



2023

Op Mezelf
02-05-2024



JAARVERSLAG 2023

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 KERNWAARDEN EN IDENTITEIT	8
1.5 ONDERSCHIEDEND VERMOGEN EN AMBITIE	8
1.6 FEITEN EN CIJFERS 2023.....	10
2. TERUGBLIK 2022.....	14
2.1 ORGANISATIE	14
2.2 CLIËNTEN	15
2.3 MEDEWERKERS.....	17
2.4 DAGBESTEDING.....	18
3. GOVERNANCE EN MEDEZEGGENSCHAP	20
3.1. BESTUUR EN TOEZICHT	20
3.2 RAAD VAN BESTUUR	20
3.3 RAAD VAN COMMISSARISSEN	20
3.4 MEDEZEGGENSCHAP VAN CLIËNTEN: DE CLIËNTENRAAD.....	22
3.5 MEDEZEGGENSCHAP VAN MEDEWERKERS: DE ONDERNEMINGSRAAD	23
4. KWALITEIT EN VEILIGHEID.....	25
4.1 KWALITEIT VAN ZORG.....	25
4.2 KWALITEITSKADER FORENSISCHE ZORG	25
4.3 CLIËNTTEVREDENHEIDSONDERZOEK 2023	26
4.4 VEILIGHEID VAN ZORG	29
4.5 MIC MELDINGEN.....	29
4.6 KLACHTEN	31
4.7 ARBO EN RI&E.....	32
4.8 KWALITEIT OVERIG	33
5. VOORUITBLIK 2024.....	35
6. FINANCIEEL VERSLAG	37
6.1 FINANCIEEL BELEID EN PLANNING & CONTROL.....	37
6.2 RISICOBEHEERSING	37
6.3 JAARREKENING	38
6.4 WNT	41



VOORWOORD RAAD VAN BESTUUR

VOORWOORD VAN RAAD VAN BESTUUR

Na een aantal roerige jaren door corona was 2023 een relatief rustig jaar. Een relatief rustig jaar betekent in onze situatie een jaar zonder excessen en niet een jaar waarin we stilgezeten hebben. Integendeel zelfs.

Per 1 januari 2023 is in de regio Parkstad het samenwerkingsverband Beschermd Thuis Parkstad (BTP) opgericht. Op Mezelf is een van de zestien organisaties die het samenwerkingsverband vormen. In het samenwerkingsverband is Beschermd Wonen van de regio Parkstad ondergebracht.

Daarnaast hebben wij een nieuwe groepswoning in Nuth geopend. Deze groepswoning is met name voor cliënten, met een WLZ- indicatie, waar geheel zelfstandig wonen niet tot de mogelijkheden behoort.

Zoals wij reeds in het jaarverslag van 2022 hebben vermeld is de opengevallen functie van directeur zorg niet opnieuw ingevuld maar hebben de teamcoördinatoren een nieuwe rol en meer verantwoordelijkheden gekregen om stap voor stap te transformeren naar zelforganiserende teams. Hierdoor kan de organisatie profiteren van een meer horizontale structuur en gedeelde verantwoordelijkheid. Ook kan de organisatie de diverse vaardigheden en expertise binnen de diverse teams beter inzetten en worden zo meer betrokken en effectieve teams gevormd.. De inzet van een transitiecoach om de overgang te begeleiden en het gewenste resultaat te bereiken, laat zien dat wij gedurende dit proces zorg en aandacht hebben voor het welzijn van de medewerkers en het succes van de verandering.

De inclusie krijgt steeds meer vorm. Zo is er regelmatig overleg met wijkbewoners en worden activiteiten georganiseerd waarbij bewoners van de zorginstelling en reguliere bewoners betrokken zijn. Dit is een fantastische manier om verbinding en begrip te creëren binnen de gemeenschap. Het feit dat wij hierin soms samenwerken met andere ketenpartners toont aan dat wij streven naar een holistische benadering en samenwerking om de inclusie te bevorderen. Deze initiatieven hebben een positieve impact op de gemeenschap en dragen bij aan het verbeteren van het welzijn van alle bewoners. Het is een eerste en belangrijke stap naar een meer rechtvaardige en gelijkwaardige samenleving in een van de meest kwetsbare wijken van de stad.

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

Net als andere jaren was de totstandkoming van dit verslag niet mogelijk geweest zonder de input van een groot aantal mensen. Wij willen deze mensen hiervoor bedanken. Wij zijn trots op onze collega's, onze bewoners en cliënten die er samen voor gezorgd hebben dat 2023 een succesvol jaar is geweest. Daarom maken we in dit jaarverslag gebruik van foto's van de producten die de kanjers van onze dagbesteding hebben gemaakt. Daarnaast ook een woord van dank aan onze raad van commissarissen en ketenpartners voor de fijne samenwerking en input die wij mochten ontvangen.

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

Raad van Bestuur:

André Holtkamp,
Silvia Mlekuz



1. ORGANISATIE EN BELEID

1. ORGANISATIE EN BELEID

1.1 PROFIEL VAN DE ORGANISATIE

NAAM ORGANISATIE	OP MEZELF
ADRES	Kasteellaan 102
POSTCODE	6415 HT
PLAATS	Heerlen
TELEFOONNUMMER	045-5722248
NUMMER KVK	69295115
E-MAIL	info@opmezelf.nu
WEBSITE	www.opmezelf.nu
RECHTSVORM	Besloten Vennootschap

Op Mezelf is een voor de overheid een kleine zorgaanbieder. Onze organisatie is er voor mensen met een (licht) verstandelijke beperking, een psychiatrische aandoening of mensen die aan forensische zorg zijn onderworpen. Op Mezelf biedt groepswonen, zelfstandig begeleid wonen en ambulante begeleiding. Op Mezelf kent een relatief zware cliëntgroep, veelal cliënten die in de reguliere zorginstellingen niet voldoende tot ontwikkeling zijn gekomen of waar niet aan hun ondersteuningsvraag voldaan kon worden. De doelgroep bestaat voor het merendeel uit (jong) volwassenen met een (licht) verstandelijke beperking, met mogelijk een verslavingsverleden en soms uit detentie met een beperkt of negatief eigen netwerk, die willen leren samenwonen of die een kind of kinderen hebben of graag willen.

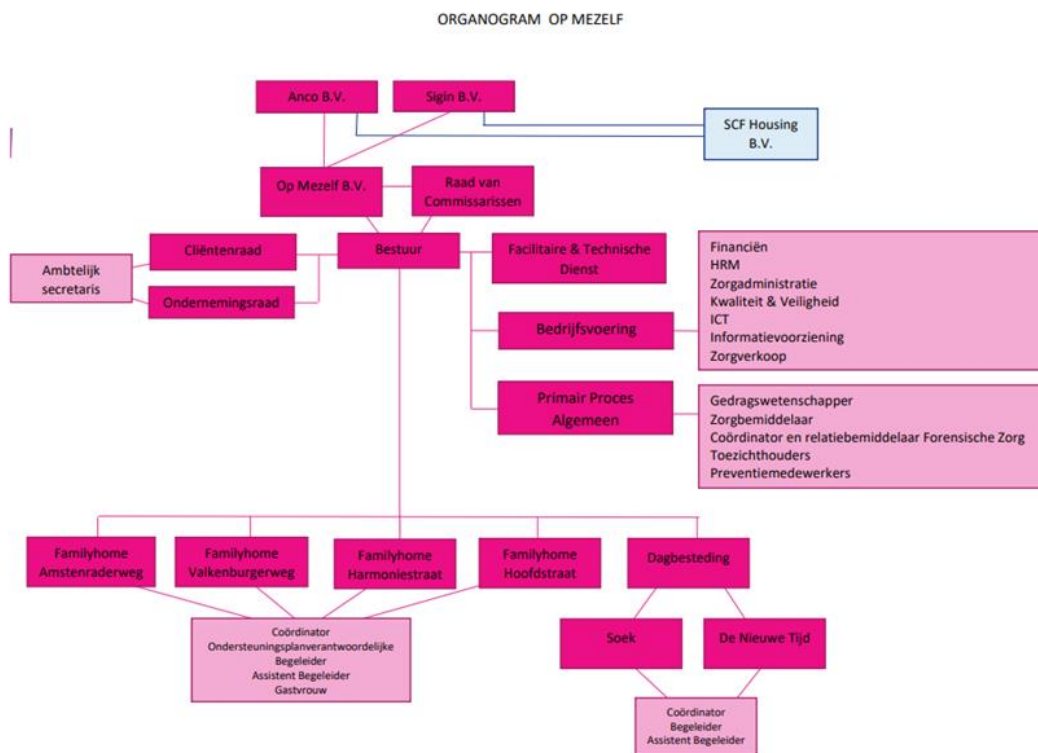
Ons zorgaanbod is afgestemd op de intensiteit van de ondersteuningsbehoefte van onze cliënten op alle leefgebieden. De ondersteuningsbehoefte varieert van volledig intramuraal wonen met begeleiding en persoonlijke verzorging tot individuele ambulante begeleiding en/of dagbesteding.

In het kader van de Wet Toelating Zorgaanbieders (Wtza) hebben wij een toelating voor de functies persoonlijke verzorging, verpleging, begeleiding, behandeling en verblijf. De toelating is afgegeven voor kleinschalige woonvoorzieningen. Op Mezelf heeft heel bewust er voor gekozen om vooralsnog geen behandeling aan cliënten aan te bieden maar deze zoveel mogelijk onder te brengen bij gespecialiseerde aanbieders om zodoende een ruimer aanbod te kunnen bewerkstelligen.

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. Toezicht wordt uitgevoerd door de Raad van Commissarissen. Het organogram van de organisatie wordt in figuur 1 weergegeven. De gedragsdeskundige is eindverantwoordelijk voor de inhoud van de zorg en ondersteunt de teamcoördinatoren op zorginhoudelijke vraagstukken.



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 teruggeleid bij medewerkers:

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

Veel cliënten zijn op zoek naar wat zij zelf benoemen als “Huisje Boompje Beestje”. Kenmerkend voor Op Mezelf is dat er op basis van gelijkwaardigheid veel aandacht vanuit de begeleiding uitgaat naar het bieden van een veilig warm thuis voor elk individu. Dit wordt gerealiseerd door het vertrouwen te winnen waarbij we niet (ver)oordelen of terugkijken naar het verleden. Pas dan kunnen we samen met de cliënt werken aan een fijne toekomst waarin de eigen regie van client centraal staat. Zo bereiken we datgene waar de cliënt van droomt. Op Mezelf gunt alle cliënten een plezierig, betrokken en betekenisvol leven. Kortom dat zij levensgeluk ervaren.

Missie



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

Ieder mens heeft zijn eigen dromen over hoe het ideale beeld van zijn leven er uitziet. Soms lukt dat niet alleen en heb je hier ondersteuning bij nodig. Wij zijn er dan voor je. Om de missie compleet te maken gebruiken we de woorden

'betrouwbaar en bevlogen, onvoorwaardelijk, gastvrij en competent' voor de kwaliteit van de professional en organisatie. Dit vertelt iets over de intentie van onze ondersteuning, gericht op wat door de cliënt als waardevol wordt ervaren.

Visie



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

Onze visie is dat ieder mens recht heeft op een gelukkig leven in een fijn en veilig thuis. Dat ieder mens het recht heeft op een betekenisvol leven. Ongeacht of iemand wel of geen beperking heeft of vanwege zijn beperking in detentie is geweest. Ieder mens, en zeker onze cliënten, verdienen een (tweede) kans.

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

Strategie

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

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

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

Alleen door echt betrokken te zijn bij het wel en wee van onze cliënten, kunnen we helder voor ogen krijgen wat de ander echt wil, waar de ander wel en niet van houdt, wat allemaal op zijn pad is gekomen en wat zijn drijfveren zijn voor zijn handelingswijze of voor zijn gedrag. Kortom welke invulling hij aan zijn leven wil geven, en hoe wij hem daarin kunnen ondersteunen. Waar ligt voor hen de balans tussen belasting en draagkracht?

In de ondersteuning wordt bovendien veel waarde gehecht aan oplossingsgericht werken: het gebruik maken van de aanwezige kracht van cliënten om stapsgewijs de gewenste veranderingen te realiseren.

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

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

1.4 KERNWAARDEN EN IDENTITEIT

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

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

➤ *Gelijkwaardigheid*

Ieder mens is gelijkwaardig in zijn eigenheid, ieder mens heeft daarin een eigen ontwikkelingsweg en waardeert met eerbied de ontwikkelingsweg van anderen.

➤ *Dienstbaarheid*

Ieder mens heeft de wil om een ander vanuit empathie te ondersteunen: respectvolle medemenselijkheid. Deze ontmoeting kan hen beiden verrijken,

➤ *Tegenwoordigheid van geest*

Situationeel handelen; doen wat nodig is in de situatie. Procedures en protocollen zijn hierbij hulpmiddelen en geen doelen op zichzelf, soms zijn zij zelfs een belemmering

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



Figuur 2

1.5 ONDERSCHIEDEND VERMOGEN EN AMBITIE

Op Mezelf wil zich van andere organisaties onderscheiden door:

- Het bieden van een warm thuis. Niet zomaar een dak boven het hoofd maar een thuis waar je de mensen om je heen kunt vertrouwen. Waar niet iedereen al een mening over je heeft zonder je echt te kennen of alle feiten

kent. Een thuis waar je mag zijn die je bent. Waar je het gevoel hebt dat je waardevol bent en er mag zijn in je eigenheid. Vanuit dit thuis wordt samen aan een fijne toekomst gewerkt.

- Op Mezelf wil geen zorginstituut zijn maar deel uitmaken van de omgeving waar zij haar heterogene voorzieningen inricht.
- Aandacht te hebben voor de individualiteit en de persoonlijke ontwikkeling van de cliënten. De eigen regie van onze bewoners en cliënten staat hierbij centraal om zo te komen tot datgene waar de bewoner of cliënt van droomt. Hierbij wordt niet ingespeeld op de consequenties, maar het zelf laten maken van keuzes en de daarbij behorende consequenties. Cliënten worden hierdoor ook in hun eigen kracht gezet.
- Vroeg- en voortijdige erkenning van en inspelen op de problematiek van de client. Daarmee complexere problematiek voorkomen en het leveren van maatwerk.
- Bij het opstellen van doelen in het ondersteuningsplan wordt de cliënt in staat gesteld om zijn kunnen, maar ook zijn leerdoelen en droomwensen in beeld te krijgen middels het afnemen van de Invra¹ Wonen of de AVVB² die in beeld brengt wat de client al kan maar ook wat hij nog kan leren.
- Werken volgens de presentietheorie. Door het opbouwen van een relatie met de cliënt en het tonen van echte interesse wordt de persoonlijke ontwikkeling en identiteitsvorming van de cliënt bevorderd. De professionele kennis en intuïtie in combinatie met persoonlijke betrokkenheid en empathie. De medewerker leert om in zijn benadering de cliënt te volgen in zijn wilsrichting
- De mogelijkheid bieden aan mensen die een relatie hebben en tevens een ondersteuningsvraag om te leren samenwonen, ook als deze een kindwens hebben. Hierbij ligt net als bij de individuele begeleiding en de begeleiding van groepen de focus op ondersteuning (zorgen dat) en minder op zorg (zorgen voor).
- Cliënten dagbesteding (werk) te bieden waarin zij zich kunnen ontwikkelen, dat hun voldoening geeft en meerwaarde voor zijn omgeving heeft. Meerwaarde voor de ander betekent dat iemand zichzelf ook (meer)waarde toekent en daardoor bijdraagt aan de verdere ontwikkeling van het individu. De dagbesteding die we bieden heeft een directe relatie met het echte werk.
- Cliënten gezond makende en herkenbare dag-, week- en jaarritmes te bieden.
- Continuïteit van zorg bieden ook als tussentijds de ondersteuningsbehoefte uit een ander domein gefinancierd wordt.
- Breed scala aan doelgroepen en hierbij benodigde expertise.
- Concrete in-, door- en uitstroom.
- Medewerkers uitdagend en zinvol werk te bieden waarin zij zich beroepsmatig én persoonlijk ontwikkelen. Ook is er ruimte is voor persoonlijke initiatieven.
- Verwanten, cliëntvertegenwoordigers, vrijwilligers en buurtbewoners nadrukkelijk deel te laten uitmaken van onze woongemeenschappen.
- Een maatschappelijke functie vervullen in en voor de wijk. Bewoners leveren een meerwaarde aan de leefbaarheid in de wijk.
- We willen een vooruitstrevende gehandicaptenzorgorganisatie zijn waar tevreden cliënten wonen en/of werken, en waar trotse, competente en bevlogen medewerkers werken.

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

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

Natuurlijk zijn dit de indicatoren en ambities die iedere zorginstelling in haar presentatie opneemt. Het is echter geweldig om te horen dat de missie en visie en de daarbij behorende presentietheorie zo diepgeworteld is in de organisatie dat het opgemerkt wordt door externe partijen en bij audits.

¹ Invra staat voor Inventarisatie van Redzaamheidsaspecten

² AVVB staat voor Adaptieve vragenlijst verstandelijke beperking

Auditor "Certificering in de zorg":

Ik kreeg kippenvel en was diep ontroerd in de gesprekken met medewerkers en cliënten. De missie en visie wordt echt uitgedragen in het handelen.

Dit toont aan dat de inzet voor presentie en aandacht voor anderen niet alleen intern wordt gewaardeerd maar ook extern wordt erkend. Dit draagt bij aan een positieve reputatie en vertrouwen in onze organisatie.

Kwaliteitsmedewerker CZ Zorgkantoor: Tijdens ons bezoek aan de locatie hebben we kunnen constateren dat de begeleiders zeer betrokken waren. Ze hanteerden een warme en respectvolle benadering, waarbij duidelijk werd dat ze goed op de hoogte waren van de wensen en behoeften van de bewoners, ondanks dat de woning nog maar recentelijk geopend is. Ook hoorden we dat begeleiders in mogelijkheden denken, een vriendin van een bewoonster mag komen logeren en hier is dan ook meteen een logeerbed voor geregeld.

1.6 FEITEN EN CIJFERS 2023

Circa 69 medewerkers zijn in loondienst van Op Mezelf en zetten zich in voor ongeveer 101 cliënten.

Het werkgebied van Op Mezelf is voor het grootste deel gelegen in het stadsdeel Hoensbroek van gemeente Heerlen in Zuid-Limburg. In het najaar van 2023 is een nieuwe groepswooning geopend in de kern van Nuth van gemeente Beekdalen. Cliënten kunnen (beschermd) wonen in de grote groepswooning, kleine groepswooning, de nieuwe groepswooning in Nuth of in een van de appartementen in de Hoofdstraat of Harmoniestraat. Daarnaast worden cliënten ambulante begeleidt.

Op Mezelf: Zorg in cijfers	2023	2022
Aantal unieke cliënten (per 31-12)	101	91
Instroom gehele jaar	22	28
Uitstroom gehele jaar	12	24
Gemiddelde leeftijd	34,87	34
Aantal vrouwen	41	38
Aantal mannen	60	53
Aantal cliënten per financieringswijze (per 31-12) ³		
WLZ	60	53
WMO Beschermd Wonen	30	26
WMO Algemene Voorziening	6	5
Jeugdwet	0	0
Forensische Zorg	5	7

³ Het aantal cliënten per financieringsvorm is inclusief het aantal cliënten dat in onderaanneming in zorg was

Productie en overige gegevens (per 31-12)**Aantal verblijfsdagen**

30.456

29.016

Aantal dagdelen dagbesteding

9.953

6.677

Aantal uren ambulante begeleiding

2.862

1.851

Toelating Wtza Wlz met verblijf

55

55

Omzet per financieringsstroom**Wlz**

3.740.375

3.101.811

Forensische Zorg

326.770

564.462

WMO

1.234.322

907.811

Jeugdwet

24.756

61.149

Overig

0

7.931

Totaal**5.326.224****4.643.164**

Op Mezelf: Medewerkers in cijfers	2023	2022
Aantal unieke medewerkers (per 31-12)	69	66
Instroom geheel jaar	18	32
Uitstroom geheel jaar	15	18
Gemiddelde leeftijd	41,40	39,89
Aantal vrouwen aantal/in %	46,67%	46/70%
Aantal mannen aantal/in %	23/33%	20/30%
Contract voor bepaalde duur	32	20
Contract voor onbepaalde duur	37	36
Aantal medewerkers in fte (per 31-12)	56,95	53,81
Instroom gehele jaar	13,81	25,03
Uitstroom gehele jaar	10,67	14,06
Gemiddelde leeftijd	41,40	39,89
Aantal vrouwen aantal fte/ in %	35,98/67%	35,75/66%
Aantal mannen aantal fte/in %	20,97/33%	18,06/34%
PNIL (Personeel Niet In Loondienst)		
PNIL aantal/fte	4/2,49	2/1,11
Stagiaires	4/1,75	0/0
Vrijwilligers aantal	1	3
Opleidingsniveau		
WO	1,78	2,56
HBO in fte	9,64	7,75
MBO in fte	44,00	36,66
LBO in fte	1,53	0,83
Leerlingen in fte	6,01	6,01
Verzuimpercentage	7,59%	12,15%

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



2. TERUGBLIK 2023

2. TERUGBLIK 2022

2.1 ORGANISATIE

In dit jaarverslag nemen wij u mee naar de mijlpalen, de ervaringen en uitdagingen van Op Mezelf in 2023.

Zoals we reeds eerder hebben vermeld zijn we, na het vertrek van de directeur zorg, onderweg naar zelforganiserende teams. De begeleiding en ondersteuning van de transitiecoach en stafmedewerkers hebben een positieve impact gehad op de inzet en ontwikkeling van de coördinatoren. Alle teamcoördinatoren ervaren dat het onderlinge vertrouwen en het zelfvertrouwen door het traject met de transitiecoach, gedragswetenschapper, bestuurders en stafmedewerkers enorm gegroeid is. Aanpak ziekteverzuim, het voeren van jaargesprekken, casuïstiek, budgetverantwoordelijkheid en begroten gaan steeds beter. De teamcoördinatoren zijn zich ervan bewust dat dit een dynamisch proces is en blijft. Een proces waarbij men zich altijd blijft ontwikkelen. De onderlinge samenwerking en, indien nodig of wenselijk, ondersteuning wordt steeds meer gezocht. Het traject met de transitiecoach is op 31-12-2023 afgerond.

Deze positieve ontwikkelingen verspreiden zich ook naar de rest van de organisatie, zowel in het primaire proces als in de backoffice. Zo hebben wij naar aanleiding van wensen bij onze collega's in 2023 fors geïnvesteerd in agressie- regulering, - agressie herkenning en zelfkennis. Onze partner MAAD heeft een training van 3 dagdelen voor onze collega's georganiseerd. Deze training is als zeer waardevol ervaren en daarom heeft bestuur en MT besloten dat deze training in 2024 en 2025 een vervolg zal krijgen. Het toont aan dat investeren in begeleiding en ontwikkeling zijn vruchten afwerpt en kan leiden tot een meer effectieve, betrokken en veilige organisatie als geheel.

Binnen de teams hebben gedurende 2023 een aantal ingrijpende wijzigingen plaatsgevonden. Door een wijziging in de aansturing was 2023 voor de medewerkers van Familyhome een onrustig jaar. In het 1^e en 2^e kwartaal is extra ingezet op dit team en hebben medewerkers ondersteuning gekregen in het maken van ondersteuningsplannen en de administratie op orde te krijgen. Er zijn veel individuele gesprekken gevoerd en er zijn stappen uitgezet voor degenen die hier behoefte aan had of daar waar een hulpvraag lag. Medewerkers zijn doorverwezen naar de bedrijfsarts om volledig ziekte verzuim te voorkomen. In de tweede helft van 2023 is besloten om de teams van Familyhome 1 en Familyhome 2 samen te voegen onder de leiding van de teamcoördinator van Familyhome 2. Dit was meteen een mooie aanleiding om de onpersoonlijke namen van de Familyhomes aan te passen.

Naast het samenvoegen van deze twee teams heeft ook een nieuw team zijn intrede gedaan bij Op Mezelf: het team van de nieuwe groepswoning in Nuth.

Een andere mijlpaal was de start op 1 januari 2023 van het samenwerkingsverband Beschermd Thuis Parkstad (BTP). Samen met Mondriaan, Levanto, Leger des Heils, Zonnewende, Zorggroep De Alliantie, Arista Cura, Stichting Anna, Credohuis, Tobas, Exodus, Radar, Kracht in Zorg en Talent wordt het samenwerkingsverband gevormd. Mondriaan, Levanto, Leger des Heils en Zonnewende vormen het dagelijks bestuur. Zij zijn de hoofdaanbieders in het samenwerkingsverband. De overige partners zijn onderaanbieders. Zonnewende vertegenwoordigd als hoofdaanbieder de onderaanbieders en Mondriaan is penvoerder van het samenwerkingsverband. Het samenwerkingsverband is geen nieuwe organisatie of rechtspersoon. Alle partners binnen het samenwerkingsverband houden hun eigen identiteit en kleur. Gedurende 2023 moest het samenwerkingsverband nog echt vorm krijgen. Hoewel eind 2023 al veel zaken op orde zijn heeft BTP nog voldoende uitdagingen voor de komende jaren. Met name de inhaalslag van de achterstand van de gemeente in het wegwerken van de aanvragen zorgt voor een aantal spanningsvelden. Denk hierbij aan voldoende plekken/bedden en rechtmatigheid. Toch kijken wij tevreden terug op het eerste jaar van het samenwerkingsverband. We zien dat de partners elkaar veel meer opzoeken en kennis en expertise delen. Daarnaast heeft het samenwerkingsverband het voordeel dat door Op Mezelf nog maar minimaal zorg verleend wordt middels een Persoons Gebonden Budget (PGB). Dit heeft een positief effect op de continuïteit van de organisatie.

De opening van onze nieuwe groepswoning in Nuth mag ook als een belangrijke mijlpaal gezien worden. In dit voormalige notariskantoor aan de Valkenburgerweg 20 in Nuth hebben wij dit jaar een nieuwe groepswoning voor 8 bewoners geopend, die aansluit op onze visie op kwaliteit in de zorg. Wij hebben op deze locatie 3 kamers met eigen sanitaire voorzieningen, 4 studio's, een appartement en gezamenlijke gemeenschappelijke ruimten en 2 keukens gerealiseerd in een rustige en prikkelarme omgeving die naadloos aansluit in de omgeving. De groepswoningen in Hoensbroek zijn eigenlijk meer doorstroomhuizen. Het betreft dan vaak Veelal bewoners die nog moeten wennen aan het samenwonen en rekening houden met anderen, hetgeen regelmatig voor onrust en spanning leidt. De groepswoning in Nuth is met name bestemd voor cliënten voor wie zelfstandig wonen niet tot de mogelijkheden behoort. Hier worden zij niet geconfronteerd met een steeds wisselende samenstelling van bewoners.

Een van onze speerpunten is de inclusieve leefgemeenschap. In onze visie is het van belang om zo veel mogelijk te investeren in inclusie in de wijk. Door corona is dit de afgelopen drie jaar niet echt van de grond gekomen. In 2022 hebben wij wel grote stappen gezet. De werkgroep "Inclusie Harmoniestraat" is opgericht. In deze werkgroep hebben, en voeren

we nog steeds, maandelijks gesprekken over het welzijn in de wijk en hoe wij hier samen als bewoners van Woonpunt en van Op Mezelf een steentje bij kunnen dragen aan het vergroten van het welzijn in onze buurt. Een voorbeeld is de burendag op 23 september 2023. Op deze dag hebben wij een straatfeest met barbecue georganiseerd voor alle bewoners van de Harmoniestraat. Tevens zijn een aantal initiatieven geboren die in 2024 gerealiseerd zullen worden, maar hierover meer in de vooruitblik naar 2024.

Naast het maandelijks overleg met de werkgroep "Inclusie Harmoniestraat" is er eveneens ongeveer iedere zes weken een ketenoverleg waar Op Mezelf, woningcorporatie Woonpunt, gemeente Heerlen en politie aan deelnemen. Doel van dit ketenoverleg is om informatie met elkaar te delen, leefbaarheid te monitoren en eventuele knelpunten te bespreken. Volgens de wijkagent is het opvallend dat er bijzonder weinig klachten uit de, zeer kwetsbare buurt, gerelateerd zijn aan Op Mezelf. Dit beschouwen we niet alleen als een compliment maar ook als een bevestiging voor de wijze waarop wij onze zorg en ondersteuning hebben ingericht.

Niet alleen voor de organisatie waren er mijlpalen. We zijn trots om te kunnen zeggen dat onze cliënten afgelopen jaar een bijzondere mijlpaal hebben bereikt door samen met ons op vakantie te gaan naar Spanje. Dit was voor velen van hen een unieke ervaring, aangezien zij voor het eerst verbleven in het buitenland en in een regulier hotel in plaats van een accommodatie voor mensen met een beperking. Voor de cliënten die niet konden of wilden vliegen, hebben wij de rit met een busje gemaakt. Dit om de reis ook voor hun mogelijk te maken. Deze vakantie heeft niet alleen bijgedragen aan de persoonlijke groei en ontwikkeling van onze cliënten, maar ook aan het verbeteren van hun zelfstandigheid en zelfvertrouwen. Ook voor de meeste medewerkers was dit een primeur en het heeft voor veel nieuwe inzichten gezorgd. De positieve ervaringen van dit jaar zullen zeker een vervolg krijgen, met enkele aanpassingen gebaseerd op de feedback en ervaringen van de deelnemers. Het was een bijzondere ervaring die veel impact heeft gehad op zowel onze cliënten als medewerker. Wij zijn dankbaar dat wij dit samen met hen hebben mogen beleven en kijken uit naar nog meer mooie ervaringen in de toekomst."

Het afgelopen jaar was ook een jaar van focus. Focus op het verder finetunen van de professionaliteit van onze organisatie en onze bedrijfsprocessen binnen zowel het primaire proces als ook van onze backoffice. De kwaliteit van zorg willen wij naar een nog hoger niveau tillen en de continuïteit van onze organisatie verder verankeren. Dit was ook een van de aandachtspunten die wij vorig jaar van de deelnemers van de externe visitatie mochten ontvangen. De kwetsbaarheid van de bedrijfsvoering is aangepakt. Niet alleen zijn de taken breder en anders verdeeld, er is ook flink aan de weg getimmerd om stuurinformatie sneller beschikbaar te hebben.

Wij willen echter ook benoemen dat 2023 ook een jaar van financiële druk is geweest. Financiële druk die voor het grootste deel is veroorzaakt door het openbreken van de CAO. De loonkosten zijn hierdoor onvoorzien fors gestegen terwijl de tarieven die wij ontvangen gelijk zijn gebleven. Desondanks zijn wij blij met het uiteindelijke, nagenoeg neutrale, bedrijfsresultaat dat wij in 2023 hebben behaald, ondanks de fors gestegen kosten. Het belang van tijdige stuur- en managementinformatie is hierdoor ook weer benadrukt. In 2024 zal de, nog te werven informatiemanager, aan de slag gaan met het ontwikkelen van een BI-tool die voorziet in de informatiebehoefte van de organisatie.

Op Mezelf werkt samen met diverse belanghebbenden (stakeholders) en ketenpartners: Woonpunt, het wijkteam, de buurtvereniging Maria-Gewanden, de huurderbelangenvereniging Groot-Hoensbroek, wijkagenten, financiers, zorgverzekeraars, gemeenten, inspecties, reclassering, UWV, andere zorgaanbieders.

Bij gesprekken over dienstverlening en/of ondersteuning wordt de *inhoud en manier van samenwerken* (Op Mezelf/ belanghebbenden) steeds besproken en geëvalueerd.

Al met al was het jaar 2023 een bewogen jaar met veel dynamiek, ontwikkeling en groei. Groei op het gebied van professionalisering, inclusie, kwaliteit van zorg en het welzijn van onze bewoners. Hier zijn wij met z'n allen erg trots op zijn!

2.2 CLIËNTEN

Voordat een cliënt bij Op Mezelf in zorg komt doorloopt hij eerst een heel 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 intake gesprek 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.

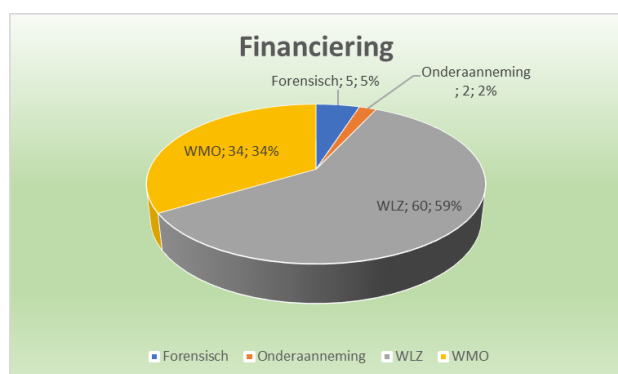
We zien dat de zorgzwaarte steeds verder toeneemt in alle financieringsstromen. Maar zeker in VG⁴ groep van de WLZ. Het is een herkenbaar fenomeen in alle takken van zorg. Onderzoeken hebben aangetoond dat de mogelijke oorzaken zijn:

- 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 VG-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.

Op 31 december 2023 had Op Mezelf 95 cliënten die woonden in een van de woningen of appartementen die Op Mezelf ter beschikking heeft. Daarnaast zijn er nog 6 cliënten die door Op Mezelf ambulante werden ondersteund.

Er zijn in 2023 26 cliënten ingestroomd. Hele nieuwe instroom betreft 22 cliënten, 4 cliënten zijn doorgestroomd naar een ander financieringsdomein. Er zijn 16 cliënten uitgestroomd, helemaal uitgestroomd zijn 12 cliënten en 4 cliënten zijn doorgestroomd naar een ander financieringsdomein. Van de cliënten die zijn uitgestroomd is bij één cliënt de ondersteuning beëindigd vanwege verhuizing naar het buitenland, bij één is de ondersteuning op eigen verzoek beëindigd. Het merendeel van de cliënten wordt bekostigd uit de Wet Langdurige Zorg (WLZ), ongeveer een derde uit de Wet Maatschappelijk Opvang (WMO) en een klein deel door Forensische Zorg (FZ).

In figuur 3 is de spreiding van de cliënten over de verschillende financieringsvormen opgenomen.



Figuur 3

Van alle cliënten is samen met de cliënt, en in enkele gevallen met eveneens de mentor of curator, een ondersteuningsplan gemaakt of bijgesteld. De cyclus van evaluaties van de ondersteuningsplannen wordt voortdurend gevolgd en teamcoördinatoren en de gedragsdeskundige houden nauwlettend in de gaten of de evaluaties tijdig plaatsvinden en de doelen waar nodig worden bijgesteld. Afhankelijk van de evaluatie van de doelen uit het ondersteuningsplan, wordt samen met de cliënt en/of diens wettelijke vertegenwoordiger gekeken of de zorg opgeschaald moet worden of net afgeschaald kan worden of dat uitstroom mogelijk is. De ontwikkeling van de cliënt blijft centraal staan en deze moet passende ondersteuning krijgen, niet te weinig maar ook niet te veel. Bijna alle ondersteuningsplannen zijn in 2023 tijdig geëvalueerd. De ondersteuningsplannen die niet tijdig geëvalueerd waren stonden wel al gepland.

Alle cliënten worden regelmatig besproken in het ZIO (Zorg Inhoudelijk Overleg) en/of tijdens MDO's (Multi Disciplinair Overleg) zodat echt maatwerk geleverd kan worden. Door de gedragswetenschapper is in 2023 een start gemaakt met het invoeren van casuïstiek en intervisie binnen de teams.

In 2023 heeft Op Mezelf geen nieuw cliënttevredenheidsonderzoek laten uitvoeren. In plaats hiervan zijn opnieuw cliënten geïnterviewd. Dit is een bewuste keuze omdat de instrumenten die zijn opgenomen in de waaier van clientervaringen, zoals

⁴ VG is Verstandelijk Gehandicapt

⁵ GGZ is Geestelijke Gezondheidszorg

opgenomen in het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg van VGN niet voor alle cliënten van Op Mezelf geschikt is. De instrumenten uit de waaijer beperken zich tot de gehandicaptenzorg terwijl de doelgroep van Op Mezelf veel breder is. Voor de conclusies verwijzen wij graag naar het hoofdstuk Kwaliteit en Veiligheid. Voor 2024 zal Op Mezelf een CTO door een extern bureau laten uitvoeren.

2.3 MEDEWERKERS

De steeds hoger wordende zorgbehoefte van de doelgroep heeft consequenties voor de praktijk. Dit kan mogelijk ten koste gaan van de kwaliteit van zorg en is van invloed op het blijven bestaan (of toenemen) van de zorgvraag. Het vraagt steeds meer competenties en vereisten van medewerkers. Hierdoor ontstaat (extra) spanning op arbeidsmarkt en is er een sterke opleidingsbehoefte.

Tot op heden ondervindt Op Mezelf nog geen echte knelpunten in het werven van medewerkers. Bij de werving richt Op Mezelf zich niet alleen op gediplomeerde medewerkers maar ook op zij-instromers. Naast het coaching traject van de teamcoördinatoren is in het opleidingsplan van 2022/2023 is veel ruimte ingericht tot het volgen van BBL-MBO opleidingen/leer-werktrajecten voor bestaande en nieuwe medewerkers. Daarnaast is een aanzienlijk budget gereserveerd voor – al dan niet door de zorgbranche verplichte – gecertificeerde trainingstrajecten welke van belang zijn voor het adequaat en veilig functioneren van zorgprofessionals binnen de organisatie. Veel aandacht ging daarbij uit naar het thema veiligheid waarvoor, naast de gebruikelijke BHV en preventie trainingen alsmede ontruimingsoefeningen in 2023, een forse tijds- en financiële investering is gedaan om alle zorgmedewerkers weerbaarder te maken in bedreigende situaties met bewoners. Hiervoor is vanuit Op Mezelf een meerjarige overeenkomst aangegaan met het opleidingsinstituut (MAAD) die in 2023 maar ook voor de opvolgende jaren meerdaagse praktijkgerichte trainingen aan onze zorgprofessionals verzorgt welke is gericht op “hoe om te gaan met agressie op de werkvloer”.

Naast juiste opleidingen en trainingen hecht Op Mezelf ook veel waarde aan de competenties van medewerkers. Daarom is in 2023 een brede competency-based learning ingevoerd. Dit viel samen met de introductie van jaargesprekken waarbij niet alleen hygiëne factoren werden besproken maar ook de persoonlijke ontwikkelpunten al dan niet in samenhang met eventuele loopbaan wensen. De eerste jaargesprekken werden begin 2023 gevoerd met de coördinatoren en dienden tevens als een pilot voor de rest van de organisatie. Na een positieve evaluatie van het instrumentarium en de methodiek werden aansluitend de gesprekken met de zorgprofessionals in de diverse teams ingepland. Dankzij een voortvarende aanpak en de grote interne behoefte aan deze gesprekken is Op Mezelf erin geslaagd om eind 2023 met 75% van al haar zorgprofessionals jaargesprekken gesprek te hebben gevoerd. Hierbij zijn door zowel leidinggevende als medewerker de gespreksresultaten digitaal vastgelegd en door beide partijen in het HR-systeem voor performance & competentie management *Step2HR* geaccordeerd. Het voornemen is in 2024 de overige jaargesprekken met een cyclische regelmaat te voeren waaronder die ook met de medewerkers van de andere afdelingen. Dit proces wordt qua inhoud en voorrang centraal door HRM gemonitord.

Het personeelsbeleid richtte zich, zeker in 2023, op de organisatietransitie en de aanverwante vakinhoudelijke en competentie gebaseerde professionaliseringstrajecten naast de invoering van een PDCA-cyclus. De voor HRM gebruikelijke aandachtspunten waren onder meer:

- Het tijdig voorzien van de organisatie van bekwaam en gemotiveerd personeel – dit mede in het perspectief van de uitbreiding met een nieuwe locatie in Nuth, medio oktober;
- Het terugdringen van het ziekteverzuimpercentage;
- Het verlagen van het verloopcijfer;
- Het verbeteren van de HR en salaris administratieve processen.

Ten aanzien van de eerst genoemde drie aandachtspunten kan worden vermeld dat het toewijzen van taken en bevoegdheden bij de teamcoördinatoren tot positieve resultaten hebben geleid. Deze keuze lijkt zijn vruchten af te werpen. Dit pleit ervoor om in 2024 de ingeslagen weg, los van eventuele bijstellingen en controle op hoofdlijnen, voort te zetten. Op 31-12-2023 had Op Mezelf 69 medewerkers (56,95 fte) in dienst (excl. Stagiaires, vrijwilligers en ZZP'ers). Naast de 69 medewerkers is loondienst heeft Op Mezelf nog 4 ZZP'ers (2,49 fte), 4 stagiaires (1,75 fte) en een vrijwilliger.

In 2023 zijn 18 geheel nieuwe medewerkers (14,19 fte) ingestroomd waarvan 2 ZZP'ers (1,67Fte) en 14 medewerkers (10.67 fte) uitgestroomd. Van de 14 medewerkers zijn 10 medewerkers op eigen initiatief uitgestroomd. Dit is een personeelsverloop van 18,84%. In 2022 had Op Mezelf een personeelsverloop van 34,25%.

Eind 2022 en heel 2023 is extra ingezet op controle op en preventie op frequent ziekteverzuim. Door bijvoorbeeld rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden en het rooster aan te passen zagen we een afname van het (kortdurend) ziekteverzuim in 2023. Daarnaast worden coördinatoren extra gecoacht om verzuimgesprekken te voeren met medewerkers en samen met de medewerkers te kijken naar werkzaamheden die de medewerker dan (tijdelijk) wel kan doen. Deze maatregelen hebben dus een positief effect op het terugdringen van het ziekteverzuim. Uit de grafiek blijkt ook dat het trendcijfer van het gemiddeld verzuim over 2023 met 11,63% fors hoger was dan het gemiddeld ziekteverzuim van Op Mezelf (7,59%) in 2023.

Figuur 4 laat het verzuimverloop in 2023 zien. Hierin is tevens het vergelijk met 2022, het begrootte ziekteverzuim en de trendlijn opgenomen.



Figuur 4

Op het gebied van verbeteren van de administratieve processen (salaris en personeel & urenregistratie systemen) zijn veel positieve resultaten geboekt. Dit was mede het gevolg van uitbreiding van de formatie van de backoffice. Echter, in de loop van 2023 bleek dat deze optimalisatie, mede door de groei alsook vanuit efficiëntie eisen en transparantie niet voldoende is om de vereiste kwaliteit te leveren aan interne en externe belanghebbenden. Daarom is in het laatste kwartaal van 2023 op centraal management en bestuurlijk niveau besloten om in 2024 over stappen naar nieuwe ICT-systemen en/of aanbieders van diensten op het gebied van HR-, salaris- en zorgadministratie. Voor dit proces zal formatieruimte beschikbaar komen voor het aantrekken van een Informatiemanager. Deze zal het transitieproces naar de op adequate wijze gaan aansturen en begeleiden.

Voor medewerkerstevredenheid heeft in 2023 geen onderzoek plaatsgevonden. In plaats hiervan hebben er twee medewerkersbijeenkomsten plaats gevonden. Hierin zijn medewerkers meegenomen in de ontwikkelingen en ambities van de organisatie. Tijdens een hapje en een drankje en een gezamenlijke activiteit is er voldoende ruimte geweest voor een luisterend oor naar de medewerkers. Deze medewerkersbijeenkomsten zijn door zowel bestuur als medewerkers als waardevol bestempeld.

2.4 DAGBESTEDING

In 2023 hebben we de behoeften van onze bewoners centraal gesteld en zijn we samen op zoek gegaan naar activiteiten en klussen met een arbeidsmatig, educatief of sociaal karakter. We hebben de nadruk gelegd op structuur en de afspraken opnieuw onder de loep genomen, altijd in samenspraak met onze bewoners. Hierbij ligt de nadruk niet op moeten, maar op samen willen doen. Als begeleiders ondersteunen en begeleiden we onze bewoners op een manier die hun zelfbeeld doet groeien en hun persoonlijke ontwikkeling stimuleert. Dit heeft al geleid tot kansen op arbeidstoeleiding en het benutten en zichtbaar maken van de mogelijkheden van onze bewoners.

Het vervolg van het horecaproject in 2023 was een groot succes. De restaurantavonden waren goed bezocht en zorgden voor veel voldoening bij zowel de medewerkers als de cliënten. De sfeer was gezellig en ontspannen en er hing een gevoel van saamhorigheid in de lucht.

De medewerkers waren trots op wat ze hadden neergezet en genoten van het enthousiasme en de waardering van de gasten. Voor de cliënten was het een unieke kans om hun talenten te laten zien en zich verder te ontwikkelen op het gebied van horeca en gastvrijheid.

De positieve reacties van de gasten waren hartverwarmend en gaven iedereen een gevoel van voldoening en voldaanheid. Het horeca project heeft niet alleen bijgedragen aan de persoonlijke groei van de cliënten, maar ook aan de verbinding binnen de gemeenschap. Het was een geslaagd vervolg en een ervaring om nooit te vergeten.

In 2024 zetten we deze positieve ontwikkeling voort en starten we met nieuwe projecten, zoals vitaliteit activiteiten ter bevordering van lichamelijk en mentaal welzijn, een fietsreparatie werkplaats en computercursussen op maat. Deze initiatieven dienen meerdere doelen, zoals het onderhouden van interne fietsen, het betrekken van een bredere doelgroep en het verbeteren van digitale vaardigheden op educatief gebied. Ons ultieme doel is het creëren van een ondersteunende en plezierige omgeving waar bewoners zich kunnen ontwikkelen en groeien op een positieve manier.



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 wil een transparante organisatie zijn die binnen wettelijke kaders en richtlijnen in dialoog werkt aan continue verbetering en verdere ontwikkeling. De mening van medewerkers, cliënten en/of hun vertegenwoordigers, 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 vormgegeven door een tweehoofdige Raad van Bestuur.

De statutaire bestuurders zijn André Holtkamp en Silvia Mlekuz. Zij zijn verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering, algemene en facilitaire zaken.

De bezoldiging van de statutaire bestuurders valt onder de Wet Normering Topinkomens (WNT). Met de Raad van Commissarissen is afgesproken om op basis van de financiële ontwikkelingen de bezoldiging op hetzelfde peil als in 2019 te houden.

De Raad van Bestuur vergadert tweewekelijks in aanwezigheid van de controller, de staffunctionaris Kwaliteit & Veiligheid, de gedragswetenschapper, de HR-manager, de adviseur en woordvoerder van het bestuur en de teamcoördinator die in betreffende week de consignatie dienst heeft. Tezamen vormen zij het managementteam (MT). Tijdens het MT wordt ingezoomd op de operationele en strategische thema's binnen onze organisatie en worden besluiten genomen. Door deze frequente overlegstructuur willen we kennisdeling en informatie-uitwisseling stimuleren ten behoeve van de ontwikkeling van Op Mezelf.

Vaste agendapunten binnen het MT zijn:

- Stand van zaken primaire proces, waaronder status en voortgang ondersteuningsplannen en verlengingen van indicaties;
- HR gerelateerde vraagstukken waaronder PSA (Psycho Sociale Arbeidsbelasting medewerkers) beleid Op Mezelf;
- Kwaliteit en Veiligheid waaronder incidenten, klachten, Arbo en RI&E en terugkoppeling van de veiligheidscommissie;
- 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 2022;
- Begroting 2024;
- 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 richt zich op het belang van de Vennootschap en alle daarbij betrokkenen, met in achtname van de antroposofische identiteit van de instelling. De Raad van Commissarissen staat de Raad van Bestuur met raad terzijde en kan op eigen initiatief advies uitbrengen aan de Raad van Bestuur, vanuit zijn toezichthoudende en adviserende taak.

Hoofdtaken van de Raad van Commissarissen zijn onder meer: de begroting, de jaarrekening, het beleidsplan, het oprichten van nieuwe entiteiten en/ of ondernemingen goedkeuren en de externe accountant aanstellen.

Het functioneren van een lid van de Raad van Commissarissen wordt gekenmerkt door integriteit en een onafhankelijke opstelling. Dit betekent dat hij of zij in de uitoefening van de functie op geen enkele wijze een persoonlijk of zakelijk belang heeft bij de organisatie.

Raad van Commissarissen 2023: Samenstelling en nevenfuncties

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

De samenstelling van de Raad van Commissarissen is als volgt:

De heer A. Gresel- geboortejaar 1953

Functie: Voorzitter

Nevenfuncties:

- Voorzitter RvT Envida;
- Voorzitter RvC Lionarons GGZ;
- Voorzitter Nationaal Landschap Zuid Limburg/Provincie Limburg;
- Eigenaar CONSENTUS, Evaluatie en Advies.

De heer F. Soomers -geboortejaar 1954

Functie: Lid

Nevenfuncties:

- Voorzitter RvT Oh My Mood;
- Extern secretaris van Achilles-Top;
- Vertrouwenspersoon Achilles-Top.

De heer R. Heiligers – geboortejaar 1967

Functie: Lid

Nevenfuncties:

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

Het honorarium van de Raad van Commissarissen dient jaarlijks vastgesteld te worden. De Raad van Commissarissen akkoord gegaan met het voorstel van de aandeelhouders om het honorarium niet te baseren op de NVTZ norm.

Vergaderingen, informatieverstrekking en besluiten

In 2023 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 2023;
- Goedkeuren van de jaarrekening 2022;
- 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 vastgoed 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

2023: Een cruciaal jaar voor Op Mezelf. Op Mezelf begint uit de pioniersjaren te lopen. De organisatie gaat zich in 2023 steeds meer settelen.

Toverwoord voor deze transitie is het begrip: professionalisering. Zo zijn er op vele fronten grote slagen gemaakt die een blijvend grote impact hebben voor cliënten, medewerkers, bestuur en toezicht.

Qua Governance:

- De statuten en reglementen zijn aan de tijd gebracht.
- De outsourcing van het vastgoed is compliant geregeld.
- Ook de Ondernemingsraad en de Cliëntenraad hebben slagen gemaakt: zij zijn professioneel ondersteund en hebben hun positie goed kunnen invullen.
- De coördinatoren zien hun invloed en positie groeien en vangen zo het "gat" op van de gepensioneerde zorgdirecteur.
- De financiële organisatie is versterkt met het oog op een aanstaand afscheid van het hoofd.
- Binnen het bestuur heeft de zo gewenste functie -differentiatie en -beloning inhoud gekregen.
- Een nieuwe locatie is geopend in Nuth. Hierdoor konden onze oudere cliënten doorstromen en ontstaat er weer ruimte voor aanwas.
- Op de Amsterraderweg is een begin gemaakt met de verbouwing.
- Qua samenwerking zijn er ook belangrijke stappen gezet. In het Parkstad Convenant zijn we actief op het vlak van beschermd wonen.
- De aanbesteding en dus de samenwerking op forensisch vlak, met het Dienst Justitiële Inrichtingen is goed verlopen.
- Alle geledingen hebben goed en constructief samengewerkt.

Alle redenen om met vertrouwen naar het nieuwe jaar, 2024, uit te kijken.

De RvC van OpMezelf

3.4 MEDEZEGGENSCHAP VAN CLIËNTEN: DE CLIËNTENRAAD

2023 was een stabiel jaar voor de cliëntenraad. In 2023 heeft de cliëntenraad verder gewerkt aan de verdere professionalisering van de raad. In het afgelopen jaar heeft de raad een nieuw lid verwelkomd genaamd Joyce. Joyce woont in de groepswoning Amsterraderweg en vertegenwoordigt daarmee de overige bewoners van de groepswoning.

De cliëntenraad bestaat uit:

- Robin Fujan;
- Rita Monsewije;
- Dimitri van de Weijer;
- Remco Singels;
- Maicky Alberts;
- Joyce Jannenga.
-

Beoordeling cliëntenraad kwaliteit van zorg afgelopen jaar

In 2023 heeft de cliëntenraad van Op Mezelf belangrijke stappen gezet in haar professionalisering en positionering. Een van de belangrijkste ontwikkelingen was de verbetering in de communicatie met de achterban, bestaande uit de cliënten van Op Mezelf, evenals met het bestuur. Dit werd mogelijk gemaakt door de introductie en implementatie van diverse formulieren, waardoor alledaagse problemen en ideeën van cliënten regelmatig konden worden besproken binnen de raad.

Tegelijkertijd heeft de raad in 2023 een breed scala aan kwesties aangepakt om de belangen van de gemeenschap te behartigen. Hieronder vallen onder andere de verhoging van het voedingsgeld, het aanpakken van problemen met betrekking tot geheimhoudingsplicht binnen de raad, en het opzetten van een nieuwsbrief om informatie te delen met de gemeenschap. Daarnaast zijn er discussies gevoerd over de werking van camera's in openbare ruimtes en het waarborgen van privacy, evenals over het beleid met betrekking tot het verkopen van spullen bij Soek.

Naast deze activiteiten heeft de raad ook stemmen uitgebracht over de terugkeer van bepaalde leden en heeft zij de begroting voor het komende jaar besproken, inclusief toewijzingen voor activiteiten en cursussen.

Het afgelopen kwaliteitsrapport benadrukte twee specifieke aandachtspunten voor de cliëntenraad. Enerzijds werd de noodzaak benadrukt om de communicatie met de achterban verder te professionaliseren, een doel dat in het afgelopen jaar werd bereikt. Anderzijds werd de wens uitgesproken om de rol van voorzitter te laten vervullen door een cliënt, wat aan het begin van 2023 werd gerealiseerd met de benoeming van Rita Monsewije als voorzitter van de cliëntenraad, die het hele jaar door deze rol vervulde.

Aandachtspunten voor de toekomst

De raad heeft nog twee aandachtspunten voor 2024. Ten eerste wil de raad in 2024 meerdere cursussen volgen van de NCZ (netwerk cliënten en raad zorg) met betrekking tot de cliëntenraad. Daarnaast wil de raad de communicatie met de achterban verder professionaliseren door op Soek uitleg te geven over de verschillende formulieren.

3.5 MEDEZEGGENSCHAP VAN MEDEWERKERS: DE ONDERNEMINGSRAAD

De ondernemingsraad is inmiddels een jaar operationeel. In het eerste kwartaal van het betreffende jaar, heeft de ondernemingsraad afscheid genomen van een van de leden. Hierdoor stond er opnieuw een plek open en is de ondernemingsraad gaan werven. In eerste instantie zijn de personen gevraagd die eerder verkiesbaar hebben gesteld, maar zich wegens drukte hadden teruggetrokken. Op het moment van vragen was hier nog geen ruimte voor. Wel zijn er een tweetal andere kandidaten geworven en zijn zij per 1 april 2023 ingesteld als nieuwe leden. Dit zijn Astrid Huygen en Bianca Haan.

Om de zittende en nieuwe leden bekend te maken met de materie, hebben we ook in 2023 gebruik mogen maken van de coach Henk Extra, die aan de zijlijn heeft meegekeken en waar nodig heeft aangestuurd. Ook heeft hij de nieuwe leden begeleid bij het volgen van een verkorte cursus om bekend te raken met de materie.

Wat betreft het voorzitterschap van de ondernemingsraad, was het oorspronkelijk de bedoeling dat deze zou rouleren. In 2022 heeft Shannon Hodiament deze taak op zich genomen en zij zou in 2023 het stokje overdragen aan het lid waarvan afscheid is genomen. Echter, door het vertrek van dit lid is besloten om Shannon Hodiament het voorzitterschap ook in 2023 voort te laten zetten.

Sinds 1 april 2023 bestaat de ondernemingsraad uit de volgende leden:

- Angela Hintjes (secretaris)
- Stijn Frijns
- Astrid Huygen
- Bianca Haan
- Shannon Hodiament (voorzitter)

Gedurende dit jaar is de overlegstructuur binnen de ondernemingsraad en het bestuur verder ingebed en stonden ook dit jaar vaste momenten gepland voor de informele en formele overleggen. Hierbij zijn de volgende advies- en instemmingsaanvragen aan bod gekomen en besproken:

- Adviesaanvraag met betrekking tot aanschaf van het pand aan de Valkenburgerweg 20 te Nuth door SCF Housing voor het ombouwen tot groepswoning voor 8 personen;
- Adviesaanvraag inzake beleidsnotitie opvragen camerabeelden van locaties binnen Op Mezelf;
- Instemmingsaanvraag inzake geactualiseerde verzuimprotocol;
- Instemmingsaanvraag inzake beleidsnotitie alleen werken voor slaapdienst;
- Instemmingsaanvraag inzake overgang van HR van Nu naar Dyflexis (het rooster en uren systeem).
- Instemmingsaanvraag begroting 2024

Buiten bovenstaande aanvragen heeft de ondernemingsraad dit jaar ook gebruik gemaakt van hun initiatiefrecht. Binnen de organisatie was vooral het afgelopen jaar het ziekteverzuim hoog. De ondernemingsraad heeft hierin meegedacht wat dit verzuim zou kunnen verminderen. Het instellen van pauze tijden is in deze een optie. Ondanks dat er weinig animo was vanuit de teams voor het instellen van pauzetijden, heeft de ondernemingsraad toch besloten om gebruik te maken van hun initiatiefrecht en dit voorstel bij het bestuur neergelegd. Het belang van het verminderen van ziekteverzuim werd hierbij benadrukt.

In het komende jaar zullen de twee nieuwe leden volledig worden ingewerkt en zal de samenwerking met het bestuur verder worden versterkt. Henk Extra zal de ondernemingsraad blijven ondersteunen en per 1 januari 2024 zal het voorzitterschap worden overgedragen aan Stijn Frijns.

De ondernemingsraad blijft zich inzetten voor het behartigen van de belangen van het personeel en kijkt uit naar een vruchtbare samenwerking in het komende jaar. Angela Hintjes blijft aan als secretaris van de ondernemingsraad.



4. KWALITEIT EN VEILIGHEID

4. KWALITEIT EN VEILIGHEID

4.1 KWALITEIT VAN ZORG

Op Mezelf hanteert het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg 2023-2028.

Het Kwaliteitskompas bestaat uit vier bouwstenen en drie aanvullende hoofdstukken. De bouwstenen zijn aanknopingspunten om dagelijks te werken aan kwaliteit en om zicht te krijgen op kwaliteit:

- Bouwsteen 1: Het zorgproces rond de individuele persoon;
- Bouwsteen 2: Onderzoek naar de ervaringen van mensen met een beperking;
- Bouwsteen 3: Professionele ontwikkeling;
- Bouwsteen 4: Inzicht in kwaliteit.

De aanvullende hoofdstukken gaan in op de maatschappelijke context en de ambities die de Landelijke Stuurgroep Kwaliteitskompas heeft:

- De rol van de zorgaanbieder;
- Samenhang met landelijk zorgbeleid;
- Ontwikkelagenda;

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

- Pijler 1: Veiligheid en persoonsgerichte zorg;
- Pijler 2: Forensische vakmanschap;
- Pijler 3: Organisatie van Zorg;
- Pijler 4: Samenwerken;

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

Het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg 2023-2028 richt zich voornamelijk op cliënten uit de Wlz. En het Kwaliteitskader Forensische Zorg 2022-2028 op cliënten uit de Forensische Zorg. De oplettende lezer ziet dat er veel overeenkomsten zijn tussen het kompas en het kader. Bij Op Mezelf zijn wij van mening dat de kwaliteit van de geboden ondersteuning en begeleiding niet afhankelijk kan en mag zijn van de financiering of het domein waarbinnen de ondersteuning of begeleiding valt. We hebben daarom ervoor gekozen om ook de cliënten van Op Mezelf uit de WMO op te nemen in de uitwerking van de bouwstenen van het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg 2023-2028.

4.2 KWALITEITSKADER FORENSISCHE ZORG

Het KKFZ⁶ komt in grote lijnen overeen met het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg 2023. Op Mezelf voldoet dan ook aan bijna alle kwaliteitsaspecten. In 2022 is een projectgroep opgericht die verantwoordelijk is voor de implementatie van het KKFZ. Er zijn werkgroepen samengesteld die hebben geïnventariseerd waar het kwaliteitsbeleid van Op Mezelf nog niet volledig voldoet aan de eisen uit het KKFZ. Vanuit de werkgroepen zijn plannen van aanpak gemaakt om aan de eventuele ontbrekende eisen te kunnen voldoen. Op basis van deze plannen heeft het bestuur in overleg met de CR en de OR een meerjarenplan opgesteld. Inmiddels is het eerste jaar van het meerjarenplan voorbij en is er aan een aantal eisen gewerkt. In de volgende paragrafen kunt u lezen hoe Op Mezelf in het afgelopen jaar invulling heeft gegeven aan deze pijlers en welke activiteiten er voor de komende jaren op de planning staan. Voor een volledige beschrijving van de kwaliteitsaspecten per pijler verwijzen we naar het meerjarenplan Forensische Zorg. Op Mezelf valt buiten de reikwijdte voor het aanleveren van prestatie-indicatoren.

Op 31-12-2023 heeft Op Mezelf 101 cliënten in zorg, waarvan 5 cliënten met een forensische titel (5% van het totaal aantal cliënten).

⁶ KKFZ staat voor Kwaliteits Kader Forensische Zorg

Voor een uitvoerig verslag met betrekking van de voortgang en de ontwikkeling van het KKFZ verwijzen wij graag naar het Kwaliteitsrapport 2023. <http://www.opmezelf.nu/kwaliteitveiligheid/>

4.3 CLIËNTTEVREDENHEIDSONDERZOEK 2023

Uit de CTO⁷-rapporten van 2022 en 2021 werd duidelijk dat Op Mezelf enkele aspecten moest verbeteren. Cliënten gaven aan dat communicatie, de overdracht van diensten en geluidsoverlast als voornaamste verbeterpunten werden ervaren. Het management van Op Mezelf ging hierover in gesprek met de cliëntenraad, waarbij met name aandacht werd besteed aan de communicatie van medewerkers naar cliënten en onderling tijdens dienstoverdrachten. Als reactie hierop heeft de Raad van Bestuur besloten om actief te werken aan verbeteringen in de communicatie. De coördinatoren kregen de verantwoordelijkheid voor het monitoren en verbeteren hiervan toegewezen. Dit resulteerde in een significante verbetering, waarbij communicatie en dienstoverdracht niet langer de meest voorkomende verbeterpunten (kwam beide nog maar twee keer voor) waren in het CTO-rapport van 2023.

Daarnaast heeft het bestuur zich ook ingezet om geluidsoverlast te verminderen. Dit omvatte de realisatie van een Time-out plek, het opstellen van beleid voor het omgaan met geluidsoverlast, en het sneller inzetten van toezichthouders bij overlastsituaties. Deze maatregelen leidden ertoe dat geluidsoverlast in het CTO-rapport van 2023 nog maar een keer werd benoemd.

In 2023 is opnieuw besloten om voor het CTO-interviews af te nemen met cliënten in plaats van hen alleen enquêtes te laten invullen. De afgelopen twee jaar hebben we gemerkt dat open gesprekken met onze cliënten veel diepgaandere inzichten en meer waardevolle informatie opleveren dan alleen enquêtes.

Naast deze kwalitatieve benadering is er in 2023 ook gekozen voor een kwantitatieve benadering.

In kwantitatief onderzoek ligt zowel bij het verzamelen als bij de analyse de nadruk op kwantificatie van data. Hierdoor kunnen trendlijnen in de tevredenheid van cliënten beter geïdentificeerd worden.

We hebben de volgende vragen aan cliënten gesteld:

- Heb jezelf en waarom heb je voor Op Mezelf gekozen?
- Is het wonen en de begeleiding bij Op Mezelf zoals je had gedacht? Zo nee wat is dan anders?
- Ben je gelukkig bij Op Mezelf?
- Waardoor zou jij (nog) gelukkiger worden?
- Ben je tevreden met je flatje of je kamer?
- Wie heeft je ondersteuningsplan gemaakt en heb je dit samen met je begeleider gedaan?
- Wat vind je van je persoonlijke begeleider?
- Wat zijn je ervaringen met de begeleiding in het algemeen?
- Sluit de dagbesteding aan bij je wensen?
- Wat zou jij bij Op Mezelf veranderen als jij de baas van Op Mezelf was?
- Noem 3 dingen die je heel erg goed vindt bij Op Mezelf en 3 dingen die je heel erg slecht vindt bij Op Mezelf.

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

- Hoe gelukkig ben je bij Op Mezelf?
- Hoe tevreden ben je met je flatje of kamer?
- Wat vind je van je persoonlijke begeleider?
- Wat vind je van de begeleiding in het algemeen?
- In hoeverre sluit de dagbesteding aan bij je wensen?

Hier zijn enkele interviews uitgeschreven zodat de lezer een sfeerimpressie krijgt van de gehouden interviews. Hierbij is gebruik gemaakt van fictieve namen.

Interview met René

Ik heb zelf voor Op Mezelf gekozen. Ik wilde al een lange tijd terug naar Hoensbroek. Ik heb voorheen in Hoensbroek gewoond en toen ik terugkwam voelde het weer als thuiskomen. Het wonen is ook wat ik verwacht had. Ik kende de

⁷ CTO staat voor Cliënt Tevredenheid Onderzoek

appartementen al voordat ik er kwam wonen. De appartementen zijn ook veel ruimer dan de kamers in de instelling waar ik voor Op Mezelf gezeten heb. Ik ben op dit moment ook veel gelukkiger bij Op Mezelf dan ik bij de andere instelling was. Ik ben op dit moment zeker gelukkiger bij Op Mezelf. De organisatie kan dan ook niets doen om mij nog gelukkiger te maken. Om nog gelukkiger te worden zou ik graag een relatie willen. Hier kan Op Mezelf me natuurlijk niet bij helpen. Ik ben het ook eens met alle doelen die in het ondersteuningsplan staan. Ik heb het ondersteuningsplan gezamenlijk gemaakt met mijn persoonlijke begeleider. Ik ben ook heel erg tevreden met mijn begeleiders. Ze luisteren echt naar me. In mijn vorige instelling werd ik net behandeld als een kleuter. Met al mijn begeleiders kan ik het heel goed vinden. Ik vind de dagbesteding heel erg leuk en de activiteiten passen ook heel goed bij mijn wensen. Er is meer dan genoeg keuze. Als ik de baas was van Op Mezelf dan zou ik geen grote veranderingen doorvoeren. Enkele goede punten die ik over Op Mezelf kan benoemen zijn:

- De communicatie naar mij is heel goed
- De begeleiding is fantastisch

Ik kan op dit moment geen slecht punt of verbeterpunt over Op Mezelf benoemen.

Interview met Berta

Via de gemeente ben ik in contact gekomen met de aanmelder van Op Mezelf. Het wonen bevalt me heel goed en ik ben ook heel tevreden over mijn begeleiding. Vorige jaar gaf ik vooral aan dat er veel last was van geluidsoverlast. Dit is afgelopen jaar aangepakt en dat is nu veel minder. Hierdoor woon ik ook weer met plezier bij Op Mezelf.

Ik ben op dit moment ook gelukkig bij Op Mezelf en zoals ik al eerder zei tevreden over mijn appartement.

Het ondersteuningsplan heb ik samen met mijn persoonlijke begeleider opgesteld. Ik ben het natuurlijk eens met alle doelen die in het ondersteuningsplan staan. Als ik het er niet mee eens ben dan komen ze niet in mijn ondersteuningsplan.

Ik ben nogmaals heel erg tevreden over mijn begeleiding. Laatst benoemde ik bijvoorbeeld dat het me stoorde dat de rapportages zo uitgebreid waren. Ik vond dat er te veel persoonlijke informatie in stond. Dit heb ik besproken en dit hebben ze opgepakt. Ik heb dus ook het gevoel dat er naar mij geluisterd wordt.

Mijn begeleiders kunnen goed luisteren, goede adviezen geven en geven mij voldoende complimenten als ik het goed doe. Ik heb ook veel vertrouwen in de begeleiding.

Ik vind het fijn dat ik naar de dagbesteding mag komen en de activiteiten sluiten aan bij mijn wensen. Ik vind het ook fijn dat ik zelf mag bepalen wat voor dagbesteding ik doe. Soms vind ik het wel heel druk op de dagbesteding. Er zijn veel mensen en ik ervaar soms veel chaos. Dit heb ik ook aangekaart bij de begeleiding van de dagbesteding en we zijn gezamenlijk op zoek naar een oplossing.

Als ik de baas van Op Mezelf zou zijn dan zou ik niet direct iets veranderen. Ik ben op dit moment heel erg positief over Op Mezelf.

Interview met Ronald

Ik woon sinds 2018 bij Op Mezelf en kreeg voorheen begeleiding vanuit Second Chance Force. Ik krijg al sinds 2011 begeleiding van de organisatie. Ik ken de bestuurders ook heel erg goed. De bestuurders hebben er persoonlijk nog voor gezorgd dat ik hier kan komen wonen. In het verleden heb ik ook schoonmaakwerkzaamheden gedaan voor Op Mezelf maar dat kan ik niet meer omdat ik nu bijna niks meer zie.

Op dit moment ben ik niet gelukkig. Ik zie bijna niks meer. Door gebruik te maken van een speciale bril kan ik weer iets zien maar deze ben ik kwijtgeraakt. Hopelijk krijg ik snel weer een nieuwe. Dit heeft de begeleiding met me opgepakt.

Mijn leven zou beter zijn als mijn moeder naar Limburg zou verhuizen. Ze woont nu in de Randstad.

Ik ben op dit moment samen met mijn begeleiders bezig met het aanvragen van een Housing-traject. Ik hoop dat ik snel weer zelfstandig kan wonen.

Ik ben heel erg tevreden over mijn begeleiding. Mijn persoonlijke begeleider is fantastisch en de overige begeleiders zijn ook heel goed.

Ik ga op dit moment niet naar de dagbesteding. Vroeger waren er meer opties voor mij bij de dagbesteding en nu ervaar ik weinig keuze. Ik zou graag ergens vrijwilligerswerk gaan doen. Dit probeert de dagbesteding ook met me op te pakken, maar door mijn slecht zicht is dat lastig.

Een goed punt dat ik over Op Mezelf kan benoemen is de begeleiding.

Een slecht punt dat ik over Op Mezelf kan benoemen is het beleid over welke cliënten mogen blijven en van welke afscheid is genomen.

Interview met Bob

Ik heb niet zelf voor Op Mezelf gekozen. Voorheen zat ik in een andere instelling met minder vrijheden. Het wonen en de begeleiding is totaal niet zoals ik had verwacht. Dat is een groot pluspunt. Ik had verwacht dat ik veel zelf zou moeten doen, ook waar ik veel moeite mee heb, echter blijkt in de praktijk dat ik overal veel hulp bij krijg. Ik ben op dit moment ook zeker gelukkig bij Op Mezelf. Ik ben ook heel blij met mijn leven op dit moment. Ik ben wel nog vrijgezel maar ik ben heel erg trots dat ik mijn eigen eerste appartement heb.

Ik ben daarmee ook heel erg tevreden over mijn appartement.

Mijn ondersteuningsplan heb ik in gezamenlijk opgesteld met mijn persoonlijke begeleider. Ik heb in totaal drie begeleiders en ik ben over alle drie heel erg tevreden. Begeleiding staat naast me en behandelt me gelijkwaardig. Dit vind ik heel erg fijn. De dagbesteding sluit aan bij mijn wensen. Zou houden altijd rekening met mijn lichamelijke beperking.

Goede punten die ik over Op Mezelf kan benoemen zijn;

- *Het samen sporten met begeleiding;*
- *De uitstapjes die worden georganiseerd;*
- *De betrouwbaarheid van de begeleiding (voornamelijk met het nakomen van afspraken)*

Een slecht punt dat ik over Op Mezelf kan benoemen is:

Soms is er overlast door andere bewoners. Gelukkig wordt dit wel altijd opgepakt door de begeleiding.

Conclusies CTO 2023

In totaal hebben 30 van de 101 cliënten meegedaan aan het CTO van 2023. Dit is ongeveer een derde van het aantal cliënten. Dit is vergelijkbaar met het CTO van 2022. Ondanks het onderzoek niet volledig betrouwbaar is met een participatie percentage van 30%, geeft het wel een representatief beeld van wat er in de organisatie speelt. Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten, is ervoor gekozen om het CTO van 2024 uit te laten voeren door een externe partij.

Cijfers vragenlijst

In het CTO van 2022 en 2021 hebben de cliënten geen score gegeven met betrekking tot de eerdergenoemde vragen. Hierdoor kunnen de cijfers van 2023 nog niet vergeleken worden met de voorgaande jaren. De geïnterviewde cliënten hebben voor vijf vragen een score van 1 tot 10 gegeven. In onderstaand overzicht zijn de gemiddelden van de scores opgenomen.

Hoe gelukkig ben je bij Op Mezelf?	7,5
Hoe tevreden ben je met je flatje of kamer?	7,5
Wat vind je van je persoonlijke begeleider?	8,5
Wat vind je van de begeleiding in het algemeen?	7,6
In hoeverre sluit de dagbesteding aan bij je wensen ?	7,1

Resultaten interviews

Het overkoepelende beeld uit het CTO-rapport van 2023 is dat cliënten over het algemeen tevreden zijn met Op Mezelf. Ze zijn bijzonder content met hun persoonlijke begeleider en ervaren de begeleiding in het algemeen als positief. Bovendien hebben alle cliënten hun eigen doelen opgesteld in het ondersteuningsplan.

Tijdens de interviews met cliënten zijn veel positieve aspecten van Op Mezelf benadrukt. Niettemin zijn er ook enkele punten genoemd die verbetering behoeven. Eerst zullen de meest voorkomende positieve aspecten worden beschreven, gevolgd door de gebieden die extra aandacht vereisen.

Volgens de visie van Op Mezelf om cliënten te ondersteunen vanuit gelijkwaardigheid, wordt dit principe ook vaak genoemd door de cliënten zelf. Het is zelfs het meest voorkomende positieve kenmerk van Op Mezelf.

VOORUITBLIK 2024

In 2024 is het van essentieel belang voor Op Mezelf om de genoemde negatieve punten aan te pakken en te verbeteren. Om de onrust op de dagbesteding te verminderen, is het nodig om een grondige evaluatie uit te voeren en mogelijke oorzaken te identificeren, zoals samenstelling en drukte. Daarnaast moet er aandacht worden besteed aan het herzien van de activiteiten op de dagbesteding om ervoor te zorgen dat ze aansluiten bij de interesses en behoeften van de cliënten, waardoor een positieve en stimulerende omgeving wordt gecreëerd.

Het personeelsverloop, dat voornamelijk optreedt in de groepswoning, vormt een uitdaging die aangepakt moet worden om stabiliteit en continuïteit in de begeleiding te waarborgen. Om het probleem van personeelsverloop in de groepswoning aan te pakken, zal Op Mezelf exitgesprekken monitoren en de feedback gebruiken om de werkomgeving te verbeteren.

De genomen maatregelen in 2023 met betrekking tot communicatie en dienstoverdracht hebben al positieve effecten gehad en zullen verder worden voortgezet en gemonitord.

4.4 VEILIGHEID VAN ZORG

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

De veiligheid van onze cliënten, collega's en derden die betrokken zijn bij Op Mezelf staat echter hoog in het vaandel en heeft de volledige focus van de gehele organisatie. Op Mezelf heeft een toezichtteam ter ondersteuning van de medewerkers van het primaire proces. Bij mogelijk onveilige situaties of bij agressie incidenten kunnen de medewerkers de hulp inroepen van het toezichtteam.

Verder heeft Op Mezelf heeft een veiligheidscommissie die bestaat uit:

- Lid van de OR;
- Vertegenwoordiger van de toezichthouders/beveiligers;
- Vertegenwoordiger van de preventie medewerkers;
- Gedragswetenschapper;
- Stafmedewerker Kwaliteit & Veiligheid;
- Adviseur en woordvoerder van het bestuur van Op Mezelf;

Binnen deze veiligheidscommissie worden niet alleen incidenten besproken en geëvalueerd. Ook eventuele meldingen vanuit het ketenoverleg, de werkgroep inclusie, de bevindingen van de preventiemedewerkers en overige zaken die met de veiligheid van cliënten en medewerkers te maken hebben komen aan bod. De veiligheidscommissie brengt gevraagd en ongevraagd advies uit aan bestuur en MT.

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

4.5 MIC MELDINGEN

Net als in voorgaande jaren zijn alle MIC en MIM (meldingen in 2023 in het ECD (Zilliz), gedaan. Binnen Op Mezelf kennen we 4 soorten MIC meldingen:

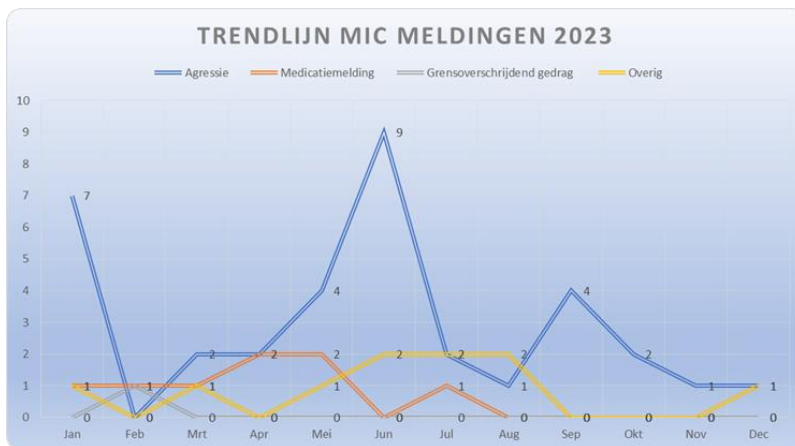
- Agressie en vrijheidsbeperkende middelen en maatregelen;
- Medicatiefouten;
- Zorgelijke signalen seksuele ontwikkeling of seksueel misbruik;
- Overig.

In figuur 5 is het aantal van het soort meldingen in 2023 weergegeven.



Figuur 5

In figuur 6 is de spreiding van het aantal incidenten per categorie weergegeven.



Figuur 6

Analyse medicatiemeldingen:

In totaal zijn er in 2023 8 medicatiemeldingen gemaakt. Alle medicatiefouten hadden geen grote gevolgen voor de betreffende cliënt.

De meldingen gingen over acht verschillende cliënten en 7 verschillende medewerkers. Een medewerker is in twee maanden tijd twee keer vergeten om de medicatie te vertrekken. De betreffende medewerker was pas in dienst gekomen bij Op Mezelf. Dit is met de medewerker opgepakt en daarna is het niet meer voorgekomen.

Analyse overige meldingen:

In totaal zijn er in 2023 10 meldingen "overig" gemaakt. Zes meldingen betrof zelfbeschadiging van een cliënt. Hierbij zijn maatregelen op cliëntniveau genomen. Een melding betrof pestgedrag en meldingen hadden te maken met gevaarlijke situaties rondom gastfornuizen. Naar aanleiding hiervan worden de komende tijd de gasfornuizen vervangen door elektrische kookplaten. Twee meldingen gingen over agressie en zijn op de verkeerde categorie gemeld. De laatste melding in de categorie "overig" ging over de vermissing van een cliënt. Het landelijk protocol is hierbij gevolgd. Alle stappen hierbij zijn duidelijk gerapporteerd en opgenomen in de MIC-melding. Verbetermaatregelen op cliëntniveau zijn voorgeschreven, geïmplementeerd en geanalyseerd en het signaleringsplan is aangepast.

Analyse grensoverschrijdend gedrag:

In 2023 is een melding Zorgelijke signalen seksuele ontwikkeling en/of seksueel misbruik gemaakt. Betrokken cliënt heeft hiervan aangifte gedaan. De politie heeft besloten om de zaak te seponeren omdat er geen misdrijf heeft plaatsgevonden. De betrokken cliënten zijn opgevangen door de medewerkers. De MIC-melding is uiteindelijk gesloten.

Analyse agressiemeldingen:

In 2023 zijn 35 agressie meldingen gemaakt. Benoemingswaardig hierbij is dat 22 meldingen gemaakt zijn over vijf cliënten. Voor alle agressie meldingen zijn verbetermaatregelen voorgeschreven op cliëntniveau. Bij de meldingen rondom één cliënt is intern onderzoek gedaan of deze melding plichtig was bij IGJ⁸. Na overleg met IGJ is de conclusie dat wij niet hoeven te melden. Bij de meldingen rondom een andere cliënt, heeft cliënt op eigen initiatief besloten om naar Stevig te gaan voor een Time-out.

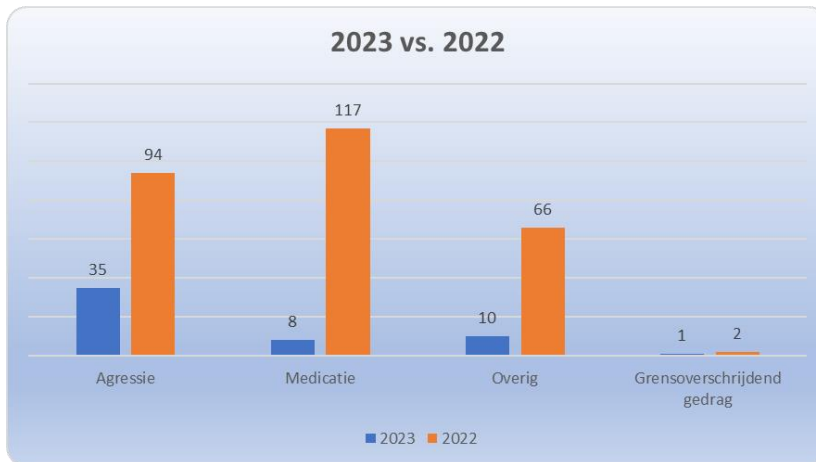
Op basis van de agressiemeldingen zijn de volgende maatregelen genomen op organisatieniveau:

- Time-out plek is ingericht;
- Er is een beleid voor alleen werken geschreven.
- Alle protocollen en beleidsnotities zijn nogmaals in de teams uitgelegd;
- Er is een beleid geschreven over het hebben van huisdieren;
- Er is een nieuw beleid geschreven en geïmplementeerd over overlast;
- Toezichthouders worden proactief ingezet;
- Effectiviteit van het huidige MIC-meldingsbeleid is onderzocht en in 2024 worden de aanbevelingen geïmplementeerd;
- Intervisie is met de coördinatoren opgepakt;

⁸ IGJ is Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd

- MIC-meldingen komen als vast agendapunt terug in de casuïstiek en team overleggen;
- Er wordt gewerkt met een waarschuwingssysteem, waarbij duidelijke kaders worden neergezet op cliëntniveau;
- MAAD training (agressie regulatie) gegeven aan alle medewerker van het primair proces.

Tot slot wordt in figuur 7 het aantal MIC meldingen van 2022 vergeleken met het aantal meldingen in 2023.



Figuur 7

Zoals uit figuur 7 is af te lezen is het aantal meldingen in 2023 sterk gedaald is ten opzichte van 2022. Vooral de meldingen van medicatiefouten zijn sterk verminderd. Dit komt doordat in het laatste kwartaal van 2022 samen met de coördinatoren besloten is om medicatieweigering niet meer op te nemen als MIC-melding, maar op te nemen in de cliëntrapportages. Eind 2022 is ook ingezet op het beter categoriseren van de MIC-meldingen. Dit heeft ertoe geleid dat minder meldingen op de categorie overig zijn gemeld. Er is ook een enorme daling te zien in de agressiemeldingen. Dit kan verklaard worden door de eerdergenoemde organisatorische verbeteringen. Hierbij is het wel belangrijk dat in 2024 onderzocht wordt of de vermindering in aantal meldingen ook deels veroorzaakt wordt door een eventuele afname in meldingsbereidheid van medewerkers.

De ISO-audit in 2022 toonde aan dat, hoewel er oorzakonderzoek plaatsvond en passende verbetermaatregelen werden genomen, dit niet altijd voldoende aantoonbaar was. Hierdoor waren rapportages meer kwantitatief dan gericht op daadwerkelijke verbetermaatregelen.

In 2023 is in samenwerking met de gedragswetenschapper, de afdeling kwaliteit en veiligheid en de zorgmedewerkers onderzocht hoe het MIC-meldingenbeleid kon worden aangepast om aan de wensen van alle belanghebbenden te voldoen, en hoe oorzakonderzoek en de daaropvolgende verbetermaatregelen beter traceerbaar konden worden gemaakt. Op basis van dit onderzoek is aanbevolen om het protocol voor het melden van incidenten aan te passen, een nieuwe procedure voor incidentmeldingen op te stellen en een nieuw incidentregistratieformulier te ontwikkelen. Deze aanbevelingen zijn eind 2023 uitgevoerd en zullen in 2024 breed binnen de organisatie worden geïmplementeerd. Het veranderingsproces zal worden geleid volgens het model van Kurt Lewin, met duidelijk gedefinieerde fasen van 'ontdooien', 'veranderen' en 'bevriezen'. In de 'ontdooifase' zal de afdeling kwaliteit en veiligheid in samenspraak met de Raad van Bestuur draagvlak creëren bij coördinatoren en zorgmedewerkers door uitleg te geven over de noodzaak van de veranderingen. In de 'veranderfase' worden de nieuwe procedures geïmplementeerd, waarbij trainingen worden gegeven en communicatierichtlijnen worden vastgesteld. De 'bevriesfase' richt zich op het verankeren van de veranderingen binnen de organisatie en het creëren van een cultuur waarin deze veranderingen als de nieuwe norm worden beschouwd.

Een projectgroep zal worden opgericht om het veranderingsproces te coördineren en werkgroepen zullen worden ingesteld om de aanbevelingen uit te voeren. Het implementatieplan, gebaseerd op de PDCA-cyclus van Deming, zal zorgen voor een gestructureerde aanpak van de implementatie. Een Gantt-Chart zal worden gebruikt om de planning en opvolging van de uitvoering te ondersteunen, waardoor Op Mezelf tijdig en effectief kan voldoen aan de eisen van het auditrapport en de gewenste verbeteringen kan realiseren.

4.6 KLACHTEN

Bij Op Mezelf rechtstreeks zijn in 2023 zeven klachten binnengekomen. Daarnaast zijn er nog twee klachten binnengekomen via het ketenoverleg. De klachten hadden allemaal betrekking op (geluids)overlast. Op Mezelf heeft alle

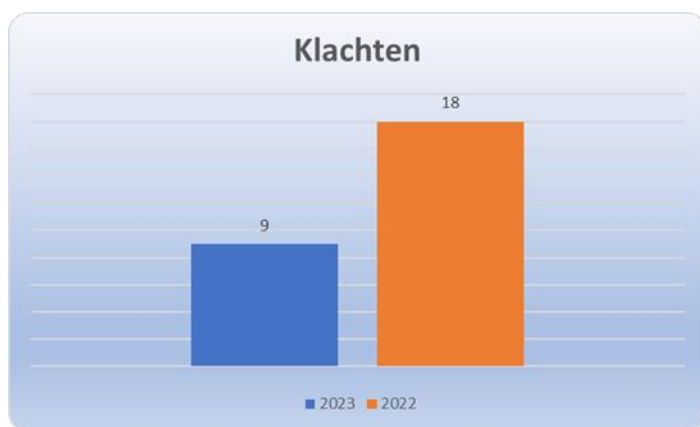
klachten aangepakt, maatregelen genomen ter verbetering en de effectiviteit van deze maatregelen geëvalueerd tijdens het ketenoverleg. De maatregelen die door Op Mezelf zijn genomen zijn:

- Er is een time-out plek gecreëerd;
- Toezichthouders worden proactief ingezet;
- Er is een werkgroep opgericht waarin reguliere bewoners van Op Mezelf en externe bewoners van Woonpun periodiek vergaderen om gezamenlijk het leefklimaat in de Harmoniestraat te verbeteren;
- Bij verhuizingen worden nu rubberen matten gebruikt om het gras te beschermen;
- In maart 2024 worden hekjes aan de straatzijde van de grasperken in de Harmoniestraat geplaatst door Woonpunt. Bovendien is er op 13 maart een plant dag gepland waarbij samen met bewoners struiken aan beide zijden van de portieken worden geplant.

Op Mezelf is aangesloten bij het Klachtenportaal Zorg. Cliënten en vertegenwoordigers worden uitgenodigd om eerst met hun begeleider of met de Raad van Bestuur in gesprek te gaan als zij een klacht hebben. Mocht de cliënt en de begeleider of Raad van Bestuur er niet samen uitkomen kunnen zij een officiële klacht indienen bij het Klachtenportaal Zorg. In 2023 heeft Op Mezelf geen klachten ontvangen via het Klachtenportaal Zorg.

Naast het Klachtenportaal zorg is Op Mezelf aangesloten bij het Adviespunt van Zorgbelang. Susan Hermans is de cliëntenvertrouwenspersoon voor de Wet zorg en dwang. In 2023 heeft de cliëntenvertrouwenspersoon vier keer ondersteuning geboden aan een cliënt van Op Mezelf. Omdat het aantal keren dat de cliëntenvertrouwenspersoon minder is dan vijf wordt hier, in verband met de herleidbaarheid, niet nader op ingegaan door de cliëntenvertrouwenspersoon. Onderwerpen van de ondersteuningsvragen waren; Zorg en begeleiding (3x) Regels en financiën (1x) Omdat het om minder dan 5 kwesties gaat, kunnen we vanwege de mogelijke herleidbaarheid geen toelichting geven op de kwesties. De kwesties hadden geen betrekking op de Wet zorg en dwang en zijn in overleg met de vertrouwenspersoon en de betreffende cliënten tot ieders tevredenheid afgehandeld.

In figuur 8 is het aantal klachten over 2023 in vergelijking met het aantal klachten in 2022 weergegeven.



Figuur 8

Medewerkers worden uitgenodigd om met hun leidinggevende of het bestuur in gesprek te gaan bij klachten. Mochten zij er echter samen niet uitkomen heeft Op Mezelf voor medewerkers een abonnement met een externe vertrouwenspersoon. Deze externe vertrouwenspersoon kende in 2023 een inzet van 6 uur. Vanwege de geringe inzet en daarmee de herleidbaarheid zijn hier geen details van bekend.

4.7 ARBO EN RI&E

De RI&E is in de zomer van 2022 afgenomen door de firma Acaleph. De uitkomsten van de RI&E zijn uitgebreid besproken binnen het MT en met de OR. Op basis van deze uitkomsten zijn een aantal verbeteringen doorgevoerd in het eerste kwartaal van 2023. De medewerkers gaven aan dat de psychische belasting en de werkdruk erg zwaar was. Op basis hiervan

is de zienswijze op de PSA (psychisch sociale arbeidsomstandigheden) omschreven. Na goedkeuring van de OR is in elk team een presentatie gehouden over de zienswijze op de PSA. Daarnaast is een checklist ontwikkeld voor de veiligheid van de appartementen. Op basis van de ondersteuningsplannen vindt periodiek controle plaats in de appartementen en de bevindingen daarvan worden opgenomen in het ondersteuningsplan. Verder wordt sinds het eerste kwartaal van 2023 preventiemedewerkers structureel ingezet. In het tweede kwartaal 2023 zijn de laatste verbeteringen, met prioriteit hoog of midden, op basis van de uitkomsten van de RI&E doorgevoerd.

4.8 KWALITEIT OVERIG

Uit een interne audit is gebleken dat er een aantal risico's op datalekken zijn bij Op Mezelf. Gedurende 2023 zijn door de afdeling kwaliteit en veiligheid in samenwerking met de afdeling ICT verdere stappen gezet om het risico op datalekken te minimaliseren. Daar waar mogelijk wordt tweestapsverificatie ingevoerd en een verdere aanscherping van het gebruik van bedrijfsmiddelen.

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.

Het zorgkantoor CZ heeft in het voorjaar van 2023 een locatiebezoek gebracht aan de dagbestedingslocaties van Op Mezelf. Het zorgkantoor was erg enthousiast over de stappen die er binnen de dagbesteding van Op Mezelf zijn gezet. De persoonsgerichte zorg, de betrokkenheid en ambities van medewerkers vielen in positieve zin op. Net als de zelfreflectie en de investering in inclusie in de wijk.

Wij nodigen de lezers van het jaarverslag uit het volledige Kwaliteitsrapport 2023 te lezen..

Het Kwaliteitsrapport 2023 kan worden opgevraagd bij de Raad van Bestuur van Op Mezelf of is in te zien op onze website: <http://www.opmezelf.nu/kwaliteitveiligheid/>



5. VOORUITBLIK 2024

5. VOORUITBLIK 2024

Om tot de ambities van het jaar 2024 te komen, hebben we in samenwerking met de teamcoördinatoren, Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen gekeken naar de doelen die in het meerjarenplan gesteld zijn maar ook naar de wensen medewerkers, cliënten en externe belanghebbenden:

STRUCTUUR EN ORGANISATIE

De ingeslagen weg waarbij gewerkt wordt met zelforganiserende teams, onder aansturing van een teamcoördinator, wordt verder vervolgd.

Zoals uit de externe visitatie van het Kwaliteitsrapport 2022 blijkt was een groot deel van de backoffice erg kwetsbaar omdat veel specifieke kennis en kunde slechts bij één persoon lag. Hierdoor bestond het risico dat de stabiliteit van de bedrijfsvoering in gevaar komt. Om dit risico te verkleinen zijn taken en verantwoordelijkheden stapsgewijs over meerdere medewerkers van de backoffice verdeeld. Het terugdringen van het risico op instabiliteit van de bedrijfsvoering is gedurende 2023 aanzienlijk afgenomen. De volgende stap in 2024 is innovatie in de bedrijfsvoering, met name in de ICT en informatievoorziening.

DOELGROEPEN

In de heisessie met bestuur, raad van commissarissen, teamcoördinatoren, gedragswetenschapper en staffunctionarissen zijn een aantal doelgroepen benoemd waarvoor weinig plekken in de regio beschikbaar zijn. Drie van die doelgroepen springen er echt uit, namelijk de ouder wordende mens met een beperking, jonge moeders met een beperking met een kind of zwanger van een kind en mensen met autisme. De eerste doelgroep en laatste doelgroep kunnen nu in beperkte mate bediend worden in de nieuwe groepswoning in Nuth. Naast deze doelgroepen komen zowel vanuit het samenwerkingsverband BTP als van zorgkantoor CZ steeds indringender vragen voor meer “bedden” voor de doelgroepen 18-/18+ en de nog steeds groeiende groep LVB. Op Mezelf zal ook in 2024 onderzoeken in hoeverre zij een bijdrage kan leveren om meer plekken in de regio en met name in Parkstad te realiseren.

GROEI, LOCATIES EN VASTGOED

De vraag naar het ondersteuningsconcept van Op Mezelf neemt steeds verder toe. De woningen en appartementen die Op Mezelf nu ter beschikking heeft zijn ontoereikend en veelal gedateerd. Omdat de behoefte aan meer woonruimte voor cliënten steeds groter wordt is door het bestuur het besluit genomen om met SCF Housing een raamovereenkomst aan te gaan waarbij SCF Housing verantwoordelijk is voor het vastgoedbeheer. Dit biedt enerzijds de mogelijkheid om het scheiden van wonen en zorg zoveel mogelijk te realiseren maar hiermee wordt ook aan risicospreiding door Op Mezelf gedaan. SCF Housing heeft de opdracht gekregen om op zoek te gaan naar uitbreiding van woonruimte en voor stapsgewijze vervanging van gedateerde woonruimte. SCF Housing zal in opdracht van Op Mezelf ook in 2024 op zoek gaan naar geschikte locaties ter uitbreiding of vervanging van gedateerd vastgoed. De doelstelling van Op Mezelf is om te groeien naar 120 tot 130 plekken in 2025.

CULTUUR

De missie en visie van Op Mezelf is geïnspireerd door het antroposofisch gedachtengoed. Bij groei van een organisatie horen nieuwe medewerkers. Deze nieuwe maar ook de andere medewerkers zullen bewust gemaakt worden voor het antroposofisch gedachtengoed en de werkwijze die wij hieraan verbinden. Hierin wordt speciaal aandacht aan besteedt in het inwerkprotocol van Op Mezelf en waar wenselijk of noodzakelijk zullen de teamcoördinatoren (nieuwe) medewerkers coachen door middel van onder andere intervisie.

De inclusie van Op Mezelf in de buurt verder gestalte geven. De buurt verbinden met Op Mezelf door middel van buurtgenoten te betrekken en te laten zien wat Op Mezelf hen en de cliënten biedt. Buurtgenoten uitnodigen en verleiden voor een kopje koffie of een diner in het restaurant, deelnemen aan de dartavond, maar ook het herorganiseren van de Harmoniestraat. Hiervoor is een werkgroep opgericht, bestaande uit bewoners van de Harmoniestraat en cliënten/bewoners van Op Mezelf en medewerkers van Op Mezelf, om samen de wensen van de Harmoniestraat te inventariseren en om te zetten in de praktijk.

We willen de open en informele cultuur behouden en de professionele cultuur versterken.



6. FINANCIËEL 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 besteedt worden aan zorg en kwaliteit van zorg.

De doelstelling is 2% rendement te realiseren uit de exploitatie. Het resultaat wordt toegevoegd aan de reserve teneinde het weerstandsvermogen verder te verstevigen.

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

Per kwartaal informeert de raad van bestuur de Raad van Commissarissen, de Ondernemingsraad en Cliëntenraad over de bereikte resultaten en eventuele genomen bijstuuringsmaatregelen. 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 2023 opnieuw geëvalueerd en vraagt voorsnog voor geen bijstelling. De RvC heeft tussentijds de actualiteit en de status van de genoemde risico's en maatregelen gevolgd.

De belangrijkste risico's waar de Raad van Bestuur op stuurt zijn:

- Financiële continuïteit
 - Bewaken van het financieel resultaat
Beheersmaatregel:
 - ✓ Structureel en periodiek managementinformatie opleveren en werkoverleggen voeren
 - Bewaken van productie en productieafspraken
Beheersmaatregel:
 - ✓ Actief monitoren geleverde productie en productieafspraken
 - ✓ Inrichten goede AO-IC met betrekking tot contracttering en facturering van alle financieringsdomeinen
- Stabiliteit van de organisatie
 - Het op niveau krijgen en houden van de aansturing van de verschillende teams
Beheersmaatregel
 - ✓ Coaching vanuit Raad van Bestuur
 - ✓ Alertheid op signalen ter verbetering vanuit medewerkers, 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 2023 af met een negatief resultaat van € 2.487. Hiermee wordt het eigen vermogen € 299.778. Het uitgangspunt van het financiële beleid van Op Mezelf is gericht op continuïteit. Gezonde ratio's zijn hiervoor de indicatoren.

Ratio's	2023	2022
Marge (resultaat/omzet)	-0,21%	2,00 %
Rentabiliteit (resultaat/balanstotaal)	-0,30 %	8,00 %
Solvabiliteit (eigen vermogen/vreemd vermogen)	25,45 %	29,29 %
Current ratio (vlottende activa/kortlopende schulden)	0,92	1,02
nettowinstkapitaal	-58.897	€ 43.127

De balans ultimo 2023 en de verlies & winstrekening 2023 worden hieronder weergegeven en toegelicht. Voor een uitgebreide toelichting op de jaarrekening verwijzen wij naar de Jaarrekening 2023 (op te vragen bij Raad van Bestuur).

5.1.1 BALANS PER 31 DECEMBER 2023 (na resultaatbestemming)

	Ref.	31-dec-23	31-dec-22
		€	€
ACTIVA			
Vaste activa			
Materiële vaste activa	2	455.752	521.623
Totaal vaste activa		455.752	521.623
Vlottende activa			
Vorderingen uit hoofde van financieringstekort	6	0	0
Debiteuren en overige vorderingen	7	496.420	324.141
Liquide middelen	9	225.768	488.402
Totaal vlottende activa		722.188	812.543
Totaal activa		<u>1.177.940</u>	<u>1.334.166</u>
PASSIVA			
Eigen vermogen			
Algemene en overige reserves	10	299.778	302.265
Totaal eigen vermogen		299.778	302.265
Voorzieningen	11	29.585	27.222
Langlopende schulden (nog voor meer dan een jaar)	12	67.492	235.263
Kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)			
Schulden uit hoofde van financieringsoverschot	6	0	0
Overige kortlopende schulden	13	781.085	769.416
Totaal kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)		781.085	769.416
Totaal passiva		<u>1.177.940</u>	<u>1.334.166</u>

Materiële vaste activa

In 2023 is door Op Mezelf voor € 215.511 geïnvesteerd. Deze investeringen bestaan uit € 146.577 aan investeringen in een nieuw wagenpark en voor € 68.934 aan overige investeringen. Deze overige investeringen betreft voornamelijk groot onderhoud van de locaties. Op de totale activa is in 2023 € 71.382 afgeschreven. De boekwaarde van de materiële vaste activa op balansdatum bedraagt € 455.752.

Vlottende Activa

De overige vorderingen betreffen een bedrag van € 496.120 (2022: € 324.141) Hierin zitten opgenomen de vordering op debiteuren groot € 146.056 (2021: € 215.120), vooruit betaalde kosten groot € 18.453 (2022: € 0) en overige nog te ontvangen bedragen € 330.529 (2022: €109.021)

Liquide middelen

De laatste post aan de activakant van de balans betreft € 225.768 aan liquide middelen (2022: € 488.402). Deze middelen staan op bankrekeningen van Op Mezelf. Naast de hoofdbankrekening van Op Mezelf betreft dit bankrekeningen die gebruikt worden voor de kasstromen in de woonhuizen. In de kassen bij de woonhuizen is geen fysiek geld aanwezig.

Eigen vermogen

Door het negatieve resultaat van € 2.487 over 2022 wijzigt het positieve eigen vermogen van € 302.265 in 2022 naar een positief eigen vermogen van € 299.768 in 2023.

Voorzieningen

Er zijn voorzieningen getroffen voor uit te betalen jubilea-uitkeringen in de toekomst en transitievergoedingen bij ontslag. De voorziening jubilea-uitkering bedraagt in 2023 € 9.563 (2022: €6.293). In 2023 is er een onttrekking gedaan voor transitievergoedingen van € 907en bedraagt in 2023 € 20.022.

Langlopende en kortlopende schulden

Op Mezelf heeft in 2023 een langlopende lening van € 89.883 bij leasemaatschappijen voor diverse vervoermiddelen. Het pand dat aangekocht was door Op Mezelf is tegen de actuele taxatiewaarde verkocht aan Second Chance Force Housing B.V.

De overige kortlopende schulden bedragen € 781.015 (2022: € 749.416) en bestaan uit een aantal posten:

Crediteuren en nog te betalen kosten € 209.918 (2022 € 68.768).

Aan personeel gerelateerde verplichtingen € 548.706 (2022: € 674.613).

Dit betreft openstaande uren, loonbelasting, pensioenverplichtingen en vakantiegeld.

Aflossingsverplichting leningen en reserveringen € 22.391 (2022: € 26.035).

5.1.2 RESULTATENREKENING OVER 2023

	<u>Ref.</u>	<u>2023</u> €	<u>2022</u> €
BEDRIJFSOPBRENGSTEN:			
Opbrengsten zorgprestaties, jeugdhulp en maatschappelijke ondersteuning	16	5.326.224	4.635.293
Subsidies	17	42.153	8.233
Overige bedrijfsopbrengsten	18	142.814	3.535
Som der bedrijfsopbrengsten		<u>5.511.191</u>	<u>4.647.061</u>
BEDRIJFSLASTEN:			
Personeelskosten	19	3.557.344	2.928.681
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	20	81.382	32.543
Overige bedrijfskosten	23	1.867.835	1.566.858
Som der bedrijfslasten		<u>5.506.561</u>	<u>4.528.082</u>
BEDRIJFSRESULTAAT		4.630	118.979
Financiële baten en lasten	24	-8.376	-8.586
RESULTAAT VOOR BELASTINGEN		<u>-3.746</u>	<u>110.393</u>
Belastingen	25	-1.259	9.349
RESULTAAT NA BELASTINGEN		<u><u>-2.487</u></u>	<u><u>101.044</u></u>
RESULTAATBESTEMMING			
<i>Het resultaat is als volgt verdeeld:</i>		<u>2023</u> €	<u>2022</u> €
Algemene / overige reserves		<u>-2.487</u>	<u>101.044</u>
		<u><u>-2.487</u></u>	<u><u>101.044</u></u>

Opbrengsten

De opbrengsten voor de WLZ en WMO zijn fors hoger dan in 2022 en de opbrengsten Forensische Zorg en Jeugdwet is afgenomen.

De opbrengsten per financieringsstroom zijn als volgt:

	2023	2022
- WLZ	€ 3.740.376	€ 3.101.811
- Forensische Zorg	€ 326.770	€ 564.462
- WMO (inclusief onderaanneming)	€ 1.234.322	€ 907.871
- Jeugdwet	€ 24.756	€ 61.149

Naast de opbrengsten uit zorg heeft Op Mezelf in 2023 € 54.153 aan subsidies ontvangen (2022 €8.233) en aan overige opbrengsten zijn € 142.814 in 2023 ontvangen (2022 € 3.535)

Personeel

De personeelskosten zijn in 2023 € 3.557.344 (2022 € 2.928.681). Dit bedrag is opgebouwd uit € 3.374.549 (2022 €2.817.367) aan personeel in loondienst, € 136.692 (2022: € 37.378) aan personeel niet in loondienst en € 46.103 (2022: € 73.936) aan overige personeelskosten.

Materiële kosten

Bedrijfskosten heeft een omvang van € 1.867.835 (2022: € 1.566.858 en bestaat uit de volgende posten:

	2023	2022
Hotelmatige kosten	€ 261.555	€ 192.014
Algemene kosten	€ 600.516	€ 679.197
Cliëntgebonden kosten	€ 193.158	€ 115.861
Kosten dagbesteding	€ 23.655	€ 20.428
Onderhoud en energie	€ 122.382	€ 116.890
Huurkosten	€ 666.659	€ 442.468
Dotaties	€	€ 0

6.4 WNT

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

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 2023 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. Miekuz Bestuurder	N.J.M. Krekels Bestuurder
1 Functie (functienaam)	27-jul-17	27-jul-17	27-jul-17
2 In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	heden	heden	31-aug-22
3 In dienst tot en met (datum einde functievervulling)	Ja	Ja	Nee
4 (Fictieve) dienstbetrekking?	100%	100%	0%
5 Deeltijdfactor (minimaal 0,025 fte)	148.000	102.000	0
6 Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	0	0	0
7 Voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn	<u>148.000</u>	<u>102.000</u>	<u>0</u>
8 Totaal bezoldiging uit hoofde van de functie van topfunctionaris			
13 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	151.000	151.000	0
<u>Vergelijkende cijfers 2022</u>			
1 (Fictieve) dienstbetrekking?	Ja	Ja	Ja
2 Deeltijdfactor (minimaal 0,025 fte)	100%	100%	40%
3 Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	128.159	125.332	48.435
4 Voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn	0	0	0
5 Totaal bezoldiging uit hoofde van de functie van topfunctionaris	<u>128.159</u>	<u>125.332</u>	<u>48.435</u>
10 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	146.000	146.000	58.400
<u>Toezichthoudende topfunctionarissen</u>			
	Dhr. Gresel Voorzitter RvC	Dhr. Heiligers Lid RvC	Dhr. Soomers Lid RvC
1 Functie (functienaam)	1-jan-23	1-jan-23	1-jan-23
2 In dienst vanaf (datum begin functievervulling)	heden	heden	heden
3 In dienst tot en met (datum einde functievervulling)	12.000	8.000	8.000
4 Totaal bezoldiging in kader van de WNT			
5 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	22.650	15.100	15.100
<u>Vergelijkende cijfers 2022</u>			
1 Totaal bezoldiging in kader van de WNT	<u>12.000</u>	<u>8.000</u>	<u>8.000</u>
2 Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	<u>21.900</u>	<u>14.600</u>	<u>14.600</u>