



2021

Op Mezelf
12-05-2022



JAARVERSLAG 2021

INHOUDSOPGAVE

1.	Voorwoord Raad van Bestuur	3
2.	Organisatie en Beleid	5
-	2.1 Profiel van de organisatie	5
-	2.2 Organisatiestructuur	5
-	2.3 Missie en Visie	7
-	2.4 Kernwaarden en Identiteit	8
-	2.5 Onderscheidend Vermogen en ambitie	9
-	2.6 Feiten en Cijfers 2021	10
3.	Terugblik 2021	15
-	3.1. Organisatie	15
-	3.2. Corona	17
-	3.3. Cliënten	18
-	3.4. Medewerkers	18
-	3.5 Dagbesteding	20
4.	Governance en Medezeggenschap	22
-	4.1. Bestuur en toezicht	22
-	4.2 Raad van Bestuur	22
-	4.3. Raad van Commissarissen	23
-	4.4 Medezeggenschap Cliënten	25
-	4.5 Medezeggenschap Medewerkers	26
5.	Kwaliteit en Veiligheid	29
6.	Vooruitblik 2022	34
7.	Financieel Verslag	37
-	7.1 Financieel Beleid en Planning & Control	37
-	7.2. Risicobeheersing	37
-	7.3. Jaarrekening	38



1. VOORWOORD RAAD VAN BESTUUR

1. VOORWOORD VAN RAAD VAN BESTUUR

Wereldwijd zal het jaar 2021, net als 2020, de geschiedenis in gaan als een “coronajaar”. Opnieuw 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. Opnieuw werd duidelijk hoe kwetsbaar we zijn en hoe belangrijk “normaal” is. Veel van de maatregelen die wij als organisatie wederom noodgedwongen moesten treffen hebben niet bijgedragen aan het geluksgevoel van cliënten, hun verwanten en medewerkers. Ondanks alle maatregelen die we hebben getroffen hebben we in 2021 met meerdere uitbraken van het COVID-19 virus onder zowel cliënten als personeel, te maken gehad. Hierdoor was aanscherping van de maatregelen, zoals het tijdelijk opnieuw sluiten van de dagbestedingslocaties, noodzakelijk. 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.

Ondanks de voortdurende pandemie bleef de vraag naar de ondersteuning van Op Mezelf groeien, is de nieuwe organisatiestructuur verder doorgevoerd en is hard gewerkt aan de verdere professionalisering van de organisatie. In dit jaarverslag nemen we u mee naar 2021 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, die een extra uitdaging zullen krijgen omdat Nic Krekels eind 2021 te kennen heeft gegeven om in de zomer/najaar van 2022 met pensioen te gaan en er voor gekozen is om de functie van directeur zorg niet opnieuw in te vullen maar de organisatie nog platter te maken

Om in het voorwoord alles en iedereen te benoemen is ondoenlijk maar ook in 2021 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.

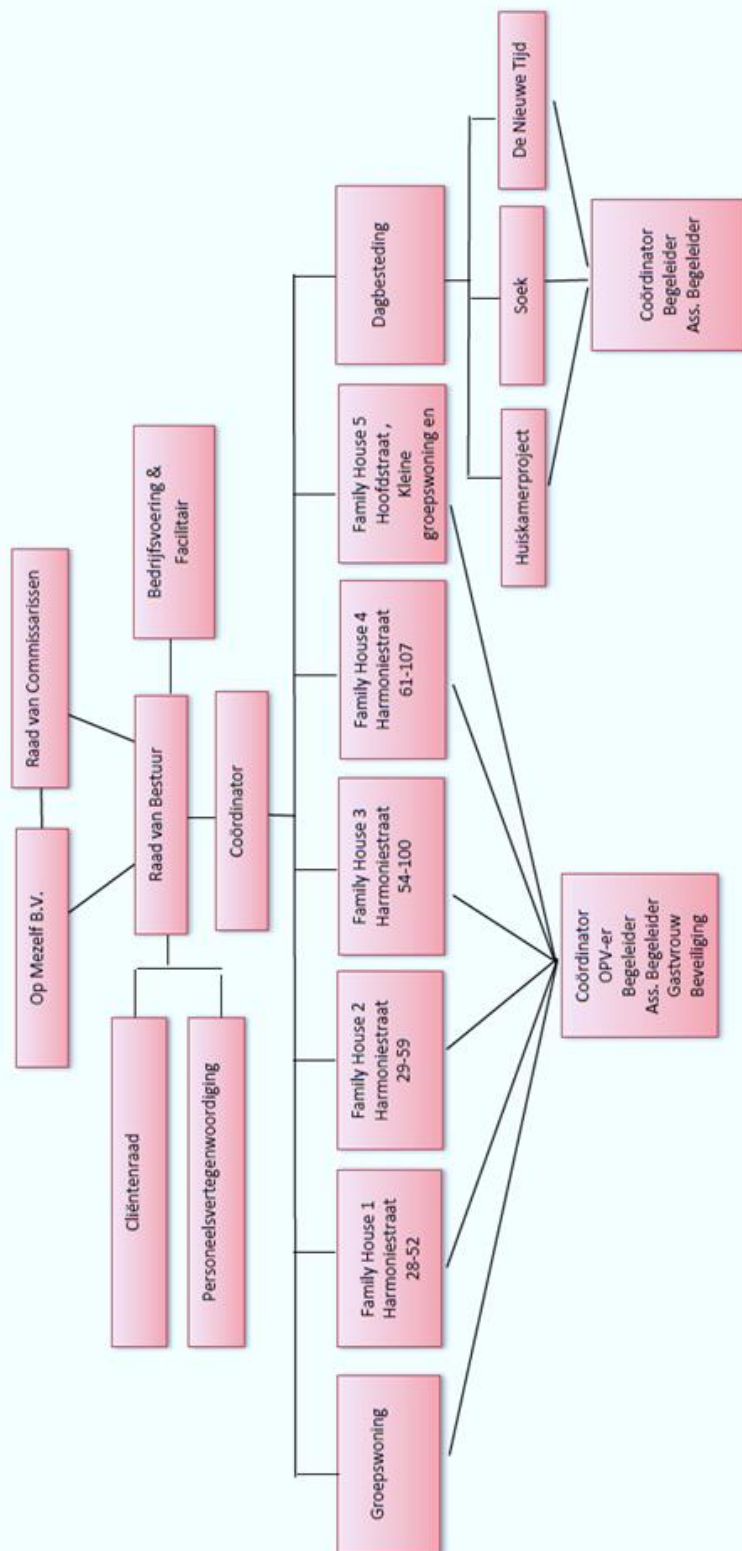
Het zorgaanbod is afgestemd op de intensiteit van de ondersteuningsbehoefte van de cliënten op alle leefgebieden. De ondersteuningsbehoefte varieert van volledig intramuraal wonen met begeleiding en persoonlijke verzorging tot individuele ambulante begeleiding en/of dagbesteding.

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.

2.2 ORGANISATIESTRUCTUUR

De driehoofdige Raad van Bestuur leidt de organisatie. Toezicht wordt uitgevoerd door de Raad van Commissarissen. Het organogram van de organisatie voor 2021 wordt in figuur 1 weergegeven. De komende jaren zal de organisatiestructuur en daarmee het organogram verder worden aangepast omdat de samenstelling van Raad van Bestuur na het vertrek van Nic Krekels als titulair bestuurder zal wijzigen en de functie van de coördinatoren langzaam omgebogen wordt naar een leidinggevende functie met meer verantwoordelijkheden.

Organogram Op Mezelf



FIGUUR 1

2.3 MISSIE EN VISIE

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?

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

Veel cliënten zijn op zoek naar wat zij zelf benoemen als “Huisje Boompje Beestje”. Kenmerkend voor Op Mezelf is dat er op basis van gelijkwaardigheid veel aandacht vanuit de begeleiding uitgaat naar het bieden van een veilig warm nestje voor elk individu. Om het vertrouwen te winnen, zonder oordelen niet terugkijken naar het verleden om vervolgens samen met de client te werken aan een fijne toekomst waarin de eigen regie van client centraal staat om zo te komen tot datgene waar de client van droomt. Op Mezelf gunt alle cliënten een plezierig, betrokken en betekenisvol leven kortom dat zij levensgeluk ervaren. Voor en naar cliënten zijn de woorden in dit onderstaand gedicht samengevat:

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

Missie

Op Mezelf ondersteunt mensen om hun eigen ‘huisje-boompje-beestje’-dromen waar te maken.

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.

Visie

Op Mezelf wil voor jou je droomvanger zijn door er onvoorwaardelijk voor je te zijn, je te ondersteunen vanuit gelijkwaardigheid, je te stimuleren vanuit je eigen kracht om zo jou eigen “huisje-boompje-beestje” droom waar te maken.

De visie van Op Mezelf is dat ieder mens het recht heeft op een betekenisvol leven ongeacht of iemand wel of geen beperking heeft of vanwege zijn beperking in detentie is geweest. Ieder mens verdient een (tweede) kans. Een betekenisvol leven betekent dat je voelt dat je er toe doet, dat je leven zin heeft. Betekenisvol leven betekent doelen stellen, uitdagingen aangaan. En dat gaat niet zonder slag of stoot. En is niet alleen maar ‘leuk’. Het is zinnig om je af te vragen wat jouw leven betekenis kan geven. Hoe kun jij dat met jouw talenten neerzetten?

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

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

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

Alleen door echt betrokken te zijn bij het wel en wee van onze cliënten, kunnen we helder voor ogen krijgen wat de ander echt wil, waar de ander wel en niet van houdt, wat allemaal op zijn pad is gekomen en wat zijn drijfveren zijn voor zijn handelingswijze of voor zijn gedrag. Kortom welke invulling hij aan zijn leven wil geven, en hoe wij hem daarin kunnen ondersteunen. En waar voor hen de balans ligt tussen belasting en draagkracht. In de ondersteuning wordt bovendien veel waarde gehecht aan oplossingsgericht werken: het gebruik maken van de aanwezige kracht van cliënten op stapsgewijs de gewenste veranderingen te realiseren. Hiervoor wordt onder andere de methode Op Eigen Benen gebruikt.

Het leren omgaan met beperkingen of klachten, vertrouwen winnen op basis van kwaliteiten en ondanks beperkingen toch een betekenisvol leven hebben; dat zijn de uitgangspunten.

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

2.4 KERNWAARDEN EN IDENTITEIT

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

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

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

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



FIGUUR 2

2.5 ONDERSCHIEDEND VERMOGEN EN AMBITIE

Op Mezelf wil zich van andere organisaties onderscheiden door:

- Cliënten een veilig thuis te bieden. Een thuis waar cliënten de mogelijkheden geboden krijgen om een betekenisvol leven op te bouwen.
- Op Mezelf wil geen zorginstituut zijn maar deel uitmaken van de omgeving waar zij haar heterogene voorzieningen inricht.
- Aandacht te hebben voor de individualiteit en de persoonlijke ontwikkeling van de cliënten. Maatwerk geleverde ondersteuning met de focus op maximale regie over het eigen leven en het maken of leren maken van eigen keuzes. Hierbij wordt niet ingespeeld op de consequenties, maar het zelf laten maken van keuzes en de daarbij behorende consequenties. Cliënten worden hierdoor ook in hun eigen kracht gezet.
- Vroeg- en voortijdige erkenning van en inspelen op de problematiek van de client. Daarmee complexere problematiek voorkomen en het leveren van maatwerk.
- Bij het opstellen van doelen in het ondersteuningsplan wordt de cliënt in staat gesteld om zijn kunnen maar ook zijn leerdoelen in beeld te krijgen middels het afnemen van de Invra¹ 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

¹ Invra staat voor Inventarisatie van Redzaamheidsaspecten

- De mogelijkheid bieden aan mensen die een relatie hebben en tevens een ondersteuningsvraag om te leren samenwonen. Hierbij ligt net als bij de individuele begeleiding en de begeleiding van groepen de focus op ondersteuning (zorgen dat) en minder op zorg (zorgen voor).
- Cliënten dagbesteding (werk) te bieden waarin zij zich kunnen ontwikkelen, dat hun voldoening geeft en meerwaarde voor zijn omgeving heeft. Meerwaarde voor de ander betekent dat iemand zich zelf ook (meer)waarde toekent en daardoor bijdraagt aan de verdere ontwikkeling van het individu. De dagbesteding die we bieden heeft een directe relatie met het echte werk.
- Cliënten gezond makende en herkenbare dag-, week- en jaarritmes te bieden.
- Continuïteit van zorg bieden ook als tussentijds de ondersteuningsbehoefte uit een ander domein gefinancierd wordt.
- Breed scala aan doelgroepen en hierbij benodigde expertise.
- Concrete in-, door- en uitstroom.
- Het scheiden van wonen en zorg maximaal door te voeren.
- Medewerkers uitdagend en zinvol werk te bieden waarin zij zich beroepsmatig én persoonlijk ontwikkelen. Ook is er ruimte is voor persoonlijke initiatieven.
- Verwanten, cliëntvertegenwoordigers, vrijwilligers en buurtbewoners nadrukkelijk deel te laten uitmaken van onze woon- en werkgemeenschappen.
- Een maatschappelijke functie vervullen in en voor de wijk. Bewoners leveren een meerwaarde aan de leefbaarheid in de wijk.
- We willen een vooruitstrevende gehandicaptenzorgorganisatie zijn waar tevreden cliënten wonen en/of werken, en waar trotse, competente en bevlogen medewerkers werken.

De ambitie van Op Mezelf is om een solide basis te leggen voor de groeiende groep cliënten die in de reguliere zorginstellingen niet of voldoende tot ontwikkeling zijn gekomen.

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

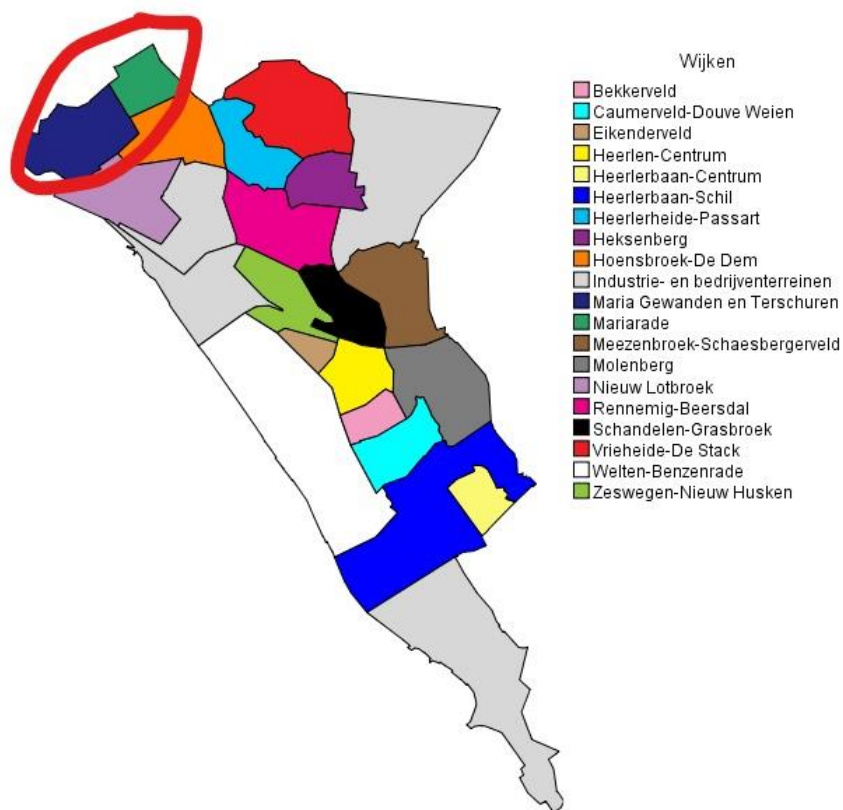
2.6 FEITEN EN CIJFERS 2021

Circa 52 medewerkers in loondienst van Op Mezelf of zetten zich in voor ongeveer 87 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	2021	2020
Aantal unieke cliënten (per 31-12)	87	74
- Instroom gehele jaar	34	40
- Uitstroom gehele jaar	21	22
- Gemiddelde leeftijd	31	29
- Aantal vrouwen	37	32
- Aantal mannen	48	42
Aantal cliënten per financieringswijze (per 31-12) ²		
- WLZ intramuraal	29	23
- Wlz VPT	9	8
- Wlz MPT	2	2
- WMO Beschermd Wonen PGB	28	21
- WMO Ambulant	6	8
- WMO Maatwerk	1	0
- Jeugdwet	1	0
- FZ intramuraal	10	9
- FZ extramuraal	0	0
- Onderaanneming	1	3
Productie en overige gegevens (per 31-12)		
- Aantal verblijfsdagen	24.922	18.694
- Aantal dagdelen dagbesteding	2.218	2.772
- Aantal uren ambulante begeleiding	1.812	1.575
- Toelating Wtzi Wlz met verblijf	55	55
Omzet per financieringsstroom		
- Wlz	2.255.503	1.687.797
- Forensische Zorg	654.047	421.836
- WMO	982.695	649.661
- Jeugdwet	22.931	0
- Overig	103.651	82.659
Totaal	4.018.827	2.841.953

Binnen alle financieringsstromen laat Op Mezelf in 2021 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	2021	2019
Aantal unieke medewerkers (per 31-12)	52	49
- Instroom geheel jaar	12	22
- Uitstroom geheel jaar	9	9
- Gemiddelde leeftijd	40,68	49
- Aantal vrouwen aantal/in %	36/69%	36/73,47 %
- Aantal mannen aantal/in %	16/31%	13/26,53 %
- Contract voor bepaalde duur	19	20
- Contract voor onbepaalde duur	33	29
Aantal medewerkers in fte (per 31-12)	41,08	38,49
- Instroom gehele jaar	8,44	17,07
- Uitstroom gehele jaar	5,85	5,18
- Gemiddelde leeftijd	40,68	49
- Aantal vrouwen aantal fte/ in %	27,58/67%	28,20/73,26 %
- Aantal mannen aantal fte/in %	13,50/33%	10,29/26,74 %
PNIL (Personeel Niet In Loondienst)		
- PNIL aantal/fte	1/0.44	1/0.44
- Vrijwilligers aantal/fte	5/3.74	4/2,26
-		
Opleidingsniveau		
- WO	1.89	1,89
- HBO in fte	7.19	8,10
- MBO in fte	29.44	25,11
- LBO in fte	2.00	2,83
- Leerlingen in fte	0,56	0,56
Verzuimpercentage	6,86.%	9,34 %

Het Personeel Niet In Loondienst betreft administratieve ondersteuning.



3. TERUGBLIK 2021

3. TERUGBLIK 2021

3.1. ORGANISATIE

Zoals reeds in het voorwoord benoemd nemen wij u in dit jaarverslag mee naar de mijlpalen, de ervaringen en uitdagingen van Op Mezelf in 2021.

Begin 2021 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. In de loop van 2021 zijn nog een coördinator voor de dagbesteding en een coördinator voor de forensische zorg benoemd. Met de uitbreiding van het aantal coördinatoren is de organisatie van de zorg en ondersteuning volledig geborgd. Deze uitbreiding was ook noodzakelijk omdat de directeur zorg in opleiding in het vierde kwartaal van 2021 heeft aangegeven deze functie niet langer te ambiëren. Tevens heeft zij ervoor gekozen om per 01-01-2022 een nieuwe uitdaging aan te gaan bij een andere werkgever. De huidige directeur zorg heeft dezelfde periode kenbaar gemaakt september 2022 van een welverdiend pensioen te willen gaan genieten. Na intensief overleg heeft de Raad van Bestuur ervoor gekozen om de functie van directeur zorg niet opnieuw in te vullen door een nieuwe directeur zorg maar om een groot deel van de taken en verantwoordelijkheden die bij de functie van directeur zorg bij de coördinatoren te beleggen en een gedragskundige te werven die de eindverantwoordelijkheid heeft voor het zorginhoudelijk deel. De gedachte is dat de coördinatoren wisselend waarnemend hoofd van de week zijn. Dit zal in 2022 verder uitgewerkt worden.

Vanuit de Family Homes vindt steeds meer professionalisering plaats en krijgt ieder Family Home een eigen identiteit. De indeling van de Family Homes was gebaseerd op de geografische ligging van de appartementen. Omdat nieuwe bewoners mede afhankelijk zijn van een appartement dat vrij komt en van de capaciteit van een team is er in 2021 besloten om de indeling van de Family Homes niet meer te baseren op de geografische ligging maar op het team dat een client begeleidt. Deze wijziging lijkt tot op heden echter geen verwarring in de praktijk te scheppen. Vanuit de heilingsessies in 2019 was de gedachte dat de aparte Family Homes hun eigen teams zouden creëren met de nadruk op een specialisatie in de ondersteuning. Op termijn zal dit nog steeds tot de mogelijkheden horen maar om de organisatie niet onnodig topzwaar te maken is er voor gekozen om teams te vormen die passen bij de groei van Op Mezelf. Binnen de verblijfszorg vormen Family Home 1 en 3 samen een team, vormen Family Home 2 en 4 samen een team, vormen Family Home 5 en de kleine groepswooning in de Hoofdstraat een team en de groepswooning in de Amstenraderweg is een team. Daarnaast vormen de medewerkers van de dagbestedingslocaties een team en is er nog een soort team dat bestaat uit medewerkers die een overkoepelende rol hebben. Hierbij moet gedacht worden aan de coördinator forensische zorg, de zorgbemiddelaar, de beveiligers en in de toekomst de gedragskundige.

Begin 2021 zijn we gestart, ook naar aanleiding van een materiele controle vanuit het zorgkantoor met het inrichten van een nieuw ECD³, genaamd Zilliz. Het wisselen van ECD was geen sinecure. De maatregelen rondom corona, het leren rapporteren op doelen, het smart maken van de doelen en het overzetten van alle documenten van de bewoners en het adequaat inrichten van Zilliz heeft een enorme wissel getrokken op de medewerkers. Het overzetten van het hele systeem vroeg om veel zorgvuldigheid en inspanningen van zowel de begeleiders als van de afdeling zorgadministratie. Hierover zijn vele overleggen gevoerd en is er maanden keihard gewerkt om dit tot een goed resultaat te laten leiden.

Eind 2021 kunnen we constateren dat de overgang van Cliendo naar Zilliz goed is verlopen.

Hier en daar waren er nog vragen of werden “kinderziekten” geconstateerd. Zo werden verslagen of anderszins vaker niet opgeslagen door het systeem, viel het programma soms spontaan uit en werd er door Familyhome 5 en groep Amstenraderweg een andere voorkeur voor rapporteren aan gegeven. Dit alles heeft in het afgelopen jaar zo zijn weg vervolgd en heeft men veel punten die men tegenkwam, inmiddels vorm

³ ECD staat voor Elektronisch Cliënten Dossier

gegeven of opgelost. Echter, familyhome 1-3 ervaart nog geregeld systeemproblemen maar daar wordt nog verder aan gewerkt. De ondersteuningsplannen zijn nagenoeg allemaal op orde. Er wordt gerapporteerd op doelen en de registratieplicht rondom dagbesteding eveneens op orde is. De cyclus van evaluaties van de ondersteuningsplannen wordt gevolgd en coördinatoren houden nauwlettend in de gaten of dit op de afgesproken tijdstippen ook gebeurt.

in december 2020 heeft Zorgkantoor CZ een materiele controle gehouden. 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. Bij de hercontrole in juni 2021 heeft het Zorgkantoor CZ geconstateerd dat Op Mezelf een enorme verbeteringsslag heeft gemaakt, waardoor de onvoldoendes bij de materiele controle allemaal voldoende zijn geworden en Op Mezelf hiervoor een compliment gegeven. 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. Deze controles en bezoeken hebben Op Mezelf veel goeds gebracht. We weten waar we staan en waar nog aan gewerkt moet worden.

In 2021 is de Personeels BV opgericht met de intentie om alle personeel per 01-01-2022 over te hevelen naar de Personeels BV. Dit om zo min mogelijk risico's in de zorgentiteit te hebben. Risico's die de aandeelhouders met name zagen na een complexe ontslagprocedure in 2020. Vanuit de Raad van Commissarissen waren een aantal voorwaarden gesteld aan Personeels B.V. waarna de Personeelsvertegenwoordiging ingestemd heeft met de Personeels B.V mits aan de betreffende voorwaarden opgesteld door de Raad van Commissarissen wordt voldaan. Aan het einde van het jaar heeft Raad van Bestuur besloten om de medewerkers niet over te hevelen naar de Personeel BV. Reden hiervoor was de invoering van de Wtza⁴, deze wet zou betekenen dat de Personeels BV een eigen toelating zou moeten hebben om zorg te mogen verlenen. Het contract met Zorgkantoor CZ en DJI⁵ is met Op Mezelf waardoor de Personeels BV dan feitelijk de uitvoering van de zorg in onderaanneming doet. Door de zorg en ondersteuning door de Personeels BV te laten uitvoeren zou Op Mezelf voor de contracten een lege huls zijn en in die gevallen moet de onderaannemer een eigen toelating hebben.

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

De samenwerking met en tevredenheid van ketenpartners wordt zichtbaar in de verdere groei van Op Mezelf in 2021. Men weet Op Mezelf steeds beter en sneller te vinden. Vanuit de forensische zorg is met name de samenwerking met de toezichthouders van belang om samen de juiste zorg te kunnen bieden. Door tevredenheid hierin, zijn ook de aanmeldingen blijven bestaan. Vanuit het zorgkantoor is eerder al positief bericht gekomen over de werkwijze en visie van Op Mezelf en weten dit ook onder de organisaties die bij het zorgkantoor gecontracteerd staan onder de aandacht te brengen. Zij stimuleren om vooral bij elkaar in de 'keuken' te kijken en te leren van elkaar ter verbetering van de zorg. Vanuit de gemeente is echter een kritische noot gekomen, waardoor op de samenwerking enige druk is ontstaan. Door de achterstanden binnen de gemeente en tevens wat onenigheid over denkwijzen, heeft dit geresulteerd in een achterstand op financieel vlak. Partijen zullen hierover het gesprek aan gaan om hierin de processen en communicatie te verbeteren.

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 eerste kwartaal van 2022 lopen. Het rapport zal na de zomer op de website van Op Mezelf gepubliceerd worden., de

⁴ Wet toelating zorgaanbieders

⁵ Dienst Justitiële Inrichtingen

tussenrapportages zijn reeds op de website gepubliceerd.

3.2. CORONA

De start van het nieuwe jaar stond nog steeds in het teken van de pandemie. Ondanks dit gegeven weerhield het cliënten en medewerkers niet om de schouders eronder te zetten en door te gaan. Samen zijn en staan we sterk, is eigenlijk een herboren begrip binnen Op Mezelf.

In 2021 hebben we, net als in 2020, vele organisatorische maatregelen moeten nemen omtrent COVID-19. Vanwege de COVID-19 is de dagbesteding van cliënten aangepast en is de dagbestedingslocatie Soek zelfs een tijdje gesloten geweest. Het dragen van mondkapjes, 1,5 meter afstand houden, vele liters desinfectiegel, 1 client per autorit (tenzij 1 huishouden) en achterin de auto zitten, het vele ventileren, de ontelbare zelf- en GGD testen die zijn uitgevoerd en nog veel meer werden het nieuwe “normaal”.

Op individuele basis zijn met cliënten activiteiten verricht. 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 of ophalen aan het balkon, weliswaar in bakjes, maar tijd voor een kort praatje was er. Zo konden we elkaar toch nog even extra zien en spreken en hielden we elkaar goed in de gaten. Het bezoek in de groepswoning en het leggen van allerlei sociale contacten hebben we, in overleg met bewoners, zoveel mogelijk geprobeerd in te perken. Jaarfeesten en feestdagen moesten op aangepaste wijze gevierd worden. De inloop in de huiskamer behoorde eveneens niet meer tot de mogelijkheden.

In overleg zijn de roosters ingrijpend aangepast zodat we bij een evt. besmetting de zorg konden blijven leveren. Fysiek overleg was meestal niet mogelijk en gebeurde via beeldbellen. Het personeel van de ondersteunende diensten is dringend geadviseerd om vanuit thuis te werken. Scholing en training van medewerkers werden voornamelijk via e-learning gevolgd. Voor de medewerkers was de werkdruk soms erg hoog maar de drive om door te gaan met en voor maar ook samen met de cliënten bleef altijd voorop staan.

Noodgedwongen aanpassingen die niet stroken met de visie van Op Mezelf en het antroposofisch gedachtengoed. Het samen wonen, leven en werken stond door corona onder druk en zorgde soms voor veel angst en onrust. “Wat gebeurt er toch in de wereld, wat voor rare ziekte is dit, waarom overlijden er zoveel mensen, ik wil het niet krijgen maar toch werden velen van ons ziek”. Maar ook waren de meningen soms zeer verdeeld over de “echtheid van Corona”. Over het algemeen werden de genomen maatregelen toch goed nageleefd. Een enkeling had er toch wat moeite mee maar uiteindelijk zetten ook zij hun beste voetje voor om deze periode goed door te komen en eventuele kansen de ruimte te geven.

Het ziekteverzuim was in de eerste drie kwartalen, ondanks een uitbraak, niet opvallend hoog. Toch zijn er in 2021 net als in 2020 mede door corona veel overuren gedraaid en zijn de nodige vakantiedagen niet opgepakt. De flex- en verlofuren zijn voor de waarde van 2 fte uitbetaald.

Kortom: ook Op Mezelf ontkwam niet aan de impact die de maatregelen rondom corona heeft gehad. Impact op zowel cliënten **en** personeel. Hoe meer de coronapandemie toesloeg, hoe harder er werd gezocht (en vaak gevonden!) naar mogelijkheden om iets wel te laten doorgaan. Inventiviteit werd sterk ontwikkeld en ingezet maar drukte ook geregeld op de zorgzwaarte op onze collega's maar ook op de bewoners. Het was heftig maar we hebben er het beste en mooiste van gemaakt binnen de mogelijkheden. Iedereen is gezien, iedereen is gehoord en vooral, iedereen is kunnen blijven (groeien) in zijn of haar Zijn. Er kan tevreden teruggekeken worden naar hoe flexibel alles en iedereen is omgegaan met deze pandemie. De Raad van Bestuur is niet alleen erg dankbaar naar maar ook erg trots op de medewerkers, cliënten, stagiairs en vrijwilligers van Op Mezelf.

3.3 CLIËNTEN

Voordat een client bij Op Mezelf in zorg komt doorloopt hij eerst een heel intakeproces. 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 31 december 2021 had Op Mezelf 81 cliënten die woonden in de groepswoning en het aanpalende appartement, in de appartementen in de Harmoniestraat, Hoofdstraat en de kleine groepswoning in de Hoofdstraat. Daarnaast zijn er nog 7 cliënten die door Op Mezelf ambulant werden ondersteund. In 2021 hebben we afscheid genomen van 11 cliënten. Drie cliënten zijn helemaal uitgestroomd en hebben geen ondersteuning meer nodig. Vier cliënten zijn doorgestroomd naar een andere zorgaanbieder die beter passend was bij de ondersteuningsvraag van de client en met drie cliënten is de zorg beëindigd omdat zij zich niet begeleidbaar opstelden. Tot slot hebben we na een lang ziekbed afscheid moeten nemen van een bewoner die na een ernstige ziekte in de thuissituatie is overleden. Het afscheid heeft een zware impact gehad op personeel en bewoners die nauw bij hem waren betrokken. Er is tijdens op een respectvolle bijeenkomst met bewoners en personeel waardig afscheid genomen.

Voor alle cliënten is samen met de cliënt, en in enkele gevallen met eveneens de mentor of curator, een ondersteuningsplan gemaakt of bijgesteld. De cyclus van evaluaties van de ondersteuningsplannen wordt voortdurend gevolgd en coördinatoren houden nauwlettend in de gaten of dit op de afgesproken tijdstippen ook gebeurt. Echter niet alle ondersteuningsplannen zijn in 2021 tijdig geëvalueerd, met name in het vierde kwartaal was het verzuim aanzienlijk waardoor tijdige evaluatie niet altijd mogelijk was. De coronapandemie met alle bijbehorende maatregelen heeft ook hier impact gehad, het leveren van ondersteuning en er zijn voor de cliënt heeft altijd voorrang gehad.

Het SMART formuleren van de doelen, de dagbesteding, het dagprogramma en het rapporteren is inmiddels helemaal geïmplementeerd en zit stevig verankerd bij de ondersteuningsplanverantwoordelijken. Hier is en blijft veel aandacht voor in het teamoverleg dat tweewekelijks plaatsvindt.

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

In 2021 heeft Op Mezelf geen nieuw clienttevredenheidsonderzoek laten uitvoeren. In plaats hiervan zijn in de eerste maanden van 2022 cliënten geïnterviewd. Deze interviews worden opgenomen in het Kwaliteitsrapport 2021.

3.4 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. De functiebeschrijvingen en de daarbij behorende inschaling voor het primaire proces zijn allemaal met instemming van de PVT vastgesteld.

Als gevolg van tussentijdse herberekeningen, van de omvang van de formatie ten opzichte van het aantal cliënten en de groei van het aantal cliënten, bleek dat er in meerdere teams vacatureruimte was. In het managementteam (MT) zijn de besluiten genomen welke functies vervuld moesten worden en aan welke opleidingseisen medewerkers hiervoor moesten voldoen. Werving en selectie van de juiste medewerkers was vaak een uitdaging. De arbeidsmarkt voor zorgpersoneel is zwaar in beroering en het ziekteverzuim onder zorgpersoneel was en is nog steeds hoog. Toch dienden er zich met regelmaat kandidaten aan om te

solliciteren bij Op Mezelf waardoor we aan het einde van 2021 tweeënvijftig competente medewerkers in dienst hadden. Hier staat tegenover dat een aantal vacatures aan het eind van het jaar nog open stonden. In 2021 hebben we helaas ook van enkele medewerkers afscheid moeten nemen omdat het concept van Op Mezelf toch niet zo goed bij hen paste.

Door de mededeling van de huidige directeur zorg, de invulling van de openstaande functie en de groei van cliënten is een vacature ontstaan voor een gedragskundige of een orthopedagoog. Niet alleen het aangekondigde vertrek van de directeur zorg en de groei van het aantal cliënten maar ook de doorstroom van cliënten met steeds meer specifiekere zorgvragen maken een gedragskundige of een orthopedagoog noodzakelijk. Hiervoor is de werving eind 2021 gestart maar de invulling van deze vacature is moeilijker dan gedacht. De huidige arbeidsmarkt biedt ruime keuzes en veel orthopedagogen verkiezen een zzp functie boven een functie binnen een zorginstelling. Het werven naar een orthopedagoog zal dan ook worden voortgezet in 2022.

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

Het gemiddelde verzuimpercentage over 2021 is ,6,86%. Het gemiddelde ziekteverzuim is, ondanks de pandemie, lager dan in 2020 maar vanaf oktober 2021 klom het verzuim in rap tempo toe tot 12,68 % in november en daalde in december licht naar 12,30 % in december, maar verklaarbaar door de pandemie. In de meeste gevallen betrof het kortdurend verzuim. Bij een viertal medewerkers is sprake van langdurig ziekteverzuim. Van twee medewerkers is de verwachting dat zij half 2022 weer kunnen gaan starten of tenminste re-integreren. De overige twee medewerkers vallen onder de zogenaamde “no-risk” polis van het UWV en samen met het UWV zal worden bekeken of en welke toekomstmogelijkheden er zijn voor deze twee medewerkers.

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 2021 ondanks alle coronamaatregelen ook duidelijk laten zien.

In 2021 hebben vanwege de coronamaatregelen, de groei van de organisatie en de daarmee samenhangende organisatiewijzigingen nauwelijks jaargesprekken plaats gevonden. Hierdoor werd van het personeel enige flexibiliteit verwacht en tevens geduld. In samenspraak met de HR functionaris zal de inhoud van de jaargesprekken in 2022 opnieuw ingekleed worden zodat deze beter aansluit bij het vastgestelde functiegebouw. 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

Niet alle scholing is vanwege de coronamaatregelen doorgegaan, enkele scholingen zijn doorgeschoven naar 2022. Dit betreft voornamelijk scholingen die niet in de vorm van e-learning konden worden gevolgd.

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

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

Net als bij de cliënten heeft Op Mezelf geen nieuw medewerkerstevredenheidsonderzoek laten uitvoeren. In plaats hiervan zijn in de eerste maanden van 2022 medewerkers geïnterviewd. Deze interviews worden opgenomen in het Kwaliteitsrapport 2021.

3.5 DAGBESTEDING

De dagbestedingslocaties van Op Mezelf, te weten, Soek, zorgboerderij de Nieuwe Tijd en de tuin, hebben het afgelopen jaar zwaar te verduren gehad tijdens de coronaperiode. Niet alleen vanwege door de overheid opgelegde maatregelen maar ook door de vele zieken die er zijn geweest. Locatie Soek is in eerste instantie tijdelijk gesloten geweest. Toen het weer enigszins mogelijk was is met tijdsblokken en indelingen van cliënten in kleinere groepjes gestart. Tijdelijk werd een appartement als dagbestedingslocatie ingericht en waren er twee “Soek”s waar de cliënten terecht konden voor hun dagbesteding. Op de boerderij liep alles door maar ook in aangepaste vorm. Alles bij elkaar genomen heeft de pandemie een behoorlijke impact gehad op de cliënten maar ook op de medewerkers. Veel bewoners raakten uit hun structuur, het niet meer of heel weinig zien van medebewoners (vereenzaming kwam om de hoek kijken), het gemis van het bezig zijn, maar ook begeleiding die ze minder of niet zagen en in sommige gevallen andere begeleiding dan de voor hen vertrouwde gezichten. Het is voor veel bewoners pittig geweest. Door onder andere aanpassingen in het werken, de tijdsblokken, de extra wandelingen die ingezet werden en meer, kwam er een structuur op gang die door veel bewoners werd gewaardeerd. Het was niet het “oude bekende en vertrouwde” maar door alle alternatieven en creativiteit van iedereen is uiteindelijk gezamenlijk gelukt de dagbesteding vorm te geven en werd deze blijvend goed bezocht.



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 voor medewerkers belegd bij ACC Consultancy B.V. 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 2020 te houden.

De Raad van Bestuur vergadert tweewekelijks 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 2020
- Ondernemingsplan 2022
- Meerjarenbeleid (Stand van zaken en gewenste aanpassingen)

- Financieel beleid
- Nieuwe Governancecode Zorg 2017
- Strategisch vastgoedplan en huurovereenkomst met SCF Housing
- Goed bestuur en toezicht
- Werknemerstevredenheidsonderzoek 2021 en Cliënttevredenheidsonderzoek 2021 en de actuele ontwikkelingen hierin.

4.3 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 organisatie.

Raad van Commissarissen 2021: Samenstelling en nevenfuncties

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

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

De samenstelling van de Raad van Commissarissen is als volgt:

De heer J.T. Benjamin – geboortjaar 1963

Functie: Voorzitter

Nevenfuncties:

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

De heer R.A.A. Platzbeecker -geboortjaar 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 2021 bedroeg € 7.650 voor de voorzitter en € 5.100 voor elk lid.

Vergaderingen, informatieverstrekking en besluiten

In 2021 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 was door de coronamaatregelen uitgesteld naar 2021 maar helaas was dit ook in 2021 niet mogelijk vanwege COVID-19.

Vanaf 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. Eind december 2020 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 2020 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

M.b.t. de Raad van Bestuur:

Het reeds eerder genoemde voornemens 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 had de Raad van Commissarissen het vertrouwen dat we hier samen goed uit zouden komen en dat dit zou bijdragen 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 die tot 2021 was uitgesteld kon wederom niet doorgaan.

Zoals eerder is vermeld, heeft de Raad van Commissarissen zich intensief gebogen over haar eigen rol. De wens om op korte termijn een vijfde lid te gaan werven is bij een wens gebleven.

De verschillen van inzichten tussen Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen bleken dermate groot dat de gezamenlijke Raad van Commissarissen besloten heeft om per 31-12-2021 af te treden. Vanuit de aandeelhouders is daarom gezocht naar nieuwe leden voor de Raad van Commissarissen. Vanaf 01-01-2022 zal de Raad van Commissarissen bestaan uit de heren:

- Toine van Gresel (oud burgemeester Heerlen en voorzitter RvC)
- Frank Soomers (huisarts en lid RvC)
- Roel Heiligers (bedrijfsjurist en lid RvC)

4.4 MEDEZEGGENSCHAP VAN CLIËNTEN: DE CLIËNTENRAAD

Clientbelangen:

In de afgelopen jaren zijn meerdere pogingen gedaan om meerdere cliënten en/of wettelijke vertegenwoordigers te werven voor de cliëntenraad. De meeste cliënten van Op Mezelf hebben nauwelijks contact met hun familie en vaak hebben zij ook een beperkt eigen netwerk. Bijna alle cliënten staan onder bewind voor hun financiën maar hebben zorginhoudelijk zelfbeschikking. Uiteindelijk hebben zich een aantal cliënten opgegeven voor een zetel in de cliëntenraad, waarvan sommigen inmiddels zich weer teruggetrokken hebben.

De cliëntenraad van Op Mezelf bestaat uit:

- Ellis Teunissen, (clientvertegenwoordiging, echter in 2021 niet aangesloten bij de vergaderingen)
- Carina van de Sande, (clientvertegenwoordiging)
- Albert Woering, (Familyhome 5)
- Dirk-Jan van Eck, (Familyhome 1)
- Robin Fujan, (Familyhome 5)
- Rita Monseweije (Groepswoning)
- Dimitri van de Weijer, (Familyhome 2)
- Maicky Alberts (Groepswoning)

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 worden nog verder uitgewerkt. Op verzoek van de cliëntenraad is gezocht naar iemand die de cliëntenraad kan gaan “coachen” in hun taak. Dit is Eddy Vencken geworden, deze heeft in 2021 kennis gemaakt met de cliëntenraad en zal met ingang van 01-01-2022 de cliëntenraad gaan ondersteunen. Met deze coach zullen voorbereidingsvergadering gehouden worden voor de vergadering met de directie of bestuurders. De cliëntenraad heeft toestemming om zich aan te sluiten bij een landelijke organisatie die hen kan ondersteunen bij de taken die zij hebben. Ook hier zal Eddy Vencken als coach een rol in gaan vervullen.

In 2021 zijn een aantal fysieke vergaderingen geweest waarvan notulen zijn gemaakt. De goedgekeurde notulen worden op de extranetpagina in Zilliz gepubliceerd zodat iedere cliënt de mogelijkheid heeft om de notulen te kunnen lezen.

Op 3 juni 2021 heeft de cliëntenraad een overleg gehad met Zorgkantoor CZ. Tijdens de vergadering stond het volgende centraal:

- Zorgkantoor CZ wilde signalen op halen met betrekking tot inclusie.
- Ervaringen uitwisselen
- Knelpunten, tips en trucs met elkaar delen
- Van elkaar kunnen leren

Ook heeft het Zorgkantoor CZ de cliëntenraad erop attent gemaakt dat de Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen is veranderd. Een van de grootste en belangrijkste wijzigingen is dat de cliëntenraad meer instemmingsrecht heeft, voorheen was dit adviesrecht. Belangrijk is dat de cliëntenraad overal in meegenomen dienen te worden als het gaat om veranderingen binnen de organisatie.

Onderwerpen die in 2021 binnen de cliëntenraad en met de directie zijn besproken:

- Aansluiten bij landelijke organisatie voor cliëntenraden;
- Brandveiligheid en EHBO dozen;
- Budget leefgeld;
- Welkomstmap maken vanuit de cliëntenraad en buddy voor nieuwe cliënten;
- Inclusie met de buurt bijvoorbeeld straat BBQ en gezamenlijk darten;
- Tuin van de groepswoning;
- Mondkapjes;
- Situatie op de dagbesteding en met name Soek, drukte en teveel prikkels;
- Afvalcontainers rond Harmoniestraat zijn ver weg waardoor bewoners die slecht ter been zijn hier niet of moeilijk naar toe kunnen gaan;
- Voedselverspilling in de groepswoning;
- Tiny house 's;
- Uitnodigen burgemeester om kennis te maken met Op Mezelf.

4.5 MEDEZEGGENSCHAP VAN MEDEWERKERS: DE PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING

Op Mezelf heeft ook in 2021 nog 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.

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 Hodiamont: Coördinator

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

Jaarverslag van de Personeelsvertegenwoordiging (PVT)

De personeelsvertegenwoordiging, later te noemen PVT, heeft in het jaar 2021 een aantal adviesaanvragen vanuit het bestuur ontvangen. Zo werd een advies aanvraag gedaan rondom benoeming van een interne vertrouwenspersoon. De PVT heeft daarop advies uitgebracht en aangegeven dat reeds een externe vertrouwenspersoon bekend was voor het personeel en dat een interne vertrouwenspersoon zodoende niet noodzakelijk werd geacht. Verder werd het functiegebouw binnen de organisatie opnieuw ingekleed en is ook daarop door de PVT advies uitgebracht. Met iedere medewerker is een gesprek gevoerd met de

personeelsfunctionaris waarbij sprake was van verandering, alvorens het functiegebouw definitief werd vastgelegd.

In 2021 is gesproken om een Personeels BV op te richten. Vanuit de Raad van Commissarissen zijn daarop een aantal voorwaarden gesteld om dit te mogen doortrekken. De Personeelsvertegenwoordiging heeft vervolgens akkoord gegeven rondom deze BV, mits met betreffende voorwaarden opgesteld door de Raad van Commissarissen rekening wordt gehouden.

Ook is er een adviesaanvraag gedaan rondom de uitbetaling van de overuren- en flexuren van de medewerkers en tevens de regels hieromtrent voor het volgende jaar. Daaruit is afgestemd dat betreffende uren worden uitbetaald nadat hiervan twee keer het aantal weekuren op basis van het contract is afgehaald. Deze werden namelijk meegenomen naar het volgende jaar. Om een dergelijk overschot in het toekomstige jaar te voorkomen, is afgesproken dat er geen overuren worden gemaakt, tenzij strikt noodzakelijk. Het is aan de coördinatoren om hierop toe te zien en direct in te grijpen mochten er flinke pieken zijn.

Terugkijkend op het jaar kan worden aangegeven dat de PVT in vergelijking met voorgaande jaren professioneler is geworden. De wisseling van de PVT naar een Ondernemingsraad in 2022 draagt daaraan bij. Van de zittende leden van de PVT hebben zich twee opnieuw verkiesbaar gesteld voor de Ondernemingsraad. Naast deze leden hebben zich een drietal andere medewerkers aangegeven lid te willen worden, waarvan één tijdens het proces heeft besloten toch geen lid te willen worden. Gezien het aantal van maximaal vijf leden niet is behaald, werden de aangediende medewerkers automatisch Ondernemingsraad lid en heeft een verkiezing derhalve niet meer hoeven plaatsvinden. De Ondernemingsraad zal starten per 01-01-2022. Gezien dit proces nieuw is, zal ondersteuning worden geboden en een cursus worden aangereikt om zowel de leden als het bestuur hierin te professionaliseren.

Shannon Hodiamont
Pricilla Feenstra
Angela Hintjes



5. KWALITEIT EN VEILIGHEID

5. KWALITEIT EN VEILIGHEID VAN ZORG

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

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

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

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

Het “Kwaliteitsrapport 2021” is in een heel andere vorm gegoten dan de kwaliteitsrapporten van de voorgaande jaren. Er zijn geen tevredenheidsonderzoeken uitgevoerd in 2021. Enerzijds vanwege de coronapandemie maar ook door de lage respons in 2020. Cliënten en medewerkers zijn “onderzoek moe”. In plaats daarvan zijn veel cliënten en medewerkers geïnterviewd. Interviews die veel waardevolle informatie hebben opgeleverd waarin cliënten en medewerkers de goede kanten maar ook de minder goede kanten van Op Mezelf in hun eigen woorden vertellen. Omdat de “blik van buiten” over Op Mezelf ook belangrijk is voor de kwaliteit hebben wij ook aan mentoren, bewindvoerders, ketenpartners en andere belanghebbende een vragenlijst voorgelegd waarin zij hun mening over Op Mezelf kunnen geven.

Uit de interviews met cliënten blijkt dat cliënten over het algemeen tevreden zijn over Op Mezelf. De meesten zijn gelukkig bij Op Mezelf en voelen zich veilig. Ze hebben genoeg mensen om zich heen waar ze terecht kunnen als ze ergens mee zitten of waar de leuke dingen mee kunnen doen. Er is veel waardering voor de begeleiding van de teams van de Family Homes en de groepswoning, ook veel waardering voor de vrijheid die cliënten ervaren (niets moet en bijna alles kan). Toch hebben cliënten ook dingen waar ze minder of helemaal niet over te spreken zijn. De dagbesteding, met name bij Soek, sluit volgens veel cliënten niet (meer) voldoende aan bij de ontwikkelingsvraag die zij hebben. Gemis aan structuur, weinig passende activiteiten en in toenemende mate pesten. Hoewel de meeste cliënten wel begrip hebben, dat vanwege de coronapandemie, weinig activiteiten georganiseerd konden worden is er wel behoefte aan meer gezamenlijke activiteiten die door Op Mezelf worden georganiseerd. Uitzondering hierop zijn cliënten van Family Home 2 en 4, Vanuit dit team zijn na het beëindigen van alle beperkende coronamaatregelen veel activiteiten opgezet. Soms wordt de gelijkwaardigheid door cliënten in twijfel getrokken; in de ogen van cliënten wordt er vaker met twee maten gemeten, krijgen sommige cliënten veel te veel kansen en mogen sommigen wel een huisdier en anderen niet. Ook de meeste medewerkers geven aan dat zij arbeidsgeluk ervaren bij Op Mezelf, communicatie blijft een groot aandachtspunt (dubbele boodschappen en ruis in de communicatie) net als de werkdruk. De “blik van buiten” levert over het algemeen ook een positief beeld van Op Mezelf. Het zorgkantoor en de auditor van “Certificering in de Zorg” zijn van mening dat Op Mezelf haar succesverhalen wat prominenter mag laten zien. De gemeente is niet echt geïnterviewd maar in de gesprekken die er wel zijn geweest komt communicatie als aandachtspunt naar voren. Wij nodigen de lezers van het jaarverslag uit om de interviews uit het kwaliteitsrapport te lezen.

Het Kwaliteitsrapport 2021 kan worden opgevraagd bij de Raad van Bestuur van Op Mezelf of is in te zien op onze website:

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

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. Het was de bedoeling om samen met de teamcoördinatoren te inventariseren voor welke zaken een proces, procedure of notitie wenselijk of noodzakelijk is. Een voorbeeld hiervan is het inwerkprotocol van nieuwe medewerkers. Echter door de coronapandemie heeft de prioriteit bij de (soms preventieve) bestrijding van de coronapandemie gelegen. Dit zal in 2022 opnieuw in de planning worden opgenomen.

Op Mezelf heeft een veiligheidscommissie die bestaat uit:

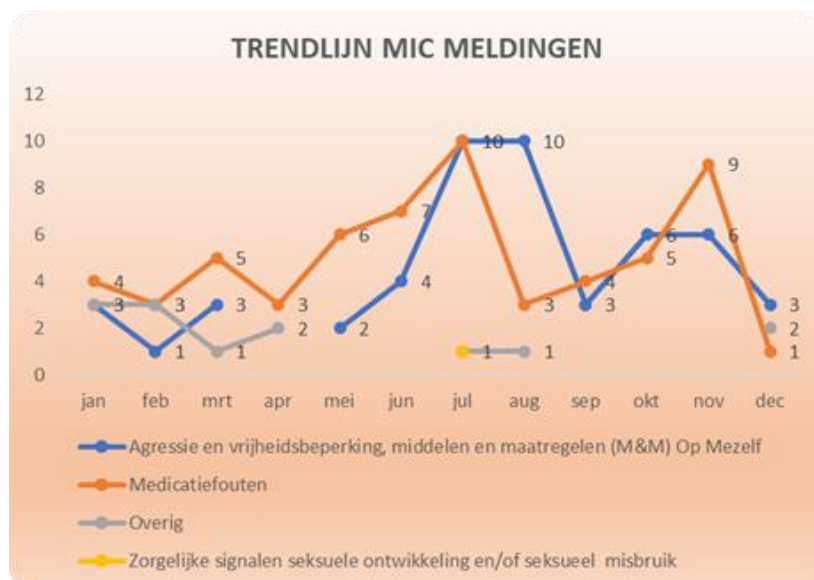
- Directeur zorg
- Lid van de PVT
- Beveiligers
- Preventiemedewerker
- Controller (tevens stafmedewerker Kwaliteit & Veiligheid)

Vanwege de coronamaatregelen is de veiligheidscommissie in volle omvang slechts een keer fysiek bij elkaar geweest. Wel is er regelmatig onderling telefonisch contact geweest. Naast de vaste veiligheidscommissie is in het 2e kwartaal van 2021 ook een crisisteam samengesteld rondom corona. Mede de richtlijnen van het RIVM maar ook door intern overleg tussen de verschillende disciplines hebben tot maatregelen geleid om een uitbraak te voorkomen of in ieder geval zo veel als mogelijk te beperken. 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 2021 in het ECD gedaan. De overstap van Cliendo naar Zilliz geeft een beter inzicht in het aantal en de soort meldingen. Binnen Op Mezelf kennen we 4 soorten MIC meldingen:

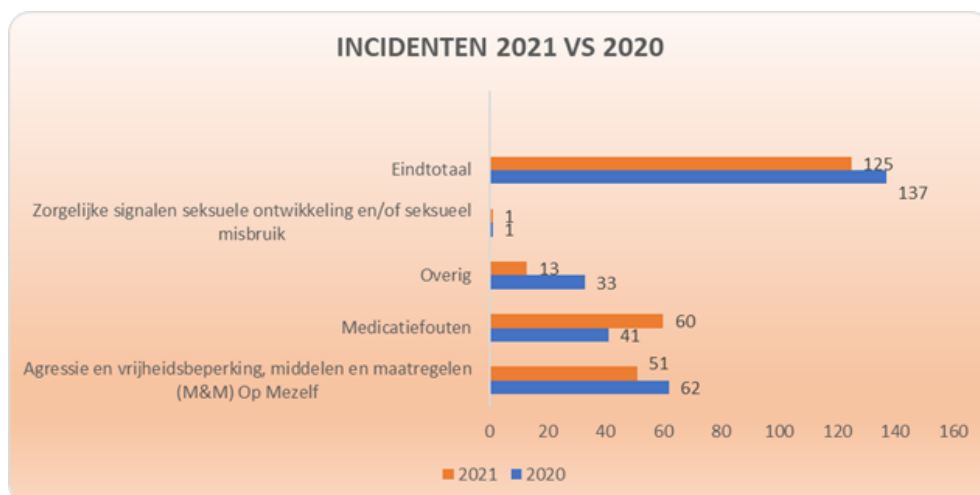
- Agressie en vrijheidsbeperkende middelen en maatregelen
- Medicatiefouten
- Zorgelijke signalen seksuele ontwikkeling of seksueel misbruik
- Overig

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



Figuur 6

Zetten we de meldingen van 2020 naast die van 2021 dan zien we m.u.v. de MIC meldingen Seksueel grensoverschrijdend gedrag een daling van alle soorten meldingen (figuur 7):



Figuur 7

Bij de professionalisering en kwaliteit hoort ook een unanieme werkwijze, een goede analyse en afhandeling rondom de MIC meldingen. Dit is in het afgelopen jaar niet optimaal gebeurd en wordt door de implementatie van het nieuwe ECD ook veel duidelijker. Onder personeel blijkt niet geheel helder wanneer een MIC dient te worden opgesteld en welke MIC er dan dient te worden ingevuld. Dit heeft ook te maken met het verschil van bevindingen en handelen in situaties door medewerkers. Waar de een meer kan verdragen en het gemakkelijker naast zich neerlegt, zal de ander het meer aantrekken waarop sneller een MIC zal worden gemaakt. Om hier eenduidigheid in te krijgen, zal hierop in 2022 meer worden gestuurd.

Juistheid van het soort meldingen en unanimiteit in wat je meld en wat niet zullen de meerwaarde van het maken van meldingen, namelijk het leren van incidenten en het voorkomen van incidenten, beter ondersteunen. Mogelijk geeft dat ook ander zicht op situaties en die nu mogelijk nog te weinig aandacht krijgen. Om hier eenduidigheid in te krijgen, zal hierop in het komende jaar meer worden gestuurd.

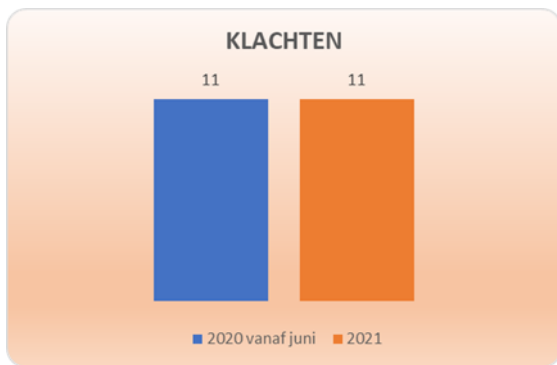
In het 3^e kwartaal is een melding van grensoverschrijdend gedrag bij de GGD als toezichthouder van de Wmo gemaakt echter de GGD is van mening dat er geen sprake is van een calamiteit in de zin van de wet. De brief van de GGD is met Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen gedeeld.

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)

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 2021 heeft Op Mezelf geen klachten ontvangen via het Klachtenportaal Zorg.

Op Mezelf is tevens aangesloten bij het Adviespunt van Zorgbelang. Susan Hermans is de cliëntenvertrouwenspersoon voor de Wet zorg en dwang. In 2021 heeft de cliëntenvertrouwenspersoon één keer ondersteuning geboden aan een cliënt van Op Mezelf, het betrof onvrede.



In 2021 zijn 11 klachten bij Op Mezelf binnen gekomen. In nagenoeg alle gevallen was sprake van , soms vermeende, overlast. In de gevallen waar de klager open stond voor een gesprek is een gezamenlijke oplossing gezocht en gevonden waardoor de klacht als afgehandeld beschouwd kon worden. In een tweetal gevallen stond de klager niet open voor een gesprek en is verder niets met de klacht gedaan. Bij vier klachten bleek achteraf dat de overlast niet door cliënten van Op Mezelf werd veroorzaakt maar door een reguliere huurder.

De interne klachtenregistratie is pas in juni 2020 gestart, de klachten die in de periode januari-mei 2020 zijn binnengekomen zijn niet geregistreerd waardoor een goed vergelijk met 2020 niet mogelijk is.

Geen van de medewerkers heeft in 2021 gebruik gemaakt van de mogelijkheid om de externe vertrouwenspersoon in te schakelen. Op Mezelf heeft geen interne vertrouwenspersoon. Eventuele conflicten en/of meningsverschillen zijn intern opgelost.

Arbo en RI&E

De RI&E is door ArboNed in 2019 uitgevoerd en het plan van aanpak is opgesteld. Het rapport is in het MT en met PVT besproken. In het Plan van Aanpak zijn de maatregelverantwoordelijken aangewezen. Inmiddels zijn een paar punten van het verbeterplan uitgevoerd. Veel is blijven liggen vanwege alle extra controles, onderzoeken en corona en het was de bedoeling dat hier vanaf het derde kwartaal weer actief aan gewerkt zou worden. Corona is helaas opnieuw een spelbreker om echt voortvarend aan de slag te kunnen gaan maar door de extra controles en onderzoeken zijn al een aantal punten van het verbeterregister uitgevoerd. In 2022 zal de RI&E opnieuw worden uitgevoerd.

Kwaliteit overig.

Naar aanleiding van een melding heeft de Inspectie Jeugd en Gezondheidszorg in februari 2021 een bezoek aan Op Mezelf gebracht. Het rapport van de Inspectie is gedeeld met Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen. Op hoofdlijnen was het rapport ruim voldoende, scholing en gedragkundige (gezien het aantal zware zorgprofielen) zijn voor verbetering vatbaar.

In april 2021 is de Nza een onderzoek gestart naar de administratie en declaratie van Op Mezelf en heeft per aangetekende brief op 03-08-2021 laten weten dat het onderzoek gesloten is en dat er geen aanleiding is om het handhavingstoezicht in stand te houden.

In oktober 2021 heeft de hercontrole van de materiele controle door Zorgkantoor CZ plaatsgevonden en de hercontrole heeft tot complimenten van Zorgkantoor CZ als gevolg gehad voor de verbeteringsslagen die Op Mezelf heeft doorgevoerd.



6. VOORUITBLIK 2022

6. VOORUITBLIK 2022

Om tot de ambities van het jaar 2022 te komen, is in samenwerking met de coördinatoren gekeken naar de wensen van de medewerkers:

- Het jaar 2022 zal voor een groot deel in het teken staan van het vertrek van de huidige zorgdirecteur en daarmee staat ook kennisoverdracht en coaching van de coördinatoren centraal. Voor de coaching zal gebruik gemaakt worden van interne en externe expertise. Het MT wordt uitgebreid met de coördinator die de functie van waarnemend hoofd vervult, de HR functionaris en de gedragswetenschapper die geworven wordt.
- Samenhangend met het vertrek van de directeur zorg en de steeds complexere ondersteuningsvragen van cliënten wordt in 2022 verder geworven voor een orthopedagoog/ GZ psycholoog die ook voor een stuk behandeling ingezet kan worden.
- Voor sommige cliënten zou het wenselijk zijn als zij vanwege hun problematiek tijdelijk in een andere omgeving zouden kunnen verblijven. In 2022 worden in overleg met het zorgkantoor de mogelijkheden onderzocht om een bezinningsplek te creëren voor cliënten al dan niet in het buitenland. Hierbij is het wel noodzakelijk om de benodigde financiering vooraf rond te krijgen en zeker te weten dat niet tegen wet- of regelgeving verstoten wordt. Op Mezelf is voornemens, in overleg met het zorgkantoor, om de mogelijkheden te onderzoeken om met andere zorgaanbieders in de regio behandeling aan te kunnen gaan bieden. De expertise zou voornamelijk op het gebied van verslavingszorg en traumaverwerking komen te liggen omdat de wachtlijsten enorm zijn maar ook omdat cliënten die een VG indicatie niet altijd in aanmerking komen bij de reeds bestaande behandelsettings.
- Voornamelijk bij cliënten die regelmatig naar de dagbesteding gaan bestaat het vermoeden dat zij de behoefte of de potentie hebben om een meer arbeidsmatige invulling van de dag nodig hebben. Bij die cliënten zullen de mogelijkheden onderzocht worden, middels het afnemen van de INVRA-arbeid, of er een werktraject opgestart kan worden hetzij intern hetzij extern. Er wordt niet uitgesloten dat er gebruik gemaakt gaan worden van de expertise van Second Chance Force.
- Inclusie zal in 2022 met hoofdletters geschreven worden. 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;
 - Producten vanuit Soek en de vergeten groentetuin tegen kostprijs aan te bieden aan mensen uit de omgeving;
 - Groenten verbouwen en verspreiden middels een community fridge;
 - Ontmoetingsplek creëren in de buurt van de vergeten groentetuin van waar uit de buurt ook opgefleurd en toonbaar gemaakt kan worden.
- Bij stakeholders is de unieke werkwijze van Op Mezelf inmiddels hetgeen erin resulteert dat veel cliënten kiezen voor een woonplek bij Op Mezelf. De verwachting is dat de cliëntengroei zal gestaag doorgaan in 2022 en volgende jaren. Het zal daarom noodzakelijk zijn dat gezocht wordt naar nieuwe locaties, al dan niet in Hoensbroek, waar dezelfde unieke benaderingswijze wordt toegepast. Bij voorkeur zal het concept van groepswoning aangevuld met appartementen mogelijk moeten zijn. Uiteraard kunnen ook de mogelijkheden onderzocht worden van appartementen met daaraan gekoppeld een ontmoetingsplek.

- Vanwege de drukte op de dagbestedingslocatie Soek is het noodzakelijk is om naar meer ruimte
- op zoek te gaan. Hoofdstraat 244 zou een optie kunnen zijn en hier geschikt voor gemaakt kunnen worden.
- Ondanks corona, is in het jaar 2021 al op een aantal plekken geïnvesteerd in het aanbieden van activiteiten voor de bewoners die gekoppeld zijn aan die locatie. In het komend jaar willen de begeleiders activiteiten aan gaan bieden voor de cliënten die woonachtig zijn binnen de gehele organisatie i.p.v. de verschillende Family Homes.
- Op verzoek van leden van de cliëntenraad is er de vraag om iets te kunnen doen aan duurzaamheid en verspilling. In 2022 onderzoeken we of het intern mogelijk is om meer en meer aan afvalscheiding te doen. Duurzaamheid in de panden die Op Mezelf gebruikt is alleen mogelijk samen met en in overleg met Woonpunt. Duurzaamheid is ook verantwoord maatschappelijk ondernemen. Bij Op Mezelf richt men zich hiervoor 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 van Op Mezelf biedt nieuwe marktkansen, de groei en innovatie is winst voor mens, maatschappij en milieu. Nu en in de toekomst.



7. FINANCIEEL VERSLAG

7. FINANCIEEL VERSLAG

7.1 FINANCIEEL BELEID EN PLANNING & CONTROL

Het financieel beleid is vanzelfsprekend net als het meerjarenbeleidsplan toekomstgericht. “Wat willen we?” en “Wanneer bereiken we dit?” zijn de belangrijkste vragen die beantwoord dienen te worden bij geformuleerd beleid.

De uitgangspunten van het financieel beleid waren en zullen ook in de toekomst, gericht zijn op weerbaarheid van de exploitatie die past binnen de maatschappelijke ontwikkelingen en de veranderende regelgeving bij de overheid. De opbrengsten uit zorg zullen maximaal besteedt worden aan zorg en kwaliteit van zorg. De doelstelling is 2% rendement te realiseren uit de exploitatie. Het resultaat wordt toegevoegd aan de reserve teneinde het weerstandsvermogen verder te verstevigen.

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

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

7.2. RISICOBEHEERSING

De risicoanalyse is eind 2018 is opgesteld, deze is 2021 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 2021 af met een positief resultaat van € 167.650. Hiermee wordt het eigen vermogen € 201.221. De oorzaak van het positieve resultaat komt voornamelijk door de lagere personeelskosten en de hogere omzet. Er heeft extra inzet plaatsgevonden van vrijwilligers en stagiaires om aan de leveringsvoorwaarden te voldoen onder verantwoordelijkheid van een beroepskracht. Daarnaast zijn veel scholingen niet doorgegaan in verband met corona. De inzet van de externe gedragskundige heeft nauwelijks plaatsgevonden.

Het uitgangspunt van het financiële beleid van Op Mezelf is gericht op continuïteit. Gezonde ratio's zijn hiervoor de indicatoren.

Ratio's	2021	2020
Marge (resultaat/omzet)	4,00 %	-0,36 %
Rentabiliteit (resultaat/balanstotaal)	15,00 %	-1,31 %
Solvabiliteit (eigen vermogen/vreemd vermogen)	22,17 %	4,40 %
Current ratio (vlottende activa/kortlopende schulden)	1,02	0,78
nettowinstkapitaal	€ 11.922	€ -116.311

De balans ultimo 2021 en de verlies & winstrekening 2021 worden hieronder weergegeven en toegelicht. Voor een uitgebreide toelichting op de jaarrekening verwijzen wij naar de Jaarrekening 2021 (op te vragen bij Raad van Bestuur).

5.1 JAARREKENING

5.1.1 BALANS PER 31 DECEMBER 2021 (na resultaatbestemming)

	Ref.	31-dec-21 €	31-dec-20 €
ACTIVA			
Vaste activa			
Materiële vaste activa	2	412.572	378.475
Totaal vaste activa		412.572	378.475
Vlottende activa			
Vorderingen uit hoofde van financieringstekort	6	0	0
Debiteuren en overige vorderingen	7	343.293	210.905
Liquide middelen	9	352.890	206.250
Totaal vlottende activa		696.183	417.155
Totaal activa		1.108.755	795.630
PASSIVA			
Eigen vermogen			
Algemene en overige reserves	10	201.221	33.571
Totaal eigen vermogen		201.221	33.571
Voorzieningen	11	39.763	38.892
Langlopende schulden (nog voor meer dan een jaar)	12	183.510	204.701
Kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)			
Schulden uit hoofde van financieringsoverschot	6	0	47.666
Overige kortlopende schulden	13	684.261	470.800
Totaal kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)		684.261	518.466
Totaal passiva		1.108.755	795.630

Materiële vaste activa

In 2021 is door Op Mezelf voor € 60.359 geïnvesteerd. Deze investeringen betreft de voornamelijk groot onderhoud van de bestaande locaties inventarissen. Op de totale activa is in 2021 € 26.262 afgeschreven. De boekwaarde van de materiële vaste activa op balansdatum bedraagt € 412.572.

Vlottende Activa

De overige vorderingen betreffen een bedrag van € 343.293 (2020: € 210.905) Hierin zitten opgenomen de vordering op debiteuren groot € 206.110 (2020: € 154.663), vooruit betaalde kosten groot € 4.670 (2020: € 7.574) en overige nog te ontvangen bedragen € 132.513 (2020: €48.668)

Liquide middelen

De laatste post aan de activakant van de balans betreft € 352.890 aan liquide middelen (2020: € 206.250). Deze middelen staan op bankrekeningen van Op Mezelf. Naast de hoofdbankrekening van Op Mezelf betreft dit bankrekeningen die gebruikt worden voor de kasstromen in de woonhuizen. In de kassen bij de woonhuizen is geen fysiek geld aanwezig.

Eigen vermogen

Door het positieve resultaat van € 167.650 over 2021 wijzigt het positieve eigen vermogen van € 33.570 in 2020 naar een positief eigen vermogen van € 201.221 in 2021.

Voorzieningen

Er zijn voorzieningen getroffen voor uit te betalen jubilea-uitkeringen in de toekomst en transitievergoedingen bij ontslag. De voorziening jubilea-uitkering bedraagt in 2021 € 3.998 (2020: €3.127). In 2021 is er geen dotatie gedaan voor transitievergoedingen en bedraagt evenals in 2020 € 20.765. Tot slot is er nog een voorziening voor groot onderhoud van € 15.000. Dit onderhoud was gepland in 2021 maar vanwege COVID-19 en de hiermee samenhangende krapte op de arbeidsmarkt in de bouwsector wordt dit doorgeschoven naar 2022.

Langlopende en kortlopende schulden

Op Mezelf is in 2020 een langlopende lening (saldo per 31-12-2021 € 194.106) aangegaan voor de aankoop van het pand Hoofdstraat te Hoensbroek, verder zijn er nog kortlopende schulden.

De overige kortlopende schulden bedragen € 684.261 (2020: € 470.800) en bestaan uit een aantal posten:

- Crediteuren en nog te betalen kosten € 170.244 (2020 € 64.899).
- Aan personeel gerelateerde verplichtingen € 503.421 (2020: € 380.901).
Dit betreft openstaande uren, loonbelasting, pensioenverplichtingen en vakantiegeld.
- Aflossingsverplichting leningen en reserveringen € 10.596 (2020: € 25.000)

5.1.2 RESULTATENREKENING OVER 2021

	Ref.	2021 €	2020 €
BEDRIJFSOPBRENGSTEN:			
Opbrengsten zorgprestaties, jeugdhulp en maatschappelijke ondersteuning	16	4.018.827	2.841.953
Subsidies	17	5.701	73.790
Overige bedrijfsopbrengsten	18	5.724	8.878
Som der bedrijfsopbrengsten		<u>4.030.252</u>	<u>2.924.621</u>
BEDRIJFSLASTEN:			
Personeelskosten	19	2.384.363	1.928.653
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	20	26.262	13.303
Overige bedrijfskosten	23	1.415.394	983.260
Som der bedrijfslasten		<u>3.826.019</u>	<u>2.925.216</u>
BEDRIJFSRESULTAAT		204.233	-595
Financiële baten en lasten	24	-10.863	-9.788
RESULTAAT VOOR BELASTINGEN		<u>193.370</u>	<u>-10.383</u>
Belastingen	25	25.720	0
RESULTAAT NA BELASTINGEN		<u><u>167.650</u></u>	<u><u>-10.383</u></u>
RESULTAATBESTEMMING			
<i>Het resultaat is als volgt verdeeld:</i>		<u>2021</u>	<u>2020</u>
		€	€
Toevoeging/(onttrekking):			
Algemene / overige reserves		<u>167.650</u>	<u>-10.383</u>
		<u><u>167.650</u></u>	<u><u>-10.383</u></u>

Opbrengsten

De opbrengsten zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning zijn fors hoger dan in 2020.
De opbrengsten per financieringsstroom zijn als volgt:

	2021	2020
- Wlz	€ 2.255.503	€ 1.687.797
- Forensische Zorg	€ 654.047	€ 421.836
- PGB	€ 982.695	€ 649.661
- Onderaanneming	€ 126.582	€ 82.659

Personeel

De personeelskosten zijn in 2021 € 2.384.363 (2020: € 1.928.653). Dit bedrag is opgebouwd uit € 2.314.688 (2020: € 1.840.796) aan personeel in loondienst, € 19.492 (2020: € 26.776) aan personeel niet in loondienst en € 50.183 (2020: € 61.081) aan overige personeelskosten.

Materiële kosten

Bedrijfskosten heeft een omvang van € 1.415.394 (2020: € 983.260) en bestaat uit de volgende posten:

	2021	2020
▪ Hotelmatige kosten	€ 143.773	€ 105.821
▪ Algemene kosten	€ 639.713	€ 529.955
▪ Cliëntgebonden kosten	€ 107.782	€ 64.050
▪ Kosten exploitatie werkgebieden	€ 21.105	€ 14.622
▪ Onderhoud en energie	€ 142.645	€ 83.575
▪ Huurkosten	€ 360.376	€ 185.238
▪ Dotaties	€ 0	€ 0

Bezoldiging Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen

25. Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)				
De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur [en overige topfunctionarissen] over het jaar 2021 is als volgt:				
<u>Leidinggevende 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	123.775	122.088	74.105	
Voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn	0	0	7.344	
Totaal bezoldiging uit hoofde van de functie van topfunctionaris	123.775	122.088	81.449	
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	141.000	141.000	94.000	
<u>Vergelijkende cijfers 2020</u>				
(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>Toezichthoudende topfunctionarissen</u>				
	J.T. Benjamin	J.H. Schrok	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	21.150	14.100	14.100	
<u>Vergelijkende cijfers 2020</u>				
Totaal bezoldiging in kader van de WNT	7.650	5.100	5.100	
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	20.250	13.500	13.500	
	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	5.100			
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	14.100			
<u>Vergelijkende cijfers 2020</u>				
Totaal bezoldiging in kader van de WNT	5.325			
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	13.500			
Toelichting				
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 € 141.000. Dit maximum wordt niet overschreden door de Raad van Bestuur. Het bijbehorende bezoldigingsmaximum voor de voorzitter van de Raad van Commissarissen bedraagt € 21.150 en voor de overige leden van de Raad van Commissarissen € 14.100. Deze maxima worden niet overschreden.				