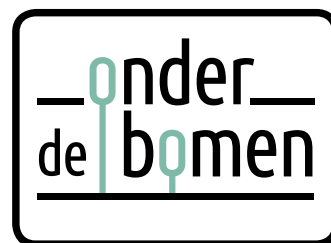




# MeerWaarde-verslag 2022



# Inhoudsopgave

---

*'Ik voel de kernwaarden  
gewoon elke dag.  
OdB verhaal is echt en  
geen gebakken lucht.'*

- 3** Voorwaarde
- 5** MeerWaarde in getallen 2022
- 7** Onze MeerWaarde
- 8** Meerwaarde als organisatie
- 14** Kwaliteit als meerwaarde
- 19** Meerwaarde voor medewerkers
- 34** Meerwaarde voor cliënten
- 38** Maatschappelijke Meerwaarde
- 43** Financiële Meerwaarde
- 46** Meerwaarde voor bestuur



# Voorwaarde

---

**In 2016 werd Onder de Bomen opgericht met als voornaamste motivatie het aanpakken van uitdagingen in het sociaal domein. Deze motivatie is tot op de dag van vandaag onveranderd. We tonen aan dat het daadwerkelijk mogelijk is om de hulpverlening te verminderen en zorgverleners weer vreugde in hun werk te laten ervaren. Dit is onze dagelijkse inzet en waar we elke dag naar streven.**

In 2022 ging het land eindelijk weer van het slot af. De rem die we de jaren daarvoor hadden gevoeld, was verdwenen. De herwonnen vrijheid deed iedereen goed en gaf de ruimte om vooruit te gaan. Als Onder de Bomen hebben we dit jaar weer grote stappen voorwaarts gezet.

Een belangrijke mijlpaal was het bereiken van vacatureloos werken. Door middel van wekelijkse kennismakingsgesprekken om elkaar beter te leren kennen met diverse kandidaten hebben we onze teams kunnen versterken zonder externe werving. Dit heeft niet alleen bijgedragen aan onze efficiëntie, maar ook aan de cohesie en het vertrouwen binnen onze organisatie.

In 2022 stond persoonlijke ontwikkeling hoog op de agenda voor onze medewerkers. Velen besloten om weer een opleiding te volgen,

waardoor ze nieuwe kennis en vaardigheden konden verwerven. Deze toewijding en inzet hebben niet alleen henzelf verrijkt, maar ook de organisatie als geheel versterkt. We hebben gezien hoe de groei van individuen leidde tot een bloeiend collectief.

Terwijl we vooruitblikken op de toekomst, putten we inspiratie uit hetgeen we hebben bereikt in 2022. We zijn trots op de groei en ontwikkeling die we hebben doorgemaakt, zowel op persoonlijk als organisatorisch niveau. Laten we deze positieve energie vasthouden en blijven streven naar vooruitgang in de jaren die voor ons liggen. Samen zijn we gegroeid, en samen zullen we blijven bloeien.

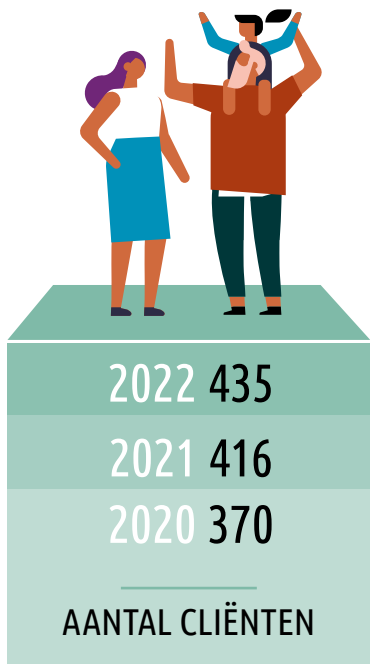




*'Ik vind groei en ontwikkeling in brede zin belangrijk.  
En vertrouwen in elkaar hebben en je gelijkwaardig voelen dus ook'*



# MeerWaarde in getallen 2022

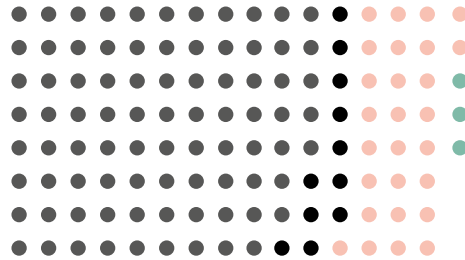


**INSTROOM 282**  
(65% van de gehele cliëntpopulatie)

**UITSTROOM 263**  
(60% van de gehele cliëntpopulatie)

**7,9**  
CLIËNT  
TEVREDENHEIDSCORE

**2**  
AANTAL KLACHTEN



**95 MEDEWERKERS  
NIEUW IN 20/UIT 18  
79 FTE  
27 STAGIAIRES  
3 LEERLINGPLEKKEN**



**VAST CONTRACT 44  
TIJDELIJK CONTRACT 51**

**OPEN SOLLICITATIES 117  
KENNISMAKINGS-  
GESPREKKEN 82**



**AANTAL MEDEWERKERS  
5 JARIG JUBILEUM  
BEHAALD**



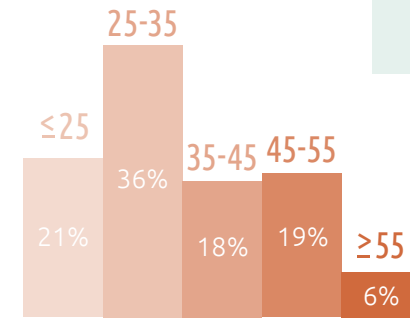
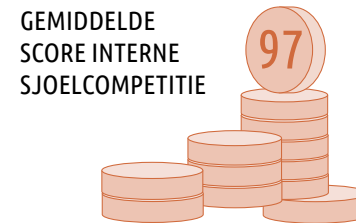
**WERKGELUK**

62% NPS score van 9 of 10  
4% NPS score =<6



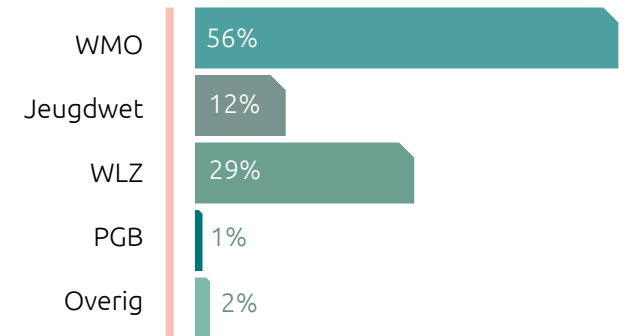
**93,4% VITALITEIT**

(inclusief zwangerschapsgerelateerd)



**LEEFTIJD  
MEDEWERKERS**

**FINANCIERINGSVORMEN ZORG**



**RESULTAAT NA BELASTING €398.242**

**EIGEN VERMOGEN €1.233.011**

**1,7%**  
VAN OMZET BESTEED  
AAN SCHOLING





*'Ze zijn er voor me ze laten mijn in mijn waarden  
ik heb vertrouwen in de begeleiding'*



# Onze MeerWaarde

---

**Onder de Bomen heeft zich in het afgelopen jaar weer verder ontwikkeld, gestart in 2016 als één woonlocatie met 13 bewoners tot een complete zorgorganisatie met ruim 450 cliënten in zorg op dit moment. Ons primaire doel is al die jaren onveranderd: het bieden van MeerWaarde. Dit doen we nog steeds vanuit verschillende perspectieven: MeerWaarde voor zorgmedewerkers, cliënten, stakeholders en andere betrokkenen.**

Onder de Bomen hanteert vijf kernwaarden, die zijn vastgesteld door onze medewerkers. Deze kernwaarden blijken tijdloos en bieden vanuit elk perspectief houvast voor wat we doen en uitdragen. Om te waarborgen dat de kernwaarden nog steeds worden nageleefd, vragen we regelmatig aan onze medewerkers of deze worden beleefd zoals ze zijn bedoeld. Een medewerker beschreef het als volgt: "Ik voel de kernwaarden gewoon elke dag. Het Onder de Bomen-verhaal is echt en geen gebakken lucht." Dit bevestigt dat onze kernwaarden echt in de praktijk worden gebracht en niet alleen op papier staan.

## Onze kernwaarden zijn:

### Openheid

Bij Onder de Bomen delen medewerkers, cliënten en andere belanghebbenden veel met elkaar. Door met elkaar te praten en ervaringen te delen, verbreden we onze blik en leren we elkaar steeds beter kennen.

### Vertrouwen

Vertrouwen is de basis van hoe we met mensen omgaan. Dat vertrouwen hoef je niet te verdienen, je krijgt het. Vertrouwen zorgt voor gelijkwaardigheid.

### Durven

Wanneer je dingen anders aanpakt dan je gewend bent, is dat soms spannend. Daar heb je lef voor nodig. Daarom dagen we elkaar uit om anders te kijken, anders te denken en te vertrouwen op jezelf en op anderen. Om het daarna te doen, dat moet je durven.

### Een stap extra

Bij onder de Bomen verwachten we veel van elkaar. Vooral als het over kwaliteit gaat, zijn we streng. Of beter gezegd: open en eerlijk. Omdat we dagelijks veel met elkaar te delen en bespreken, kunnen we elkaar ook gerust op verbeterpunten wijzen. We hebben het beste met elkaar voor, proberen het beste bij elkaar naar boven te halen en willen met elkaar het beste bereiken. We zijn pas tevreden wanneer er echt zichtbaar resultaat is.

### Groei

Groei gaat over jezelf ontwikkelen. Beter worden in wat je graag doet, ontdekken wat je nog meer leuk vindt en kunt. Een moeilijke situatie aangaan om daar beter in te worden, je open opstellen om iedere dag weer te leren. Daarom investeren wij in groei voor jezelf en voor onze organisatie.



*‘Het Onder de Bomen-verhaal is echt en geen gebakken lucht’*

# Meerwaarde als organisatie

---

## Algemeen

**Onder de Bomen is opgericht om passende oplossingen te bieden voor bestaande knelpunten in de zorg. Wij vinden het belangrijk dat deze oplossingen aansluiten bij de behoeften van de cliënt, de financier en het maatschappelijk veld. Onze missie is om mensen zo zelfstandig mogelijk te laten leven en hen onafhankelijk te houden van zorg. Bij ons staat de mens centraal en streven we naar persoonlijke groei.**

Als non-bureaucratische organisatie vermijden wij overbodige protocollen en procedures. Onze medewerkers denken actief mee over de ontwikkeling van ons beleid en onze organisatie. Door vernieuwende zorg te organiseren, bieden wij niet alleen cliënten, maar ook medewerkers en samenwerkingspartners een beter toekomstperspectief.

*‘Bij ons staat de mens centraal en streven we naar persoonlijke groei’*

## Werkgebied

In 2022 bestond het werkgebied van Onder de Bomen uit Noordoost Brabant en het Rijk van Nijmegen.

## Organisatiestructuur

Onze organisatie heeft een eenvoudige structuur waarbij we streven naar een non-bureaucratische aanpak, zonder afbreuk te doen aan professionele normen. We geven onze medewerkers de ruimte om hun vak uit te oefenen en zich als professional te ontwikkelen. Ook krijgen zij de mogelijkheid om de organisatie mede vorm te geven vanuit hun praktijkervaring, zodat we onze cliënten optimaal kunnen begeleiden.

Het team van oprichters vormt samen de Raad van Bestuur en stuurt de begeleidingsteams aan. Twee ondersteuningsteams; het zorginhoudelijk ondersteuningsteam en het ondersteuningsteam bedrijfsvoering, ondersteunen hen daarbij.

Binnen onze organisatie zijn ook andere belangrijke aspecten verweven, zoals een cliënt-vertegenwoordiging, een gedragen medezeggenschap (waarbij alle teams vertegenwoordigd zijn in een OR), en een Raad van Commissarissen bestaande uit vijf onafhankelijke toezichthouders.

## Begeleidingsteams

Begin 2022 zijn we gestopt met het bieden van zorg in de regio Rivierenland. In deze regio boden we twee jaar lang Gesteund Wonen met één begeleidingsteam dat bestond uit vijf medewerkers. Deze zorg werd geleverd vanuit onze kantoorlocatie in Tiel. Aan dit besluit lagen verschillende redenen ten grondslag; Allereerst hebben we gemerkt dat er weinig hulpvragen specifiek gericht zijn op Gesteund Wonen in deze regio. Daarnaast zorgt de grote omvang in dit werkgebied voor veel reistijd voor onze medewerkers. Dit leidt tot een toenemende werkdruk en kosten. Ten slotte hebben we moeite gehad met het vinden van de juiste medewerkers uit de regio Rivierenland. Het aantrekken van gekwalificeerd personeel met de juiste ervaring





en vaardigheden is van groot belang voor het bieden van goede zorg, maar dit bleek in deze regio lastig te zijn.

In april 2022 startte een nieuw begeleidingsteam in Nijmegen. Vanuit een nieuw pand aan de Sint Annastraat in Nijmegen zal het team de zorg van 12 cliënten die hier wonen en de huidige 9 bewoners van de cliënten aan de Bijleveldsingel vorm gaan geven vanuit het team Nijmegen Centrum.

## Ondersteuningsteams

We kennen twee ondersteuningsteams:

- Zorginhoudelijk ondersteuningsteam
- Ondersteuningsteam bedrijfsvoering.

Het **zorginhoudelijk ondersteuningsteam** richt zich op het bieden van ondersteuning en advies aan de begeleidingsteams op het gebied van zorginhoudelijke vraagstukken.

De leden van dit team hebben ruime ervaring en kennis op het gebied van zorgverlening en zijn op de hoogte van de laatste ontwikkelingen. Hierdoor zijn zij in staat om onze medewerkers te voorzien van waardevol advies en ondersteuning bij complexe zorgvragen.

Het zorginhoudelijke ondersteuningsteam werkt nauw samen met de begeleidingsteams en de

oprichters. Op deze manier kunnen zij snel en effectief inspelen op de behoeften van medewerkers en cliënten.

Naast het bieden van ondersteuning en advies, zorgt het zorginhoudelijke ondersteuningsteam ook voor het ontwikkelen en implementeren van beleid op het gebied van zorgverlening. Zij werken aan het verbeteren van de kwaliteit van onze zorg en het optimaliseren van zorgprocessen.

In 2022 is het zorginhoudelijke ondersteuningsteam versterkt door de toevoeging van een orthopedagoog met ruime ervaring in de verslavingszorg. De systeemtherapeut, die de afgelopen jaren deel uitmaakte van het zorginhoudelijke ondersteuningsteam, heeft nu een andere rol binnen de organisatie gekregen. Haar expertise op het gebied van systeemtherapie blijft uiteraard gewoon beschikbaar voor het team en de rest van de organisatie. Het team bestaat momenteel uit één GZ-psycholoog en twee orthopedagogen.

Het **ondersteuningsteam bedrijfsvoering** is verantwoordelijk voor het beheer en de uitvoering van alle administratieve en financiële processen die nodig zijn om onze organisatie goed te laten

functioneren. Het team bestaat uit deskundige en ervaren medewerkers die zich richten op verschillende aspecten van de bedrijfsvoering (oa HR, financiën, administratie en ICT.)

Dit team bestaat nu uit vijf personen:

- (Ont)regelaar
- Talentjager
- Functioneel applicatiebeheerder
- Medewerker cliëntadministratie
- Financieel administrateur.

## Team(ont)regelaars

Sinds 2020 hebben we de rol van (team) ontregelaar binnen Onder de Bomen. Deze rol is steeds verder doorontwikkeld en is nog steeds in ontwikkeling.

Een team(ont)regelaar heeft als missie om nieuwe teams en minder goed draaiende teams om te vormen tot A-teams door zich te richten op het verbeteren en optimaliseren van processen binnen teams en de organisatie. Bij de vorming van nieuwe teams is het van belang dat deze snel en efficiënt kunnen samenwerken, waarbij de team(ont)regelaar zich richt op het inrichten van de processen en het zorgen voor goede onderlinge communicatie en samenwerking.

Daarnaast is het belangrijk om ervoor te zorgen dat bestaande teams soepel blijven draaien en dat



matig draaiende processen worden verbeterd. Dit kan veroorzaakt worden door belemmeringen in het proces, te veel regelgeving of onvoldoende op elkaar ingespeelde medewerkers. De team(ont)regelaar zal dan het probleem analyseren en op zoek gaan naar oplossingen om het proces te verbeteren. Hierbij worden de belangen van zowel de organisatie als de medewerkers in acht genomen en wordt er gestreefd naar optimale samenwerking.

De team(ont)regelaar streeft ernaar om processen in teams en de organisatie te verbeteren, zodat er optimaal samengewerkt kan worden en er A-teams ontstaan. Dit leidt tot meer efficiëntie, betere kwaliteit en hogere tevredenheid van zowel medewerkers als cliënten.

In 2022 is het team van team (ont)regelaars uitgebreid en bestaat uit twee personen. Deze uitbreiding biedt de mogelijkheid om nog meer teams te ondersteunen bij het optimaliseren van hun processen en het vormen van A-teams.

### Aanmeldteam

Het aanmeldteam werd vorig jaar opgericht met als doel het aanmeldproces voor nieuwe cliënten te stroomlijnen en ervoor te zorgen dat ze snel de zorg krijgen die ze nodig hebben. Het was een belangrijke stap in het verbeteren van de kwaliteit.



*Dit jaar vierde het aanmeldteam hun eenjarig bestaan.*

Dankzij het aanmeldteam verloopt het aanmeldproces nu soepeler en sneller. Binnen 24 uur worden alle aanmeldingen die via de telefoon, e-mail of onze website binnenkomen afgehandeld. Onze teamleden werken hierbij nauw samen met de verwijzers. Verwijzers krijgen een vast contactpersoon uit het aanmeldteam toegewezen, die hen door het hele aanmeldproces begeleidt. Dit helpt om de communicatie te stroomlijnen en om ervoor te zorgen dat de

juiste informatie op het juiste moment wordt gedeeld.

### Leerlingen

Bij ons zijn leerlingen van harte welkom. We bieden verschillende leerlingplekken aan binnen diverse teams, zodat studenten van zowel een MBO- (BBL) als HBO-route werkervaring kunnen opdoen en leren combineren. Op deze manier geven we nieuwe collega's de mogelijkheid om bij ons opgeleid te worden tot volwaardige zorgprofessionals. Dit kan variëren van Maatschappelijke Zorg (MBO) tot Social Work of Verpleegkunde (HBO). In 2022 waren er **xx** leerlingen bij Onder de Bomen in dienst

### Stagiaires

Binnen onze organisatie hebben we voor elk team één of meerdere stagiaires. We vinden het belangrijk dat deze stagiaires zich veilig en prettig voelen en daarom hebben ze allemaal een vaste stagebegeleider die hen begeleidt. Op deze manier creëren we een goede leeromgeving waarin de toekomstige professionals kunnen groeien en ontwikkelen.

In 2022 hadden we het genoeg om **xx** stagiaires te verwelkomen binnen onze organisatie. Deze stagiaires kwamen van verschillende opleidingen en niveaus, variërend van MBO tot HBO.



## Vrijwilligers

De bijdrage van vrijwilligers is van onschatbare waarde binnen onze organisatie. Dankzij hun toewijding en inzet is er meer tijd en aandacht voor onze cliënten als mens. Bovendien verlichten zij de werkdruk van onze medewerkers en dragen ze bij aan hun werkgeluk. Ook mantelzorgers en familieleden van onze cliënten voelen zich gesteund door de aanwezigheid van vrijwilligers. Het resultaat is een meer betrokken en vitale samenleving waarin iedereen meetelt.

In 2022 hadden we het geluk om te kunnen rekenen op de hulp van 12 vrijwilligers. Deze vrijwilligers voerden verschillende taken uit, variërend van het bieden van een maatje bij onze beschermd wonen locaties tot het begeleiden van activiteiten in de houtwerkplaats van onze dagbestedingslocatie Mijn Werkplek.

## Vertrouwenspersonen

We vinden het belangrijk dat onze cliënten, medewerkers, stagiaires en vrijwilligers zich veilig en gehoord voelen binnen onze organisatie. Daarom hebben we twee onafhankelijke vertrouwenspersonen beschikbaar: een cliëntenvertrouwenspersoon (CVP) en een medewerkersvertrouwenspersoon (MVP).

Onze CVP staat klaar voor onze cliënten en onze MVP voor onze medewerkers, stagiaires en

vrijwilligers. Zij zijn er om te luisteren, te adviseren en te ondersteunen bij eventuele klachten of problemen. Cliënten en medewerkers kunnen op eigen initiatief contact opnemen met de vertrouwenspersonen.

Jaarlijks brengen onze vertrouwenspersonen een (geanonimiseerd) rapport uit aan ons team. Hierin bespreken zij de aard en omvang van meldingen en de werkzaamheden die zij hebben verricht. Ook wordt geëvalueerd of de geboden faciliteiten voldoende waren en hoe de vertrouwenspersonen hun kennis en vaardigheden hebben bijgehouden. Bovendien rapporteren zij over hun bijdrage aan het preventiebeleid. Op deze manier kunnen we zorgen voor een veilige omgeving voor iedereen binnen onze organisatie.

*‘De bijdrage van vrijwilligers is van onschatbare waarde binnen onze organisatie’*



## Samenvatting verslag

### CVP

In 2022 hebben 7 cliënten en 3 vertegenwoordigers een beroep gedaan op de CVP. De gebieden waarop ondersteuning werd gevraagd;

- Hun verhaal willen vertellen en een luisterend oor nodig hebben.
- In de communicatie naar de medewerkers toe.
- Advies vragen over waar en bij wie te moeten zijn met hun vraag/ongenoegen.

Meerdere malen kwamen de verwachtingen die er zijn naar de geboden ondersteuning ter sprake. De verwachtingen en de zorg/ondersteuning komt niet overeen en geeft ruis in de communicatie.

Voor 2023 is de voorlichting/kennismaking bij de locaties en/of teams gewenst.

### MVP

In 2022 is geen beroep gedaan op de medewerkersvertrouwenspersoon (MVP).

In 2022 is er een nieuwe cliëntvertrouwenspersoon begonnen.





## Nieuwe website

Vorig jaar hebben we onze vernieuwde website gelanceerd. De nieuwe website is niet alleen overzichtelijker en gebruiksvriendelijker, maar is ook responsive gemaakt, wat betekent dat deze soepel en consistent functioneert op verschillende apparaten, zoals smartphones, tablets en desktops. Met onze nieuwe website wordt het nog makkelijker iemand aan te melden of te solliciteren.

*‘Met onze nieuwe website wordt het nog makkelijker iemand aan te melden of te solliciteren’*

## Contracteringen

**In 2022 leverde Onder de Bomen zorg uit de Wet Langdurige Zorg (WLZ), Jeugdwet (JW), Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) en de Participatiewet (PW).**

### Wet langdurige zorg (WLZ)

Sinds 1 januari 2021 was de WLZ al opengesteld voor mensen met een psychische stoornis, en inmiddels zijn we een jaar verder en zien we dat steeds meer cliënten hier gebruik van maken.

In de aanloop hiervan hebben we ons als organisaties voorbereid op deze verandering en ook de cliënten zijn goed geïnformeerd over wat de overstap naar de WLZ zou betekenen. In 2022 waren er in totaal 36 unieke WLZ-cliënten die gebruik maakten van de regeling voor mensen met een psychische stoornis. In totaal maakte 74 cliënten in 2022 gebruik van de WLZ.

De openstelling van de WLZ voor deze groep mensen heeft ervoor gezorgd dat zij beter passende zorg kunnen ontvangen. Voorheen was het vaak lastig om de juiste zorg te vinden, omdat deze niet altijd binnen het zorgstelsel viel. Door de openstelling van de WLZ kunnen mensen met

een psychische stoornis nu beter geholpen worden en krijgen zij de zorg die zij nodig hebben. Dit is belangrijk, want goede en passende zorg is van groot belang voor de kwaliteit van leven van mensen met een psychische stoornis.

### Wet Maatschappelijke Ondersteuning

Onder de Bomen biedt begeleiding op basis van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) in de regio's Rijk van Nijmegen en Noordoost Brabant. Onze diensten omvatten wonen met begeleiding, begeleiding (inclusief IAG) en dagbesteding voor jongeren, gezinnen en volwassenen.

### Overig

Onder de Bomen gaat altijd op zoek naar mogelijkheden om zorg te kunnen bieden, zelfs wanneer deze niet kan worden bekostigd uit de reguliere financieringsvormen. We begrijpen dat er situaties kunnen zijn waarin extra ondersteuning nodig is, maar de financiële middelen beperkt zijn. Daarom streven we ernaar om alternatieve financieringsmogelijkheden te verkennen en te benutten, zodat we toch de benodigde zorg kunnen bieden.



*'Begeleiders spelen snel in  
op wat er gebeurt'*



# Kwaliteit als meerwaarde

---

## Prezo Care kwaliteitskeurmerk

Sinds 2021 werkt Onder de Bomen met het Prezo Care keurmerk van stichting Perspekt. Stichting Perspekt is een gerenommeerd kwaliteitsinstituut in de zorg dat verschillende keurmerken en certificaten verleent en kwaliteitssystemen ontwikkelt voor specifieke doelgroepen.

Het Prezo Care keurmerk is ontwikkeld vanuit universele waarden in de zorg en werkt aan de hand van verhalen uit de alledaagse praktijk. Hierbij worden niet alleen de verhalen van cliënten, maar ook die van hun naasten, medewerkers, vrijwilligers, ondersteuners, samenwerkingspartners, bestuurders, toezichthouders en andere betrokkenen bij de zorg- of dienstverlening meegenomen. Dit zorgt voor een breed en inclusief perspectief op de kwaliteit van zorg.

Wij zijn ervan overtuigd dat het Prezo Care keurmerk beter aansluit bij onze organisatie en bij de zorg die wij leveren. Het biedt ons de

mogelijkheid om ons kwaliteitsbeleid nog verder te verbeteren en om de ervaringen van alle betrokkenen bij de zorg- of dienstverlening te integreren in ons kwaliteitssysteem.

In de introductie van het auditrapport staat de volgende tekst vanuit het auditteam:

*“Alvorens over te gaan naar de impact- en kwaliteitscriteria wil het auditteam haar waardering uitspreken voor de compassie en inzet die u en uw medewerkers tonen voor mensen met een kwetsbaarheid, de wijze waarop u zich staande weet te houden tijdens de coronacrisis én hoe u door ontwikkelt als organisatie. U toetst al uw inspanningen op een meerwaarde. Naar de mening van het auditteam bent u van grote meerwaarde.”*

## Impactcriterium

Het impactcriterium is een belangrijk onderdeel van het PREZO Care keurmerk. Dit criterium houdt in dat de zorgaanbieder inzicht moet hebben in de effecten van de geleverde zorg op het welzijn en de kwaliteit van leven van de cliënt. Het gaat hierbij niet alleen om het meten van de uitkomsten van de zorg, maar ook om het betrekken van de cliënt bij het proces en het samenwerken met de cliënt om de zorg te verbeteren.

Het impactcriterium is gebaseerd op het idee dat goede zorg niet alleen voldoet aan de normen en richtlijnen, maar ook daadwerkelijk bijdraagt aan de kwaliteit van leven van de cliënt. Door inzicht te hebben in de impact van de zorg, kan de zorgaanbieder gerichte verbeteracties ondernemen en de zorg steeds verder verbeteren.

Tijdens de PREZO Care audit wordt het impactcriterium getoetst, waarbij de zorgaanbieder moet aantonen dat zij systematisch werkt aan het meten en verbeteren van de impact van de zorg.





Dit kan bijvoorbeeld door middel van cliënt-tevredenheidsonderzoeken, kwaliteitsmetingen en evaluaties met cliënten en hun familieleden.

Het is belangrijk om te benadrukken dat het impactcriterium niet alleen van toepassing is op de zorgverlening zelf, maar ook op de organisatie als geheel. Zo moet de zorgaanbieder bijvoorbeeld inzicht hebben in de impact van het beleid en de processen op de kwaliteit van zorg. Ook hierbij is het betrekken van cliënten en medewerkers essentieel om tot gerichte verbeteracties te komen.

Het impactcriterium is een waardevol onderdeel van het PREZO Care keurmerk, omdat het zorgaanbieders stimuleert om zich niet alleen te richten op het voldoen aan de normen, maar ook op het daadwerkelijk verbeteren van de kwaliteit van leven van de cliënten. Door de focus te leggen op impact, wordt de zorg steeds verder verbeterd en kunnen cliënten rekenen op zorg die echt bijdraagt aan hun welzijn en kwaliteit van leven.

*‘Door de focus te leggen op impact, wordt de zorg steeds verder verbeterd’*

## Toelichting per impactcriterium

### Impact op resultaat voor de cliënt

De positieve indrukken en bevindingen vanuit de initiële audit worden bevestigd. Al uw inspanningen zijn gericht op goede begeleiding, zorg en dienstverlening voor de cliënt. Uw visie dat alles bij Onder de Bomen draait om de mens en haar persoonlijke groei is doorleefd in het denken en handelen van uw medewerkers. U voldoet aan de wet- en regelgeving. Voor u en uw medewerkers gaan zorg en welzijn hand in hand. U gaat niet uit van standaardisatie en zoekt naar onconventionele oplossingen voor vaak complexe problematiek.

U focust op persoonlijke groei en zet in op de versterking van het netwerk van de cliënt. Uw medewerkers gaan de dialoog aan met cliënten en zoeken samen naar praktische oplossingen.

### Omgaan met dilemma's

Het auditteam heeft vanuit de sporen en dialogen bemerkt dat u en uw medewerkers dilemma's onderkennen; zowel in de begeleiding van cliënten alsook bedrijfsmatig. Er is structureel aandacht voor de omgang met dilemma's middels de dagelijkse overdracht, de cliëntbespreking en

interviews. In deze audit zijn een paar dilemma's besproken, zoals: het blijvend kunnen bieden van aandacht, het samenvallen van wonen en werk en het al dan niet dragen van mondkapjes.

### Risico's in beeld

Het auditteam ervaart dat de zorg en bedrijfsmatige risico's in beeld zijn. Onder de Bomen voldoet aan alle formele eisen aangaande incidentmeldingen. Bij incidenten wordt er vanuit verschillende perspectieven en organisatieonderdelen bekeken welke lessen getrokken kunnen worden uit het incident en welke preventieve maatregelen getroffen moeten worden voor de gehele organisatie. Alwaar handelingsverlegenheid ontstaat of invallers werkzaam zijn, kunnen uw medewerkers terugvallen op regels en afspraken.

### Leren en ontwikkelen

In de sporen en dialogen blijkt dat leren en ontwikkelen eigen is aan uw organisatie en is een bevestiging van hetgeen in de initiële audit is geconstateerd. Het auditteam ervaart een continue wil om te reflecteren. U gaat voor professionele en persoonlijke ontwikkeling en verwacht van medewerkers naast het specialisme een generalistische inzet. U en uw medewerkers geven aan te leren van elkaar en de dagelijkse praktijk. Medewerkers identificeren zich met Onder de Bomen.



## Verandercultuur en context

U bent zich bewust van uw maatschappelijke bijdrage, positie en verantwoordelijkheid en weet zich aan te passen aan de externe ontwikkelingen. U toont een waardengedreven visie zonder daarbij het praktisch handelen uit het oog te verliezen. Op alle niveaus reflecteert u op kwetsbaarheden, u durft fouten te onderkennen en leert dagelijks van en met elkaar. Ontwikkelen lijkt in uw organisatie een primaire drijfveer. De congruentie tussen uw visie op groei en de wijze van samenwerking maakt uw organisatie sterk. Tegelijkertijd kijkt u vooruit; in alles vanuit het perspectief van cliënten. Kwantitatieve groei is voor u geen doel op zich.

## Ontwikkelpunten

Het auditteam geeft als ontwikkelpunt de overweging mee om te bezien welke patronen van dilemma's zich in de breedte van Onder de Bomen voordoen. Daarnaast stond in het auditrapport dat de kernauditor er het volste vertrouwen in heeft dat Onder de Bomen dilemma's op locaties tijdig herkent en daar actie op zet.

## Kwaliteitswijzers

Het Prezo Care keurmerk kijkt naar een aantal kwaliteitswijzers. De kwaliteitswijzers zijn ontwikkeld op basis van verhalen uit de alledaagse praktijk en zijn bedoeld om te ondersteunen bij

het verbeteren van de kwaliteit van zorg. De kwaliteitswijzers zijn opgesteld vanuit het perspectief van de cliënt en zijn gericht op het verbeteren van de kwaliteit van leven van de cliënt. Ze richten zich op verschillende aspecten van zorg- en dienstverlening, zoals persoonsgerichte zorg, veiligheid en kwaliteit van leven.

Elke kwaliteitswijzer bevat een aantal indicatoren die aangeven waar de zorgaanbieder op zou moeten letten om goede zorg te kunnen leveren. De indicatoren zijn gebaseerd op wetenschappelijke inzichten en worden jaarlijks geëvalueerd en aangepast. Zo blijft het Prezo Care keurmerk up-to-date en blijven de kwaliteitswijzers relevant en effectief.

Het Prezo Care keurmerk en de bijbehorende kwaliteitswijzers bieden zorgaanbieders handvatten om de kwaliteit van hun zorg- en dienstverlening te verbeteren en om zich te verantwoorden over de kwaliteit van hun zorg aan hun cliënten, medewerkers en andere betrokkenen. Het keurmerk is daarom een waardevol instrument voor zorgaanbieders die streven naar goede, persoonsgerichte zorg- en dienstverlening.



## Toelichting per kwaliteitswijzer

Hieronder staan de toelichtingen per kwaliteitswijzer zoals genoemd in het Prezo Care auditrapport 2022.

### Vitale cultuur

Het auditteam constateert wederom in al haar gesprekken en observaties dat uw organisatie een cultuur heeft die stimuleert tot continue reflectie en ontwikkeling. Er is sprake van een constructieve samenwerking waar u vanuit de dialoog verbeteringen zoekt in de begeleiding van cliënten. Uw medewerkers tonen naast de focus op ontwikkeling eveneens een stabiliteit in het handelen waarop cliënten kunnen rekenen.

### Sensitieve bedrijfsvoering

Het auditteam merkt dat u de bedrijfsvoering inricht in het belang van de cliënt. De verbinding tussen medewerkers onderling ligt in de collectieve waardengedrevenheid en professionaliteit. Reflecteren en ontwikkelen zijn sterke kenmerken van uw cultuur. Medewerkers ervaren een open en transparante wijze van besturing en waarderen de betrokkenheid van de raad van bestuur op de uitvoering van het werk en beleving van medewerkers.

### Vakmanschap

Uw medewerkers gaan voor een optimale kwaliteit en u stimuleert hierin. U leert

vanzelfsprekend van en met elkaar in de dagelijkse praktijk en middels initiële opleidingen en scholing. Uw medewerkers geven aan ruimte te ervaren voor persoonlijke en professionele ontwikkeling. Het auditteam ervaart, gelijk aan de initiële audit, dat u zich bewust bent van uw menselijk kapitaal.

### **Inclusief samenwerken**

Het auditteam stelt wederom vast dat in uw organisatie de interactie tussen medewerkers en bestuurders levendig is. Uw medewerkers laten, naar de mening van het auditteam, een sociale sensitiviteit zien. Ze onderkennen maatschappelijke exclusie welke extra inspanning vraagt in het realiseren van uw visie.

### **Werken met waarden & regels**

Uw organisatie evalueert de zorg aan de hand van cliëntgerichte afspraken, waarden en regels. Medewerkers willen leren middels dagelijkse reflectie en intervisie. Spanningen, risico's en dilemma's bespreken zij snel. Het onderkennen en bespreken hiervan lijkt op locatieniveau een vanzelfsprekendheid.

### **Persoonsgerichte zorg**

U en uw medewerkers tonen onverminderd compassie met cliënten. Het auditteam bemerkt bevlogenheid en een grote inzet. Eveneens dat u tegen de maatschappelijke grenzen aanloopt van

acceptatie van mogelijkheden voor uw cliënten. U onderkent het belang van overleg met het netwerk van de cliënt en uw (sociale) partners in de realisering van 'groei'. De cliënten die hebben geparticipeerd in deze audit ervaren ruimte voor eigenheid en regie.

### **Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E)**

De Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) is een belangrijk instrument om de veiligheid en gezondheid van medewerkers te waarborgen. Bij onze organisatie staat het waarborgen van een veilige en gezonde werkomgeving hoog in het vaandel. Om deze reden voeren wij periodiek een RI&E uit en stellen wij indien nodig een plan van aanpak op om de risico's te verminderen.

Het afgelopen jaar zijn er geen significante veranderingen geweest in de werkmethoden, werkomstandigheden of gebruikte technieken. Hierdoor zijn de risico's die zijn geïdentificeerd in de RI&E van 2022 vergelijkbaar met die van de RI&E van 2021.

### **Wet Zorg en Dwang (WZD)**

De Wet Zorg en Dwang (WZD) is een wet die vanaf 2020 van kracht is in Nederland. Het doel van deze wet is om vrijheidsbeperking en onvrijwillige zorg te verminderen of zelfs helemaal te voorkomen bij mensen die zorg ontvangen. Het principe dat centraal staat in deze wet is 'Nee, tenzij', wat inhoudt dat vrijheidsbeperking of onvrijwillige zorg in principe niet is toegestaan, tenzij er sprake is van ernstig nadeel voor de cliënt of zijn omgeving.

Binnen de zorginstelling Onder de Bomen is het uitgangspunt altijd al geweest om zo min mogelijk onvrijwillige zorg te verlenen aan cliënten. In 2022 hebben wij dan ook, net als voorgaande jaren, geen onvrijwillige zorg verleend. Door het hanteren van dit uitgangspunt wordt er gestreefd naar het bieden van zorg op maat en wordt er rekening gehouden met de wensen en behoeften van de cliënt.

Het verminderen van vrijheidsbeperking en onvrijwillige zorg is niet alleen vanuit het oogpunt van de cliënt belangrijk, maar ook vanuit het perspectief van de zorgverlener. Door het hanteren van deze werkwijze wordt er gestreefd naar een kwalitatief hoogstaande zorgverlening en wordt de autonomie en zelfredzaamheid van de cliënt bevorderd.





*'In de dagelijkse werkzaamheden  
kom ik alle kernwaarden weer tegen'*



# Meerwaarde voor medewerkers

Onze organisatie heeft als doel om onze medewerkers betekenisvol werk te bieden, waarbij we veel vertrouwen geven en eigenheid hoog in het vaandel hebben staan. We moedigen onze medewerkers aan om het vak op hun eigen manier uit te oefenen en streven naar een zo minimaal mogelijk aantal regels en bureaucratie binnen het werk.

Hierbij staat het werkgeluk van onze medewerkers centraal. We zien dit als een parallel proces waarin we als organisatie een relatie opbouwen met onze medewerkers vanuit vertrouwen, continuïteit en veiligheid. Dit stelt onze medewerkers in staat om hetzelfde te doen bij onze cliënten.



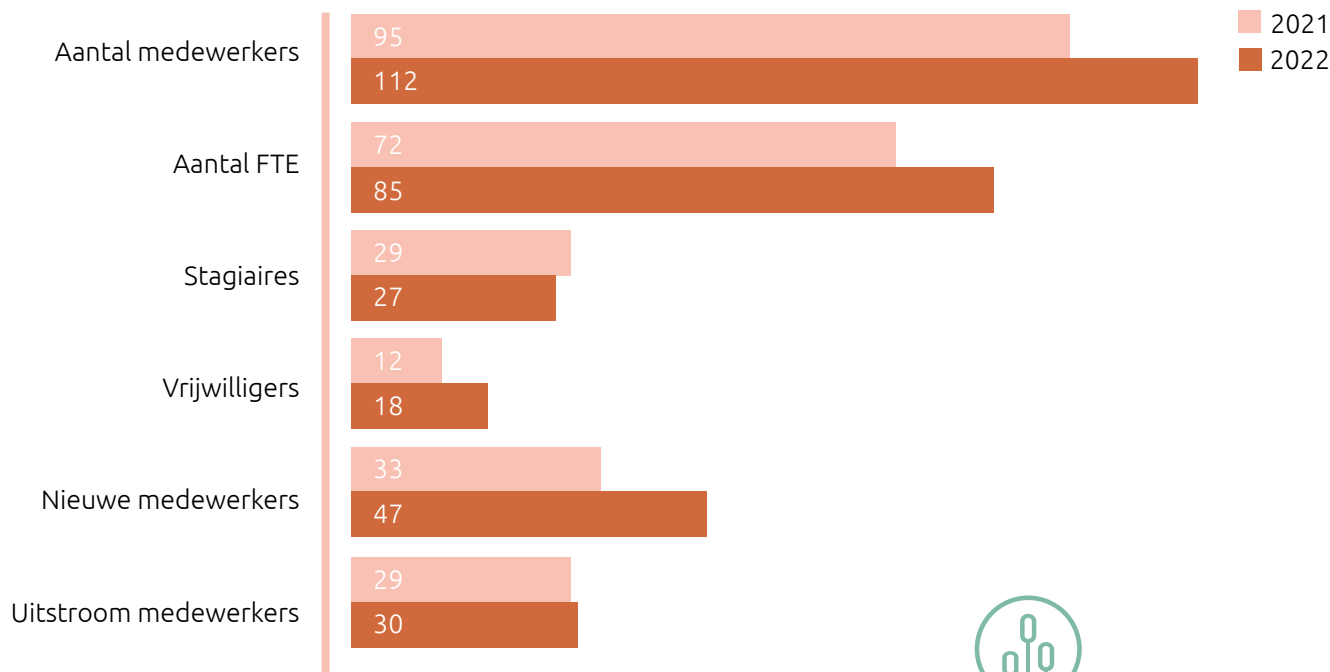
93,4% VITALITEIT

inclusief zwangerschaps-  
gerelateerd verzuim  
(95,3% exclusief)



WERKGELUK

(2021: 7,9)



## Werkgeluk

### Werkgeluk en de cijfers

We streven ernaar om niet alleen de beste werkgever in de zorg te zijn, maar ook om onze medewerkers het meest gelukkig te maken. We geloven dat onze kernwaarden hierbij een cruciale rol spelen, niet alleen de taken die onze medewerkers uitvoeren. Het geven van persoonlijke aandacht aan onze medewerkers vinden we erg belangrijk. Zo ontvangt iedereen bij ons een attentie per post op zijn of haar verjaardag en verrassen we onze medewerkers met kleine attenties tijdens Valentijnsdag, Sinterklaas, de zomerperiode en uiteraard ook tijdens de kerst.

Hoewel het niet gaat om het product zelf, is de boodschap die erachter zit van onschatbare waarde.

Elk kwartaal ontvangen alle medewerkers bij ons een digitale werkgeluk-enquête om het werkgeluk te monitoren en zo nodig snel hierop te kunnen handelen. In de enquête kunnen medewerkers bijvoorbeeld hun ervaringen met de kernwaarden delen, feedback geven over hun collega's, hun gevoelens tijdens het werk beschrijven en hun beoordeling geven van de werk-privébalans.

De resultaten van de enquête worden binnen de organisatie gedeeld en per team besproken. Indien nodig ondernemen we actie om verbeteringen aan te brengen. Bovendien dienen de resultaten als basis voor nieuw beleid of aanpassingen van bestaand beleid.

Gemiddeld heeft in 2022 ruim 64% van de medewerkers gereageerd op de werkgeluk-enquêtes in 2022. Over het algemeen zijn de werksfeer, collega's en mogelijkheden om te groeien en te leren positief beoordeeld. Echter, in 2023 moeten we rekening houden met een toenemende werkdruk en de toenemende complexiteit van de werkzaamheden die sommige medewerkers ervaren.

| Kwartaal       | Q1  | Q2  | Q3  | Q4  |
|----------------|-----|-----|-----|-----|
| Werkgeluk 2021 | 7,9 | 7,8 | 8,0 | 7,8 |
| Werkgeluk 2022 | 7,8 | 7,8 | 7,9 | 7,9 |

Een paar fragmenten uit de resultaten van de werkgeluk-enquêtes van 2022:

*Ik voel de verbinding met de organisatie en met het team. Ik vind het fijn dat Onder de Bomen een duidelijke visie heeft en een open werkcultuur.*

*Kans geboden om door te groeien in een nieuwe rol. Hier ook zelf in mogen meedenken. Maakt me trots en blij.*

*Ga elke dag met plezier naar mijn werk, ook al heb ik het op dit moment erg druk*

*Ik voel me in mijn kracht en voel me gezien. Ik word niet overvraagd maar wel genoeg uitgedaagd.*

*Als ik terugkijk op de afgelopen jaren zie ik dat ik ben gegroeid, als mens, maar daarom ook als hulpverlener.*

*Onder de Bomen heeft een warme sfeer, er is veel bereidheid en ondersteuning vanuit collega's en de organisatie. Daarnaast ervaar ik dat ik mijzelf mag en kan zijn.*

*Het uiterste er uit halen en altijd willen groeien vind ik niet altijd de beste keus. Openheid en vertrouwen als basis is een prachtige uitgangspunt.*

*Deze 7 is voor mijn doen iets lager dan gemiddeld. Dit heeft te maken met het de veranderingen rondom het registreren/productiviteit.*

*Fijne organisatiecultuur, steun en deskundigheid van collega's, ruimte voor eigen ideeën en initiatieven.*

*Fijne mensen, je wordt niet gezien als een nummertje.*

*'In 2023 moeten we rekening houden met een toenemende werkdruk en de toenemende complexiteit van de werkzaamheden'*





## ENPS

De Employee Net Promoter Score (ENPS) is een maatstaf voor de betrokkenheid en tevredenheid van medewerkers te meten. Het wordt berekend door het percentage medewerkers dat “promoters” zijn (zeer waarschijnlijk aanbevelen als werkgever, cijfer 9 of 10 geven) te verminderen met het percentage “criticasters” (zeer onwaarschijnlijk om hun werkgever aan te bevelen, cijfer 6 of lager), en de uitkomst te vermenigvuldigen met 100.

Elk kwartaal wordt in de werkgelunkenquete de ENPS vraag gesteld: Hoe waarschijnlijk is het dat je Onder de Bomen als werkgever aanraadt bij andere zorgprofessionals? Op een tienpuntsschaal kunnen medewerkers dan een cijfer geven.

De ENPS scores van Onder de Bomen in 2022 waren als volgt:

| Kwartaal   | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
|------------|----|----|----|----|
| ENPS score | 62 | 53 | 63 | 55 |

## Vitaliteit

Bij Onder de Bomen kijken we liever naar wat mensen wel kunnen in plaats van wat niet

mogelijk is. We geloven daarom sterk in het bevorderen van vitaliteit in plaats van het benadrukken van ziekte. We ondersteunen medewerkers om binnen hun mogelijkheden een bijdrage te leveren en kijken hoe we kunnen helpen waar dat nodig is.

In 2022 was het vitaliteitscijfer 93,4% en de meldingsfrequentie voor ziekte was 1,59. Dit cijfer geeft aan hoe vaak medewerkers zich ziek hebben gemeld gedurende een bepaalde periode. Het vitaliteitscijfer was gelijk aan dat van 2021.

Bijna 80% van het totaal aantal verzuimgevallen betrof kortdurend verzuim, waarbij medewerkers minder dan 7 dagen ziek gemeld waren.

We blijven ons inzetten om de gezondheid en het welzijn van onze medewerkers te bevorderen, zodat ze optimaal kunnen presteren en zich gewaardeerd voelen in hun werk.

## Vacatureloos werken

In 2022 zette Onder de Bomen verder in op vacatureloos werken, waarbij het selecteren van kandidaten werd gebaseerd op hoe goed ze passen bij de organisatie en de cultuur. Een van de grote voordelen van vacatureloos werken is dat er

geen druk is om snel iemand te vinden voor een vacature. Dit betekent dat er beter gekeken kan worden naar de persoonlijkheid, vaardigheden en ervaring van kandidaten en hoe deze passen bij de waarden en doelen van Onder de Bomen. Door op deze manier te werk te gaan, kan er een team worden gecreëerd van medewerkers die niet alleen de juiste vaardigheden hebben, maar ook goed passen binnen de bedrijfscultuur.

Bij Onder de Bomen gebeurt het werven van nieuwe medewerkers voornamelijk via open sollicitaties. Op deze manier krijgen we regelmatig kandidaten binnen die op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging en werken bij Onder de Bomen als zeer aantrekkelijk beschouwen. Door de persoonlijke benadering en gesprekken met de oprichters van het bedrijf, kan er beter gekeken worden naar wat iemand te bieden heeft en of deze persoon goed past binnen het team en de organisatie.

Tevens maken we graag gebruik van eigen medewerkers als ambassadeurs om nieuwe collega's te werven. Dit heeft als voordeel dat de medewerkers al bekend zijn met de bedrijfscultuur en het werk, waardoor ze beter kunnen inschatten wie er goed bij zou passen. Dit resulteert in het aannemen van medewerkers die niet alleen de juiste vaardigheden hebben, maar ook een goede match zijn met het bedrijf, wat



leidt tot een betere werkomgeving en betere prestaties.

### Meer formatie, meer kwaliteit

Het personeelstekort in de zorgsector is een groeiend probleem. Het is algemeen bekend dat er een gebrek is aan gekwalificeerd personeel, wat leidt tot hogere werkdruk, verminderde kwaliteit van de zorg en langere wachtlijsten.

Om deze problemen te voorkomen, hanteert Onder de Bomen een unieke aanpak door altijd op 105% van de formatie te zitten. Dit betekent dat er altijd meer uren beschikbaar zijn dan strikt noodzakelijk. Dit resulteert in een vermindering van de werkdruk, een betere opvang van ziekte en vakantie, en verhoogd werkplezier. Medewerkers hebben meer tijd en ruimte om hun werk goed te kunnen doen, waardoor ze zich beter op hun plaats voelen.

Daarnaast biedt deze aanpak nog meer voordelen. Nieuwe casuïstiek kan sneller worden opgepakt, waardoor de wachtlijsten korter worden en patiënten sneller worden geholpen. Door deze aanpak kan Onder de Bomen de zorg bieden die nodig is, zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van de zorg. Onder de Bomen is bereid te investeren in haar medewerkers, zodat zij de zorg kunnen bieden die nodig is aan de cliënten.

### In- en uitstroom medewerkers

Met 22 nieuwe medewerkers die in 2022 vol enthousiasme van start gingen en een uitstroom van 18 medewerkers, valt het op dat we jaarlijks te maken hebben met een aanzienlijk verloop. Soms kunnen we dit wijten aan externe factoren, zoals het afscheid van het ambulante werk in 2021. Maar wat er ook mee te maken heeft, is dat Onder de Bomen een unieke organisatiecultuur kent. Hier heerst een levendige sfeer van vrijheid, waarbij ook een grote verantwoordelijkheid komt kijken. Wanneer we opmerken dat medewerkers niet optimaal functioneren binnen deze cultuur, aarzelen we niet om direct het gesprek aan te gaan. Op die manier bevorderen we een vlotte doorstroom, waarbij medewerkers de kans krijgen om hun weg te vinden naar een plek waar ze beter tot hun recht komen.

### Reiskostenvergoeding

In 2022 brak de oorlog uit in Oekraïne, wat leidde tot aanzienlijke stijgingen van de brandstofkosten. Als gevolg hiervan werden onze medewerkers geconfronteerd met steeds hogere reiskosten. Om dit probleem aan te pakken zijn we in gesprek gegaan en hebben we besloten om met terugwerkende kracht vanaf april 2022 de vergoeding voor woon-werkverkeer met 50% te verhogen,

van €0,08 naar €0,12 per kilometer. Daarnaast werd de vergoeding voor dienstreizen verhoogd van €0,19 naar €0,49 per kilometer (157%).

### Kwartaalbijeenkomsten

Kwartaalbijeenkomsten met alle medewerkers zijn een belangrijk middel om de communicatie en betrokkenheid binnen de organisatie te bevorderen. Deze bijeenkomsten bieden de gelegenheid om belangrijke informatie te delen, updates te geven over lopende projecten en successen te vieren.

Daarnaast zorgen deze bijeenkomsten voor een gevoel van saamhorigheid en verbondenheid tussen collega's. Door medewerkers regelmatig bij elkaar te brengen, ontstaat er een cultuur van openheid en transparantie, waarin mensen zich vrij voelen om hun mening te geven en ideeën te delen.

Een ander voordeel van kwartaalbijeenkomsten met alle medewerkers is dat ze bijdragen aan de ontwikkeling van de medewerkers. Door hen op de hoogte te houden van de ontwikkelingen binnen de organisatie, kunnen ze hun werk beter begrijpen en zien hoe hun bijdrage bijdraagt aan het geheel.

Deze bijeenkomsten bieden ook de gelegenheid om kennis en ervaringen uit te wisselen tussen



afdelingen en teams. Dit kan leiden tot nieuwe ideeën en initiatieven, die bijdragen aan de groei en ontwikkeling van de organisatie.

Tot slot dragen kwartaalbijeenkomsten met alle medewerkers bij aan een gezonde en positieve werkcultuur. Ze laten zien dat de organisatie waarde hecht aan de inbreng van haar medewerkers en dat er ruimte is voor participatie en feedback. Dit zorgt voor een gevoel van waardering en betrokkenheid bij de medewerkers.

## Thema's

Elk kwartaal kiezen we een specifiek thema dat we behandelen en bespreken tijdens de kwartaalbijeenkomsten. Dit thema wordt in het volgende kwartaal verder uitgediept.

Door het kiezen van een thema richten we ons op specifieke doelen en activiteiten die passen bij het thema.

In 2022 hebben we gewerkt met de volgende thema's:

- Ontmoetingsbingo (kwartaal 1),
- De tovenaars van Oss (kwartaal 2)
- De babbelfox (kwartaal 3)
- Vieren (kwartaal 4).



### Ontmoetingsbingo

Na de langdurige periode van lockdowns en social distancing als gevolg van de COVID-19 pandemie, was er het eerste kwartaal van 2022 eindelijk weer hoop op weerzien met collega's. Het idee van elkaar weer in persoon ontmoeten was voor velen een bron van vreugde en opwinding. Om dit bijzondere moment te vieren en te markeren, speelden we een ontmoetingsbingo waarin we iedereen uitdaagden om elkaar weer op te zoeken en organiseerden we een afsluitende (toen nog) online bingo.

### De tovenaars van Oss

In het tweede kwartaal werd de Toveraar van Oss uitgenodigd om de organisatie te bezoeken. Elk team kreeg drie opdrachten toegewezen om de tovenaars te assisteren. Deze taken varieerden van het bezoeken van netwerkpartners tot het bijhouden van overuren. In totaal waren er 30 opdrachten voor de hele organisatie. Als er 15 opdrachten succesvol werden uitgevoerd, zou de gebruikelijke kwartaalbijeenkomst worden omgetoverd tot een Midzomernachtfeest. Bij 20 opdrachten zou er ook een DJ worden toegevoegd en bij 25 opdrachten zou er ook een cocktailbar verschijnen. Uiteindelijk werden er 25 opdrachten uitgevoerd, wat resulteerde in een spetterend feest.



## Wanneer piste u voor het laatst in uw broek van het lachen?

### De Babbelbox

De Babbelbox van Man bijt hond was een bekend concept op televisie. In deze box konden mensen hun hart luchten over allerlei onderwerpen. Bij Onder de Bomen hebben we ons het derde kwartaal laten inspireren door dit idee. De Babbelbox is hier een plek waar medewerkers zich kunnen uiten over wat hen bezighoudt, zowel op persoonlijk als professioneel vlak. Het is een plek waar ze hun ervaringen en inzichten kunnen delen en waar ze kunnen luisteren naar de verhalen van anderen.

Er zijn uiteindelijk vier filmpjes gemaakt met als onderwerpen:

- Met wie gaat u het liefst een blokje om?
- Wanneer pist u voor het laatst in uw broek van het lachen?
- Wat zou u morgen anders doen?
- Wat staat er allemaal op uw bucketlist?

De filmpjes zijn [hier](#) te zien.

### Vieren

Het vierde kwartaal van 2022 stond bij Onder de Bomen in het teken van het thema “Vieren”. Dit betekent dat we dat kwartaal zo veel mogelijk willen vieren. Vaak staan we stil bij de dingen die niet goed gaan en wat er beter kan. Maar we vergeten soms dat we ook veel successen behalen in ons dagelijks werk. Door deze successen (van klein tot groot) te vieren, kunnen we ons werk en onze inspanningen waarderen en motiveren we onszelf om nog beter te presteren. Door ons te focussen op wat er goed gaat, kunnen we met positieve energie en enthousiasme blijven werken aan onze doelen en ambities.

Een kleine greep uit wat we gevierd hebben:

- De elfde van de elfde, de opening van het canavalsseizoen
- Sint Pannekoek waar op elke locatie pannenkoeken werden gegeten
- Nationale Chocolate Cupcake Dag
- Team Gesteund Wonen Volwassenen bestaat 5 jaar



*Nationale Chocolate Cupcake Dag*

### Alternatief vergaderen

Vergaderen binnen? Niet als het buiten kan! Teams kunnen zelf kiezen waar ze willen vergaderen. Soms is het beter om lekker naar buiten te gaan, bijvoorbeeld langs de Waal. Dit kan zorgen voor een betere concentratie en focus, verhoogde creativiteit en motivatie. Bovendien is de frisse lucht goed voor de gezondheid.



*Vergaderen langs de Waal*



## Leren en Scholing

**Bij Onder de Bomen staat de ontwikkeling van medewerkers hoog in het vaandel. We vinden het belangrijk dat onze medewerkers zich blijven ontwikkelen en groeien, zowel persoonlijk als professioneel. Daarom bieden we ruime scholingsmogelijkheden aan en stellen we voor iedereen werkbegeleiding, casuïstiekbespreking en intervisie beschikbaar. Op deze manier zorgen we ervoor dat onze medewerkers de juiste kennis en vaardigheden hebben om hun werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren.**

Naast de scholingsmogelijkheden voor onze eigen medewerkers, biedt Onder de Bomen ook stageplaatsen en leerwerkplekken aan. Op deze manier geven we stagiair(e)s en leerlingen de kans om zich te ontwikkelen tot volwaardige professionals en eventueel door te groeien binnen onze organisatie. Het komt dan ook regelmatig voor dat stagiair(e)s en leerlingen na hun stageperiode een (oproep)contract aangeboden krijgen.

### Scholingsbudget

Om ervoor te zorgen dat onze medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen en bijscholen, hanteren we een ruim opleidingsbudget. In ons scholingsbeleid staat dat we minimaal 2% van de

begrote omzet reserveren voor scholing van medewerkers. In 2022 hebben we hier bijna aan voldaan, want toen hebben we 1,75% van onze omzet uitgegeven aan scholing. We vinden het belangrijk om te investeren in onze medewerkers, zodat ze hun kennis en vaardigheden op peil kunnen houden en zich kunnen blijven ontwikkelen binnen onze organisatie.

### Meerwaarde Academie

Sinds de introductie van de Meerwaarde Academie in 2020, heeft Onder de Bomen een belangrijke stap gezet in het stimuleren van de professionaliteit en ontwikkeling van haar medewerkers. Door middel van deze digitale leeromgeving kunnen medewerkers hun eigen leerlijn samenstellen, waarbij verplichte scholingen onebeperkt worden aangevuld met verdiepende scholingen. Het doel hiervan is om medewerkers de kans te geven te groeien en zichzelf verder te ontwikkelen, niet alleen om goede zorg te kunnen borgen, maar ook om hun eigen toekomstdromen waar te maken.

Binnen de Meerwaarde Academie ontwikkelt Onder de Bomen ook haar eigen scholingen, zoals die van het Zorgproces en ZRM & Zorgplan. Hierdoor kunnen medewerkers zichzelf op een

gestructureerde manier ontwikkelen en kennis en vaardigheden opdoen die direct toepasbaar zijn in de praktijk. Daarnaast kunnen medewerkers gebruik maken van het standaard aanbod vanuit de GGZ Ecademy. Dit aanbod bestaat uit kwalitatief goede, actuele en betaalbare leerproducten die speciaal zijn ontwikkeld voor professionals in de zorg.

Door de koppeling van de GGZ Ecademy aan de Meerwaarde Academie, heeft Onder de Bomen haar medewerkers toegang verschaft tot een breed aanbod van (geaccrediteerde) producten en diensten. Dit biedt medewerkers de mogelijkheid om zichzelf op hun eigen tempo en op hun eigen niveau te ontwikkelen. Zo kunnen zij hun kennis en vaardigheden vergroten en hun expertise uitbreiden. Dit draagt niet alleen bij aan de kwaliteit van zorg die Onder de Bomen levert, maar ook aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van haar medewerkers.

### Scholingsplannen

Elke medewerker heeft een individueel scholingsplan, waarbij het “basis” gedeelte wordt bepaald door Onder de Bomen. Dit basisgedeelte wordt automatisch toegewezen aan medewerkers via de Meerwaarde Academie. De specifieke verplichte onderdelen van het scholingsplan kunnen per team verschillen en worden jaarlijks vastgesteld. Voor het jaar 2022 zijn enkele van





deze verplichte onderdelen onder andere:

- Medicatieveiligheid en -verstrekking
- Omgaan met lastige interacties
- Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling
- Zorgproces, ZRM en Zorgplan
- Omgaan met bijzonder gedrag
- Teamcoaching en intervisie

Naast het verplichte gedeelte kunnen medewerkers hun scholingsplan aanvullen met “extra” scholingen. Deze extra scholingen moeten altijd relevant zijn voor hun rol, werkzaamheden, doelgroep of persoonlijke ontwikkeling. Door het individuele karakter van het scholingsplan kunnen medewerkers zich gericht ontwikkelen en hun kennis en vaardigheden verder uitbreiden.

### Young professionals

Binnen Onder de Bomen vinden we het belangrijk om onze nieuwe medewerkers, vooral degenen die net zijn afgestudeerd of weinig werkervaring hebben, goed te ondersteunen in hun werk. Daarom hebben we een speciaal eenjarig programma ontwikkeld dat hen extra ondersteuning biedt. Dit programma is deels vergelijkbaar met wat alle nieuwe medewerkers bij ons ontvangen, zoals een buddy, routekaart, inwerkdag, werkbegeleiding, verplichte scholingen en intervisie. Maar voor de Young Professionals gaat het programma nog een stapje verder.

Naast de standaard ondersteuning krijgen de Young Professionals extra intervisie met elkaar. Hierdoor hebben ze de mogelijkheid om ervaringen en kennis met elkaar te delen en van elkaar te leren. Ook organiseren we elk kwartaal een themabijeenkomst. Deze bijeenkomsten gaan over diverse onderwerpen, zoals omgaan met afstand en nabijheid, samenwerken en signalen delen, vitaliteit en omgaan met veiligheid. Op deze manier willen we onze Young Professionals extra handvatten bieden om hun werk goed te kunnen uitvoeren.



We begrijpen namelijk dat het werkveld voor jonge professionals nog nieuw kan zijn en dat ze wellicht nog moeten wennen aan de

bedrijfscultuur en werkwijze. Daarom willen we hen graag de tijd en ruimte geven om te groeien en zichzelf te ontwikkelen. Het is belangrijk dat we als organisatie investeren in de toekomst van onze Young Professionals, zodat ze zich kunnen ontwikkelen tot volwaardige professionals en waardevolle medewerkers van Onder de Bomen

### Kampvuurgesprekken

Sinds 2022 heeft Onder de Bomen kampvuurgesprekken geïntroduceerd als alternatieve vergadervorm om gebruik te maken van de collectieve wijsheid en een duidelijke, gedragen visie te ontwikkelen binnen de organisatie of een team. Geïnspireerd door de Afrikaanse Volksraadpleging, legt deze vorm van faciliteren de nadruk op dialoog en de kracht van de groep, waarbij niet het individu, maar het collectief centraal staat.

Tijdens een kampvuurgesprek wordt een scherpe vraag gesteld, bijvoorbeeld over het functioneren van een team, de resultaten van het afgelopen jaar, fusieplannen, klantenraadpleging, de nieuwe strategische koers of structuurwijzigingen. Met respect voor ieders inbreng worden principes van vertrouwen, eerlijkheid en openheid gehanteerd en krijgt iedereen de ruimte om bij te dragen.

De kracht van kampvuurgesprekken ligt in het op gang brengen van veranderingsprocessen en het



ontwikkelen van een collectieve visie die door de hele organisatie herkend en gedragen wordt. Door de werkvormen die worden gebruikt, luistert iedereen echt naar elkaar en is er openheid en transparantie.



Na afloop van het gesprek trekt de leider zich eventueel met enkele sparringpartners terug om het besluit te nemen en de juiste woorden te vinden voor de speech. Geen gepolder, maar een duidelijke beslissing die begrepen wordt door

iedereen en zo het draagvlak verhoogt en de implementatie versnelt. Kampvuorgesprekken zijn een krachtig instrument om het collectieve potentieel te benutten en de visie van de organisatie of team te versterken.

### IAG-V

Onder de Bomen is al sinds 2016 actief in het bieden van Intensieve Ambulante Gezinsbehandeling (IAG) aan multiprobleemgezinnen. De IAG methodiek is gericht op het versterken van het gezin en het oplossen van problemen, zodat de kinderen thuis kunnen blijven wonen of terug kunnen keren naar huis. Dit is van essentieel belang voor de gezinnen die te maken hebben met complexe problemen.

Onlangs heeft Onder de Bomen besloten om meer aandacht te besteden aan cultuursensitiviteit binnen de IAG methodiek. Vijf medewerkers zijn eind 2021 gestart met de Post-HBO Opleiding Intensieve Ambulante Gezinsbehandeling voor gezinnen met een Vluchtverhaal (IAG-V). De keuze voor deze opleiding met de focus op het vluchtverhaal is bewust gemaakt om meer inzicht te krijgen in de specifieke problematiek die bij deze gezinnen speelt en om de Gesteund Wonen werkwijze te versterken.



Vijf medewerkers hebben de opleiding Intensieve Ambulante Gezinsbehandeling voor gezinnen met een vluchtverhaal (#IAG-v) aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) succesvol afgerond! Tijdens een feestelijke bijeenkomst werden zij in het zonnetje gezet en ontvingen zij hun welverdiende diploma's.

Met deze diploma-uitreiking is het IAG team van Onder de Bomen nog beter uitgerust om gezinnen met complexe problemen te helpen en daarbij rekening te houden met cultuurverschillen en specifieke problematiek die voortkomt uit een vluchtverhaal. De medewerkers hebben zichzelf en Onder de Bomen op de kaart gezet als experts in intensieve gezinsbehandeling en cultuursensitief werken.





## Boksen

Het gebruik van boksen als begeleidingsmethodiek wint steeds meer aan populariteit in de zorgsector. Dit komt doordat het een veelzijdige en effectieve manier is om verschillende problematieken aan te pakken. Bij Onder de Bomen maken meerdere medewerkers gebruik van boksen als leerinterventie en begeleidingsmiddel.

Een van de medewerkers heeft in 2022 zelfs een certificering behaald als Trainer Boksens Opvoeden. Het gebruik van boksen als begeleidingsmiddel stelt cliënten in staat om op een actieve manier aan hun persoonlijke ontwikkeling te werken. Het helpt hen bij het verbeteren van hun houding, ademhaling en zelfbewustzijn, wat leidt tot een gevoel van kracht

en zelfvertrouwen. Boksen kan worden ingezet als bewegingsactiviteit, zelfvertrouwensoefening, of om spanningen te reguleren.

Boksen als begeleidingsmethodiek biedt veel voordelen. Het is niet alleen een fysieke activiteit, maar ook een mentale uitdaging. Door te boksen worden verschillende competenties en vaardigheden getraind, zoals zelfbeheersing, doorzettingsvermogen en het omgaan met emoties. Bovendien is het een laagdrempelige manier om contact te maken met cliënten en samen te werken aan persoonlijke doelen.

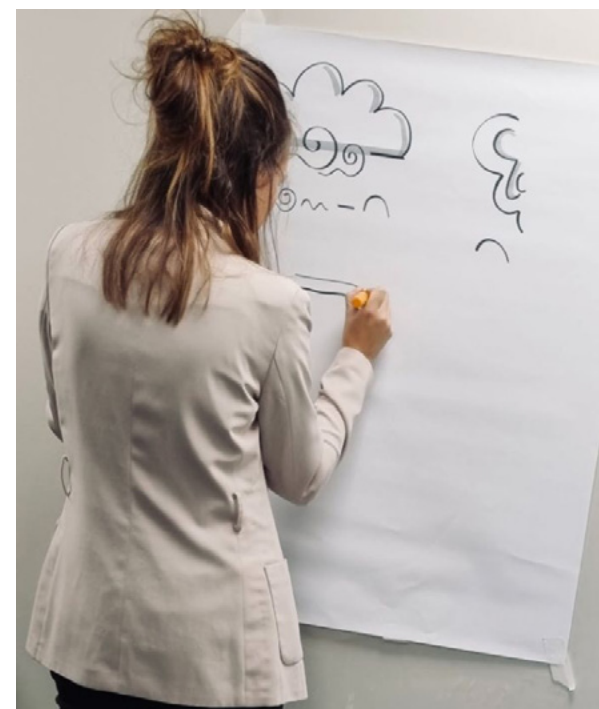
Al met al kan gesteld worden dat boksen als begeleidingsmethodiek een waardevolle toevoeging is binnen Onder de Bomen omdat het een veelzijdige en effectieve manier is om verschillende problematieken aan te pakken.

*‘Door te boksen worden verschillende competenties en vaardigheden getraind’*



## Visual Storytelling

Meerdere begeleiders binnen Onder de Bomen maken gebruik van visual storytelling, wat een krachtig hulpmiddel is in de zorg om complexe informatie te communiceren en betrokkenheid te stimuleren. Dit is vooral belangrijk omdat cliënten vaak te maken krijgen met moeilijke onderwerpen die voor hen moeilijk te begrijpen zijn. Het gebruik van visuele middelen, zoals afbeeldingen, diagrammen, grafieken en animaties, kan helpen om deze informatie begrijpelijker te maken. Hierdoor kunnen cliënten beter geïnformeerde beslissingen nemen en hun zorg beter begrijpen.





## Praten met kinderen

Om kinderen nog beter mee te nemen in het hulpverleningstraject maakt Onder de Bomen gebruik van verschillende methodieken.



### **Praatkaart**

De praatkaart is speciaal voor Onder de Bomen ontwikkeld door twee studenten van de opleiding Pedagogiek in het kader van hun afstudeeropdracht. Het is een handig hulpmiddel om kinderen bewust te maken van het hulpverleningstraject en hen te betrekken bij de begeleiding. Deze kaart vergemakkelijkt het eerste contact tussen het kind en de begeleiders en geeft het kind een idee van wat er nog gaat komen. Het doel van de kaart is om de stem van het kind te horen en te betrekken in de begeleiding van het gezin.

De praatkaart bevat twee kanten, namelijk een kennismaking met de begeleider en het traject en een kennismaking met het kind zelf. De kaart kan in één keer doorlopen worden, maar het is ook mogelijk om dit in verschillende fases te doen. De kaart is voorzien van ondersteunende illustraties om het kind te helpen begrijpen wat er besproken wordt.

Bij de kant van 'kennismaken met het kind' is er schrijf- en tekenruimte voor het kind. Het kind kan zelf tekenen, samen met de begeleider of de begeleider kan tekenen voor het kind. Dit maakt de kaart persoonlijk en geeft het kind de ruimte om zijn of haar gedachten en gevoelens te uiten. Op de andere kant van de kaart kan ook getekend of geschreven worden, afhankelijk van de behoefte van het kind.

Het kind mag de kaart meenemen naar huis, zodat het nog eens bekeken kan worden en eventuele vragen erover gesteld kunnen worden. De kaart kan ook gebruikt worden tijdens een 1-op-1 moment om het kind te helpen begrijpen wat er besproken is. Aan het einde van het traject kan de kaart ook nog eens gebruikt worden om terug te kijken op het hele traject.



### **De Drie Huizen**

De methodiek 'Praten met kinderen: de drie huizen' is een werkwijze die wordt gebruikt om kinderen tussen de 5 en 12 jaar te helpen bij complexe casussen met een multiprobleem karakter. Het doel van de methodiek is om inzicht te krijgen in de belevingswereld van het kind, en dan met name in wat er thuis goed gaat, waar het kind zich zorgen over maakt en hoe het kind graag zou willen dat zijn of haar toekomstige (thuis) situatie eruitziet.

De werkwijze wordt uitgevoerd door middel van tekenen, blokken bouwen en een gesprek met het kind. Het gesprek wordt voorafgegaan door een gesprek met de ouders waarin partnerschap centraal staat. De veiligheid en het welzijn van het kind staan hierbij centraal en de ouders worden actief betrokken bij het gesprek.

Tijdens het gesprek met het kind worden verschillende aandachtspunten in acht genomen,



zoals het afstemmen op de leeftijd en het ontwikkelingsniveau van het kind en het respecteren van de loyaliteit van een kind voor zijn of haar ouders. Het is belangrijk dat het gesprek open, betrokken, belangstellend en vooral vragend is, waarbij er niet getrokken of suggestief wordt gedaan. Ook wordt er respect getoond voor de gevoelens van het kind en wordt er niet getwijfeld aan de waarheid van diens verhaal.

Het doel van deze werkwijze is om het kind te helpen bij het verwoorden van zijn of haar gedachten en gevoelens, en om samen met het kind te werken aan een oplossing voor eventuele problemen. Er wordt geen geheimhouding beloofd en er wordt samen met de ouders gekeken naar mogelijke oplossingen voor eventuele problemen.

Deze werkwijze kan helpen bij het creëren van een veilige omgeving waarin het kind zich gehoord en begrepen voelt. Het kan daarnaast bijdragen aan een betere communicatie tussen het kind en de ouders en aan het vergroten van het inzicht in de belevingswereld van het kind.

### **Beeldvorming**

In beeldvormingstrajecten wordt er aan de hand van observaties gekeken naar de condities van goed genoeg opvoederschap, de ontwikkeling van het kind en de verandermogelijkheden van

opvoeders. Deze trajecten zijn gestructureerd en volgen de richtlijnen van het Nederlands Jeugdinstituut. Door middel van uitwisseling van ervaringen wordt het product continu geëvalueerd en doorontwikkeld. Het doel is om objectief in beeld te brengen wat er speelt, zodat er gerichte acties kunnen worden ondernomen.



Bij het observeren is het belangrijk om goed te kijken naar wat er daadwerkelijk gebeurt en om objectief te beschrijven wat er gezien wordt. Het onderscheid maken tussen indrukken en feiten is hierbij van belang. Ook is het goed om je bewust



te zijn van de eigen bril waarmee je kijkt en om deze zoveel mogelijk opzij te zetten. Door deze bewustwording en evaluatie worden er steeds betere resultaten behaald en kan er gericht gewerkt worden aan het verbeteren van de opvoedomgeving van het kind.

Het is mooi om te zien dat er op deze manier samengewerkt wordt om de ontwikkeling van het kind en het opvoederschap te verbeteren. Door continu te blijven evalueren en ontwikkelen, kan er steeds meer inzicht worden verkregen en gericht worden gewerkt aan verbetering.

## **Veiligheid**

### **Melding Incident Medewerkers (MIM)**

Om te leren van incidenten en onveilige situaties en het risico op herhaling te verkleinen, vullen we voor alle incidenten waarbij een medewerker betrokken is een Melding Incident Medewerkers (MIM) in. Ook draagt de melding bij aan goede opvang voor medewerkers na een incident. In 2022 zijn er 48 MIM-meldingen ingevuld, waarvan 46 door begeleiders of medewerkers van het ondersteuningsteam en 2 door stagiaires. Naast het bespreken van meldingen met de betrokken medewerker, worden de trends en ontwikkelingen van de meldingen elk jaar besproken door de MIC-MIM Commissie.



## Ondernemingsraad (OR)

Onder de Bomen vindt een traditionele ondernemingsraad niet passend. Medezeggenschap is bij ons laagdrempelig georganiseerd, waardoor alle medewerkers direct kunnen participeren. Voor ons betekent directe participatie dat we de voorkeur geven aan korte, informele overleggen verspreid over de organisatie, in plaats van lange vergaderingen. Een thematische aanpak spreekt ons hierbij het meest aan, zodat alle medewerkers kunnen meedenken over onderwerpen die er echt toe doen en de medezeggenschapsraad en het bestuur niet over alles een standpunt hoeven te hebben. Deze overleggen hoeven niet permanent te zijn, maar juist flexibel en op het moment dat de vraag zich voordoet. Een medezeggenschapsraadslid kan vervolgens met zijn of haar team in gesprek gaan over de onderwerpen.

Gesprekken met collega's tijdens thema- of teamoverleggen blijven echter onmisbaar om ook de fijnere signalen, zoals non-verbale communicatie, op te pikken en het gesprek tussen collega's te stimuleren. Het uiten van je mening is niet alleen een recht, maar binnen Onder de Bomen ook een plicht.

De OR kwam in 2022 zeven keer bij elkaar.

### Reflectie van de OR

De Ondernemingsraad (OR) heeft met genoegen het Meerwaardeverslag 2022 gelezen. Dat genoegen zit in het doorklinken van waarden in alle activiteiten binnen Onder de Bomen. Kwaliteit en waarde gaan hand in hand, zoals je dat ook mag verwachten. De OR merkt dat het centraal stellen van de medewerker in de organisatie dagelijkse praktijk is. Medewerkers en teams krijgen ruimte om de begeleiding naar eigen inzicht vorm te geven. De OR ondersteunt dat van harte. Binnen logische kaders is er ruimte voor eigenaarschap, voor ondernemen. Dat maakt dat een stap extra, één van de waarden, makkelijk gezet wordt. Het is goed om te merken dat er, ook bij een groeiende organisatie, trouw gebleven wordt aan het uitgangspunt om bureaucratie-arm te werken.

De OR heeft verschillende positieve adviezen uitgebracht en ingestemd: verschillende uitbreidingen binnen de organisatie, het stoppen van een organisatie-onderdeel, het Meerwaardeverslag en het financiële jaarverslag. Bij totstandkoming van RI&E en Prezo-kwaliteitskeurmerk is de OR betrokken. De organisatie van medezeggenschap binnen OdB vraagt hier en daar uitleg. Soms is het nodig om niet alleen aan

externe betrokken uitleg te geven, maar ook de verschillende teams te attenderen op deze werkwijze. De medezeggenschap is breed belegd, alle medewerkers krijgen dezelfde informatie, binnen de teams worden deze ontwikkelingen besproken. Het kan zijn dat er binnen een team een onderwerp impliciet besproken wordt, vaak wanneer er geen knelpunten ervaren worden. Het is met deze brede gedragenheid geen probleem om binnen de OR tot een advies of instemming te komen. Deze aanpak doet wel een voortdurend beroep op iedere medewerker om de beschikbare informatie ook echt te lezen en er een mening over te vormen. OdB laat medewerkers ruimte voor ontwikkeling, voor wensen, scholing, aanpassingen, maatwerk. Betrokkenheid bij het geheel mag worden verwacht, sterker nog: ons inziens wordt de betrokkenheid hierdoor versterkt.

Over de interne organisatie van de OR kunnen we zeggen dat het reglement in 2022 is vastgesteld en dat er conform het reglement gehandeld wordt. Het hoort niet thuis in het overzicht van 2022, maar begin 2023 zijn er verkiezingen geweest, is de OR in nieuwe samenstelling gestart en zijn de rollen vastgesteld. De OR is betrokken bij een gebruikelijke organisatiecyclus door het jaar heen. Onderdeel van de medezeggenschap is het contact met de commissarissen van OdB, met wie jaarlijks een informatief overleg is. Dat



verloopt in prettige sfeer. Ook daarbij is het soms zoeken naar de formele taak van de OR en het principe van vertegenwoordiging, daar waar OdB nadrukkelijk kiest voor een brede en breed gedragen betrokkenheid en medezeggenschap.

In dit verslag is te lezen hoe de verschillende kwaliteitswijzers getoetst zijn en ervaren worden door de auditoren ten behoeve van het Prezo Care Keurmerk. De bevindingen zijn een bevestiging van voortdurende aandacht voor kwaliteit en ontwikkeling. Door transparantie, openheid en normaliseren is er een gezonde cultuur, een gezond werkklimaat. Ook bij knelpunten, dilemma's of druk kan er ruimte worden gezocht om te delen, stil te staan bij waarden en uitgangspunten, en zo met elkaar te groeien. Die uitgangspunten houden we graag aanwezig.

*‘Door transparantie, openheid en normaliseren is er een gezonde cultuur, een gezond werkklimaat’*



*'Onder de Bomen is een organisatie die openheid geeft aan de medewerkers'*



# Meerwaarde voor cliënten

---

## Cliëntfeedback

### Cliënttevredenheid

We werken constant aan het verbeteren van kwaliteit. Om deze reden meten we periodiek de tevredenheid van onze cliënten in samenwerking met CYS. Dit begint zes weken na de start van de zorg en wordt vervolgens elke drie maanden herhaald. Door deze regelmatige metingen krijgen we een goed inzicht in hoe onze cliënten onze dienstverlening ervaren en kunnen we hierop actie ondernemen om deze dienstverlening te verbeteren.

7,9

CLIËNT  
TEVREDENHEIDSCORE

De uitkomsten van deze metingen worden weergegeven per team, locatie of gemeente. Hierdoor kunnen we gericht kijken naar waar we nog verbeteringen kunnen aanbrengen. Zo kunnen we zien welke teams het goed doen en waar we extra aandacht aan moeten besteden. In 2022 hebben we een gemiddeld cijfer van 7,9 behaald, gebaseerd op de feedback van 112 cliënten. Dit is iets lager dan het cijfer van 8,1 van het voorgaande jaar.

Uit de open antwoordvelden kunnen we veel informatie halen over de ervaringen van onze cliënten. Zo zien we dat de begeleiding door medewerkers bij de meeste cliënten de belangrijkste reden was voor het gegeven rapportcijfer. Daarnaast krijgen we inzicht in de verbeterpunten die cliënten aangeven. Wanneer cliënten aangeven dat ze graag willen dat er contact met ze wordt opgenomen, nemen we direct contact met hen op. Op deze manier kunnen we eventuele problemen snel oplossen en

de cliënttevredenheid verbeteren. at er contact met ze wordt opgenomen. Dan worden ze gebeld.

### Ervaringen van cliënten

Enkele quotes uit het cliënttevredenheids-onderzoek 2022:

*“Fijne woonplek, leuk team die zich meestal aan de afspraken houdt en met je meedenkt over allerlei zaken. Als het niet zo goed gaat, komen ze vaker langs en ik wordt behandeld als een volwassene en niet betutteld.” (Cijfer 9)*

*“Jullie werken goed aan relatieopbouw met de deelnemers. Jullie kunnen goed luisteren. En jullie zorgen ervoor dat ik niet over mijn grenzen ga.” (Cijfer 9)*

*“Als de cliënt de afspraak om wat voor reden dan ook annuleert dan kijken of ze de volgende dag kunnen.” (Cijfer 4)*

*“Ze nemen je heel serieus en zijn positief.” (Cijfer 10)*

*“De begeleider liet al erg snel zien dat hij veel inzicht in kinderen heeft. Waardoor het al snel vertrouwd voelt.” (Cijfer 9)*





## Cliëntparticipatie

Cliëntparticipatie zorgt ervoor dat cliënten en/of hun vertegenwoordigers vanaf het begin op de hoogte zijn van de ideeën en ontwikkelingen binnen onze organisatie. Daardoor kunnen ze vroegtijdig invloed uitoefenen op ons beleid.

Cliëntparticipatie kent bij ons drie niveaus:

- Zeggenschap
- Medezeggenschap
- Cliëntvertegenwoordiging

### Zeggenschap

De relatie tussen cliënt en begeleider is doorslaggevend in de kwaliteit van de hulpverlening. Deze relatie is open en gelijkwaardig. Daardoor ervaart de cliënt volle zeggenschap over zijn hulpverleningstraject.

### Medezeggenschap

Om cliënten te betrekken bij het vormen van beleid en verbetering van de kwaliteit op een locatie, zijn er bewonersoverleggen (bij de 24-uurszorg) en werkoverleggen (bij de dag-

besteding). We noemen dit ‘medezeggenschaps-overleggen’. Deze overleggen vinden periodiek in openheid plaats. Het uitgangspunt hierbij is dat we de medezeggenschap zo dicht mogelijk bij de cliënt vormgeven, voor een zo groot mogelijke voeling met hun wensen en behoeften.

### Cliëntvertegenwoordiging

Binnen de cliëntvertegenwoordiging zijn cliënten en andere betrokkenen vanuit onze locaties vertegenwoordigd. De cliëntvertegenwoordigers zijn onafhankelijk. Ze ondersteunen cliënten in het uitoefenen van (mede)zeggenschap. Ook brengen ze organisatiebrede signalen ter sprake en geven ze advies, gevraagd en ongevraagd. Ten slotte vertegenwoordigen ze onze cliënten richting andere organisaties.

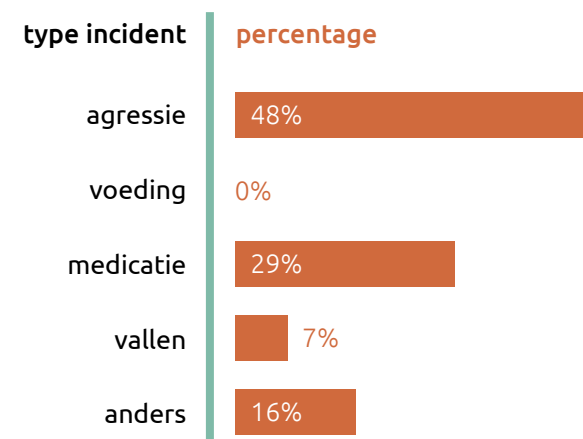
### Melding Incident Cliënt (MIC)

Om de kwaliteit van de zorg te waarborgen en te verbeteren, is het van belang om incidenten met cliënten te registreren en te analyseren. Daarom hanteren wij bij Onder de Bomen een procedure

voor het melden, monitoren en analyseren van incidenten.

Wanneer er sprake is van een (bijna-)incident met een cliënt, vragen wij om een Melding Incident Cliënt (MIC) te maken. Dit is een melding van een niet-beoogde of onverwachte gebeurtenis die betrekking heeft op de kwaliteit van de zorg en die geleid, had kunnen leiden of zou kunnen leiden tot schade bij de cliënt.

In 2022 zijn er 506 MIC-meldingen gedaan (2021: 512) bij 139 unieke cliënten.



Van alle MIC-meldingen wordt jaarlijks een analyse gemaakt en deze analyse wordt besproken door de MIC-MIM commissie.

*‘De cliënt ervaart volle zeggenschap over zijn hulpverleningstraject’*



Samenvatting MIC-analyse 2022:

- In 2023 is het opgevallen dat het aantal cliënten bij Onder de Bomen is gestegen, maar het aantal MIC-meldingen is gedaald. Een reden kan zijn dat er minder snel een melding wordt ingediend bij relatief kleine gebeurtenissen en dat het er soms bij inschiet in de waan van de dag.
- In 2022 konden invalkrachten niet altijd MIC-meldingen invullen, maar dit is inmiddels opgelost.
- Sinds de invoering van het elektronisch aftekensysteem is er een verbetering te zien met betrekking tot de MIC-meldingen rondom het aftekenen van medicatie. Ook zijn er minder meldingen ingediend dat medicatie niet is verstrekt.
- Agressie blijft een belangrijk punt van aandacht binnen Onder de Bomen. Het totaal aantal meldingen met betrekking tot agressie is fors gedaald, maar het is de vraag of er ook echt minder agressie voorkomt of dat er andere factoren meespelen. Gedacht wordt bijvoorbeeld aan een verandering van grenzen bij medewerkers over wat acceptabel gedrag is, waardoor grensoverschrijdend gedrag als “normaal” wordt gezien. Daarnaast kan de lading van een situatie door een medewerker worden verminderd om er zo mee om te kunnen gaan. Een aantal cliënten die voor veel meldingen hebben gezorgd, zijn uitgestroomd,

maar er zijn ook weer nieuwe cliënten voor in zorg gekomen.

- Het blijft belangrijk om het belang van een MIC-melding te agenderen op vergaderingen en elkaar te blijven wijzen op het invullen van een MIC-melding, ook bij subtiele vormen van agressie.

### Medicatieaudit

Jaarlijks voeren we op onze woonlocatie een medicatieaudit uit. Deze audit heeft als doel om ervoor te zorgen dat ons medicatiebeleid op de juiste wijze wordt geïmplementeerd en nageleefd door alle betrokken teams. Door middel van een uitgebreide checklist, die is gebaseerd op het toetsingskader van de Inspectie voor Gezondheidszorg en Jeugd, worden alle aspecten van het



*‘Onze medicatieaudit is een integraal onderdeel van onze kwaliteitsborgingsprocessen en we werken er hard aan om deze elk jaar te verbeteren en te verfijnen’*

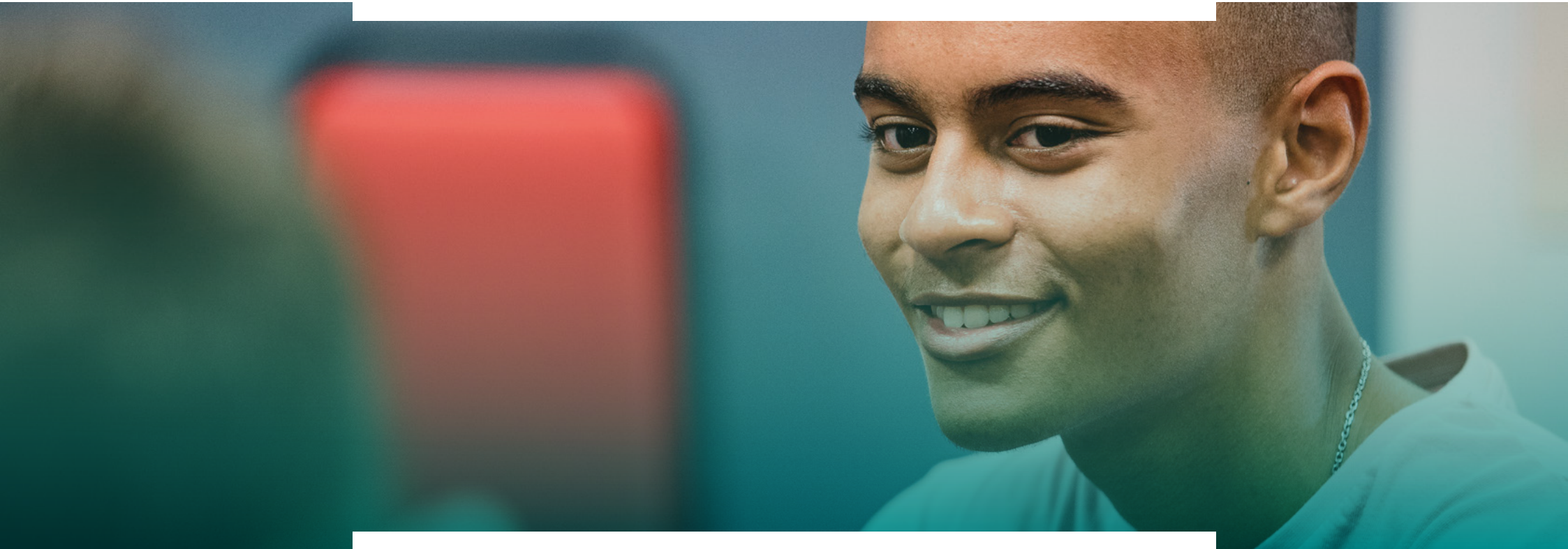
medicatieproces nauwgezet gecontroleerd en beoordeeld.

Onze medicatieaudit is een integraal onderdeel van onze kwaliteitsborgingsprocessen en we werken er hard aan om deze elk jaar te verbeteren en te verfijnen. Door het regelmatig uitvoeren van medicatieaudits, kunnen we proactief problemen identificeren en oplossen voordat ze ernstige gevolgen hebben.

### Calamiteiten

In 2022 is er één calamiteit gemeld bij GGD Hart van Brabant en één calamiteit bij de GGD Gelderland Zuid. In beide situaties heeft Onder de Bomen zelfonderzoek gedaan en verbetermaatregelen doorgevoerd.

*'Ik voel mij prettig, heb fijne collega's, ik word serieus genomen en kan zelf dingen inbrengen'*



# Maatschappelijke Meerwaarde

---

**Onder de Bomen streeft naar inclusie en volwaardige participatie. We kijken naar mogelijkheden van mensen, zetten in op de ontwikkeling van vaardigheden en streven naar duurzame participatie in de samenleving. Door ons door te ontwikkelen, te verdiepen en te groeien, voegen wij steeds meer waarde toe aan de maatschappij.**

## Nijmegen Centrum

Na een grondige opknappbeurt is de nieuwe woonlocatie aan de Sint Annastraat sinds april 2022 geopend en operationeel. Het team is samengesteld uit reeds bij de organisatie werkzame mensen en nieuw aangetrokken collega's. Het team zal niet alleen de bewoners van de Sint Annastraat begeleiden, maar ook de bewoners van de gesteund wonen locatie aan de Bijleveldsingel.

## Uitbreiding locatie Megen

In het jaar 2022 heeft de woonlocatie Megen een uitbreiding ondergaan met de toevoeging van 7 charmante "tiny houses". Deze woningen zijn gelegen op het achtererf van de locatie en zijn

volledig ontworpen met oog op duurzaamheid en milieuvriendelijkheid.

De kleine huizen zijn gebouwd volgens de nieuwste klimaatneutrale technieken en zijn uitgerust met extra zonnepanelen, waardoor zij niet alleen zelfvoorzienend zijn, maar ook bijdragen aan de energievoorziening van het hele complex. Het gebruik van hernieuwbare energiebronnen is een belangrijke stap in het verminderen van de ecologische voetafdruk en het bevorderen van een groenere leefomgeving.

Deze tiny houses zijn ontworpen met oog voor functionaliteit en comfort en bieden bewoners een unieke en gezellige woonsfeer. Hoewel de huizen klein zijn, zijn ze toch ruim en praktisch ingedeeld. Elke woning heeft een eigen woonkamer, slaapkamer, badkamer en keuken, waardoor het perfect is voor mensen die op zoek zijn naar een compacte, maar toch volledig uitgeruste woning.



De toevoeging van deze tiny houses aan de locatie Megen brengt een positieve impuls met zich mee voor zowel het milieu als voor de bewoners. Het is een voorbeeld van hoe duurzaamheid en comfort hand in hand kunnen gaan bij het ontwikkelen van nieuwe woonprojecten.



## Lustrum Gesteund Wonen Volwassen

Het was in 2022 feest bij het team van Gesteund Wonen Volwassenen, want ze vieren hun eerste lustrum! In 2017 zijn ze gestart met hun werkwijze



en inmiddels, vijf jaar later, is het uitgegroeid tot een onmisbare schakel in de zorgketen. Wat begon als een manier om volwassenen te ondersteunen, is nu uitgebreid naar gezinnen en jongeren. Dit betekent dat ze nog meer mensen kunnen helpen met hun unieke werkwijze.

## Kinderboerderij Uden

Op 1 oktober 2022 nam Onder de Bomen het beheer van de Kinderboerderij Uden over. Dit heugelijke nieuws werd met veel enthousiasme ontvangen door zowel het bestuur van de kinderboerderij als Onder de Bomen. Een beheersovereenkomst werd getekend tussen beide partijen, waarbij de assistent medewerkers van de kinderboerderij overgingen naar Onder de Bomen. Hierdoor is niet alleen de continuïteit van de kinderboerderij gewaarborgd, maar ook de kennis en kwaliteit ervan.

Door het beheer van de kinderboerderij over te nemen, biedt Onder de Bomen haar cliënten een uitstekende dagbestedingsmogelijkheid in Noordoost Brabant. De Kinderboerderij Uden is namelijk een plek waar jong en oud kunnen genieten van dieren, natuur en elkaar. Het is een belangrijke ontmoetingsplek in de buurt die bijdraagt aan de sociale cohesie en leefbaarheid van de omgeving. Door de expertise en ervaring van Onder de Bomen op het gebied van dagbesteding te combineren met de kennis en

ervaring van de medewerkers van de kinderboerderij, kan de kinderboerderij nog beter worden ingezet als maatschappelijke voorziening. Zo wordt de waarde van de kinderboerderij als ontmoetingsplek en educatief centrum verder vergroot.



(foto: Peter Noy, svp vermelden)

*'Onder de Bomen draagt bij aan een duurzame samenleving'*



## Recyclen hardware

Voor de recycling van hardware, zoals afgeschreven telefoons en Chromebooks, werkt Onder de Bomen samen met D-two. Dit bedrijf heeft als missie om op duurzame wijze IT-hardware te recyclen en werkt daarbij samen met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Het streven van D-two is om zoveel mogelijk van de ingeleverde hardware te hergebruiken of te bewerken tot grondstoffen, terwijl privacy-gevoelige data veilig worden verwijderd met behulp van gecertificeerde software van Blancco. D-two werkt samen met verschillende organisaties, om zo bij te dragen aan de circulaire economie. Door te kiezen voor D-two als partner voor het recyclen van hardware, draagt Onder de Bomen bij aan een duurzame samenleving en helpt zij mee aan de inclusie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

## Deelname Invitational Conference IGJ

Op 20 januari waren Moniek Poels en Daan van As namens Onder de Bomen sprekers tijdens de Invitational Conference van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) over seksueel grensoverschrijdend gedrag in de zorg. Naar aanleiding van een calamiteit in 2021 heeft Onder de Bomen diverse gesprekken gevoerd met de IGJ. De IGJ was bezig met het herzien van hun toezichtsvisie op veilige zorgrelaties.



Naast dat de input van Onder de Bomen heeft bijgedragen aan de verdere ontwikkeling van de toezichtvisie, hebben Moniek en Daan tijdens de conferentie toegelicht hoe er binnen Onder de Bomen wordt gewerkt met de Leidraad Veilige Zorgrelatie. Maar bovenal hebben ze uiteengezet wat voor impact zo'n gebeurtenis heeft op individueel, team- en organisatieniveau en wat het doet met een organisatie die sterk vanuit hun kernwaarde vertrouwen werkt.

Onze visie is dat een veilige zorgrelatie niet gecreëerd kan worden door alles vast te leggen in protocollen en richtlijnen, maar juist door te focussen op preventie en openheid. Dit doen we door gerichte aandacht te besteden aan bewustwording tijdens scholingen, themabijeenkomsten en werkbegeleiding. We streven ernaar om de drempel laag te houden om met elkaar in gesprek te gaan over dit onderwerp.

We zijn er trots op dat we door onze ervaringen hebben kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van verder beleid op dit onderwerp en onze kennis en ervaring hebben kunnen delen met andere (zorg) organisaties.



### Interne Sjoelcompetitie

Veel mensen denken dat sjoelen een saaie en ouderwetse bezigheid is, maar dat is helemaal niet waar! Bij Onder de Bomen wordt de sjoelbak regelmatig tevoorschijn gehaald en wordt er een fanatieke spelletje gespeeld. Het is een leuke manier om even te ontspannen en ondertussen een gezellig gesprek te voeren.



### De liefde

Valentijnsdag is een dag van liefde en genegenheid, en het is ook een perfecte gelegenheid om onze waardering uit te spreken naar alle medewerkers die 24/7 klaar staan voor de klanten.

*'Veel mensen denken dat sjoelen een saaie en ouderwetse bezigheid is'*





### Het Vergeten Kind

Als organisatie streven we er altijd naar om meerwaarde te bieden. We hebben Sinterklaas gevraagd om in plaats van een chocoladeletter, aan iedereen bij Onder de Bomen een hartenhuisje in hun schoen te geven. Door dit kleine cadeautje te geven, dragen we ook een beetje bij aan Stichting Het Vergeten Kind.

### Een kerk vol

Aan het einde van het laatste kwartaal van 2022 hebben we de tijd genomen om stil te staan bij de afgelopen zeven jaar en waar we nu staan, evenals onze toekomstplannen. We deden dit samen in de Petruskerk in Hees (Nijmegen).



Het is belangrijk om stil te staan bij deze drie fasen van onze organisatie: waar we vandaan komen, onze oorsprong; waar we nu staan en wat we hebben gedaan om hier te komen; en wat onze ambities en dromen zijn, en hoe we deze kunnen verwezenlijken.

Het was prachtig om dit verhaal te delen met onze medewerkers, vrijwilligers en stagiaires. Na afloop hebben we het kwartaal en jaar afgesloten bij onze Zorgboerderij In 't Westen met eten, drinken, muziek en kampvuurtjes.

### Verhalen over Onder de Bomen

We vertellen graag wat we doen aan de hand van verhalen. In deze verhalen staat centraal hoe we onze kernwaarden beleven in de dagelijkse praktijk. Deze zogenaamde Meerwaardeverhalen belichten we vanuit verschillende perspectieven, om ze vervolgens te bundelen. De reeks Meerwaardeverhalen bestaat uit:

- Meerwaarde volgens medewerkers
- Meerwaarde volgens cliënten
- Meerwaarde volgens samenwerkingspartners.





*‘Wanneer ik terugkijk op afgelopen jaar, ben ik gegroeid als mens, maar daarom ook als hulpverlener’*



# Financiële Meerwaarde

Een gezonde financiële positie is belangrijk. We sturen daartoe primair op:

- Een positief financieel resultaat per team per maand
- Een gezonde liquiditeitspositie.

## Financiële informatie

### Omzet

Onze omzet in 2022 bedroeg € 7.818.044. Dat is een stijging van 18% ten opzichte van 2021 (6.623.973 euro).

### Resultaat

Ons netto resultaat na belastingen was 5,7%, oftewel € 398.242. We hebben dit resultaat toegevoegd aan ons eigen vermogen, dat daardoor steeg naar € 1.233.011.

| Omzet en resultaat                        | 2021        | 2022        |
|-------------------------------------------|-------------|-------------|
| Omzet                                     | € 6.623.973 | € 7.818.044 |
| Netto resultaat na belastingen            | € 85.575    | € 398.242   |
| Percentage netto resultaat na belastingen | 1,3%        | 5,7%        |

### Ratio's

We monitoren de financiële stand van zaken door te sturen op een aantal indicatoren.

### Liquiditeit - Current ratio

Wanneer we de current ratio meten als (vorderingen + liquide middelen)/kortlopende schulden, ontwikkelde deze zich van 1,46 ultimo 2021, naar 1,56 eind 2022. Daarin is dus een duidelijk stijgende lijn te herkennen. Toch is dit

kengetal nog niet op het niveau zoals bepaald in beleidsdocument B31 Financieel risico-management, dat een minimum van 2,0 noemt.

### Solvabiliteits- en vermogensratio

We streven naar een solvabiliteitsratio (eigen vermogen/balanstotaal) van minimaal 15%, en een vermogensratio (eigen vermogen/bruto omzet) van minimaal 40%.

|                     | 2021  | 2022  |
|---------------------|-------|-------|
| Solvabiliteitsratio | 42,8% | 49,0% |
| Vermogensratio      | 12,4% | 15,8% |

De minimale waarde voor solvabiliteit bevindt zich hiermee boven het gestelde minimum. De vermogensratio zit per 2022 voor het eerst net boven het vereiste minimum.



## Controles

### Accountantscontrole

In 2022 controleerde een onafhankelijke accountant onze jaarrekening. In november en december 2022 vond een uitgebreide interimcontrole plaats. In maart 2023 volgde de eindcontrole. Op basis van deze onderzoeken gaf de accountant over 2022 een goedkeurende verklaring af.

We voldoen aan de wetgeving rondom ICT- en informatiebeveiliging (allereerst de Algemene Verordening Gegevensbescherming, AVG). We werken alleen met software-as-a-service-applicaties (SAAS). Dat betekent dat we geen gegevens op eigen servers hebben staan. Voor elke applicatie sloten we een verwerkingsovereenkomst af met de leverancier, conform de voorschriften van de AVG. Voor de applicatie voor de functie elektronisch cliëntendossier (ECD) en debiteurenfacturatie (ONS van Nedap) hebben we een ISAE3402, type 2. De accountant controleerde deze en bevond ze in orde.

De toezichtfunctie van de functionaris gegevensbescherming belegden we bij bestuur en applicatiebeheerder gezamenlijk. Dit vanwege de grootte van onze organisatie. Bij verdere groei van de organisatie ontstaat er een aparte functie 'functionaris gegevensbescherming'. Gezien de

omvang van de organisatie is er nog geen gegevensbeschermingsonderzoek (Privacy Impact assesment, PIA) uitgevoerd.

*'Op basis van deze onderzoeken gaf de accountant over 2022 een goedkeurende verklaring af'*





*'Ik ga elke dag met veel  
enthousiasme naar mijn werk'*



# Meerwaarde voor bestuur

## Raad van Bestuur

| Naam                   | Achtergrond                       | Aandachtsgebied                                                | Relevante nevenfuncties                              |
|------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| <b>Daan van As</b>     | Psychiatrisch verpleegkundige     | Talentontwikkeling, Cultuur, Beleid & Marketing                | Penningmeester Stichting Zorgboerderij In het Westen |
| <b>Sabien Lukassen</b> | Verpleegkundige gehandicaptenzorg | Sales, Klantcontact                                            |                                                      |
| <b>Jasper Pors</b>     | Pedagoog                          | Operationeel werkproces, Medewerkers, Onderzoek & Ontwikkeling |                                                      |
| <b>Floris Heukelom</b> | Econoom                           | Financiën, IT, Vastgoed                                        |                                                      |

*'We streven naar een samenstelling die past bij onze doelstellingen en ambities'*



## Raad van Commissarissen

In 2022 bestond de RvC uit vijf personen. Bij vacatures en herbenoemingen streven we naar een samenstelling die past bij onze doelstellingen en ambities.

Twee RvC-leden zijn betrokken bij (en werkzaam in) de zorg; de overige leden hebben een politiek/ bestuurlijke achtergrond en/of zijn actief in de financiële en juridische wereld. De leden hebben verschillende netwerken in de stad en regio. Voor de vijf functies bestaan profielschetsen. In 2022 gaf voorzitter Hannie Kunst het voorzitterschap door aan Walter Hamers

De Raad van Commissarissen bestond in 2022 uit:

### **Walter Hamers**

#### **Voorzitter, eerste termijn**

*Portefeuille:* bestuurlijk

*Benoemingstermijn:* april 2022 t/m april 2026

*Beroep:* Bestuurder Landschapspark Heilig Landstichting, Museumpark Orientalis en Begraaf- en gedenkpark Heilig Landstichting

*Nevenfuncties:*

- Lid Raad van Advies, Cooplinc, kennisnetwerk Wooncoöperaties
- Lid Raad van Advies TVAN ( Toerisme Veluwe Arnhem Nijmegen)

**Koen Wools**

**Vice-voorzitter, tweede termijn**

*Portefeuille:* juridische zaken

*Benoemingstermijn:* december 2019 t/m december 2023

*Beroep:* advocaat en maat bij de maatschap Wools Bloemen van Schaijk Advocaten

*Nevenfuncties:*

- Bestuurslid Stichting Beheer Derdengelden Litjens & Wools Advocaten
- Lid en voorzitter RegenboogRaad Nijmegen
- Lid en vice-voorzitter Raad van Toezicht OBGZ

**Johan Klomp**

**tweede termijn**

*Portefeuille:* financiën en ondernemerschap

*Benoemingstermijn:* april 2021 t/m april 2025

*Beroep:* DGA Sabot d'Or BV en eigenaar Sabot Economic Solutions

*Nevenfuncties:*

- Gecertificeerd lid ITZH interim toezichthouders onderwijs

- Lid Raad van Toezicht Conexus, koepel voor basisonderwijs Nijmegen
- Voorzitter RvT Lentl, samenwerkingsorganisatie binnen het Sociaal Domein Gelderland-Zuid – Noord-Oost Brabant – Noord en Midden Limburg;

**Twan Belgers**

**Tweede termijn**

*Portefeuille:* kwaliteit en veiligheid van de zorg

*Benoemingstermijn:* november 2022 t/m november 2026

*Beroep:* psychiater bij het Canisius Wilhelmina Ziekenhuis

*Nevenfuncties:*

- Intercollegiaal coach Arte Nonvi
- Coach medisch specialisten voor Q3 Consult
- Coach Challenge & Support

**Yvon Siebelink**

**Tweede termijn**

*Portefeuille:* kwaliteit en veiligheid van de zorg

*Benoemingstermijn:* november 2022 t/m november 2026

*Beroep:* gedragswetenschappelijk docent huisartsopleiding Radboudumc

*Nevenfuncties:*

- Lid Raad van Toezicht van Montessori College Nijmegen/Groesbeek
- Lid klachtencommissie Ons Middelbaar Onderwijs (OMO) Tilburg
- Gespreksleider Visitatie voor herregistratie huisartsen voor Nederlands Huisartsengenootschap (NHG)
- Coach in het kader van de herregistratie (Eif) tot specialist ouderengeneeskunde
- Supervisor/coach (freelance)

Alle leden zijn onafhankelijk. Bij de benoeming toetsen we dit en leggen we dit vast in een aanstellingsbrief. De leden melden eventuele nieuwe nevenfuncties tijdens hun zittingsperiode. We toetsen die nieuwe nevenfuncties vervolgens op mogelijke belangenverstrengeling.



## Commissies

De auditcommissies zijn subcommissies van de Raad van Commissarissen. Zij adviseren op het gebied van financiën en kwaliteit van zorg. De RvC kent drie auditcommissies:

- 1 Auditcommissie financiën
- 2 Kwaliteitscommissie zorg
- 3 Renumeratiecommissie

### Auditcommissie financiën

De auditcommissie financiën bestaat uit twee leden. Zij bespreken in het najaar de begroting voor het komende jaar. In het voorjaar bespreken ze de jaarrekening en accountantscontrole over het voorgaande jaar. In beide gevallen brengt de auditcommissie hierover advies uit aan de voltallige Raad van Commissarissen. De RvC baseert mede daarop opmerkingen, adviezen en vragen. We documenteren de adviezen van de auditcommissie in de notulen van de RvC en bestuursvergaderingen.

### Kwaliteitscommissie zorg

De kwaliteitscommissie zorg bestaat uit twee leden van de Raad van Commissarissen. Deze commissie overlegt met de Raad van Bestuur over onder meer het toezicht op kwaliteit van zorg, risicobeheersing en beleidsontwikkeling.

## Renumeratiecommissie

De renumeratiecommissie bestaat uit twee leden van de Raad van Commissarissen. Deze commissie houdt zich bezig met het ontwerpen en vaststellen van het beloningsbeleid van de Raad van Bestuur.

## Bezoldiging

De bezoldigingen van bestuur en Raad van Commissarissen zijn gebonden aan de Wet normering topinkomens 2 (WNT 2). Volgens de WNT2 controleert de accountant of Onder de Bomen deze wetgeving naleeft. De WNT2 maakt voor zorginstellingen onderscheid in vijf klassen. Onze organisatie viel in 2022 in klasse II. De beloning van zowel ons bestuur als de Raad van Commissarissen viel in 2022 onder het toegestane plafond. Alle details, en de controlerende verklaring van de accountant, staan in de jaarrekening van 2022.



Onder  
de bomen

### Naam

Onder de Bomen

### Statutair gevestigd

Tweede Oude Heselaan 181<sup>A</sup>,  
6542 VE Nijmegen

### Telefoonnummer

06 - 51 48 78 75

### Kamer van koophandelnummer

64413438

### E-mailadres

info@onderdebomen.nl

### Internetpagina

www.onderdebomen.nl