



2022

Op Mezelf  
02-05-2023



**JAARVERSLAG 2022**

# INHOUDSOPGAVE

|                                                          |    |
|----------------------------------------------------------|----|
| Voorwoord van het bestuur                                | 2  |
| 1. Organisatie en Beleid                                 | 4  |
| 1.1 Profiel van de organisatie                           | 5  |
| 1.2 Organisatiestructuur                                 | 5  |
| 1.3 Missie en Visie                                      | 7  |
| 1.4 Kernwaarden en identiteit                            | 8  |
| 1.5 Onderscheidend vermogen en ambitie                   | 9  |
| 1.6 Feiten en cijfers 2022                               | 10 |
| 2. Terugblik 2022                                        | 15 |
| 2.1 Organisatie                                          | 16 |
| 2.2 Cliënten                                             | 16 |
| 2.3 Medewerkers                                          | 17 |
| 2.4 Dagbesteding                                         | 19 |
| 3. Governance en medezeggenschap                         | 21 |
| 3.1 Bestuur en toezicht                                  | 22 |
| 3.2 Raad van Bestuur                                     | 22 |
| 3.3 Raad van Commissarissen                              | 23 |
| 3.4 Medezeggenschap van cliënten: De cliëntenraad        | 25 |
| 3.5 Medezeggenschap van medewerkers: De ondernemingsraad | 26 |
| 4. Kwaliteit en Veiligheid                               | 27 |
| 4.1 Kwaliteit van zorg                                   | 28 |
| 4.2 Veiligheid van zorg                                  | 32 |
| 4.3. Kwaliteit overig                                    | 35 |
| 5. Vooruitblik 2023                                      | 37 |
| 6. Financieel verslag                                    | 40 |
| 6.1 Financieel beleid en planning & control              | 41 |
| 6.2 Risicobeheersing                                     | 41 |
| 6.3 Jaarrekening                                         | 42 |
| 6.4 WNT                                                  | 46 |



## VOORWOORD RAAD VAN BESTUUR

## VOORWOORD VAN RAAD VAN BESTUUR

De start van het jaar 2022 was hard en moeilijk voor onze cliënten en medewerkers. De harde lockdown die eind 2021 van kracht was gegaan en doorliep tot in de eerste weken van 2022 heeft zeker bij cliënten tot veel onbegrip en onrust geleid. Onze medewerkers hebben nog veel meer energie en creativiteit in de ondersteuning moeten steken om de dagelijkse gang van zaken op een verantwoorde manier door te laten gaan. Dit terwijl de werkdruk door alle coronamaatregelen en het hoge ziekteverzuim toch al erg hoog was. De krapte op de arbeidsmarkt was eveneens niet in het voordeel van Op Mezelf om meer kundige medewerkers aan te trekken om de werkdruk te verlagen. Gelukkig konden we vanaf half februari stapsgewijs weer terug naar een “normaal” leven. Een leven dat ons weer dankbaar liet zijn voor de dingen die we voor corona vanzelfsprekend vonden en die nu weer mogelijk zijn geworden. Sociale activiteiten voor onze bewoners en cliënten, medewerkersbijeenkomsten en simpelweg het gevoel van warmte, nabijheid en veiligheid.

Onze directeur zorg, Nic Krekels, is in september 2022 met pensioen gegaan. Na intern beraad hebben wij als bestuurders ervoor gekozen om de open gevallen vacature van directeur zorg niet opnieuw in te vullen. Onze team coördinatoren krijgen meer verantwoordelijkheden waardoor onze Familyhomes in de toekomst zelforganiserende teams worden. Zij worden hierbij ondersteund en gecoacht door de stafmedewerkers van Op Mezelf en een transitiecoach die hiervoor tijdelijk in dienst is genomen. De eindverantwoordelijkheid voor de inhoud van de zorg wordt belegd bij de gedragswetenschapper die in 2022 is aangetrokken.

Het jaar 2022 was voor Op Mezelf een jaar met duidelijke doelen. We zijn definitief stappen gaan zetten van een (deels) nog pionierende groeiende organisatie naar verdere professionalisering. De continuïteit van Op Mezelf en de kwaliteit van de zorg moet hierdoor nog beter vorm krijgen en gewaarborgd zijn. De uitkomsten van de RI&E, de ISO audit en de interviews met cliënten en medewerkers in 2022 hebben ons duidelijk inzicht gegeven in hoe wij onze dienstverlening nog verder kunnen optimaliseren en professionaliseren. Om dit te kunnen bereiken zullen wij, in samenspraak met cliëntenraad en ondernemingsraad, plannen van aanpak maken en uitvoeren.

Op Mezelf is een transparante organisatie en middels dit jaarverslag willen wij niet alleen financiële verantwoording afleggen maar ook hoe wij de organisatie en daarmee ook de zorg geregeld hebben.

Net als andere jaren was de totstandkoming van dit verslag niet mogelijk geweest zonder de input van een groot aantal mensen. Wij willen deze mensen hiervoor bedanken. Wij zijn trots op onze collega's, onze bewoners en cliënten die er samen voor gezorgd hebben dat 2022 een succesvol jaar is geweest. Een mooie opmaat naar opnieuw een succesvol 2023.

Omwille van de leesbaarheid wordt in het kwaliteitsrapport steeds van hij of hem gesproken. Dit kan uiteraard ook zij of haar zijn.

Raad van Bestuur:

André Holtkamp,  
Silvia Mlekuz





## 1. ORGANISATIE EN BELEID

# 1. ORGANISATIE EN BELEID

## 1.1 PROFIEL VAN DE ORGANISATIE

| NAAM ORGANISATIE | OP MEZELF                                              |
|------------------|--------------------------------------------------------|
| ADRES            | Kasteellaan 102                                        |
| POSTCODE         | 6415 HT                                                |
| PLAATS           | Heerlen                                                |
| TELEFOONNUMMER   | 045-5722248                                            |
| NUMMER KVK       | 69295115                                               |
| E-MAIL           | <a href="mailto:info@opmezelf.nu">info@opmezelf.nu</a> |
| WEBSITE          | <a href="http://www.opmezelf.nu">www.opmezelf.nu</a>   |
| RECHTSVORM       | Besloten Vennootschap                                  |

Op Mezelf is een vrij kleine 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 Zorgaanbieders (Wtza) 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.

## 1.2 ORGANISATIESTRUCTUUR

De tweehoofdige Raad van Bestuur leidt de organisatie. Toezicht wordt uitgevoerd door de Raad van Commissarissen. Het organogram van de organisatie voor 2022 wordt in figuur 1 weergegeven. Ten opzichte van 2021 is de organisatiestructuur op twee punten veranderd. Zoals in het voorwoord reeds benoemd is de directeur zorg in september 2022 met pensioen gegaan en heeft de raad van bestuur ervoor gekozen om de functie niet opnieuw in te vullen. De team coördinatoren hebben in samenwerking gedeeltes van de verantwoordelijkheden van de directeur zorg overgenomen. Hierdoor is de organisatie 'platter' geworden. Verder zijn in 2022 twee nieuwe functies toegevoegd in het primair proces. De functies gedragswetenschapper en transitiecoach. De gedragsdeskundige is eindverantwoordelijk voor de inhoud van de zorg en ondersteunt de team coördinatoren op zorginhoudelijke vraagstukken. De transitiecoach ondersteunt de team coördinatoren met de transitie naar hun nieuwe functie. De functie van transitiecoach betreft een tijdelijke functie.

### FIGUUR 1



### 1.3 MISSIE EN VISIE

Op bestuurlijk niveau wordt de koers en de visie uitgedragen naar medewerkers waaraan zij zich gaan conformeren. Omdat de ondersteuningsvraag leidend is in onze werkwijze en benadering en niet de indicatie of de financieringsvorm worden onderstaande vragen steeds teruggelegd bij medewerkers:

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

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. Dit wordt gerealiseerd door het vertrouwen te winnen waarbij we niet oordelen of terugkijken naar het verleden. Pas dan kunnen we samen met de client werken aan een fijne toekomst waarin de eigen regie van client centraal staat. Zo bereiken we datgene waar de cliënt van droomt. Op Mezelf gunt alle cliënten een plezierig, betrokken en betekenisvol leven. Kortom dat zij levensgeluk ervaren. Voor en naar cliënten is dit in het onderstaande 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. Dit 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? Waar ligt voor hen de balans 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.

## 1.4 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

## 1.4 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 Invra<sup>1</sup> Wonen of de Invra Werken, die in beeld brengen wat de client al kan maar ook wat hij nog kan leren.

<sup>1</sup> Invra staat voor Inventarisatie van Redzaamheidsaspecten

- 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 woongemeenschappen.
- 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.

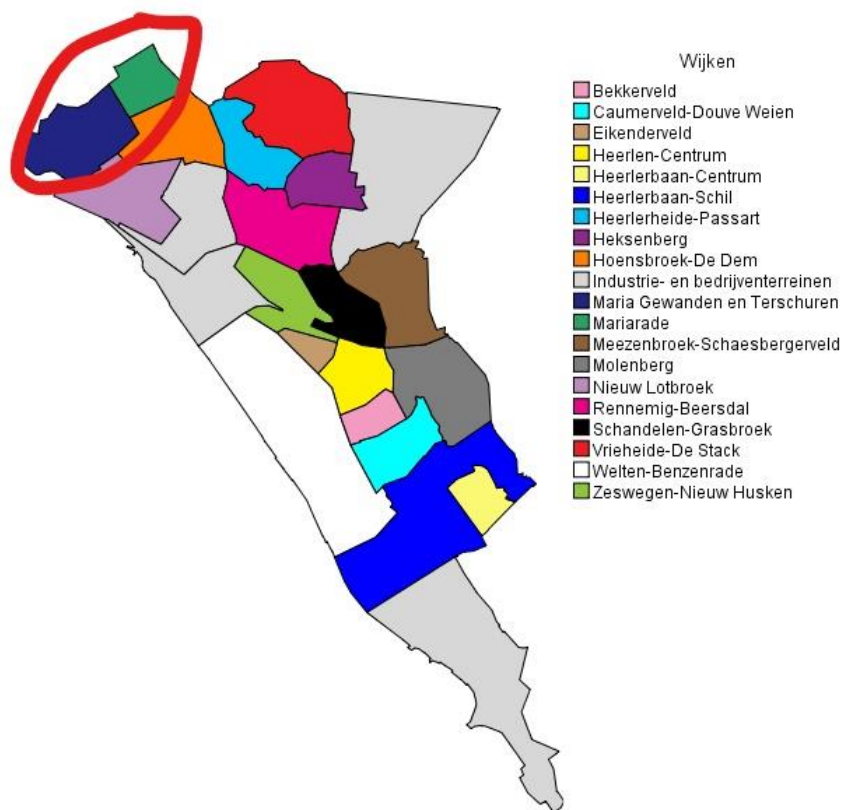
## 1.6 FEITEN EN CIJFERS 2022

Circa 66 medewerkers zijn in loondienst van Op Mezelf of zetten zich in voor ongeveer 91 cliënten.

Het werkgebied van Op Mezelf is gelegen in het stadsdeel Hoensbroek van gemeente Heerlen in Zuid Limburg. Cliënten kunnen (beschermd) wonen in de grote groepswoning, kleine groepswoning of in een van de appartementen die door SCF Housing ten behoeve van Op Mezelf van woningcorporatie Woonpunt worden gehuurd.

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

In figuur 3 is de geografische ligging van het werkgebied van Op Mezelf weergegeven en in figuur 4 de geografische ligging van gemeente Heerlen in Zuid Limburg.



Figuur 3: Wijken in Heerlen. Bron: "Herken uw doelgroep Kwetsbare Groepen gemeente Heerlen" Cubiss



Figuur 4: Kaart Zuid Limburg. Bron: ANWB

| Op Mezelf: Zorg in cijfers                                             | 2022             | 2021             |
|------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|
| <b>Aantal unieke cliënten (per 31-12)</b>                              | 91               | 87               |
| - Instroom gehele jaar                                                 | 28               | 34               |
| - Uitstroom gehele jaar                                                | 24               | 21               |
| - Gemiddelde leeftijd                                                  | 34               | 31               |
| - Aantal vrouwen                                                       | 38               | 39               |
| - Aantal mannen                                                        | 53               | 48               |
| <b>Aantal cliënten per financieringswijze (per 31-12) <sup>2</sup></b> |                  |                  |
| - WLZ intramuraal                                                      | 36               | 29               |
| - WLZ VPT                                                              | 10               | 9                |
| - WLZ MPT                                                              | 7                | 2                |
| - WMO Beschermd Wonen PGB                                              | 21               | 28               |
| - WMO Ambulant                                                         | 6                | 6                |
| - WMO Maatwerk                                                         | 3                | 1                |
| - Jeugdwet                                                             | 0                | 1                |
| - FZ intramuraal                                                       | 7                | 10               |
| - FZ extramuraal                                                       | 0                | 0                |
| - Onderaanneming                                                       | 1                | 1                |
| <b>Productie en overige gegevens (per 31-12)</b>                       |                  |                  |
| - Aantal verblijfsdagen                                                | 29.016           | 24.922           |
| - Aantal dagdelen dagbesteding                                         | 6.677            | 2.218            |
| - Aantal uren ambulante begeleiding                                    | 1.851            | 1.812            |
| - Toelating Wtza WLz met verblijf                                      | 55               | 55               |
| <b>Omzet per financieringsstroom</b>                                   |                  |                  |
| - WLz                                                                  | 3.101.811        | 2.255.503        |
| - Forensische Zorg                                                     | 564.462          | 654.047          |
| - WMO                                                                  | 907.811          | 982.695          |
| - Jeugdwet                                                             | 61.149           | 22.931           |
| - Overig                                                               | 7.931            | 103.651          |
| <b>Totaal</b>                                                          | <b>4.643.164</b> | <b>4.018.827</b> |

<sup>2</sup> Het aantal cliënten per financieringsvorm is inclusief het aantal cliënten dat in onderaanneming in zorg was.



| Op Mezelf: Medewerkers in cijfers            | 2022      | 2021      |
|----------------------------------------------|-----------|-----------|
| <b>Aantal unieke medewerkers (per 31-12)</b> | 66        | 52        |
| - Instroom geheel jaar                       | 32        | 12        |
| - Uitstroom geheel jaar                      | 18        | 9         |
| - Gemiddelde leeftijd                        | 39,89     | 40,68     |
| - Aantal vrouwen aantal/in %                 | 46/70%    | 36/69%    |
| - Aantal mannen aantal/in %                  | 20/30%    | 16/31%    |
| - Contract voor bepaalde duur                |           | 19        |
| - Contract voor onbepaalde duur              |           | 33        |
| <b>Aantal medewerkers in fte (per 31-12)</b> | 53,81     | 41,08     |
| - Instroom gehele jaar                       | 25,03     | 8,44      |
| - Uitstroom gehele jaar                      | 14,06     | 5,85      |
| - Gemiddelde leeftijd                        | 39,89     | 40,68     |
| - Aantal vrouwen aantal fte/ in %            | 35,75/66% | 27,58/67% |
| - Aantal mannen aantal fte/in %              | 18,06/34% | 13,50/33% |
| <b>PNIL (Personeel Niet In Loondienst)</b>   |           |           |
| - PNIL aantal/fte                            | 2/1,11    | 1/0,44    |
| - Vrijwilligers aantal                       | 3         | 5         |
| -                                            |           |           |
| <b>Opleidingsniveau</b>                      |           |           |
| - WO                                         | 2,56      | 1,89      |
| - HBO in fte                                 | 7,75      | 7,19      |
| - MBO in fte                                 | 36,66     | 29,44     |
| - LBO in fte                                 | 0,83      | 2,00      |
| - Leerlingen in fte                          | 6,01      | 0,56      |
| <b>Verzuimpercentage</b>                     | 12,15%    | 6,86.%    |

Het Personeel Niet In Loondienst betreft administratieve ondersteuning en een zzp-er voor het primaire proces.



## 2. TERUGBLIK 2022

## 2. TERUGBLIK 2022

### 2.1. ORGANISATIE

In dit jaarverslag nemen wij u mee naar de mijlpalen, de ervaringen en uitdagingen van Op Mezelf in 2022.

Het jaar 2022 begon zonder de directeur zorg in opleiding. In het vierde kwartaal van 2021 heeft de medewerker aangegeven de functie van directeur zorg in opleiding niet langer te ambiëren. De medewerker gaf aan dat ze per 1-1-2022 een nieuwe uitdaging aan wilde gaan bij een andere werkgever. Gelijktijdig gaf de directeur zorg aan dat hij per 1-9-2022 met pensioen ging. Mede door het wegvallen van de directeur zorg in opleiding heeft de raad van bestuur, na intensief overleg, 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 van de functie bij de team coördinatoren te beleggen met ondersteuning van onder andere de gedragswetenschapper.

De organisatiestructuur van Op Mezelf ging in 2022 sterk veranderen. Door het niet opnieuw invullen van de functie directeur zorg, maar meer verantwoordelijkheden te beleggen bij de team coördinatoren wordt tevens de organisatiestructuur “platter”. Om de transitie van de team coördinatoren naar hun nieuwe functie vorm te geven heeft de raad van bestuur ervoor gekozen om een transitiecoach in dienst te nemen die de team coördinatoren moest begeleiden in hun nieuwe rol.

De transitiecoach is in Maart 2022 gestart bij Op Mezelf. De coach is na een uitgebreide kennismaking met de team coördinatoren gestart met het individueel begeleiden en coachen van de team coördinatoren. Uit de individuele gesprekken bleek al snel dat iedere coördinator op verschillende vlakken maar ook op verschillende niveaus begeleiding nodig had. Dit werd zeer voortvarend en met open visie door de team coördinatoren opgepakt. Vanuit de gesprekken met de team coördinatoren werd in november 2022 onder andere de competentiematrix team coördinatoren op individueel niveau ingevuld. Deze matrix is in samenspraak en in onderling overleg met iedere coördinator afzonderlijk tot stand gekomen.

Naast de individuele begeleiding en gesprekken hebben ook de nodige groepssessies plaatsgevonden waarbij aandacht was voor; competentie management, vaststellen en maken van de competentiematrix voor coördinator maar ook voor OPV-er en begeleiders, vergaderen en vergadertechnieken, feedback geven en krijgen, tipje van de sluier over Rationele Effectiviteit Training (RET). Tevens was er meer dan voldoende ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en samenwerking waarbij gevoelens niet uit de weg gegaan werden waardoor de samenwerking verstevigd werd.

Daarnaast is een begin gemaakt om verantwoordelijkheden en besluitvorming m.b.t. de uitvoering van personeelsbeleid - inclusief ziekteverzuimbeleid - stapsgewijs per HR-item in de teams onder te brengen. Naar verwachting zal het traject medio 2024 zijn afgerond. Iedere team coördinator heeft dan voldoende ervaring en bagage om verantwoord de aansturing en motivatie van de eigen teamleden zelfstandig - conform beschikbaar budget - uit te voeren. Om deze aanvullende taken adequaat uit te voeren is het ontvangen stuurinformatie en het kunnen lezen van deze stuurinformatie eveneens noodzakelijk. Stafmedewerkers van Op Mezelf hebben al tools ontwikkeld en zullen nog meer tools ontwikkelen, die hierbij ondersteunend zijn. Om het voor de team coördinatoren behapbaar te houden zullen zij stapsgewijs meegenomen worden in dit proces. Zo hebben de team coördinatoren in 2022 leren werken met een “formatietool”. Met behulp van deze tool kunnen zij zelf berekenen of zij voldoende formatie hebben binnen het team, of mogelijk binnen de organisatie, om de cliënten te kunnen ondersteunen conform de doelen uit het ondersteuningsplan. Hierbij wordt tevens rekening gehouden met deskundigheidsbevordering, casuïstiek, teamvergaderingen en overige niet cliëntgebonden taken. De volgende stap in dit traject wordt het bepalen van de deskundigheid in de eventuele vacatureruimte en/of de samenstelling van het team. Verder zijn de team coördinatoren al deels meegenomen in het begrotingsproces van Op Mezelf. In de toekomst worden de team coördinatoren voor hun eigen Familyhome budget- en resultaat verantwoordelijk.

Deze reeds, deels voltrokken, transitie heeft nu al veel goeds gebracht, zowel voor de organisatie in het algemeen als voor de medewerkers in het bijzonder. Niet in de laatste plaats omdat er veel aandacht is besteed aan het versterken van de onderlinge samenwerking en het delen van kennis en ervaringen. Hierdoor is de betrokkenheid en de motivatie van medewerkers verder verbeterd. Zij voelen zich gehoord en gezien, hetgeen ook is te lezen in het MTO 2022<sup>3</sup> en nagenoeg te verwaarlozen arbeidsconflicten.

Naast het aanstellen van een transitiecoach is in Mei 2022 een gedragsdeskundige gestart bij Op Mezelf, met als doel om de zorginhoudelijke kwaliteit binnen Op Mezelf te waarborgen en mogelijk te verbeteren. De gedragsdeskundige is eindverantwoordelijk voor het zorginhoudelijk deel en ondersteunt de team coördinatoren in het verbeteren van de kwaliteit van zorg.

De eerste weken van de gedragsdeskundige zijn ingezet om de organisatie en de cliënten beter te leren kennen. De rol van gedragsdeskundige was nieuw en de eerste maanden zijn nodig geweest om te onderzoeken waar de kwaliteit van zorg nog verder verbeterd kon worden. Gedurende de eerste maanden bleek dat er in de verslaglegging in het dossier nog wat stappen gezet konden worden. Hierdoor is ervoor gekozen om het ondersteuningsplan in een nieuw format te gieten, welke tevens getoetst zijn op de kwaliteitscriteria van de verschillende financieringsstromen. Het nieuwe format is eind 2022 geïmplementeerd en wordt door de team coördinatoren en de gedragsdeskundige van feedback voorzien voordat deze verzonden wordt. In het tweede deel van 2022 is ingezet op het implementeren van intervisie en casuïstiek. De gedragsdeskundige heeft met de team coördinatoren onderling geoefend met intervisie. Eind 2022 is de start gemaakt om dit uit te rollen in de teams. Casuïstiek is in elk team georganiseerd en de medewerkers van de verschillende teams zijn bewust geworden van wat ze doen en welke positieve of negatieve gevolgen hun eigen handelen heeft op het zorgtraject.

Begin 2022 zijn de marktconsultaties gestart rondom beschermd Wonen in de regio Parkstad. De marktconsultaties hebben uiteindelijk er toe geleid dat er een samenwerkingsverband is gevormd dat heeft ingeschreven op de subsidietender voor de jaren 2023-2026. Het samenwerkingsverband Beschermd Thuis Parkstad wordt gevormd door 16 partners die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van van beschermd wonen in Parkstad. Op Mezelf maakt deel uit van het samenwerkingsverband. Dit samenwerkingsverband is vormgegeven vanuit de overtuiging dat goede, toegankelijke en betaalbare zorg alleen op de lange termijn geleverd kan worden in samenwerking tussen burgers, aanbieders, gemeente, ketenpartners en andere financiers. Het samenwerkingsverband Beschermd Thuis Parkstad is gegund en zal officieel per 01-01-2023 van start gaan.

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.

## 2.2 CLIËNTEN

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 de risicofactoren: verslavingen, grensoverschrijdend gedrag, medicatie, bijkomende psychiatrische problematiek en de specifieke ondersteuningsvraag. Per cliënt 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 en de gedragswetenschapper. Tot slot wordt de cliënt ingebracht bij de plaatsingscommissie waar een definitieve beslissing wordt genomen.

---

<sup>3</sup> MTO is Medewerkers Tevredenheid Onderzoek

Op 31 december 2022 had Op Mezelf 85 cliënten die woonden in de groepswoning en het aanpalende appartement, in de appartementen in de Harmoniestraat, Hoofdstraat en de kleine groepswoning in de Hoofdstraat in zorg. Daarnaast zijn er nog 6 cliënten die door Op Mezelf ambulant werden ondersteund. In 2022 hebben we afscheid genomen van 10 cliënten. Twee cliënten zijn op eigen verzoek uitgestroomd. Bij twee cliënten is de zorg beëindigd omdat zij zich niet begeleidbaar opstelden en vijf cliënten zijn succesvol uitgestroomd. Bij de laatste cliënt is de zorg beëindigd wegens recidive.

Van 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 team coördinatoren en de gedragsdeskundige houden nauwlettend in de gaten of de evaluaties tijdig plaatsvinden en de doelen waar nodig worden bijgesteld. Afhankelijk van de evaluatie van, met name de doelen uit het ondersteuningsplan, wordt samen met de cliënt en/of diens wettelijke vertegenwoordiger gekeken of de zorg opgeschaald moet worden of net afgeschaald of dat uitstroom mogelijk is. De ontwikkeling van de cliënt blijft centraal staan en deze moet passende ondersteuning krijgen, niet te weinig maar ook niet te veel. Bijna alle ondersteuningsplannen zijn in 2022 tijdig geëvalueerd. De ondersteuningsplannen die niet tijdig geëvalueerd waren stonden wel al gepland.

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 2022 heeft Op Mezelf geen nieuw cliënttevredenheidsonderzoek laten uitvoeren. In plaats hiervan zijn in de eerste maanden van 2023 cliënten geïnterviewd. Dit is een bewuste keuze omdat de instrumenten die zijn opgenomen in de waaier van clientervaringen, zoals opgenomen in het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg van VGN niet voor alle cliënten van Op Mezelf geschikt is. De instrumenten uit de waaier beperken zich tot de gehandicaptenzorg terwijl de doelgroep van Op Mezelf veel breder is. Deze interviews zijn opgenomen in het Kwaliteitsrapport 2022. Voor de conclusies verwijzen graag naar het hoofdstuk Kwaliteit en Veiligheid.

## 2.3 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. De functiebeschrijvingen en de daarbij behorende inschaling voor het primaire proces zijn allemaal met instemming van de OR vastgesteld.

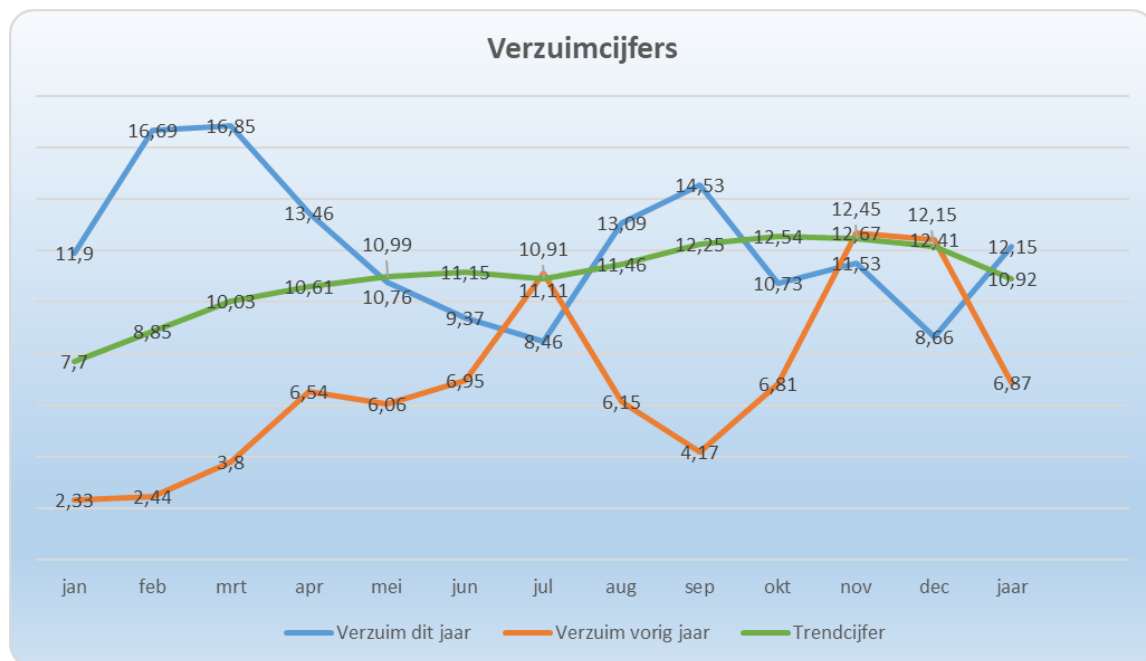
Op 31-12-2022 heeft Op Mezelf 66 medewerkers in dienst (53,81 fte) (excl. stagiaires). In 2021 waren dit 52 medewerkers (41,08 fte). Naast de medewerkers in loondienst heeft Op Mezelf twee zelfstandigen in dienst. Een in het primaire proces en een bij de bedrijfsvoering. Verder heeft Op Mezelf 2 stagiaires en 3 vrijwilligers die het primaire proces ondersteunen. In 2022 zijn 32 nieuwe medewerkers (25,03 fte) ingestroomd en hebben 18 medewerkers (14,06 fte) de organisatie verlaten. Vier medewerkers hebben een uitbreiding van hun contract gehad (1,73 fte). In de meeste gevallen is het dienstverband op initiatief van de medewerker ontbonden. Helaas waren er ook een zestal medewerkers waarvan het contract niet verlengd is of ontbonden omdat zij niet (volledig) achter de missie van Op Mezelf stonden. Het gemiddelde dienstverband bij Op Mezelf bedraagt 2,24 jaar.

Werving en selectie van de juiste medewerkers was in 2022 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. Hiermee is niet gezegd dat het altijd kandidaten met de gewenste ervaring of opleiding waren. Net vanwege de krapte en beroering op de arbeidsmarkt heeft het bestuur van Op Mezelf er bewust voor gekozen om zij-instromers met de juiste arbeidsethos en empathie aan zich te binden en een opleiding aan te bieden. Dit is ook terug te zien in het aantal leerlingen. Eind 2021 stond de vacature van gedragsdeskundige of orthopedagoog nog open. Deze vacature is uiteindelijk in mei 2022 succesvol ingevuld. Hierdoor was de formatie in 2022 organisatie breed op orde.

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

Het ziekteverzuim bij Op Mezelf is in 2022 gemiddeld 12,15%. Dit is fors hoger dan in 2021 ondanks dat de impact van corona in 2022 niet meer substantieel was. Opvallend was het percentage kortdurend verzuim. Intern is onderzoek gedaan naar de oorzaak van het kortdurend verzuim. In een enkel geval was er sprake van persoonlijke oorzaken waardoor medewerkers zich ziek hebben gemeld. Door rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden en het rooster aan te passen zien we een afname van het (kortdurend) ziekteverzuim. Hier staat tegenover dat corona of een verdenking op corona door sommige medewerkers ook als gemakkelijke reden werd aangevoerd om een ziekmelding te rechtvaardigen. Team coördinatoren worden extra gecoacht om verzuimgesprekken te voeren met medewerkers en samen met de medewerkers te kijken naar werkzaamheden die de medewerker dan (tijdelijk) wel kan doen. Het aantal langdurig zieken is in 2022 wel afgenomen. Van de vier langdurige zieken zijn drie medewerkers op eigen verzoek uit dienst en is een medewerker voor 95% hersteld.

In figuur 5 wordt het verloop van het ziekteverzuim weergegeven



Figuur 5: Verzuimcijfers

In de tweewekelijkse teamvergaderingen is in 2022 verder gewerkt aan het versterken van de onderlinge samenwerking en het delen van kennis en ervaringen, 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. Ook is er per team expliciet aandacht besteed aan de benodigde formatie, zowel in kwantitatief als kwalitatief opzicht. Dit samen met activiteiten als zorgvuldig inroosteren en bewaken van werktijden in relatie tot contractuele arbeidsduur heeft geleid tot positieve ervaringen bij medewerkers.

Medewerkers hebben uitgebreide instructies gekregen hoe zij gewerkte uren en vakantiedagen zelf moeten invoeren. Hierdoor krijgen zij zelf meer zicht op de voor hunzelf belangrijke HR informatie. Niet direct zichtbaar maar een wezenlijke verbetering is het koppelen van de diverse HR systemen aan elkaar. De instructies naar medewerkers en het koppelen van de diverse HR systemen zorgen ervoor dat team coördinatoren meer zicht krijgen op de juiste stuurinformatie die zij nodig hebben voor de juiste besluitvorming en aansturing van de teams.



In 2022 is in samenspraak met de OR een competentiematrix ontwikkeld voor medewerkers in het primair proces. De competentiematrix is ontwikkeld voor de functies coördinator, ondersteuningsplanverantwoordelijke, begeleider en assistent begeleider. De competentiematrix bestaat uit twee onderdelen: de functie specifieke competenties en de bedrijfsspecifieke competenties. Per functie verschillen de competenties en de niveaus van de competenties. Door de competentiematrix op individueel niveau in te vullen kan Op Mezelf in een oogopslag zien hoe de afdelingen zijn opgebouwd wat betreft competenties en in hoeverre medewerkers over de benodigde competenties beschikken.

Eind 2022 zijn opnieuw de behoeftes en noodzaak aan opleiding voor medewerkers geïnventariseerd en vervolgens opgenomen zijn in het scholingsplan 2023.

Voor medewerkerstevredenheid heeft er geen extern onderzoek plaatsgevonden. In plaats hiervan hebben medewerkers in de eerste maanden van 2023 medewerkers een vragenlijst ontvangen met de volgende open vragen:

- Waarom heb je voor Op Mezelf gekozen?
- Is de werkelijkheid gelijk aan je verwachtingen? Zo nee wat is dan anders?
- Wordt je voldoende op de hoogte gehouden van alle ontwikkelingen binnen Op Mezelf?
- Wat is voor jou arbeidsgeluk?
- Ervaar jij bij Op Mezelf arbeidsgeluk?
- Wat zou er (eventueel) moeten veranderen om (meer) arbeidsgeluk te ervaren?
- En wat zou jij als eerste doen als jij de bestuurder van Op Mezelf zou zijn?
- Heb je de indruk dat met jou opmerkingen en/of aandachtspunten uit eerdere vragenlijsten of interviews wat gedaan is?
- Benoem 3 sterke punten en 3 zwakke punten van Op Mezelf
- Zou jij Op Mezelf willen aanbevelen bij mogelijke toekomstige medewerkers en/of cliënten. Zo ja hoe zou je dat doen? Zo nee waarom niet?
- 

De antwoorden van medewerkers zijn opgenomen in het Kwaliteitsrapport 2022. Voor de conclusies verwijzen wij graag naar het hoofdstuk Kwaliteit en Veiligheid.

In november hebben er een aantal medewerkersbijeenkomsten plaatsgevonden waarin het voltallige personeel meegenomen is in de ontwikkelingen van de organisatie en doelstellingen van de organisatie. Tijdens de medewerkersbijeenkomst is door het bestuur van Op Mezelf nadrukkelijk aandacht geweest voor mogelijke financiële problemen van medewerkers die ontstaan kunnen zijn door de enorm gestegen energieprijzen en de hoge inflatie. Soms kunnen medewerkers hier letterlijk ziek van worden. De drempel om dit bij een werkgever aan te kaarten kan vrij hoog zijn. Daarom zijn medewerkers gewezen op de externe vertrouwenspersoon van Op Mezelf; Yvette Swinkels van Pit & Co. Yvette Swinkels was aanwezig op de medewerkersbijeenkomsten. Medewerkers kunnen desgewenst via de externe vertrouwenspersoon samen met het bestuur van Op Mezelf zoeken naar een passende oplossing bij eventuele financiële problemen die in sommige gevallen.

## 2.4 DAGBESTEDING

Vanwege het langdurig ziekteverzuim van de coördinator van de dagbesteding is begin 2022 een nieuwe coördinator dagbesteding aangetrokken. Het ontbreken van een coördinator in combinatie met alle coronamaatregelen vanaf 2020 maakten dat er geen of nauwelijks structuur in de dagbesteding was. Ook bleek dat de dagbestedingsactiviteiten door het ontbreken van een coördinator en de coronamaatregelen totaal niet aansloot bij de wens van de cliënten.

Voor de nieuwe coördinator van de dagbesteding was het startpunt van de dagbesteding het kwaliteitsrapport van 2021. Op basis van de interviews met de cliënten is geconcludeerd dat de dagbesteding niet voldoet aan de wensen van de cliënten. Hierdoor is de dagbesteding in gesprek gegaan met de cliënten waarbij de wensen en ervaringen van cliënten met betrekking tot de dagbesteding geïnventariseerd zijn en zijn vertaald in aandachtspunten. Deze aandachtspunten zijn vervolgens gebruikt voor het ontwikkelen van nieuwe dagbestedingsactiviteiten die meer aansluiten bij de wensen van de cliënten. Zo is er een start gemaakt met het aanbieden van arbeidsmatige creatieve werkzaamheden. Binnen het onderdeel creatief wordt nu veel

gebruik gemaakt van natuurlijke en duurzame materialen. Daarnaast hebben een aantal deelnemers van de dagbesteding een centrale rol gekregen in het groenonderhoud in de woonomgeving van Op Mezelf. Verder heeft onze houtafdeling een metamorfose ondergaan zodat er efficiënter, veiliger en creatiever gewerkt kan worden. Ook binnen de afdeling horeca zijn activiteiten verder geprofessionaliseerd en ontwikkeld. Er is een broodjesservice opgezet en maandelijks wordt vanuit Soek een diner georganiseerd aan de hand van een thema, waar zowel cliënten, medewerkers als externe bezoekers aan kunnen deelnemen. Daarnaast treedt de dagbesteding ook strenger op tegen pesten. Dit heeft ervoor gezorgd dat de dagbesteding van een negatief punt naar een positief punt is veranderd. Cliënten gaven tijdens het CTO 2022 aan dat de dagbesteding beter aansluit bij hun wensen en geven aan dat er minder gepest wordt op de dagbesteding.

Naast het verbeteren van de dagbestedingsactiviteiten heeft de dagbesteding ook een bijdrage geleverd aan het verbeteren van de vrije tijd activiteiten voor cliënten en de jaarfeesten. Er is gestart met een activiteitenkalender. Hierdoor is meer duidelijkheid en structuur in de planning van activiteiten. Ook de communicatie rondom de activiteiten is met de komst van deze activiteitenkalender verbeterd. De activiteitenkalender wordt gepubliceerd op het extranet van Zilliz (het elektronisch cliënten dossier van Op Mezelf). Ook worden er flyers opgehangen in de kantoren van de Familyhomes voor meer aandacht en bekendheid. Vanuit deze kalender is aandacht besteed aan de seizoenen en feesten gedurende het jaar. De dagbesteding heeft samen met haar bewoners een midzomerfeest georganiseerd voor de hele organisatie. De dagbesteding heeft een kerstmarkt georganiseerd waarbij ook omwonenden uitgenodigd waren. Het doel van een deel van de activiteiten is meer inclusie in de wijk. Naar aanleiding van de verkopen op de kerstmarkt is de dagbesteding een samenwerking gestart met een bedrijf waarbij het accent ligt op meer arbeidsmatige dagbesteding. Het gestructureerd organiseren van activiteiten heeft een positief effect gehad. Cliënten gaven tijdens het CTO 2022 aan dat er genoeg leuke activiteiten georganiseerd worden voor de cliënten. Terugkijkend op het jaar 2022 dan mogen we concluderen dat er de nodige stappen gezet zijn richting het verder professionaliseren van de dagbesteding en inclusie in de wijk.



### 3. GOVERNANCE EN MEDEZEGGENSCHAP

## 3. GOVERNANCE EN MEDEZEGGENSCHAP

### 3.1. BESTUUR EN TOEZICHT

Op Mezelf werkt volgens de Governancecode Zorg 2022. 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 ondernemingsraad. 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.

### 3.2 RAAD VAN BESTUUR

De aansturing van Op Mezelf wordt vormgegeven door een tweehoofdig Raad van Bestuur. De statutaire bestuurders zijn André Holtkamp en Silvia Mlekuz. Zij zijn verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering, algemene en facilitaire zaken.

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 tweewekelijks in aanwezigheid van de controller/functionaris Kwaliteit & Veiligheid Ans Amkreutz, de gedragswetenschapper Reggy Tiems, de HR-manager Coen van Schoonhoven, de adviseur en woordvoerder van het bestuur Gino Mlekuz en de team coördinator die in betreffende week de consignatie dienst heeft. 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 Op Mezelf.

Vaste agendapunten binnen het MT zijn:

- Stand van zaken primaire proces, waaronder status en voortgang ondersteuningsplannen en verlengingen van indicaties;
- HR gerelateerde vraagstukken waaronder PSA (Psycho Sociale Arbeidsbelasting medewerkers) beleid Op Mezelf;
- Kwaliteit en Veiligheid waaronder incidenten, klachten, Arbo en RI&E en terugkoppeling van de Veiligheidscommissie;
- Jaarplanner Op Mezelf.

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

- Financiële Kwartaalrapportages, liquiditeitsprognose en –overzichten en ziekteverzuim;
- Jaarrekening 2021;
- Ondernemingsplan 2023;
- Meerjarenbeleid (Stand van zaken en gewenste aanpassingen);
- Financieel beleid;
- Zorgverkoop waaronder aanbesteding Forensische Zorg en het samenwerkingsverband Beschermd Thuis Parkstad;
- Nieuwe Governancecode Zorg 2022

- Strategisch vastgoedplan en huurovereenkomst met SCF Housing
- Goed bestuur en toezicht
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek 2022 en Cliënttevredenheidsonderzoek 2022 en de actuele ontwikkelingen hierin.

### 3.3 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 2022: Samenstelling en nevenfuncties**

De vorige Raad van Commissarissen is, door onoverkomelijke verschillen van inzicht per 31-12-2021 voltallig afgetreden. Per 01-01-2022 is een nieuwe Raad van Commissarissen benoemd.

De samenstelling van de Raad van Commissarissen is als volgt:

De heer A. Gresel- geboortejaar 1953

Functie: Voorzitter

Nevenfuncties:

- Eigenaar CONSENTUS. NL ( advies, coaching, consulting, evaluatie)
- Voorzitter RvT Envida
- Voorzitter RvC Lionarons B.V.
- Voorzitter Nationaal Landschap Zuid Limburg
- Moderator/dagvoorzitter

De heer F. Soomers -geboortejaar 1954

Functie: Lid

Nevenfuncties:

- Secretaris Achilles-Top

De heer R. Heiligers – geboortejaar 1967

Functie: Lid

Nevenfuncties:

- Mede-eigenaar en medebestuurder FinLaw Services B.V.
- Eigenaar/ bestuurder Nina Beheer B.V.

Het honorarium van de Raad van Commissarissen dient jaarlijks vastgesteld te worden. De Raad van Commissarissen is voor 2022 akkoord gegaan met het voorstel van de aandeelhouders om, zeker in het eerste jaar het honorarium niet te baseren op de NVTZ norm. Het honorarium voor 2022 bedroeg € 12.000 voor de voorzitter en € 8.000 voor elk lid.

## **Vergaderingen, informatieverstrekking en besluiten**

In 2022 heeft de Raad van Commissarissen vijf keer overleg gevoerd met de Raad van Bestuur. Vaste agendapunten zijn:

- Kwartaalrapportages;
- Beleidsontwikkelingen op alle mogelijke gebieden.

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

- Goedkeuren begroting 2022;
- Goedkeuren van de jaarrekening 2021;
- Vaststellen van de management fee voor het bestuur en bezoldiging RvC leden;
- Statutenwijziging;
- Conflictenregeling;
- Reglement Raad van Bestuur;
- Reglement Raad van Commissarissen;
- Ontmoeting met de Ondernemingsraad;
- Ontmoeting met de Cliëntenraad;
- Ontmoeting met de team coördinatoren

De voltallige Raad van Commissarissen, Raad van Bestuur, team coördinatoren, gedragswetenschapper en stafmedewerkers zijn op 30 juni bij elkaar gekomen om te komen tot een meerjarenplan m.b.t.

- Structuur
- Doelgroepen
- Locaties
- Nieuwbouw/centraal/decentraal
- Cultuur

## **Evaluatie Raad van Commissarissen**

2022 was in alle opzichten een intensief jaar. Voor alle geledingen en dus ook voor de nieuw aangetreden Raad van Commissarissen (RvC).

Vanaf 2017 is Op Mezelf ieder jaar sterk gegroeid en dat heeft alle kenmerken van een pioniersorganisatie. In het 5de jaar werd sterk de behoefte gevoeld aan het verbeteren van de stabiliteit en professionaliteit. De RvC is actief betrokken geweest bij organisatorische kwesties ( switch van zorgdirectie naar coördinatoren), gesprekken met OR en CR en heeft een rol gespeeld in de heidagen en strategiesessies.

Maar vooral heeft de RvC aandacht besteed aan compliance- en Governance issues. Discussies over rollen en verwachtingen over en weer voerden de boventoon. Vooral het overleg met het bestuur was intensief. Waar het bestuur vertrouwen vraagt wil de RvC dat juist organisatorisch en qua regelingen geborgd zien. Hierin zijn belangwekkende stappen gezet, zoals het ontwerpen en vaststellen van nieuwe statuten en reglementen. De relatie met de vastgoed provider is onderwerp van studie en wordt nog vastgelegd in een raamovereenkomst.

De RvC is blij met de succesvolle aanbestedingen ( Beschermd Wonen Parkstad en Justitie). De opvolging van de financiële functie vraagt nog aandacht. Aan de scholingsbehoefte van leden wordt inhoud gegeven. De RvC heeft zich meer en meer ontpopt tot een team dat sterk verbonden is aan de doelen, de organisatie en de cliënten van Op Mezelf.

Vol goede moed en energie gaat de RvC ook de komende jaren haar zowel kritische als betrokken rol invullen. Zij is voornemens kwesties rond compliance en Governance onverminderd te adresseren en te implementeren. Uiteraard in goed overleg met alle betrokken en met oog voor de continuïteit in de zorgverlening.



### 3.4 MEDEZEGGENSCHAP VAN CLIËNTEN: DE CLIËNTENRAAD

Na een moeizame opstartfase heeft de cliëntenraad in 2022 pas echt vorm gekregen. De cliëntenraad heeft afscheid genomen van de coach en voorzitter Eddy Vencken, raadslid Albert Woering, raadslid Dirk-Jan van Eck en cliëntvertegenwoordiger Carina van de Sande. De raad heeft mocht ook een nieuw lid verwelkomen; Remco Singels.

De cliëntenraad van Op Mezelf bestaat uit:

- Robin Fujan
- Rita Monsewije
- Dimitri van de Weijer
- Remco Singels
- Maicky Alberts

Gedurende 2022 was de vorige coach van Op Mezelf voorzitter. Op verzoek van de cliëntenraad is een nieuwe coach aangewezen; Cretiano Mlekuz. Deze nieuwe coach ondersteunt de cliënten in de raad met alles wat zij nodig hebben om de taken van de cliëntenraad goed te kunnen uitvoeren. De coach heeft geen voorzittersrol maar echt een coachende rol. De taken van de coach zijn dan ook beperkt tot het ondersteunen van de voorzitter, secretaris, penningmeester en de overige leden van de cliëntenraad. Hiervoor zijn onder andere de boeken “Wegwijs in het werk van de Raad” en het “Opzoekboek rechten van cliënten” aangeschaft. Met de ondersteunende middelen en de nieuwe coach zal de cliëntenraad zich de komende jaren ontwikkelen tot een volwaardige gesprekspartner van het bestuur die de belangen van de cliënten behartigt.

In 2022 heeft de cliëntenraad met ondersteuning van de coach het huishoudelijk Reglement Cliëntenraad en Bestuursreglement voor de Cliëntenraad opgesteld. Ook hebben zij duidelijke afspraken gemaakt m.b.t. de aanwezigheid van de leden tijdens vergaderingen. Deze afspraken hebben ertoe geleid dat gedurende het laatste kwartaal alle leden aanwezig waren tijdens de vergaderingen.

Naast het opstellen van de reglementen heeft de cliëntenraad niet stilgezeten. Er is door het bestuur van Op Mezelf een adviesaanvraag ingediend m.b.t. het plaatsen van camera's in de gezamenlijke ruimtes van de groepswoning van de Amstenraderweg en de dagbestedingslocatie Soek. Deze heeft een positief advies van de cliëntenraad gekregen. Andere belangrijke onderwerpen die in 2022 besproken zijn in de cliëntenraad zijn:

- Budget leefgeld;
- Problemen in de groepswoning;
- Huishoudelijke reglementen;
- Bestuursreglementen cliëntenraad;
- Begroting cliëntenraad;
- Communiceren met achterban raad;
- Terugblik afgelopen jaar;
- Terugblik verbeteringen kwaliteit van zorg.

Deze onderwerpen zijn niet alleen besproken in de cliëntenraad, maar hebben in sommige gevallen ook geleid tot adviezen naar het bestuur van Op Mezelf. Zo heeft het advies rondom het voedingsgeld als gevolg gehad dat het Bestuur van Op Mezelf dit naar boven heeft bijgesteld. Het voedingsgeld is vanaf 1-1-2023 voor de intramurale cliënten omhoog gegaan. De problemen in de groepswoning zijn deels opgelost door strenger toezicht. Verder heeft de cliëntenraad de verantwoordelijkheid over haar eigen begroting en zijn er formulieren en flyers ontwikkeld om te communiceren met de achterban van de cliëntenraad.

#### **Beoordeling cliëntenraad kwaliteit van zorg afgelopen jaar.**

De bestuurders van Op Mezelf hebben deelgenomen aan de cliëntenraadvergadering op 7-3-2023. Tijdens deze vergadering heeft de cliëntenraad samen met de bestuurders gesproken over de kwaliteit van zorg in 2022. Hierbij heeft de cliëntenraad extra aandacht besteed aan de verbetermaatregelen die genomen zijn na aanleiding van het CTO 2021<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> CTO is Cliënt Tevredenheid Onderzoek

De cliëntenraad gaf de bestuurders een compliment voor de stappen die de organisatie in 2022 heeft gemaakt. Het niet aansluiten van de dagbesteding en het pesten op de dagbesteding waren de belangrijkste conclusies uit het CTO 2021. De cliëntenraad was het unaniem eens dat de dagbesteding veel beter aansluit bij de wensen van de cliënten en er nauwelijks meer gepest wordt. Daarnaast gaven verschillende leden van de raad aan dat het woonhuis veel rustiger is geworden en dat ze heel blij zijn met de verhoging van het voedingsgeld. De raad is ook betrokken bij de conclusies uit het CTO 2022. De adviezen van de raad zijn opgenomen onder de resultaten van het CTO 2022.

### 3.5 MEDEZEGGENSCHAP VAN MEDEWERKERS: DE ONDERNEMINGSRAAD

De Ondernemingsraad is op 01-01-2022 van start gegaan. Het aantal medewerkers, inclusief stagiaires was meer dan 50 medewerkers. Een personeelsvertegenwoordiging is dan niet meer toereikend en een ondernemingsraad verplicht. De ondernemingsraad bestaat uit de volgende leden:

- Angela Hintjes (secretaris)
- Stijn Frijns
- Shirley Scheren
- Shannon Hodiamont (voorzitter)

De leden van de ondernemingsraad zijn benoemd na verkiezingen. Omdat het aantal aanmeldingen lager was dan het aantal zetels was stemming niet noodzakelijk.

Omdat de taken en verantwoordelijkheden van een ondernemingsraad op punten aanzienlijk verschillen van een personeelsvertegenwoordiging is een coach aangetrokken om de leden van de ondernemingsraad goed voor te bereiden op hun taak. Na hun benoeming hebben de leden een interne cursus gevolgd om de kennis en gereedschappen van een ondernemingsraad onder de knie te krijgen. De cursus en coaching hebben gedurende het gehele jaar plaatsgevonden en zal ook nog in 2023 doorlopen. Het bestuur is gedurende het hele proces hierbij betrokken geweest.

Gedurende dit jaar is de overlegstructuur binnen de ondernemingsraad en het bestuur goed ingebed en zijn de vergaderdata. Aan het begin van ieder kalenderjaar zullen de nieuwe vergaderdata opnieuw worden vastgesteld.

In 2022 zijn onder meer de volgende advies- en instemmingsaanvragen aan de ondernemingsraad voorgelegd:

- Instellen attentiebeleid van de organisatie;
- Invoeren van het smoelenboek binnen de organisatie;
- Invoeren ziekteverzuim gesprekken en bijbehorende preventie procedure;
- Invoeren feestdagenverlof op de verlofkaart;
- Het ophangen van camera's binnen de gemeenschappelijke ruimten van de organisatie;
- Het invoeren van de klokkenluidersregeling.

In verband met de opstart van de ondernemingsraad is de begroting 2022 niet aan de raad voorgelegd.



#### 4. KWALITEIT EN VEILIGHEID

## 4. KWALITEIT EN VEILIGHEID

### 4.1 KWALITEIT 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;
- dat van teams over hun functioneren.

De informatie uit de drie eerste bouwstenen komt samen in de vierde bouwsteen: het kwaliteitsrapport en de externe visitatie. De doelstelling is om intern verbeteringen

Daarnaast zal Op Mezelf zich conformeren aan het Kwaliteitskader Forensische Zorg 2022 – 2028. Het Kwaliteitskader Forensische Zorg 2022-2028 bestaat uit vijf pijlers. In de eerste vier pijlers wordt de kwaliteit bekeken vanuit de perspectieven:

- Veiligheid en persoonsgerichte zorg;
- Forensische vakmanschap;
- Organisatie van Zorg;
- Samenwerken;

De informatie uit deze vier pijlers komt samen in de vijfde pijler: het informeren over de resultaten. Omdat het eerste verslagjaar voor het kwaliteitskader Forensische Zorg een looptijd heeft van enkele maanden is in het kwaliteitsverslag 2022 beschreven op welke wijze Op Mezelf inhoud wil geven aan de implementatie van de nog te ontwikkelen kwaliteitsaspecten op basis van het meerjarenplan.

Het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg 2017-2022 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 2022” is op dezelfde manier opgebouwd als het kwaliteitsrapport van 2021, maar is uitgebreider. In het kwaliteitsrapport 2022 is meer aandacht besteed aan de conclusies van het CTO 2022 en het MTO 2022 en aan de opvolging van de conclusies van het CTO en MTO 2021. Daarnaast is in het kwaliteitsrapport een nieuw onderdeel opgenomen waarin beschreven staat op welke wijze Op Mezelf inhoud wil geven aan de implementatie van de nog te ontwikkelen kwaliteitsaspecten op basis van het meerjarenplan.

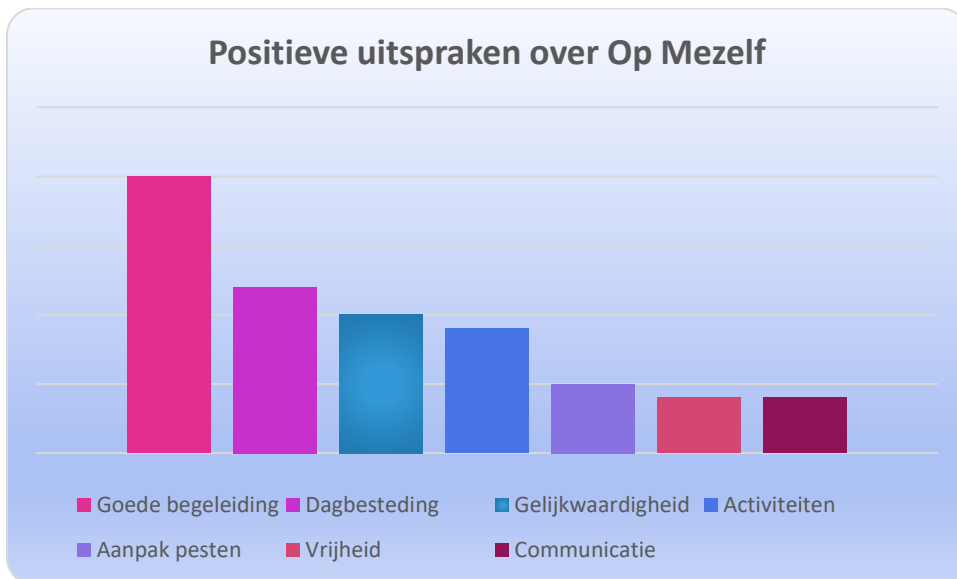
Voor het CTO en het MTO zijn veel cliënten en medewerkers geïnterviewd. Cliënten zijn mondeling geïnterviewd en medewerkers schriftelijk. Deze interviews hebben veel waardevolle informatie opgeleverd. Tijdens de interviews hebben cliënten en medewerkers de goede kanten maar ook de minder goede kanten van Op Mezelf in hun eigen woorden verteld. Daarnaast heeft er voor het kwaliteitsrapport een externe visitatie plaatsgevonden. Het doel van deze visitatie was dat onze dienstverlening met een frisse blik van buiten de organisatie beoordeeld werd.

#### **CTO 2022**

Uit de interviews met cliënten blijkt dat cliënten over het algemeen tevreden zijn over Op Mezelf, gelukkig zijn en zich veilig voelen. Tijdens de interviews met de cliënten zijn er veel goede dingen over Op Mezelf benoemd, maar ook een aantal dingen die verbetering behoeven.

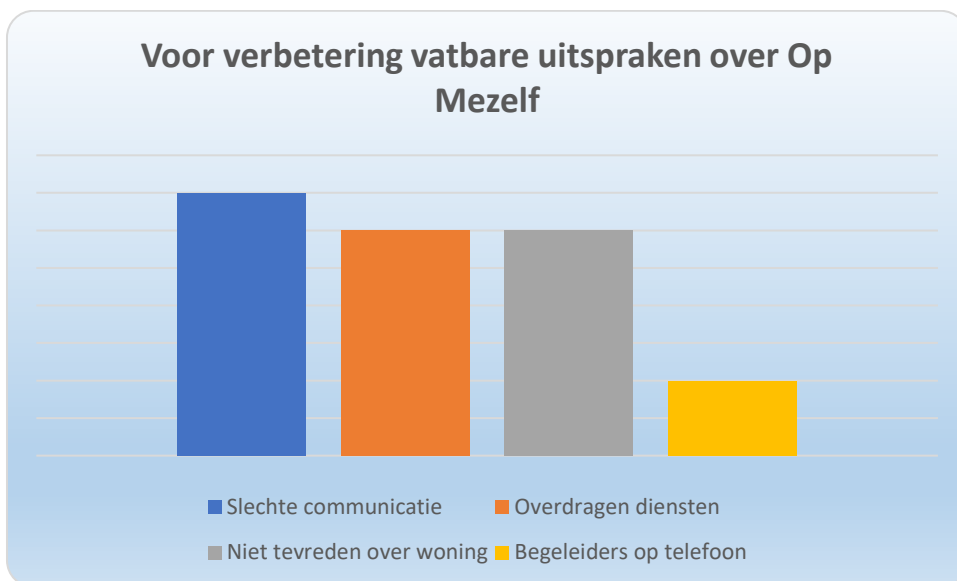
Tijdens de interviews benoemden de cliënten voornamelijk dat de dagbesteding veel beter is geworden. De dagbesteding sluit nu meer aan bij hun wensen en er wordt ook veel minder gepest op de dagbesteding. Daarnaast benoemen veel cliënten dat ze blij zijn dat er meer activiteiten georganiseerd worden. Andere veel voorkomende termen zijn: gelijkwaardigheid en vrijheid.

In figuur 6 zijn de meest voorkomende positieve uitspraken over de dienstverlening van Op Mezelf opgenomen.



Figuur 6: Goede dingen Op Mezelf

In de figuur 7 zijn de meest voorkomende voor verbetering vatbare uitspraken over de dienstverlening van Op Mezelf opgenomen:



Figuur 7: Negatieve dingen Op Mezelf

Veel voorkomende voor verbetering vatbare uitspreken over Op Mezelf zijn de manier van communiceren en het overdragen van diensten. Daarnaast gaven een aantal cliënten aan dat ze niet tevreden zijn over hun woning en gaven enkele cliënten aan dat de begeleiding te vaak op hun telefoon zit.

Een aantal conclusies zijn getrokken aan de hand van het CTO van 2021:

- De dagbesteding sloot niet aan bij de wensen van de cliënten en er werd veel gepest op de dagbesteding.
- Een aantal cliënten gaven aan dat de communicatie tussen medewerkers en cliënten en tussen medewerkers onderling tijdens het overdragen van de dienst ondermaats was.



- Veel cliënten vonden dat er in 2021 te weinig activiteiten voor cliënten georganiseerd werden.

Deze conclusies hebben in 2022 geleid tot een aantal verbeteringen. De dagbesteding is opnieuw vormgegeven na inventarisatie van de wensen van cliënten. Dit heeft ervoor gezorgd dat de dagbesteding van een negatieve ervaring naar een positieve ervaring is veranderd. Cliënten geven aan dat de dagbesteding beter aansluit bij hun wensen en geven aan dat er minder gepest wordt op de dagbesteding. Een ander item uit het kwaliteitsrapport van 2021 is dat veel cliënten van mening waren dat er te weinig activiteiten georganiseerd werden voor cliënten. Hoewel in het verleden vaker activiteiten georganiseerd werden was de communicatie rondom de activiteiten meestal niet centraal of optimaal. Nadat alle coronamaatregelen opgeheven waren zijn er meer activiteiten georganiseerd en ook meer centraal vanuit de dagbesteding. Om de communicatie en de structuur te verbeteren heeft de dagbesteding een activiteitenkalender ontwikkeld die centraal gepubliceerd wordt.

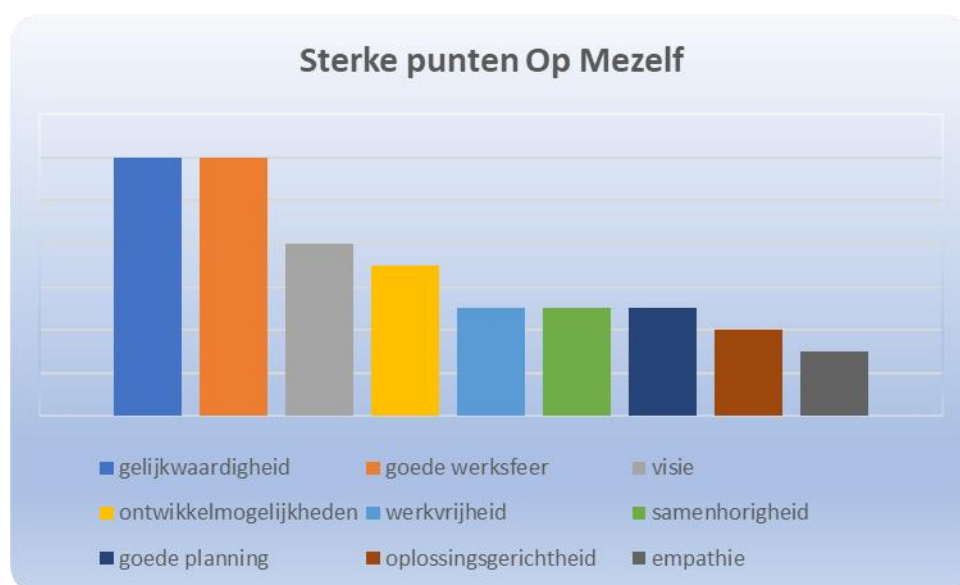
Vrijwel alle cliënten vinden nu dat er genoeg activiteiten georganiseerd worden. De verbetermaatregelen hebben dus het gewenste effect gehad.

Een aantal cliënten geeft aan dat de communicatie tussen medewerkers en cliënten en tussen medewerkers onderling ondermaats was en is. Vooral de communicatie tijdens de overdracht van diensten werd door cliënten als slecht ervaren. Cliënten gaven aan dat de begeleiding soms niet op de hoogte was van de gebeurtenissen van een vorige dienst. Dit zal voor 2023 een aandachtspunt worden en vanuit het MT met de team coördinatoren opgepakt worden.

## MTO 2022

Het eerste algemene beeld uit het MTO 2022 is dat de medewerkers tevreden zijn over Op Mezelf. Veel medewerkers geven aan dat je bij Op Mezelf jezelf kan zijn en er een goede werksfeer is. Daarnaast geven de meeste medewerkers aan dat Op Mezelf genoeg mogelijkheden geeft aan medewerkers om zichzelf te ontwikkelen. Andere veel voorkomende termen zijn: gelijkwaardigheid en waardering. Elke medewerker die mee heeft gedaan aan het MTO 2022 geeft aan dat hij arbeidsgeluk ervaart bij Op Mezelf en bijna elke medewerker geeft aan dat hij mogelijke toekomstige cliënten en/of medewerker zou aanbevelen bij Op Mezelf. Veel medewerkers doen dit al.

De meeste medewerkers hebben een aantal sterke punten over Op Mezelf benoemd. De meest voorkomende sterke punten zijn opgenomen in figuur 8.

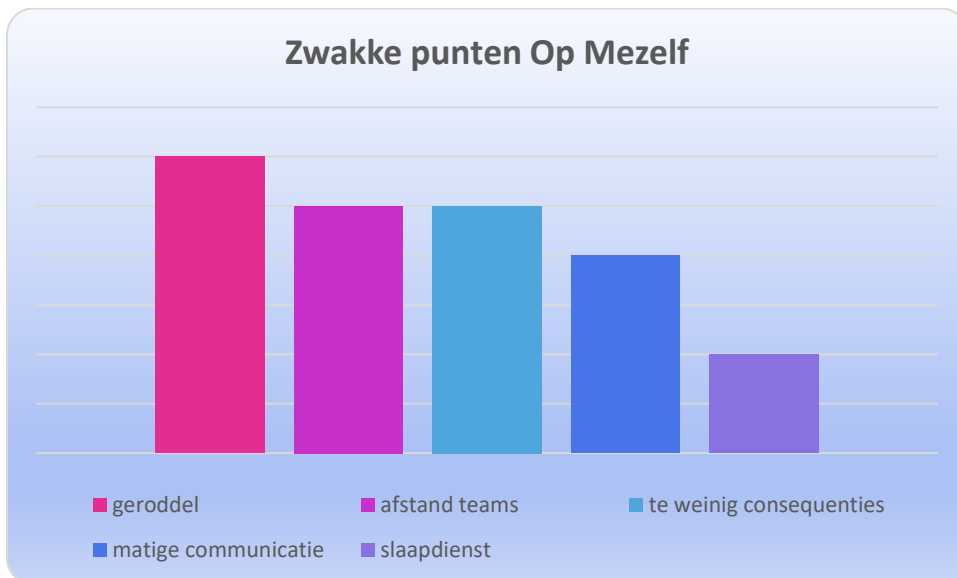


Figuur 8: Sterke punten Op Mezelf

Opvallend is dat gelijkwaardigheid het meest benoemd wordt en dat er een goede werksfeer heerst. Daarnaast vinden veel medewerkers de visie van Op Mezelf goed. Een aantal medewerkers hebben ook zwakke punten



van Op Mezelf benoemd. De meest voorkomende zwakke punten zijn: geroddel, afstand tussen teams en te weinig consequenties voor cliënten. In figuur 9 zijn de meest voorkomende zwakke punten van Op Mezelf weergegeven.



Figuur 9: Zwakke punten Op Mezelf

Een aantal conclusies zijn getrokken aan de hand van het MTO van 2021:

- De communicatie tussen het management en de medewerkers werd door de medewerkers als matig ervaren. De medewerkers hadden het gevoel dat ze niet op de hoogte gesteld werden van de relevante ontwikkelingen binnen Op Mezelf;
- Een aantal medewerkers vonden dat er te weinig consequenties waren voor cliënten die zich niet aan de regels hielden;
- Het inwerkbeleid was niet naar behoren;
- De medewerkers vonden dat er veel op de werkvloer werd geroddeld.

Uit het MTO van 2022 is gebleken dat bijna alle medewerkers vinden dat ze voldoende op de hoogte gehouden worden van de relevante ontwikkelingen binnen Op Mezelf. De communicatie in het algemeen wordt ook als beter ervaren. Geconcludeerd kan worden dat de genomen maatregelen een positief effect hebben gehad. Ondanks de genomen verbeteringen loopt de communicatie nog niet helemaal zoals gewenst. Een aantal medewerkers hebben tijdens het MTO 2022 aangegeven dat de communicatie tussen verschillende teams nog beter kan.

Daarnaast is uit het MTO 2021 gebleken dat een aantal medewerkers vinden dat er meer consequenties moeten volgen als een cliënt zich niet aan de afspraken houdt. Hetzelfde blijkt uit het MTO 2022.

In 2022 heeft Op Mezelf grote stappen gezet in het verbeteren van het inwerkbeleid. Er is een stappenplan geschreven die nieuwe medewerkers moeten doorlopen. Dit stappenplan is opgenomen in ZilliZ. Daarnaast zijn inwerkformulieren overzichtelijk opgenomen in ZilliZ en is met de team coördinatoren veel aandacht besteed aan het belang van het opvolgen van het stappenplan. De verbeteringen hebben het gewenst effect gehad, in het MTO 2022 is het inwerkbeleid niet meer in een negatief daglicht benoemd.

Uit het MTO 2021 bleek dat sommige medewerkers vonden dat er binnen Op Mezelf een roddelcultuur was. De team coördinatoren hebben in 2022 meerdere malen aandacht besteed aan dit onderwerp tijdens de vergaderingen. Ondanks deze inspanningen blijkt uit het MTO 2022 dat een aantal medewerkers nog steeds vindt dat er te veel geroddeld wordt binnen Op Mezelf.

## Externe visitatie

In 2023 bestond de externe visitatiecommissie uit: E. Nafzger: bestuurder Zorginstelling Kracht in Zorg, B. Amkreutz: ondernemer A.T. Forwarding B.V. , G. Gerrits: maatschappelijk relatiemanager Woonpunt en M. Lempers: coördinator doelgroepen HRM.

De conclusie van de externe visitatie is dat de missie en visie helder is en dat de visie duidelijk waarneembaar is in de praktijk. Een risico bij Op Mezelf is dat veel kennis bij een persoon ligt. Met name in de bedrijfsvoering is hier nog winst te behalen. Naar aanleiding van gesprekken met de cliënten zijn andere aandachtspunten; gebrekkige interne communicatie en het verloop van personeel.

Wij nodigen de lezers van het jaarverslag uit om de blik van buiten op de organisatie in het kwaliteitsrapport te lezen.

Het Kwaliteitsrapport 2022 kan worden opgevraagd bij de Raad van Bestuur van Op Mezelf of is in te zien op onze website:

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

## 4.2 Veiligheid van zorg

Bij Op Mezelf ligt de focus op situationeel handelen en zo veel mogelijk meeveren binnen de kaders van het maatschappelijk verantwoord handelen. Zo kiezen wij ervoor om alleen protocollen, procedures, beleidsnotities en handreikingen te ontwikkelen en te implementeren waar deze noodzakelijk worden geacht en of wettelijk zijn verplicht.

De veiligheid van onze cliënten, collega's en derden die betrokken zijn bij Op Mezelf staat echter hoog in het vaandel en heeft de volledige focus van de gehele organisatie.

Op Mezelf heeft een veiligheidscommissie die bestaat uit:

- Lid van de OR
- Vertegenwoordiger van de toezichthouders
- Vertegenwoordiger van de preventie medewerkers
- Gedragswetenschapper
- Controller (tevens stafmedewerker Kwaliteit & Veiligheid)
- Adviseur en woordvoerder van het bestuur van Op Mezelf

Mede door organisatorische oorzaken is de veiligheidscommissie in 2022 slechts 4 keer fysiek bij elkaar geweest. In 2023 zal de veiligheidscommissie eens per 2 maanden samenkomen en met een vaste agenda en notulen werken. Hierbij zal het Arbo werkhandboek, het verbeterregister en de MIC<sup>5</sup> en MIM<sup>6</sup> meldingen naast ad hoc veiligheidsvraagstukken leidend zijn. Het doel van de veiligheidscommissie is enerzijds de veiligheid van cliënten, medewerkers en derden die betrokken zijn bij Op Mezelf te waarborgen of te vergroten en anderzijds te leren van situaties of incidenten. Het leren kan resulteren in het meer preventief handelen of aanpassen/toevoegen van processen, protocollen, beleidsnotities of handreikingen.

Op Mezelf heeft een toezichtteam. Vanaf april 2022 is er een tweede toezichthouder bijgekomen om het team te versterken. Tot die periode was er slechts één toezichthouder die voor de veiligheid binnen de organisatie verantwoordelijk was. Onduidelijk was wie de toezichthouders aanstuurde. Vanaf april vorig jaar heeft de coördinator Forensische Zorg en Relatiebeheer ook het team van toezichthouders in haar portefeuille. Door de komst van een tweede toezichthouder en aansturing door een coördinator is er vast rooster gekomen waarbij de diensten even en oneven weken afwisselen. Ook de consignatiediensten konden worden afgewisseld waardoor de werkdruk is verdeeld. Er zijn richtlijnen gemaakt wat van de toezichthouder wordt verwacht, maar ook wat de toezichthouder in samenwerking met de medewerkers dient uit te voeren. Er is meer samenwerking en zichtbare aanwezigheid binnen de organisatie. Beide heren hebben een 36-uur dienstverband, waarbij hun toezichthoudende taken worden afgewisseld met overige taken waar zij voor kunnen worden ingezet. Zo zet een zich in voor sportmomenten met bewoners en is de andere divers inzetbaar

---

<sup>5</sup> MIC is Melding (bijna) Incidenten Cliënten

<sup>6</sup> MIM is Melding Incidenten Medewerkers

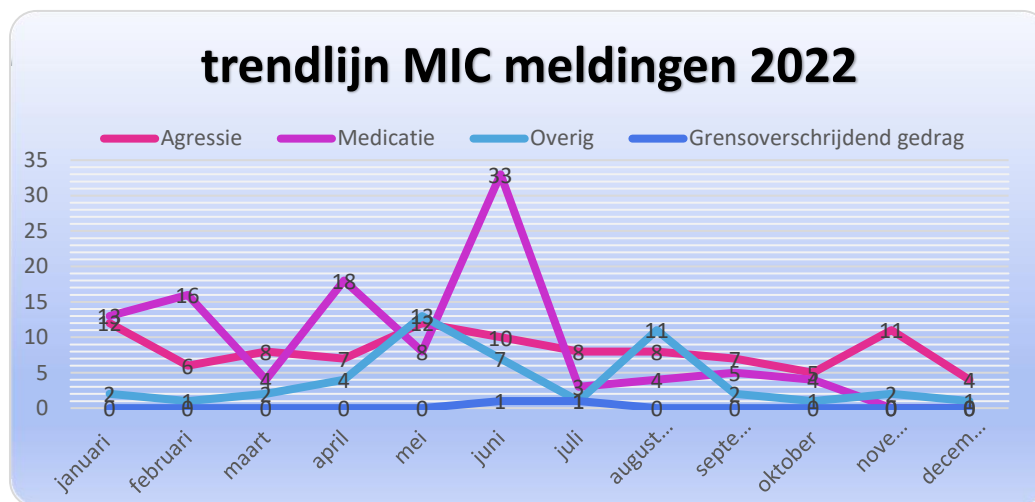
op de verschillende locaties. Net als voor de medewerkers in de zorg, hebben ook de toezichthouders hun cursussen moeten volgen. Omdat ook zij dagelijks met de bewoners in contact komen, is het belangrijk dat ook zij weten hoe met bepaalde zaken om te gaan, waaronder medicatie. Deze nieuwe werkwijze was voor ieder even wennen maar we zijn nu zover dat de aanwezigheid en de werkwijze van de heren niet meer weg te denken zijn.

Het MT van Op Mezelf vergadert eens per twee weken en een van de vaste agenda punten is Kwaliteit en Veiligheid, waar naast operationele aandachtspunten ook strategische vraagstukken die betrekking hebben op de veiligheid binnen Op Mezelf aan bod komen.

Net als in voorgaande jaren zijn alle MIC en MIM (meldingen in 2022 in het ECD (Zilliz), gedaan. Binnen Op Mezelf kennen we 4 soorten MIC meldingen:

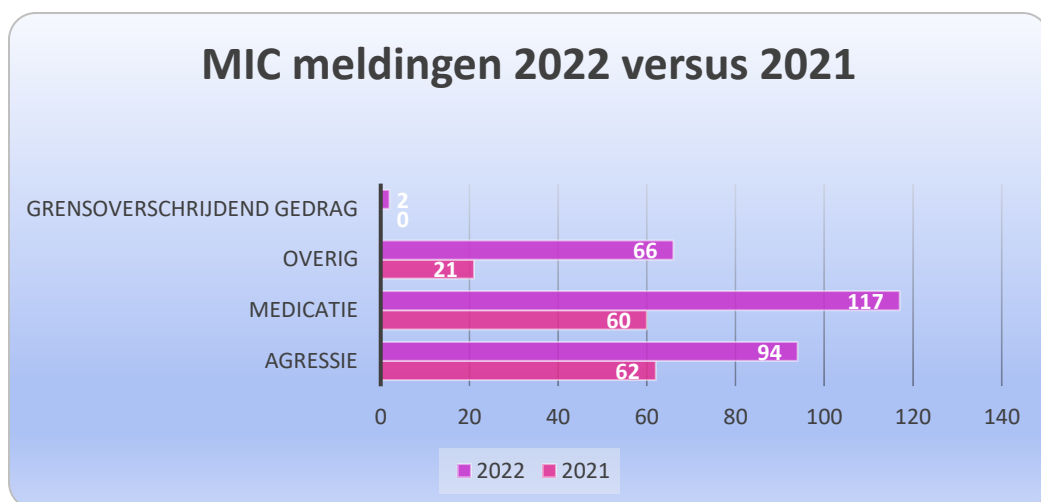
- Aggressie en vrijheidsbeperkende middelen en maatregelen;
- Medicatiefouten;
- Zorgelijke signalen seksuele ontwikkeling of seksueel misbruik;
- Overig.

In figuur 10 is de spreiding en het soort meldingen weergegeven.



Figuur 10: Trendlijn MIC meldingen 2022

Zetten we de meldingen, zie figuur 11, naast die van 2021 dan valt op dat de meldingen flink zijn toegenomen. Dit wordt mede veroorzaakt door de meldingsbereidheid van de medewerkers.



Figuur 11: Mic meldingen 2022 versus 2021

In 2022 zijn er 296 MIC meldingen gemaakt. Als we dit vergelijken met 2021 (143), dan zien we een forse toename in het aantal incidenten. In 2022 is veel aandacht besteed aan het melden van incidenten, waardoor de meldingsbereidheid onder medewerker sterk is verbeterd en incidenten steeds eenduidiger gemeld worden. Dit heeft in 2022 gezorgd voor een sterke toename in het aantal incidentmeldingen. De verbetering in meldingsbereidheid heeft er echter ook voor gezorgd dat er MIC-meldingen gemaakt zijn waarbij geen sprake is van een incident. Dit heeft in de eerste drie kwartalen voor een geflatteerde groei in het aantal meldingen gezorgd. Hierdoor is met de team coördinatoren afgesproken om medicatieweigeringen in het laatste kwartaal van 2022 niet meer op de nemen als medicatiemelding maar op te nemen in de cliëntrapportages om eventueel van het innemen van medicatie een begeleidingsdoel te maken. Omdat het wel belangrijk is om zicht te houden op medicatieweigering en de daarmee gepaard gaande risico's zal in 2023 in samenspraak met de gedragswetenschapper onderzocht worden of het een optie is om hier een aparte categorie voor te ontwikkelen. Gedacht kan worden aan bijvoorbeeld een consequentie melding. Hierdoor houd je de risico's wel inzichtelijk maar is er geen vervuiling in de melding incidenten. Weigeren van medicatie is geen incident en in het kader van Wet Zorg en Dwang mogen en kunnen wij een cliënt niet verplichten om zijn medicatie in te nemen. Bij het weigeren van medicatie door cliënten is ook geen of nauwelijks sprake van een verbeterpunt voor Op Mezelf.

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 2022 heeft Op Mezelf geen klachten ontvangen via het Klachtenportaal Zorg.

Naast het Klachtenportaal zorg is Op Mezelf aangesloten bij het Adviespunt van Zorgbelang. Susan Hermans is de cliëntenvertrouwenspersoon voor de Wet zorg en dwang. In 2022 heeft de cliëntenvertrouwenspersoon een keer ondersteuning geboden aan een cliënt van Op Mezelf. Omdat het aantal keren dat de cliëntenvertrouwenspersoon minder is dan vijf wordt hier, in verband met de herleidbaarheid, niet nader op ingegaan door de cliëntenvertrouwenspersoon.

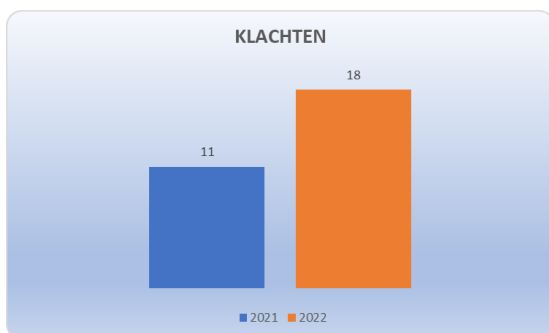
Medio 2022 is het ketenoverleg veiligheid, waar Gemeente Heerlen, Politie, Woonpunt en Op Mezelf aan deelnemen, weer opgepakt. Een keer per maand vergaderen vertegenwoordigers van betreffende partijen met als vaste agenda punten o.a. klachten, leefbaarheid in de wijk en initiatieven voor verbetering van de veiligheid in de wijk en het gevoel van welzijn van zowel onze bewoners als reguliere bewoners van Woonpunt. De uitkomst van het ketenoverleg is met name dat er een aantal terugkerende klachten (meldingen bij politie) waren van zowel reguliere bewoners van Woonpunt over Op Mezelf als wel ook meldingen van bewoners van

Op Mezelf over bewoners van Op Mezelf en over reguliere bewoners. In bijna alle gevallen betrof het meldingen van overlast, met name geluidsoverlast. De meldingen die bij de politie binnen zijn gekomen, komen overeen met onze klachtenmeldingen die wij als organisatie binnen krijgen en waar wij vanuit de ondersteuning actie op uit zetten.

In 2022 zijn in totaal 18 klachten bij Op Mezelf binnengekomen. In zowel het eerste kwartaal als het tweede kwartaal zijn er drie klachten binnengekomen. Het betrof klachten van omwonende betreffende geluidsoverlast, stank en vernieling. In het derde kwartaal van 2022 zijn vijf klachten binnengekomen bij Op Mezelf. Twee klachten zijn onterecht binnengekomen bij Op Mezelf (betrof geen bewoner van Op Mezelf) en drie klachten gingen over geluidsoverlast. In het laatste kwartaal van 2022 zijn zeven klachten binnengekomen. In zes gevallen ging het over geluidsoverlast en in een geval ging het over een melding betreffende een camera van een cliënt gericht op de gezamenlijke voordeur.

Voor nagenoeg al deze klachten zijn oplossingen gevonden. Echter is er een klager die niet in gesprek wil met Op Mezelf maar wel blijft klagen bij Woonpunt.

In figuur 12 zijn de klachten in 2022 versus 2021 opgenomen.



Figuur 12: Klachten

Volledigheidshalve moet worden opgemerkt dat pas in het 2<sup>e</sup> kwartaal van 2021 gestart is met het centraal registreren van klachten.

### **Arbo en RI&E**

De RI&E is in de zomer van 2022 afgenomen door de firma Acaleph. De uitkomsten van de RI&E zijn uitgebreid besproken binnen het MT en met de OR.

Op basis van de aanbevelingen uit de RI&E is in 2022 het Arbo beleids- en werkhandboek opgesteld. Dit werkdocument heeft tot doel om de veiligheid van iedereen binnen onze organisatie optimaal te waarborgen en te zorgen voor een optimaal werk- en leef klimaat voor onze collega's, bewoners, cliënten en overige direct betrokkenen.

Het verbeterregister dat een uitvloeisel is van de uitkomsten van de RI&E omvat nu SMART geformuleerde verbeterpunten die binnen de daarvoor geadviseerde termijnen worden uitgevoerd.

Een belangrijke conclusie uit de RI&E was het ontbreken van aandacht voor PSA (Psycho Sociale Arbeidsomstandigheden). Op Mezelf heeft een presentatie opgesteld waarin alle tools worden aangereikt die kunnen bijdragen aan een gezond arbeidsklimaat binnen Op Mezelf. In deze presentatie is opgenomen wat Op Mezelf aan PSA maatregelen aanbiedt maar ook wat je als medewerker van Op Mezelf zelf bij kunt dragen aan een veilige en gezonde werkomgeving. Deze presentatie zal in alle teamvergaderingen besproken worden en opgenomen worden in het Kwaliteitshandboek in Zilliz.

Een ander aandachtspunt uit de RI&E is het bewust maken en aansturen op veiligheid in appartementen/woningen van Op Mezelf en hoe te handelen in geval van calamiteiten, zoals brand en een ongeval.

In 2023 zal in alle woonvoorzieningen Op Mezelf (appartementen/kamers) een woning veiligheidscheck worden uitgevoerd door het team van preventie medewerkers samen met de persoonlijke begeleider van de cliënt. De resultaten zullen worden opgenomen in het ondersteuningsplan van de cliënt.

Daarnaast zullen in alle kantoren/appartementen, groepswoningen en dagbestedingslocaties van Op Mezelf escalatie kaarten worden opgehangen die met pictogrammen en eenvoudige teksten weergeven hoe bewoners/begeleiders dienen te handelen in geval van brand/ongeval.

Het arbobeleid en de RI&E zullen worden opgenomen in het kwaliteitshandboek van Op Mezelf.

### 4.3 Kwaliteit overig.

Uit een interne audit is gebleken dat er een aantal risico's op datalekken zijn bij Op Mezelf. In het najaar van 2022 is een start gemaakt met het bewust maken van medewerkers van de risico's op datalekken. In begin 2023 zal de afdeling kwaliteit en veiligheid tijdens het teamoverleg van de verschillende 'family homes' uitleg geven over mogelijke risico's op datalekken. Hierbij zal aandacht worden besteed aan wachtwoorden, veilig mailen, opslaan van foto's en het delen van cliëntgegevens.

Naast de klachtencommissie en vertrouwenspersoon voor cliënten heeft Op Mezelf ook een contract afgesloten met een externe vertrouwenspersoon (Pit&Co) voor medewerkers. Naar aanleiding van een ernstig agressie incident in het 4e kwartaal is ook geïnventariseerd of er behoefte is aan een bedrijfsopvangteam. Uit een eerste onderzoek is naar voren gekomen dat de opvang door bestuur, gedragswetenschapper en team coördinatoren in principe voldoet. Mocht blijken dat een opvangteam alsnog noodzakelijk is zullen hiervoor de benodigde stappen ondernomen worden.

In november heeft de her-audit van de ISO certificering plaatsgevonden. Er is een positief advies afgegeven door de auditor "Certificering in de Zorg". Er zijn geen grote of middelgrote risico afwijkingen geconstateerd. Uit de vorige audit waren enkel laag risico afwijkingen geconstateerd, een enkele afwijking staat nog voor verdere opvolging open (effect Reddolf). Uit de audit zijn een paar aandachtspunten/tips naar voren gekomen echter geen nieuwe minors.

Ook heeft in november het bestuurlijk overleg en kwaliteitsdialoog met het zorgkantoor CZ plaatsgevonden. Het zorgkantoor was positief over Op Mezelf. Tijdens het kwaliteitsdialoog gaf het zorgkantoor aan dat de PDCA-cyclus in het kwaliteitsrapport niet rond was. Het zorgkantoor vond dat in het kwaliteitsrapport de opvolging van de bevindingen ontbrak. Op basis hiervan is in het kwaliteitsrapport 2022 meer aandacht besteed aan opvolging van de bevindingen uit het CTO en MTO.





## 5. VOORUITBLIK 2023

## 5. VOORUITBLIK 2023

Om tot de ambities van het jaar 2023 te komen, hebben we in samenwerking met de team coördinatoren, Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen gekeken naar de doelen die in het meerjarenplan gesteld zijn maar ook naar de wensen medewerkers, cliënten en externe belanghebbenden:

### **STRUCTUUR EN ORGANISATIE**

De ingeslagen weg waarbij gewerkt wordt aan zelforganiserende teams met een team coördinator als leidinggevende met een faciliterende rol wordt verder vervolgd. De werkzaamheden van de transitiecoach zullen naar verwachting eind 2023 zijn afgerond. Het begeleiden van de team coördinatoren naar verdere budgetverantwoordelijkheid zal bij de stafafdelingen van Op Mezelf belegd worden.

Zoals uit de externe visitatie van het Kwaliteitsrapport 2022 blijkt is een groot deel van de backoffice erg kwetsbaar omdat veel specifieke kennis en kunde slechts bij één persoon ligt. Hierdoor bestaat het risico dat de stabiliteit van de bedrijfsvoering in gevaar komt. Om dit risico te verkleinen zullen taken en verantwoordelijkheden stapsgewijs over meerdere medewerkers van de backoffice verdeeld worden. Medewerkers volgen of gaan een opleiding volgen die noodzakelijk is om te kunnen verwezenlijken. Naast het terugdringen van het risico op instabiliteit van de bedrijfsvoering biedt dit tevens mogelijkheden om de kwaliteit en professionaliteit van de dienstverlening nog verder te verbeteren. Kwaliteit en professionaliteit openen ook de weg naar innoveren.

### **DOELGROEPEN**

In de heisessie met bestuur, raad van commissarissen, team coördinatoren, gedragswetenschapper en staffunctionarissen zijn een aantal doelgroepen benoemd waarvoor weinig plekken in de regio beschikbaar zijn. Drie van die doelgroepen springen er echt uit, namelijk de ouder wordende mens met een beperking, jonge moeders met een beperking met een kind of zwanger van een kind en mensen met autisme. Gezien de noodzaak wil Op Mezelf zich in de toekomst specialiseren om ook deze doelgroepen een betekenisvol leven te gunnen.

### **GROEI, LOCATIES EN VASTGOED**

De vraag naar het ondersteuningsconcept van Op Mezelf neemt steeds verder toe. De woningen en appartementen die Op Mezelf nu ter beschikking heeft zijn ontoereikend en veelal gedateerd. Omdat de behoefte aan meer woonruimte voor cliënten steeds groter wordt heeft het bestuur het besluit genomen om met SCF Housing een overeenkomst aangaat en waarbij SCF Housing verantwoordelijk is voor het vastgoedbeheer. Dit biedt enerzijds de mogelijkheid om het scheiden van wonen en zorg zoveel mogelijk te scheiden maar hiermee wordt ook aan risicospreiding door Op Mezelf gedaan. SCF Housing heeft de opdracht gekregen om op zoek te gaan naar uitbreiding van woonruimte en voor stapsgewijze vervanging van gedateerde woonruimte. De opdracht naar uitbreiding van woonruimte heeft geresulteerd in de aankoop van een nieuwe groepswoning in de dorpskern Nuth van gemeente Beekdalen. Het pand is door SCF Housing verworven en zal naar enkele aanpassingen ter beschikking worden gesteld aan Op Mezelf. De beoogde doelgroep voor het woonhuis is de ouder wordende mens met een beperking. Ook cliënten die erg gevoelig zijn voor de prikkels uit de buurt waar zij nu wonen maar geen perspectief hebben op een zelfstandig leven komen in aanmerking voor deze groepswoning. Het wordt geen doorgangshuis zoals de groepswoning in de Amstenraderweg maar een groepswoning waar onze cliënten een eigen studio of kamer met eigen natte cel hebben. SCF Housing zal in opdracht van Op Mezelf ook in 2023 op zoek gaan naar geschikte locaties ter uitbreiding of vervanging van gedateerd vastgoed. De doelstelling van Op Mezelf is om te groeien naar 120 of 130 plekken in 2025.

### **CULTUUR**

De missie en visie van Op Mezelf is geïnspireerd door het antroposofisch gedachtengoed. Bij groei van een organisatie horen nieuwe medewerkers. Deze nieuwe maar ook de andere medewerkers zullen bewust gemaakt worden voor het antroposofisch gedachtengoed en de werkwijze die wij hieraan verbinden. Om dit te bereiken zal Op Mezelf in 2023:

- ❖ Door middel van casus gerelateerde opdrachten over het antroposofisch gedachtengoed en de presentietheorie introductiecurssussen geven;
- ❖ Hier zal in 2023 een toets voor ontworpen worden waarbij de uitkomst aangeeft hoe het is gesteld met de ontwikkelingen van de vaardigheden en kennis van medewerkers betreffende het antroposofisch gedachtengoed en de presentietheorie. Werken wordt een ontwikkeltraject voor medewerkers;
- ❖ Er zullen kartrekkersbijeenkomsten georganiseerd worden waar medewerkers zich voor kunnen aanmelden. Het doel van deze bijeenkomsten is het verankeren van het antroposofisch gedachtengoed en de presentietheorie;
- ❖ De inclusie van Op Mezelf in de buurt verder gestalte geven. 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 of een diner in het restaurant, deelnemen aan de dertavond, maar ook het herorganiseren van de Harmoniestraat. Hiervoor zal een werkgroep opgericht worden, bestaande uit bewoners van de Harmoniestraat en cliënten en medewerkers van Op Mezelf, om samen de wensen van de Harmoniestraat te inventariseren en om te zetten in de praktijk;
- ❖ We willen de open en informele cultuur behouden en de professionele cultuur versterken.



## 6. FINANCIEEL VERSLAG

## 6. FINANCIEEL VERSLAG

### 6.1 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 Ondernemingsraad 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 Ondernemingsraad en Cliëntenraad over de bereikte resultaten en eventuele genomen bijsturingsmaatregelen. Het jaar wordt afgesloten met een jaarverslag en een jaarrekening waarin door de Raad van Bestuur verantwoording wordt afgelegd over de bereikte resultaten.

### 6.2. RISICOBEBEERSING

De risicoanalyse die eind 2018 is opgesteld, is in 2022 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, OR, CR en stafmedewerkers
    - ✓ Periodiek overleg met OR 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, OR, CR
  - ✓ Periodiek overleg met OR 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

## 6.3 JAARREKENING

Op Mezelf sluit het boekjaar 2022 af met een positief resultaat van € 101.044. Hiermee wordt het eigen vermogen € 302.265.

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

| Ratio's                                               | 2022     | 2021     |
|-------------------------------------------------------|----------|----------|
| Marge (resultaat/omzet)                               | 2,00 %   | 4,00 %   |
| Rentabiliteit (resultaat/balanstotaal)                | 8,00 %   | 15,00 %  |
| Solvabiliteit (eigen vermogen/vreemd vermogen)        | 29,29 %  | 22,17 %  |
| Current ratio (vlottende activa/kortlopende schulden) | 1,06     | 1,02     |
| nettowinstkapitaal                                    | € 43.127 | € 11.922 |

De balans ultimo 2022 en de verlies & winstrekening 2022 worden hieronder weergegeven en toegelicht. Voor een uitgebreide toelichting op de jaarrekening verwijzen wij naar de Jaarrekening 2022 (op te vragen bij Raad van Bestuur).



## 5.1 JAARREKENING

5.1.1 BALANS PER 31 DECEMBER 2022  
(na resultaatbestemming)

|                                                          | <u>Ref.</u> | <u>31-dec-22</u> | <u>31-dec-21</u> |
|----------------------------------------------------------|-------------|------------------|------------------|
|                                                          |             | €                | €                |
| <b>ACTIVA</b>                                            |             |                  |                  |
| <b>Vaste activa</b>                                      |             |                  |                  |
| Materiële vaste activa                                   | 2           | 521.623          | 412.572          |
| Totaal vaste activa                                      |             | 521.623          | 412.572          |
| <b>Vlottende activa</b>                                  |             |                  |                  |
| Vorderingen uit hoofde van financieringstekort           | 6           | 0                | 0                |
| Debiteuren en overige vorderingen                        | 7           | 324.141          | 343.293          |
| Liquide middelen                                         | 9           | 488.402          | 352.890          |
| Totaal vlottende activa                                  |             | 812.543          | 696.183          |
| <b>Totaal activa</b>                                     |             | <u>1.334.166</u> | <u>1.108.755</u> |
|                                                          |             | €                | €                |
| <b>PASSIVA</b>                                           |             |                  |                  |
| <b>Eigen vermogen</b>                                    | 10          |                  |                  |
| Algemene en overige reserves                             |             | 302.265          | 201.221          |
| Totaal eigen vermogen                                    |             | 302.265          | 201.221          |
| <b>Voorzieningen</b>                                     | 11          | 27.222           | 39.763           |
| <b>Langlopende schulden (nog voor meer dan een jaar)</b> | 12          | 235.263          | 183.510          |
| <b>Kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)</b>         |             |                  |                  |
| Schulden uit hoofde van financieringsoverschot           | 6           | 0                | 0                |
| Overige kortlopende schulden                             | 13          | 769.416          | 684.261          |
| Totaal kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)         |             | 769.416          | 684.261          |
| <b>Totaal passiva</b>                                    |             | <u>1.334.166</u> | <u>1.108.755</u> |
| <b>Op Mezelf B.V.</b>                                    |             |                  |                  |

### *Materiële vaste activa*

In 2022 is door Op Mezelf voor € 141.593 geïnvesteerd. Deze investeringen bestaan uit € 92.306 aan investeringen in een nieuw wagenpark en voor € 49.287 aan overige investeringen. Deze overige investeringen betreft voornamelijk groot onderhoud van de bestaande locaties. Op de totale activa is in 2022 € 32.542 afgeschreven. De boekwaarde van de materiële vaste activa op balansdatum bedraagt € 521.623.

### *Vlottende Activa*

De overige vorderingen betreffen een bedrag van € 324.141 (2021: € 343.293) Hierin zitten opgenomen de vordering op debiteuren groot € 215.120 (2021: € 206.110), vooruit betaalde kosten groot € 0 (2021: € 4.670 ) en overige nog te ontvangen bedragen € 109.021 (2021: €132.513)

### *Liquide middelen*

De laatste post aan de activakant van de balans betreft € 488.402 aan liquide middelen (2021: € 352.890). 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 € 101.044 over 2022 wijzigt het positieve eigen vermogen van € 201.221 in 2021 naar een positief eigen vermogen van € 302.265 in 2022.

### *Voorzieningen*

Er zijn voorzieningen getroffen voor uit te betalen jubilea-uitkeringen in de toekomst en transitievergoedingen bij ontslag. De voorziening jubilea-uitkering bedraagt in 2022 € 6.293 (2021: €3.998). In 2022 is er een dotatie gedaan voor transitievergoedingen van € 164 en bedraagt in 2022 € 20.929.

### *Langlopende en kortlopende schulden*

Op Mezelf is in 2020 een langlopende lening (saldo per 31-12-2022 € 183.510) aangegaan voor de aankoop van het pand Hoofdstraat te Hoensbroek. Op Mezelf is in 2022 een langlopende lening van € 77.788 aangegaan bij leasemaatschappijen voor de aankoop van diverse vervoermiddelen.

De overige kortlopende schulden bedragen € 769.416 (2021: € 684.261) en bestaan uit een aantal posten:

- Crediteuren en nog te betalen kosten € 68.768 (2021 € 170.244).
- Aan personeel gerelateerde verplichtingen € 674.613 (2021: € 503.421).  
Dit betreft openstaande uren, loonbelasting, pensioenverplichtingen en vakantiegeld.
- Aflossingsverplichting leningen en reserveringen € 26.035 (2021: € 10.596).

## 5.1.2 RESULTATENREKENING OVER 2022

|                                                                         | <u>Ref.</u> | <u>2022</u><br>€ | <u>2021</u><br>€ |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------|------------------|------------------|
| <b>BEDRIJFSOPBRENGSTEN:</b>                                             |             |                  |                  |
| Opbrengsten zorgprestaties, jeugdhulp en maatschappelijke ondersteuning | 16          | 4.635.293        | 4.018.827        |
| Subsidies                                                               | 17          | 8.233            | 5.701            |
| Overige bedrijfsopbrengsten                                             | 18          | 3.535            | 5.724            |
| <b>Som der bedrijfsopbrengsten</b>                                      |             | <u>4.647.061</u> | <u>4.030.252</u> |
| <b>BEDRIJFSLASTEN:</b>                                                  |             |                  |                  |
| Personeelskosten                                                        | 19          | 2.928.681        | 2.384.363        |
| Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa                 | 20          | 32.543           | 26.262           |
| Overige bedrijfskosten                                                  | 23          | 1.566.858        | 1.415.394        |
| <b>Som der bedrijfslasten</b>                                           |             | <u>4.528.082</u> | <u>3.826.019</u> |
| <b>BEDRIJFSRESULTAAT</b>                                                |             | 118.979          | 204.233          |
| Financiële baten en lasten                                              | 24          | -8.586           | -10.863          |
| <b>RESULTAAT VOOR BELASTINGEN</b>                                       |             | <u>110.393</u>   | <u>193.370</u>   |
| Belastingen                                                             | 25          | 9.349            | 25.720           |
| <b>RESULTAAT NA BELASTINGEN</b>                                         |             | <u>101.044</u>   | <u>167.650</u>   |
| <b>RESULTAATBESTEMMING</b>                                              |             |                  |                  |
| <i>Het resultaat is als volgt verdeeld:</i>                             |             | <u>2022</u><br>€ | <u>2021</u><br>€ |
| Algemene / overige reserves                                             |             | <u>101.044</u>   | <u>167.650</u>   |
|                                                                         |             | <u>101.044</u>   | <u>167.650</u>   |

### Opbrengsten

De opbrengsten zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning zijn voor de WLZ fors hoger dan in 2021 en de opbrengsten Forensische Zorg en PGB zijn afgenomen. Het aandeel van de opbrengsten van onderaanneming is t.o.v. 2021 volledig weggevallen. De oorzaak hiervan is dat de cliënten uit onderaanneming zijn verschoven naar het contract van Op Mezelf bij Dienst Justitiële Instellingen. Vanaf 2022 zijn de opbrengsten uit de Jeugdwet erbij gekomen.

De opbrengsten per financieringsstroom zijn als volgt:

|                    | <b>2022</b> | <b>2021</b> |
|--------------------|-------------|-------------|
| - WLz              | € 3.101.811 | € 2.255.503 |
| - Forensische Zorg | € 564.462   | € 654.047   |
| - PGB              | € 907.871   | € 982.695   |
| - Onderaanneming   | € 0         | € 126.582   |
| - Jeugdwet         | € 61.149    | € 0         |

### Personeel

De personeelskosten zijn in 2022 €2.928.681 (2021 € 2.384.363). Dit bedrag is opgebouwd uit € 2.817.367 (2021 €2.314.688) aan personeel in loondienst, € 37.378 (2021: € 19.492) aan personeel niet in loondienst en € 73.936 (2021: € 50.183) aan overige personeelskosten.

### Materiële kosten

Bedrijfskosten heeft een omvang van € 1.566.858 (2021: € 1.415.394) en bestaat uit de volgende posten:

|                                   | <b>2022</b> | <b>2021</b> |
|-----------------------------------|-------------|-------------|
| ▪ Hotelmatige kosten              | € 192.014   | € 143.773   |
| ▪ Algemene kosten                 | € 679.197   | € 639.713   |
| ▪ Cliëntgebonden kosten           | € 115.861   | € 107.782   |
| ▪ Kosten exploitatie werkgebieden | € 20.428    | € 21.105    |
| ▪ Onderhoud en energie            | € 116.890   | € 142.645   |
| ▪ Huurkosten                      | € 442.468   | € 360.376   |
| ▪ Dotaties                        | € 0         | € 0         |

## 6.4 WNT

De bezoldiging van Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen voldoet aan de Wet Normering Topinkomens. De klasse waarin Op Mezelf valt is klasse II. De indeling in de klasse bepaald de bezoldigingsmaxima voor bestuurders en toezichthouders. De bezoldiging van bestuurders en toezichthouders van Op Mezelf is hieronder opgenomen.

## Bezoldiging Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen

|                                                                                                                                                                               |                    |                       |                       |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------|-----------------------|--|
| <b>25. Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)</b>                                                                                 |                    |                       |                       |  |
| De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur [en overige topfunctionarissen] over het jaar 2022 is als volgt:                                                          |                    |                       |                       |  |
| <b><u>Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling</u></b> |                    |                       |                       |  |
|                                                                                                                                                                               | <b>A. Holtkamp</b> | <b>S.S.C. Mlekuz</b>  | <b>N.J.M. Krekels</b> |  |
| 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                 | 31-aug-22             |  |
| (Fictieve) dienstbetrekking?                                                                                                                                                  | Ja                 | Ja                    | Ja                    |  |
| Deeltijdfactor (minimaal 0,025 fte)                                                                                                                                           | 100%               | 100%                  | 67%                   |  |
| Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen                                                                                                                                 | 128.159            | 125.332               | 48.435                |  |
| Voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn                                                                                                                | 0                  | 0                     | 0                     |  |
| <b>Totaal bezoldiging uit hoofde van de functie van topfunctionaris</b>                                                                                                       | <b>128.159</b>     | <b>125.332</b>        | <b>48.435</b>         |  |
| Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum                                                                                                                                  | 143.000            | 143.000               | 95.810                |  |
| <b><u>Vergelijkende cijfers 2021</u></b>                                                                                                                                      |                    |                       |                       |  |
| (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                 |  |
| <b>Totaal bezoldiging uit hoofde van de functie van topfunctionaris</b>                                                                                                       | <b>123.775</b>     | <b>122.088</b>        | <b>81.449</b>         |  |
| Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum                                                                                                                                  | 141.000            | 141.000               | 94.470                |  |
| <b><u>Toezichthoudende topfunctionarissen</u></b>                                                                                                                             |                    |                       |                       |  |
|                                                                                                                                                                               | <b>Dhr. Gresel</b> | <b>Dhr. Heiligers</b> | <b>Dhr. Soomers</b>   |  |
| Functie (functienaam)                                                                                                                                                         | Voorzitter RvC     | Lid RvC               | Lid RvC               |  |
| In dienst vanaf (datum begin functievervulling)                                                                                                                               | 1-jan-22           | 1-jan-22              | 1-jan-22              |  |
| In dienst tot en met (datum einde functievervulling)                                                                                                                          | heden              | heden                 | heden                 |  |
| <b>Totaal bezoldiging in kader van de WNT</b>                                                                                                                                 | <b>12.000</b>      | <b>8.000</b>          | <b>8.000</b>          |  |
| Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum                                                                                                                                  | 21.450             | 14.300                | 14.300                |  |
| <b><u>Vergelijkende cijfers 2021</u></b>                                                                                                                                      |                    |                       |                       |  |
| <b>Totaal bezoldiging in kader van de WNT</b>                                                                                                                                 | <b>N.V.T.</b>      | <b>N.V.T.</b>         | <b>N.V.T.</b>         |  |
| Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum                                                                                                                                  | 21.150             | 14.100                | 14.100                |  |