaatsgevonden. Bij Op Mezelf is een beveiliging/toezichthouder in dienst die dagelijks meerdere controlerondes loopt bij de appartementen en registreert tevens is hij oproepbaar in geval van calamiteiten bij de groepswoning.

Medezeggenschap

De medezeggenschap van cliënten is nu formeel geregeld. Pas in het 4^e kwartaal van 2018 hebben zich twee cliënten en een mentor beschikbaar gesteld om zitting te nemen in de Cliëntenraad. Het eerste overleg met de Cliëntenraad heeft in januari 2019 plaatsgevonden. De cliëntenraad bestaat uit:

- Mevrouw Ellis Theunissen (cliëntvertegenwoordiging)
- De heer Joshua Westheim (appartementen)
- De heer Robin Fuijan (groepswoning)

Klachten

Op Mezelf is aangesloten bij het Klachtenportaal Zorg. Cliënten en vertegenwoordigers worden uitgenodigd om eerst met hun begeleider of met de Raad van Bestuur in gesprek te gaan als zij een klacht hebben. Mocht de cliënt en de begeleider of Raad van Bestuur er niet samen uitkomen kunnen zij een officiële klacht indienen bij het Klachtenportaal Zorg. De mogelijkheid om ongenoegens kenbaar te maken wordt door cliënten en medewerkers als laagdrempelig ervaren. Er zijn in 2018 geen formele klachten binnengekomen bij de Raad van Bestuur of het Klachtenportaal Zorg.

Bouwsteen 2: Clientervaringen

Naast de huisvergaderingen en het overleg aan de gezamenlijke maaltijden heeft Op Mezelf in augustus 2018 een clienttevredenheidsonderzoek uitgevoerd.

Door middel van een cliënttevredenheidsonderzoek onder de cliënten van Op Mezelf is gekeken hoe tevreden zij zijn over de dienstverlening en ondersteuning die geboden wordt. Daarbij wordt gekeken welke verbeterpunten er zijn en hoe het management hierop actie kan ondernemen.

Het onderzoek is uitgezet onder de 21 cliënten die in augustus 2018 ondersteuning en begeleiding ontvingen van Op Mezelf. Van 15 cliënten is het enquêteformulier retour ontvangen. Op Mezelf wordt door de cliënten van de groepswoning en de appartementen gemiddeld gewaardeerd met een 4.2 op een schaal van 5.

De cliënten zijn met name zeer tevreden over;

- de bekwaamheid van de begeleiders en de geleverde kwaliteit,
- de kwaliteit van de begeleidingsplannen/ leerdoelen,
- de inbreng op de eigen leerdoelen,
- de bereikbaarheid en betrokkenheid van de begeleiders.

Aanbevelingen/verbeterpunten:

- Dat de cliënten behoefte hebben aan georganiseerde, gezamenlijke recreatieve activiteiten en een gezamenlijk uitstapje.
- Aandacht vragen voor opstellen van (huis)regels en het naleven hiervan
- Zinnvolle dagbesteding

De uitwerking van het clienttevredenheidsonderzoek was pas eind januari 2019 gereed en moet nog met de cliëntenraad besproken worden.

In samenspraak met de Cliëntenraad, PVT en Raad van Bestuur zullen op onderdelen verbeterplannen worden opgesteld en uitgevoerd.

Bouwsteen 3: Zelfreflecties in de teams

Zelfscan

Voor de bouwsteen “Zelfreflectie in de teams” hebben de teams gebruik gemaakt van de informatie uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek, de informatie uit de managementinformatie en een zelfscan. De zelfscan bestond uit onderwerpen op het gebied van o.a. zorg- en dienstverlening aan cliënt, continuïteit, competenties en identiteit. Hier heeft het team een reflectieverslag gemaakt met de rubrieken:

- Stralende kleuren
- Minder stralende kleuren
- Doffe kleuren

Deze werkwijze is deels overgenomen van DeSeizoenen.

Stralende kleuren	
Hierin zijn wij sterk en zijn wij trots als team.	• Oplossingen zoeken/snel oplossen • Leerbaar/leergierig • Collegialiteit/flexibiliteit • Goed samenwerken en overleggen in diensten • Overleggen en sparren • Open staan voor nieuwe ideeën
Wat merken bewoners hiervan.	• Taken rondom client evenredig verdeeld word • Betere sfeer in de groep • Meer duidelijkheid bij bewoners

	• Meer op een lijn zitten en minder uitgespeeld worden.
Minder stralende kleuren	
Hierin willen wij als team meer in groeien	• Opener communiceren, individueel en als team • Meer to the piont zijn • Betere takenverdeling • Probleem verhelderen voordat er beslist wordt • Iedere medewerker in zijn kracht zetten.
Dit gaan wij ermee doen	• Elkaar beter leren kennen • Meer en open sparren • Delen waar het thuis hoort/elkaar aanspreken • Elkaar informeren via vergadering of mail • Beslissen op bv een vergadering
Dit gaan bewoners merken	• Minder ruimte om te shoppen • Minder uitspelen van begeleiding tegen elkaar • Ze leren geduldig te zijn • Er komen minder veranderingen • Iedereen krijgt in het team dezelfde positie • Ze weten wie wat doet zowel in groep als individueel
Doffe kleuren	
Hierbij hebben wij ondersteuning nodig	• Elkaars kwaliteiten gebruiken • Specialisme • Antroposofie • Duidelijke functies, wie doet wat
Dit gaan wij ermee doen	• Kwaliteiten en behoeftes in kaart brengen • Professionaliseren • Scholingen indien nodig • Duidelijkheid creëren wie welke taak heeft en waar verantwoordelijkheid ligt
Dit gaan bewoners ervan merken	• Professionaliteit • Zorggericht gaan werken op de behoefte van de client • Doelgerichter gewerkt wordt met de client • Duidelijkheid

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

Eind augustus hebben de medewerkers van Op Mezelf en Second Chance Force een uitnodiging gekregen om deel te nemen aan een medewerkerstevredenheidsonderzoek. Alle medewerkers van Second Chance Force zijn betrokken bij de dienstverlening van Op Mezelf, derhalve is hun medewerkerstevredenheid relevant voor dit onderzoek.

Eind augustus waren bij Op Mezelf en Second Chance Force 20 medewerkers in loondienst. 16 medewerkers hebben het medewerkerstevredenheidsonderzoek ingevuld. Het responspercentage komt hiermee op 80%. Dit responspercentage maakt dat de uitkomsten van het onderzoek een reële weergave geeft van de medewerkerstevredenheid.

Medewerkers konden kiezen of zij het onderzoek anoniem of autoniem wilden invullen. Slechts één medewerker heeft het onderzoek anoniem ingevuld.

Op Mezelf krijgt van de medewerkers van Op Mezelf en Second Chance Force samen een rapportcijfer van 7,01.. Op hoofdlijnen kan gesteld worden dat de taak die de Raad van Bestuur van Op Mezelf zich gesteld heeft hiermee behaald is. Op details zijn er nog verbeterpunten.

Medewerkers zijn op grote lijnen tevreden over Op Mezelf als werkgever, dit blijkt uit:

- De bereikbaarheid en de aanspreekbaarheid van het managementteam/directie
- De relatie met het managementteam/directie
- Met plezier naar het werk komen
- Graag een stapje extra zetten om bij te dragen aan het succes van de organisatie
- De trots om voor deze organisatie te mogen werken
- De ruimte die medewerkers ervaren om initiatief te kunnen nemen om dingen zelfstandig uit te voeren

Medewerkers zijn niet over alles tevreden, dit blijkt uit:

- Het vertrouwen in het management dat op juiste wijze sturing gegeven wordt aan de organisatie
- Het missen van de juiste informatie om het werk goed te kunnen doen
- Het niet los kunnen laten van het werk als medewerkers thuis zijn
- De samenwerking tussen de verschillende afdelingen

Bouwsteen : Het kwaliteitsrapport en de externe visitatie

Het Kwaliteitsrapport is in april 2019 in aanwezigheid van een afvaardiging van de Raad van Commissarissen, de Cliëntenraad en de PVT met een externe visitatiecommissie besproken. De externe visitatiecommissie bestond uit:

E. Nafzger (Bestuurder Zorginstelling Kracht in Zorg)
G. Kerckhoffs (Bestuurder Woonpunt)
M. Minnen (Manager TOBW gemeente Heerlen)
G. Haartmans (Regiomanager MEE)
G. Geuskens (Hoofd ketensamenwerking PI's)

De dialoog met de “blik van buiten en van binnen” is door de Raad van Bestuur als zeer waardevol ervaren. Er waren complimenten voor de transparantie en waar de organisatie na een dik jaar staat maar er zijn ook een aantal verbeterpunten aangegeven waar de Raad van Bestuur in overleg met Cliëntenraad en Personeelsvertegenwoordiging de komende tijd mee aan de slag gaat.



6. VOORUITBLIK 2019

6. VOORUITBLIK 2019

De ambities van Op Mezelf voor 2019 en volgende jaren zijn het verbeteren van de kwaliteit van zorg door het methodisch-cyclisch werken verder te verankeren en te versterken. De verbeterpunten uit het clienttevredenheidsonderzoek, het medewerkerstevredenheidsonderzoek en de risico inventarisatie en evaluatie (RI&E) zullen in samenspraak met de Cliëntenraad en PVT worden uitgewerkt in verbeterplannen. De verbeterplannen zullen in samenspraak met Cliëntenraad en PVT worden geprioriteerd en vervolgens uitgevoerd.

In 2019 zal Op Mezelf de dagbestedingsplek en de werkzaamheden van “Soek” overnemen en starten met leren werken. Wij spreken liever van leren werken en niet van dagbesteding. De activiteiten die tot op heden door “Soek” worden aangeboden zijn o.a. het repareren van fietsen en het verkopen van kleding. Welke invulling Op Mezelf precies aan “Soek” gaat geven is afhankelijk van de ontwikkelingsbehoeften en wensen van onze cliënten.

Integratie met de rest van de buurt zal worden bevorderd door de dagbesteding/het leren werken open te stellen voor buurtgenoten waarbij een gezamenlijke groentetuin moet zorgen voor een extra laagdrempelige verbindende schakel. Er wordt gestart worden met een “community fridge”. Dit is een soort kruidenierswinkeltje waar wij een koelkast en schappen vullen met de producten uit onze eigen groentetuin aangevuld met producten die wij gratis proberen te verwerven van omliggende supermarkten, bakkers. Deze producten zullen wij gratis aan mensen uit de buurt ter beschikking stellen. Als buurtbewoners iets over hebben (geen bederfelijke waren) dan kunnen deze producten ook aan ons winkeltje geschonken worden zodat een andere buurtbewoner hier van kan genieten. De achterliggende gedachte is dat duurzaamheid soms ook in kleine dingen mogelijk is. Op deze manier wordt “Soek” ook een ontmoetingsplek voor buurtbewoners waar zij gedurende de openingstijden terecht kunnen voor een kopje koffie en/of een praatje of luisterend oor. Op Mezelf wil zo bijdragen om het sociaal isolement van sommige van onze eigen cliënten maar ook van sommige buurtbewoners te doorbreken en hen de kans bieden om een eigen sociaal netwerk op te bouwen.

Met onze aanpak bieden wij niet alleen onze cliënten maar ook buurtbewoners die in een sociaal isolement zitten de ondersteuning om zelf een sociaal netwerk in de wijk te op te bouwen, sociale contacten met elkaar aan te gaan, zich aan en met elkaar te ontwikkelen en zo een positieve woongemeenschap te vormen. Op termijn gaan wij er van uit dat door de verbetering van de sociale cohesie in dit deel van deze wijk, het leefklimaat een dusdanig positieve ontwikkeling door zal maken dat ook mensen zonder acute hulpvraag weer graag hier willen komen wonen en deel uit willen maken van deze leefgemeenschap in ruimere zin; een inclusieve heterogene leefgemeenschap.

Van een manege in de wijk Palemig van gemeente Heerlen is de vraag gekomen of Op Mezelf iets zou kunnen betekenen in het onderhoud en/of beheer van de manege. In 2019 zal onderzocht worden of dit een passende plek is zodat cliënten ook naar een buitenplek kunnen om te (leren) werken.

Er is veel vraag naar de wijze waarop Op Mezelf invulling geeft aan de ondersteuningsvraag van haar cliënten. Daarnaast is er ook een toenemende vraag naar plekken waar mensen met een ontwikkelingsstoornis kunnen leren samen wonen of waar mensen met een ontwikkelingsstoornis samen met een kind kunnen leren hoe ze zo zelfstandig mogelijk een gezin kunnen vormen. Op Mezelf zal in 2019 inventariseren hoe groot de vraag daadwerkelijk is en een aantal medewerkers hierop specifiek een scholing laten volgen.

Op Mezelf wil, naar aanleiding van het aantal aanmeldingen, in 2019 gedoseerd verder groeien. Voorwaarde hierbij is wel dat de formatie van Op Mezelf kwalitatief en kwantitatief op orde is.

Voor komend jaar onderzoeken we of we een aantal “tiny houses” kunnen plaatsen op de Amstenraderweg achter de groepswoning. Hier kunnen cliënten de eerste stap (met 24- uren nabijheid van medewerkers) zetten naar zelfstandig wonen. Voor meerdere cliënten zal deze tussenstap noodzakelijke of wenselijk zijn omdat zelfstandig wonen nog niet zal lukken maar wel zodanige stappen in hun ontwikkeling hebben gezet dat de groepswoning ook niet meer echt passend is.

Wij willen binnen 3 jaar 4 blokken met in totaal 80 appartementen hebben omgevormd tot een hechte, positieve, veilige woongemeenschap met een voorbeeldfunctie voor de rest van de wijk en voor andere probleemwijken in Nederland.

Het ziekteverzuim was in 2018 laag en Op Mezelf wil dit ook zo houden. Er zal geïnvesteerd worden in het stimuleren van de persoonlijke groei van medewerkers. In samenspraak met de PVT zal aan een vitaliteitsbeleid gewerkt worden waar ook meer aandacht voor de psycho sociale arbeidsbelasting zal zijn.

Gedurende 2019 zal door de dialoog met cliënten, medewerkers en Raad van Commissarissen maar ook door voortschrijdend inzicht het meerjarenplan en een Veiligheidscommissie worden opgesteld.



7. FINANCIEEL VERSLAG

7. FINANCIEEL VERSLAG

7.1 FINANCIEEL BELEID EN PLANNING & CONTROL

Het financieel beleid is vanzelfsprekend net als het meerjarenbeleidsplan toekomstgericht. “Wat willen we?” en “Wanneer bereiken we dit?” zijn de belangrijkste vragen die beantwoord dienen te worden bij geformuleerd beleid. Om het realiteitsgehalte van het beleid te kunnen bepalen is het noodzakelijk eerst inzicht te hebben in de startpositie.

Het meerjarenbeleidsplan zal in 2019 nader uitgewerkt en vastgesteld worden. De uitgangspunten van het financieel beleid waren in 2018, maar zullen dit ook in de toekomst, gericht zijn op weerbaarheid van de exploitatie die past binnen de maatschappelijke ontwikkelingen en de veranderende regelgeving bij de overheid. De opbrengsten uit zorg zullen maximaal besteedt worden aan zorg en kwaliteit van zorg

De doelstelling is 2% rendement te realiseren uit de exploitatie. Het resultaat wordt toegevoegd aan de reserve teneinde het weerstandsvermogen verder te verstevigen.

Ieder jaar wordt een ondernemingsplan opgesteld waarin de ambities voor het komende jaar zijn vastgelegd. Cliëntenraad en PVT worden bij het opstellen van het ondernemingsplan opgesteld. Het ondernemingsplan omvat tevens de begroting, het scholingsplan, het investeringsplan en de liquiditeitsprognose.

Per kwartaal informeert de raad van bestuur de RvC, de Ondernemingsraad en Cliëntenraad over de bereikte resultaten en eventuele genomen bijsturingsmaatregelen. Het jaar wordt afgesloten met een jaarverslag en een jaarrekening waarin door de Raad van Bestuur verantwoording wordt afgelegd over de bereikte resultaten.

7.2. RISICOBEBEERSING

In het laatste kwartaal van 2018 is voor het eerst een risicoanalyse opgesteld. Deze zal jaarlijks worden geëvalueerd en bijgesteld. Daarnaast zal de RvC tussentijds de actualiteit en de status van de genoemde risico's en maatregelen volgen.

De belangrijkste risico's waar de Raad van Bestuur op stuurt zijn:

- Financiële continuïteit
 - Bewaken van het financieel resultaat
Beheersmaatregel:
 - ✓ Structureel en periodiek managementinformatie opleveren en werkoverleggen voeren
 - Bewaken van productie en productieafspraken
Beheersmaatregel:
 - ✓ Actief monitoren geleverde productie en productieafspraken
 - ✓ Inrichten goede AO-IC met betrekking tot contracttering en facturering van alle financieringsdomeinen
- Stabiliteit van de organisatie
 - Het op niveau krijgen en houden van de aansturing van de verschillende teams
Beheersmaatregel

- ✓ Coaching vanuit Raad van Bestuur
- ✓ Alertheid op signalen ter verbetering vanuit medewerkers, PVT, CR en stafmedewerkers
- ✓ Periodiek overleg met PVT en CR
- Kwaliteit van zorg
 - Het voorkomen van incidenten of zorg die niet voldoet aan de gestelde kwaliteitsnormen
 - Beheersmaatregel
 - ✓ Monitoren van incidentmeldingen en de rapportages van de veiligheidscommissies
 - ✓ Alertheid op signalen ter verbetering vanuit medewerkers, PVT, CR
 - ✓ Periodiek overleg met PVT en CR
- Medewerkers
 - Krapte op de arbeidsmarkt
 - Beheersmaatregel
 - ✓ Actief wervingsbeleid (ook nieuwe media). Aantrekken en binden van leerlingen en in de toekomst ook van stagiaire
 - ✓ Functies hoger waarderen in het FWG
 - ✓ Medewerkers voldoende scholingsmogelijkheden bieden
 - ✓ Voorkomen dat medewerkers door onvrede op zoek naar een andere baan gaan
 - Ziekteverzuim
 - Beheersmaatregel
 - ✓ Tijdig signaleren werkdruk
 - ✓ Gezond makend rooster invoeren
 - ✓ Eigen inbreng medewerkers in rooster

7.2 JAARREKENING

Op Mezelf sluit het jaar 2018 af met een positief resultaat van € 42.437. Hiermee is het negatieve eigen vermogen van 2017, als gevolg van het aanloopverlies, teruggebracht van € 47.191 naar € 4.757.

Het uitgangspunt van het financiële beleid van Op Mezelf is gericht op continuïteit. Gezonde ratio's zijn hiervoor de indicatoren. Op Mezelf heeft door een strakke sturing op het financiële beleid in 2018 een stap gezet op weg naar gezonde ratio's.

Ratio's	2018	2017
Marge (resultaat/omzet)	4,31 %	-121,72 %
Rentabiliteit (resultaat/balanstotaal)	16,73 %	-119,63 %
Solvabiliteit (eigen vermogen/balanstotaal)	-1,87 %	-119,63 %
Current ratio (vlottende activa/kortlopende schulden)	0,90 %	0,35%
nettowinstkapitaal	€-25.296	€-57.569

De balans ultimo 2018 en de verlies & winstrekening 2018 worden hieronder weergegeven en toegelicht. Voor een uitgebreide toelichting op de jaarrekening verwijzen wij naar de Jaarrekening 2018.

Op Mezelf B.V.

5.1 JAARREKENING

**BALANS PER 31 DECEMBER 2018
(na resultaatbestemming)**

	31-dec-18	31-dec-17
	€	€
ACTIVA		
Vaste activa		
Materiële vaste activa	20.952	8.378
Totaal vaste activa	20.952	8.378
Vlottende activa		
Vorderingen uit hoofde van bekostiging	158.065	0
Overige vorderingen	67.919	27.735
Liquide middelen	6.770	3.334
Totaal vlottende activa	232.754	31.069
Totaal activa	253.706	39.447
	31-dec-18	31-dec-17
	€	€
PASSIVA		
Eigen vermogen		
Collectief gefinancierd gebonden vermogen	-4.754	-47.191
Niet-collectief gefinancierd vrij vermogen	0	0
Totaal eigen vermogen	-4.754	-47.191
Voorzieningen	410	0
Kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)		
Overige kortlopende schulden	258.050	86.638
Totaal passiva	253.706	39.447

Materiële vaste activa

In 2018 is door Op Mezelf voor € 14.057 geïnvesteerd. Deze investeringen betreft inventarissen Op de totale activa is in 2018 € 1.483 afgeschreven. De boekwaarde van de materiële vaste activa op balansdatum bedraagt € 20.952.

Vlottende Activa

De vordering uit hoofde van bekostiging bedraagt € 158.065 (2017: € 0). Dit betreft een vordering op het Zorgkantoor met betrekking tot het jaar 2018. Op Mezelf ontvangt gedurende de eerste zes maanden van de inkoopovereenkomst geen bevoorschotting maar uitbetaling op basis van realisatiefinanciering. Dit betekent dat Op Mezelf de eerste zes maanden zelf moet voorfinancieren.

De overige vorderingen betreffen een bedrag van € 67.919. Hierin zitten opgenomen de vordering op debiteuren groot € 60.538 (2018: € 27.735) en vooruit betaalde kosten groot € 7.381

Liquide middelen

De laatste post aan de activakant van de balans betreft € 6.770 m aan liquide middelen (2016: € 3.334). Deze middelen staan op bankrekeningen van Op Mezelf. Naast de hoofdbankrekening van Op Mezelf betreft dit bankrekeningen die gebruikt worden voor de kasstromen in de woonhuizen. In de kassen bij de woonhuizen is geen fysiek geld aanwezig.

Kasstroom overzicht

Het kasstromen overzicht laat een positief resultaat zien van €3.436 in 2018. Dit resultaat wordt verklaard door:

- Een positief bedrijfsresultaat € 42.437.
- Afschrijvingskosten € 1.483.
- Dotatie aan de voorzieningen € 410.
- Een mutatie in het werkkapitaal van € 26.837 (saldo overlopende activa minus overlopende passiva).
- Een uitgaande geldstroom betreffende investeringen € 14.057.
-

Eigen vermogen

Door het positieve resultaat van € 42.437 over 2018 neemt het negatieve eigen vermogen af van min € 47.191 naar min € 4.754.

Voorzieningen

Er is een voorziening getroffen voor uit te betalen jubilea-uitkeringen in de toekomst € 410.

Kortlopende schulden

Op Mezelf heeft geen langlopende leningen en alleen kortlopende schulden. Deze kortlopende schulden € 218.511 bestaan uit een aantal posten:

- Crediteuren en nog te betalen kosten € 85.312 (2017: € 54.138).
- Aan personeel gerelateerde verplichtingen € 57.797 (2017: € 725)
Dit betreft openstaande uren, loonbelasting, pensioenverplichtingen en vakantiegeld.
- Rekening-courant positie met Second Chance Force B.V. en SCF Housing B.V.
€ 114.941 (2017: € 32.500).

Op Mezelf B.V.

**RESULTATENREKENING OVER
2018**

	2018	2017
	€	€
BEDRIJFSOPBRENGSTEN:		
Opbrengsten zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning	982.749	38.702
Overige bedrijfsopbrengsten	1.002	68
Som der bedrijfsopbrengsten	983.751	38.770
BEDRIJFSLASTEN:		
Personeelskosten	556.166	42.646
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	1.483	159
Overige bedrijfskosten	383.665	43.156
Som der bedrijfslasten	941.314	85.960
RESULTAAT BOEKJAAR	42.437	-47.191
RESULTAATBESTEMMING		
<i>Het resultaat is als volgt verdeeld:</i>		
	2018	2017
	€	€
Reserve aanvaardbare kosten	42.437	-47.191
	42.437	-47.191

Opbrengsten

De opbrengsten zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning zijn hoger dan in 2017. In vergelijking met 2017 worden de hogere opbrengsten verklaard doordat Op Mezelf in 2017 pas in de maand oktober is gestart. In 2017 had Op Mezelf nog geen inkooprelatie met Zorgkantoor CZ Zuid Limburg en met Dienst Justitiële Inrichtingen. De opbrengsten per financieringsstroom zijn als volgt:

-	Wlz	229.261
-	Forensische Zorg	88.863
-	PGB	148.221
-	Onderaanneming	516.404

Personeel

De personeelskosten zijn in 2018 € 556.166. Dit bedrag is opgebouwd uit € € 401.532 aan personeel in loondienst, € € 127.110 aan personeel niet in loondienst en € 27.524 aan overige personeelskosten.

Materiële kosten

Bedrijfskosten heeft een omvang van € 14,3 miljoen en bestaat uit de volgende posten:

- Hotelmatige kosten € 46.994
- Algemene kosten € 235.071
- Cliëntgebonden kosten € 2.390
- Kosten exploitatie werkgebieden € 2.132
- Onderhoud en energie € 8.537
- Huurkosten € 88.540

Bezoldiging Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen

De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur [en overige topfunctionarissen] over het jaar 2018 is als volgt:				
<u>Leidinggevende topfunctionarissen met bezoldiging boven € 1.700</u>				
	A. Holtkamp	S.S.C. Mlekuz	N.J.M. Krekels	
Functie (functienaam)	Lid RvB	Lid RvB	Lid RvB	
In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	27-jul-17	27-jul-17	27-jul-17	
In dienst tot (datum einde functievervulling)	heden	heden	heden	
(Fictieve) dienstbetrekking?	Nee	Nee	Ja	
Deeltijdfactor (minimaal 0,025 fte)	100%	100%	32%	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	18.000	18.000	26.538	
Voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn	0	0	2.845	
Totaal bezoldiging	18.000	18.000	29.383	
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	51.923	51.923	32.483	
<u>Vergelijkende cijfers 2017</u>				
(Fictieve) dienstbetrekking?	Nee	Nee	Nee	
Deeltijdfactor (minimaal 0,025 fte)	100%	100%	22%	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	0	0	0	
Voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn	0	0	0	
Totaal bezoldiging	0	0	0	
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	147.000	147.000	147.000	

<u>Leidinggevende topfunctionarissen die regeling voor ingehuurd topfunctionarissen toepassen met bezoldiging boven € 1.700</u>			
	A. Holtkamp		S.S.C. Mlekuz
Functie (functienaam)	Lid RvB		Lid RvB
In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	27-jul-17		27-jul-17
In dienst tot (datum einde functievervulling)	heden		heden
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	6		6
Werkelijk uurtarief lager dan het (gemiddeld) maximum uurtarief?	Nee		Nee
Totale bezoldiging	12.000		12.000
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	114.600		114.600
<u>Vergelijkende cijfers 2017</u>			
Uurtarief	0		0
Totale bezoldiging	0		0
Toepasselijk bezoldigingsmaximum	147.000		147.000

<u>Toezichthoudende topfunctionarissen met bezoldiging boven € 1.700</u>			
	J.T. Benjamin	J.H. Schrok	R.A.A. Platzbeecker
Functie (functienaam)	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT
In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	1-jan-18	1-jan-18	1-jan-18
In dienst tot (datum einde functievervulling)	heden	heden	heden
Totaal bezoldiging in kader van de WNT	2.232	2.000	2.000
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	15.450	10.300	10.300
<u>J.J.M. Goltstein</u>			
Functie (functienaam)	Lid RvT		
In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	1-jan-18		
In dienst tot (datum einde functievervulling)	heden		
Totaal bezoldiging in kader van de WNT	2.000		
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	10.300		
Toelichting			
De Raad van Commissarissen heeft conform de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg- en jeugdhulp aan OP MEZELF B.V. een totaalscore van 7 punten toegekend. De daaruit volgende klasseindeling betreft klasse I, met een bijbehorend bezoldigingsmaximum voor de Raad van Bestuur van € 103.000. Dit maximum wordt niet overschreden door de Raad van Bestuur. Het bijbehorende bezoldigingsmaximum voor de voorzitter van de Raad van Commissarissen bedraagt € 15.450 en voor de overige leden van de Raad van Commissarissen € 10.300. Deze maxima worden niet overschreden.			