



2020

Op Mezelf
15-07-2021



JAARVERSLAG 2020

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	7
-	2.4 Kernwaarden en Identiteit	9
-	2.5 Onderscheidend Vermogen en ambitie	10
-	2.6 Op Mezelf en haar zusterorganisaties	11
-	2.7 Feiten en Cijfers 2020	12
3.	Terugblik 2020	15
-	3.1. Organisatie	16
-	3.2. Cliënten	17
-	3.3. Medewerkers	18
-	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
-	4.4. Medezeggenschap Cliënten	24
-	4.5 Medezeggenschap medewerkers	25
5.	Kwaliteit en Veiligheid	27
6.	Vooruitblik 2021	38
7.	Financieel Verslag	41
-	7.1 Financieel Beleid en Planning & Control	42
-	7.2 Risicobeheersing	42
-	7.3 Jaarrekening 2020	43



1. VOORWOORD RAAD VAN BESTUUR

1. VOORWOORD VAN RAAD VAN BESTUUR

Wereldwijd zal het jaar 2020 in de geschiedenis in gaan als het “coronajaar”. Een turbulent jaar waarin veel van onze cliënten maar zeer zeker ook van onze medewerkers werd gevraagd. COVID-19 heeft veel impact gehad op ons allemaal. Het maakte duidelijk hoe kwetsbaar we zijn en hoe belangrijk “normaal” is. Veel van de maatregelen die wij als organisatie noodgedwongen moesten treffen hebben niet bijgedragen aan het geluksgevoel van cliënten, hun verwanten en medewerkers maar hebben er wel voor gezorgd dat er binnen Op Mezelf geen uitbraak is geweest. Slechts twee cliënten en één medewerker zijn besmet geweest en hadden milde klachten. De inzet, betrokkenheid en flexibiliteit van alle medewerkers hebben ervoor gezorgd dat er nieuwe en voldoende mogelijkheden ontstonden om cliënten “op maat” te kunnen ondersteunen, een goede daginvulling te geven en om de contacten met familie vorm te kunnen geven.

Niet alleen COVID-19 zorgde voor veel turbulentie. Ondanks de pandemie bleef de vraag naar de ondersteuning van Op Mezelf groeien, is de nieuwe organisatiestructuur ingevoerd en is hard gewerkt aan de verdere professionalisering van de organisatie. In dit jaarverslag nemen we u mee naar 2020 en vertellen we vanuit verschillende hoeken over de mijlpalen, de ervaringen en uitdagingen van Op Mezelf. Ook willen we u al meenemen naar de plannen voor de toekomst.

Om in het voorwoord alles en iedereen te benoemen is ondoenlijk maar ook in 2020 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.

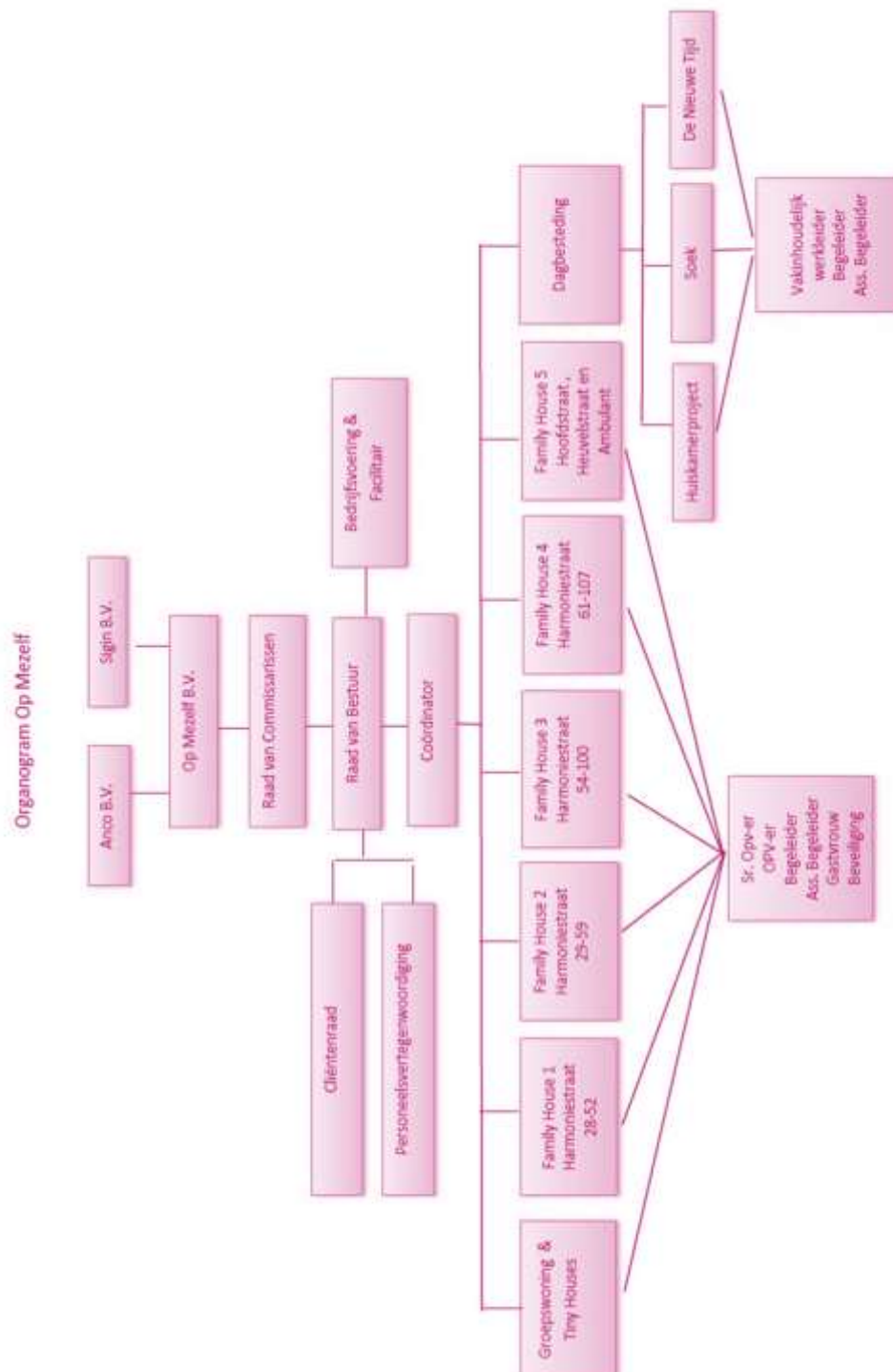
Op bestuurlijk niveau wordt de koers en de visie uitgedragen naar medewerkers waaraan zij zich gaan conformeren. De bestuurders leggen met name de vragen:

- 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*
Situatoneel 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 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 bevoegen 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-

¹ Invra staat voor Inventarisatie van Redzaamheidsaspecten

werkgemeenschap helder is en overdraagbaar naar andere belangstellende organisaties.

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

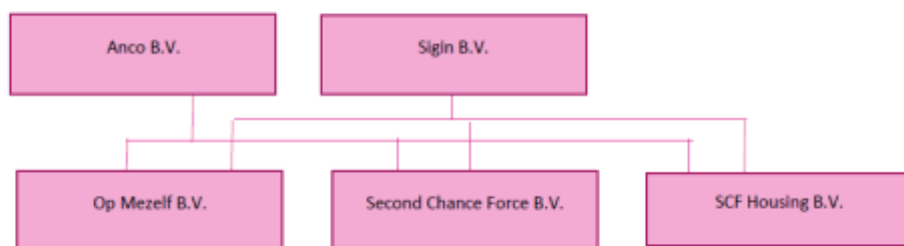
- Dat het ondersteuningsconcept geconcretiseerd is,
- Dat valideringsonderzoek naar het ondersteuningsconcept gereed is,
- Dat het aantal cliënten gegroeid is met zo'n 25 personen per jaar naar plm. 130 cliënten.

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, de kleine groepswooning aan de Hoofdstraat en de groepswooning aan de Amsterraderweg. De samenstelling van de cliënten naar ondersteuningsbehoeften is heterogeen 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 Sign 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

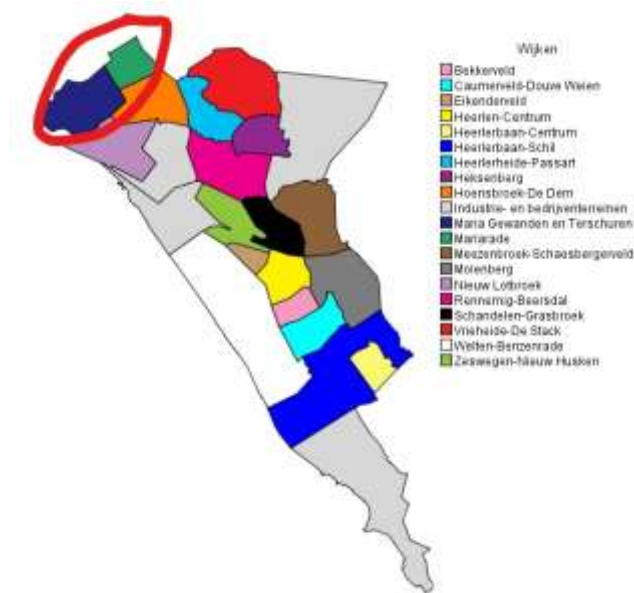
Mezelf komt (vooralsnog) niet in aanmerking voor een eigen huurovereenkomst met een woningcorporatie. De oorzaak is vaak onderdeel van de ondersteuningsbehoefte. Op deze manier hebben de cliënten van Op Mezelf een veilig thuis en de basis die noodzakelijk is om zich verder te kunnen ontwikkelen. De cliënten van Op Mezelf kunnen aanspraak maken op huurderstoeslag als zij een appartement huren via SCF Housing.

2.7 FEITEN EN CIJFERS 2020

Circa 44 medewerkers in loondienst van Op Mezelf of zetten zich in voor ongeveer 74 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	2020	2019
Aantal unieke cliënten (per 31-12)	74	56
- Instroom gehele jaar	40	37
- Uitstroom gehele jaar	22	10
- Gemiddelde leeftijd	29	31,05
- Aantal vrouwen	32	20
- Aantal mannen	42	36
Aantal cliënten per financieringswijze (per 31-12) ²		
- WLZ intramuraal	23	15
- Wlz VPT	8	8
- Wlz MPT	2	2
- WMO Beschermd Wonen PGB	21	15
- WMO Ambulant	8	7
- FZ intramuraal	9	3
- FZ extramuraal	0	0
- Onderaanneming	3	6
Productie en overige gegevens (per 31-12)		
- Aantal verblijfsdagen	18.694	12.919
- Aantal dagdelen dagbesteding	2.772	2.472
- Aantal uren ambulante begeleiding	1.575	1.782
- Toelating Wtzi Wlz met verblijf	55	55
Omzet per financieringsstroom		
- Wlz	1.687.797	1.231.159
- Forensische Zorg	421.836	146.792
- PGB	649.661	454.710
- Onderaanneming	82.659	516.404
Totaal	2.841.953	1.920.550

Binnen alle financieringsstromen laat Op Mezelf in 2020 een groei zien

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

Op Mezelf: Medewerkers in cijfers	2020	2019
Aantal unieke medewerkers (per 31-12)	49	36
- Instroom geheel jaar	22	23
- Uitstroom geheel jaar	9	2
- Gemiddelde leeftijd	49	40
- Aantal vrouwen aantal/in %	36/73.47%	26/72 %
- Aantal mannen aantal/in %	13/26.53%	10/28 %
- Contract voor bepaalde duur	20	22
- Contract voor onbepaalde duur	29	14
Aantal medewerkers in fte (per 31-12)	38,49	26.60
- Instroom gehele jaar	17,07	15.93
- Uitstroom gehele jaar	5,18	1.89
- Gemiddelde leeftijd	49	39
- Aantal vrouwen aantal fte/ in %	28.20/73.26%	19.67/74 %
- Aantal mannen aantal fte/in %	10.29/26.74%	6.93/26 %
PNIL (Personeel Niet In Loondienst)		
- PNIL aantal/fte	1/0.44	1/0.44
- Vrijwilligers aantal/fte	4/2.26	3/1.94
-		
Opleidingsniveau		
- WO	1.89	1.00
- HBO in fte	8.10	6.42
- MBO in fte	25.11	13.99
- LBO in fte	2.83	1.42
- Leerlingen in fte	0,56	3.78
Verzuimpercentage	9.34.%	5.19 %

Het Personeel Niet In Loondienst betreft administratieve ondersteuning.



3. TERUGBLIK 2020

3. TERUGBLIK 2020

3.1. ORGANISATIE

Zo als reeds in het voorwoord benoemd nemen wij u in dit jaarverslag mee naar de mijlpalen, de ervaringen en uitdagingen van Op Mezelf in 2020.

Begin 2020 zijn we gestart met het benoemen van een viertal teamcoördinatoren met als doel de groeiende organisatie op te splitsen in behapbare eenheden, Family Homes genaamd. De appartementen aan de Hoofdstraat, Harmoniestraat en het woonhuis aan de Amstenraderweg zijn elk aangemerkt als Family Home om op die wijze de lijnen kort te houden en de organisatie van de zorg en ondersteuning in handen te leggen van de teamcoördinatoren. Begin december 2019 is besloten om het tijdelijk dienstverband van de begeleider die verantwoordelijk was voor de dagbesteding niet te verlengen. Dit had als gevolg dat er naarstig op zoek moest worden gegaan naar het vormgeven van de teams binnen de dagbesteding. Het vroeg veel van de medewerkers om op de juiste wijze verantwoorde zorg en dagbesteding te bieden. Het niet verlengen van de tijdelijke arbeidsovereenkomst van deze medewerker heeft niet alleen tot een complexe ontslagprocedure geleid maar had ook het vertrek van een andere medewerkster als gevolg. Deze vertrekkende medewerkers hebben enkele cliënten weten over te halen om bij hun in zorg te komen. Een van deze cliënten heeft er inmiddels voor gekozen om toch weer terug te komen bij Op Mezelf.

De complexe ontslagprocedure heeft ook als gevolg gehad dat betreffende medewerkers en/of een betrokken budgethouder melding hebben gemaakt bij het Zorgkantoor CZ, Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd en de Nederlandse Zorg Autoriteit over vermeende fraude of slechte kwaliteit van zorg. Naar aanleiding van deze meldingen heeft Zorgkantoor CZ in september 2020 een materiele controle in de maand december 2020 aangekondigd. Deze materiele controle heeft geen fraude of slechte kwaliteit van zorg aangetoond. Wel heeft de materiele controle aangetoond dat de ondersteuningsplannen onvoldoende op orde waren waardoor doel- en rechtmatigheid rondom de dagbesteding niet altijd bewezen kon worden. Naar aanleiding van de materiele controle is ook een dialoog ontstaan naar de definitie en invulling van dagbesteding.

De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd heeft Op Mezelf in februari 2021 bezocht en dit bezoek resulteerde in een dikke voldoende. Het enige punt waar Op Mezelf grotendeels niet aan de norm voldeed is het ontbreken van het invoeren en scholen in de Wet Zorg en Dwang. Ook zou de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd graag een eigen gedragskundige zien bij Op Mezelf.

De Nederlandse Zorg Autoriteit is in het voorjaar van 2021 een onderzoek gestart naar de administratie en wijze van declareren van Op Mezelf maar heeft geen aanleiding gevonden om handhavend op te treden en het traject gesloten. Ondanks de vordering die uit de materiele controle is gekomen hebben deze controles en bezoeken Op Mezelf ook veel goeds gebracht. We weten waar we staan en waar nog aan gewerkt moet worden.

In maart hebben we vele organisatorische maatregelen moeten nemen omtrent de coronapandemie. In overleg zijn de roosters ingrijpend aangepast zodat we bij een evt. besmetting de zorg konden blijven leveren. Het personeel van de ondersteunende diensten is dringend geadviseerd om vanuit thuis te werken. Vanwege de coronamaatregelen is de dagbesteding van cliënten aangepast en zijn vele uren op individuele basis met cliënten activiteiten verricht. Het bezoek in de groepswooning en het leggen van allerlei sociale contacten hebben we, in overleg met bewoners, zoveel mogelijk geprobeerd in te perken. Gelukkig is het aantal besmettingen binnen Op Mezelf onder cliënten en medewerkers op minder dan de vingers van een hand te tellen en waren de klachten mild.

Kortom: de maatregelen rondom corona hebben heel 2020 grote impact gehad op zowel cliënten **en** personeel. Fysiek overleg in het MT, met teams en plaatsingsoverleg ging niet meer door maar gebeurde via beeldbellen. Dit was wennen. Scholing en training van medewerkers werd nagenoeg helemaal gecancelled.

Activiteiten zoals het boksen, darten en of allerlei andere uitstapjes konden, met name in groepsverband, geen doorgang vinden. De gezamenlijke maaltijden bij de appartementen konden vanwege de maatregelen niet meer. In plaats daarvan werden de maaltijden bij de bewoners aan huis bezorgd. Jaarfeesten en feestdagen moesten op aangepaste wijze gevierd worden. De inloop in de huiskamer behoorde eveneens niet meer tot de mogelijkheden. Noodgedwongen aanpassingen die niet stroken met de visie van Op Mezelf en het antroposofisch gedachtegoed. Het samen wonen, leven en werken stond door corona onder druk en zorgde

soms voor veel angst en onrust. Angst en onrust werken verstrend als het evenwicht ontregeld is of wankelt, waardoor we bevattelijker zijn voor negatieve gedachten, die vervolgens een weerslag hebben op het levensgeluk.

Met veel creativiteit en vindingrijkheid hebben de medewerkers er alles aan gedaan om het leven bij Op Mezelf toch nog enigszins fijn en prettig te houden/maken in een onvoorspelbare en spannende tijd, waardoor de raad van bestuur hen niet alleen erg dankbaar is maar ook erg trots op de medewerkers en cliënten van Op Mezelf.

Ondanks de coronapandemie bleven kandidaat bewoners zich aanmelden. De intake medewerkers spraken nieuwe cliënten en waar mogelijk werd er antwoord gegeven op de hulpvraag van kandidaat bewoners en woonruimte klaargemaakt voor nieuwe bewoners. Dit had als gevolg dat Op Mezelf groeide in zowel bewonersaantallen als in personeelsomvang. De snelle groei van Op Mezelf op de huidige locatie baart de verantwoordelijke wethouder zorgen en in overleg met woningcorporatie en de wethouder is besloten om de groei op de huidige locatie voorlopig te bevriezen.

Een deel van de ondersteunende diensten die ingekocht werden bij Second Chance Force of Care Shared. Zijn overgeheveld naar Op Mezelf. Inkoop van een deel van de zorgadministratie, licenties van een aantal applicaties, ICT en vervoer zullen bij Second Chance Force of Care Shared in 2020 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.

Begin 2020 heeft Op Mezelf Onderzoeksbureau en Advies Marian Maaskant gevraagd om het ondersteuningsconcept van Op Mezelf te valideren. Het hele onderzoekstraject zal tot eind 2021 lopen. De tussenrapportages zullen in het derde kwartaal van 2021 op de website gepubliceerd worden.

3.2 CLIËNTEN

Voordat een client bij Op Mezelf in zorg komt doorloopt hij eerst een heel intaketraject. Zeker nadat we van enkele cliënten afscheid hebben moeten nemen omdat zij zich niet begeleidbaar opstelden worden bij de intake aan een aantal aspecten extra aandacht besteedt. We moeten hierbij denken aan risicofactoren: verslavingen, grensoverschrijdend gedrag, medicatie, bijkomende psychiatrische problematiek en de specifieke ondersteuningsvraag. Per client wordt bekeken of er voldoende deskundigheid in huis is om hem te kunnen ondersteunen maar ook wordt onderzocht of de client zelf gemotiveerd is om iets van zijn leven te maken binnen de mogelijkheden die hij heeft. Als hier geen criteria naar voren komen die instromen bij Op Mezelf in de weg staan dan volgt eerst nog een kennismaking met de teamcoördinator van het woonhuis of het familyhome waar deze client mogelijk zou kunnen wonen. Tot slot wordt de client besproken in het plaatsingsoverleg waar een definitieve beslissing wordt genomen.

Op 1 januari 2020 woonden 13 cliënten in de groepswoning en het aanpalende appartement. In de appartementen in de Harmoniestraat, Steenberglaan, Heuvelweg en Hoofdstraat woonden 38 cliënten en daarnaast zijn er nog 7 cliënten die door Op Mezelf ambulante werden ondersteund. Eind 2020 woonden 13 cliënten in de groepswoning en het aanpalende appartement, 53 cliënten in de appartementen aan de Hoofdstraat en Harmoniestraat en werden 8 cliënten ambulante begeleid. In 2020 hebben we afscheid genomen van enkele cliënten. Zes zijn meegegaan met de medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst niet verlengd is of ontbonden is, vier cliënten hebben voor een andere aanbieder gekozen. Met drie cliënten is de zorg beëindigd omdat zij zich niet begeleidbaar opstelden. Verder zijn drie cliënten zijn helemaal uitgestroomd, en een client met een forensische titel is teruggeplaatst. Tot slot zijn drie cliënten overgegaan naar een ander financieringsdomein.

In 2020 is van alle cliënten een ondersteuningsplan gemaakt maar niet alle ondersteuningsplannen zijn tijdig geëvalueerd. De coronapandemie met alle bijbehorende maatregelen heeft ook hier impact gehad. Het SMART formuleren van de doelen, de dagbesteding, het dagprogramma en het rapporteren vragen nog veel aandacht. Hier is veel aandacht voor in het teamoverleg dat tweewekelijks plaatsvindt.

In 2020 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 2020 negenenveertig 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 enkele medewerkers afscheid moeten nemen omdat het concept van Op Mezelf toch niet zo goed bij hen paste.

Het gemiddelde verzuimpercentage over 2020 is 9,34 %. Dit is fors hoger dan in 2019. Met name in het begin van 2020 waren er veel langdurig zieken waarvan het verzuim in 2019 is gestart. In de eerste helft van 2020 was het ziekteverzuim 12,86% en is in het tweede half jaar gezakt naar 5,82%.

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. Dit hebben de teams gedurende 2020 ondanks alle coronamaatregelen ook duidelijk laten zien.

Niet iedere medewerker heeft in 2020 vanwege de coronamaatregelen een jaargesprek gehad. In de jaargesprekken die wel door konden gaan 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

Nagenoeg alle scholing is vanwege de coronamaatregelen niet doorgegaan maar in 2021 zal een inhaalslag rondom scholing plaatsvinden. ER is gezocht naar alternatieven in de vorm van e-learning.

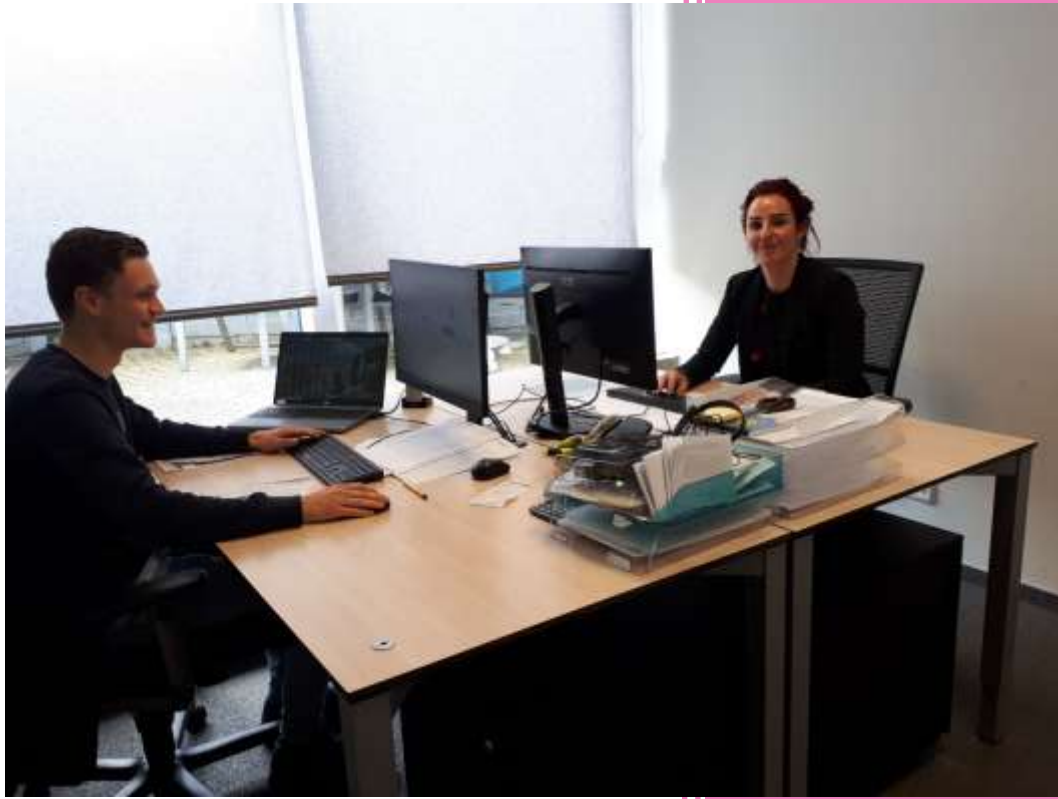
Voor het geval dat medewerkers klachten hebben waar zij met hun leidinggevende of de Raad van Bestuur samen niet uitkomen heeft Op Mezelf een abonnement afgesloten bij een externe vertrouwenspersoon.

Eind 2020 zijn opnieuw de behoeftes aan opleiding voor medewerkers geïnventariseerd die opgenomen zijn in het scholingsplan 2021-2022.

Ook in 2020 heeft er een medewerkerstevredenheidsonderzoek plaatsgevonden. Hier zal in het hoofdstuk “Kwaliteit & Veiligheid” nader op worden ingegaan.

3.4. DAGBESTEDING

De dagbesteding kwam in de eerste maanden van 2020 goed op gang. De activiteiten sloten beter aan bij de behoeften van de cliënten en het lag in de bedoeling dat bij alle cliënten de INVRA werken zou worden afgenomen zodat er ook een duidelijke samenhang zou komen tussen de dagbesteding en de doelen uit het ondersteuningsplan. Helaas moest half maart de dagbesteding in aangepaste vorm geleverd gaan worden in verband met alle coronamaatregelen. Het team van de dagbesteding heeft samen met de begeleiders van de woongroepen gekeken hoe zoveel mogelijk cliënten gepaste dagbesteding konden krijgen. Het team van de dagbesteding hoopt dat in 2021 het wel zal lukken om het behouden dan wel verhogen van het welzijn van de cliënten te bewerkstelligen. Zij vinden het belangrijk om een veilige en stimulerende omgeving te bieden waar iedereen zich op zijn eigen niveau kan ontwikkelen.



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 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 bezoldiging op hetzelfde peil als in 2019 te houden.

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 2019
- Ondernemingsplan 2021

- Meerjarenbeleid (Stand van zaken en gewenste aanpassingen)
- 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 2020 en Cliënttevredenheidsonderzoek 2020 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 2020: 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 – geboortejaar 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 – geboortjaar 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 – geboortjaar 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 2020 bedroeg € 7.650 voor de voorzitter en € 5.100 voor elk lid.

Vergaderingen, informatieverstrekking en besluiten

In 2020 heeft de Raad van Commissarissen vijf keer overleg gevoerd met de Raad van Bestuur. Door de corona maatregelen is afwisselend ‘live’ en digitaal vergaderd. De structurele onderwerpen en zijn geagendeerd, deze zijn:

- Kwartaalrapportage
- Goedkeuren van de jaarrekening
- Vaststellen van de management fee voor het bestuur en bezoldiging RvC leden
- Ontmoeting met de personeelsvertegenwoordiging

Het jaarplan en de begroting 2021 zijn in 2021 besproken en goedgekeurd. Een ontmoeting met de cliëntenraad is door de coronamaatregelen uitgesteld naar 2021.

In de tweede helft van 2020 is vooral gesproken over het voornemen van het bestuur en aandeelhouders om de bestaande organisatiestructuur van Op Mezelf te veranderen. Het voornemen is in de ontmoeting met de personeelsvertegenwoordiging in juli besproken. Verder is op vraag van de Raad van Commissarissen een jurist geraadpleegd. Eind december zijn de plannen in een ingelaste vergadering door de in de arm genomen adviseurs aan de Raad van Commissarissen gepresenteerd.

Evaluatie functioneren

Op 26 augustus heeft de Raad van Commissarissen buiten de vergadering zichzelf geëvalueerd. Vanuit deze evaluatie is onder andere naar voren gekomen dat zij ten aanzien van de volgende onderwerpen uitvoeriger en vroegtijdiger geïnformeerd wil worden.:

- bedrijfsvoering en de onderlinge relaties tussen de bv's
- de positionering in de externe omgeving
- de voorgenomen ontwikkelingen ten aanzien van de organisatie

Tot nu toe was de focus vooral gericht op de ontwikkeling van de zorg en het borgen van de kwaliteit van de zorgverlening. Hiertoe had de voorzitter Raad van Commissarissen periodiek contact met de directeur zorg. De behoefte werd nu om tussen de vergaderingen ook contact te hebben met het bestuur. De opbrengsten van deze evaluatie zijn met het bestuur in gesprek gebracht en een aantal besluiten zijn genomen om aan deze wensen tegemoet te komen.

Op 16 december heeft een eerste externe evaluatie onder leiding van de heer Theo Schraven plaatsgevonden. Hierin werd de stand van zaken ten aanzien van de ontwikkeling van het toezichthouden en de samenwerking tussen Raad van Commissarissen en het bestuur besproken. Naast een verslag heeft de heer Schraven een aantal adviezen gegeven om de komende jaren verder invulling aan te geven,

M.b.t. de Raad van Bestuur:

In 2020 is het bestuur van Op Mezelf geconfronteerd met een aantal nieuwe uitdagingen. Hierin is zij gaan zoeken naar de passende positionering en werkwijze. Daarnaast werd ze geconfronteerd met een complexe ontslagprocedure, het besluit om de voorgenomen groei van de zorg in Hoensbroek te bevriezen en een kritische materiële controle vanuit het zorgkantoor.

De Raad van Commissarissen ziet dat het bestuur vanuit hun ondernemersgeest voortvarend anticipeert op deze uitdagingen, maar hierin verandert ook de relatie met de Raad van Commissarissen. De reeds eerder genoemde voornemen om de organisatiestructuur te veranderen is hierin met name een belangrijk gespreksonderwerp geweest met de RvC. Naast het meebewegen heeft de Raad van Commissarissen ook de taak om naast het toe zien en toetsen, ook in deze, een zwaarwegend advies uit te brengen Dit vraagt aan beide gremia een bezinning om constructief de beide rollen in te vullen. Vanuit de relatie die in de eerste periode is opgebouwd heeft de Raad van Commissarissen het vertrouwen dat we hier samen goed uit gaan komen en dat dit bijdraagt aan de ontwikkeling van Op Mezelf.

M.b.t. de Raad van Commissarissen:

De Raad van Commissarissen heeft mede door de corona maatregelen letterlijk meer op afstand gestaan van Op Mezelf. Het voornemen om jaarlijks een dagdeel mee te lopen was niet mogelijk. Ook een ontmoeting met de cliëntenraad is tot 2021 uitgesteld.

Zoals eerder is vermeld, heeft de Raad van Commissarissen zich intensief gebogen over haar eigen rol. Hierin werd ook duidelijk dat het wenselijk is om op korte termijn een vijfde lid te gaan werven. De voorkeur hierin gaat uit naar een vrouw met ervaring in het regionale politieke, maatschappelijke veld.

In het rooster van aftreden is besloten om getrapt af te treden om te voorkomen dat de leden van de huidige Raad van Commissarissen te kort op elkaar vervangen moeten worden en zo de continuïteit verzwakt wordt. Hierin zal één lid na één zittingstermijn al vervangen worden.

John Benjamin
Voorzitter raad van commissarissen

4.4 MEDEZEGGENSCHAP VAN CLIËNTEN: DE CLIËNTENRAAD

Clientbelangen:

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. Uiteindelijk hebben zich in 2020 6 cliënten opgegeven voor een zetel in de cliëntenraad.

De cliëntenraad van Op Mezelf bestaat uit:

- Ellis Teunissen, (clientvertegenwoordiging)
- Carina van de Sande, (clientvertegenwoordiging)
- Albert Woering, (Familyhome 5)
- Dirk-Jan van Eck, (Familyhome 2)
- Robin Fujan, (Familyhome 5)
- Jordy Bastian, (Familyhome 5)

- Dimitri van de Weijer, (Familyhome 2)
- Jeffrey Heijnen (Familyhome1)

De cliëntenraad zit nog in de ontwikkelfase. In de praktijk blijkt dat het zeer moeilijk is 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. De taken en verantwoordelijkheden van de cliëntenraad moeten nog verder uitgewerkt worden. Op verzoek van de cliëntenraad wordt gezocht naar iemand die de cliëntenraad kan gaan “coachen” in hun taak. Ook zal er met deze coach een voorbereidingsvergadering gehouden worden voor de vergadering met de directie of bestuurders. Verder heeft de cliëntenraad aangegeven dat zij zich graag willen aansluiten bij een landelijke organisatie die hen kan ondersteunen bij de taken die zij hebben. Dit is door de Raad van Bestuur van Op Mezelf goedgekeurd en wordt van harte ondersteund.

Vanwege de coronamaatregelen zijn er weinig fysieke bijeenkomsten geweest met de cliëntenraad. De bewonersvergaderingen vinden wel gewoon plaats in de groepswoning en familyhomes. De punten die hier naar voren komen worden wel met de directeur zorg besproken.

Er is geen verslag van de Cliëntenraad omdat het merendeel van de cliëntenraad uit nieuwe leden bestaat en zij nog zoekende zijn over de taken en verantwoordelijkheden. Er zijn wel notulen gemaakt van de vergaderingen tussen directie en cliëntenraad. Deze kunnen bij de directeur zorg opgevraagd worden.

4.5 MEDEZEGGENSCHAP VAN MEDEWERKERS: DE PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING

Op Mezelf heeft in 2020 en ook nog in 2021 een PVT omdat er minder dan 50 medewerkers in dienst zijn. De verwachting is dat het aantal personeelsleden in 2021 wel boven de 50 medewerkers komt en vanaf 2022 zal een ondernemingsraad de plaats van PVT innemen.

Lotte de Boij heeft haar zetel in de PVT in 2020 opgegeven en naar aanleiding daarvan zijn nieuwe verkiezingen uitgeschreven om de vacature in te vullen. De samenstelling van de PVT ziet er als volgt uit:

- Mevrouw Angela Hintjes: Medewerker Zorgadministratie en ondersteuningsplanverantwoordelijke bij Op Mezelf
- Mevrouw Pricilla Feenstra: Coördinator
- Mevrouw Shannon Hodiament: Coördinator

Het voorzitterschap wordt roulerend vervuld, het vaste aanspreekpunt van de PVT is Shannon Hodiament.

Jaarverslag van de Personeelsvertegenwoordiging (PVT)

In 2020 is de Personeelsvertegenwoordiging minder vaak bij elkaar gekomen vanwege de coronamaatregelen. Later is overgegaan naar videobijeenkomsten, zowel als leden onder elkaar, maar ook met het bestuur.

In 2020 zijn gesprekken gevoerd met de raad van bestuur over de functieomschrijvingen en een wijziging in de organisatiestructuur, waaronder de overgang van het personeel naar een aparte Personeel BV. Het is gebeven bij gesprekken en er is nog geen officieel advies gevraagd of geschreven. Dit wordt overgeheveld naar 2021.

Verder zijn de volgende onderwerpen aan bod gekomen:

- Verandering van bedrijfsarts

- Aanstellen van externe vertrouwenspersoon. Hiermee zijn van te voren ook gesprekken gevoerd.
- Begroting 2020
- Kwaliteitsrapport 2019

Over het algemeen zijn de stukken vrij laat ter kennis gegeven, waardoor dit enigszins achterhaald was. Dit is wel een verbeterpunt voor het komende jaar waaraan kan worden gewerkt.

In 2019 zijn we 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. Om deze kennis nog verder uit te diepen en meer 'knowhow' te verkrijgen, stond op de planning om in 2020 een 2daagse cursus te gaan volgen. Vanwege de coronapandemie is deze cursus niet doorgegaan.

Binnen de personeelsvertegenwoordiging zijn de leden daarom nog steeds redelijk zoekende over het hoe en wat, maar is dit gedurende 2020 wel professioneler geworden. Het aanstellen van onafhankelijk notulist, waardoor er meer structuur is gekomen in de overleggen, heeft hier eveneens aan bijgedragen.

Shannon Hodiamont
Pricilla Feenstra
Angela Hintjes

5. KWALITEIT EN VEILIGHEID VAN ZORG



5. KWALITEIT EN VEILIGHEID

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 2020” moet gezien worden in combinatie met en als een vervolg op de eerdere gepubliceerde rapporten. In het “Kwaliteitsrapport 2020” toetst Op Mezelf:

- Is er iets met de verbeterpunten uit het “Kwaliteitsrapport 2018” en Kwaliteitsrapport 2019” gedaan?
- Wat is er met de verbeterpunten gedaan?
- Welk effect heeft dit gehad?
- Wat vindt de externe visitatiecommissie hiervan?

In dit jaarverslag is een samenvatting van het Kwaliteitsrapport 2020 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

Ieder mens is uniek en heeft zijn eigen wensen en dromen. De wensen en dromen en de weg die bewandeld moet worden om die wensen en dromen uit te laten komen hebben we samen met de client vastgelegd in het ondersteuningsplan van de client. Maar in de praktijk blijkt het vaak geen rechte weg of kunnen we niet de kortste route nemen. Soms zijn er onverwachte obstakels of is er in een enkel geval zelfs sprake van een wegafsluiting. Belangrijk is om de ontwikkelingsweg **samen** te blijven volgen en je blijven inleven in en volgen van de client. Ongeacht hoe het met je gaat of wie je bent: jij hoort erbij en jij mag er zijn. De verbinding wordt niet verbroken maar we proberen deze te versterken. Medewerkers en bestuur blijven onvoorwaardelijk, betrouwbaar en bevlogen naast en achter de client staan, zij blijven gastvrij en competent.

Voordat een client bij Op Mezelf in zorg komt doorloopt hij eerst een heel intake-traject. Zeker nadat we van enkele cliënten afscheid hebben moeten nemen omdat zij zich niet begeleidbaar opstelden worden bij de intake aan een aantal aspecten extra aandacht besteedt. We moeten hierbij denken aan risicofactoren: verslavingen, grensoverschrijdend gedrag, medicatie, bijkomende psychiatrische problematiek en de specifieke ondersteuningsvraag. Per client wordt bekeken of er voldoende deskundigheid in huis is om hem te kunnen ondersteunen maar ook wordt onderzocht of de client zelf gemotiveerd is om iets van zijn leven te maken binnen de mogelijkheden die hij heeft. Als hier geen criteria naar voren komen die instromen bij Op Mezelf in de weg staan dan volgt eerst nog een kennismaking met de teamcoördinator van het woonhuis of het familyhome waar deze client mogelijk zou kunnen wonen.

Alle cliënten worden regelmatig besproken in het ZIO (zorginhoudelijk overleg) en/of tijdens MDO's (Multi Disciplinair Overleg) zodat echt maatwerk geleverd kan worden.

Periodiek worden door Onderzoeks-en adviesbureau Marian Maaskant gesprekken met cliënten en medewerkers van Op Mezelf gehouden. Er is geen vastgesteld schema voor deze gesprekken, maar de 'Evaluatiehand' komt wel steeds aan bod.

- duim: waar ben je trots op?
- wijsvinger: welke richting wil je op?
- middelvinger: waar baal je van?
- ringvinger: waar ben je trouw aan, wat vind je belangrijk?
- pink: waarin ben je klein en wil je groeien?



De persoonsgerichte zorg komt goed naar voren uit het volgende gesprek van Marian Maaskant met een van onze cliënten.

Eva

Bij Op Mezelf is iedereen gelijk. Ik had nog nooit eerder zulke goede begeleiders en ik heb daarin al heel veel ervaring. Het voelt goed dat begeleiders 'autobiografisch luisteren'. Niet alleen ik vertel mijn verhaal met alle ups en downs. Begeleiders vertellen ook wat hen bezig houdt. Zo ontstaat gelijkwaardigheid en verbinding. Natuurlijk zijn er ook minpunten. Sommige cliënten maken het erg bont. Keer op keer krijgen zij kansen om het wéér te proberen. Hartstikke mooi, maar het kan zomaar ten koste gaan van andere cliënten. Het kan ook leiden tot meer van zulk onacceptabel gedrag. Kansen krijgen is prima, maar grenzen stellen moet ook.

Duim: het vertrouwen in elkaar dat er bij Op Mezelf is,
 Wijsvinger: ik wil graag bij Op Mezelf werken,
 Middelvinger: sommige cliënten krijgen steeds weer kansen die ze vervolgens verprutsen,
 Ringvinger: antroposofische zorg: de gelijkwaardigheid, het er voor cliënten zijn, échte aandacht over en weer,
 Pink: de samenwerking met de buurt is nog niet goed, daar moeten we echt aan werken. We moeten blijven leren van onze ervaringen: cliënten en Op Mezelf!

Veiligheid

Op Mezelf wil geen organisatie zijn waar alles vastligt in protocollen en procedures. Wettelijk vereiste protocollen en procedures zijn opgenomen in het Kwaliteitshandboek. De bestuurders vinden het belangrijk dat medewerkers voldoende bewegingsvrijheid hebben in hun handelen om zo veel mogelijk maatwerk te

kunnen leveren. Naarmate de organisatie groeit geven steeds meer medewerkers aan dat zij bepaalde zaken toch graag vastgelegd zien in een protocol, procedure of beleidsnotitie. In 2021 zal samen met de teamcoördinatoren geïnventariseerd worden voor welke zaken een proces, procedure of notitie wenselijk of noodzakelijk is. Een voorbeeld hiervan is het inwerkprotocol van nieuwe medewerkers.

Op Mezelf heeft een veiligheidscommissie die bestaat uit:

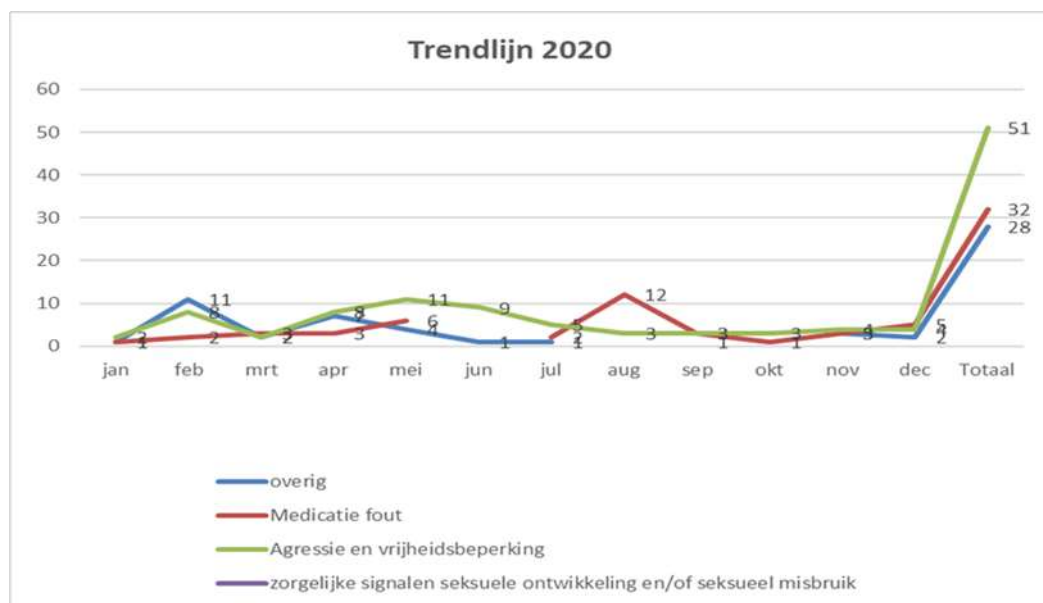
- Directeur zorg
- Lid van de PVT
- Beveiliging
- Preventiemedewerker
- Controller (tevens stafmedewerker Kwaliteit & Veiligheid)

Vanwege de coronamaatregelen is de veiligheidscommissie in volle omvang slechts een keer fysiek bij elkaar geweest. Wel is er regelmatig onderling telefonisch contact geweest. Met name over de analyse van de MIC en MIM meldingen. De oorzaken en mogelijke oplossingen zijn besproken en aan de hand hiervan is een advies uitgebracht aan het MT. Naast de vaste veiligheidscommissie is in het 2e kwartaal van 2020 ook een crisisteam samengesteld rondom corona. Mede de richtlijnen van het RIVM maar ook intern overleg tussen de verschillende disciplines hebben tot maatregelen geleid om een uitbraak te voorkomen. Dit is ook gelukt. Ook binnen RvC is veiligheid regelmatig onderwerp van gesprek.

Net als in voorgaande jaren zijn alle MIC (melding incidenten cliënten) en MIM (melding incidenten medewerkers) meldingen in 2020 in Cliendo, het ECD, gedaan. Binnen Op Mezelf kennen we 4 soorten MIC meldingen:

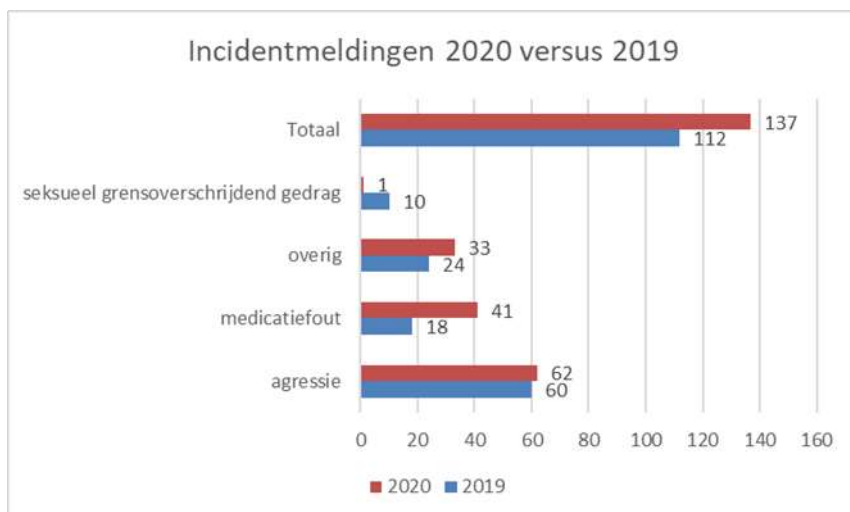
- Agressie en vrijheidsbeperkende middelen en maatregelen
- Medicatiefouten
- Zorgelijke signalen seksuele ontwikkeling of seksueel misbruik
- Overig

In figuur 6 is de spreiding en het soort meldingen weergegeven.



Figuur 6

Zetten we de meldingen van 2020 naast die van 2019 dan zien we m.u.v. de MIC meldingen Seksueel grensoverschrijdend gedrag een stijging van alle soorten meldingen (figuur 7):



Figuur 7

Het absolute getal van meldingen is weliswaar toegenomen maar het gemiddeld van het aantal incident per client is in 2020 afgenomen. In 2019 waren 53 cliënten in zorg en 112 MIC en MIM meldingen, dit is gemiddeld 2,11 incident per client. In 2020 waren 71 cliënten in zorg en zijn 137 MIC en MIM meldingen gemaakt, dit is gemiddeld 1.93 melding per client.

Voor een nadere onderbouwing en analyse van de MIC en MIM meldingen verwijzen wij naar het Kwaliteitsrapport 2020.

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. Ook zullen alle medewerkers geschoold worden in de Wet Zorg en Dwang (WZD)

Vanwege de coronapandemie hebben in 2020 nauwelijks scholingen plaatsgevonden. De scholingen zijn nagenoeg allemaal doorgeschoven naar 2021. Medicatieveiligheid is begin 2021 gevolgd via e-learning.

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. In 2020 heeft Op Mezelf een klacht ontvangen via het Klachtenportaal Zorg, die naar tevredenheid van de client is opgelost. Daarnaast zijn een aantal klachten binnengekomen bij de bestuurders. De klachten hadden voornamelijk te maken met (geluid)overlast. Bij een paar klachten bleek dat de overlast niet cliënten van Op Mezelf veroorzaakt waren maar door “reguliere” bewoners van Harmoniestraat en Hoofdstraat. De klachten worden geregistreerd in het interne klachtenregister en besproken in het MT en afhankelijk van de aard van de klacht ook met RvC.

Geen van de medewerkers heeft in 2020 gebruik gemaakt van de mogelijkheid om de externe vertrouwenspersoon in te schakelen. Op Mezelf heeft geen officiële interne vertrouwenspersoon. Eventuele conflicten en/of meningsverschillen zijn intern opgelost.

Bouwsteen 2: Clientervaringen

Naast de huisvergaderingen en het overleg aan de gezamenlijke maaltijden heeft Op Mezelf wederom in 2020 een clienttevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De tevredenheid van de cliënten van Op Mezelf is in 2020 iets afgenomen namelijk een 4,0 op een schaal van 5. Met name m.b.t. het inhoudelijk deel en de bereikbaarheid

voor de appartementen en ambulante begeleiding scoren lager dan in 2019. De oorzaak hiervan heeft voor het grootste deel te maken met de coronamaatregelen die Op Mezelf heeft moeten treffen. Dagbesteding en vrije tijd activiteiten konden slechts in aangepaste vorm of niet doorgaan. De inloop heeft grotendeels stil gelegen en huisbezoeken waren alleen op afspraak. De open vragen geven een goed beeld van hetgeen waar cliënten hun tevredenheid op gebaseerd hebben.

Wat vind jij heel erg goed bij Op Mezelf?

- Begeleiding en Zorg
- Dat ik weer een nieuwe kans krijg om wat van mijn leven te maken
- Openheid van begeleiders
- Alles gaat prima, ik voel me hier thuis
- De dagbesteding, het leukste vind ik de boerderij
- Ik vind dat er goed gekeken wordt welke pb'ers er bij welke cliënten worden gezet
- Ze zijn een open deur.
- Er is veel begeleiding en een kantoor waar je altijd heen kan
- Dat er een luisterend oor is wanneer je ergens mee zit.

Wat vind jij heel erg slecht bij Op Mezelf?

- Er wordt niet altijd goed gecommuniceerd
- De keuze om bepaalde bewoners in zorg te nemen
- Sommige begeleiding doen alsof ze meer weten dan ik.
- Soms wordt er te veel in een keer verwacht.
- Dat ik nog steeds niet mijn eigen boodschappen mag halen

Welke dingen zou jij bij Op Mezelf anders willen?

- Ik wil een andere woning
- Beter straffen geven
- Beter dagbesteding
- Beter verdeling van cliënten
- Beter communicatie

Welke dingen of activiteit zou jij bij Op Mezelf graag toegevoegd willen zien?

- Extra ondersteuning bij het maken van muziek.
- Beter dagbesteding (komt vaak voor)
- Meer beweging
- Meer uitjes

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 in de teams krijgen gestalte tijdens de teamoverleggen. Ieder team heeft een tweewekelijks overleg waarin de volgende vragen aan bod komen:

- 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?

Afhankelijk van de behoeftes van een team kan of wordt expertise vanuit een ander team, andere discipline of van extern ingezet. In 2020 was dit soms wat ingewikkeld vanwege de coronamaatregelen. Het opsplitsen van medewerkers maar ook van cliënten over de verschillende familyhomes heeft ertoe geleid dat binnen de familyhomes meer expertise is gekomen m.b.t. specifieke problematiek. De teams onderling weten waar welke expertise ligt en weten elkaar voor specifieke casussen ook heel gemakkelijk te vinden. De scholingsbehoefte voor sommige onderwerpen is erg groot. Het scholingsplan 2019-2020 was hier ook helemaal op ingericht, echter door de coronamaatregelen konden de meeste scholingen niet doorgaan. Voor het nieuwe scholingsplan 2021 is daarom meer gezocht naar e-learningen. E-learningen hebben als voordeel dat coronamaatregelen minder impact hebben op de scholingsmogelijkheden maar het nadeel is dat er minder of weinig interactie mogelijk is. Het is voor Op Mezelf echter geen optie om nog een jaar te wachten om tegemoet te komen aan de scholingsbehoefte en/of scholingswens van medewerkers. De samenwerking tussen de teams heeft dus duidelijk een verbetering ondergaan. De samenwerking tussen de teams en de ondersteunende diensten vraagt wel nog om meer aandacht. Over en weer is er soms nog onbegrip en onduidelijkheid over o.m. registraties maar ook over de taakverdeling binnen de ondersteunende diensten. Dit wordt onderkend en er zijn ook al eerste stappen om hier verbetering in aan te brengen. De grootste oorzaak van dis- en miscommunicatie is de groei van de organisatie. Waar eerst 3 medewerkers toereikend waren voor de administratieve werkzaamheden die allen min of meer flexibel inzetbaar waren vraagt de groeiende organisatie ook bij de ondersteunende diensten om professionalisering. Diensten die eerst bij andere organisaties werden ingekocht worden binnen de eigen organisatie ingeregeld omdat dit uiteindelijk voor de organisatie beter is en ook voor meer continuïteit en stabiliteit zorgt. De omvang van de ondersteunende diensten is in 2020 gegroeid en de verantwoordelijkheden zijn op hoofdlijnen verdeeld, echter de taakverdeling en de workflow vraagt nog om verfijning. Net deze verfijning en wijzigingen in het bestaande takenpakket van de drie medewerkers die eerst de administratie vormden veroorzaken irritaties.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

Het medewerkerstevredenheidsonderzoek, dat ook in 2020, is gehouden laat wel zien dat de hei-sessies en de daaruit voortvloeiende bewegingen hebben geleid tot meer bevlogen medewerkers die er trots op zijn dat zij deel uitmaken van Op Mezelf. Dit zien we ook terug in het ziekteverzuim dat eind 2020, ondanks corona, weer onder het begroot verzuim van 5% ligt en ruim onder het trendgemiddelde van ruim 9%.

Medewerkers zijn in het algemeen in 2020 meer tevreden dan in 2018 en 2019 over Op Mezelf als werkgever. De streefnorm van 2020 is bij meerdere vragen niet behaald. Dit is deels te wijten aan de coronamaatregelen maar ook aan de ambities die de raad van bestuur aan zichzelf heeft opgelegd. 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 en in 2020 verder naar 7.17.
- Vraag 8: Ik krijg de juiste informatie om mijn werk te kunnen uitvoeren. Het rapportcijfer is van 6,09 naar 6,88 in 2019 gestegen en in 2020 verder naar 7.13.
- 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 was vanwege de coronapandemie niet helemaal uitvoerbaar. Desondanks konden medewerkers het werk thuis beter loslaten dan voorheen
- 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. Medewerkers geven aan dat er wel een verbetering merkbaar is maar er wordt nog onvoldoende samengewerkt. Deels wordt dit ook veroorzaakt door de noodzaak van het op afstand werken i.v.m. de coronamaatregelen.
- 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 zagen in 2019 veel meer mogelijkheden om de kwaliteit te verbeteren dan in 2018. In 2020 zien medewerkers nog genoeg mogelijkheden om de kwaliteit te verbeteren maar een stuk minder dan in 2018 en 2019. Er is een omslag merkbaar.

- 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 en groeit in 2020 naar een rapportcijfer van 7,43.

De eindconclusie is dat de tevredenheid van de medewerkers van Op Mezelf op de meeste onderdelen op of boven de streefnorm van 2020 maar dat medewerkers zeer zeker meer tevredenheid ervaren dan in 2019 maar er is nog winst te behalen.

Noor vertaald dit als volgt:

Noor

Een mooi initiatief werkt als een steen in de vijver: dan gebeurt er steeds meer.

Het uitgangspunt van Op Mezelf is zo mooi: cliënten die elkaar helpen. En met meer doelgroepen kan dat verder worden ontwikkeld. Ik denk aan minderjarige asielzoekers, mensen met forensische problematiek.

Maar ja, momenteel zie ik toch dat er medewerkers zijn die meer kennis over de doelgroep nodig hebben. Die kennis is nodig om de visie van Op Mezelf te begrijpen én in de praktijk te brengen. Desondanks is de samenwerking in het team goed.

De samenwerking met de buurt staat nog in de kinderschoenen. Covid-19 helpt daar ook niet bij. Op Mezelf moet daarin ook daadkrachtiger worden. Maar als je zelf initiatief toont om iets op te zetten, dan wordt dan wel van harte ondersteund.

Duim:	de onderlinge samenwerking en communicatie,
Wijsvinger:	de buurt moet echt meer worden betrokken; Op Mezelf moet meer een geheel worden zodat verschillen tussen de werkwijzen en visies van teams verminderen,
Middelvinger:	de kennis binnen teams moet worden verbeterd; zet niet alleen jonge mensen in maar ook mensen met meer levenservaring,
Ringvinger:	de visie is zo kenmerkend en mooi: cliënten die de kracht uit zichzelf halen,
Pink:	de communicatie van het MT kan veel beter, geef tweewekelijks een actualisatie van de stand van zaken; dat is zo gebeurd en voor medewerkers is het heel informatief.

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

Op 22 juni 2021 heeft de externe visitatie plaatsgevonden. De bestuurders hebben er voor gekozen om voor de externe visitatie dezelfde personen uit te nodigen als voor de externe visitatie in 2019, zodat zij konden toetsen wat met de adviezen uit de eerste visitatie is gedaan.

De verbeterpunten die in 2019 door hen zijn benoemd 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

De visitatie op 22 juni kan als volgt weergegeven worden:

- Gino Mlekuz (communicatie & marketing) geeft aan dat Op Mezelf op het moment bestaat uit 55 personeelsleden en 80 cliënten. We zijn het afgelopen jaar flink gegroeid zonder daarbij de kwaliteit en het hart voor de zorg te verliezen. We zijn van een homogene groep gegroeid naar Family Homes waarbij de Family Homes aangestuurd worden door een coördinator. We willen streven naar zelfsturende teams, waarin het personeel invloed heeft op zijn/haar dagelijkse werkzaamheden. Het medewerkerstevredenheidsonderzoek laat zien dat de werkdruk weliswaar nog hoog is maar dat medewerkers het werk wel steeds beter kunnen loslaten als zij thuis zijn. Medewerkers zijn ook meer tevreden dan in voorgaande jaren. Wel is het zo dat er nauwelijks tegemoet is gekomen aan de scholingswensen van medewerkers maar dit komt voornamelijk door de maatregelen vanwege de coronapandemie.
- In de ketensamenwerking heeft Op Mezelf eveneens een ontwikkeling doorgemaakt. De samenwerking met de bestaande ketenpartners is verder verstevigd. Daarnaast maakt Op Mezelf nu ook deel uit van de Task Force van Zorgkantoor CZ. Binnen de Task Force wordt niet alleen op casuïstiek samengewerkt maar wordt ook de expertise van de verschillende zorgaanbieders gedeeld. De wethouder Welzijn, Armoedebestrijding en Centrumontwikkeling van gemeente Heerlen is niet gelukkig met de groei van Op Mezelf en de heer Nafzger is benieuwd hoe Op Mezelf omgaat met het politieke spel dat hierin gespeeld wordt. Gino geeft aan dat het voornemen van Op Mezelf is om alleen de inhoud te laten tellen en de rest te laten voor wat het is. De heer Haartmans vult hierop aan dat je je energie moet steken in de zorg en de kwaliteit en dat het dan wel doorsijpelt. Je moet vooral niet in de picture komen.
- Om onderzoek te doen naar het concept van Op Mezelf heeft het bestuur Onderzoeksbureau Marian Maaskant ingehuurd. De tussenrapportages hebben de leden van de externe visitatiecommissie ontvangen en zullen ook binnenkort op de website gepubliceerd worden. De eindrapportage zal 2021 gereed zijn. Het onderzoek heeft de naam "Het Reddolf project" gekregen met een knipoog naar de film van de familie Flodder uit de jaren 80. De overtuiging van Op Mezelf is dat je kwetsbare mensen beter kunt ondersteunen en in hun kracht kunt zetten als zij geclusterd wonen en verbinding krijgen met de omgeving, medecliënten, vaste medewerkers en de buurt. Het gevaar van buitensluiten en vereenzamen is reëel aanwezig als je ervan uitgaat dat de "buurt" zich wel over DE kwetsbare in de omgeving ontfermt. Theoretisch klopt dit misschien wel maar de praktijk blijkt toch anders te zijn. De heer Geuskens geeft als tip dat hij de manier van tevreden houden van personeel en wat er anders is aan het werken van het Reddolf zou toevoegen aan het rapport.
- Na een rondgang langs de diverse woon- en dagbesteding locaties geeft de heer Haartmans terug dat hij nu veel meer structuur in de organisatie ziet. Er zijn meer cliënten en veel meer personeel, op de dagbesteding was het aanzienlijk drukker dan in 2019. Nic Krekels (directeur zorg) geeft aan dat door de dagbesteding regelmaat is gekomen in het leven van de cliënten en dat zij hier vrijwillig voor kiezen en dat het geen moeten is. Zij tonen en nemen zelf veel initiatieven.
- Vanwege de coronamaatregelen zijn er nauwelijks nog gezamenlijke eetmomenten geweest. In de periode dat er wel gezamenlijke eetmomenten waren zijn deze op het niveau van de Family Homes gedaan waardoor de groepsgrootte aanzienlijk kleiner was. Tijdens de periode van maatregelen zijn de maaltijden bij de bewoners thuis bezorgd.

De conclusies van de visitatie commissie zijn samen te vatten met de volgende woorden van een van de externe deelnemers: In 2018 zagen we een organisatie met veel plannen in de opstartfase en volop in de groei. In 2021 zien wij een volwassen organisatie met een duidelijke structuur, die hard werkt aan professionalisering van de organisatie op alle fronten. Het Reddolf Project om ondersteuning in een inclusieve leefgemeenschap

vorm te geven wordt door iedereen als waardevol en innovatief gezien. Graag ziet men dat alle collega's van Op Mezelf volledig mee worden genomen in dit project, daar dit de verbinding tussen personeel en organisatie ten goede zal komen. Tevens is het advies om de buurt nog meer te betrekken bij de vormgeving van de inclusieve leef maatschappij.

Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen is nog steeds tevreden over de transparantie die de Raad van Bestuur in de organisatie biedt. Zij zijn en worden goed meegenomen in alle ontwikkelingen die ook in 2020 soms tot pittige en nuttige discussie hebben geleid. Er is veel aandacht geweest voor corona en de stappen en maatregelen die Op Mezelf heeft moeten zetten en treffen. De raad is blij met de stappen die Op Mezelf zet m.b.t. het reputatiemanagement. Het Reddolfproject maakt hier eveneens deel van uit. Het onderzoek dat door Onderzoeksbureau Marian Maaskant wordt uitgevoerd wordt door hen toegejuicht. Tegelijkertijd zijn er wel wat zorgen welke impact de beoogde wijziging in de organisatiestructuur zal hebben. Verder heeft de Raad van Commissarissen het profiel opgesteld voor een 5^e lid. Het profiel voor het 5^e lid van de Raad van Commissarissen legt de nadruk op de zorginhoudelijke aspecten. Gezien de samenstelling van de huidige Raad van Commissarissen gaat de voorkeur uit naar een vrouw. Het profiel en de procedure zal worden voorgelegd aan de Cliëntenraad ter instemming.

Cliëntenraad

Namens de cliëntenraad was mevrouw Van der Sande aanwezig. Mevrouw Van der Sande is erg tevreden over de transparantie die Op Mezelf in haar kwaliteitsrapport en tijdens de externe visitatie laat zien. Als lid van de cliëntenraad geeft zij Op Mezelf een 8 voor de kwaliteit van zorg. Haar ervaring is dat de medewerkers daadwerkelijk betrokken zijn bij de cliënten en dat er veel persoonlijke aandacht voor de client is. Zij geeft als tip om de externe visitatiecommissie de volgende keer samen te stellen uit mensen buiten de sector. Verbeterpunten vanuit de Cliëntenraad zijn het aansluiten bij de Landelijke Cliëntenraad, een voorbereidingsvergadering waar alleen cliëntenraadsleden aanwezig zijn en een persoon die de cliënten begeleid (coach) tijdens de vergaderingen.

Personeelsvertegenwoordiging

Namens de PVT was mevrouw Shannon Hodiamont aanwezig bij de externe visitatie. De PVT is in 2020 minder vaak bij elkaar gekomen vanwege de coronamaatregelen. Deze zijn later wel via videobijeenkomsten gehouden, zowel voor de leden onderling als voor de overleggen met de Raad van Bestuur. Binnen de personeelsvertegenwoordiging zelf waren de leden nog redelijk zoekende over het hoe en wat, maar is dit gedurende de periode wel professioneler geworden. Dit komt mede door een onafhankelijk notulist in te stellen, waardoor er meer structuur is gekomen in de overleggen. Vanuit de PVT is als voornaamste verbeterpunt aangegeven dat de interne communicatie nog sterk te wensen over laat. Stukken en adviesaanvragen vrij laat worden aangereikt. Hierdoor zijn deze vaak achterhaald. Ook vindt de PVT het jammer dat intern weinig bekendheid is gegeven aan het Reddolf project, het merendeel van de medewerkers is niet op de hoogte van het onderzoek. Ook wordt het als een gemis ervaren dat de rapporten van de clienttevredenheidsonderzoeken en medewerkerstevredenheidsonderzoeken en het (concept) Kwaliteitsrapport niet met de medewerkers zijn gedeeld.

Raad van Bestuur

De afgelopen jaren waren met name gericht op groei en verdere ontwikkeling van ons zorgconcept. Dat dit niet zonder slag op stoot is gegaan is voor een ieder van ons helder. Het piepte en kraakte het afgelopen jaar hier en daar en toch hebben we het met z'n allen gered om niet alleen in kwantitatieve zin te groeien, maar met name op kwalitatief niveau goede stappen te zetten. Het jaar 2021 is dan ook het jaar van consolidatie en professionalisering. De dagbesteding is een belangrijke pijler binnen ons zorgconcept geworden en het werken in family homes, met zelfsturende teams werpt zijn vruchten af.

Wij realiseren ons zeer goed dat het welzijn van onze cliënten en de dagelijkse operatie vallen of staan bij de inzet, het commitment en de inzet van al onze collega's en bewoners. Het is hier dan ook op zijn plaats om een groot compliment te maken aan al onze bewoners en al onze collega's met wie we er voor gezorgd hebben dat we staan waar we nu staan: Een inclusieve leefgemeenschap waar mensen een gelukkig bestaan hebben en waar wij iets voor elkaar kunnen betekenen.

Het is aan ons allemaal om op dit fundament verder te bouwen aan een inclusieve leefgemeenschap die als voorbeeld kan dienen voor andere buurten in Nederland. Dit zullen wij op basis van gelijkwaardigheid en in gezamenlijkheid naar de toekomst toe verder vorm geven.



6. VOORUITBLIK 2021

6. VOORUITBLIK 2021

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". Inmiddels zijn er een aantal tussenrapporten ontvangen en eind 2021 verwachten wij het definitieve rapport. De tussenrapporten zullen in de zomer van 2021 op de website geplaatst worden.

Om tot de ambities van het jaar 2021 te komen, hebben we in samenwerking met de coördinatoren gekeken naar de wensen van de medewerkers:

- Het jaar 2021 zal in het teken komen te staan van stabiliseren, professionaliseren en borgen. In 2021 zullen we starten met een nieuw elektronisch cliëntendossier (Zilliz) om het rapporteren voor de medewerkers makkelijker en adequater te maken. We zullen dan starten met het rapporteren op doelen waar dit systeem meer in voorziet. Hierdoor kunnen we de kwaliteit van de zorgdoelstellingen veel meer borgen. Naast de voordelen van het rapporteren biedt Zilliz ook de mogelijkheid om rechtstreeks te factureren en declareren van de zorg. Hierdoor zullen vanaf 2021 geen diensten meer bij Care Shared Services ingekocht worden. Cliënten krijgen toegang tot hun eigen dossier en de intranetpagina van Op Mezelf. De intranetpagina biedt mogelijkheden om cliënten, hun familieleden en medewerkers op de hoogte te houden van
- De cliëntengroei zal gestaag doorgaan in samenwerking met de gemeente Parkstad en Woonpunt. Doordat de groei van de cliënten minder hard zal gaan als in de vorige jaren zullen er in de verschillende teams, minder nieuwe medewerkers aangenomen worden. Hierdoor kan er binnen de teams gewerkt gaan worden aan het stabiliseren en professionaliseren van de teams. De teamleden zullen elkaar beter gaan leren kennen, waardoor ook de kwaliteiten van eenieder duidelijker in beeld zullen komen en de samenwerking, binding en vertrouwen in elkaar geoptimaliseerd zal worden. Een andere doelstelling voor het nieuwe jaar is om in het zorg inhoudelijk overleg met elkaar te gaan kijken hoe we de kennis en kunde die eenieder heeft met elkaar te kunnen delen en vergaren.
- Het forensische gedeelte vraagt nog enige extra aandacht daar de forensische expertise berust bij één persoon. Gezien de groei die we hierin maken zullen we extra moeten investeren om ook een tweede persoon de expertise te laten vergaren zodat het proces van intake en uitvoering altijd geborgd is.
- In 2021 zullen we tevens de functiegebouw van de hele organisatie vaststellen met de daarbij horende functiewaardering.
- Het jaar 2021 zal in het teken komen te staan van inclusie. De buurt verbinden met Op Mezelf door middel van buurtgenoten te betrekken en te laten zien wat Op Mezelf hen en de cliënten biedt. Buurtgenoten uitnodigen en verleiden voor een kopje koffie, deelnemen aan de dartavond, maar ook het herorganiseren van de Harmoniestraat. Denk hierbij aan:
 - Het planten van eetbaar bos
 - Het aanleggen van een bijentuin
 - Groenten verbouwen en verspreiden middels een community fridge
- De dagbesteding zal verder ontwikkeld worden op de (individuele) vraag van cliënten.
 - Projecten te bedenken die aansluiten bij het persoonlijke ontwikkelingsplan van de cliënt.
 - Structuur aanbrengen
 - Werken volgens een vast schema

- Vanwege de corona-pandemie is het scholingsprogramma 2019-2020 nagenoeg in zijn geheel niet doorgedaan. Een deel van de opleidingen betrof weliswaar e-learningen maar de aanbieder van deze e-learningen (MEE) was helaas gestopt met deze opleidingen. We hebben het scholingsprogramma 2019-2020 opnieuw bekeken en de behoefte van de medewerkers ligt in het volgende scholingsaanbod:
 - Medicatie
 - Agressieregulatie en aan de-escalatie
 - INVRA
 - Op Eigen Benen
 - Communicatie/ feedback geven en ontvangen
 - Suicide
 - Autisme
 - Drugs
- In 2021 zal de organisatiestructuur verder aangepast worden om een optimale risicospreiding te bewerkstelligen waardoor de continuïteit van de organisatie nog beter gewaarborgd is. Alle transacties tussen alle entiteiten zullen transparant zijn en door een externe accountant beoordeeld worden.
- 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.



7. FINANCIËEL VERSLAG

7. FINANCIËEL VERSLAG

7.1 FINANCIËEL 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 en het investeringsplan.

Per kwartaal informeert de raad van bestuur de RvC, de PVT en Cliëntenraad over de bereikte resultaten en eventuele genomen bijsturingmaatregelen. 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. RISICOBEHEERSING

De risicoanalyse is eind 2018 is opgesteld, deze is 2020 opnieuw geëvalueerd en vraagt vooralsnog 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 boekjaar 2020 af met een negatief resultaat van € 10.384. Hiermee wordt eigen vermogen € 33.570. De oorzaak van het negatieve resultaat is de vordering van Zorgkantoor CZ naar aanleiding van de materiele controle over 2019.

Het uitgangspunt van het financiële beleid van Op Mezelf is gericht op continuïteit. Gezonde ratio's zijn hiervoor de indicatoren. De vordering van Zorgkantoor CZ heeft impact gehad op de ratio's.

Ratio's	2020	2019
Marge (resultaat/omzet)	-0.36%	2,52 %
Rentabiliteit (resultaat/balanstotaal)	-1.31 %	13,74 %
Solvabiliteit (eigen vermogen/balanstotaal)	4.22 %	12,40 %
Current ratio (vlottende activa/kortlopende schulden)	0.78	0,95
nettowinstkapitaal	€ -116.311	€-14.921

De balans ultimo 2020 en de verlies & winstrekening 2020 worden hieronder weergegeven en toegelicht. Voor een uitgebreide toelichting op de jaarrekening verwijzen wij naar de Jaarrekening 2020 (op te vragen bij Raad van Bestuur).

5.1 JAARREKENING

5.1.1 BALANS PER 31 DECEMBER 2020 (na resultaatbestemming)

	<u>Ref.</u>	<u>31-dec-20</u>	<u>31-dec-19</u>
		€	€
ACTIVA			
Vaste activa			
Materiële vaste activa	2	<u>378.475</u>	<u>60.543</u>
Totaal vaste activa		<u>378.475</u>	<u>60.543</u>
Vlottende activa			
Onderhanden werk uit hoofde van DBC's / DBC-zorgproducten	5	0	-
Vorderingen uit hoofde van financieringstekort	6	0	63.665
Debiteuren en overige vorderingen	7	210.905	108.859
Liquide middelen	9	<u>206.250</u>	<u>121.394</u>
Totaal vlottende activa		417.155	293.918
Totaal activa		<u>795.630</u>	<u>354.461</u>
	<u>Ref.</u>	<u>31-dec-20</u>	<u>31-dec-19</u>
		€	€
PASSIVA			
Eigen vermogen			
Algemene en overige reserves	10	<u>33.571</u>	<u>43.955</u>
Totaal eigen vermogen		33.571	43.955
Vorzieningen	11	23.892	1.668
Langlopende schulden (nog voor meer dan een jaar)	12	204.702	-
Kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)			
Schulden uit hoofde van financieringsoverschot	6	47.666	-
Overige kortlopende schulden	13	<u>485.800</u>	<u>308.838</u>
Totaal kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)		533.466	308.838
Totaal passiva		<u>795.630</u>	<u>354.461</u>

Materiële vaste activa

In 2020 is door Op Mezelf voor € 331.235 geïnvesteerd. Deze investeringen betreft de aankoop van de groepswoning/dagbestedingslocatie aan de Hoofdstraat in Hoensbroek en inventarissen. Op de totale activa is in 2020 € 13.303 afgeschreven. De boekwaarde van de materiële vaste activa op balansdatum bedraagt € 378.475.

Vlottende Activa

De overige vorderingen betreffen een bedrag van € 210.905 (2019: € 108.858) Hierin zitten opgenomen de vordering op debiteuren groot € 154.663 (2019: € 85.169), vooruit betaalde kosten groot € 7.574 (2019: € 8.117) en overige nog te ontvangen bedragen € 48.668 (2019: €15.573)

Liquide middelen

De laatste post aan de activakant van de balans betreft € 206.102 aan liquide middelen (2019: € 121.394). 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 negatieve resultaat van € 10.384 over 200 wijzigt het positieve eigen vermogen van € 43.955 in 2019 naar een positief eigen vermogen van € 33.570 in 2020.

Voorzieningen

Er zijn voorzieningen getroffen voor uit te betalen jubilea-uitkeringen in de toekomst en transitievergoedingen bij ontslag. De voorziening jubilea-uitkering bedraagt in 2020 € 3.127 (2019: €1.668). In 2020 is voor de eerste keer een dotatie gedaan voor transitievergoedingen en bedraagt € 20.765

Langlopende en kortlopende schulden

Op Mezelf is 2020 een langlopende lening (saldo per 31-12-2020 € 204.702) aangegaan voor de aankoop van het pand Hoofdstraat te Hoensbroek, verder zijn er nog kortlopende schulden. De schuld uit hoofde van bekostiging bedraagt € 47.666 (2019: een vordering van € 63.665). Dit betreft een schuld op het Zorgkantoor met betrekking tot het jaar 2019. Het betreft een correctie over gefactureerde dagbesteding die administratief niet goed onderbouwd was.

De overige kortlopende schulden bedragen € 485.800 (2019: € 308.818) en bestaan uit een aantal posten:

- Crediteuren en nog te betalen kosten € 64.899 (2019 € 62.254).
- Aan personeel gerelateerde verplichtingen € 380.901 (2019: € 130.227). Dit betreft openstaande uren, loonbelasting, pensioenverplichtingen en vakantiegeld.
- Aflossingsverplichting leningen en reserveringen € 40.000 (2019: € 80.000)

5.1.2 RESULTATENREKENING OVER 2020

	Ref.	31-12-2020	31-12-2019
		€	€
BEDRIJFSOPBRENGSTEN:			
Opbrengsten zorgprestaties, jeugdhulp en maatschappelijke ondersteuning	16	2.841.953	1.920.550
Subsidies	17	73.790	6.498
Overige bedrijfsopbrengsten	18	8.878	5.597
Som der bedrijfsopbrengsten		2.924.621	1.932.645
BEDRIJFSLASTEN:			
Personeelskosten	19	1.928.653	1.096.058
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	20	13.303	3.648
Bijzondere waardevermindering van vaste activa	21	0	0
Overige bedrijfskosten	23	983.260	767.670
Som der bedrijfslasten		2.925.216	1.867.376
BEDRIJFSRESULTAAT		-595	65.269
Financiële baten en lasten	24	-9.789	-7.436
RESULTAAT VOOR BELASTINGEN		-10.384	57.833
Belastingen	25	0	9.128
RESULTAAT NA BELASTINGEN		-10.384	48.705
RESULTAATBESTEMMING			
<i>Het resultaat is als volgt verdeeld:</i>		2020	2019
		€	€
Algemene / overige reserves		-10.384	48.705
		-10.384	48.705

Opbrengsten

De opbrengsten zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning zijn fors hoger dan in 2019. De opbrengsten per financieringsstroom zijn als volgt:

	2020	2019
- Wlz	€ 1.687.797	€ 1.213.159
- Forensische Zorg	€ 421.836	€ 146.792
- PGB	€ 649.661	€ 454.710
- Onderaanneming	€ 82.659	€ 87.889

Personeel

De personeelskosten zijn in 2020 € 1.860.812 (2019: € 1.069.052). Dit bedrag is opgebouwd uit € 1.772.955 (2019:€ 990.447) aan personeel in loondienst, € 26.776 (2019: € 17.926) aan personeel niet in loondienst en € 61.081 (2019: € 60.679) aan overige personeelskosten.

Materiële kosten

Bedrijfskosten heeft een omvang van € 983.260 (2019: € 767.671) en bestaat uit de volgende posten:

	2020	2019
▪ Hotelmatige kosten	€ 105.821	€ 77.351
▪ Algemene kosten	€ 529.955	€ 480.815
▪ Cliëntgebonden kosten	€ 64.050	€ 15.006
▪ Kosten exploitatie werkgebieden	€ 14.622	€ 8.934
▪ Onderhoud en energie	€ 83.575	€ 54.080
▪ Huurkosten	€ 185.238	€ 124.467
▪ Dotaties	€ 0	€ 7.017

Bezoldiging Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen

<u>Leidingsgevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling</u>	A. Holtkamp	S.S.C. Mlekuz	N.J.M. Krekels
Functie (functienaam)	Bestuurder	Bestuurder	Bestuurder
In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	27-jul-17	27-jul-17	27-jul-17
In dienst tot en met (datum einde functievervulling)	heden	heden	heden
(Fictieve) dienstbetrekking?	Ja	Ja	Ja
Deeltijdfactor (minimaal 0,025 fte)	100%	100%	67%
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	119.352	120.416	71.495
Voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn	0	0	6.508
Totaal bezoldiging uit hoofde van de functie van topfunctionaris	119.352	120.416	78.003
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	135.000	135.000	90.005
<u>Vergelijkende cijfers 2019</u>			
(Fictieve) dienstbetrekking?	Ja	Ja	Ja
Deeltijdfactor (minimaal 0,025 fte)	100%	100%	62%
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	124.754	117.829	61.825
Voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn	0	0	5.843
Totaal bezoldiging uit hoofde van de functie van topfunctionaris	124.754	117.829	67.668
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	130.000	130.000	80.889

<u>Toezichthoudende topfunctionarissen</u>			
	J.T. Benjamin		R.A.A. Platzbeecker
Functie (functienaam)	Voorzitter RvC	Lid RvC	Lid RvC
In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	1-jan-18	1-jan-18	1-jan-18
In dienst tot en met (datum einde functievervulling)	heden	heden	heden
Totaal bezoldiging in kader van de WNT	7.650	5.100	5.100
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	20.250	13.500	13.500
<u>Vergelijkende cijfers 2019</u>			
Totaal bezoldiging in kader van de WNT	7.650	5.100	5.100
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	19.500	13.000	13.000
	J.J.M. Goltstein		
Functie (functienaam)	Lid RvC		
In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	1-jan-18		
In dienst tot en met (datum einde functievervulling)	heden		
Totaal bezoldiging in kader van de WNT	5.325		
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	13.500		
<u>Vergelijkende cijfers 2019</u>			
Totaal bezoldiging in kader van de WNT	5.100		
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	13.000		
Toelichting			
<p>De Raad van Commissarissen heeft conform de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg- en jeugdhulp aan OpMezelf B.V. een totaalscore van 8 punten toegekend. De daaruit volgende klassenindeling betreft Klasse II, met een bijbehorend bezoldigingsmaximum voor de Raad van Bestuur van € 135.000. Dit maximum wordt niet overschreden door de Raad van Bestuur.</p> <p>Het bijbehorende bezoldigingsmaximum voor de voorzitter van de Raad van Commissarissen bedraagt € 20.250 en voor de overige leden van de Raad van Commissarissen € 13.500. Deze maxima worden niet overschreden.</p> <p>In de bezoldiging 2019 is per abuis geen rekening gehouden met een bezoldigingscomponent ter grootte van € 22.754 respectievelijk € 15.829. Deze fouten in de zin van artikel 5d Uitvoeringsregeling WNT zijn middels de onderhavige WNT verantwoording hersteld en hebben niet tot een onverschuldigde betaling geleid.</p>			