



2024

Op Mezelf
02-05-2024



JAARVERSLAG 2024

Inhoudsopgave

VOORWOORD VAN RAAD VAN BESTUUR	3
1. ORGANISATIE EN BELEID	5
1.1 PROFIEL VAN DE ORGANISATIE.....	5
1.2 ORGANISATIESTRUCTUUR	5
1.3 MISSIE, VISIE EN STRATEGIE	6
1.4 IDENTITEIT EN KERNWAARDEN	8
1.5 ONDERSCHIEDEND VERMOGEN EN AMBITIE	9
1.6 FEITEN EN CIJFERS 2024.....	10
2. TERUGBLIK 2024.....	14
3. GOVERNANCE EN MEDEZEGGENSCHAP	22
3.1. BESTUUR EN TOEZICHT	22
3.2 RAAD VAN BESTUUR	22
3.3 RAAD VAN COMMISSARISSEN	22
3.4 MEDEZEGGENSCHAP VAN CLIËNTEN: DE CLIËNTENRAAD.....	24
3.5 MEDEZEGGENSCHAP VAN MEDEWERKERS: DE ONDERNEMINGSRAAD	25
4. KWALITEIT EN VEILIGHEID.....	28
4.1 KWALITEIT VAN ZORG.....	28
4.1.1 KWALITEITSKOMPAS GEHANDICAPTENZORG	28
4.1.2. KWALITEITSKADER FORENSISCHE ZORG	29
4.2 CLIËNTEN	33
4.3 CLIËNTTEVREDENHEIDSONDERZOEK 2024	39
4.4 MEDEWERKERS.....	42
4.5 VEILIGHEID VAN ZORG.....	45
4.6 MIC EN MIM MELDINGEN EN ANALYSE	47
4.7 KLACHTEN	49
4.8 ARBO EN RI&E.....	50
4.9 KWALITEIT OVERIG	51
6. FINANCIEEL VERSLAG	55
6.1 FINANCIEEL BELEID EN PLANNING & CONTROL.....	55
6.2 RISICOBEBEERSING	55
6.3 JAARREKENING	56
6.4 WNT	60

WAT JE MET EEN ZUIVER HART
DOET IS ALTIJD MOOI
WAT JE MET EEN GOED GEWETEN
DOET IS ALTIJD JUIST
WAT JE MET EEN VREUGDEVOLLE
ZIEL ONDERNEEMT
VERSPREIDT ALTIJD LICHT

made by
Rita & Genna

VOORWOORD RAAD VAN BESTUUR

VOORWOORD VAN RAAD VAN BESTUUR

Met veel trots presenteren wij u ons jaarverslag van het afgelopen jaar. Dit verslag biedt een inkijkje in de wereld van Op Mezelf, waar wij ons dagelijks inzetten voor mensen met een verstandelijke beperking. Het is een jaar geweest vol uitdagingen, maar ook vol mooie momenten en waardevolle ontwikkelingen. Nieuw dit jaar is dat ons kwaliteitsverslag geen apart document meer is, maar een integraal onderdeel vormt van dit jaarverslag.

Na jaren van groei hebben wij de kans aangegrepen om onze fundamenteën in de backoffice en het primaire proces te versterken, zodat wij onze cliënten nog beter kunnen ondersteunen. In onze backoffice hebben wij geïnvesteerd in nieuwe collega's en verdere automatisering. Dit heeft ons in staat gesteld een robuuste structuur te creëren waarin taken en verantwoordelijkheden effectief worden gedeeld. Hierdoor waarborgen wij de continuïteit van onze activiteiten en kunnen wij ons blijven richten op de kwaliteit van zorg die wij bieden. Ook ons primaire proces heeft een belangrijke transformatie ondergaan. Wij hebben nieuwe functies geïntroduceerd, zoals meewerkend coördinator in opleiding en senior coördinatoren in opleiding. Wij investeren in ondersteuning voor onze gedragswetenschapper die helpt om de zorg nog beter te organiseren. Deze veranderingen vormen een stap richting een meer gestructureerde en efficiënte aanpak, die wij aan het einde van 2025 zullen evalueren.

Onze missie blijft onveranderd: het bieden van een veilige, ondersteunende en stimulerende omgeving waarin zowel cliënten als medewerkers zich kunnen ontwikkelen en hun talenten kunnen ontdekken. Wij geloven dat ieder mens recht heeft op een leven vol waardigheid, respect en kansen. In dit verslag vindt u daarom niet alleen cijfers en resultaten, maar ook de verhalen van onze cliënten – hun groei en ervaringen vormen de kern van ons werk en motiveren ons dagelijks.

Zoals ieder jaar is de totstandkoming van dit verslag te danken aan de inzet van velen. Wij bedanken alle betrokkenen hartelijk: onze cliënten, collega's, vrijwilligers, en onze Raad van Commissarissen, Ondernemingsraad, Cliëntenraad en ketenpartners voor de fijne samenwerking en waardevolle input.

Bij Op Mezelf geloven wij in de kracht van samenwerking en verbinding. Heeft u vragen of wilt u meer weten over onze werkwijze? Neem dan gerust contact met ons op. We maken graag tijd voor een gesprek, rondleiding of het delen van ervaringen.

Samen zetten we stappen richting een toekomst waarin iedereen zijn of haar eigen 'huisje-boompje-beestje'-droom kan waarmaken.

Wij hopen dat dit jaarverslag u een goed beeld geeft van onze inzet en de impact die we samen realiseren. Bedankt voor uw interesse en betrokkenheid.

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	info@opmezelf.nu
WEBSITE	www.opmezelf.nu
RECHTSVORM	Besloten Vennootschap

Met 106 cliënten in zorg wordt Op Mezelf door de overheid beschouwd als een kleinschalige zorgaanbieder. Wij richten ons op het ondersteunen van mensen met een (licht) verstandelijke beperking, psychiatrische aandoeningen en cliënten die onder forensische zorg vallen. Onze organisatie biedt verschillende vormen van zorg, waaronder groepswonen, zelfstandig begeleid wonen en ambulante begeleiding.

Onze doelgroep

Onze organisatie kent een relatief complexe cliëntgroep. Het betreft veelal cliënten die in de reguliere zorginstellingen niet voldoende tot ontwikkeling zijn gekomen of waar niet aan hun ondersteuningsvraag voldaan kon worden. Onze doelgroep omvat voornamelijk cliënten met een (licht) verstandelijke beperking, met mogelijk een verslavingsverleden of een achtergrond van detentie. Veelal hebben zij een beperkt of negatief sociaal netwerk. Sommige willen leren samenwonen of hebben kinderen of een kindwens. Wij bieden alle cliënten passende begeleiding, afgestemd op hun persoonlijke situatie en doelen, zodat zij de mogelijkheid krijgen om zich te ontwikkelen en een zo volwaardig mogelijk leven te leiden.

Ons zorgaanbod

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.

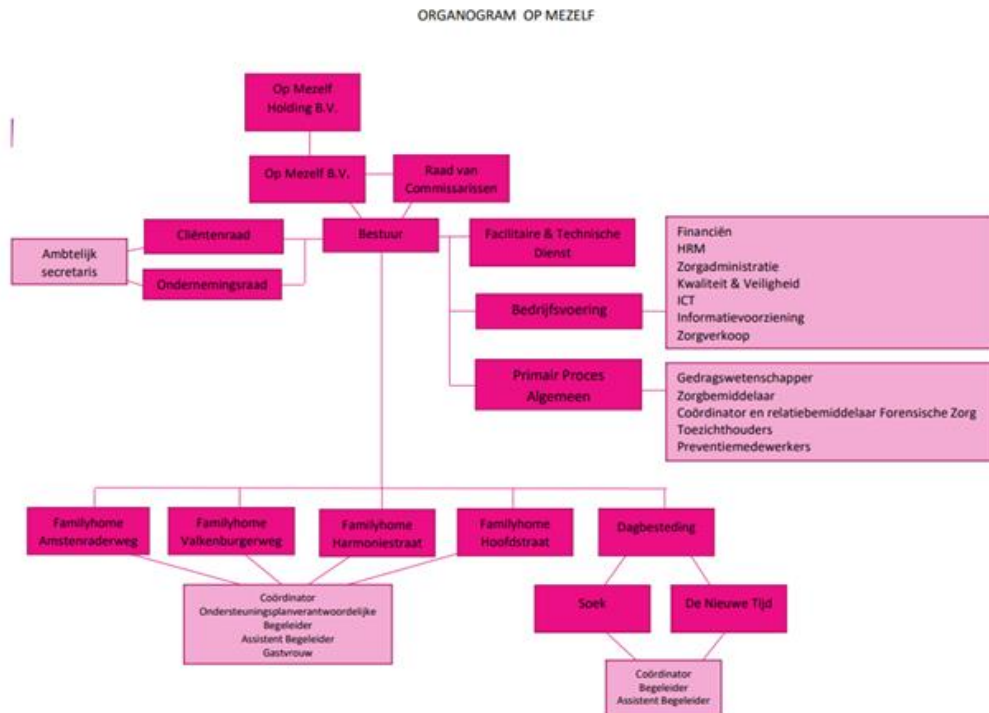
In het kader van de Wet Toelating Zorgaanbieders (Wtza) hebben wij een toelating voor de functies persoonlijke verzorging, verpleging, begeleiding, behandeling en verblijf. De toelating is afgegeven voor kleinschalige woonvoorzieningen. Op Mezelf heeft er bewust voor gekozen om op dit moment geen behandeling aan cliënten aan te bieden, maar deze zorg zoveel mogelijk onder te brengen bij gespecialiseerde aanbieders. Dit stelt ons in staat om een breder en completer zorgaanbod te realiseren voor onze cliënten.

Het grootste deel van de zorg wordt bekostigd uit de Wet Langdurige Zorg (WLZ). Daarnaast biedt Op Mezelf ook beschermd wonen en ambulante zorg die bekostigd wordt uit de Wet Maatschappelijk Ondersteuning (WMO) of Forensische Zorg (FZ)

1.2 ORGANISATIESTRUCTUUR

De tweehoofdige Raad van Bestuur leidt de organisatie. Andre Holtkamp is verantwoordelijk voor de algemene zaken en Silvia Mlekuz is verantwoordelijk voor de facilitaire zaken. De gedragswetenschapper is eindverantwoordelijk voor de inhoud van de zorg en ondersteunt de teamcoördinatoren op zorginhoudelijke vraagstukken. De Raad van bestuur, de gedragswetenschapper, de staffunctionarissen en bij toerbeurt de teamcoördinatoren vormen samen het managementteam (MT).

Toezicht op het bestuur wordt uitgevoerd door de Raad van Commissarissen. Het organogram van de organisatie wordt in figuur 1 weergegeven.



Figuur 1

1.3 MISSIE, VISIE EN STRATEGIE

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 cliënt;
- Wat denkt de cliënt;
- Wat heeft de cliënt nodig;
- Waarom is het goed voor de cliënt.

Veel cliënten van Op Mezelf verlangen naar wat zij zelf omschrijven als “huisje, boompje, beestje” – een stabiel, veilig en warm thuis. Wat Op Mezelf kenmerkt, is de begeleiding op basis van gelijkwaardigheid en vertrouwen. We oordelen niet en kijken niet terug naar het verleden, maar richten ons op het hier en nu en de toekomst.

Door oprechte aandacht te geven en een veilige omgeving te creëren, bouwen we samen met de cliënt aan een nieuwe basis. Eigen regie staat daarbij centraal: de cliënt bepaalt zelf het tempo en de richting. Vanuit dit uitgangspunt werken we toe naar een betekenisvol leven waarin de cliënt écht tot bloei kan komen.

Wij geloven dat ieder mens recht heeft op levensgeluk – een leven met plezier, verbinding en waarde.

Missie

Huisje, Boompje, Beestje

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

Ieder mens heeft een uniek beeld van hoe het ideale leven eruitziet. Als deze dromen niet zelfstandig te realiseren zijn, staan wij klaar om daarbij te helpen — onvoorwaardelijk, vanuit gelijkwaardigheid, en gericht op het versterken van de eigen kracht.

Bij Op Mezelf staat de cliënt centraal in alle besluitvorming en ondersteuning. Het is voor ons essentieel dat elke cliënt zich gezien, gehoord en begrepen voelt in onze begeleiding. Wij streven ernaar een veilige en warme omgeving te bieden waarin mensen kunnen groeien en hun dromen kunnen najagen.

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.

Deze visie benadrukt het belang van respect, gelijkwaardigheid en kansen voor iedereen, ongeacht omstandigheden of beperkingen. Het benadrukt dat elk individu het recht heeft op een gelukkig en betekenisvol leven, inclusief een veilige en warme thuisbasis. Door te erkennen dat een betekenisvol leven niet altijd gemakkelijk is, maar wel de moeite waard, moedigt het aan tot het bieden van ondersteuning en kansen voor persoonlijke groei en herstel. Het streven is om cliënten te ondersteunen bij het vinden van hun eigen kracht, het stellen van doelen en het overwinnen van uitdagingen, zodat zij zich gewaardeerd en betrokken voelen in de samenleving.

Naast praktische ondersteuning bieden wij ook emotionele en sociale begeleiding, zodat cliënten de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen en een betekenisvol leven op te bouwen. Door vanuit deze principes te werken, streven wij ernaar dat onze cliënten een leven kunnen leiden dat bij hen past, waarin zij zich gezien, gehoord en begrepen voelen.

We moedigen iedereen aan om na te denken over wat hun leven betekenis kan geven. Hoe kun jij jouw talenten inzetten om dat te realiseren?

Wij sluiten ons volledig aan bij de toekomstvisie van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) voor 2030: een inclusieve samenleving waarin iedereen, ongeacht beperking, volwaardig kan meedoen en een betekenisvol eigen leven kan leiden. Die visie is de richtingwijzer voor ons dagelijks werk.

Strategie

Een mensgerichte en verbindende aanpak



Bij Op Mezelf hanteren we een strategische koers die volledig aansluit bij onze missie en visie: het bieden van persoonsgerichte zorg waarin de mens centraal staat. Onze aanpak is gebaseerd op vier kernpijlers die ons in staat stellen om duurzame en betekenisvolle ondersteuning te bieden aan onze cliënten.

1. Presentie en betrokkenheid als fundament

We werken vanuit de presentietheorie, wat betekent dat onze professionals zich volledig afstemmen op de leefwereld, wensen en behoeften van elke cliënt. Door echt aanwezig te zijn, met aandacht en zonder oordeel, creëren we een veilige en vertrouwde omgeving. Deze betrokkenheid stelt ons in staat om de kracht en talenten van onze cliënten te ontdekken en te versterken, en hen te ondersteunen in het nemen van regie over hun leven.

2. Relatiegericht werken voor duurzame verbinding

Onze strategie richt zich op het opbouwen van langdurige relaties gebaseerd op vertrouwen, wederkerigheid en respect. We investeren in het leren kennen van de mens achter de hulpvraag, zodat onze ondersteuning aansluit bij wat er echt toe doet voor de cliënt. Deze duurzame relatie vormt de basis voor effectieve en betekenisvolle begeleiding.

3. Holistische en persoonsgerichte benadering

We kijken verder dan de beperkingen of problemen; we zien de hele mens. Dit betekent dat we aandacht besteden aan de wensen, dromen en het verhaal van elke cliënt. We werken niet alleen aan het oplossen van problemen, maar ook aan het versterken van zelfvertrouwen, zelfstandigheid en zelfregie. Onze aanpak is altijd afgestemd op de unieke situatie en mogelijkheden van de persoon.

4. Professionele ontwikkeling en een lerende organisatie

Om onze strategie succesvol uit te voeren, investeren we in de professionele groei van ons team. We stimuleren een cultuur van openheid, reflectie en leren van elkaar. Fouten worden gezien als kansen om te groeien, en we blijven ons vakmanschap verder ontwikkelen om de best mogelijke ondersteuning te bieden.

Implementatie in de praktijk

Opleidingen en trainingen: We bieden regelmatig trainingen aan op het gebied van presentie, communicatie en persoonsgerichte zorg.

Teamoverleg en intervisie: We stimuleren het delen van ervaringen en best practices om onze aanpak continu te verbeteren.

Cliëntparticipatie: We betrekken cliënten actief bij het vormgeven van onze diensten en evaluaties, zodat onze ondersteuning altijd aansluit bij hun wensen.

Samenwerking en ketenzorg: We werken nauw samen met andere professionals en organisaties om een geïntegreerd en afgestemd zorgaanbod te realiseren.

Door deze strategische koers blijven we trouw aan onze kernwaarden en zorgen we dat elke cliënt zich gezien, gehoord en ondersteund voelt in het realiseren van een betekenisvol en zelfstandig leven.

1.4 IDENTITEIT EN KERNWAARDEN

Bij Op Mezelf geloven we in een ontwikkelingsideaal dat zowel onze cliënten als onze medewerkers inspireert en motiveert. Voor ons is ontwikkeling geen geïsoleerd proces, maar vindt het plaats in de verbinding met de natuurlijke en sociale omgeving waarin mensen leven en groeien. We zien elke ontmoeting als een waardevolle kans om te leren, te groeien en elkaar te versterken, gebaseerd op de kernwaarden van gelijkwaardigheid, dienstbaarheid en tegenwoordigheid van geest. Onze missie, visie en strategie vormen onze identiteit.

Een essentieel onderdeel van onze visie is het vormen en ontwikkelen van een inclusieve gemeenschap binnen de woonwijk. We streven ernaar een omgeving te creëren waarin iedereen zich welkom, gewaardeerd en betrokken voelt. Door de kracht van inclusie en samenhang willen we bijdragen aan een samenleving waarin diversiteit wordt erkend en gekoesterd.

Gelijkwaardigheid vormt de basis van onze ontmoetingen. We benaderen cliënten, familie, netwerk en wijkbewoners als gelijken, met respect voor ieders eigenheid en kracht. We luisteren zonder oordeel en stemmen onze ondersteuning af op de wensen en behoeften van de ander, zodat elke ontmoeting bijdraagt aan een gevoel van gelijkwaardigheid en vertrouwen.

Dienstbaarheid is onze houding in elke interactie. We zijn er om te ondersteunen, te begeleiden en te faciliteren, altijd met het belang van de ander voor ogen. Onze professionals handelen vanuit een oprechte bereidheid om te dienen, en zetten zich in om de wensen en doelen van cliënten te realiseren. We benaderen elke situatie met empathie en toewijding, en werken samen aan het versterken van zelfregie en zelfstandigheid.

Tegenwoordigheid van geest stelt ons in staat om echt aanwezig te zijn in elke ontmoeting. Door bewust en alert te zijn, kunnen we beter afstemmen op de emoties, signalen en onuitgesproken behoeften van onze cliënten. Deze bewuste aanwezigheid helpt ons om met compassie en aandacht te reageren, vertrouwen op te bouwen en de menselijke maat te behouden.

Door deze kernwaarden actief te integreren in onze organisatie en onze ontmoetingen, zorgen we voor een ondersteuningsaanbod dat niet alleen effectief is, maar ook mensgericht, respectvol en verbindend. Zo bouwen we aan een inclusieve gemeenschap waarin iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt, en waarin ontwikkeling plaatsvindt door echte verbinding.

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



Figuur 2

1.5 ONDERSCHIEDEND VERMOGEN EN AMBITIE

Bij Op Mezelf geloven we dat onze kracht ligt in onze mensgerichte aanpak en onze toewijding aan het creëren van een betekenisvol en warm thuis voor onze cliënten. We willen ons onderscheiden door:

- *Een warm thuis bieden*
Niet zomaar een dak boven je hoofd, maar een plek waar je echt kunt vertrouwen op de mensen om je heen. Een thuis waar je mag zijn wie je bent, waar je je waardevol voelt en je eigenheid wordt erkend. Vanuit deze veilige basis werken we samen aan een fijne toekomst;
- *De omgeving als onderdeel van onze aanpak*
We willen geen zorginstituut zijn dat losstaat van de omgeving. In plaats daarvan maken we deel uit van de wijk en richten we onze voorzieningen in op een manier die aansluit bij de natuurlijke leefwereld van onze cliënten en de gemeenschap;
- *Aandacht voor individualiteit en eigen regie*
De persoonlijke ontwikkeling en dromen van onze cliënten staan centraal. We stimuleren zelf keuzes maken en leren van de gevolgen, zodat cliënten in hun kracht worden gezet en hun zelfregie versterken;
- *Vroegtijdige en integrale aanpak*

Door vroeg te signaleren en in te spelen op de problematiek van onze cliënten, voorkomen we complexere problemen en bieden we maatwerk dat echt aansluit bij de behoeften van de persoon;

- *Samen doelen stellen*
Bij het opstellen van ondersteuningsplannen betrekken we de cliënt actief. We brengen niet alleen de mogelijkheden in kaart, maar ook de leerdoelen en dromen, zodat ondersteuning echt op maat is;
- *Werken volgens de presentietheorie*
Door oprechte interesse en het opbouwen van een relatie stimuleren we de persoonlijke groei en identiteitsvorming. Onze medewerkers combineren professionele kennis met empathie en intuïtie, en volgen de wilsrichting van de cliënt;
- *Ondersteuning bij samenwonen en relaties*
We bieden mensen die een relatie hebben en een ondersteuningsvraag, de mogelijkheid om te leren samenwonen ook als er een kinderwens is. De focus ligt op ondersteuning en het versterken van de relatie, niet op zorgen voor;
- *Ontwikkeling door dagbesteding*
Onze cliënten krijgen de mogelijkheid om zich te ontwikkelen via betekenisvolle dagbesteding die aansluit bij het echte werk. Dit geeft voldoening en draagt bij aan de waardering voor zichzelf en de omgeving;
- *Gezonde ritmes en continuïteit*
We bieden herkenbare dag-, week- en jaarritmes, en zorgen voor continuïteit in zorg, ook als financiering gedurende het traject uit een ander domein komt;
- *Een breed scala aan doelgroepen en expertise*
We richten ons op diverse doelgroepen en beschikken over de benodigde kennis en vaardigheden om hen optimaal te ondersteunen;
- *Duidelijke in-, door- en uitstroom*
We werken gestructureerd en transparant, zodat cliënten weten waar ze staan en wat de volgende stappen zijn. Ook als dit betekent dat ze tijdelijk een stapje terug moeten zetten als het even niet gaat;
- *Uitdagend en zinvol werk voor medewerkers*
Onze medewerkers krijgen de ruimte voor professionele en persoonlijke groei, en kunnen initiatieven nemen die bijdragen aan onze organisatie en de cliënten;
- *Betrokkenheid van de gemeenschap*
Verwanten, vrijwilligers, cliëntvertegenwoordigers en buurtbewoners maken deel uit van onze woongemeenschappen. Zo versterken we de sociale samenhang en de maatschappelijke functie van onze organisatie;
- *Een maatschappelijke rol in de wijk*
Onze cliënten leveren een positieve bijdrage aan de leefbaarheid en betrokkenheid in de wijk;
- *Vooruitstrevend en trots*
We streven ernaar een toonaangevende organisatie te zijn in de gehandicaptenzorg, waar tevreden cliënten wonen en werken, en waar bevlogen en competente medewerkers trots zijn op hun werk.

Onze ambitie

Op Mezelf wil een solide basis leggen voor een groeiende groep cliënten die bij veel instellingen niet of onvoldoende tot ontwikkeling komen. We hechten veel waarde aan inspraak en meningen van cliënten en medewerkers, zodat we blijven leren en verbeteren.

Natuurlijk zijn dit de indicatoren en ambities die iedere zorginstelling in haar presentatie opneemt. Maar het is vooral bijzonder en waardevol om te horen dat onze missie, visie en de daarbij behorende presentietheorie zo diep verankerd zijn in onze organisatie dat ze ook door externe partijen worden opgemerkt en gewaardeerd. Dit geeft ons vertrouwen dat onze mensgerichte aanpak en onze kernwaarden echt resoneren en het verschil maken in de praktijk.

1.6 FEITEN EN CIJFERS 2024

In 2024 had Op Mezelf 69 medewerkers in loondienst. Daarnaast werd samengewerkt met een viertal zzp'ers. Gezamenlijk zetten zij zich in voor de begeleiding en ondersteuning van 106 cliënten.

Het werkgebied van Op Mezelf is voor het grootste deel gelegen in het stadsdeel Hoensbroek van de gemeente Heerlen in Zuid-Limburg. Daarnaast beschikt de organisatie over een groepswoning in de kern van Nuth, binnen de gemeente Beekdalen.

Cliënten kunnen (beschermd) wonen in verschillende woonvormen, afgestemd op hun behoeften en wensen. Dit omvat de groepswoning aan de Amstenraderweg, de groepswoning aan de Hoofdstraat, de groepswoning in Nuth, en diverse appartementen en studio's in de Hoofdstraat en Harmoniestraat.

Naast wonen bieden wij ook ambulante begeleiding, zodat cliënten ondersteuning krijgen die aansluit bij hun persoonlijke situatie en ontwikkelingsdoelen. Dit is vaak in aanloop naar intramurale zorg of als uitloop van intramurale zorg.

Op Mezelf: Zorg in cijfers	2024	2023
Aantal unieke cliënten (per 31-12)	106	101
Instroom gehele jaar	15	22
Uitstroom gehele jaar	10	12
Gemiddelde leeftijd	35,26	34,87
Aantal vrouwen	41	41
Aantal mannen	65	60
Aantal cliënten per financieringswijze (per 31-12) ¹		
WLZ	66	60
WMO Beschermd Wonen	29	30
WMO Algemene Voorziening	6	6
Jeugdwet	0	0
Forensische Zorg	5	5
Productie en overige gegevens (per 31-12)		
Aantal verblijfsdagen	34.459	30.456
Aantal dagdelen dagbesteding	12.916	9.953
Aantal uren ambulante begeleiding	1.056	2.862
Toelating Wtza Wlz met verblijf	55	55
Omzet per financieringsstroom		
Wlz	4.531.483/68,26%	3.740.375/70,23%
Forensische Zorg	307.759/4,63%	326.770/6,14%
WMO	1.799.764/27,11%	1.234.322/23,17%
Jeugdwet	0	24.756/0,46%
Totaal	6.639.006/100%	5.326.224/100%

¹ Het aantal cliënten per financieringsvorm is inclusief het aantal cliënten dat in onderaanneming in zorg was

Op Mezelf: Medewerkers in cijfers	2024	2023
Aantal unieke medewerkers (per 31-12)	69	69
Instroom geheel jaar	14	18
Uitstroom geheel jaar	14	15
Gemiddelde leeftijd	41,91	41,40
Aantal vrouwen aantal/in %	44/63,76%	46/67%
Aantal mannen aantal/in %	25/36,24%	23/33%
Contract voor bepaalde duur	36	32
Contract voor onbepaalde duur	33	37
 Aantal medewerkers in fte (per 31-12)	 56,03	 57,06
Instroom gehele jaar	9,36	13,81
Uitstroom gehele jaar	10,39	10,67
Gemiddelde leeftijd	41,91	41,40
Aantal vrouwen aantal fte/ in %	34,39/61,38%	35,98/67%
Aantal mannen aantal fte/in %	21,64/38,62%	20,97/33%
 PNIL (Personeel Niet In Loondienst)		
PNIL aantal/fte	6/3,27	4/2,49
Stagiaires	7/2,99	4/1,7
Vrijwilligers aantal	1	1
 Opleidingsniveau		
WO	2,61	1,78
HBO in fte	7,08	9,64
MBO in fte	36,20	36,66
LBO in fte	4,13	1,84
Leerlingen in fte	6,01	6,01
 Verzuimpercentage	 7,97%	 7,59%



2. TERUGBLIK 2024

2. TERUGBLIK 2024

2024 was een jaar waarin we met vallen en opstaan gewerkt hebben aan stabiliteit, samenwerking en professionalisering. Deze basis biedt volop kansen om in 2025 verder te bouwen aan hoogwaardige zorg, duurzame teams en toekomstbestendige ondersteuning. Met vertrouwen kijken we vooruit naar de toekomst waarin de cliënt centraal blijft staan, en waarin we als organisatie gezamenlijk groeien.

Elk team, zowel in het primaire proces als in de backoffice heeft unieke uitdagingen gekend en hierin belangrijke stappen gezet.

Team Amstenraderweg

Het jaar 2024 was voor de woongroep aan de Amstenraderweg een uitdagende periode. Met veel personeelsswisselingen, waaronder het vertrek van een langdurig dienstverband coördinator halverwege het jaar. Hierdoor was er onzekerheid binnen het team. Het benoemen van een nieuwe coördinator heeft geholpen, maar het team moest in de laatste maanden van het jaar met zzp'ers werken om de diensten te garanderen. Dit had een invloed op de continuïteit, waardoor cliënten te maken kregen met een onstabiele situatie doordat hun vaste persoonlijke begeleiders niet meer beschikbaar waren. Begin 2024 hadden we te maken met overlast voor omwonenden, hetgeen leidde tot de noodzaak om de regels binnen de woongroep aan te scherpen. Dit was voor onze cliënten niet altijd makkelijk te verdragen. Gelukkig verbeterde de situatie in de tweede helft van het jaar; de overlast nam af en door regelmatige besprekingen met buurt cliënten konden we de lijnen kort houden.

Successen

- Herstel van rust in de tweede helft van het jaar na een turbulente periode;
- Aangescherpte regels leidden tot minder overlast en betere relatie met de buurt;
- Start van structurele buurtbesprekingen ter bevordering van samenwerking;
- Stappen gezet richting een stabiel team; zzp'ers worden afgebouwd;
- Casuïstiekstructuur doorontwikkeld.

Knelpunten

- Hoge personeelsswisselingen, inclusief vertrek van vaste coördinator;
- Onrust voor cliënten door gebrek aan vaste gezichten en begeleiding;
- Noodzaak om met zzp'ers te werken voor roosterbezetting;
- Moeilijke aanpassing voor cliënten aan aangescherpte regels begin 2024.

Team Hoofdstraat

Iedereen in het team heeft zich vrij genoeg en gestimuleerd gevoeld om zichzelf te ontwikkelen. Hierdoor hebben verschillende medewerkers een ontwikkeling doorgemaakt binnen het bedrijf om een stapje hoger te maken. Doordat er meerdere medewerkers een nieuwe rol binnen de organisatie gekregen moet er binnen het team opnieuw een balans gecreëerd worden. Iedereen is opnieuw positie aan het zoeken en dit gaat met ups en downs. Er is op verschillende manieren ingezet op team building om het team als geheel sterker te maken en opnieuw te verbinden.

Successen

- Teamontwikkeling centraal: medewerkers maakten stappen binnen de organisatie;
- Veilige sfeer in het team waarin persoonlijke ontwikkeling gestimuleerd wordt;
- Positieve inzet op team building en doorontwikkeling coördinatorrol;
- Casuïstiekstructuur sterk doorontwikkeld.

Knelpunten

- Verstoring van balans in het team door functiewijzigingen van teamleden;
- Positieherziening binnen het team leidt tot wisselende dynamiek;
- Noodzaak tot investering in teamvorming en communicatie;

Team Harmoniestraat

De twee teams van de voormalige Familyhomes 2 en 4 zijn samengevoegd tot één team namelijk: Team Harmoniestraat. Het team heeft in het jaar 2024 gewerkt aan stabilisatie en de bevordering van de samenwerking. Samen onderzoeken wat een fijne samenwerking is in een groot team en de samenvoeging van de teams. Elkaars kwaliteiten onderzoeken en dit dan ook inzetten waar nodig. Gedurende het jaar vonden er interne en externe verschuivingen plaats in de cliëntenpopulatie. Dit droeg bij aan een betere afstemming tussen teams en een evenwichtigere verdeling van nieuwe cliënten. Door de omvang van het team Harmoniestraat kon er bovendien regelmatig worden bijgesprongen bij het team van de Amstenraderweg en de dagbesteding. Deze ondersteuning werd positief ervaren en voorkwam overbelasting in de betreffende teams.

De casuïstiek momenten met de gedragswetenschapper heeft vorm gekregen en is helemaal geïmplementeerd. Hierdoor wordt meer inzicht gecreëerd en word de begeleiding voor de besproken cliënt aangepast en gedragen door het team. De inzet om de woningen die meer aandacht nodig hebben op het huishouden zijn besproken en planningen zijn aangepast. We zijn gestart met de vaste wekelijkse cliënten activiteiten, sommige voor de gehele organisatie en andere voor alleen de cliënten van team Harmoniestraat. Cliënten zijn hier enthousiast over.

Binnen team Harmoniestraat zijn leerlingen afgestudeerd of leerlingen die in het laatste jaar zitten. De begeleiding van de stagiaires heeft meer vorm gekregen door de maandelijkse bijeenkomsten. Hierdoor hebben we steeds meer kwaliteiten en competenties inzichtelijk en kunnen die nog beter inzetten.

✓ Successen

- Sterke samenwerking binnen en tussen teams dankzij interne doorplaatsingen;
- Grote inzetbaarheid naar andere teams bij ziekte of onderbezetting;
- Casuïstiekstructuur en stagebegeleiding sterk doorontwikkeld;
- Rijk activiteitenaanbod voor cliënten, waaronder wekelijkse en maandelijkse initiatieven.

⚠ Knelpunten

- Aandacht voor huishoudelijke taken in bepaalde woningen bleek onvoldoende;
- Interne cliënt wisselingen vroegen veel aanpassingsvermogen van het team;
- Noodzaak tot extra afstemming en communicatie binnen het grote team.

Forensische Zorg

In 2024 heeft onze organisatie aanzienlijke stappen gezet op het gebied van professionalisering en kwaliteitsverbetering binnen (forensische) zorg. Een belangrijke mijlpaal was de start van scholingsprogramma's, die in december 2023 zijn aangevangen met de eerste groep ondersteuningsplanverantwoordelijken. Deze groep speelt een centrale rol doordat zij het ondersteuningsplan opstellen in samenwerking met de cliënt en verantwoordelijk zijn voor de uitvoering en opvolging ervan. Vanuit hun functie wordt beoogd dat zij hun scholingskennis optimaal kunnen toepassen en delen binnen het team, wat bijdraagt aan betere samenwerking en het voorkomen van escalaties.

Tijdens de cursusdagen wordt niet alleen de lesstof behandeld, maar ook teruggekeken op de praktijk, casussen besproken en praktijkvoorbeelden gedeeld. Deze aanpak wordt zeer gewaardeerd en leidt tot een verbetering van professionaliteit, kwaliteit van zorg en samenwerking binnen teams.

De eerste groep heeft in november 2024 haar traject succesvol afgerond. Om de verworven kennis verder te integreren binnen de organisatie, zijn in december 2024 twee nieuwe groepen gestart voor begeleiders en assistent-begeleiders, die in 2025 verder worden doorlopen.

Wat betreft de forensische cliënten: het uitbreiden van deze doelgroep blijft een uitdaging. Ondanks inspanningen zoals werving via toezichthouders, deelname aan relevante bijeenkomsten en keten overleggen, blijft het percentage forensische cliënten onder de totale populatie achter bij de streefdoelen. Wel worden de banden binnen de forensische zorgketen versterkt en wordt gewerkt aan betere samenwerking.

De organisatie zet ook grote stappen in de implementatie van het kwaliteitskader forensische zorg. Er is een selectie gemaakt van verplichte modules voor nieuwe medewerkers, die worden opgenomen in het inwerkbeleid. Daarnaast wordt gewerkt aan het digitaal beschikbaar maken van benodigde scholingen, zodat nieuwe medewerkers direct weten wat er van hen wordt verwacht.

Voor 2025 blijven de prioriteiten gericht op verdere verbetering van de kwaliteit door scholing voor het gehele personeel, met aandacht voor alle cliëntstromingen (inclusief WLZ en Beschermd Wonen). Het streven naar het behalen van 10% forensische cliënten wordt voortgezet, zonder dat dit een harde eis is. Ook wordt de implementatie van het kwaliteitskader

verder versterkt, inclusief het verfijnen van het inwerkbeleid en het opleiden van personeel in risicotaxatie, bijvoorbeeld met de cursus en tool 'FARE', gepland voor april 2025.

Tot slot blijft de coördinator forensische zorg actief betrokken bij relevante informatiedagen en keten overleggen om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen in het veld en de kwaliteit en samenwerking verder te optimaliseren.

✔ Successen

- Start en afronding van eerste scholingsgroep ondersteuningsplanverantwoordelijken, met positieve impact op casusregie;
- Verdiepte samenwerking en casusanalyse door praktijkgerichte lesdagen;
- Implementatie kwaliteitskader forensische zorg goed op gang;
- Nieuwe groepen begeleiders/assistenten in opleiding per eind 2024.

⚠ Knelpunten

- Moeilijkheden bij structurele uitbreiding van het forensische cliëntenbestand;
- 10%-doelstelling qua instroom forensisch blijft uitdagend;
- Implementatie van nieuwe eisen (zoals risicotaxatie) vraagt veel organisatie.

Team Primair Proces Algemeen

Om de prestaties van ons team te versterken, hebben we extra ondersteuning geïntroduceerd voor onze gedragswetenschapper. Deze teamleden hebben nieuwe ideeën en aanvullende expertise ingebracht, wat heeft geleid tot een verbeterde kwaliteit van zorg en ondersteuning voor onze cliënten. Door deze implementaties kregen we meer ruimte om interventies en nieuwe methoden te ontwikkelen, wat de algehele zorgkwaliteit heeft verhoogd. Daarnaast zijn deze medewerkers actief betrokken om de missie en visie te vertalen naar onze medewerkers in hun dagelijks functioneren.

De professionalisering van de casuïstiek was een belangrijke focus in 2024. Dankzij scholing in de basiskennis over sociaal-emotionele ontwikkeling hebben teamleden extra handvatten gekregen om beter aan te sluiten bij de behoeften en mogelijkheden van onze cliënten. Het gebruik van de hermeneutische cirkel² heeft ook bijgedragen aan deze diepgang, als hulpmiddel voor diepgaande analyses van cliënten. In 2025 plannen we een verdere verdieping door de sociaal-emotionele ontwikkeling van de cliënten in kaart te brengen met behulp van het nieuw aangeschafte meetinstrument, de SEO-kleurenprofiel. Onze gedragswetenschappers zullen hiervoor aanvullende scholingen volgen.

Een belangrijke stap in de ontwikkeling van onze zorg was de implementatie van de werkwijze rondom overlast. Deze aanpak heeft zich gericht op zowel preventieve als repressieve maatregelen, waaronder de training van medewerkers in de-escaleren werken, het inzetten van een gele kaarten systeem en het inrichten van een time-out kamer. Deze time-out ruimte biedt cliënten een gecontroleerde en veilige omgeving om zich terug te trekken en hun emoties te reguleren. Het doel is om overlastsituaties te minimaliseren, waardoor een veiligere woonomgeving voor zowel cliënten als medewerkers wordt gecreëerd. In 2025 willen we de mogelijkheden verkennen voor samenwerking met externe ketenpartners om deze time-out aanpak verder uit te breiden.

We hebben ook belangrijke verbeteringen gerealiseerd in het intake- en uitstroomproces. Het plaatsingsoverleg heeft een centrale rol gekregen in ons zorgproces, waar op een gestructureerde manier wordt gekeken naar de behoeften van cliënten. De zorgadministratie en de ondersteuners van de gedragswetenschapper zijn nu vaste onderdelen van dit overleg. Wensen van cliënten, zoals de mogelijkheid voor een huisdier of aanpassingen in de woning, worden ook besproken. Het doorstroombeleid is eveneens in focus, waarbij cliënten kunnen doorgroeien naar zelfstandige woonruimtes of terugkeren naar intensievere zorg indien nodig.

Het unieke concept van Op Mezelf biedt cliënten de ruimte om stapsgewijs toe te werken naar een zelfstandige leefomgeving, wat bijdraagt aan hun autonomie en persoonlijke ontwikkeling.

Het ondersteuningsplan is verder verfijnd om beter aan te sluiten bij de behoeften en het verstandelijke niveau van onze cliënten. Nieuwe instrumenten zoals de participatieladder en het ecogram zijn toegevoegd. De participatieladder helpt ons om de mate van participatie van cliënten in verschillende activiteiten in kaart te brengen, terwijl het ecogram inzicht geeft in hun sociale netwerken. Deze toevoegingen maken het ondersteuningsplan completer en beter afgestemd op de individuele cliënt.

✔ Successen

- Versterking van de afdeling door inzet gedragswetenschapper i.o. en extra ondersteuning;
- Verdere professionalisering van casuïstiek met hermeneutische cirkel;

² De hermeneutische cirkel is een hulpmiddel waarmee je de situatie van de individuele cliënt in kaart brengt

- Effectieve aanpak van overlast dankzij gestructureerde werkwijze en time-out ruimte;
- Groei in individuele begeleiding dankzij drie-gesprekken en inzet ervaringsdeskundige;
- Ontwikkeling van ondersteuningsplan met nieuwe instrumenten (participatieladder, ecogram).

Knelpunten

- Tijdsinvestering in implementatie van nieuwe werkwijzen vraagt veel capaciteit;
- Complexiteit van plaatsingsoverleg vereist continue afstemming;
- Verdere uitrol en evaluatie van ondersteuningsinstrumenten vraagt nauwkeurige begeleiding.

Team Dagbesteding

Bij Op Mezelf geloven we dat dagbesteding meer is dan een daginvulling. Het is een kans om te groeien, mee te doen en van betekenis te zijn – voor jezelf én voor je omgeving. In 2024 zijn we gestart met de focus te verleggen naar maatwerk en participatie: wat maakt een dag zinvol voor de individuele deelnemer? Die invulling kan plaatsvinden op de dagbestedingslocatie, maar ook in de vorm van vrijwilligerswerk of betrokkenheid binnen de eigen woonomgeving. Vanuit deze visie geven we cliënten de ruimte om hun talenten te ontdekken en een waardevolle rol in de samenleving te vervullen.

Om cliënten beter te begeleiden in hun zoektocht naar passende zelfstandigheid en participatie, hebben we in 2024 een start gemaakt met de Participatieladder. De participatieladder is een participatie coaching en bestaat uit 6 fases:

1. Geïsoleerd
2. Sociale contacten buitenshuis
3. Deelname aan georganiseerde activiteiten
4. Onbetaald werk
5. Betaald werk met ondersteuning
6. Betaald werk

Onze medewerkers hebben scholing gevolgd in participatie coaching. Hierdoor is de ondersteuning die wij bieden verrijkt en geprofessionaliseerd. Cliënten worden gestimuleerd om stappen te zetten richting zelfstandigheid en maatschappelijke betrokkenheid, in hun eigen tempo en op basis van hun interesses en mogelijkheden. Deze coachende benadering helpt cliënten te ontdekken waar zij tot hun recht komen – of dat nu in een buurttuin is, bij een lokale organisatie, of in een ondersteunende rol op de eigen locatie.

Verantwoordelijkheid geven en ruimte laten voor initiatief staan centraal in onze aanpak. Of het nu gaat om het onderhouden van de buurtbeweegtuin, het verzorgen van de broodjes- of soepservice, of het draaien van een horeca-avond – elke taak draagt bij aan een gevoel van trots en verbinding. Deelnemers zien dat hun inzet ertoe doet, en dat maakt het verschil.

De impact van deze aanpak is zichtbaar. Vrijwilligerswerk en betekenisvolle activiteiten geven deelnemers een gevoel van eigenwaarde en vergroten hun zelfvertrouwen. Een treffend voorbeeld hiervan is een deelnemer die via de dagbesteding is doorgestroomd naar de Sterkwerkplaats, waar hij nu een opleiding tot ervaringsdeskundige volgt. Zijn traject laat zien hoe persoonlijke ontwikkeling hand in hand kan gaan met het inspireren van anderen en het bijdragen aan de gemeenschap.

Een belangrijke randvoorwaarde voor succes is de samenwerking met de woonafdelingen. Medewerkers van wonen kennen de cliënten goed en zijn essentieel in het signaleren van wensen en mogelijkheden. Door deze nauwe samenwerking kunnen we cliënten gericht ondersteunen bij het vinden van een daginvulling die past bij hun kwaliteiten en behoeften. Samen zorgen we voor een integrale aanpak waarin wonen en dagbesteding elkaar versterken.

Successen

- Professionalisering via participatie coaching;
- Toename van maatschappelijke participatie;
- Voorbeeldfunctie van deelnemers;
- Versterkte samenwerking met wonen.

Knelpunten

- Beperkte beschikbaarheid van externe participatieplekken;
- Verschillen in uitvoeringspraktijk;
- Ondersteuningsbehoefte bij overgang naar externe rollen;
- Beperkte meetbaarheid van impact.

Team Bedrijfsvoering

In januari 2024 hebben we de overstap gemaakt naar een nieuw salarisadministratiekantoor. Deze overgang heeft al direct geleid tot een efficiëntere salarisverwerking. Het nieuwe kantoor maakt gebruik van hetzelfde salarispakket, maar biedt ons de mogelijkheid om de veelal niet gebruikte HR-functionaliteiten van het eerder aangeschafte salarissysteem beter te benutten. Hierdoor kunnen we persoons- en dienstverband gerelateerde gegevens die voorheen handmatig in verschillende systemen moesten worden ingevoerd, nu automatische API-koppelingen laten realiseren. Dit heeft geholpen om tijdswinst te realiseren en de foutgevoeligheid aanzienlijk te verlagen.

Ook zijn er in 2024 nieuwe HR-sjablonen ontwikkeld die het mogelijk maken om arbeidscontracten en addenda automatisch op te stellen. Voor 2025 is het voornemen om verschillende digitale HR-workflow procedures in te zetten, zoals contract- en addenda-ondertekening, inboarding³ van nieuwe medewerkers, en inwerkprogramma's.

Een andere belangrijke systeeminnovatie was het vervangen van ons bestaande verlof-, rooster- en urenregistratiesysteem door een gebruiksvriendelijker softwareprogramma. Dit nieuwe systeem biedt veel mogelijkheden voor transparantie met betrekking tot roosters, formatie, inzet/werktijden en onregelmatigheidstoelagen. Met de ingebouwde digitale klokfunctionaliteit kunnen medewerkers via een app hun geplande werktijden en afwijkingen nauwkeuriger registreren en controleren. De ervaringen met dit nieuwe systeem waren organisatie breed positief.

Daarnaast hebben we, binnen de context van de informatiebehoefte van het bestuur, gewerkt aan de ontwikkeling van een uitgebreide en betrouwbare BI-tool. Deze tool zal door een externe partij worden ontwikkeld, en hiervoor is een interne stafmedewerker gedurende dit traject als informatiemanager aangesteld. We verwachten dat deze BI-tool eind 2025 volledig operationeel zal zijn, waarmee we alle stakeholders betrouwbare en overzichtelijke bedrijfs- en managementinformatie kunnen bieden, vaak in real-time.

Herinrichting van de Afdeling Directie en Bedrijfsvoering

In 2024 is besloten om de (staf)afdeling Directie en Bedrijfsvoering te herinrichten. Dit besluit kwam voort uit de noodzaak om de organisatie beter voor te bereiden op toekomstige ontwikkelingen, vooral gezien de toenemende automatisering die de klassieke functie van controller overbodig maakte. Het bestuur concludeerde dat deze afdeling, hoewel goed functionerend, kwetsbaar was in geval van uitval of vertrek van staffunctionarissen.

Om deze kwetsbaarheid aan te pakken en de weerbaarheid te vergroten, werd besloten om de afdeling Directie en Bedrijfsvoering te herinrichten. Bij deze herinrichting staat de onderlinge vervangbaarheid en doorgroeimogelijkheden van medewerkers centraal, in lijn met de mogelijkheden van de ICT-gerelateerde bedrijfsprocessen.

✓ Successen

- Systeemimplementaties en digitalisering;
 - Succesvolle overstap naar nieuw salarisadministratiekantoor → directe verbetering salarisverwerking;
 - Betere benutting HR-functionaliteiten: o.a. digitale opslag personeelsgegevens & p-dossiers;
 - Efficiëntere processen door API-koppelingen en HR-sjablonen voor contracten & addenda;
 - Nieuw rooster-/urenregistratiesysteem → gebruiksvriendelijk, transparant, positief ontvangen organisatie breed;
 - Start ontwikkeling BI-tool op maat voor real-time managementinformatie → implementatie eind 2025.
- Herinrichting Directie & Bedrijfsvoering;
 - Besluit tot herinrichting in lijn met toegenomen automatisering en kwetsbaarheid bij uitval;
 - Focus op vervangbaarheid, doorgroeikansen en betere afstemming op digitale processen.

⚠ Knelpunten

- Systeemimplementaties;
 - Wisseling salarisadministratiepartner vergde intensieve afstemming in de beginfase;
 - Volledig benutten van nieuwe functionaliteiten vraagt extra scholing & interne discipline;
 - BI-tool nog in ontwikkeling → tijdelijke afhankelijkheid van oude rapportagestructuren;
- Organisatie-inrichting;
 - Herinrichting afdeling Directie & Bedrijfsvoering vereist cultuuromslag en rolduidelijkheid;
 - Kwetsbaarheid bij personeelsverloop blijft aandachtspunt, ondanks maatregelen.

³ Bij inboarding gaat het erom dat werknemers nieuwe kansen pakken, wat ze ook zouden doen als ze op zoek zouden gaan naar een andere werkgever, maar nu bij de huidige werkgever.

Op Mezelf en het samenwerkingsverband Beschermd Thuis Parkstad

Op Mezelf onderscheidt zich binnen het samenwerkingsverband Beschermd Thuis Parkstad (BTP) door als een van de grootste aanbieders van bedden te functioneren. Deze positie benadrukt de betrouwbaarheid en het serieuze karakter van onze organisatie.

We nemen onze verantwoordelijkheid serieus en streven ernaar een waardevolle partner te zijn. Dit doen we door actief deel te nemen aan diverse werkgroepen, zoals de Voordeur, het expertteam en de projectgroep. Onze inzet draagt bij aan effectieve samenwerking en het realiseren van gezamenlijke doelen binnen BTP.

Op Mezelf is trots op haar rol binnen het samenwerkingsverband BTP, waar we met hart en ziel bijdragen aan de zorg voor onze gezamenlijke cliënten. Met de levering van op een na het hoogste aantal bedden binnen dit samenwerkingsverband, zijn wij niet alleen een belangrijke speler, maar ook een serieuze partner die haar verantwoordelijkheid neemt. Onze betrokkenheid gaat verder dan alleen het aantal bedden; we werken actief mee in diverse werkgroepen, waaronder de Voordeur, het expertteam, de werkgroep bedrijfsvoering en de projectgroep. Door onze inzet en samenwerking in deze teams streven we naar innovatieve oplossingen en optimalisatie van zorgprocessen. Ook draagt dit bij aan de sociale kaart van Op Mezelf.

Bij Op Mezelf vinden we het essentieel om onze kennis en ervaring in te brengen, zodat we samen met onze partners een betere toekomst kunnen creëren voor de mensen die onze zorg nodig hebben. We blijven ons inzetten om hoogwaardige ondersteuning te bieden en de zorgsector te versterken, stap voor stap en altijd met een focus op de kwaliteit van leven van onze cliënten.

Inclusie binnen Op Mezelf

Op Mezelf hecht veel waarde aan gelijkwaardigheid als kernwaarde. Een belangrijke manier om deze gelijkwaardigheid te bevorderen, is door inclusie in de omgeving waarin wij actief zijn.

Wat verstaan wij onder inclusie? Inclusie betekent dat iedereen binnen een straat, woongemeenschap of buurt telt en actief mag en kan deelnemen aan deze micro-maatschappij. Het gaat erom dat niemand wordt uitgesloten en dat iedereen zich welkom voelt.

Hoe geven wij vorm aan inclusie? In 2023 hebben wij, naar aanleiding van klachten van omwonenden in de Harmoniestraat en in samenspraak met deze omwonenden en cliënten van Op Mezelf, een werkgroep Inclusie Harmoniestraat opgericht. Elke klacht zien wij als een kans om de leefomgeving te verbeteren.

Waar heeft de werkgroep inclusie zich mee bezig gehouden?

- Verhoging van de veiligheid: In samenwerking met Woonpunt hebben wij lage hekken geplaatst aan het einde van de grasvelden, waardoor automobilisten niet langer over de grasperken kunnen rijden en overlast door honden wordt voorkomen;
- Natuurlijkere uitstraling: We hebben vaste bloemborders aangelegd tussen de stoepen en de muren van de flats, en een wilde bloemenweide tussen twee flats, wat het straatbeeld vriendelijker en natuurlijker maakt;
- Kunst en communicatie: Een bijzonder initiatief is de ontwikkeling van een kunstroute, bestaande uit ongeveer 80 balkonbanners, raamstickers in trappenhuisen en 8 murals op de gevels van de flats. Het thema van deze route is communicatie, van het verleden via de riddertijd tot het heden, waarbij mensen worden afgebeeld die via blik- en draadtelefoons met elkaar verbonden zijn;
- De betrokkenheid van cliënt: Voor de inhoud en vormgeving worden zes bijeenkomsten georganiseerd, waarbij cliënten en omwonenden gezamenlijk de plannen vormgeven. De eerste bijeenkomst heeft al plaatsgevonden. De banners en raamstickers worden in 2025 gerealiseerd, en de murals in 2026. Dit meerjarenproject wordt gekenmerkt door samenwerking en participatie van de cliënten.

In 2024 hebben wij ook drie bijeenkomsten georganiseerd met omwonenden van onze groepswoning aan de Amstenraderweg, naar aanleiding van ervaren overlast. Tijdens deze bijeenkomsten hebben we de overlast in kaart gebracht en oplossingen geïdentificeerd en geïmplementeerd. Dit heeft geleid tot een aanzienlijke vermindering van de overlast. We willen een vergelijkbare werkgroep inclusie oprichten voor de omgeving van de Amstenraderweg. Het doel is om samen na te denken over manieren om de leefomgeving verder te verbeteren met nieuwe projecten, zodat we een positieve bijdrage leveren aan een inclusieve samenleving.

Met deze initiatieven willen wij een kleine stap zetten richting meer inclusie. We hopen dat onze voorbeelden anderen inspireren om ook actief bij te dragen aan een samenleving waarin iedereen zich welkom en betrokken voelt, ondanks de toenemende individualisering. Wij geloven dat deze gezamenlijke en kleine stappen kunnen leiden tot mooie resultaten en dat ze motiverend kunnen werken voor anderen om ook aan inclusie te werken.

Successen

- Cliënten voelen zich gehoord en betrokken;
- Verbeterde leefomgeving in Harmoniestraat: veiliger, groener en vriendelijker;

- Structurele samenwerking met woningcorporatie en buurt;
- Kunstproject creëert trots en verbinding in de wijk;
- Aanpak Amstenraderweg levert snel tastbare resultaten op.

Knelpunten

- Tijdsintensieve trajecten: participatie en co-creatie vragen geduld en begeleiding;
- Verschillende belangen tussen cliënten en omwonenden kunnen botsen;
- Financiering voor meerjarige kunst- en leefbaarheidsprojecten is niet vanzelfsprekend;
- Continuïteit van betrokkenheid werkgroep leden is kwetsbaar.

Samenwerking met Stakeholders & Ketenpartners

Bij Op Mezelf zijn we overtuigd: goede zorg staat of valt met goede samenwerking. Niet alleen intern, maar juist ook met partijen buiten onze organisatie. Door actief samen te werken met cliënten, familieleden, buurtorganisaties en formele ketenpartners bouwen we aan een netwerk dat veiligheid, continuïteit en perspectief biedt. Zorg wordt zo niet alleen gedragen door professionals, maar door een verbonden gemeenschap. Samen maken we het verschil.

De voornaamste stakeholders en ketenpartners van Op Mezelf zijn:

- Woonpunt – onze vaste partner in huisvesting;
- Wijkteams en wijkagenten – voor een veilige en leefbare woonomgeving;
- Buurtvereniging Maria-Gewanden – voor lokale binding en draagvlak;
- Huurderbelangenvereniging Groot-Hoensbroek – als stem van cliënten;
- Gemeenten en zorgverzekeraars – als financiers en beleidsmakers;
- Inspecties en toezichthouders – voor kwaliteit en veiligheid;
- UWV en reclassering – voor participatie en re-integratie;
- Andere zorgaanbieders – voor een sluitende keten en specialistische ondersteuning;

Deze partijen dragen ieder op hun eigen manier bij aan de leefwereld van onze cliënten. Samen creëren we een stevig fundament waarop mensen zich kunnen ontwikkelen en stabiliteit kunnen ervaren.

Onze samenwerking met stakeholders is niet vrijblijvend. We streven naar structureel overleg, open communicatie en gezamenlijke besluitvorming. Regelmatig evalueren wij de inhoud en werkwijze van onze samenwerkingen. Hierbij staan drie waarden centraal:

- Transparantie: openheid over doelen, dilemma's en verwachtingen;
- Gelijkwaardigheid: erkenning van ieders expertise en perspectief;
- Gezamenlijke verantwoordelijkheid: samen werken aan duurzame oplossingen.

Door de samenwerking met stakeholders en ketenpartners beogen wij een betere afstemming van zorg en ondersteuning, snellere signalering en aanpak van problemen, verhoogde draagkracht en betrokkenheid in de wijken een duurzame relaties met ketenpartners waardoor een solide netwerk rondom cliënten ontstaat. Zorg wordt zo niet alleen gedragen door professionals, maar door een verbonden gemeenschap. Samen maken we het verschil.

Successen

- Vroegtijdige interventies dankzij wijkgerichte samenwerking;
- Versterkte samenwerking;
- Positieve beeldvorming door buurtgerichte projecten;
- Structurele overleggen met ketenpartners.

Knelpunten

- Verschillen in tempo en werkwijze tussen partners;
- Beperkte capaciteit bij ketenpartners;
- Soms beperkte gedeelde verantwoordelijkheid;
- Moeizame betrokkenheid van enkele stakeholders.



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, 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 is een transparante organisatie die binnen wettelijke kaders en richtlijnen in dialoog werkt aan continue verbetering en verdere ontwikkeling. De mening van medewerkers, cliënten en/of hun vertegenwoordigers, de omgeving en ketenpartners wegen mee bij het maken en uitvoeren van het beleid.

3.2 RAAD VAN BESTUUR

De aansturing van Op Mezelf wordt verzorgd door een tweehoofdige Raad van Bestuur, bestaande uit de statutaire bestuurders André Holtkamp en Silvia Mlekuz. Zij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de algemene bedrijfsvoering, het strategisch beleid en de facilitaire organisatie van de zorginstelling.

De bezoldiging van de bestuurders valt onder de reikwijdte van de Wet normering topinkomens (WNT). In afstemming met de Raad van Commissarissen is de beloning vastgesteld binnen de daarvoor geldende klasse-indeling voor zorginstellingen, zoals bepaald in de WNT-richtlijnen.

De Raad van Bestuur overlegt tweewekelijks in het kader van het managementoverleg (MT). Aan dit overleg nemen standaard deel: de gedragswetenschapper, de staffunctionarissen, de adviseur en woordvoerder van het bestuur, en de teamcoördinator die op dat moment de consignatiedienst vervult. Gezamenlijk vormen zij het managementteam (MT). Tijdens deze bijeenkomsten worden zowel operationele als strategische thema's besproken en worden besluiten genomen.

Door deze regelmatige overlegstructuur bevordert Op Mezelf de interne kennisdeling, onderlinge afstemming en gezamenlijke besluitvorming, wat bijdraagt aan een continue ontwikkeling van de organisatie en de kwaliteit van zorg.

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;
- Bedrijfsvoering;
- Inclusie;
- Jaarplanner Op Mezelf.

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

- Financiële Kwartaalrapportages, liquiditeitsprognose en –overzichten en ziekteverzuim;
- Jaarrekening 2023;
- Begroting 2024 en 2025;
- Meerjarenbeleid (Stand van zaken en gewenste aanpassingen);
- Financieel beleid;
- Goed bestuur en toezicht;

3.3 RAAD VAN COMMISSARISSEN

Taken, verantwoordelijkheden en samenstelling Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen (RvC) houdt toezicht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken binnen Op Mezelf. De RvC ziet erop toe dat de organisatie haar maatschappelijke opdracht op een verantwoorde en transparante wijze uitvoert, met inachtneming van de identiteit van de organisatie. Tot de kerntaken behoren:

- Toezicht houden op het strategisch beleid, de financiële positie, kwaliteit van zorg, risicobeheersing en naleving van wet- en regelgeving;
- Goedkeuring geven aan belangrijke besluiten, zoals jaarrekeningen, investeringen en strategische koerswijzigingen;
- Sparringpartner zijn voor het bestuur door gevraagd en ongevraagd advies te geven;
- Toezien op belangen van cliënten, medewerkers en andere belanghebbenden.

De RvC functioneert onafhankelijk en in het belang van de continuïteit en maatschappelijke doelstelling van Op Mezelf. Transparantie, integriteit en maatschappelijk verantwoord toezicht zijn daarbij leidende principes.

Raad van Commissarissen 2024: Samenstelling en nevenfuncties

De samenstelling van de Raad van Commissarissen is als volgt:

De heer A. Gresel- geboortejaar 1953

Functie: Voorzitter

Nevenfuncties:

- Voorzitter RvC Lionarons GGZ;
- Eigenaar CONSENTUS, Evaluatie en Advies.

De heer F. Soomers -geboortejaar 1954

Functie: Lid

Nevenfuncties:

- Voorzitter raad van toezicht Oh My Mood (ggz)
- Voorzitter stichting zorgalliantie (Parkstad, doel: behouden volwaardig ziekenhuis)

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 en is afgeleid van de bezoldiging van de bestuurders. De Voorzitter ontvang 15% als honorarium en de leden 10%.

Vergaderingen, informatieverstrekking en besluiten

In 2024 heeft de Raad van Commissarissen zes 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 2024 en 2025;
- Goedkeuren van de jaarrekening 2023;
- Vaststellen van de management fee voor het bestuur en bezoldiging RvC leden;
- Toezicht en controle op belangenverstremgeling van de raamovereenkomst tussen Op Mezelf B.V. en Second Chance Force Housing B.V.;
- Toezicht en controle op marktconformiteit van de huurovereenkomst tussen Second Chance Force Housing en Op Mezelf B, V.;
- Controle marktconformiteit op verkoop inventaris van Op Mezelf B.V. naar Second Chance Force Housing B.V.
- Ontmoeting met de Ondernemingsraad;
- Ontmoeting met de Cliëntenraad;
- Ontmoeting met de teamcoördinatoren.

Evaluatie Raad van Commissarissen

2024 Een jaar van consolidatie

Op Mezelf is nog steeds een relatief jonge organisatie, maar heeft in korte tijd haar plek veroverd binnen de zorgsector. De organisatie onderscheidt zich door een mensgerichte benadering: niet de beperkingen, maar de mogelijkheden van de cliënten staan centraal. Iedere dag wordt de naam Op Mezelf waargemaakt – door ondersteuning te bieden in het ervaren, ontwikkelen en benutten van eigen kracht en zelfstandigheid.

We mogen constateren dat de pioniersfase is afgerond. De fundamenten zijn stevig, de aanpak staat, en medewerkers voelen zich thuis in de organisatie. Die betrokkenheid en stabiliteit vertalen zich direct naar de dagelijkse ervaring van onze cliënten.

In 2024 heeft Op Mezelf haar vleugels verder uitgeslagen binnen de regio. Er is toenemende samenwerking met collega-instellingen en een groeiende dialoog met de omgeving. De organisatie staat midden in de samenleving en blijft gericht op verbinding, vernieuwing en versterking.

De manier waarop Op Mezelf haar doelstellingen in de praktijk brengt, vervult ons met trots. Tegelijkertijd is het een bron van motivatie om te blijven verbeteren, verdiepen en versterken. Met de lessen uit het verleden en een sterke basis kijken we vol vertrouwen naar de toekomst. De Raad van Commissarissen zal zich ook de komende jaren onverminderd blijven inzetten voor goed toezicht, passende ondersteuning en een open dialoog met bestuur, medewerkers, cliënten en maatschappelijke partners.

De Raad van Commissarissen van Op Mezelf

3.4 MEDEZEGGENSCHAP VAN CLIËNTEN: DE CLIËNTENRAAD

De cliëntenraad vertegenwoordigt de stem van cliënten binnen de organisatie en behartigt hun gemeenschappelijke belangen. De raad biedt cliënten een structureel platform om hun ervaringen, wensen en behoeften kenbaar te maken en zo invloed uit te oefenen op het beleid en de kwaliteit van zorg. Door regelmatig overleg met het bestuur levert de cliëntenraad waardevolle adviezen die bijdragen aan cliëntgerichte dienstverlening, betere ondersteuning en het versterken van zeggenschap. Het doel van de cliëntenraad is om, vanuit het perspectief van de cliënt, bij te dragen aan een veilige, respectvolle en op maat gemaakte zorgomgeving.

Samenstelling van de cliëntenraad in 2024

Rita Monsewije – Voorzitter

Robin Fujan – Lid

Dimitri van de Weijer – Lid

Remco Singels – Lid

Joyce Jannenga – Lid

Cretiano Mlekuz – Coach cliëntenraad

Doelstellingen en activiteiten in 2024

De cliëntenraad formuleerde begin 2024 twee hoofddoelstellingen:

- Scholing via NCZ
De cliëntenraad heeft in 2024 met succes twee cursussen gevolgd via het Netwerk Cliënten en Raad Zorg (NCZ):
 - Cursus over de rechten van cliënten
 - Cursus over de rechten en taken van de cliëntenraad
- Verbeteren van communicatie met de achterban
De raad wilde de communicatie met de achterban verder professionaliseren door op Soek uitleg te geven over de verschillende formulieren. Door omstandigheden is deze doelstelling niet gerealiseerd: de raad kwam in 2024 slechts vijf keer bijeen.

Behandelde onderwerpen en adviezen

Ondanks het beperkte aantal vergaderingen heeft de cliëntenraad waardevolle input geleverd op diverse thema's.

Belangrijke adviezen betroffen:

- Verhoging van het leefgeld met meer dan 5%;
- Camerabeleid in groepswoningen;
- Aanstelling van een interne vertrouwenspersoon voor cliënten.

Camerabeleid groepswoningen

Vanuit cliënten kwam herhaaldelijk het verzoek tot aanpassing van het camerabeleid. In overleg met cliënten is het beleid aangepast, zodat het beter aansluit bij hun wensen en privacy.

Interne vertrouwenspersoon cliënten

De raad van bestuur deed een voordracht voor de functie van interne vertrouwenspersoon. De cliëntenraad heeft hiervan afgezien en een eigen kandidaat voorgesteld, die vervolgens door het bestuur is aangesteld.

Vorbereidingen verkiezingen 2025

De cliëntenraad heeft in 2024 belangrijke voorbereidingen getroffen voor de verkiezingen in 2025. Afspraken die zijn gemaakt:

Maximaal zeven leden in de raad.

In het tweede kwartaal van 2025 kunnen cliënten zich aanmelden.

Als er meer dan zeven aanmeldingen zijn, zal er in de zomer van 2025 een verkiezing worden gehouden op de dagbestedingslocatie Soek.

Vooruitblik op 2025

In 2025 zal de cliëntenraad zich richten op:

- De organisatie van de verkiezingen;
- Het inwerken van nieuwe raadsleden;
- Het versterken van de zichtbaarheid en communicatie met de achterban.

De raad blijft zich inzetten voor het versterken van de stem van cliënten binnen Op Mezelf en waardeert het vertrouwen dat het bestuur, medewerkers en cliënten hen geven.

3.5 MEDEZEGGENSCHAP VAN MEDEWERKERS: DE ONDERNEMINGSRAAD

De ondernemingsraad (OR) vervult binnen de organisatie een essentiële rol in het waarborgen van medezeggenschap en het vertegenwoordigen van de belangen van medewerkers. De OR fungeert als gesprekspartner van het bestuur en draagt bij aan transparante besluitvorming over onderwerpen die het personeel direct raken, zoals arbeidsomstandigheden, werkdruk, veiligheid, reorganisaties en personeelsbeleid. De OR beïnvloedt het beleid en bevordert een goed werkklimaat met openheid, betrokkenheid en samenwerking via wettelijke advies- en instemmingsrechten. Het doel van de OR is om, in samenspraak met het bestuur, te komen tot evenwichtige besluiten die bijdragen aan een gezonde en toekomstgerichte organisatie.

Samenstelling en veranderingen binnen de OR

In 2024 zijn twee nieuwe leden formeel aangesteld door het bestuur: Astrid Huygen en Bianca Haan. Beide leden hebben met succes de basis cursus van Henk Extra afgerond. Daarmee bestaat de ondernemingsraad momenteel uit vijf leden:

- Stijn Frijns – Voorzitter
- Angela Hintjes – Secretaris
- Shannon Hodiamont
- Astrid Huygen
- Bianca Haan

Halverwege het jaar is Henk Extra vanwege privéomstandigheden gestopt als adviseur van de OR en het bestuur. Zijn schriftelijke kennis en documentatie zijn overgedragen aan de OR, en zullen worden ingezet bij de inwerking van toekomstige leden.

Wat betreft het voorzitterschap: hoewel Shannon Hodiamont in het verleden aanbleef ondanks het roulatiesysteem, is de rol in 2024 overgedragen aan Stijn Frijns. Shannon heeft Stijn in een ondersteunende rol begeleid, wat de overgang succesvol maakte. Stijn zal ook in 2025 aanblijven als voorzitter.

Hoofthema's en activiteiten in 2024

De OR heeft zich dit jaar voornamelijk ingezet op het thema veiligheid:

- Fysieke veiligheid van medewerkers
- Gegevensbescherming van cliënten

In dit kader is de RI&E (Risico-Inventarisatie en -Evaluatie) uitgevoerd, waarbij acute aandachtspunten gezamenlijk met het bestuur zijn opgepakt.

Daarnaast zijn ontwikkelingen rondom nieuwe locaties en het **functioneren** van commissies frequent besproken met het bestuur.

Commissies en beleidsbijdragen

In 2024 zijn twee nieuwe commissies opgericht. Een daarvan, de Commissie Grensoverschrijdend Gedrag, is op initiatief van de OR gevormd. Belangrijke afspraken rond deze commissie:

- Verantwoording voor opzet en evaluatie ligt bij de OR;
- De OR neemt zelf geen zitting in de commissie;
- De commissie bestaat uit een HR-medewerker, een gedragsdeskundige en een juridisch medewerker – alle goedgekeurd door het bestuur.

Deze commissie wordt enkel ingeschakeld bij ernstige situaties met grote consequenties voor betrokkenen.

In het laatste kwartaal is de MIC-commissie opgezet, waar op basis van beleid een OR-lid deel van uitmaakt. Stijn Frijs vertegenwoordigt de OR in deze commissie.

Instemmingsaanvragen 2024

De OR heeft ingestemd met de volgende aanvragen:

- Beleid Grensoverschrijdend Gedrag;
- Interne vertrouwenspersoon voor personeel;
- Implementatie van mobiele beveiliging (ESET).

Bij elke aanvraag is op passende wijze de achterban betrokken:

- Voor de ESET-beveiliging: via een informatiebrief per e-mail;
- Voor de vertrouwenspersoon: via overleg met coördinatoren.

Heisessie en samenwerking

Tijdens de Heisessie aan het einde van het jaar heeft de OR deelgenomen aan de gesprekken over de toekomstvisie van Op Mezelf. Het uitgenodigde vertrouwen vanuit bestuur en RvC wordt door de OR gewaardeerd en gezien als bevestiging van de goede samenwerking in 2024.

Vooruitblik 2025

De OR gaat zich in 2025 richten op:

- Voorbereiding van de eerste verkiezingsronde in 2026;
- Zichtbaarheid vergroten van de OR binnen de organisatie;
- Medewerkers enthousiasmeren voor OR-lidmaatschap;
- Voortzetten van de transparante en constructieve samenwerking met bestuur, RvC, CR en de achterban.

Tot slot wil de OR haar dank uitspreken voor het vertrouwen en de samenwerking in 2024. We kijken uit naar een betrokken en actief 2025.



4. KWALITEIT EN VEILIGHEID

4. KWALITEIT EN VEILIGHEID

4.1 KWALITEIT VAN ZORG

Bij Op Mezelf werken we met ISO 9001:2015 – een kwaliteitskeurmerk waar we trots op zijn. Dit systeem helpt ons om onze processen goed op orde te houden: van het eerste contact tot de dagelijkse ondersteuning. Zo weten we zeker dat we steeds dezelfde betrouwbare kwaliteit bieden.

We kijken regelmatig wat er goed gaat, wat beter kan en hoe we mogelijke risico's kunnen voorkomen. Het doel is altijd om onze cliënten zo goed mogelijk te ondersteunen – op een manier die past bij hun leven en doelen.

Omdat we gecertificeerd zijn, weten niet alleen wijzelf maar ook onze cliënten en samenwerkingspartners dat we werken volgens duidelijke, professionele standaarden. Dat geeft vertrouwen, en zorgt ervoor dat we écht maatwerk kunnen leveren.

Elk jaar nemen we de tijd om samen terug te kijken. Wat ging goed? Wat kan anders? En vooral: wat leren we hiervan? Die reflectie doen we met elkaar, op alle niveaus in de organisatie. Zo blijven we scherp – en bouwen we verder aan zorg die werkt én wordt gewaardeerd.

Onze aanpak is niet alleen praktijkgestuurd, maar ook stevig verankerd in landelijke kwaliteitskaders. Op Mezelf valt onder twee sectorale kwaliteitsrichtlijnen:

Het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg 2023–2028, dat van ons vraagt elke twee jaar een kwaliteitsbeeld op te stellen, met in de tussentijdse jaren een voortgangsbericht.

Het Kwaliteitskader Forensische Zorg (KKFZ) 2022–2028, dat voorziet in een jaarlijks kwaliteitsverslag. Dit kader biedt zorgaanbieders in de forensische sector richting en ondersteuning bij het versterken van veiligheid en herstelgericht werken.

Beide kaders sluiten goed aan op onze visie en versterken onze werkpraktijk.

4.1.1 KWALITEITSKOMPAS GEHANDICAPTENZORG

Doel en opbouw van het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg 2023–2028

Goede zorg begint met duidelijkheid over wat iemand mag verwachten. Het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg 2023–2028 is in de eerste plaats ontwikkeld voor mensen met een beperking die professionele zorg, ondersteuning of begeleiding ontvangen. Zij hebben recht op duidelijkheid: wat mogen zij verwachten van hun begeleiders, zorgverleners en de organisatie die hen ondersteunt?

Tegelijkertijd biedt het kompas houvast aan zorgaanbieders. Het helpt organisaties om richting te geven aan hun kwaliteitsbeleid en geeft inzicht in waar zij staan en waar zij naartoe willen. Daarmee is het kompas een instrument voor zowel reflectie als ontwikkeling. Het kompas bestaat uit vier bouwstenen.

Bouwsteen 1: Het zorgproces rond de individuele persoon

De wensen, ervaringen en het dagelijks leven van de cliënt staan centraal. Wat is belangrijk voor de persoon zelf? Wat ervaart hij of zij als kwaliteit van bestaan. In hoofdstuk **4.2 Cliënten** laten we zien hoe wij persoonsgerichte zorg concreet vormgeven en verankeren als fundament van onze dienstverlening.

Bouwsteen 2: Onderzoek naar de ervaringen van mensen met een beperking

Om de kwaliteit van onze ondersteuning continu te verbeteren, hechten we grote waarde aan de stem van de cliënt. De beleving van zorg – zoals ervaren door cliënten en hun naasten – vormt een essentiële bron van informatie en richting.

We maken structureel gebruik van cliënttevredenheidsonderzoeken om ervaringen, waarderingen en verbeter suggesties op te halen. De uitkomsten hiervan worden systematisch geanalyseerd en besproken binnen teams en met het management. Op basis van deze bevindingen, in combinatie met de input vanuit de cliëntenraad, sturen we gericht bij in onze zorgprocessen, communicatie en werkwijze.

De verhalen van cliënten geven waardevolle inzichten en benadrukken het belang van écht gezien en gehoord worden. Erkenning en oprechte aandacht maken vaak het verschil – en vormen de basis voor herstel, stabiliteit en persoonlijke groei.

In hoofdstuk **3.4 Medezeggenschap van cliënten: de cliëntenraad** en hoofdstuk **4.3 Cliënttevredenheidsonderzoek 2024** laten we concreet zien hoe we systematisch werken met feedback en beleving. Zo bouwen we stap voor stap aan de voortdurende verbetering van de kwaliteit van onze organisatie.

Bouwsteen 3: Professionele ontwikkeling

Bij Op Mezelf zijn we ervan overtuigd dat de kwaliteit van zorg direct verbonden is met de ontwikkeling van onze medewerkers. In een steeds complexer wordend zorglandschap – met diverse achtergronden en uiteenlopende ondersteuningsvragen – is blijvende professionele groei van essentieel belang.

Daarom investeren we structureel in persoonlijke ontwikkeling, teamgroei en vakmanschap. Medewerkers worden ondersteund in hun ontwikkeling, zowel op inhoudelijk vlak als in professionele houding en samenwerking. Op deze manier bouwen we aan duurzame teams die met vertrouwen, betrokkenheid en vakmanschap werken aan passende en mensgerichte zorg.

In hoofdstuk **4.4 Medewerkers** laten we concreet zien hoe wij invulling geven aan deze investering in groei, vakmanschap en verbinding. De input van de ondernemingsraad speelt hierin een belangrijke rol (zie hoofdstuk **3.5 Medezeggenschap van medewerkers: de ondernemingsraad**).

Bouwsteen 4: Inzicht in kwaliteit.

In bouwsteen 4 komt alles samen. Deze bouwsteen verbindt het perspectief van de cliënt, de dagelijkse praktijk, het lerend vermogen van teams en de gezamenlijke reflectie op kwaliteit. Dit jaarverslag is daar het tastbare resultaat van. Het biedt een overzicht van de kwaliteit bij Op Mezelf in 2024: waar we trots op zijn, en waar we ons de komende periode verder voor inzetten. Zo blijven we bouwen aan zorg die ertoe doet – mensgericht, professioneel en in verbinding.

4.1.2. KWALITEITSKADER FORENSISCHE ZORG

Doel en opbouw van het Kwaliteitskader Forensische Zorg

Het doel van het Kwaliteitskader Forensische Zorg (KFZ) is het verbeteren en zichtbaar maken van de kwaliteit van de forensische zorg. Dit draagt bij aan een veilige terugkeer van justitiabelen in de samenleving en het voorkomen of terugdringen van recidive. Het kader bevordert een evenwichtige benadering waarin veiligheid en persoonsgerichte zorg hand in hand gaan.

Het KFZ fungeert als een overkoepelend raamwerk waarin alle relevante ontwikkelingen rondom kwaliteitsverbetering in de forensische zorg zijn samengebracht. Het biedt zorgaanbieders, zorgprofessionals, cliënten, hun naasten én de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) houvast en eenduidigheid.

Voor cliënten betekent dit dat zij duidelijkheid krijgen over wat zij mogen verwachten. Voor instellingen en professionals biedt het kader richting in het kracht- en herstelgericht werken.

Het Kwaliteitskader is opgebouwd uit vijf pijlers, die samen de basis vormen voor continue kwaliteitsontwikkeling binnen de forensische zorg.

Het Kwaliteitskader Forensische Zorg (KKFZ) vertoont grote overeenkomsten met het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg 2023. Op Mezelf voldoet aan vrijwel alle kwaliteitsaspecten zoals omschreven in het KKFZ.

Om de implementatie zorgvuldig vorm te geven, is in 2022 een projectgroep opgericht. Binnen deze projectgroep zijn werkgroepen gestart die hebben onderzocht op welke punten het kwaliteitsbeleid van Op Mezelf nog niet volledig aansloot bij de eisen van het KKFZ. Op basis van deze analyse zijn gerichte plannen van aanpak opgesteld om eventuele knelpunten aan te pakken.

In overleg met de Cliëntenraad (CR) en de Ondernemingsraad (OR) heeft het bestuur een meerjarenplan opgesteld voor de verdere invoering van het KKFZ. Inmiddels is het derde jaar van dit plan afgerond. In deze periode is gewerkt aan verschillende kwaliteitsaspecten, verspreid over de vijf pijlers van het kader.

Per pijler wordt toegelicht hoe Op Mezelf in het afgelopen jaar invulling heeft gegeven aan deze pijlers en welke activiteiten voor de komende jaren gepland staan.

Op Mezelf valt buiten de verplichting tot het aanleveren van prestatie-indicatoren, maar kiest er bewust voor om wél systematisch te werken aan inzicht, verbetering en transparantie binnen de forensische zorg.

Algemeen

Op Mezelf biedt binnen de forensische zorg ondersteuning in de vorm van verblijfszorg en ambulante begeleiding, volgens perceel 7 en 8 van de forensische zorg. In hoofdstuk **1.6 Feiten en cijfers 2024** zijn het aantal cliënten met een forensische titel opgenomen, evenals de omzet van forensische zorg en het aandeel hiervan op de totale omzet.

Voor onze forensische cliënten hanteren wij een aanvulling op onze reguliere missie, visie en strategie. Wij streven bewust naar diversiteit binnen onze (groeps)woningen om stigmatisering te voorkomen. Er zijn dan ook geen vaste of aparte locaties voor cliënten met een forensische titel – zij worden geplaatst op reguliere woonlocaties, met passende begeleiding.

Deze cliënten hebben doorgaans een (licht) verstandelijke beperking en/of een psychiatrische aandoening, die mede een rol hebben gespeeld bij het plegen van een strafbaar feit waarvoor zij zijn veroordeeld. Vaak ervaren zij problemen op meerdere leefgebieden. Met professionele, op maat gemaakte begeleiding kunnen deze problemen in veel gevallen worden verminderd of weggenomen, waardoor het risico op recidive aanzienlijk wordt verkleind of weggenomen. Hoewel deze cliënten juridisch als daders zijn aangemerkt, zien wij bij mensen met een (licht) verstandelijke beperking vaak ook een grote mate van kwetsbaarheid. Door beperkte cognitieve en sociale vaardigheden zijn zij regelmatig beïnvloedbaar of vatbaar voor misbruik, wat kan bijdragen aan het ontstaan van delictgedrag.

Bij Op Mezelf combineren we daarom zorgvuldige risicobeheersing met persoonsgerichte begeleiding. We zetten in op herstel, maatschappelijke participatie en het versterken van eigen regie – altijd met oog voor veiligheid én de menselijke maat.

Pijler 1: Veiligheid en Persoonsgerichte Zorg

Op Mezelf voldoet aan vrijwel alle kwaliteitsaspecten van pijler 1.

In 2024 hebben wij belangrijke stappen gezet in het in balans brengen van maatschappelijke veiligheid en persoonsgerichte zorg. De focus lag met name op risicotaxatie en crisisdienstverlening. Omdat wij uitsluitend verblijfszorg en ambulante begeleiding bieden, zijn wij niet verplicht tot het uitvoeren van een delict analyse. Bij plaatsing ontvangen wij echter rapportages van de aanmelder waarin een risicotaxatie en eventueel een delict analyse zijn opgenomen. Op basis van deze risicotaxatie stellen wij een signaleringsplan op, ofwel ons “lekker in je vel schema”. Wanneer er sprake is van behandeling door een andere zorgaanbieder, worden deze doelen geïntegreerd in het ondersteuningsplan.

Een belangrijke ontwikkeling in 2024 was de herinrichting van de consignatiediensten. Waar deze diensten voorheen werden uitgevoerd door een klein team van drie vaste toezichthouders, is bewust gekozen voor een bredere inzet van medewerkers uit het primaire proces.

Door deze verschuiving is de continuïteit van de bereikbaarheid verbeterd en is de afhankelijkheid van een beperkt aantal personen sterk verminderd. Tegelijkertijd wordt er gewerkt met medewerkers die de cliënten al kennen en vertrouwd zijn met de dagelijkse praktijk. Dit vergroot de effectiviteit van het handelen in crisissituaties en bevordert vroegtijdig signaleren en interveniëren.

De nieuwe opzet sluit naadloos aan bij onze visie op de-escalatie en herstelgerichte zorg: aanwezig zijn, ondersteunen en begeleiden in plaats van corrigeren of sanctioneren. Deze herinrichting draagt zo bij aan een veiligere, mensgerichtere en stabielere woon- en begeleidingsomgeving voor onze forensische cliënten.

In 2024 werd gestart met de implementatie van het risicotaxatie-instrument FARE (Forensische Actuarieel Risicotaxatie-instrument Ernst), specifiek ontwikkeld voor de forensische sector. Het instrument helpt risico's op (herhaling van) grensoverschrijdend of strafbaar gedrag vroegtijdig te signaleren en draagt bij aan:

- Het vergroten van de veiligheid voor cliënt, omgeving en samenleving;
- Gerichte inzet van begeleiding en interventies;
- Monitoring van voortgang en ontwikkeling.

In 2024 zijn de eerste medewerkers geschoold in het gebruik van FARE. Vanaf 2025 zal bij elke forensische client elke zes maanden FARE worden afgenomen. De integratie van FARE biedt grip op risico's én geeft inzicht in de voortgang van cliënten. In 2025 wordt verder gewerkt aan de samenwerking tussen begeleiders en behandelaren rondom de gezamenlijke toepassing van FARE.

In 2025 zal Op Mezelf voortbouwen op de in 2024 geïmplementeerde verplichting om periodiek risicotaxaties uit te voeren binnen de forensische Beschermd Wonen setting.

Hierbij ligt de focus op:

- Het verder optimaliseren van de toepassing van de FARE. Dit omvat:
 - Versterking van de samenwerking met behandelaren om de risicotaxaties zo effectief mogelijk te maken.
 - Gezamenlijke afname van de FARE, zodat behandeling en begeleiding nauw op elkaar afgestemd blijven en een holistische benadering wordt gehanteerd.

- Verdieping van kennis en vaardigheden bij gedragswetenschappers en de coördinator forensische zorg, voor betere interpretatie en effectievere risicobeheersing.

In hoofdstuk 4.2 Cliënten, hoofdstuk 4.5 Veiligheid van zorg, hoofdstuk 4.6. Mic en Mim meldingen en analyse en hoofdstuk 4.7. Klachten laten we zien hoe wij de kwaliteitsaspecten van pijler 1 concreet vormgeven en verankeren als fundament van onze dienstverlening.

Pijler 2: Forensisch Vakmanschap

Op Mezelf voldoet op dit moment nog niet volledig aan alle kwaliteitsaspecten van pijler 2, maar heeft in 2024 aantoonbare stappen gezet richting verdere versterking en ontwikkeling van deze pijler. De organisatie richt zich op het vergroten van forensisch vakmanschap, het duurzaam professionaliseren van medewerkers en het borgen van deskundigheid binnen alle lagen van de organisatie.

Inzet op forensisch vakmanschap

In het najaar van 2023 is gestart met de ontwikkeling van een leerlijn voor ondersteuningsplanverantwoordelijken. Deze leerlijn bestaat uit acht modules waarin theorie, praktijkvoorbeelden en eigen casuïstiek samenkomen. In 2024 rondde de eerste groep deze leerlijn af. De deelnemers gaven in evaluatieformulieren aan dat de modules waardevol en toepasbaar zijn in de praktijk. De resultaten van deze evaluatie zijn opgenomen in figuur 3 van dit verslag.

Algemene kwaliteit van de cursus	Waardevol, informatief, goed gestructureerd, sluit goed aan bij de praktijk, biedt veel nieuwe kennis.
Waardevolle onderdelen	Rol van de forensische professional, agressie, forensische scherpte, samenwerking met ketenpartners.
Minder relevante onderdelen	Weinig als minder relevant ervaren, enkele opmerkingen over lange theorie.
Inhoud en structuur	Goed gestructureerd en overzichtelijk, draagt bij aan de leerervaring.
Duidelijkheid van leermaterialen	Presentaties en video's duidelijk en behulpzaam.
Voldoen aan verwachtingen	Voldoet aan verwachtingen, veel diepgang en praktische toepassing.
Kennis van de trainer	Deskundig en ervaren, goede manier van lesgeven.
Toepasbaarheid van kennis	Goed toepasbaar in dagelijkse werkzaamheden, draagt bij aan professionaliteit.

Figuur 3

Professionalisering van het inwerktraject

Daarnaast is een begin gemaakt met de structurele inzet van forensische kernmodules in het inwerktraject voor nieuwe medewerkers. Waar eerder het inwerkprogramma geen specifieke aandacht schonk aan forensische thema's, bevat het sinds 2024 drie vaste modules die medewerkers voorbereiden op het werken met forensische cliënten. De integratie van deze modules verloopt volgens planning en vormt een belangrijke stap in de borging van deskundigheid.

Toekomstige inzet van ervaringsdeskundigheid

Een belangrijke aanvulling op het bestaande vakmanschap vormt de inzet van ervaringsdeskundigen. Op Mezelf erkent de meerwaarde van ervaringskennis in de begeleiding van forensische cliënten en streeft ernaar om ervaringsdeskundigen in

de nabije toekomst structureel onderdeel te maken van het team. In 2024 is gewerkt aan het onderzoeken hoe praktische belemmeringen, zoals het verkrijgen van een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) weggenomen kunnen worden. Deze inspanningen zijn gericht op het daadwerkelijk benutten van de unieke perspectieven van ervaringsdeskundigen binnen de organisatie.

In 2025 wordt deze lijn verder doorgezet met een uitbreiding van het scholingsaanbod voor begeleiders en assistent-begeleiders, die een eigen leertraject volgen. Daarnaast worden kwartaalbijeenkomsten georganiseerd voor medewerkers die de initiële leerlijn hebben gevolgd, met aandacht voor verdieping en herhaling.

In hoofdstuk 2 **Terugblik- Forensische Zorg en -Primair proces** en hoofdstuk 4.3 **Medewerkers** laten we zien hoe wij de kwaliteitsaspecten van pijler 2 concreet vormgeven en verankeren als fundament van onze dienstverlening.

Pijler 3: Organisatie van Zorg

Op Mezelf voldoet op dit moment niet meer volledig aan alle kwaliteitsaspecten van pijler 3. De basis is stevig: de organisatie van zorg is goed verankerd in bestaande kwaliteitssystemen, waaronder het kwaliteitskeurmerk ISO 9001, de Governancecode Zorg, de Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E), en de inzet van interne en externe vertrouwenspersonen. Ook beschikt Op Mezelf over goed functionerende medezeggenschapsraden.

Medezeggenschap van forensische cliënten

Een aandachtspunt binnen deze pijler is de medezeggenschap van forensische cliënten. In 2024 had de cliëntenraad geen lid meer met een actuele forensische titel. De betrokken cliënt behield zijn plek binnen de raad, maar zijn forensische indicatie was inmiddels verlopen. Door het bereiken van het maximumaantal leden kon geen nieuw forensisch lid worden toegevoegd.

In 2025 vinden verkiezingen plaats voor de cliëntenraad. Forensische cliënten worden actief gestimuleerd om zich kandidaat te stellen. Tegelijkertijd blijft het een uitdaging dat de forensische titel vaak tijdelijk is, waardoor het waarborgen van consistente vertegenwoordiging lastig blijft. Op Mezelf onderzoekt daarom blijvend hoe de stem van forensische cliënten op een andere manier voldoende kan worden vertegenwoordigd binnen de medezeggenschap.

Forensische zorg onderdeel van kwaliteitssysteem

In 2024 is gestart met het opnemen van de kwaliteitsaspecten van forensische zorg in het bredere kwaliteitssysteem van de organisatie. Dit houdt onder meer in dat forensische zorg structureel wordt meegenomen in de directiebeoordeling en het meerjarenplan. Door deze integratie ontstaat meer zicht op de voortgang, knelpunten en ontwikkelkansen binnen het forensische aanbod. Dit draagt bij aan een cyclische verbetering van kwaliteit en veiligheid in de forensische zorg.

Het **volledige jaarverslag** geeft een concrete en transparante weergave van hoe Op Mezelf invulling geeft aan de organisatie van zorg volgens de normen van pijler 3.

Pijler 4: Samenwerken

Op Mezelf voldoet momenteel nog niet volledig aan alle kwaliteitsaspecten van pijler 4. De organisatie onderneemt echter concrete stappen om hierin verdere verbetering te realiseren.

Er is sprake van structurele samenwerking met ketenpartners, waaronder de reclassering, verwijzende instanties en behandelaren. Deze samenwerking wordt vormgegeven via regulier overleg en afgestemde casuïstiekbesprekingen.

Beeldvorming forensische zorg

Een blijvend aandachtspunt vormt de beeldvorming rondom forensische zorg. Hoewel Op Mezelf transparant communiceert met betrokken stakeholders, is er op dit moment nog geen informatief voorlichtingsmateriaal beschikbaar via de website. Dit is een bewuste keuze. Vanuit strategisch oogpunt – mede ingegeven door weerstand vanuit de wijk tegen de concentratie van zorgorganisaties – is besloten om terughoudend te zijn met actieve communicatie over de forensische zorgverlening.

Op Mezelf is met name actief in het stadsdeel Hoensbroek (gemeente Heerlen), dat samen met Heerlerheide en een deel van Heerlen-stad deel uitmaakt van Heerlen-Noord. Dit gebied is in 2019 aangewezen als een van de stedelijke focusgebieden binnen het Nationaal Programma Leefbaarheid en Veiligheid (NPLV), vanwege de stapeling van sociale en fysieke problematiek. Structurele problemen zoals armoede, werkloosheid, gezondheidsachterstanden en criminaliteit drukken zwaar op de leefbaarheid en veiligheid van deze regio.

Gelet op deze context kiest Op Mezelf er bewust voor om de communicatie over haar forensische werkzaamheden zorgvuldig te doseren, om onrust of verdere polarisatie in de wijk te voorkomen. Tegelijkertijd wordt, waar nodig of wenselijk, actief gecommuniceerd met direct omwonenden over de aard van de werkzaamheden en de maatschappelijke doelstellingen van de forensische zorg.

Op Mezelf werkt aan een onderbouwde positionering van haar forensische zorgverlening binnen de wijk en richting het bredere publiek. Belangrijke speerpunten voor het komende jaar zijn:

- Ontwikkeling en publicatie van toegankelijke en informatieve content over forensische zorg op de website;
- Verzameling en analyse van relevante kengetallen, waaronder:
 - Recidivecijfers van cliënten met een forensische titel;
 - Aantallen MIC- en MIM-meldingen;
 - Klachtenregistratie specifiek gerelateerd aan deze doelgroep.

Door deze data op een genuanceerde wijze te presenteren, wil Op Mezelf bijdragen aan het verminderen van stigma, vergroten van draagvlak en versterken van maatschappelijke inbedding.

In hoofdstuk 2 **Terugblik - Inclusie binnen Op Mezelf en - Samenwerking met Stakeholders & Ketenpartners** laten we zien hoe wij de kwaliteitsaspecten van pijler 4 concreet vormgeven en verankeren als fundament van onze dienstverlening.

Pijler 5: Informeren over resultaten

Net als bij het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg komen alle pijlers samen in de laatste pijler. Dit jaarverslag is ook hier het tastbare resultaat van. We kijken terug op waar we in 2024 trots op zijn, en kijken we vooruit naar wat we willen versterken. Want alleen door te blijven leren en verbinden, kunnen we blijven bouwen aan zorg die écht het verschil maakt.

Overzicht meerjarenplan implementatie kwaliteitsaspecten

	Verantwoordelijk	Verwachte doorlooptijd
Pijler 1		
Het realiseren van een risicotaxatie tool dat adequaat kan worden ingezet binnen de organisatie conform eisen.	Raad van bestuur en functionaris	Q2 2025 t/m Q4 2025
Pijler 2		
Visie inzet ervaringsdeskundige	Raad van Bestuur	Afhankelijk van ontwikkelingen sector
Inwerkprogramma medewerkers forensische zorg	Raad van bestuur en functionaris	Q1 2024 t/m Q1 2025
Actief wervingsbeleid dat bijdraagt aan de gezamenlijke arbeidsmarktaanpak	Raad van bestuur en HR-manager	Q1 2025 t/m Q4 2025
Pijler 3		
Forensische cliënten actief aansporen tot het vertegenwoordigen in de cliëntenraad voor de verkiezingen in 2025	Raad van bestuur en coach cliëntenraad	Q2 2025 t/m Q4 2025
Pijler 4		
Externe communicatie en voorlichting via website.	Raad van bestuur en afdeling kwaliteit en veiligheid	Doorlopend proces. Afhankelijk van ontwikkelingen bij NPLV.

4.2 CLIËNTEN

Voordat een cliënt bij Op Mezelf in zorg komt doorloopt hij eerst een intake-traject. Om de veiligheid van cliënten, medewerkers en buurtbewoners zo veel als mogelijk te kunnen waarborgen, 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. Wij hanteren hierbij twee exclusiecriteria en dat is het gebruik van harddrugs en een zedenverleden. 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. Deze onderzoeksfase wordt ingericht door een kennismakingsgesprek met onze zorgbemiddelaar (Beschermd Wonen en WLZ) of coördinator forensische zorg, een intakegesprek met aanvullend de teamcoördinator en indien nodig kan de gedragswetenschapper worden ingevlogen voor een extra gesprek of overleg. Tot slot wordt de cliënt ingebracht bij de plaatsingscommissie waar een definitieve beslissing wordt genomen.

We zien dat de zorgzwaarte steeds verder toeneemt in alle financieringsstromen. Het is een herkenbaar fenomeen in alle takken van zorg. Onderzoeken hebben aangetoond dat de mogelijke oorzaken zijn:

- Vergrijzing van de bevolking. Dit speelt niet alleen in de ouderenzorg maar zeer zeker ook in de gehandicaptenzorg. Vroeger werden mensen met een verstandelijke beperking niet erg oud. Hier komt langzaam maar zeker verandering in. De vergrijzing van mensen met een verstandelijke beperking zorgt voor een toename van multi problematiek;
- Meer kennisontwikkeling op de inhoudelijke zorgbehoefte van niet alleen de VG⁴-cliënt maar ook van de GGZ⁵ cliënt, wat meer aandacht vraagt van begeleiding;
- Complexe zorgvragen vragen om hooggekwalificeerde zorgverleners. Personeel in zorginstellingen VG zijn steeds lager geschoold (MBO3 of MBO 4), terwijl eerder meer dan 50% HBO opgeleid was. We zien dat er minder pedagogisch en meer beheersmatig wordt begeleid. Een vicieuze cirkel kan ontstaan bij complexe zorgvragen waar onvoldoende gekwalificeerde zorgmedewerkers uitvoering geven met als gevolg dat de zorgvraag blijft bestaan of toeneemt;
- Type huisvesting. In plaats van groepswoningen zien we een toenemende vraag naar individuele huisvesting met eigen sanitair en kookgelegenheid. Huisvesting die onvoldoende voorhanden is;
- Toegenomen zorgzwaarte bij opname door de wachtlijsten;
- Door levenservaringen (bijv. wegvallen van familie, netwerk, ziekte e.d.) kunnen gedragsproblemen ontstaan of verergeren.
- Veranderingen in de maatschappij:
- De snel veranderende en complexe maatschappij maakt dat steeds meer mensen, waaronder cliënten met LVB, moeite hebben om mee te komen. Een economie die in een rap tempo verandert van een offline naar een online-economie en qua bereikbaarheid steeds onmenselijker benaderbaar is. Was het voorheen persoonlijke benadering. Nu gaan we steeds meer naar digitale benadering. Lees, chatprogramma's of digitale vormen van vragen stellen en antwoord krijgen via contactformulieren. Zij worden overvraagd. Dit kan leiden tot gevoelens van eenzaamheid en isolement, en in sommige gevallen tot problematisch gedrag, zoals het in aanraking komen met justitie of het zoeken van hulp bij psychische zorgverleners die hen niet begrijpen.

Intakeproces en toenemende zorgzwaarte bij Op Mezelf

Op Mezelf heeft in het afgelopen jaar belangrijke stappen gezet in het versterken van het intakeproces en het inspelen op de toenemende zorgzwaarte binnen de diverse financieringsstromen. Deze ontwikkelingen zijn onderdeel van onze bredere inzet op veiligheid, maatwerk en professionalisering van de zorg.

1. Versterkt en zorgvuldig intakeproces

Het waarborgen van veiligheid voor cliënten, medewerkers en buurtbewoners begint bij een zorgvuldig intakeproces. In 2024 zijn de bestaande procedures aangescherpt met heldere criteria en verbeterde risicobeoordelingen.

- Intakecriteria: We hanteren twee duidelijke exclusiecriteria: het gebruik van harddrugs en een zedenverleden. Deze vormen een harde grens voor plaatsing.
- Multidisciplinaire aanpak: Elke intake wordt beoordeeld door een team van zorgbemiddelaars, coördinatoren forensische zorg en, indien nodig, een gedragswetenschapper. Op die manier zorgen we voor een evenwichtige afweging tussen risico's en ondersteuning.
- Professionalisering: Medewerkers zijn geschoold in risicobeoordeling, motiverende gespreksvoering en crisisinterventie. We hebben daarnaast gewerkt aan de ontwikkeling van standaardprotocollen, wat bijdraagt aan een eenduidige en transparante besluitvorming.
- Plaatsingstraject: Na ieder intakegesprek vindt overleg plaats met het multidisciplinair team. De uiteindelijke plaatsing wordt zorgvuldig afgewogen en vastgelegd door de plaatsingscommissie.

2. Anticiperen op toenemende zorgzwaarte

De zorgzwaarte binnen onze doelgroep neemt gestaag toe, zowel op psychisch, sociaal als somatisch vlak. Deze trend vraagt om een strategische, organisatie brede respons.

- Signaalfunctie en analyse: Op Mezelf voert periodiek analyses uit naar zorgzwaarte, leeftijdsopbouw en bijkomende problematiek onder cliënten.
- Deskundigheidsbevordering: We investeren structureel in het opleiden van medewerkers. In 2024 hebben meerdere teams modules gevolgd via onder meer de forensische leerlijn en GGZ Ecademy.

⁴ VG is Verstandelijk gehandicapt

⁵ GGZ is Geestelijke Gezondheidszorg

- Multidisciplinair werken: De samenwerking tussen begeleiders, gedragswetenschappers en paramedici is versterkt. Dit zorgt voor een meer geïntegreerde aanpak bij complexe casussen.

3. Aangepaste infrastructuur en woonvoorzieningen

- Om te kunnen blijven aansluiten bij de veranderende behoeften van onze cliënten, investeren we in een meer passende woonomgeving.
- Woonaanpassing: In 2024 zijn de eerste stappen gezet in het onderzoek naar uitbreiding van individuele huisvesting met eigen sanitair en kookfaciliteiten.
- Leefomgeving: Gemeenschappelijke ruimten en terrassen zijn waar mogelijk gezelliger en meer uitnodigend ingericht.

4. Doorstroom en wachtlijstbeheer

Door gerichte inzet op doorstroombeleid konden we knelpunten in wachttijden en instroom gedeeltelijk opvangen.

- Samenwerking: In samenwerking met ketenpartners zijn er nieuwe flexibele woonvormen ontwikkeld.
- Plaatsingsbeleid: Het multidisciplinaire plaatsing- en uitstroomoverleg is versterkt, met meer nadruk op snelheid en maatwerk in doorstroomtrajecten.

5. Flexibiliteit en maatwerk als leidraad

Tot slot blijven we voortdurend investeren in flexibiliteit. Door de ontwikkeling van nieuwe tools, zoals de risicotaxatie-instrumenten (waaronder FARE) en participatieladders, houden we onze ondersteuning toekomstbestendig en persoonsgericht.

Ondersteuningsplannen en cliëntontwikkeling

Ondersteuningsplannen: Maatwerk in samenwerking

Bij Op Mezelf vormt persoonsgerichte zorg het hart van onze ondersteuning. Wij geloven dat ieder mens uniek is, met eigen wensen, talenten en kwetsbaarheden. Daarom stemmen wij onze begeleiding zorgvuldig af op de individuele mogelijkheden en levenssituatie van elke cliënt. Samen met de cliënt en diens netwerk verkennen we wat wél mogelijk is en maken we afspraken over ondersteuning, doelen en ontwikkelstappen. Deze worden vastgelegd in een ondersteuningsplan, dat we regelmatig herzien om te blijven aansluiten bij de actuele situatie.

Autonomie en waardigheid zijn daarbij leidende principes. Wij vinden dat zorg altijd in overleg en met instemming van de cliënt moet plaatsvinden. Onvrijwillige zorg zetten wij alleen in wanneer het écht niet anders kan, en dan uitsluitend volgens de wettelijke kaders. Daarbij betrekken we cliënten en hun verwanten intensief bij de besluitvorming, met als doel de rechten en belangen van de cliënt optimaal te borgen.

Onze ondersteuningsplannen zijn het kompas voor begeleiding op maat. Professionals werken samen met cliënten en hun netwerk om doelen te formuleren die aansluiten bij hun behoeften, wensen, talenten en ontwikkelmogelijkheden. Deze doelen worden multidisciplinair afgestemd en vastgelegd in het plan, dat periodiek geëvalueerd wordt in samenspraak met de cliënt.

In 2024 hebben we belangrijke stappen gezet om het ondersteuningsplan beter te laten aansluiten op het verstandelijk niveau en de leefwereld van onze cliënten. Twee nieuwe instrumenten werden hierin geïntegreerd:

- De Participatieladder – Deze tool helpt om de maatschappelijke betrokkenheid van cliënten systematisch in kaart te brengen. Het maakt inzichtelijk waar iemand staat en welke kleine stappen mogelijk zijn richting meer participatie. Voor onze doelgroep – veelal mensen met een verstandelijke beperking – is het niet altijd realistisch om richting werk te bewegen. De ladder helpt ons juist om breder te kijken: naar buurtactiviteiten, vrijwilligerswerk of betrokkenheid in eigen huis of omgeving.
- Het Ecogram – Dit instrument biedt een visueel overzicht van het sociale netwerk van de cliënt. Het laat zien met wie iemand verbonden is, welke relaties steunend zijn, en waar versterking nodig is. Op basis daarvan plannen we gerichte interventies om het sociale netwerk te verrijken en het welzijn te verbeteren.

Pilot Participatieladder en Family Home

In de tweede helft van 2024 is een pilot gestart waarin medewerkers van de dagbesteding zijn getraind in het gebruik van de participatieladder. In het derde kwartaal werd dit nieuwe werken getest in een Family Home. Voor elke cliënt werden persoonlijke ontwikkelplannen opgesteld, gebaseerd op de ladder. Aan het einde van de pilot vond een tussentijdse evaluatie plaats. De aanpak bleek veelbelovend: cliënten werden op hun eigen tempo en niveau gestimuleerd om actiever deel te nemen aan de samenleving. De komende periode wordt deze werkwijze verder uitgerold en verfijnd.

Een toekomstbestendig zorgproces

De vernieuwingen in het ondersteuningsplan en de nadruk op systematische feedback dragen bij aan een krachtiger, mensgerichter zorgproces. Wij zetten onverminderd in op maatwerk, dialoog en regie bij de cliënt – omdat wij geloven dat ieder mens recht heeft op een betekenisvol leven, ongeacht achtergrond of beperking.

In 2024 is met alle cliënten een ondersteuningsplan opgesteld of bijgesteld, in overleg met de cliënt zelf en, waar van toepassing, diens mentor of curator. Deze plannen vormen de basis voor de begeleiding en worden systematisch geëvalueerd volgens een vastgestelde cyclus.

De teamcoördinatoren en gedragsdeskundigen bewaken actief de voortgang van deze evaluaties. Indien doelen behaald of juist niet haalbaar blijken, worden deze in overleg aangepast. Op basis van de evaluaties wordt telkens opnieuw bekeken of opschaling, afschaling of uitstroom passend is. Doel is en blijft dat elke cliënt de ondersteuning krijgt die aansluit bij zijn of haar actuele situatie – niet te weinig, maar ook niet meer dan nodig.

Nagenoeg alle ondersteuningsplannen zijn in 2024 tijdig geëvalueerd. In de gevallen waarin dit niet is gelukt, stond de evaluatie al wel gepland.

Zorginhoudelijk overleg en maatwerk

Alle cliënten worden regelmatig besproken in het Zorg Inhoudelijk Overleg (ZIO) of tijdens Multidisciplinaire Overleggen (MDO's). Hierbij draagt iedere professional, vanuit zijn/haar expertise, bij aan de gestelde doelen in het ondersteuningsplan. Deelnemers van het MDO, kunnen naast medewerkers uit verschillende disciplines van Op Mezelf, ook ter zake kundige zijn van ketenpartners. Dit zorgt ervoor dat iedere cliënt individuele aandacht krijgt en maatwerk mogelijk is. In 2024 is de inzet op casuïstiekbesprekingen en intervisie volledig ingebed in de werkwijze binnen de teams. Hierdoor blijft de kwaliteit van zorg en begeleiding hoog en is er ruimte voor reflectie en professionele ontwikkeling.

Overzicht cliëntenbestand op 31 december 2024

Op 31 december 2024 had Op Mezelf in totaal 106 cliënten in zorg. Het merendeel van deze cliënten (94 personen) woonde in een kamer, woning of appartement dat door Op Mezelf wordt beheerd. Daarnaast ontvingen 12 cliënten ambulante begeleiding in de thuissituatie.

De cliëntenpopulatie is divers in ondersteuningsbehoefte en financiering. De zorg wordt grotendeels gefinancierd vanuit de Wet Langdurige Zorg (WLZ). Ongeveer een derde van de cliënten ontvangt zorg op basis van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO), en een kleiner deel valt onder de Forensische Zorg (FZ).

Figuur 3 toont de spreiding van de cliënten over de verschillende financieringsstromen.

Op Mezelf: Zorg in cijfers	2024	2023
Aantal unieke cliënten (per 31-12)	106	101
Instroom gehele jaar	15	22
Uitstroom gehele jaar	10	12
Gemiddelde leeftijd	35,26	34,87
Aantal vrouwen	41	41
Aantal mannen	65	60
Aantal cliënten per financieringswijze (per 31-12) ⁶		
WLZ	66	60
WMO Beschermd Wonen	29	30
WMO Algemene Voorziening	6	6
Jeugdwet	0	0
Forensische Zorg	5	5

Figuur 3

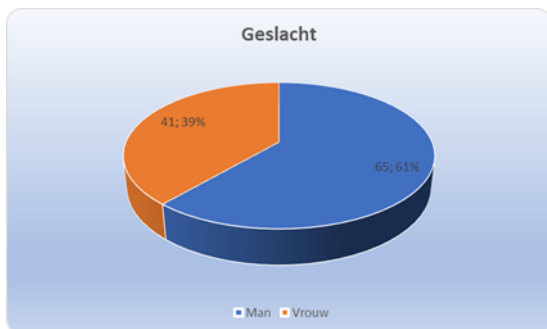
Binnen de verschillende financieringsvormen zijn grote verschillen in de samenstelling van de cliënten op basis van leeftijd en geslacht.

Zowel binnen de WLZ als de Wmo is het aandeel mannelijke cliënten was hoger dan het aandeel vrouwelijke cliënten. In de Forensische Zorg en de zorg die wij in onderaanneming uitvoeren (Wmo) zijn de cliënten allemaal van het mannelijk geslacht.

Het absolute aantal cliënten dat jonger is dan 30 jaar bedraagt 45 cliënten. Dit is 43% van het totaal aantal cliënten. Van deze 45 cliënten ontvangen 26 cliënten zorg die gefinancierd wordt uit de Wmo en 19 cliënten die gefinancierd wordt uit de WLZ.

De onderstaande grafieken bieden een visuele weergave van de leeftijdsopbouw en geslachtsverdeling per financieringsvorm. (Weergegeven in de figuren 4 tot en met 7).

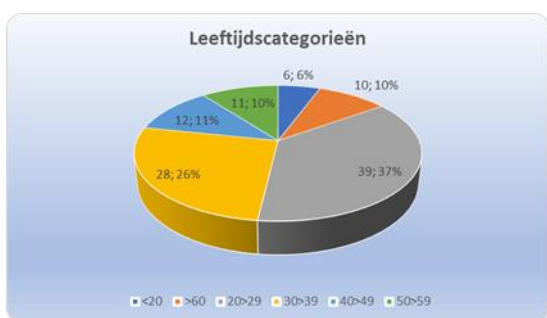
⁶ Het aantal cliënten per financieringsvorm is inclusief het aantal cliënten dat in onderaanneming in zorg was



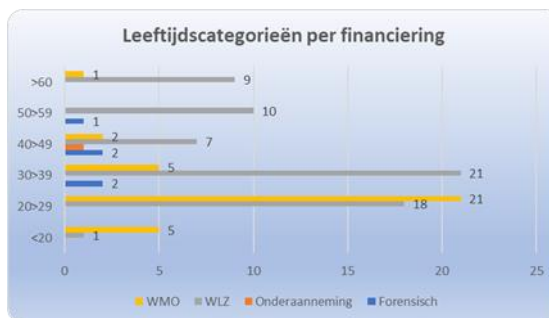
Figuur 4



Figuur 5



Figuur 6



Figuur 7

Instroom en uitstroom in 2024

In 2024 zijn 19 cliënten ingestroomd:

15 cliënten zijn volledig nieuw ingestroomd bij Op Mezelf;

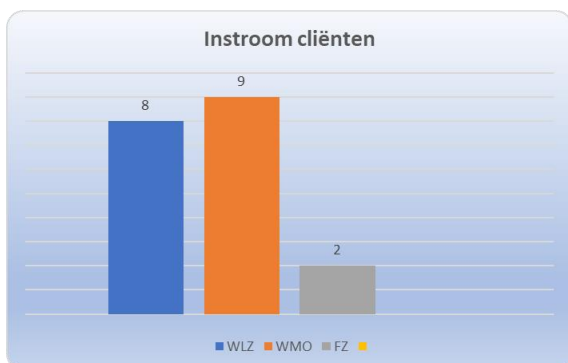
4 cliënten zijn intern doorgestroomd naar een ander financieringsdomein (bijvoorbeeld van WMO naar WLZ).

Tegelijkertijd zijn er 14 cliënten uitgestroomd:

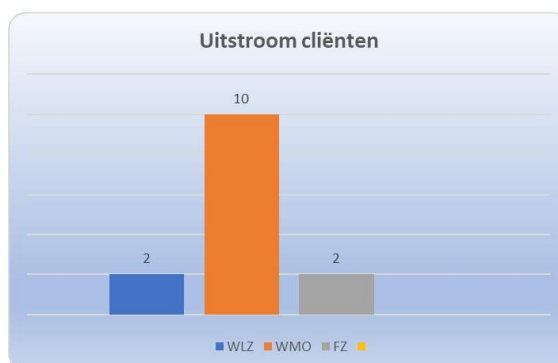
10 cliënten zijn volledig uitgestroomd en maken geen gebruik meer van zorg via Op Mezelf;

4 cliënten zijn intern doorgestroomd, waarvan 4 cliënten naar een ander financieringsdomein.

In onderstaande grafieken is de instroom en uitstroom van cliënten visueel gemaakt (figuur 8 en 9).



Figuur 8



Figuur 9

De cliënten die volledig zijn uitgestroomd, werden allen gefinancierd via de WMO en zijn succesvol doorgestroomd naar een geheel zelfstandig bestaan, zonder formele zorg. Dit wordt beschouwd als een positief resultaat van de geboden begeleiding en het participatiegericht werken.

Bewegingsdynamiek en cliëntprofiel

De huidige instroom- en uitstroomcijfers laten een stabiele, maar tegelijkertijd dynamische cliëntenpopulatie zien. De relatief hoge uitstroom binnen de Wmo-groep geeft aan dat het ondersteuningsaanbod doeltreffend bijdraagt aan de beleidsdoelstellingen rondom zelfstandigheid en maatschappelijke participatie. Dit benadrukt het belang van het voortzetten en verfijnen van doelgerichte begeleidingstrajecten. Dit wordt bevestigd door onderstaande succesverhalen.

In vertrouwen tot bloei komen

Bij aankomst in onze woonvorm bevindt deze bewoner zich in een kwetsbare en geïsoleerde situatie. In zijn vorige thuissituatie was er geen daginvulling of sociale verbinding meer. Hij woonde in een GGZ-instelling die onvoldoende aansloot bij zijn behoeften. Zijn communicatie is minimaal en het contact met zijn moeder – de enige overgebleven relatie – verloopt moeizaam.

We kiezen ervoor om niet te focussen op zijn beperking of gedrag, maar op wie hij is als mens. Met rust, aandacht en gelijkwaardigheid bouwen we stap voor stap een vertrouwensband op. In zijn eigen appartement vindt hij de ruimte om in zijn eigen tempo te landen. Niets wordt geforceerd; wat hij belangrijk vindt, staat centraal.

Langzaam komt er rust in zijn innerlijke wereld. Door het vaste team van begeleiders durft hij zich steeds meer te openen. Wat begint met gesprekken over zijn dag, groeit uit tot het verkennen van werkmogelijkheden. Samen vinden we een baan die écht bij hem past – een plek waar hij zich gewaardeerd voelt.

Ook in andere levensgebieden zet hij mooie stappen. Hij stroomt door naar zelfstandig wonen, met nog slechts af en toe ambulante begeleiding. Het contact met zijn familie is hersteld – broers, zussen én ouders zijn weer in beeld, en het initiatief ligt bij hem.

Dit traject laat zien hoe iemand vanuit aandacht, nabijheid en vertrouwen werkelijk tot bloei kan komen – op zijn eigen pad, in zijn eigen tempo.

Vanuit rust en vertrouwen naar zelfstandigheid

Deze jongvolwassene komt bij ons wonen vanuit een pleeggezin, waar zijn dag- en nachtritme ontregeld is geraakt. Er is geen structuur, nauwelijks passende sociale contacten, en hij is sterk in zichzelf gekeerd. Na zijn 18e verjaardag stopt de pleegvergoeding, en wordt gezocht naar een plek die past bij zijn ondersteuningsbehoefte.

Na zijn verhuizing naar een begeleid appartement bouwen we samen aan rust en regelmaat. Hij volgt op dat moment een opleiding in de detailhandel, maar de stage blijkt te veel van hem te vragen. De opleiding wordt gepauzeerd, en de aandacht verschuift naar herstel en het vinden van een betekenisvolle daginvulling.

Op een zorgboerderij vindt hij een passende plek. De verzorging van konijnen en kippen sluit aan bij zijn interesses én biedt voorspelbaarheid. In het begin is hij terughoudend, maar de herhaling en de rust van het werk doen hun werk. Hij begint zich open te stellen, reageert op vragen, en toont meer betrokkenheid.

Langzaam maar zeker groeit zijn zelfvertrouwen. Hij behaalt zijn rijbewijs en spreekt de wens uit om pakketbezorger te worden. Met begeleiding zet hij deze stap, en vindt een baan waar hij trots op is.

Zijn verhaal benadrukt het belang van aansluiten bij iemands tempo en beleavingswereld. Wanneer iemand zich gezien en serieus genomen voelt, ontstaat er ruimte voor ontwikkeling – in kleine, maar wezenlijke stappen.

Van agressie naar vertrouwen: een indrukwekkende groei

Deze jongeman heeft een lange geschiedenis binnen verschillende instellingen. Rond zijn achttiende woont hij weer kort bij zijn vader, maar een ernstig incident leidt tot een plaatsing bij ons – op een groep waar rust, veiligheid en structuur centraal staan.

Hij komt binnen met veel boosheid. Woede-uitbarstingen, schelden en bedreigingen zijn is zijn manier om zich staande te houden. Zelfs op straat kan een vluchtige blik van een voorbijganger hem uit balans brengen. Buiten de deur iets drinken? Onmogelijk.

Maar wij zien meer dan zijn gedrag. We zien iemand met potentie, met een diep verlangen naar verbinding. Dankzij een duidelijke dagstructuur en werk op een boerderij komt er geleidelijk verandering. De fysieke arbeid, het buiten zijn en de omgang met dieren bieden hem houvast.

De begeleiding is geduldig en nabij. Er wordt gewerkt vanuit de antroposofische visie: aandacht voor wie iemand is, niet alleen wat iemand doet. Dat vertrouwen werpt zijn vruchten af. Hij groeit in zelfvertrouwen, en durft zich steeds meer te laten zien.

Hij stroomt door naar een woonvorm met minder intensieve begeleiding, en woont inmiddels zelfstandig binnen onze organisatie. Een bijzonder moment: zijn wens om alleen op vakantie te gaan. Van een nachtje weg tot een reis naar Spanje – hij heeft het waargemaakt. Vandaag zit hij ontspannen op een terrasje, alleen, maar niet eenzaam.

Zijn verhaal laat zien wat er mogelijk is als er ruimte is voor echte ontmoeting. Met ritme, vertrouwen en oprechte aandacht kan iemand zichzelf hervinden en stappen zetten die ooit ondenkbaar leken.

Daarentegen zien we een toenemende zorgzwaarte bij nieuwe cliënten in de Wet langdurige zorg (Wlz) en de Forensische Zorg (FZ). Deze ontwikkeling vraagt om een structurele beleidsinzet op gespecialiseerde, multidisciplinaire ondersteuning en het behoud van expertise binnen teams.

De diversiteit in financieringsstromen stelt hoge eisen aan de zorgplanning en vergt een samenhangende beleidsaanpak. Effectieve samenwerking met gemeenten, zorgkantoren en ketenpartners is hierbij essentieel, evenals flexibiliteit in het aanbod van begeleiding en passende woonvoorzieningen.

Om toekomstbestendig te blijven, is het noodzakelijk om in te zetten op integrale sturing, gedeelde verantwoordelijkheden en continue afstemming tussen alle betrokken partijen.

4.3 CLIËNTTEVREDENHEIDSONDERZOEK 2024

Doel en opzet van het cliënttevredenheidsonderzoek

Het cliënttevredenheidsonderzoek (CTO) is een belangrijk instrument binnen Op Mezelf om systematisch feedback op te halen bij cliënten over de ervaren kwaliteit van zorg en begeleiding. Het onderzoek heeft als doel om inzicht te krijgen in:

- De tevredenheid van cliënten over diverse aspecten van de zorg- en dienstverlening;
- Verbeterpunten die bijdragen aan een hogere kwaliteit en meer cliëntgerichte ondersteuning;
- De mate waarin cliënten zich veilig, gehoord en betrokken voelen;
- De effectiviteit van communicatie, begeleiding en het ondersteuningsplanproces.

Werkwijze en opzet Cliënttevredenheidsonderzoek (CTO)

In 2024 is opnieuw gekozen voor het afnemen van interviews met cliënten, zoals ook in 2023 is gedaan. Onze ervaring leert dat open gesprekken met cliënten veel diepgaandere inzichten en meer waardevolle informatie opleveren dan het gebruik van uitsluitend schriftelijke enquêtes, zoals in eerdere jaren werd toegepast.

Voor het onderzoek in 2024 hanteren wij een kwantitatieve benadering. Dit betekent dat de nadruk bij zowel de dataverzameling als de analyse ligt op het kwantificeren van informatie. Door deze aanpak kunnen we trends in cliënttevredenheid nauwkeuriger signaleren en beter inspelen op structurele ontwikkelingen.

Door kwalitatieve interviews te combineren met een kwantitatieve analyse, creëren we een gebalanceerd beeld van de cliëntbeleving: mensgericht, diepgaand én meetbaar.

We hebben de volgende vragen aan onze cliënten gesteld:

- Hoelang woon je al bij Op Mezelf en hoe ben je hier terecht gekomen?
- Hoe is het om te wonen bij Op Mezelf?
- Ben je tevreden met je appartement of je kamer?
- Ben je gelukkig?
- Wat kan Op Mezelf eraan doen zodat jij je gelukkig voelt?
- Wat vind je van je begeleiding?
- Vind je dat iedereen bij Op Mezelf gelijkwaardig wordt behandeld?
- Als je ergens hulp bij nodig hebt, voel je dan dat je begeleiders er voor je zijn?
- Voel je je begrepen als je met je begeleider praat?
- Is de dagbesteding iets wat je leuk vindt en wat je wilt doen?
- Als jij baas was van Op Mezelf, wat zou je dan veranderen?
- Wat vind je heel goed bij Op Mezelf?
- Wat vind je minder goed bij Op Mezelf?

Naast deze vragen hebben we de cliënten ook een score van 1 tot 10 laten geven over de volgende punten:

- Ben je tevreden met je appartement of je kamer?
- Ben je gelukkig?
- Wat vind je van je persoonlijke begeleider?
- Is de dagbesteding iets wat je leuk vindt en wat je wilt doen?

Conclusie Cliënttevredenheidsonderzoek (CTO) 2024

In totaal hebben 30 van de 106 cliënten deelgenomen aan het CTO van 2024, wat neerkomt op ongeveer een derde van het totale cliëntenbestand. Dit percentage is vergelijkbaar met dat van 2023. Hoewel een participatiegraad van 30% de algehele

betrouwbaarheid van het onderzoek enigszins beperkt, biedt het wel een representatief beeld van de ervaringen en beleving binnen Op Mezelf.

Cijfers vragenlijst

Cliënten hebben vier vragen beoordeeld met een score tussen 1 en 10. De gemiddelde scores zijn als volgt:

Ben je tevreden met je appartement of kamer?	7,5
Ben je gelukkig bij Op Mezelf?	7,5
Wat vind je van je persoonlijke begeleider?	8,3
Hoe ervaar je de begeleiding in het algemeen?	7,3

Sfeerimpressie interviews cliënten

We kunnen niet alle interviews opnemen in dit jaarverslag. Wel willen wij u een sfeerimpressie geven van de interviews. Er is gebruik gemaakt van fictieve namen.

Interview met Randy

Ik woon al meer dan vijf jaar bij Op Mezelf. Vanuit de jeugdwet kwam ik hier terecht en ik had een onderkomen nodig. Veel mensen vallen altijd tussen wal en schip, maar ik heb gelukkig een plek gekregen binnen deze organisatie.

Ik ben op dit moment gelukkig bij Op Mezelf. Ik ben ook zeer tevreden over mijn appartement. Als je ergens hulp bij nodig hebt, voel je dat ze er voor je zijn. Binnen het team voel je de antroposofische kernwaarden. Ik voel mij dan ook begrepen en ik mag mijn eigen keuzes maken. Dingen die onmogelijk leken in eerste instantie, kunnen hier toch. Als je vaak je wensen aangeeft en daarbij blijft, word je ook daadwerkelijk hiermee geholpen.

Als ik de baas was van Op Mezelf zou ik niet te veel uitbreiden en vooral klein blijven. Je merkt in het team de visie heel erg en als er niet veel aandacht voor is, verwatert dit misschien.

Een goed punt dat ik over Op Mezelf kan benoemen, is het team. Ook de wijk is beter dan in het begin en dat is mede door Op Mezelf.

Een slecht punt dat ik over Op Mezelf kan benoemen, is dat ik mij soms niet veilig voel door andere cliënten die hier wonen, ze zouden meer kunnen doen aan het pesten onder de bewoners.

Interview met Jessica

Ik woon nu ongeveer zeven maanden bij Op Mezelf. Levanto heeft mij aangeraden om bij Op Mezelf te gaan kijken. Ik woonde eerst nog bij mijn moeder, maar ging meer voor mijn moeder zorgen in plaats van zij voor mij. De eerste indruk van Op Mezelf was goed en ik hoefde niet lang te wachten op een plek, daar had ik wel mazzel mee. Door mijn autisme moest ik in eerste instantie erg wennen vanwege de veranderingen en het samenwonen met andere mensen die ik persoonlijk niet ken.

Ik ben dik tevreden over mijn kamer. Ik snap dat niet alles perfect kan zijn, qua ruimte is alles goed, de kamer is niet al te groot, maar daardoor kan ik het goed onderhouden.

Ik voel me op mijn gemak bij Op Mezelf, ik voel me hier thuis. Zelf ben ik wel eens ongelukkig, maar voor het wonen bij Op Mezelf geef ik een 8.

De klik met de begeleiding is heel hoog en dat heb ik niet zo vaak. Ik kan goed met ze praten. Ik kan bij alle begeleiding terecht met al mijn vragen.

De dagbesteding geeft mij het gevoel dat ik naar mijn werk ga en niet naar dagbesteding. Ik doe vooral iets wat ik leuk vind in plaats van dat ik de dag moet doorkomen. Knutselen vind ik daarentegen niet zo leuk. Er zou beter vormgegeven kunnen worden aan de invulling van de dagbesteding.

Goede punten binnen Op Mezelf vind ik mijn mooie kamer, de fijne sfeer en fijne begeleiding.

Minder goede punten binnen Op Mezelf benoemen vind ik lastig want ik vind het oprecht heel fijn bij Op Mezelf. Ik kan met iedereen binnen de organisatie probleemloos overweg. Ze staan ook altijd voor me klaar als ik ze nodig heb. Ik kan het vooral heel goed vinden met mijn persoonlijk begeleider. Mocht er iets zijn kan ik het altijd bespreekbaar maken, zij komt dan met tips waar ik mee verder aan de slag kan, mijn begeleider is altijd een luisterend oor voor mij.

Interview met Bert

Ik woon nu 4 jaar bij Op Mezelf. Ik ben via een andere instelling bij Op Mezelf terecht gekomen. Ik ben zeer tevreden en woon nog altijd graag bij deze zorginstelling. Ik voel mij hier echt thuis.

Ik voel me op dit moment gelukkig. Ik zit op dit moment goed in mijn vel. Ik zou ook niet kunnen aangeven wat Op Mezelf nog meer voor mij zou kunnen betekenen. Ik voel mij gewoonweg gelukkig.

Ik vind het fijn om dagbesteding te volgen. Ik vind de regelmaat zeer belangrijk.

Als ik de baas was van Op Mezelf zou ik willen dat er nog consequenter wordt opgetreden tegen bewoners die buiten de lijntjes lopen.

Goede punten bij Op Mezelf zijn dat iedereen altijd klaarstaat en het personeel bereidwillig is. De humor van de begeleiders vind ik leuk.

Een minder goed punt is dat er soms onderscheid wordt gemaakt tussen bewoners; de een mag iets wel, de ander niet.

Interview met Kelly

Ik ben in augustus 2023 bij Op Mezelf in zorg gekomen en ontvang ambulante begeleiding aan huis. Ik heb een eigen appartement vanuit een woningvereniging. Via mijn voormalig maatschappelijk werker uit de buurt is een beschermd wonen indicatie aangevraagd en toegekend. Vanuit die indicatie ben ik bij Op Mezelf terechtgekomen.

Ik ben niet altijd gelukkig, maar wel veel meer dan bij aanvang van de zorg. De begeleiding van Op Mezelf heeft bijgedragen aan de plek waar ik nu sta. Op Mezelf ondersteunt mij met gesprekken en het kunnen ventileren van mijn gevoel. Daarnaast zijn zij ook een ondersteuning bij het huishouden; zonder hen zou mijn huishouden verslonzen.

Ik vind de begeleiding van Op Mezelf fijn en goed. De begeleiders zijn eerlijk tegenover mij, geven goed advies en beoordelen niet. Ze behandelen iedereen gelijk. Ik voel mij begrepen en ook tijdens gesprekken zitten we vaak op hetzelfde niveau. Ik heb zeker het gevoel dat er naar mij geluisterd wordt en dat er iets gedaan wordt met hetgeen dat ik zeg of vraag.

Goede punten die ik over Op Mezelf kan benoemen zijn de betrokkenheid van de begeleiders en dat je echt het gevoel hebt dat ze er voor je willen zijn en je oprecht willen helpen.

Minder goede punten over Op Mezelf kan ik niet benoemen, ik ben tevreden met de zorg en ik heb geen opmerkingen of suggesties.

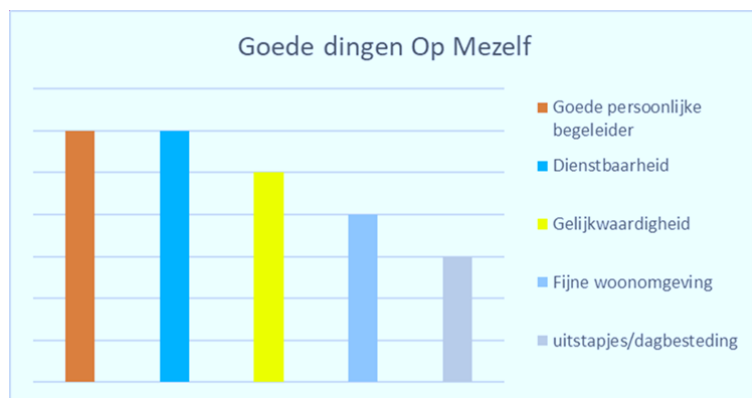
Resultaten interviews

Volgens het CTO-rapport van 2024 zijn cliënten tevreden met Op Mezelf en voelen zich gelukkig binnen de organisatie. De interviews met cliënten brachten veel positieve punten aan het licht, maar er zijn ook verbeterpunten. Eerst worden de belangrijkste positieve aspecten beschreven, gevolgd door gebieden die aandacht nodig hebben.

Sterke punten

Een van de kernwaarden van Op Mezelf is dienstbaarheid. Uit de resultaten blijkt dat dit principe het vaakst wordt genoemd door cliënten. Zij beoordelen hun persoonlijke begeleiders als uitmuntend en ervaren de algemene begeleiding ook als zeer goed. Deze bevindingen komen overeen met de resultaten uit de vragenlijst.

De onderstaande grafiek geeft een visuele weergave van de resultaten van de sterke punten binnen Op Mezelf, zoals verkregen uit de vragenlijst (figuur 10).



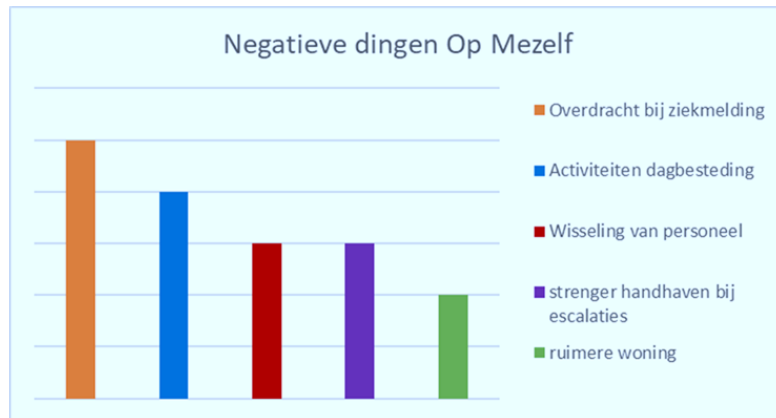
Figuur 10

Verbeterpunten

Naast deze positieve geluiden kwamen ook enkele verbeterpunten naar voren.

De belangrijkste verbeterpunten met betrekking tot Op Mezelf hebben voornamelijk te maken met de overdracht bij ziekmeldingen van personeel, de frequentie van personeelsswisselingen en de invulling van de activiteiten binnen de dagbesteding. Daarnaast is het zeven keer aangegeven dat er veel veranderingen hebben plaatsgevonden in de begeleiders van cliënten. Vijf cliënten hebben bovendien laten weten dat de communicatie soms gebrekkig is en dat de overdracht van diensten niet altijd soepel verloopt.

De onderstaande grafiek geeft een visuele weergave van de resultaten van de aandachtspunten binnen Op Mezelf, zoals verkregen uit de vragenlijst (figuur 11).



Figuur 11

Deze aandachtspunten vragen om verdere verdieping, om te zorgen voor meer continuïteit en betere afstemming in de begeleiding.

Terugblik: CTO 2023

Het CTO van 2023 bracht naar voren dat met name de volgende aspecten verbetering behoeften:

- Communicatie en overdracht van diensten;
- Geluidsoverlast;
- Onrust op de dagbesteding.

Vooral op de dagbesteding werd in 2023 onrust ervaren. Een grondige evaluatie is noodzakelijk om de oorzaken hiervan te achterhalen, zoals samenstelling van groepen en drukte. Ook is het belangrijk te onderzoeken of de huidige dagbestedingsactiviteiten nog aansluiten bij de wensen van cliënten.

Een ander knelpunt dat in 2023 zichtbaar werd, is het personeelsverloop – met name binnen de groepswoningen. Dit beïnvloedt de stabiliteit van de begeleiding. Op Mezelf monitort sindsdien actief de uitkomsten van exitgesprekken en gebruikt deze inzichten om de werkomgeving te verbeteren.

De in 2023 genomen maatregelen op het gebied van communicatie en dienstoverdracht hebben al geleid tot positieve veranderingen. Deze acties worden in 2024 voortgezet en zorgvuldig gemonitord.

Vooruitblik 2025

In 2025 is het essentieel voor Op Mezelf om de benoemde negatieve punten aan te pakken en te verbeteren. Er moet geëvalueerd worden of de dagbestedingsactiviteiten nog volledig aansluiten bij de wensen van de cliënten. De genomen maatregelen met betrekking tot communicatie en dienstoverdracht dienen te worden voortgezet en nauwgezet gevolgd.

4.4 MEDEWERKERS

Investeren in kwaliteit, wendbaarheid en werkplezier

In 2024 stond het werken in de zorg opnieuw onder druk. Het zorglandschap wordt steeds complexer en vraagt veel van zorgprofessionals. Met trots kunnen we melden dat wij als organisatie belangrijke stappen gezet om medewerkers te ondersteunen, te ontwikkelen en te behouden.

De krapte op de arbeidsmarkt is duidelijk voelbaar. Het werven van deskundig en goed opgeleid personeel wordt steeds lastiger. Bovendien worden medewerkers soms benaderd door andere zorgorganisaties met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, wat de concurrentie vergroot.

Daarom zijn wij in toenemende mate gaan inzetten op competentiegericht werven: niet alleen het diploma telt, maar ook houding, leervermogen en ervaring. Deze benadering sluit beter aan bij de praktijk, maar levert soms spanningen op met financiers of inspecties die formele opleidingseisen hanteren. Hierover blijven we in gesprek.

Slimmere inzet en teamversterking

Binnen teams is actief gezocht naar slimmere vormen van inzet. Door onderlinge samenwerking te versterken en de rolverdeling in grotere teams te verbreden, is overbelasting van medewerkers beter voorkomen. Teams hebben geïnvesteerd in teambuilding en het ontwikkelen van nieuwe werkstructuren, wat bijdraagt aan meer stabiliteit.

De organisatie blijft inzetten op het decentraliseren van verantwoordelijkheden. Coördinatoren en senior coördinatoren leiden collega's actief op en geven ruimte om zelf regie te nemen. Dit leidt tot meer betrokkenheid, eigenaarschap en flexibiliteit in het team.

Persoonsgericht zorg vraagt maatwerk van medewerkers

De ondersteuning van cliënten is steeds individueler. Medewerkers worden ondersteund met tools, netwerkpartners en de inzet van ervaringsdeskundigen waar mogelijk. Dit vraagt om een lerende organisatiecultuur, waarin reflectie, samenwerking en flexibiliteit centraal staan. Op Mezelf heeft in 2024 stevig geïnvesteerd in scholing, met een duidelijke focus op verdieping in de GGZ, LVB en forensische zorg. Deze thema's sluiten aan op de steeds complexere ondersteuningsvragen van cliënten. Scholing werd gekoppeld aan praktijkervaring, waardoor het effectiever en toepasbaar werd.

Investeren in groei, vakmanschap en verbinding

In 2024 lag onze focus op verdieping in drie inhoudelijke pijlers:

- Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)
- Licht Verstandelijke Beperking (LVB)
- Forensische Zorg (FZ)

Medewerkers volgden gerichte trainingen, intervisie en deskundigheidsbevordering rondom deze thema's. Dit versterkt niet alleen hun kennis, maar ook hun handelingsrepertoire, weerbaarheid en professionele zelfvertrouwen. We stimuleren medewerkers om regie te nemen over hun eigen leerproces, en geven ruimte voor specialisatie, coaching en doorontwikkeling. De uitstroom van personeel bleef laag, wat duidt op tevredenheid en verbondenheid.

Lerende organisatie

We zien onszelf als een lerende organisatie. Via interne scholing, casuïstiekbesprekingen, teamreflecties en coaching op the job stimuleren we dagelijks leren in de praktijk. Het opleiden van nieuwe collega's (zoals stagiaires en zij-instromers) gebeurt onder begeleiding van ervaren medewerkers, waarbij vakmanschap wordt gedeeld en versterkt.

Teambuilding en stabiliteit

In meerdere teams is in 2024 actief ingezet op teambuilding, stabiliteit en het versterken van de onderlinge samenwerking. Zeker in een arbeidsmarkt waarin het lastig is om deskundig personeel te werven en te behouden, is een goede teamsfeer cruciaal. Medewerkers geven aan zich gehoord en gesteund te voelen in hun ontwikkeling, en waarderen de ruimte voor meedenken en eigenaarschap.

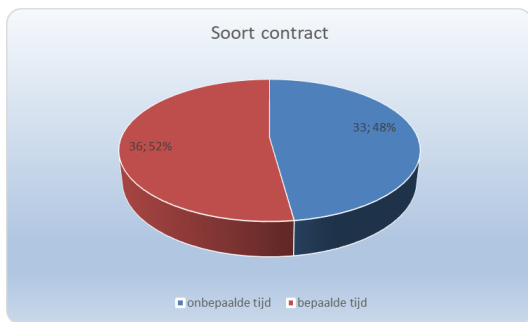
PERSONEEL EN FORMATIE

Op 31 december 2024 waren 69 medewerkers in loondienst, goed voor 56,03 fte. Naast deze vaste formatie waren er ook 6 zzp'ers (3,27 fte) en 7 stagiaires (2,99 fte) actief binnen de organisatie. Vrijwilligers zijn eveneens een waardevol onderdeel uit van de organisatie, maar het aantal blijft beperkt tot 1 vrijwilliger.

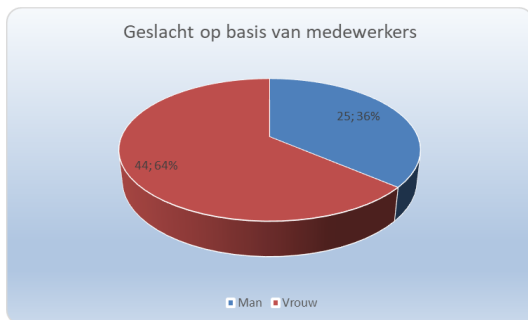
In 2024 zijn 14 nieuwe medewerkers gestart (9,36 fte) en 14 medewerkers (10,39fte) uit dienst gegaan. Van de uitstromers hebben 6 medewerkers zelf het initiatief genomen om Op Mezelf te verlaten. De overige uitstroom had uiteenlopende achtergronden, waaronder tijdelijke contracten, en afronding van werktrajecten. Omdat de uitstroom hoger was dan de instroom zijn gedurende 2024 meer zzp'ers ingezet om de continuïteit van zorg te borgen. Wij hopen de openstaande vacatures zo spoedig mogelijk te kunnen vervullen.

In onderstaand grafieken wordt visueel inzichtelijk gemaakt:

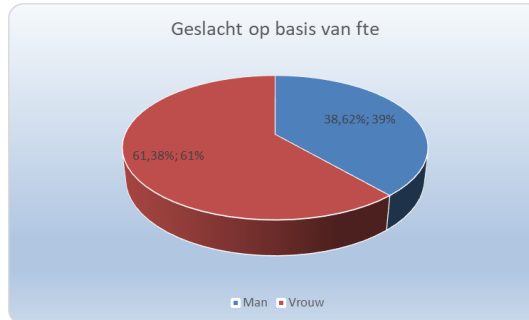
- Verdeling van de contracten in bepaalde en onbepaalde tijd (figuur 12).
- Verdeling op basis van geslacht/geslacht basis van fte (figuur 13 en 14).
- Verdeling op basis van leeftijd (figuur 15).
- Verdeling op basis van opleiding/opleidingsniveau op basis van fte (figuur 16 en 17).



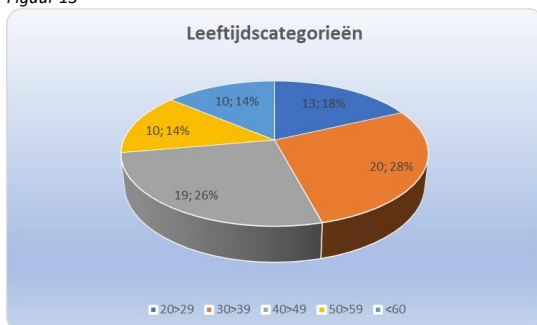
Figuur 12



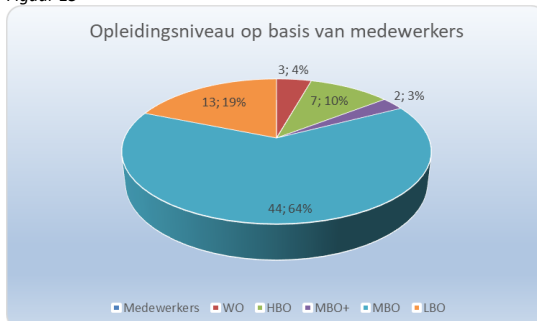
Figuur 13



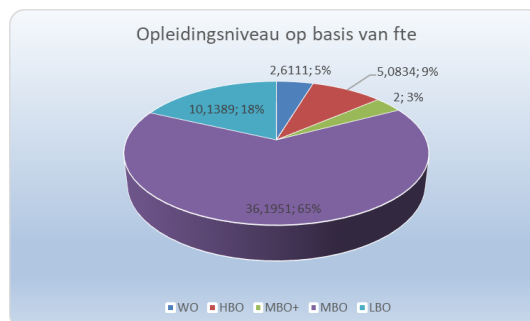
Figuur 14



Figuur 15



Figuur 16



Figuur 17

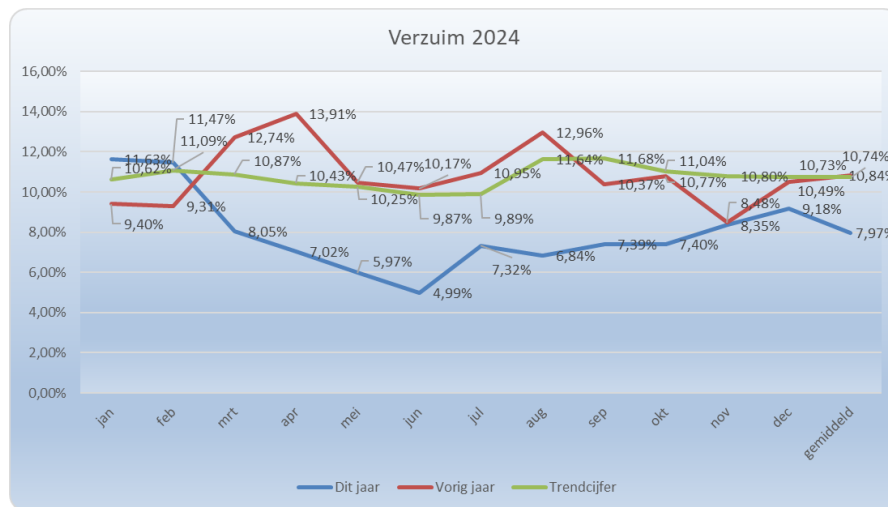
Het personeelsverloop in 2024 kwam uit op 12,91%, een forse verbetering ten opzichte van 2023 (18,84%) en 2022 (34,25%). Deze daling laat zien dat de ingezette koers van teamontwikkeling, professionele ondersteuning en meer eigen regie van medewerkers, vruchten begint af te werpen. Ook het investeren in werksfeer, duidelijkheid in rollen en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling draagt bij aan het behoud van medewerkers.

Ondanks de toenemende druk in de sector bleef het ziekteverzuim bij Op Mezelf lager dan het branchegemiddelde. Dit wijst op een positief werkklimaat en een gezonde balans tussen draagkracht en draaglast, al blijft alertheid op duurzame inzetbaarheid van belang.

In het eerste kwartaal waren de verzuimcijfers in januari en februari hoger dan vorig jaar. In maart daalden de verzuimcijfers aanzienlijk en het tweede kwartaal liet een verder dalende trend zien, met in juni voor het eerst sinds lange tijd een verzuimpercentage onder de vijf procent, mede dankzij het vertrek van twee frequent zieke medewerkers. In het derde kwartaal bleven de verzuimcijfers lager dan in 2023, ondanks een lichte stijging ten opzichte van het tweede kwartaal 2024. Het langdurig verzuim betrof voornamelijk medewerkers onder de vangnetregeling van het UWV. In het vierde kwartaal was er een lichte maandelijkse stijging in het ziekteverzuim in oktober, november en december, voornamelijk door

niet-arbeid gerelateerd verzuim. Dit geeft een gemiddeld ziekteverzuim van net onder de 8%. Dit is meer dan 2% lager dan het gemiddeld ziekteverzuim in de sector.

Het verzuim is in onderstaande grafiek visueel gemaakt (figuur 18).



Figuur 18

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

In 2024 is geen medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Dit zal in het voorjaar van 2025 plaatsvinden.

4.5 VEILIGHEID VAN ZORG

Veiligheidsbeleid

Op Mezelf werkt dagelijks aan een veilige, vertrouwde omgeving waarin cliënten én medewerkers zich beschermd voelen. Wij koppelen professionele standaarden aan menselijke maat en stemmen onze veiligheidsmaatregelen voortdurend af op de praktijk. Door kritisch te blijven kijken, samen te leren en risico's proactief te benaderen, bouwen wij stap voor stap aan een veilige toekomst voor iedereen binnen onze organisatie.

Objectieve én subjectieve veiligheid

Onze benadering van veiligheid is tweeledig:

- Objectieve veiligheid betreft het naleven van richtlijnen, procedures en wetgeving. Denk aan brandveiligheid, medicatieveiligheid, het voorkomen van agressie, en het beschermen tegen seksueel of huiselijk geweld.
- Subjectieve veiligheid richt zich op het ervaren gevoel van veiligheid. Daarbij staan privacy, duidelijke communicatie, respectvolle omgangsvormen en voorspelbaarheid in de ondersteuning centraal.

Wij streven naar een zorgvuldige balans tussen veiligheid en autonomie. Meer vrijheid brengt soms risico's met zich mee, maar wij vinden het belangrijk om ruimte te bieden voor zelfbeschikking en eigen regie. Veiligheid mag nooit ten koste gaan van menselijke waardigheid.

Samenwerken aan veiligheid

Veiligheid is bij Op Mezelf een gedeelde verantwoordelijkheid. Wij werken samen in en met diverse gremia:

- Cliëntveiligheidscommissie;
- MIC-commissie (Melding Incidenten Cliënten);
- Ketenoverleg en toezichthoudersoverleg;
- Cliëntenraad en Ondernemingsraad (OR).

Zij vormen de schakels in onze integrale benadering van veiligheid – van signalering en analyse tot beleid en verbetering.

Beleidsmatige borging

De randvoorwaarden voor veilige zorg zijn verankerd in onder andere:

- Het ondernemingsplan van de locatie;
- Het functiegebouw en scholingsplan;
- De lokale Cliëntveiligheidscommissie;
- Het plaatsingsbeleid met duidelijke exclusiecriteria;
- De inzet van een bereikbaarheidsdienst en toezichthoudersdienst;
- Incidentenregistratie en het nazorgbeleid;
- Het BHV-beleidsplan en locatiegebonden brandveiligheidsplannen;
- Het ondersteuningsplan per cliënt, inclusief risico-inventarisatie;
- Beleidsdocumenten rond specifieke risico's zoals agressie, vrijheidsbeperking, misbruik en medicatieveiligheid;
- Risico-inventarisaties en leren van incidenten.

Wij erkennen dat absolute veiligheid niet bestaat. Wel geloven wij in het voortdurend verbeteren en verfijnen van onze aanpak. Daarom investeren we in een integraal kwaliteitssysteem met meerdere niveaus van risicoanalyse:

- Preventieve risicoanalyses op kernprocessen via interne audits;
- Retrospectieve analyses van afwijkingen, incidenten en klachten;
- Risico-inventarisatie op cliëntniveau, vastgelegd in ondersteuningsplannen en signaleringsplannen;
- RI&E vanuit de Arbo-cyclus;
- Directiebeoordelingen en bijstelling van beleid op basis van monitoring en evaluatie;
- Cliënttevredenheidsonderzoeken voor signalen vanuit de doelgroep zelf.

De bevindingen en acties worden vastgelegd in ons verbeterregister, waarin preventieve én corrigerende maatregelen worden gemonitord.

Veiligheidsbeleid in de praktijk

Onze werkwijze is gebaseerd op situationeel handelen: niet de regel, maar de realiteit van de cliënt en context staat voorop. Daarbij hanteren we een uitgangspunt van zo veel mogelijk meeveren binnen de grenzen van maatschappelijk verantwoord handelen. Dit betekent dat wij kiezen voor een terughoudend beleid ten aanzien van bureaucratie: we ontwikkelen en implementeren alleen protocollen, procedures, beleidsnotities en handreikingen als deze aantoonbaar noodzakelijk zijn of wettelijk verplicht.

Focus op veiligheid

Ondanks – of juist dankzij – onze flexibele werkwijze staat de veiligheid van cliënten, medewerkers en betrokken derden altijd centraal. Dit vereist continue alertheid, goede samenwerking en een doordachte structuur. Veiligheid is bij Op Mezelf dan ook geen verantwoordelijkheid van een enkele functionaris, maar van de gehele organisatie.

Toezichtteam: nabijheid en ondersteuning

Medewerkers in het primaire proces kunnen bij dreiging of onveiligheid een beroep doen op het toezichtteam. Dit team biedt directe ondersteuning bij bijvoorbeeld agressie-incidenten, grensoverschrijdend gedrag of spanningsvolle situaties. De inzet van dit team vergroot de handelingszekerheid van medewerkers en draagt bij aan het terugdringen van risico's.

De veiligheidscommissie: signaleren, adviseren en verbinden

De veiligheidscommissie van Op Mezelf heeft een integrale taak: het signaleren van trends en risico's, het beoordelen van incidenten en het adviseren van bestuur en management over verbetermaatregelen. De commissie is multidisciplinair samengesteld en bestaat uit:

- Een lid van de Ondernemingsraad (OR);
- Een vertegenwoordiger van de toezichthouders/beveiligers;
- Een preventiemedewerker;
- Een gedragswetenschapper;
- Een stafmedewerker Kwaliteit & Veiligheid;
- Een bestuursadviseur en woordvoerder.

Deze brede samenstelling zorgt voor een realistisch, zorgvuldig en praktijkgericht veiligheidsbeleid. Naast het bespreken van incidentmeldingen worden ook signalen uit het ketenoverleg, de werkgroep inclusie en preventieve observaties ingebracht. De commissie komt periodiek bijeen en brengt zowel gevraagd als ongevraagd advies uit aan het bestuur en het managementteam (MT).

Structurele aandacht in het MT

Het managementteam van Op Mezelf vergadert eens per twee weken. Kwaliteit & Veiligheid is hierbij een vast agendapunt. Dit biedt ruimte om zowel operationele als strategische veiligheidsthema's te bespreken. Denk aan preventie van

incidenten, casussen met verhoogde risicodynamiek, teamveiligheid en dilemma's op het snijvlak van zorg, toezicht en autonomie.

4.6 MIC EN MIM MELDINGEN EN ANALYSE

Bij Op Mezelf nemen we incidenten zeer serieus. Elk incident wordt gezien als een kans om te leren, te verbeteren en bij te dragen aan een veilige omgeving voor cliënten, medewerkers en de directe leefomgeving. In lijn met deze visie is in 2023 een grondige herziening van het MIC-beleid (Melding Incidenten Cliënten) doorgevoerd.

Doel en aanpak van het vernieuwde MIC-beleid

De herziening had als doel om meer inzicht te krijgen in aard, frequentie en achterliggende oorzaken van incidenten. Daarnaast wilden we beter sturen op effectieve opvolging en duurzame verbetering. Dit heeft geleid tot drie belangrijke vernieuwingen:

- Een vernieuwd MIC-protocol, waarin meldroutes, opvolging, verantwoordelijkheden en tijdslijnen zijn aangescherpt;
- Een herzien incidentregistratieformulier, dat medewerkers ondersteunt bij eenduidige, volledige en kwalitatief goede meldingen;
- Een verbeterde meldprocedure, met meer aandacht voor terugkoppeling, lerende evaluatie en borging van acties.

Introductie van meldcodes

Een belangrijke innovatie in het vernieuwde beleid is de introductie van meldcodes. Deze thematische codering maakt het mogelijk om incidenten te clusteren en patronen sneller te herkennen. Op basis van deze analyses kan gericht beleid worden gevoerd, bijvoorbeeld op het gebied van agressiepreventie, toezicht of scholing.

Toepassing en opbrengsten in 2024

In 2024 zijn de meldcodes structureel toegepast op agressie-incidenten, wat leidde tot de volgende inzichten en acties:

- Analyse van trends in agressie-incidenten, waaronder locatie- en tijdsgebonden pieken;
- Inzet van gerichte interventies, zoals verhoging van toezicht, bijscholing in agressiehantering en teamreflecties;
- Monitoring van de effectiviteit van maatregelen over tijd.

De eerste analyses hebben geleid tot concrete verbeteracties, zoals het aanpassen van roostering en het structureel agenderen van spanningsbronnen in teamoverleggen.

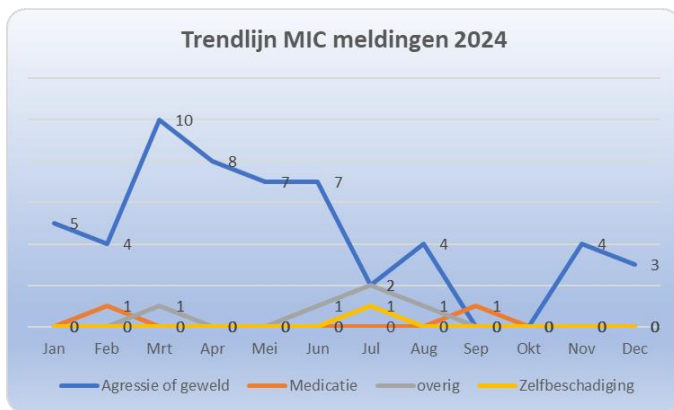
Overzicht incidentmeldingen 2024

In totaal zijn er in 2024 62 MIC-meldingen geregistreerd, verdeeld over de volgende categorieën:

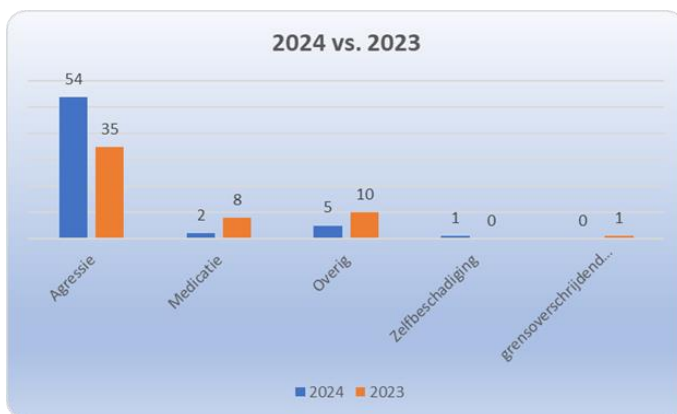
- 54 meldingen van agressie;
- 5 meldingen in de categorie 'overig';
- 2 meldingen gerelateerd aan medicatie;
- 1 melding van zelfbeschadiging;

De onderstaande grafieken geven een visuele weergave van:

- Het aantal MIC-meldingen per categorie in 2024 (figuur 19);
- Het aantal meldingen per financieringsstroom;
- Het aantal meldingen weer van 2024 en van 2024 versus 2023 (figuur 20).



Figuur 19



Figuur 20

Medicatiemeldingen

In 2024 zijn twee medicatie-incidenten geregistreerd. Eén melding betrof een foutieve medicatietoediening waarbij de medicatie van de ene cliënt per abuis werd toegediend aan een andere cliënt. Naar aanleiding hiervan organiseerde de dagbesteding een bijeenkomst met de betrokken cliënten om hen voor te lichten over de risico's van medicatiegebruik. Ook werd een interne scholing georganiseerd voor medewerkers over medicatietoediening, waarvan de informatie gedeeld is met collega's van de woonafdeling.

De tweede melding betrof medicatiemisbruik door een cliënt. Hoewel er geen ernstige gevolgen waren, is in overleg met de mentor besloten om de medicatie tijdelijk niet meer in eigen beheer te laten en deze onder toezicht toe te dienen.

Overige meldingen

Er zijn zes meldingen in de categorie "overige" geregistreerd, waarvan twee onjuist gecategoriseerd waren (feitelijk agressiemeldingen). De meldingen betroffen onder andere:

- Gebruik van verboden middelen (maatregelen op cliëntniveau genomen);
- Een psychose bij een cliënt, leidend tot een tijdelijke opname onder RM bij Stevig; deze cliënt is in afwachting van een plaatsing bij een andere zorgaanbieder;
- Agressie richting materialen.

Deze meldingen benadrukken het belang van goede categorisering en het tijdig aanpassen van de zorgroute bij veranderende zorgbehoeften.

Agressiemeldingen

In totaal werden in 2024 54 meldingen van agressie geregistreerd:

- Van deze meldingen hadden 9 meldingen betrekking op agressie tegen personeel, zonder fysieke schade. In alle gevallen zijn maatregelen getroffen zoals een tijdelijke time-out, een officiële waarschuwing of aanpassingen in het signalerings- of ondersteuningsplan van de cliënt.
- In twee situaties is er melding gemaakt van een vermoeden van huiselijk geweld. In beide gevallen is het protocol meldcode huiselijk geweld correct gevolgd.

De introductie van meldcodes heeft het mogelijk gemaakt om de aard van de agressie beter te categoriseren. Deze verfijning maakt een diepgaandere analyse mogelijk en vormt een waardevolle basis voor het aanpassen van beleid en ondersteuning.

Op basis van de analyse van incidenten zijn in 2024 de volgende structurele verbetermaatregelen genomen:

- Ontwikkeling van een intern communicatieplan voor grote incidenten;
- Wijzigingen in de groepssamenstelling tijdens dagbesteding;
- Invoering van periodieke veiligheidscontroles met opvolging;
- Aanpassing van het toezichthoudersbeleid;
- Herziening van het plaatsingsbeleid en formatiebeleid groepswoningen;
- Strenger aannamebeleid voor zzp'ers;
- Uitbreiding van trainingen op het gebied van de-escalatie.

4.7 KLACHTEN

Vertrouwenskwesaties en klachten van medewerkers

Op Mezelf hecht groot belang aan een sociaal veilige en integere werkomgeving. Om dit te waarborgen, beschikt de organisatie over een externe vertrouwenspersoon die medewerkers ondersteunt bij het bespreken van sociaal onveilige situaties. De vertrouwenspersoon vervult daarnaast een signalerende en adviserende rol richting de organisatie.

In 2024 heeft één medewerker contact gezocht met de externe vertrouwenspersoon in verband met een melding van een onveilige situatie. Er vond een gesprek plaats, waarna op verzoek van de medewerker opvang vanuit de organisatie werd ingezet. Verdere nazorg door de vertrouwenspersoon bleek niet nodig. Voor deze casus is in totaal één uur aan gesprekken besteed.

Aan het eind van het jaar heeft de externe vertrouwenspersoon een evaluatie- en adviesgesprek gevoerd met de bestuurder en de HR-manager. Hieruit volgde het besluit om naast de externe vertrouwenspersoon ook een interne vertrouwenspersoon aan te wijzen. Deze treedt per 1 januari 2025 aan en zal worden begeleid door de externe vertrouwenspersoon.

Hoewel het aantal meldingen in 2024 laag is, betekent dit niet vanzelfsprekend dat er weinig aan de hand is. Een lage meldingsfrequentie kan ook duiden op onbekendheid met de rol van de vertrouwenspersoon of een hoge meldingsdrempel. Om deze reden is het advies van de externe vertrouwenspersoon om structureel aandacht te besteden aan sociale veiligheid binnen de organisatie. Hierbij wordt gedacht aan:

- Het actief beschikbaar stellen van informatie over vertrouwenspersonen;
- Het organiseren van laagdrempelige bijeenkomsten waarin medewerkers met elkaar in gesprek kunnen over sociale veiligheid, dilemma's en grenzen;
- Het normaliseren van het gebruik van de vertrouwenspersoon als hulpmiddel bij het bespreekbaar maken van lastige situaties.

Door deze initiatieven wil Op Mezelf zorgen voor een cultuur waarin openheid, vertrouwen en veiligheid centraal staan.

Klachten en cliëntvertrouwenspersoon

Op Mezelf is aangesloten bij het Klachtenportaal Zorg. Wanneer cliënten of hun vertegenwoordigers ontevreden zijn over de geleverde zorg, worden zij in eerste instantie uitgenodigd om hierover in gesprek te gaan met hun begeleider of met de Raad van Bestuur. Als dit niet tot een oplossing leidt, kunnen zij een formele klacht indienen via het Klachtenportaal Zorg. In 2023 zijn er geen officiële klachten ontvangen via dit portaal.

Naast het Klachtenportaal Zorg werkt Op Mezelf samen met Zorgbelang via het Adviespunt. Susan Hermans is de aangewezen cliëntenvertrouwenspersoon in het kader van de Wet zorg en dwang (Wzd). In 2024 heeft zij acht keer ondersteuning geboden aan cliënten van Op Mezelf. Omdat het om minder dan vijf ondersteuningsvragen gaat, wordt er in verband met de privacy van cliënten geen inhoudelijke toelichting gegeven.

De onderwerpen van deze ondersteuningsvragen hadden betrekking op:

- Vrijwillige zorg (4)
- Beperking van de bewegingsvrijheid (1)
- Beperken van het recht op het ontvangen van bezoek (1)

- Beperken van het inrichten van het eigen leven (2)

Geen van deze kwesties betrof de Wet zorg en dwang. Alle meldingen zijn in goed overleg tussen de vertrouwenspersoon, de betrokken cliënten en de medewerkers van Op Mezelf besproken en naar tevredenheid afgehandeld. De externe vertrouwenspersoon heeft de organisatie het advies gegeven om ook voor cliënten een interne vertrouwenspersoon aan te wijzen, temeer omdat de binnengekomen meldingen in principe niet bij de cliëntenvertrouwenspersoon WZD thuishoren.

Klachten overig

In 2024 heeft Op Mezelf in totaal acht klachten geregistreerd. Deze klachten zijn zorgvuldig behandeld binnen de organisatie en waar nodig is actie ondernomen in samenwerking met ketenpartners zoals politie en Veilig Thuis.

Eerste kwartaal

- In het eerste kwartaal zijn twee klachten ontvangen, beide afkomstig uit het ketenoverleg. Deze zijn intern opgepakt en afgehandeld. De wijkagent gaf in dit overleg aan dat er zeer weinig klachten bij de politie zijn binnengekomen over cliënten van Op Mezelf aan de Harmoniestraat en Hoofdstraat.
- Tweede kwartaal.
In dit kwartaal zijn vier klachten geregistreerd, waarvan één betrekking had op structurele overlast:
 - Geluidsoverlast in appartementencomplex – herhaaldelijke meldingen van een bewoonster over haar benedenbuur. Een afspraak om dit te bespreken is uitgesteld, maar er is een nieuwe ingepland.
 - Vernieling in portiek – een gebroken ruit werd gemeld en door Op Mezelf hersteld.
 - Harde muziek in de avonduren – overlast door harde muziek werd besproken met betrokken cliënten.
 - Structurele overlast aan de Amstenraderweg – meerdere meldingen van langdurige overlast, met name geluidsoverlast.
Als reactie op de structurele klachten zijn twee bijeenkomsten georganiseerd met omwonenden. Tijdens deze bijeenkomsten kregen cliënten de gelegenheid hun ervaringen te delen. De meest voorkomende klacht betrof geluidsoverlast (muziek, praten en schreeuwen), zowel overdag als 's nachts. Er zijn direct maatregelen getroffen om de overlast te verminderen.
- Derde kwartaal
Er zijn geen klachten bij de politie geregistreerd. Binnen de organisatie zijn twee klachten ontvangen:
 - Bewoonster Harmoniestraat – vanwege problematisch gedrag is een RM aangevraagd. De cliënt is inmiddels elders geplaatst.
 - Agressief gedrag tussen cliënten – meerdere meldingen van ruzies leidden tot een melding bij Veilig Thuis en overleg met de politie.
- Vierde kwartaal
In dit kwartaal zijn geen nieuwe klachten bij politie of binnen Op Mezelf gemeld. De zogeheten “probleemadressen” zijn van de interne agenda verwijderd wegens verbetering van de situatie.

Er zijn gerichte maatregelen genomen om herhaling van overlast te voorkomen:

- Duidelijke afspraken met cliënten over geluidsniveaus, met directe interventie bij overtreding;
- Verbod op langdurig verblijf buiten bij pand 13/15;
- Actieve samenwerking met politie bij overlast op straat;
- Invoering van een centraal logboek waarin alle meldingen van omwonenden worden geregistreerd, inclusief opvolging;
- Aanwijzing van een bereikbaarheidsnummer van de coördinator, gedeeld met de politie.

Deze aanpak heeft geleid tot zichtbare verbeteringen. Omwonenden geven aan dat de rust is teruggekeerd en dat er nauwelijks nog sprake is van overlast. Ook het logboek bevestigt deze positieve ontwikkeling. De samenwerking met de politie is versterkt en overleg vindt structureel plaats.

4.8 ARBO EN RI&E

De RI&E is in de september 2024 opnieuw uitgevoerd.

Uit de toetsing blijkt dat de RI&E zorgvuldig en grondig is uitgevoerd. Er is gebruikgemaakt van de online IMA-tool, aangevuld met informatie uit de Arbocatalogus. Naast de vragenlijst zijn er interviews gehouden met diverse medewerkers en zijn er uitgebreide werkplekbezoeken uitgevoerd. De opsteller van de RI&E en het Plan van Aanpak beschikt over voldoende kennis en inzicht in arbeidsrisico's en -omstandigheden om deze objectief te beoordelen.

Beoordeling op hoofdpunten:

- Volledigheid: De RI&E beslaat alle relevante organisatieonderdelen en thema's, zoals benoemd in Arbo-Informatieblad 1. Risico's zijn herleidbaar naar afdeling, functie(groepen) en/of locatie;

- Actualiteit: De RI&E bevat actuele inzichten en beschrijft ook nieuwe risico's en situaties binnen de organisatie;
- Betrouwbaarheid: De RI&E is opgesteld met input van directie, medewerkers, de ondernemingsraad (OR) en de preventiemedewerker;

Plan van Aanpak

Het bijbehorende Plan van Aanpak beschrijft de risico's, voorgestelde maatregelen, en onderliggende risicofactoren voldoende. Wel is het belangrijk dat:

- Maatregelen SMART worden geformuleerd (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden);
- Per maatregel een duidelijk verantwoordelijke wordt benoemd;
- De uitvoering en borging van maatregelen beter wordt vastgelegd, zodat deze daadwerkelijk worden opgevolgd.

De uitkomsten van de RI&E zijn uitgebreid besproken binnen het MT en gedeeld met de OR en alle medewerkers.

4.9 KWALITEIT OVERIG

ISO-certificering

De her-audit van de ISO-certificering heeft plaatsgevonden. Er is een positief advies afgegeven door de auditor "Certificering in de Zorg". Tijdens deze audit is geen nieuwe en enkel één laag risicoafwijking geconstateerd. De auditor was bijzonder positief over de organisatie en kregen we het advies om onze successen veel meer met de buitenwereld te delen. Dit hebben we op verschillende plekken in dit jaarverslag ook proberen te doen.

Externe visitatie

Een externe visitatie heeft als doel om een objectieve beoordeling te geven van onze zorg- en dienstverlening, met specifieke aandacht voor persoonsgerichte zorg, veiligheid, professionele ontwikkeling en medezeggenschap van cliënten. In 2025 zullen wij opnieuw mensen uitnodigen om met een kritische blik naar onze organisatie te kijken. We zien de visitatie als een waardevolle spiegel en als stimulans om samen te blijven werken aan continue verbetering van onze zorg. De input die wij bij de externe visitatie in 2023 mochten ontvangen wordt als zeer waardevol ervaren.



5. VOORUITBLIK 2025

5. VOORUITBLIK 2025

In november 2024 vond een brede heisessie plaats waarin vertegenwoordigers van alle geledingen binnen Op Mezelf participeerden: het bestuur, coördinatoren, stafmedewerkers, de cliëntenraad, de ondernemingsraad en de raad van commissarissen. Het doel van deze bijeenkomst was om, vanuit de praktijkervaringen en signalen van de teams, samen de eerste contouren van het nieuwe meerjarenplan te schetsen.

Tijdens de sessie zijn actuele knelpunten en ontwikkelpunten binnen de organisatie besproken. Deze input vormde de basis voor het formuleren van enkele strategische hoofdlijnen. In 2025 worden deze verder uitgewerkt tot concrete thema's en doelstellingen, in nauwe samenspraak met alle betrokkenen.

Het streven is om in het najaar van 2025 het meerjarenplan 2026–2030 op te leveren. Dit plan zal richting geven aan de ontwikkeling van Op Mezelf in de komende jaren, met blijvende aandacht voor kwaliteit van zorg, medewerkersbetrokkenheid, inclusie en toekomstbestendigheid.

Ambities en speerpunten 2025

1. Stabiliteit en continuïteit in teams;
 - Minder afhankelijkheid van zzp'ers.
 - Teams in hun kracht zetten, o.a. via coaching trajecten.
2. Verdere scholing en kwaliteitsborging;
 - Verdieping MAAD, SEO, FARE en GGZ-Ecademy.
 - Opfrismomenten en reflectie ingebouwd in leerlijnen.
3. Verbeterde leefomgeving;
 - Renovatie- en uitbreidingsplannen (Amstenraderweg).
 - Meer toezicht op huishouden en voeding.
4. Optimaliseren van zorgprocessen;
 - Doorontwikkeling ondersteuningsplan (inclusief participatie- en netwerkcomponent).
 - Versterken intake- en uitstroomprocessen via multidisciplinaire overleggen.
5. Betrokkenheid van netwerk en ketenpartners;
 - Actieve inzet op samenwerking met naasten en externe partijen.
 - Meer aandacht voor preventie en ontlasting van formele zorg.



6. FINANCIEEL VERSLAG

6. FINANCIËEL VERSLAG

6.1 FINANCIËEL BELEID EN PLANNING & CONTROL

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

De uitgangspunten van het financieel beleid waren en zullen ook in de toekomst, gericht zijn op weerbaarheid van de exploitatie die past binnen de maatschappelijke ontwikkelingen en de veranderende regelgeving bij de overheid. De opbrengsten uit zorg zullen maximaal besteed worden aan zorg en kwaliteit van zorg.

De doelstelling is 2% rendement te realiseren uit de exploitatie. Het resultaat wordt toegevoegd aan de reserve om 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 ook de begroting, het scholingsplan en het investeringsplan.

Per kwartaal informeert de raad van bestuur de Raad van Commissarissen, 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 2024 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 2024 af met een positief resultaat van € 220.524. Hiermee wordt het eigen vermogen € 520.302.

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

Ratio's	2024	2023
Marge (resultaat/omzet)	3,26%	-0,21 %
Rentabiliteit (resultaat/balanstotaal)	17,90 %	-0,30 %
Solvabiliteit (eigen vermogen/balanstotaal)	42,22 %	25,45 %
Current ratio (vlottende activa/kortlopende schulden)	1,63	0,92
Nettowinstkapitaal	€ 402.933	€ -58.897

De balans ultimo 2024 en de verlies & winstrekening 2024 worden hieronder weergegeven en toegelicht. Voor een uitgebreide toelichting op de jaarrekening verwijzen wij naar de Jaarrekening 2024 (op te vragen bij Raad van Bestuur).

5.1 JAARREKENING

5.1.1 BALANS PER 31 DECEMBER 2024 (na resultaatbestemming)

	Ref.	31-dec-24 €	31-dec-23 €
ACTIVA			
Vaste activa			
Materiële vaste activa	2	192.885	455.752
Totaal vaste activa		192.885	455.752
Vlottende activa			
Vorderingen uit hoofde van financieringstekort	6	0	0
Vorderingen	7	290.082	496.420
Liquide middelen	9	749.248	225.768
Totaal vlottende activa		1.039.330	722.188
Totaal activa		<u>1.232.215</u>	<u>1.177.940</u>
PASSIVA			
Eigen vermogen			
Algemene en overige reserves	10	520.302	299.778
Totaal eigen vermogen		520.302	299.778
Voorzieningen	11	31.133	29.585
Langlopende schulden (nog voor meer dan een jaar)	12	44.383	67.492
Kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)			
Schulden uit hoofde van financieringsoverschot	6	0	0
Kortlopende schulden	13	636.397	781.085
Totaal kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)		636.397	781.085
Totaal passiva		<u>1.232.215</u>	<u>1.177.940</u>

Materiële vaste activa

In 2024 is door Op Mezelf voor € 35.954 aan vervoersmiddelen geïnvesteerd, en er heeft een desinvestering plaatsgevonden op de inventaris van € 253.966. Op de totale activa is in 2024 € 40.602 afgeschreven. De boekwaarde van de materiële vaste activa op balansdatum bedraagt € 192.885.

Vlottende Activa

De overige vorderingen betreffen een bedrag van € 290.082 (2023: € 496.120) Hierin zitten opgenomen de vordering op debiteuren groot € 236.890 (2023: € 146.056), en overige nog te ontvangen bedragen € 53.192 (2023: € 330.529)

Liquide middelen

De laatste post aan de activakant van de balans betreft € 749.248 aan liquide middelen (2023: € 225.768). 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 € 220.524 over 2024 wijzigt het positieve eigen vermogen van € 299.768 in 2023 naar een positief eigen vermogen van € 520.302 in 2024.

Voorzieningen

Er zijn voorzieningen getroffen voor uit te betalen jubilea-uitkeringen in de toekomst en transitievergoedingen bij ontslag. De voorziening jubilea-uitkering bedraagt in 2024 € 9.361 (2023: €9.563). In 2023 is er een dotatie gedaan voor transitievergoedingen van € 1.750 en bedraagt in 2024 € 21.772.

Langlopende en kortlopende schulden

Op Mezelf heeft in 2024 een langlopende lening van € 67.841 bij leasemaatschappijen voor diverse vervoermiddelen

De overige kortlopende schulden bedragen € 636.397 (2023: € 781.015) en bestaan uit een aantal posten:

- Crediteuren en nog te betalen kosten € 113.057 (2023 € 209.918).
- Aan personeel gerelateerde verplichtingen € 499.882 (2023: € 548.706).
Dit betreft openstaande uren, loonbelasting, pensioenverplichtingen en vakantiegeld.
- Aflossingsverplichting leningen en reserveringen € 23.458 (2023: € 22.391).

5.1.2 RESULTATENREKENING OVER 2024

	Ref.	2024	2023
		€	€
BEDRIJFSOPBRENGSTEN:			
Opbrengsten zorgprestaties, jeugdhulp en maatschappelijke ondersteuning	16	6.637.930	5.326.224
Subsidies	17	31.541	42.153
Overige bedrijfsopbrengsten	18	85.582	142.814
Som der bedrijfsopbrengsten		6.755.053	5.511.191
BEDRIJFSLASTEN:			
Personeelskosten	19	3.836.321	3.557.344
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	20	41.854	81.382
Overige bedrijfskosten	23	2.602.216	1.867.835
Som der bedrijfslasten		6.480.391	5.506.561
BEDRIJFSRESULTAAT		274.662	4.630
Financiële baten en lasten	24	-1.874	-8.376
RESULTAAT VOOR BELASTINGEN		272.788	-3.746
Belastingen	25	52.264	-1.259
RESULTAAT NA BELASTINGEN		220.524	-2.487
RESULTAATBESTEMMING			
<i>Het resultaat is als volgt verdeeld:</i>		2024	2023
		€	€
		220.524	-2.487
Algemene / overige reserves		220.524	-2.487

Opbrengsten

De opbrengsten voor de WLZ en WMO zijn fors hoger dan in 2023 en de opbrengsten Forensische Zorg is afgenomen.

De opbrengsten per financieringsstroom zijn als volgt:

	2024	2023
- WLZ	€ 4.529.950	€ 3.740.376
- Forensische Zorg	€ 307.760	€ 326.770
- WMO (inclusief onderaanneming)	€ 1.800.220	€ 1.234.322
- Jeugdwet	€ 0	€ 24.756

Naast de opbrengsten uit zorg heeft Op Mezelf in 2024 € 31.541 aan subsidies ontvangen (2023 €42.153) en aan overige opbrengsten zijn € 85.582 in 2024 ontvangen (2023 € 142.814)

Personeel

De personeelskosten zijn in 2024 € 3.836.321 (2023 € 3.557.344). Dit bedrag is opgebouwd uit € 3.553.240 (2023 € 3.374.459) aan personeel in loondienst, € 203.023 (2023 € 136.692) aan personeel niet in loondienst en € 80.058 (2023: € 46.103) aan overige personeelskosten.

Materiële kosten

Bedrijfskosten heeft een omvang van € 2.602.216 (2023: € 1.867.835 en bestaat uit de volgende posten:

	2024	2023
Hotelmatige kosten	€ 301.383	€ 261.555
Algemene kosten	€ 720.742	€ 600.516
Cliëntgebonden kosten	€ 149.803	€ 193.158
Kosten dagbesteding	€ 21.526	€ 23.655
Onderhoud en energie	€ 271.148	€ 122.382
Huurkosten	€ 1.137.614	€ 666.659

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.

3. Verantwoording (in de jaarrekening)

Op Mezelf B.V.

25. Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)

De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur [en overige topfunctionarissen] over het jaar 2024 is als volgt:

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling

	A. Holtkamp Bestuurder	S.S.C. Mlekuz Bestuurder
1 Functie (functienaam)	27-jul-17	27-jul-17
2 In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	heden	heden
3 In dienst tot en met (datum einde functievervulling)	Ja	Ja
4 (Fictieve) dienstbetrekking?	100%	100%
5 Deeltijdfactor (minimaal 0,025 fte)	158.000	104.400
6 Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	0	0
7 Voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn	158.000	104.400
8 Totaal bezoldiging uit hoofde van de functie van topfunctionaris		
	158.000	158.000
13 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	158.000	158.000

Vergelijkende cijfers 2023

	Ja	Ja
1 (Fictieve) dienstbetrekking?	100%	100%
2 Deeltijdfactor (minimaal 0,025 fte)	148.000	102.000
3 Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	0	0
4 Voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn	148.000	102.000
5 Totaal bezoldiging uit hoofde van de functie van topfunctionaris		
	151.000	151.000
10 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	151.000	151.000

Toezichthoudende topfunctionarissen

	Dhr. Gresel Voorzitter RvC	Dhr. Heiligers Lid RvC	Dhr. Soomers Lid RvC
1 Functie (functienaam)	1-jan-24	1-jan-24	1-jan-24
2 In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	heden	heden	heden
3 In dienst tot en met (datum einde functievervulling)	heden	heden	heden
4 Totaal bezoldiging in kader van de WNT	16.500	11.000	11.000
5 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	23.700	15.800	15.800
<u>Vergelijkende cijfers 2023</u>			
1 Totaal bezoldiging in kader van de WNT	12.000	8.000	8.000
2 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	22.650	15.100	15.100