



2019

Op Mezelf
27-05-2020



JAARVERSLAG 2019

INHOUDSOPGAVE

1. Voorwoord Raad van Bestuur	2
2. Organisatie en Beleid	4
- 2.1 Profiel van de organisatie	5
- 2.2 Organisatiestructuur	7
- 2.3 Missie en Visie	8
- 2.4 Kernwaarden en Identiteit	10
- 2.5 Onderscheidend Vermogen en ambitie	11
- 2.6 Op Mezelf en haar zusterorganisaties	13
- 2.7 Feiten en Cijfers 2019	14
3. Terugblik 2019	18
- 3.1. Organisatie	19
- 3.2. Cliënten	20
- 3.3. Medewerkers	21
- 3.4 Dagbesteding	23
4. Governance en Medezeggenschap	24
- 4.1. Bestuur en toezicht	25
- 4.2 Raad van Bestuur	25
- 4.3. Raad van Commissarissen	26
- 4.4. Medezeggenschap Cliënten	29
- 4.5 Medezeggenschap medewerkers	29
5. Kwaliteit en Veiligheid	31
6. Vooruitblik 2020	40
7. Financieel Verslag	43
- 7.1 Financieel Beleid en Planning & Control	44
- 7.2 Risicobeheersing	44
- 7.3 Jaarrekening 2019	45



1. VOORWOORD RAAD VAN BESTUUR

1. VOORWOORD VAN RAAD VAN BESTUUR

Op Mezelf is een jonge zorgorganisatie die in 2019 een forse groei heeft doorgemaakt. Het jaar 2019 heeft net als in 2018 in het teken gestaan van groei en ontwikkeling. In 2017 zijn wij gestart met enkel een woonhuis op de Amstenraderweg. Al snel ontstond de behoefte en vraag naar individuele appartementen waardoor in 2018 al een vijftiental verhuisden naar een appartement op de Harmoniestraat. Deze ontwikkeling heeft zich doorgezet in 2019. Verschillende cliënten maakten een zodanige ontwikkeling door dat ze er aan toe waren om te verhuizen naar een appartement in de Harmoniestraat of de Hoofdstraat. Met een gemiddelde groei van 2 a 3 cliënten per maand ontwikkelde Op Mezelf zich als een gewilde en geliefde aanbieder in de regio Parkstad. Vele cliënten wisten de weg te vinden en door mond op mond reclame groeide Op Mezelf gestaag met alle gevolgen van dien. In 2019 zijn we gegroeid van 27 cliënten naar 52 cliënten. Deze ontwikkelingen gingen gepaard met veel dynamiek en vergde een enorme inspanning van zowel het primaire proces als van de backoffice. Wekelijks kwam het management bij elkaar om deze ontwikkeling gestalte te geven. Daarnaast was er wekelijks plaatsingsoverleg waarin nieuwe cliënten ingebracht werden door de intake medewerkers. In het plaatsingsoverleg wordt samen onderzocht en besloten of we kunnen voldoen aan de ondersteuningsbehoefte van desbetreffende client en een antwoord hebben op deze vraag.

In het derde kwartaal hebben wij tijdelijk een stop moeten zetten op deze intakes omdat het ziekteverzuim vrij hoog was en het in dienst nemen van nieuwe medewerkers niet in de pas liep met het aantal te ondersteunen cliënten. Het waren midden 2019 soms ook spannende tijden en onder cliënten ontstond af en toe gemor over te weinig begeleiding. Dit was voor ons de aanleiding om extern en breder te gaan werven met als gevolg dat we vele nieuwe medewerkers hebben mogen begroeten.

Met de groei in het aantal cliënten is ook groei noodzakelijk gebleken in de ondersteunende diensten en aansturing van het primaire proces. Hierdoor ontstond er ruimtegebrek op het kantoor in de Kasteellaan. De aanwezigheid van de directeur zorg kort bij het primaire proces en de behoefte van spreekkamers in de buurt van de cliënten maakte het noodzakelijk om in een van de appartementen in de Harmoniestraat een kantoorruimte en spreekkamers te realiseren.

In het najaar van 2019 hebben een aantal hei-sessies plaatsgevonden waarin Raad van Bestuur, stafleden, PVT en een vertegenwoordiging van het primaire proces met elkaar in dialoog zijn gegaan om de ambities uit het ondernemingsplan 2019 en de verdere toekomstplannen van Op Mezelf verder uit te werken.

Het waren vruchtbare sessies. Er is uitgebreid stilgestaan bij het formuleren van wie en wat is onze doelgroep welke kansen en bedreigingen zijn er, hoe sturen we aan, en hoe vullen wij de antroposofie inspiratie in binnen Op Mezelf.

De missie en visie van Op Mezelf zijn veel duidelijker en scherper omschreven zodat deze binnen de organisatie ook breder gedragen worden. Daarnaast zijn ook de kritische succesfactoren die noodzakelijk zijn om de ambities uit te kunnen voeren vastgesteld.

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 regio) overneemt, ondersteuning en begeleiding is het aansluiten bij en afstemmen op de leefwereld van de cliënten. Op Mezelf werkt vanuit de antroposofische inspiratie. Dit betekent voor ons dat we er zijn met en er zijn voor de cliënten.

De kwaliteit van zorg is en blijft een groot speerpunt. 2019 was het jaar om de ontwikkeling aan kwaliteit van Op Mezelf nog meer vorm te geven. De ondersteuningsbehoefte van de cliënten goed op papier te zetten in een ondersteuningsplan of verder te verfijnen, hier werkdoelen aan koppelen, het uitwerken van de benodigde protocollen en processen, taken verdelen enz. Met trots kunnen wij dan ook mededelen dat wij in december 2019 het ISO NEN-EN 15224 certificaat behaald hebben. Voor wat beter kan of moet, blijven wij graag in gesprek met cliënten, medewerkers, medezeggenschapsraden, Raad van Commissarissen en andere stakeholders.

Om in het voorwoord alles en iedereen te benoemen is ondoenlijk maar ook in 2019 hebben alle medewerkers, onze Raad van Commissarissen en betrokkenen bij Op Mezelf zich enorm gegeven binnen hun mogelijkheden voor de cliënten van Op Mezelf. Hiervoor is de Raad van Bestuur en de overige leden van het management enorm dankbaar en trots op deze ploeg mensen.

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 en ambulante begeleiding. Op Mezelf kent een relatief zware cliëntgroep, veelal cliënten die in de reguliere zorginstellingen niet voldoende tot ontwikkeling zijn gekomen of waar niet aan hun ondersteuningsvraag voldaan kon worden. 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.

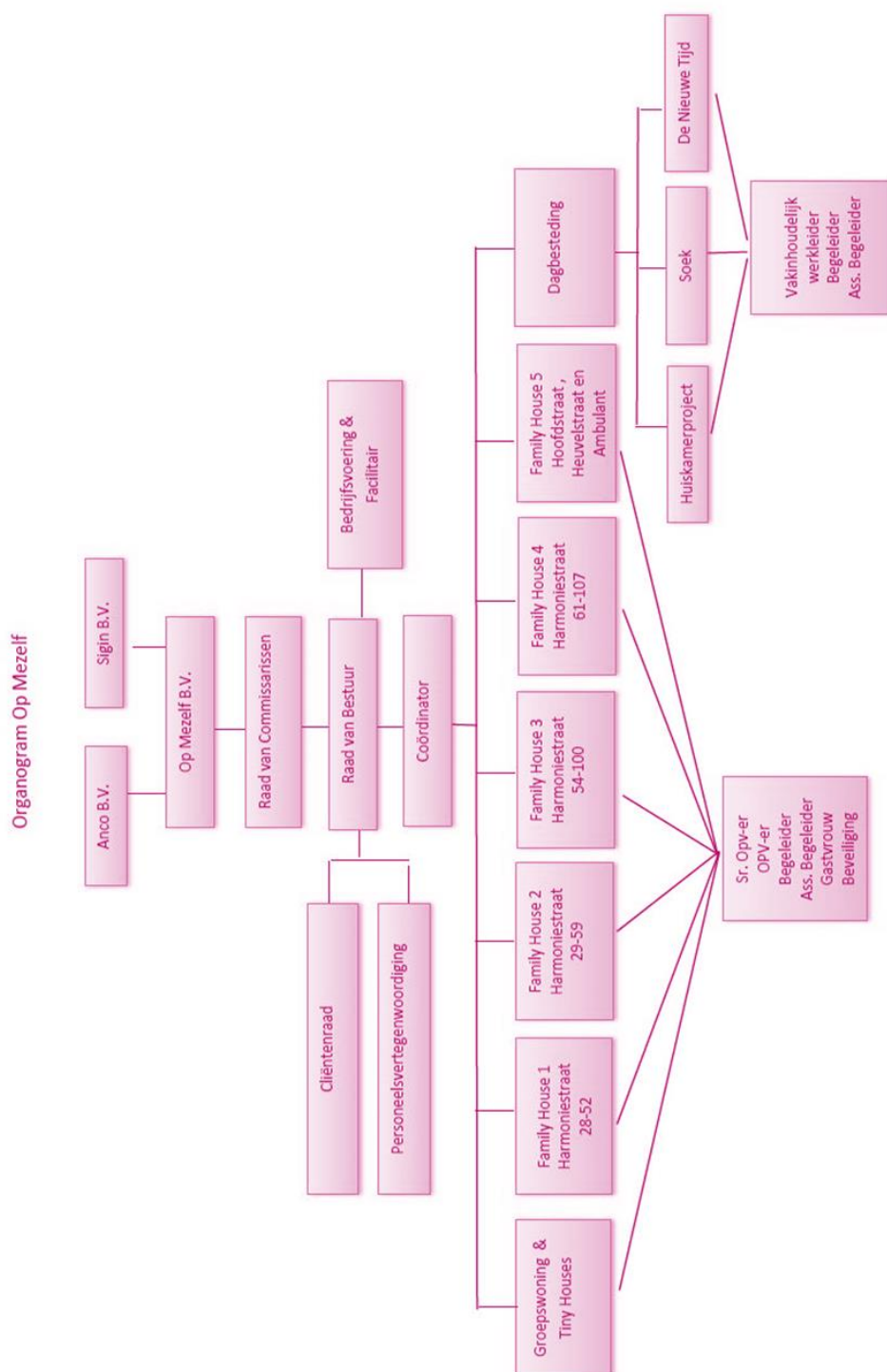
Op bestuurlijk niveau wordt de koers en de visie uitgedragen naar medewerkers waaraan zij zich gaan conformeren. De bestuurders leggen met name de vragen:

- 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 (figuur 1) van de organisatie is naar aanleiding van de hei-sessies en het meerjarenplan eind 2019 aangepast.



Figuur 1

2.3 MISSIE EN VISIE

Missie

Op Mezelf gunt alle cliënten een plezierig, betrokken en betekenisvol leven kortom dat zij levensgeluk ervaren:

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

Om deze missie te realiseren, ziet Op Mezelf cliënten allereerst als gewaardeerde mensen, die zo zelfstandig mogelijk deelnemen aan de samenleving. Kernwaarden zijn:

Burgerschap:

alle cliënten hebben rechten en plichten en hebben steunende sociale netwerken,

Zelfbepaling:

alle cliënten hebben doelen en activiteiten die bij hen passen en kunnen deze bereiken; alle cliënten hebben wederkerige, veilige en betekenisvolle verbindingen met anderen,

Hoop en perspectief:

alle cliënten hebben hoop en zicht op een leven zoals zij dat wensen,

Positieve gezondheid:

alle cliënten kunnen eigen regie voeren en zich aanpassen aan veranderingen, ook met de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van hun leven.

Om de missie compleet te maken gebruiken we de woorden ‘betrouwbaar en bevlogen, onvoorwaardelijk, gastvrij en competent’ voor de kwaliteit van de professional en organisatie. Dit vertelt iets over de intentie van onze ondersteuning, gericht op wat door de cliënt als waardevol wordt ervaren.

Betrouwbaar en bevlogen

Het is een voorwaarde, die niet in het oog hoeft te springen, soms zelfs niet in het oog mag springen. Het bieden van kwaliteit is een vanzelfsprekend fundament van onze dienstverlening. Betrokken medewerkers voelen zich verbonden met en zijn trots op de organisatie waarvoor ze werken. Bevlogen medewerkers zetten zich in om het beste uit zichzelf te halen en uit hun werk. Wij vinden het van belang dat iedereen die bij ons werkt er 100% voor gaat

Onvoorwaardelijk

Wij oordelen of veroordelen niet maar blijven liefdevol en onvoorwaardelijk naast iemand staan, ook als de zorgvraag complex is en de situatie uitzichtloos lijkt. Wij vragen wat zij nodig hebben en wij vertellen niet wat wij kunnen bieden.

Gastvrij

Wij zijn gastvrij door écht contact te maken, onze cliënten voelen zich welkom en gezien. Wij streven ernaar dit tot in de vezels van onze organisatie te laten doordringen. Dat geldt dus voor cliënten, hun verwanten, wijkbewoners, maar bijvoorbeeld ook voor medewerkers en zakelijke relaties.

Competent

Om ons werk naar een hoger niveau te tillen moedigen we de leergierigheid van **alle** medewerkers waar mogelijk aan en ondersteunen we hun wensen. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid, omdat onze medewerkers hierin ook een eigen gevoelde verantwoordelijkheid hebben. Om betrouwbaar en voorspelbaar te zijn in ons gedrag beseffen we de waarde van het nakomen van gemaakte afspraken met onze cliënten en medewerkers.

Denken in mogelijkheden en niet in beperkingen; niet het domein of de zorgsector staat centraal maar de ondersteuningsvraag is leidend.

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. Betekenisvol leven betekent doelen stellen, uitdagingen aangaan. En dat gaat niet zonder slag of stoot. En is niet alleen maar 'leuk'. Het is zinnig om je af te vragen wat jouw leven betekenis kan geven. Hoe kun jij dat met jouw talenten neerzetten?

Voor onze cliënten leggen we daarom de focus op persoonsgerichte zorg, de menselijke kant van de zorg. Het betekent iedere dag de moeite waard maken voor onze cliënten. En dat heel basaal en praktisch: als kompas en drijfveer voor alle betrokkenen, als doel en als uitkomstmaat. Het betekent aandacht voor ieders eigenheid, die naar voren komt in grote én kleine dingen die de dag uitmaken en bij iemands leven horen

Bij Op Mezelf werken we vanuit de presentiemethode. De presentiemethode is verwant met antroposofische uitgangspunten en richt zich vooral op (zorg)relaties (de ontmoeting en de verbinding). In de presentiemethode wordt gestreefd naar 'er zijn met' en 'er zijn voor' cliënten. Professionals sluiten aan bij en stemmen af op de leefwereld van cliënten; hun aandacht is zowel weldadig als richtinggevend voor de ondersteuning. Essentiële aspecten van ondersteuning zijn:

- Werken vanuit de relatie
- Open, onbevangen, onbevooroordeeld
- Aansluiten bij en afstemmen op
- Tempo aanpassen aan
- Breder kijken dan eigen vakgebied en expliciete ondersteuningsvragen
- Accepteren van elkaars fouten en wederzijdse ondersteuning om dit te verbeteren
- Professionele trouw.

Alleen door echt betrokken te zijn bij het wel en wee van onze cliënten, kunnen we helder voor ogen krijgen wat de ander echt wil, 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. Kortom welke invulling hij aan zijn leven wil geven, en hoe wij hem daarin kunnen ondersteunen. En waar voor hen de balans ligt tussen belasting en draagkracht.

In de ondersteuning wordt bovendien veel waarde gehecht aan oplossingsgericht werken: het gebruik maken van de aanwezige kracht van cliënten op stapsgewijs de gewenste veranderingen te realiseren. Hiervoor wordt onder andere de methode Op Eigen Benen gebruikt.

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 inspiratie is hierin leidend. 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.

2.4 KERNWAARDEN EN IDENTITEIT

De organisatievisie van Op Mezelf is gebaseerd op een ontwikkelingsideaal en - doelstelling voor zowel bewoners als medewerkers. Ontwikkeling vindt plaats in de verbinding en uiteenzetting met de (natuurlijke en sociale) omgeving. Vandaar het belang van het vormen en verzorgen van een inclusieve gemeenschap binnen de woonwijk. Een kernwaarde binnen de zorg en ondersteuning die Op Mezelf biedt is de kwaliteit van de ontmoeting tussen mensen (cliënten en diens familie/netwerk, medewerkers en wijkbewoners).

Wij werken vanuit de antroposofische inspiratie. Uit deze inspiratiebron zijn de kernwaarden afgeleid die richting geven aan de locaties van Op Mezelf:

- *Gelijkwaardigheid*
Ieder mens is gelijkwaardig in zijn eigenheid, ieder mens heeft daarin een eigen ontwikkelingsweg en waardeert met eerbied de ontwikkelingsweg anderen.
- *Dienstbaarheid*
Ieder mens heeft de wil om een ander vanuit empathie te ondersteunen: respectvolle medemenselijkheid. Deze ontmoeting kan hen beiden verrijken,
- *Tegenwoordigheid van geest*
Situationeel handelen; doen wat nodig is in de situatie. Procedures en protocollen zijn hierbij hulpmiddelen en geen doelen op zichzelf, soms zijn zij zelfs een belemmering

Zij vormen met andere grondwaarden het waardenfundament' van Op Mezelf (figuur 2).



Figuur 2

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. Maatwerk geleverde ondersteuning met de focus op maximale regie over het eigen leven en het maken of leren maken van eigen keuzes. Hierbij wordt niet ingespeeld op de consequenties, maar het zelf laten maken van keuzes en de daarbij behorende consequenties. Cliënten worden hierdoor ook in hun eigen kracht gezet.
- Vroeg- en voortijdige erkenning van en inspelen op de problematiek van de client. Daarmee complexere problematiek voorkomen en het leveren van maatwerk.
- 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.

- 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
- De mogelijkheid bieden aan mensen die een relatie hebben en tevens een ondersteuningsvraag om te leren samenwonen. Hierbij ligt net als bij de individuele begeleiding en de begeleiding van groepen de focus op ondersteuning (zorgen dat) en minder op zorg (zorgen voor).
- Cliënten dagbesteding (werk) te bieden waarin zij zich kunnen ontwikkelen, dat hun voldoening geeft en 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 heeft een directe relatie met het echte werk.
- Cliënten gezond makende en herkenbare dag-, week- en jaarritmes te bieden.
- Continuïteit van zorg bieden ook als tussentijds de ondersteuningsbehoefte uit een ander domein gefinancierd wordt.
- Breed scala aan doelgroepen en hierbij benodigde expertise.
- Concrete in-, door- en uitstroom.
- Het scheiden van wonen en zorg maximaal door te voeren.
- Medewerkers uitdagend en zinvol werk te bieden waarin zij zich beroepsmatig én persoonlijk ontwikkelen. Ook is er ruimte is voor persoonlijke initiatieven.
- Verwanten, cliëntvertegenwoordigers, vrijwilligers en buurtbewoners nadrukkelijk deel te laten uitmaken van onze woon- en werkgemeenschappen.
- Een maatschappelijke functie vervullen in en voor de wijk. 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 of voldoende tot ontwikkeling zijn gekomen.

Op Mezelf wil namelijk over drie jaar een *stabiele en innovatieve zorgorganisatie* zijn, waarin de kernwaarden nog steeds fier overeind staan. En waarin het ondersteuningsconcept van een inclusieve woon-werkgemeenschap helder is en overdraagbaar naar andere belangstellende organisaties.

Concreet: over drie jaar (eind 2022) wil Op Mezelf:

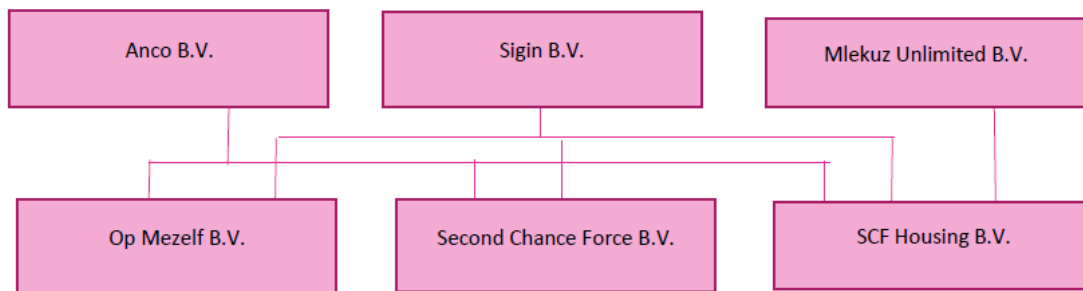
- Dat het ondersteuningsconcept geconcretiseerd is,
- Dat valideringsonderzoek naar het ondersteuningsconcept gereed is,
- Dat het aantal cliënten gegroeid is met zo’n 25 personen per jaar naar plm. 130 cliënten.

De groei wordt gerealiseerd door onder andere het opzetten van zes family houses (woon-werkgemeenschap), waar een klein aantal cliënten wordt ondersteund door een vast team van begeleiders. Deze family houses komen in respectievelijk de vier flats aan de Harmoniestraat, in de zogenaamde 23min-appartementen aan de Hoofdstraat en de groepswoning met tiny houses aan de Amstenraderweg. De samenstelling van de cliënten naar ondersteuningsbehoeften is heteroog en zoveel als mogelijk een afspiegeling van de maatschappij.

Op Mezelf hecht veel belang aan de inspraak en meningen van cliënten en medewerkers over het beleid en de uitwerkingen daarvan.

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 is in figuur 3 weergegeven.



Figuur 3

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 entiteit 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 huurderstoeslag als zij een appartement huren via SCF Housing.

2.7 FEITEN EN CIJFERS 2018

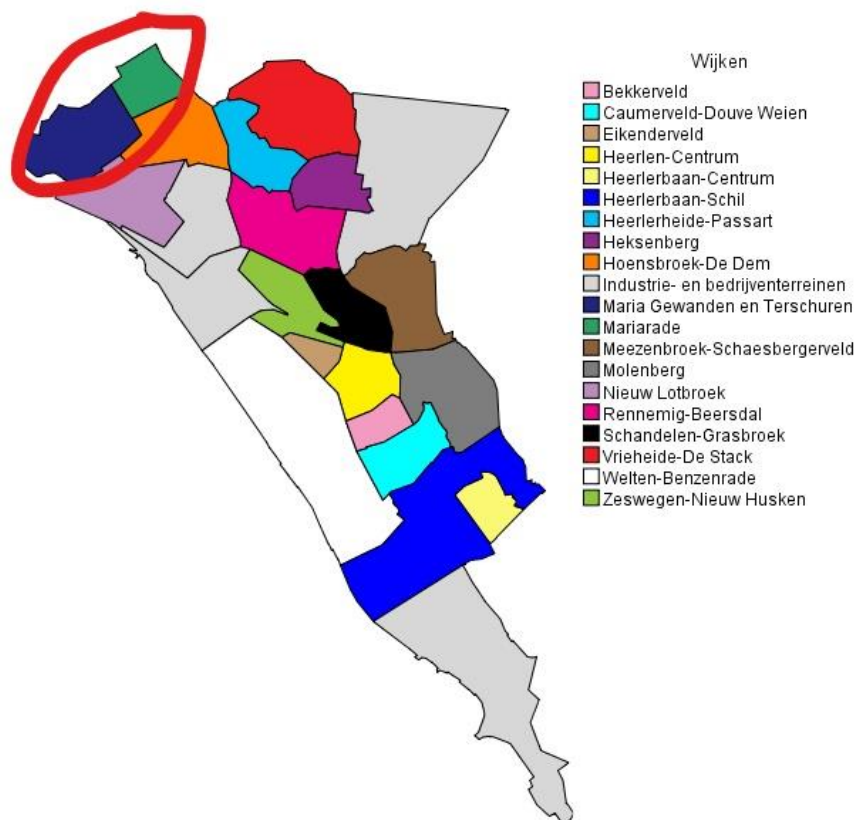
Circa 37 medewerkers in loondienst van Op Mezelf of ingehuurd via Second Chance Force of Care Shared zetten zich in voor ongeveer 56 cliënten.

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

Cliënten kunnen (beschermd) 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 4 is de geografische ligging van het werkgebied van Op Mezelf weergegeven en in figuur 5 de geografische ligging van gemeente Heerlen in Zuid Limburg.



Figuur 4: Wijken in Heerlen. Bron: "Herken uw doelgroep Kwetsbare Groepen gemeente Heerlen" Cubiss



Figuur 5: Kaart Zuid Limburg. Bron: ANWB

Op Mezelf: Zorg in cijfers	2019	2018
Aantal unieke cliënten (per 31-12)	56	29
- Instroom gehele jaar	37	31
- Uitstroom gehele jaar	10	8
- Gemiddelde leeftijd	31.05	32.7
- Aantal vrouwen	20	9
- Aantal mannen	36	20
Aantal cliënten per financieringswijze (per 31-12) ²		
- WLZ intramuraal	15	11
- WLz VPT	8	3
- WLz MPT	2	1
- WMO Beschermd Wonen PGB	15	12
- WMO Ambulant	7	1
- FZ intramuraal	3	1
- PZ extramuraal	0	0
- Onderaanneming	6	0
Productie en overige gegevens (per 31-12)		
- Aantal verblijfsdagen	12.919	5.768
- Aantal dagdelen dagbesteding	2.472	1.915

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

- Aantal uren ambulante begeleiding	1.782	186
- Toelating Wtzi Wlz met verblijf	55	55
Omzet per financieringsstroom		
- Wlz	1.231.159	229.261
- Forensische Zorg	146.792	88.863
- PGB	454.710	148.221
- Onderaanneming	87.889	516.404
Totaal	1.920.550	982.749

Binnen alle financieringsstromen laat Op Mezelf in 2019 een groei zien

Per 1 oktober 2018 heeft Op Mezelf een eigen inkoopovereenkomst afgesloten met Zorgkantoor CZ Zuid Limburg. Hierdoor is een enorme verschuiving te zien in de inkomsten uit onderaanneming en de inkomsten WLZ

Op Mezelf: Medewerkers in cijfers	2019	2018
Aantal unieke medewerkers (per 31-12)	36	15
- Instroom geheel jaar	23	16
- Uitstroom geheel jaar	2	1
- Gemiddelde leeftijd	40.0	38.5
- Aantal vrouwen aantal/in %	26/72 %	9/60 %
- Aantal mannen aantal/in %	10/28 %	6/40 %
- Contract voor bepaalde duur	22	4
- Contract voor onbepaalde duur	14	11
Aantal medewerkers in fte (per 31-12)	26.60	12.44
- Instroom gehele jaar	15.93	13.0
- Uitstroom gehele jaar	1.89	0.56
- Gemiddelde leeftijd	39	38.5
- Aantal vrouwen aantal/ in %	19.67/74 %	7.44/77 %
- Aantal mannen aantal/in %	6.93/26 %	2.25/23 %
PNIL (Personeel Niet In Loondienst)		
- PNIL aantal/fte	1/0.44	5/2.8
- Vrijwilligers aantal/fte	3/1.94	1/1
-		
Opleidingsniveau		
- WO	1	0
- HBO in fte	6.42	3.11
- MBO in fte	13.99	6.67
- LBO in fte	1.42	0
- Leerlingen in fte	3.78	2.67
Verzuimpercentage	5.19%	2.64 %

Het Personeel Niet In Loondienst betreft administratieve ondersteuning.



3. TERUGBLIK 2019

3.

4. TERUGBLIK 2019

3.1. ORGANISATIE

Het jaarverslag is een mooi moment om nog eens terug te kijken naar hetgeen je als organisatie allemaal hebt gedaan. Het jaar 2019 heeft vooral in het teken van professionalisering en groei gestaan. In de beginfase ben je als organisatie vooral bezig met het verwelkomen van cliënten en collega-aanbieders en stakeholders opmerkzaam maken voor de mogelijkheden en kansen bij Op Mezelf. Na een periode van pionieren ontstond er in 2019 steeds meer behoefte aan professionalisering van de organisatie.

Nu in mei 2020 zijn er 48 medewerkers in dienst en zijn 61 cliënten in zorg. U zult begrijpen dat er enorm veel werk is verzet in 2019. Bij deze ontwikkelingen hoort een heel scala van organisatorische maatregelen. Woonruimte moest geschikt gemaakt worden, er diende gezocht te worden naar doorstroombmogelijkheden. Medewerkers hadden handvaten nodig in de vorm van een roostersysteem, rapportagesysteem, personeelsinformatiesysteem, etc.

Ook het jaar 2019 verliep niet zonder problemen en hebben we net als in 2018 vaak gedacht: “hoe lossen we dit nu weer op?”. Dit is niet uniek voor Op Mezelf maar kent iedere groeiende organisatie en/of een organisatie die de pioniersfase net voorbij is. Met de toename van het aantal bewoners en de daarbij behorende medewerkers namen soms de problemen op organisatorisch vlak in sneltreinvaart toe. Afstemming en overleg hadden vaak veel voeten in de aarde waardoor de werkdruk ongewild enorm toenam. Mede hierdoor nam het verzuim vooral in het najaar van 2019 ernstige vormen aan. Vooral het verzuim in relatie tot de arbeid steeg flink en waren er aan het eind van 2019 enkel langdurig zieken hetgeen een enorme wissel trok op de overige medewerkers. Naar aanleiding hiervan is niet alleen extra aandacht besteedt aan de verzuimbegeleiding maar ook aan de werving en selectie.

Toch kijkt Op Mezelf met een redelijk tevreden gevoel terug op 2019. Vanuit het eerste kwaliteitsrapport zijn de sterke punten naar voren gekomen of bevestigd en de zwakke punten zijn zichtbaar geworden. We weten waar we kunnen en/of moeten verbeteren. Er is een verbeterregister opgesteld waar de verbeterpunten uit de directiebeoordeling, de RI&E, het clienttevredenheidsonderzoek, het medewerkerstevredenheidsonderzoek, de externe visitatie, de dialoog met de Raad van Commissarissen en een intern onderzoek (naar aanleiding van een suïcidepoging) zijn opgenomen. Er zijn de komende jaren nog genoeg (verbeter)punten waar aan gewerkt moet worden of die geëvalueerd moeten worden maar is ook al veel bereikt. Zo heeft Op Mezelf in december 2019 het ISO/NEN-EN-15224 behaald. Dit was en is mogelijk door de enorme inzet, creativiteit en betrokkenheid van alle medewerkers.

Voor de cliënten die zelfstandig in de appartementen wonen heeft Op Mezelf een appartement ingericht als “huiskamerappartement”. Hier kunnen cliënten binnenlopen als zij buiten hun vaste begeleidingsuren behoefte hebben aan ondersteuning of aan sociaal contact. 2x 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. De huiskamer wordt ook gebruikt om samen met de cliënten van de appartementen de feestdagen te vieren.

In 2019 is veel overleg geweest met de woningcorporatie Woonpunt omtrent huisvesting voor de groeiende groep cliënten. Dit heeft geresulteerd in een intentieovereenkomst met Woonpunt waarin in principe is afgesproken dat Op Mezelf in de komende 3 jaar geleidelijk de beschikking krijgt over alle appartementen in de Harmoniestraat en een 25 tal appartementen in de Hoofdstraat.

De ondersteunende diensten zijn in 2018 m.u.v. de technische dienst ingekocht bij Second Chance Force of Care Shared. Met ingang van 2019 zijn deze voor een belangrijk deel bij Op Mezelf ondergebracht worden. Inkoop van een deel van de 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.

Op Mezelf werkt samen met diverse belanghebbenden (stakeholders): Woonpunt, het wijkteam, de buurtvereniging Maria-Gewanden, de huurderbelangenvereniging Groot-Hoensbroek, wijkagenten, financiers, zorgverzekeraars, gemeenten, inspecties, reclassering, UWV, andere zorgaanbieders. Bij gesprekken over dienstverlening en/of ondersteuning wordt de *inhoud en manier van samenwerken* (Op Mezelf / belanghebbenden) steeds besproken en geëvalueerd.

De inkoopovereenkomsten met CZ Zorgkantoor en de inkoopovereenkomst met Dienst Justitiële Inrichtingen zijn beiden voor de volgende looptijd verlengd. Uit het bezoek dat de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd aan Op Mezelf heeft gebracht blijkt dat Op Mezelf aan alle voorwaarden voor nieuwe zorgaanbieders voldoet.

In het najaar van 2019 hebben een aantal hei-sessies plaatsgevonden waarin Raad van Bestuur, stafleden, PVT en een vertegenwoordiging van het primaire proces met elkaar in dialoog zijn gegaan om de ambities uit het ondernemingsplan 2019 en de verdere toekomstplannen van Op Mezelf verder uit te werken.

Het waren vruchtbare sessies. De missie en visie van Op Mezelf zijn veel duidelijker en scherper omschreven zodat deze binnen de organisatie ook breder gedragen worden. De wens of noodzaak rondom de zogenaamde “tiny-houses” zijn uitgebreid aan bod gekomen. In de “tiny-houses” 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 groepswooning ook niet meer echt passend is. Uit de dialoog blijkt dat de wens vanuit het ontwikkelingsperspectief van cliënten eigenlijk een noodzaak is. Daarnaast zijn ook de kritische succesfactoren die noodzakelijk zijn om de ambities uit te kunnen voeren vastgesteld. Uit deze dialoog, de zelfreflectie van teams en het medewerkerstevredenheidsonderzoek is eveneens naar voren gekomen dat de grootte van de teams van de teams in de praktijk niet echt goed werkt. Gezien het groeiscenario dat Op Mezelf voor ogen heeft is het ook geografisch moeilijk om vanuit één plek de teams aan te sturen. Daarom zal vanaf eind 2019 stapsgewijs de organisatiestructuur aangepast worden (zie figuur 1).

Het visiedocument , met daarin opgenomen het driejarenplan, zal in de eerste helft van 2020 ook op de website gepubliceerd worden.

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. De plaatsingscommissie komt wekelijks bij elkaar.

Op 1 januari 2019 woonden er 12 mensen in de groepswoning en 15 mensen in een appartement . Eind 2019 wonen 13 cliënten in de groepswoning en het aanpalende appartement. In de appartementen in de Harmoniestraat, Steenberglaan, Heuvelweg en Hoofdstraat wonen 38 cliënten en daarnaast zijn er nog 7 cliënten die door Op Mezelf ambulant worden ondersteund. In 2019 hebben we afscheid genomen van enkele cliënten (10). Een deel van de cliënten is verhuisd naar een andere zorgaanbieder omdat Op Mezelf toch niet aan hun ondersteuningsvraag kon voldoen. Bij een aantal cliënten is op verzoek van Op Mezelf de ondersteuning beëindigd. Het betrof hier cliënten die zich niet begeleidbaar opstelden. Tot slot zijn er 2 cliënten met een forensische titel teruggeplaatst.

In het jaar 2019 hebben er veel verhuizingen plaatsgevonden. Cliënten die gezien hun ontwikkeling vanuit het woonhuis klaar waren om de stap te maken naar een appartement. Hieronder ook 2 cliënten die samen met hun kindje zijn doorgestroomd naar een appartement buiten de groepswoning.

Het aantal bewegingen van de cliënten is op dit moment teveel om op te noemen. Er zijn continu bewegingen en verhuizingen, met name veroorzaakt door de ontwikkelingen die de cliënten zelf doormaken. De veilige haven van het woonhuis of het appartement geeft voldoende basis om met ondersteuning van de begeleiding te groeien naar een zo volwaardig leven.

Het is in het jaar 2019 niet gelukt om van alle cliënten een ondersteuningsplan te maken. Dit vanwege het personeelstekort dat een tijdje heeft gespeeld. Wel is er van iedere client een uitgebreid intakeverslag/aanvangsondersteuningsplan of 1g1p (Wmo). Eind 2019 is een inhaalslag gestart om de doelstellingen van cliënten, zoveel als mogelijk uiteraard, in gesprek met de client zelf vorm te geven. Het vastleggen in een ondersteuningsplan zal meer vorm moeten krijgen. De INVRA zou hier een belangrijke rol bij spelen, maar is door gebrek aan tijd nog te weinig uit de verf gekomen.

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

In 2019 heeft Op Mezelf opnieuw het clienttevredenheidsonderzoek laten uitvoeren. De resultaten worden in het hoofdstuk “Kwaliteit & Veiligheid” nader toegelicht.

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 2019 zesendertig 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. In 2019 hebben we helaas ook van twee medewerkers vanwege onvoldoende functioneren afscheid moeten nemen.

Het gemiddelde verzuimpercentage over 2019 is 5,19 %. Dit is bijna een verdubbeling van het gemiddelde ziekteverzuim in 2018 (2,64 %) maar nog steeds lager dan het branchegemiddelde van 6,38 % over heel 2019³.

Het verzuim in 2019 betreft in 75% van de gevallen kort verzuim, in 15 % van de gevallen betreft het middellang verzuim en in de resterende 15% betreft het langdurig verzuim. Van het middellang en langdurig verzuim betreft het slechts in één geval dat het verzuim volledig werk-gerelateerd is. Het overige middellang en langdurig verzuim is slechts ten dele of helemaal niet werk-gerelateerd.

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

In de tweewekelijkse teamvergaderingen is 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 2019 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 6 medewerkers in dienst die via de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) de opleiding "Specifieke Doelgroepen" volgen. Een medewerker heeft deze opleiding succesvol afgerond. Een medewerker is vroegtijdig gestopt met de deeltijdopleiding "Sociaal Pedagogische Hulpverlening".

In de tweede helft van 2018 is een PVT (Personeelsvertegenwoordiging) opgericht om de belangen en medezeggenschap van de medewerkers te kunnen behartigen. Het verslag van de PVT is opgenomen onder het hoofdstuk "Governance en medezeggenschap".

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.

Eind 2019 zijn de behoeftes aan opleiding voor medewerkers geïnventariseerd die opgenomen zijn in het scholingsplan 2020-2022.

Ook in 2019 heeft er een medewerkerstevredenheidsonderzoek plaatsgevonden. Hier zal in het hoofdstuk "Kwaliteit & Veiligheid" nader op worden ingegaan.

³ Bron VGN (Vernet Branche Vieuwer)

3.4. DAGBESTEDING

Midden 2018 is besloten om de dagbesteding/leren werken voorlopig stop te zetten omdat 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. De dagbesteding vond voornamelijk plaats in en rond de groepswoning. Enkele cliënten vonden passende dagbesteding bij collega-aanbieders. In het laatste kwartaal zagen we een omslag, cliënten waren gewend in hun nieuwe omgeving en voelden zich ook veilig en vertrouwd. Langzaam sloeg de verveling toe en kwam steeds vaker de vraag voor passende dagbesteding. Op dat moment is de ondersteuningsplanverantwoordelijke met de desbetreffende cliënt op zoek gegaan naar een passende plek. Waar ligt de interesse en aan welke randvoorwaarden moet voor deze cliënt worden voldaan? Op deze wijze voelt de cliënt zich gehoord en gezien. 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.

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. De interesse van cliënten lag voor een deel bij creatieve/handarbeidersactiviteiten en voor een deel bij het werken met dieren en/of in het groen. De eigenaresse van kringloopwinkel "Soek" en beheerder van de "Vergeten Groentetuin" werkte met mensen met een ondersteuningsvraag maar wilde er eigenlijk mee stoppen. Op Mezelf heeft toen in onderling overleg besloten om de activiteiten en de dagbesteding cliënten over te nemen. Tegelijkertijd kwam een vraag vanuit een voormalig zorgbedrijf in de Heerlense wijk Palemig of Op Mezelf geïnteresseerd was om hier mee te helpen in het onderhoud en verzorging van de dieren en hun verblijven. Na enkele verkennende gesprekken en een proefperiode van een paar maanden vinden hier een zestal cliënten 3 x per week een passende dagactiviteit die aansluit bij hun ontwikkelingsbehoefte.

Met de kringloopwinkel ging het iets minder voorspoedig. Het gebouw was zwaar onderkomen en vergde eerst een aantal aanpassingen en vernieuwingen waaronder een nieuw dak en de riolering. Cliënten van Op Mezelf hebben hard meegewerkt en werken nog steeds hard mee om het gebouw zodanig aan te passen de basis voor een passende dagbestedingsplek gerealiseerd wordt.

Verder zijn er sportpasjes aangeschaft waarmee bewoners individueel of met de groep kunnen gaan sporten.

Om cliënten te belonen en te stimuleren voor de activiteiten in de dagbesteding is in de loop van het jaar besloten om hen een uurloon van 1 euro aan te bieden. Dit resulteerde in een toename van het aantal bezoekers ook al hadden zij geen dagbesteding in hun indicatie (Wmo).

De medewerker van de dagbesteding had de opdracht om een ondernemingsplan voor de dagbesteding op te stellen maar dit is helaas niet gelukt. De arbeidsovereenkomst met deze medewerker is niet verlengd. Aan het ondernemingsplan voor de dagbesteding zal in 2020 extra aandacht aan worden besteedt.



4. GOVERNANCE EN MEDEZEGGENSCHAP

5. 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 wegen 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 2018
- Ondernemingsplan 2020
- 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 2019 en Cliënttevredenheidsonderzoek 2019 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 2019 bedroeg € 7.650 voor de voorzitter en € 5.100 voor elk lid.

Vergaderingen, informatieverstrekking en besluiten

In 2019 heeft de Raad van Commissarissen zes keer overleg gevoerd met de Raad van Bestuur.

- Op 21 februari is de vierde kwartaalrapportage besproken en zijn afspraken gemaakt over de informatie die Raad van Commissarissen wenst in te zien om de belangrijkste processen te kunnen volgen. Daarnaast is zij bijgepraat over het groeiscenario voor dit jaar en komende jaren.
- Op 23 mei is de jaarrekening 2018 in aanwezigheid van de externe accountant doorgenomen en vastgesteld. Het ontwikkelen van de dagbesteding en het visitatierapport in het kader van het landelijk Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg is besproken. Verder is de eerste kwartaalrapportage besproken.
- Op 11 juli is er een ontmoeting met de Personeelsvertegenwoordiging geweest waarin gesproken is over haar functioneren binnen de organisatie en de veiligheid en scholingsbeleid voor het personeel. Verder is er gesproken over het geplande bezoek van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd op 30 juli en is de Raad van Commissarissen meegenomen in de toekomstplannen.

- Op 29 augustus is het Rapport van de Inspectie voor gezondheidszorg en Jeugd en het document op de toekomst van de organisatie besproken. Verder is de tweede kwartaalrapportage besproken.
- Op 24 oktober heeft de evaluatie van de Raad van Commissarissen en de samenwerking met de Raad van Bestuur plaatsgevonden.
- Op 17 december is de derde kwartaalrapportage besproken en is de bezoldiging voor de Raad van Bestuur vastgesteld.

Evaluatie functioneren

Op 24 oktober heeft in de reguliere vergadering de evaluatie van het functioneren van de Raad van Commissarissen besproken en de samenwerking met de Raad van Bestuur.

M.b.t. de Raad van Bestuur:

De Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur ervaren de samenwerking als positief. Met name de open houding en de informatievoorziening worden gewaardeerd. De Raad van Commissarissen wordt adequaat meegenomen in de ontwikkelingen van de organisatie en kan hierin een belangrijke rol als sparringpartner vervullen. Waar in 2018 nog gezocht werd naar de juiste afstand en nabijheid van de Raad van Commissarissen, is deze in 2019 gevonden. De rol van de Raad van Commissarissen wordt door het Raad van Bestuur onderschreven en gewaardeerd.

De rollen binnen de Raad van Bestuur zijn veel duidelijker geworden en zo ook de rol van de directeur. Er is meer aandacht geweest voor het personeel, naast het inrichten van een Personeelsvertegenwoordiging, is er veel aandacht geweest voor de veiligheid en de scholing.

De Raad van Commissarissen is onder indruk van de ambitie en inzet van de Raad van Bestuur om op korte termijn de organisatie met zijn unieke opzet in omvang en kwaliteit te ontwikkelen. Hierin wordt ook gezien dat men open staat voor adviezen van buiten.

M.b.t. de Raad van Commissarissen:

De Raad van Commissarissen heeft haar eerste volledige jaar erop zitten. Hierin heeft zij de deskundigheid en ervaring van de leden explicieter ingezet. Daarnaast is er meer structuur in de vergaderingen gekomen en zijn er meer contacten buiten de reguliere vergaderingen met de organisatie. Ieder lid heeft een dagdeel meegelopen. Een lid is aanwezig geweest bij de visitatie in het kader van het landelijk Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg en een lid heeft uitvoerig met de medewerkers gesproken over de antroposofische visie van de organisatie. Tweewekelijks is er contact tussen de voorzitter van de Raad van Commissarissen en de directeur en als er incidenten zijn, wordt de Raad van Commissarissen direct geïnformeerd.

Op basis van de toegenomen informatievoorziening en de contacten buiten de reguliere vergaderingen, heeft de Raad van Commissarissen de indruk dat zij naast het toezicht ook een toetsende rol kan vervullen. In dit kader is zij ook tevreden over de ontmoeting met de Personeelsvertegenwoordiging en zal zij met het Raad van Bestuur in 2020 richten op het inrichten van de medezeggenschap voor de cliënten.

John Benjamin
Voorzitter Raad van Commissarissen.

4.4 MEDEZEGGENSCHAP VAN CLIËNTEN: DE CLIËNTENRAAD

Clientbelangen:

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. In 2019 zijn er meerdere pogingen gedaan om meerdere cliënten en/of wettelijke vertegenwoordigers te werven. 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.

Een van de mentoren was 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 in 2019 bestaat uit:

Mevrouw Ellis Theunissen (cliëntvertegenwoordiging)

De heer Joshua Westheim (appartementen)

De heer Robin Fuijan (groepswoning)

In de praktijk blijkt dat het zeer moeilijk is om cliënten te stimuleren en te motiveren om hieraan deel te nemen. Ook om hen bewust te maken van de inhoud van een cliëntenraad. Daarnaast is het moeilijk om degene die zich wel hebben opgegeven meermaals te laten komen en ervoor te zorgen dat zij niet overprikkeld raken. Er is op verschillende momenten gedurende het jaar aan cliënten middels 1 op 1 gesprekken, maar ook tijdens een bewonersvergaderingen en een jaarfeest aandacht besteedt aan het werven van nieuwe leden. In het jaar 2019 is dit helaas niet gelukt.

In het jaar 2020 zullen wij als organisatie hier opnieuw veel aandacht aan gaan besteden.

Er is geen verslag van de Cliëntenraad omdat in 2019 slechts één overleg met de Cliëntenraad is geweest. De huisvergaderingen zijn informeel en hier wordt geen verslag van gemaakt.

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 Hodiament: Trajectbegeleider bij Second Chance Force

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

Jaarverslag van de Personeelsvertegenwoordiging (PVT)

Net als in het jaar 2018 hebben wij als PVT ook in het jaar 2019 gestoeid met de vragen:

- wat hoort er bij de PVT?
- Wat zijn de verantwoordelijkheden?
- Waar moet het PVT aan voldoen?
- Waarin hebben ze wel en geen zeggenschap?

We hebben gemerkt dat we met name afwachtend zijn. Dit wil zeggen dat we pas in actie komen als er een vraag wordt gesteld vanuit de bestuurder om een advies te geven. Dit hebben we dan ook met veel plezier uitgezocht en geschreven. Wel blijft het voor de bestuurders een aandachtspunt om de PVT tijdig in te lichten over een wijziging waarbij ze een advies van het PVT nodig dienen te hebben.

Wij zijn in 2019 naar een congres geweest om meer inzicht te verkrijgen over wat een PVT of OR inhoudt en wat de rechten en plichten zijn. Dit heeft ons veel inzichten opgeleverd, waar we in het jaar 2020 verder mee aan de slag willen gaan.

Daarnaast hebben we het PVT verder ingericht door elke maandagmiddag bij elkaar te komen om zaken door te spreken en te onderzoeken, dit vergt van ons als personeel discipline en leert ons om prioriteiten te stellen.

Zo langzaam komt de PVT steeds meer van de grond en zit er tevens meer structuur en regelmaat in. Hier zijn we zeker tevreden over.

Om deze kennis nog verder uit te diepen en meer 'knowhow' te verkrijgen, staat op de planning om in 2020 een 2daagse cursus te gaan volgen. Dit zal meer kwaliteit opleveren voor de PVT, onszelf en natuurlijk de organisatie.

De Raad van Bestuur heeft de PVT 4 maal gevraagd voor een advies waarvan eenmaal ook instemming werd gevraagd. Het ging om de volgende zaken:

- Adviesaanvraag en instemming :
 - o van het benoemen van de preventiemedewerker
 - o goedkeuring plan RI&E
- Adviesaanvraag:
 - o eigen bijdragen telefoonkosten en verlofdagen
 - o scholingsplan 2019- 2020

Shannon Hodiamont
 Pricilla Feenstra
 Lotte De Boij



5. KWALITEIT EN VEILIGHEID

6. 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.

Het “Kwaliteitsrapport 2019” moet gezien worden in combinatie met en als een vervolg op het “Kwaliteitsrapport 2018”. In het “Kwaliteitsrapport 2019” toetst Op Mezelf:

- Is er iets met de verbeterpunten uit het “Kwaliteitsrapport 2018” gedaan?
- Wat is er met de verbeterpunten gedaan?
- Welk effect heeft dit gehad?

In dit jaarverslag is een samenvatting van het Kwaliteitsrapport 2019 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

Op Mezelf baseert haar begeleiding en ondersteuning op de uitgangspunten van de antroposofische zorg en gebruikt hierbij de presentiemethode in combinatie met “Op Eigen Benen”.

In de praktijk betekent dit dat wij niet alleen maar bezig zijn met de nodige fysieke hulp en zorg, maar alert zijn op wat onze cliënten nog méér nodig hebben: erkenning, waardering, gezien en gehoord worden. Je voegt je in de leefwereld van de ander. Het verhaal is zoals de ander dat beleeft; het wordt niet kleiner gemaakt of onteigend. Trouw en aandachtig bij iemand blijven, alledaagse dingen doen, zoals samen een eindje lopen, de was vouwen, aardappels schillen, ergens heen gaan, of samen praten. Hierdoor leer je mensen kennen. Je geeft hen het gevoel: jij hoort erbij. Ik heb wat met jou. Ongeacht hoe het met je gaat: jij mag er zijn. Natuurlijk heeft iedere client inmiddels zijn eigen ondersteuningsplan waarbij hij of zij nauw bij betrokken is maar dat is een dynamisch plan. Je laat je beheersen door de ander, maar sluit ongehaast aan bij wat de ander nodig heeft. Hierdoor komen vaak de al aanwezige krachten van cliënten naar boven die vervolgens stapsgewijs gebruikt kunnen worden om de gewenste veranderingen teweeg te brengen.

Een sprekend voorbeeld hoe de presentiebenadering in combinatie met “Op Eigen Benen” werkt vertelt Jeanne (figuur 6). Jeanne heeft nog niet alle doelen bereikt maar ze is wel een eind op weg en voelt zich bovenal weer gelukkig.



Figuur 6

Veiligheid

Het kwaliteitshandboek waarin de noodzakelijke protocollen en procedures in zijn opgenomen is in 2019 verder gevuld en is integraal onderdeel van het elektronisch cliëntendossier waar Op Mezelf gebruik van maakt. Door ArboNed is de RI&E (Risico Inventarisatie & Evaluatie) uitgevoerd. Naar aanleiding van de RI&E is een verbeterplan opgesteld en er is een preventiemedewerker benoemd.

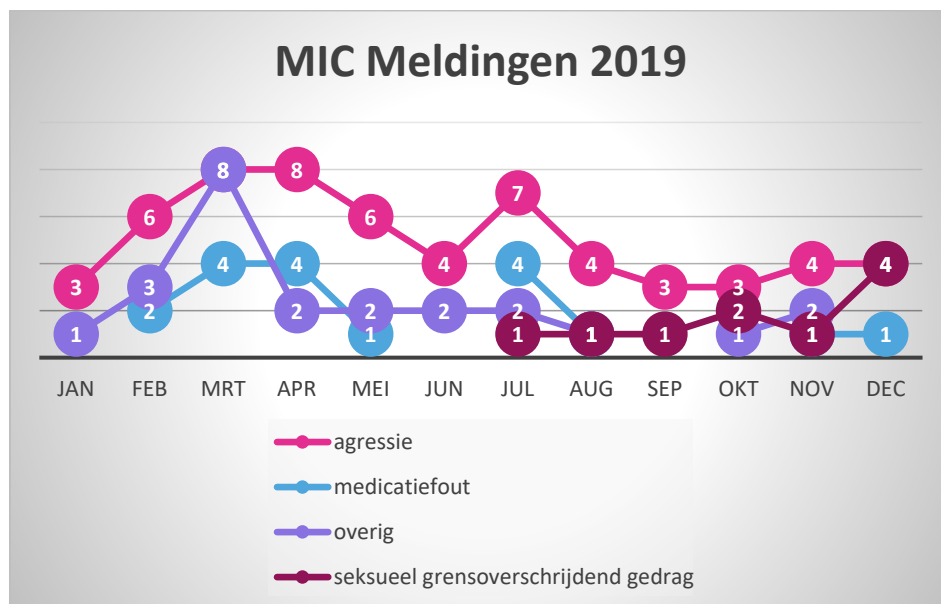
De veiligheidscommissie is in 2019 samengesteld en voor het eerst bijeengekomen. De veiligheidscommissie bestaat uit:

- Directeur zorg
- Coördinator (tevens lid van de personeelsvertegenwoordiging)
- Preventiemedewerker
- Controller (tevens stafmedewerker Kwaliteit & Veiligheid)
-

Net als in 2018 zijn alle MIC (melding incidenten cliënten) en MIM (melding incidenten medewerkers) meldingen in 2019 in Cliendo, het ECD, gedaan. 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 2019 zijn 112 meldingen gemaakt, in 2018 was het aantal meldingen 165. Vier van de meldingen zijn MIM meldingen. De MIM meldingen hebben allemaal betrekking op één cliënt. De MIM meldingen gaan over zorgelijke signalen omtrent seksuele ontwikkeling. Voor deze client is inmiddels een (extern) behandeltraject gestart. In figuur 7 is de spreiding en het soort meldingen weergegeven.



Figuur 7

Vanaf 2019 wordt meer aan deskundigheidsbevordering gedaan en de teams worden meer en beter gecoacht vanuit directeur zorg en coördinator. Daarnaast wordt de toezichthouder/beveiliger meer preventief ingezet. Dit alles heeft tot een afname van het aantal incidenten geleidt.

Op Mezelf heeft een melding gemaakt bij de GGD die als toezichthouder van de Wmo optreedt. het betreft een suïcidepoging. Naar aanleiding van deze melding heeft Op Mezelf een intern onderzoek uitgevoerd. Dit was naar tevredenheid van de toezichthouder waarmee de melding is afgesloten.

Tevens heeft de Inspectie voor Gezondheid en Jeugd een bezoek aan Op Mezelf gebracht. Het betrof een bezoek dat alle nieuwe zorgaanbieders van de Inspectie voor Gezondheid en Jeugd krijgen en in het eindrapport is opgenomen dat Op Mezelf aan alle voorwaarden voor nieuwe zorgaanbieders voldoet.

Bij Op Mezelf wordt geen gebruik gemaakt van toezichthoudende domotica omdat dit niet past in de visie van Op Mezelf. Bij eigen regie hoort geen toezichthoudende domotica.

In het najaar van 2019 hebben alle medewerkers uit het primaire proces de (herhaling)training BHV gehad. Ook hebben alle medewerkers de cursus "Medicatieverstrekking" gevolgd. Alle medewerkers zijn geschoold in de methode "Op Eigen Benen".

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 is in 2019 één formele klacht binnengekomen bij de Raad van Bestuur en één het Klachtenportaal Zorg. Beide klachten zijn naar tevredenheid opgelost.

Bouwsteen 2: Clientervaringen

Naast de huisvergaderingen en het overleg aan de gezamenlijke maaltijden heeft Op Mezelf ook in 2019 een clienttevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De tevredenheid van de cliënten van Op Mezelf is in 2019 hetzelfde dan in 2018 namelijk een 4,2 op een schaal van 5. Wel zijn er aan aantal verschillen in tevredenheid op de verschillende onderdelen.

In het cliënttevredenheidsonderzoek van 2018 zijn een aantal aanbevelingen/verbeterpunten door cliënten benoemd. Deze waren:

- 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

Uit het tevredenheidsonderzoek blijkt dat Op Mezelf iets gedaan heeft met de signalen:

- De tevredenheid over passende vrije tijd activiteiten is toegenomen van 3,93 in 2018 naar 4,30 in 2019. Cliënten willen graag nog meer gezamenlijke activiteiten hebben in de vrije tijd blijkt uit de open vragen.
- Het gevoel van veiligheid van cliënten is licht toegenomen met name in de werk-/leeromgeving. Cliënten geven wel aan dat er onderling nog veel gepest wordt en dat de overdracht niet altijd even vlekkeloos verloopt.
- De tevredenheid over passende dagactiviteiten is toegenomen van 3,20 in 2018 naar 4,78 in 2019.

Het volledige rapport kan bij de Raad van Bestuur worden opgevraagd of is in te zien op onze website:

www.opmezelf.nu

Bouwsteen 3: Zelfreflecties in de teams

De zelfreflecties en de zelfscan in de teams heeft in 2019 een iets andere invulling gekregen dan in 2018. De zelfreflecties zijn geen aparte bijeenkomsten meer maar zijn integraal onderdeel van de teamvergaderingen. Het verslag van de zelfscan van 2018 bestond uit stralende kleuren, minder stralende kleuren en doffe kleuren.

In iedere teamvergadering zijn de volgende vragen aan de orde gekomen:

- Wat speelt er binnen het team?
- Hoe zit iedereen in zijn vel?
- Hoe verloopt het samenwerken en hoe wordt het samenwerken?
- Wat gaat er goed en wat kan er beter?
- Hoe verloopt de communicatie binnen het team en organisatie breed?

Uit deze dialoog en uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek is naar voren gekomen dat de grootte van beide teams niet goed werkt in de praktijk. Gezien het groeiscenario dat Op Mezelf voor ogen heeft is het ook geografisch moeilijk om vanuit één plek de teams aan te sturen.

Toch is er in 2019 al hard gewerkt aan de minder stralende kleuren en de doffe kleuren. We zien dit onder meer terug in het clienttevredenheidsonderzoek en deels in het medewerkerstevredenheidsonderzoek. De kwaliteiten en behoeftes zijn in kaart gebracht en de samenstelling van de teams is hierop aangepast.

In het derde en vierde kwartaal zijn medewerkers van het primaire proces aangesloten bij de heisessies waarin de toekomstvisie van Op Mezelf is besproken en uitgezet.

Vanaf 01-01-2020 wordt gewerkt in kleinere teams, de zogenaamde “family-homes”, die aangestuurd worden door een coördinator. Op deze manier kan er nog gericht gewerkt worden aan de minder stralende en de doffe kleuren.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

Ook in 2019 heeft Op Mezelf een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Begin augustus waren bij Op Mezelf 26 medewerkers in loondienst. 16 medewerkers hebben het medewerkerstevredenheidsonderzoek ingevuld. Het responspercentage komt hiermee op 61,54%. Dit is lager dan het responspercentage van 2018 (80%) maar maakt dat de uitkomsten van het onderzoek toch nog representatief zijn. Reden voor de lagere respons is het langdurig ziekteverzuim van enkele medewerkers en de werkdruk.

In 2018 is naar aanleiding van het rapportcijfer in 2018 bij een aantal vragen het advies gegeven om een verbeterplan op te stellen. Het betrof:

- Vraag 2: Ik heb vertrouwen in het management van de organisatie en vind dat het management op een goede manier sturing geeft aan de organisatie. Hier zien we in 2019 dat het rapportcijfer van 6,00 in naar 6,81 is gestegen.
- Vraag 8: Ik krijg de juiste informatie om mijn werk te kunnen uitvoeren. Het rapportcijfer is van 6,09 naar 6,88 gestegen.
- Vraag 21: Ik kan mijn werk goed loslaten wanneer ik thuis ben en kan mij voldoende ontspannen. Het rapportcijfer was in 2018 5,97 en in 2019 5,94. Medewerkers kunnen hun werk nog een fractie slechter loslaten wanneer zij thuis zijn en kunnen zich nog steeds onvoldoende ontspannen. Het advies voor 2019 is om een verbeterplan op te stellen of bij te stellen zodat de streefnorm in 2020 wel behaald kan worden.

- Vraag 23: De samenwerking tussen mijn afdeling en de andere afdelingen verloopt goed. De samenwerking kreeg in 2018 een rapportcijfer van 5,84 tegen 5,81 in 2019. Het advies voor 2019 is om een verbeterplan op te stellen of bij te stellen zodat de streefnorm in 2020 wel behaald kan worden.
- Vraag 25: Er zijn nog veel mogelijkheden om het kwaliteitsniveau van de organisatie te verbeteren. Deze vraag is zo geformuleerd dat het rapportcijfer zo laag mogelijk moet zijn. In 2018 was het rapportcijfer 7,69 in 2019 is dit 8,13. Het advies voor 2019 is om een verbeterplan op te stellen of bij te stellen. Medewerkers zien veel meer mogelijkheden om de kwaliteit te verbeteren dan in 2018.
- Vraag 31: Mijn werk sluit goed aan op mijn kennis en ervaring. Met name de medewerkers die in 2018 bij Op Mezelf in dienst waren gaven aan dat het werk niet goed aansluit op kennis en ervaring. Zij gaven deze vraag een rapportcijfer van 6,00. In 2019 is het rapportcijfer 6,88.

In 2019 zien we in drie gevallen een daadwerkelijke verbetering terug in het rapportcijfer. Bij vier gevallen is geen verbetering te zien maar is er zelfs sprake van een (kleine) verslechtering. De medewerkerstevredenheid daalde van 7.01 in 2018 naar 6.74 in 2019.

Het volledige rapport kan bij de Raad van Bestuur worden opgevraagd of is in te zien op onze website:

www.opmezelf.nu

Bouwsteen : Het kwaliteitsrapport en de externe visitatie

Externe visitatie

In 2018 heeft een externe visitatiecommissie Op Mezelf bezocht om een kritische en opbouwende reflectie door een blik van buitenaf rondom de inhoud en de verbeterpunten van op het kwaliteitsrapport van 2018 te geven. De verbeterpunten die de externe visitatiecommissie voor Op Mezelf had waren:

- Kijken dat de werkdruk niet te hoog wordt voor het personeel en hier voor waken door dingen omtrent verzuim en ziekte samen met de medewerkers te regelen. Het personeel moet zich veilig voelen. Laat personeel invloed hebben op hun dagelijkse werkzaamheden, dit motiveert ze.
- Ketensamenwerking, kijk niet alleen intern maar ook breder. Vaak kun je je aansluiten bij externe zorgaanbieders.
- Niet de neiging hebben om alles zelf te doen. Je kan ook mensen inhuren die iets voor je doen, zodat je minder op de inhoud hoeft te zitten.
- Meer structuur aanbrengen in de organisatie
- Minder drukte tijdens de gezamenlijke eetmomenten

Door een relatief hoog ziekteverzuim was de werkdruk met name in het tweede en derde kwartaal van 2019 veel hoger dan wenselijk is. In het derde en vierde kwartaal zijn een aantal hei-sessies geweest waarin een brede vertegenwoordiging van het primaire proces ook aan deelgenomen heeft. Medewerkers hebben in 2019 wel veel meer inspraak gehad in de roosters. Vanaf 2020 worden de

roosters niet meer centraal gemaakt maar is iedere teamcoördinator verantwoordelijk voor het rooster binnen zijn eigen team.

Op het gebied van ketensamenwerking wordt steeds meer gezocht naar expertise en ervaringen bij externe zorgaanbieders een andere ter zake kundigen. Ook Zorgkantoor CZ heeft nog een aantal tips gegeven over een aantal zorgaanbieders met specifieke expertise en/of werkwijzen.

Met de groei van cliënten en medewerkers is ook de behoefte aan specialisatie gegroeid. Met betrekking tot bepaalde kennisgebieden en/of onderzoeken zijn nieuwe medewerkers op het gebied van bedrijfsvoering in dienst genomen of worden deze uitbesteedt aan externe partijen.

De organisatiestructuur en de structuur in werkwijze en aanpak heeft in 2019 een behoorlijke wijziging ondergaan waardoor verantwoordelijkheden en bevoegdheden voor iedereen veel duidelijker zijn geworden.

De gezamenlijke eetmomenten zijn beter verspreid en in kleinere groepen georganiseerd. Hierdoor is de drukte aanzienlijk afgenomen.

Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen miste nog het reputatiemanagement in het kwaliteitsgebeuren. In 2019 hebben de stafmedewerker communicatie en de directeur zorg de training “Online reputatiemanagement en crisiscommunicatie” gevolgd. Dit is een eerste stap om actief aan het reputatiemangement te gaan werken.

Personeelsvertegenwoordiging

De verbeterpunten die vanuit de PVT naar voren zijn gebracht waren:

- Interne en externe communicatie.
- Structuur
- Duidelijkheid in de uitvoering
- Werkomstandigheden
- Arbeidstevredenheid
- Taken/verantwoordelijkheden en bevoegdheden

De PVT ziet wel vooruitgang met betrekking tot de verbeterpunten maar met name de werkomstandigheden, de arbeidstevredenheid en de interne en externe communicatie vragen nog meer aandacht. De verwachting is dat dit na de hei-sessies een goede wending zal krijgen.

Raad van Bestuur

Als Raad van Bestuur waren wij blij met de verbeterpunten die door cliënten, medewerkers, Raad van Commissarissen en de externe visitatiecommissie aangedragen zijn aangedragen. In 2019 hebben wij acties ondernomen om de verbeterpunten om te kunnen zetten in tevredenheid van cliënten en medewerkers. Dat is in een aantal gevallen gelukt maar in een aantal gevallen ook nog niet. Met name het hoge ziekteverzuim in het tweede en derde kwartaal heeft hier een grote rol in gespeeld. De individuele gesprekken met cliënten en medewerkers, de tevredenheidsonderzoeken,

de gesprekken met Raad van Commissarissen en de hei-sessies hebben veel nieuwe input gegeven om nog beter aan de verbeterpunten te gaan werken. Een verandering in de organisatiestructuur is een van de eerste zaken die tot een verdere verbetering van kwaliteit voor cliënten **en** medewerkers moet leiden.



6. VOORUITBLIK 2020

6. VOORUITBLIK 2020

De hei-sessies en de dialoog met stakeholders zijn de basis geweest om de ambities en de kritische succesfactoren voor het welslagen van het ondersteuningsconcept, de inclusieve leefgemeenschap, in een visiedocument vast te leggen. Het vernieuwende aan de inclusieve leefgemeenschap is dat cliënten zo zelfstandig mogelijk, maar met ondersteuning op meerdere levensgebieden, geclusterd wonen in een bestaande woonwijk. Cliënten ondersteunen elkaar waar mogelijk, participeren in de buurt en zijn er dienstbaar. Het visiedocument is in samenwerking met Marian Maaskant tot stand gekomen. Onderzoek & Adviesbureau Marian Maaskant is gevraagd om het vernieuwende zorgconcept dat Op Mezelf voor ogen heeft de komende drie jaar te volgen om zo te toetsen in welke mate het voorgenomen ondersteuningsconcept wordt gerealiseerd. Dit zal gebeuren onder de naam “Het Reddolf project”

Op Mezelf wil die de komende drie jaren zijn dienstverlening wil uitbreiden. Op Mezelf wil echter *beheerst groeien*, waarbij de *kernwaarden* altijd voorop in de ondersteuning staan.

Hieronder wordt puntsgewijs de belangrijkste kritische succesfactoren benoemd:

- Cliënten:
 - Voorgenomen groei van het aantal cliënten met plm. 25 per jaar naar 150 in 2022,
 - Uitbreiding van de doelgroep met mensen met andere ondersteuningsbehoeften,
 - Tevredenheid over de dienstverlening,
 - Incidentenmeldingen,
 - Huisvesting en werk/dagbesteding naar wensen en mogelijkheden,
 - Ieder kwartaal een ‘mijn verhaal’ van een cliënt.
- Huisvesting (Hoensbroek):
 - Zes family houses met vaste teams:
 - 4 flats aan de Harmoniestraat,
 - Groepswoning aan de Amstenraderweg met zes tiny houses,
 - 23min-appartementen aan de Hoofdstraat.
- Inclusieprojecten (nog nader te concretiseren; bijvoorbeeld):
 - Buurtactiviteiten (bijv. koffiedrinken bij dagbesteding Soek),
 - Delen van overschot van de groentetuin (via Soek en bijv. via een straatkraam of rijdende kraam), gratis of tegen geringe vergoeding,
 - Dagbestedingsplek openstellen voor buurtgenoten.
 - Een ondernemingsplan voor de dagbesteding zal leidraad zijn voor invulling van werk
- Medewerkers:
 - Vast team per family house met gegarandeerde minimale bezetting,
 - Arbeidstevredenheid,
 - Scholing (antroposofie, op eigen benen, BHV, medicatie, suicide en individuele scholingsvragen),
 - Ziekteverzuim,
 - Ieder kwartaal een ‘mijn verhaal’ van een medewerker,
 - Vorm en inhoud geven aan de antroposofie (jaarfeesten)
- De buurt
 - Voortgang van de buurtprojecten,
 - Ervaringen van buurtgenoten.

Verantwoord maatschappelijk ondernemen/duurzaamheid is gebaseerd op het triple P model :

- People (mensen) : de sociale consequenties van het handelen

- Planet (milieu): de ecologische gevolgen van het handelen
- Profit/Prosperity (winst/welvaart): de economische en maatschappelijk winst/rentabiliteit

Op Mezelf maakt bewuste keuzes om een balans te vinden tussen People, Planet en Profit. Het ondersteuningsconcept biedt nieuwe marktkansen, de groei en innovatie is winst voor mens, maatschappij en milieu. Nu en in de toekomst.

Tussentijdse rapportages van “Het Reddolf project” komen beschikbaar op de site van Op Mezelf. Op Mezelf wil deze evaluatie laten uitvoeren, zodat andere zorgorganisaties weet hebben van dit ondersteuningsconcept, weten wat wel en niet werkt, er hun voordeel mee kunnen doen en desgewenst (delen van) het ondersteuningsconcept kunnen overnemen.



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.

De uitgangspunten van het financieel beleid waren en zullen 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 betrokken. 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

De risicoanalyse is eind 2018 is opgesteld, deze is eind 2019 geëvalueerd en vraagt voorsnog voor geen bijstelling. De RvC heeft tussentijds de actualiteit en de status van de genoemde risico's en maatregelen gevolgd.

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 2019 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	2019	2018
Marge (resultaat/omzet)	2.52 %	4,31 %
Rentabiliteit (resultaat/balanstotaal)	13.74 %	16,73 %
Solvabiliteit (eigen vermogen/balanstotaal)	12.40 %	-1,87 %
Current ratio (vlottende activa/kortlopende schulden)	0.95 %	0,90 %
nettowinstkapitaal	€ -14.921	€ -25.296

De balans ultimo 2019 en de verlies & winstrekening 2019 worden hieronder weergegeven en toegelicht. Voor een uitgebreide toelichting op de jaarrekening verwijzen wij naar de Jaarrekening 2019 (op te vragen bij Raad van Bestuur).

Op Mezelf B.V.

5.1.11 ENKELVOUDIGE BALANS PER 31 DECEMBER 2019 (na resultaatbestemming)

	Ref.	31-12-2019 €	31-12-2018 €
ACTIVA			
Vaste activa			
Immateriële vaste activa	1	0	0
Materiële vaste activa	2	60.543	20.952
Financiële vaste activa	3	0	0
Totaal vaste activa		60.543	20.952
Vlottende activa			
Vorderingen uit hoofde van financieringstekort	6	63.665	158.065
Debiteuren en overige vorderingen	7	108.858	67.918
Liquide middelen	9	121.394	6.770
Totaal vlottende activa		293.917	232.753
Totaal activa		354.461	253.706
	Ref.	31-12-2019 €	31-12-2018 €
PASSIVA			
Eigen vermogen			
Algemene en overige reserves	10	43.955	-4.754
Totaal eigen vermogen		43.955	-4.754
Voorzieningen	11	1.668	410
Langlopende schulden (nog voor meer dan een jaar)	12	0	0
Kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)			
Schulden uit hoofde van financieringsoverschot	6	0	0
Overige kortlopende schulden	13	308.838	258.050
Totaal kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)		308.838	258.050
Totaal passiva		354.461	253.706

Materiële vaste activa

In 2019 is door Op Mezelf voor € 43.239 geïnvesteerd. Deze investeringen betreft inventarissen. Op de totale activa is in 2019 € 3.648 afgeschreven. De boekwaarde van de materiële vaste activa op balansdatum bedraagt € 60.543.

Vlottende Activa

De vordering uit hoofde van bekostiging bedraagt € 63.665 (2018: € 158.065). Dit betreft een vordering op het Zorgkantoor met betrekking tot het jaar 2019. Het betreft overproductie die niet in de beschikking is opgenomen maar waarschijnlijk in 2020 alsnog vergoed wordt.

De overige vorderingen betreffen een bedrag van € 108.858 (2018: € 67.918) Hierin zitten opgenomen de vordering op debiteuren groot € 85.169 (2018: € 60.538), vooruit betaalde kosten groot € 8.117 (2018: € 7.381) en overige nog te ontvangen bedragen € 15.573 (2018: €0)

Liquide middelen

De laatste post aan de activakant van de balans betreft € 121.394 aan liquide middelen (2018: € 6.770). 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.

Eigen vermogen

Door het positieve resultaat van € 48.709 over 2019 wijzigt het negatieve eigen vermogen van min € 4.754 in 2018 naar een positief eigen vermogen van € 43.955 in 2019.

Voorzieningen

Er is een voorziening getroffen voor uit te betalen jubilea-uitkeringen in de toekomst € 1.668.

Kortlopende schulden

Op Mezelf heeft in 2019 geen langlopende leningen en alleen kortlopende schulden. Deze kortlopende schulden bedragen € 308.818 (2018: € 218.511) en bestaan uit een aantal posten:

- Crediteuren en nog te betalen kosten € 62.254 (2018 € 85.312).
- Aan personeel gerelateerde verplichtingen € 130.227 (2018: € 57.797). Dit betreft openstaande uren, loonbelasting, pensioenverplichtingen en vakantiegeld.
- Aflossingsverplichting kortlopende lening en reserveringen € 80.000 (2018: €0)
- Rekening-courant positie met Second Chance Force B.V. en SCF Housing B.V.
- € 36.357 (2018: € 114.941).

5.1.12 ENKELVOUDIGE RESULTATENREKENING OVER 2019

	Ref.	31-12-2019 €	31-12-2018 €
BEDRIJFSOPBRENGSTEN:			
Opbrengsten zorgprestaties (en maatschappelijke ondersteuning)	16	1.920.550	982.749
Subsidies	17	6.498	0
Overige bedrijfsopbrengsten	18	5.597	1.002
Som der bedrijfsopbrengsten		<u>1.932.644</u>	<u>983.751</u>
BEDRIJFSLASTEN:			
Personeelskosten	19	1.096.052	556.165
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	20	3.648	1.483
Overige bedrijfskosten	23	767.671	383.665
Som der bedrijfslasten		<u>1.867.371</u>	<u>941.314</u>
BEDRIJFSRESULTAAT		65.273	42.437
Financiële baten en lasten	24	-7.436	0
RESULTAAT UIT GEWONE BEDRIJFSVOERING		<u>57.837</u>	<u>42.437</u>
Vennootschapsbelasting	25	9.128	0
RESULTAAT BOEKJAAR		<u>48.709</u>	<u>42.437</u>
RESULTAATBESTEMMING			
<i>Het resultaat is als volgt verdeeld:</i>		<u>43830</u>	<u>43465</u>
		€	€
Algemene / overige reserves		<u>48.709</u>	<u>42.437</u>
		<u>48.709</u>	<u>42.437</u>

Opbrengsten

De opbrengsten zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning zijn fors hoger dan in 2018.

De opbrengsten per financieringsstroom zijn als volgt:

	2019	2018
- Wlz	€ 1.231.159	€ 229.261
- Forensische Zorg	€ 146.792	€ 88.863
- PGB	€ 454.710	€ 148.221
- Onderaanneming	€ 87.889	€ 516.404

Personeel

De personeelskosten zijn in 2019 € 1.069.052 (2018: € 556.166). Dit bedrag is opgebouwd uit € 990.447 (2018: € 401.532) aan personeel in loondienst, € 17.926 (2018: € 127.110) aan personeel niet in loondienst en € 60.679 (2018: € 27.524) aan overige personeelskosten.

Materiële kosten

Bedrijfskosten heeft een omvang van € 767.671 (2018: € 383.665) en bestaat uit de volgende posten:

	2019	2018
▪ Hotelmatige kosten	€ 77.351	€ 46.994
▪ Algemene kosten	€ 480.815	€ 235.071
▪ Cliëntgebonden kosten	€ 15.006	€ 2.390
▪ Kosten exploitatie werkgebieden	€ 8.934	€ 2.132
▪ Onderhoud en energie	€ 54.080	€ 8.537
▪ Huurkosten	€ 124.467	€ 88.540
▪ Dotaties	€ 7.017	€ 0

Bezoldiging Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen

3. Verantwoording (in de jaarrekening)			
25. Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)			
De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur [en overige topfunctionarissen] over het jaar 2019 is als volgt:			
<u>Leidinggevende topfunctionarissen met bezoldiging boven € 1.700</u>			
	A. Holtkamp	S.S.C. Mlekuz	N.J.M. Krekels
1 Functie (functienaam)	Lid RvB	Lid RvB	Lid RvB
2 In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	27-jul-17	27-jul-17	27-jul-17
3 In dienst tot en met (datum einde functievervulling)	heden	heden	heden
4 (Fictieve) dienstbetrekking?	Nee	Nee	Ja
5 Deeltijdfactor (minimaal 0,025 fte)	100%	100%	62%
6 Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	102.000	102.000	61.825
7 Voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn	0	0	5.843
8 Totaal bezoldiging	102.000	102.000	67.668
9 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	130.000	130.000	80.889
<u>Vergelijkende cijfers 2018</u>			
1 (Fictieve) dienstbetrekking?	Nee	Nee	Ja
2 Deeltijdfactor (minimaal 0,025 fte)	100%	100%	22%
3 Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	18.000	18.000	26.538
4 Voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn	0	0	2.845
5 Totaal bezoldiging	18.000	18.000	29.383
6 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	51.923	51.923	32.483

<u>Toezichthoudende topfunctionarissen met bezoldiging boven € 1.700</u>			
	J.T. Benjamin	J.H. Schrok	R.A.A. Platzbeecker
1 Functie (functienaam)	Voorzitter RvC	Lid RvC	Lid RvC
2 In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	1-jan-18	1-jan-18	1-jan-18
3 In dienst tot en met (datum einde functievervulling)	heden	heden	heden
4 Totaal bezoldiging in kader van de WNT	7.650	5.100	5.100
5 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	19.500	13.000	13.000
<u>Vergelijkende cijfers 2018</u>			
1 Totaal bezoldiging in kader van de WNT	2.232	2.000	2.000
2 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	15.450	10.300	10.300
	J.J.M. Goltstein		
1 Functie (functienaam)	Lid RvC		
2 In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	1-jan-18		
3 In dienst tot en met (datum einde functievervulling)	heden		
4 Totaal bezoldiging in kader van de WNT	5.100		
5 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	13.000		
<u>Vergelijkende cijfers 2018</u>			
1 Totaal bezoldiging in kader van de WNT	2.000		
2 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	10.300		
Toelichting			
De Raad van Commissarissen heeft conform de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg- en jeugdhulp aan OP MEZELF BV een totaalscore van 8 punten toegekend. De daaruit volgende klasseindeling betreft klasse II, met een bijbehorend bezoldigingsmaximum voor de Raad van Bestuur van € 130.000. Dit maximum wordt niet overschreden door de Raad van Bestuur. Het bijbehorende bezoldigingsmaximum voor de voorzitter van de Raad van Commissarissen bedraagt € 19.500 en voor de overige leden van de Raad van Commissarissen € 13.000. Deze maxima worden niet overschreden.			