

**onder  
de bomen**



**MeerWaarde-verslag 2023**



# Inhoudsopgave

---



# Voorwaarde

**In het dynamische zorglandschap van vandaag streeft Onder de Bomen er niet alleen naar om uitmuntende begeleiding te leveren, maar ook om een voorbeeld te zijn op het gebied van zorginnovatie en het centraal stellen van medewerkers. Sinds onze oprichting in 2015 hebben we consequent de nadruk gelegd op het welzijn en de betrokkenheid van onze medewerkers, wat de basis vormt van onze visie. Dankzij onze innovatieve aannamesprocedures en de manier waarop we zorg organiseren met veel inspraak voor onze medewerkers, kennen wij niet de personeelstekorten die veel andere zorgorganisaties wel ervaren.**

Dit Meerwaardeverslag 2023 illustreert de toewijding en het harde werk van al onze medewerkers. We streven voortdurend naar het verbeteren van zorgkwaliteit door een stimulerende werkomgeving te creëren. Onze missie om mensen een beter toekomstperspectief te bieden, staat centraal in alles wat we doen.

Het afgelopen jaar was een periode van aanzienlijke groei en ontwikkeling. Zo hebben we onze diensten uitgebreid in Noordoost Brabant, hebben we Zorgboerderij De Ooijsebrug in Groessen succesvol overgenomen, het gemengde woonproject De Bongerd samen met Portaal en de gemeente Nijmegen gelanceerd en een nieuwe woonlocatie aan de Vermeerstraat ontwikkeld. Deze initiatieven benadrukken het vergroten van onze impact, terwijl we vasthouden aan onze kernwaarden.

Daarnaast hebben we geïnvesteerd in het versterken van onze bedrijfscultuur, waarbij elk team de vrijheid kreeg om eigen keuzes te maken. Deze benadering, samen met onze methode van vacatureloos solliciteren, heeft een bedrijfscultuur gecreëerd waarin de groei van elke medewerker centraal staat, resulterend in verhoogde medewerkerstevredenheid.

Deze strategie heeft ook een direct positieve invloed gehad op de kwaliteit van onze zorg. Tevreden en goed ondersteunde medewerkers zijn empathischer en meer betrokken, wat cruciaal is voor het leveren van hoogwaardige zorg.

Met vriendelijke groet,

Sabien, Jasper, Daan & Floris



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



# Hoe het allemaal begon...

**In 2014 waagden Floris Heukelom en Daan van As de stap om een zorgboerderij te beginnen in het groene hart van Nijmegen-West. Parallel hieraan zetten Sabien Lukassen en Jasper Pors hun schouders onder een innovatieve zorgorganisatie voor ambulante begeleiding. Het succes van beide initiatieven was onmiskenbaar, en al gauw bereikten hen herhaaldelijk vragen over de mogelijkheden voor Beschermd Wonen.**

Gedreven door een gedeelde visie dat de woonzorg toe was aan een vernieuwende aanpak, kozen de twee nog onbekende partijen elk hun pad om deze visie werkelijkheid te maken. De uitdaging om een passende locatie te vinden bleek echter niet gering, gezien de krappe woningmarkt. Floris en Daan zochten hulp bij makelaar Jos aan wie zij vol passie vertelden over hun droomlocatie. Jos regelde een bezichtiging van een pand dat inderdaad voldeed aan al hun wensen, maar het was ruim twee keer zo groot als ze hadden voorzien. Toen ze hun bedenkingen kenbaar maakten, kwam Jos met een verrassende suggestie: "Ik ken nog twee mensen met dezelfde droom. Misschien moeten jullie eens praten?" Inderdaad; Sabien en Jasper bleken ook makelaar Jos te hebben ingeschakeld.

Jos speelde zijn rol als koppelaar voortreffelijk door de partijen met elkaar in contact te brengen. De kennismaking verliep voorspoedig met een onmiddellijke persoonlijke klik als resultaat. Professioneel gezien vormden ze ook nog eens de perfecte match: Jasper's expertise in de jeugdzorg, Sabien's ervaring met verstandelijk gehandicaptenzorg, Daan's achtergrond in de psychiatrie en Floris' wetenschappelijke en economische inzichten bleken een ideale combinatie. Gezamenlijk omarmden ze de missie om een eind te maken aan de hoge uitstroom

in de zorgsector. Ze waren vastbesloten om een zorgorganisatie op te richten waar medewerkers zich de meest gewaardeerd van Nederland zouden voelen, met een centrale rol voor het welzijn van elke medewerker.

Vanuit deze visie startten ze in 2015 met de voorbereidingen voor hun organisatie, die de naam Onder de Bomen zou dragen. De organisatie zou zich kenmerken door een minimale hoeveelheid regels en bureaucratie, maximale transparantie, en optimale autonomie voor medewerkers over hun werkinvulling. Het principe was helder: door medewerkers op de eerste plaats te zetten en hen met vreugde hun werk te laten doen, zou deze positiviteit vanzelf overslaan naar de cliënten.

Op 2 januari 2016 verwelkomden zij de eerste dertien bewoners bij Onder de Bomen. Sindsdien is de organisatie uitgegroeid tot een vooraanstaande instelling die inmiddels zorg biedt aan meer dan 550 cliënten, ondersteund door een toegewijd team van meer dan 150 medewerkers, stagiaires en vrijwilligers. En al die tijd is de kern van hun missie ongewijzigd gebleven: een organisatie waarin de medewerkers altijd centraal staan.





# 1. Onze Meerwaarde



## • Wat we doen

Bij Onder de Bomen zetten wij ons in om een verschil te maken in de levens van mensen die onze hulp nodig hebben. Onze begeleidingsvormen – beschermd wonen, gesteund wonen, en dagbesteding – zijn de fundamenten van onze organisatie en weerspiegelen onze missie om MeerWaarde te bieden in alles wat we doen.

Door de jaren heen is onze focus verschoven naar meer complexe zorgvragen. Wij staan klaar voor volwassenen, jongeren, en gezinnen die te kampen hebben met ernstige problematiek op verschillende levensgebieden. Met Gesteund Wonen bieden we in steeds meer regio's een basis voor stabiliteit, zelfredzaamheid en persoonlijke ontwikkeling.

Gesteund Wonen pakt crisissituaties in gezinnen aan om uithuisplaatsingen te voorkomen, biedt jongeren een veilige basis om hun leven richting te geven en ondersteunt volwassenen bij het voorkomen van een noodzaak tot 24-uurs zorg of versnelt de doorstroom vanuit een 24-uurs omgeving.

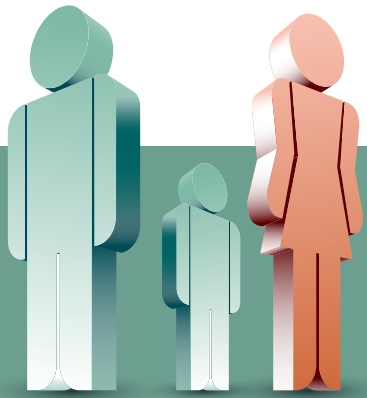
Onze kernmissie is ongewijzigd gebleven: het leveren van MeerWaarde. We realiseren dit ambitieuze doel door onze zorgmedewerkers centraal te stellen en door als een betrouwbare,

innovatieve partner op te treden voor zowel cliënten als samenwerkingspartners.

Gericht op de toekomst, zetten we ons onverminderd in om onze impact en bereik uit te breiden, inclusief nieuwe regio's. We streven ernaar de zichtbaarheid te vergroten, zowel fysiek als online, om een beweging van vernieuwende zorg te bevorderen, vrij van bureaucratie en vol van menselijkheid. Onder de Bomen staat voor een organisatie waarin iedereen kan rekenen op ondersteuning en de mogelijkheid tot groei.



# Het jaar 2023 in getallen



## GEMIDDELD AANTAL CLIËNTEN

2021	2022	2023
416	435	487

**301**  
INSTROOM  
62% van de gehele cliëntpopulatie

**211**  
UITSTROOM  
43% van de gehele cliëntpopulatie

CLIËNT  
TEVREDENHEID-  
SCORE

**8,0**

AANTAL  
KLACHTEN



- 122 MEDEWERKERS
  - 48 IN
  - 26 UIT
- 27 STAGIARES
- 6 LEERLINGPLEKKEN
- 97 FTE
- DEELFACTOR 0,8



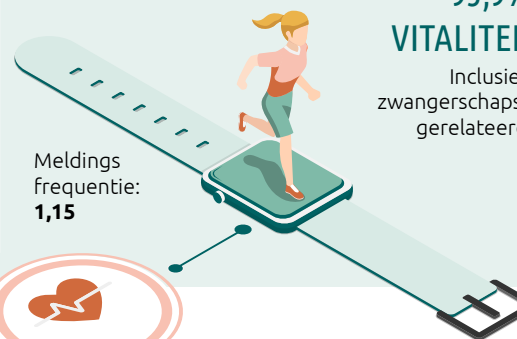
VROUWEN **65%**      MANNEN **35%**



VAST CONTRACT **83**  
TIJDELIJK CONTRACT **39**



JAARLIJKS  
GECONSUMEERD  
FRUIT OP  
DE WERKVLOER  
**2.614 kilo**



**95,9%**  
VITALITEIT  
Inclusief  
zwangerschaps-  
gerelateerd

Meldings  
frequentie:  
**1,15**

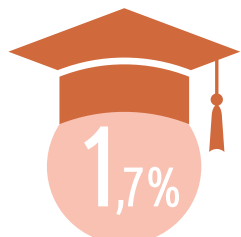


**8,0**

WERKGELUK

eNPS score  
**53**

1% eNPS score =<6  
54% eNPS score van 9 of 10



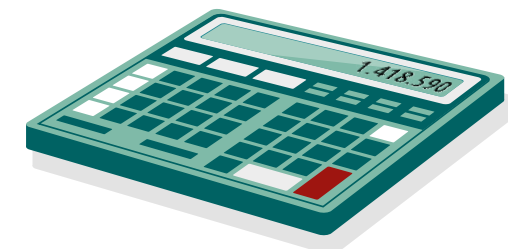
VAN OMZET BESTEED  
AAN SCHOLING

## FINANCIERINGSVORMEN ZORG

WMO	49%
Jeugdwet	13%
WLZ	31%
PGB	0%
Overig	7%

RESULTAAT  
NA BELASTING  
EIGEN VERMOGEN

€ 168.272  
€ 1.401.283



# Kernwaarden



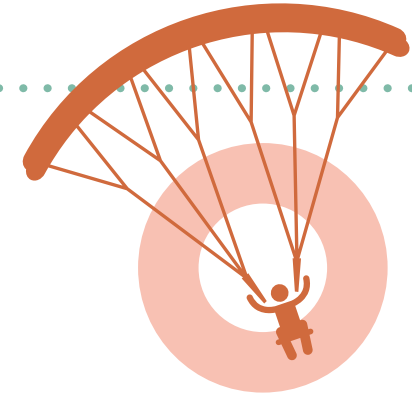
## Openheid

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 wij met mensen omgaan. Dat vertrouwen hoef je bij Onder de Bomen 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. We dagen 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 hebben we hoge verwachtingen van elkaar, vooral als het om kwaliteit gaat. We zijn open en eerlijk, en bespreken dagelijks wat er beter kan. We willen het beste in elkaar naar boven halen en streven naar zichtbaar resultaat. Pas als dat er is, zijn we tevreden.



## Groei

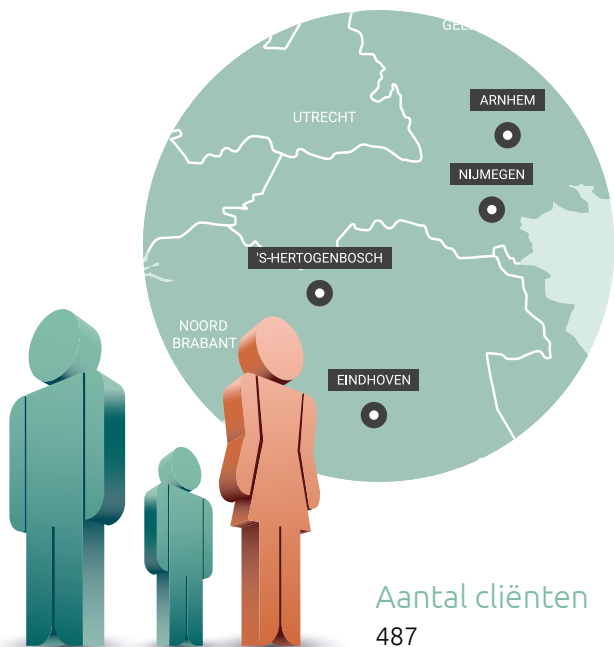
Groei betekent jezelf ontwikkelen: beter worden in wat je graag doet, nieuwe interesses ontdekken en moeilijke situaties aangaan om elke dag opnieuw te leren. Daarom investeren wij in persoonlijke en organisatorische groei.





## Werkgebied

In 2023 hebben we onze aanwezigheid uitgebreid in Noordoost Brabant door de uitbreiding van Gesteund Wonen. Daarnaast hebben we een belangrijke stap gezet in de regio Arnhem door de overname van zorgboerderij de Ooijsebrug. Deze zet markeert het begin van onze inspanningen om Onder de Bomen in deze regio op de kaart te zetten met alle drie onze begeleidingsvormen: Beschermd Wonen, Gesteund Wonen, en Dagbesteding.



Aantal cliënten  
487



## Financieringsvorm

WMO	49%
Jeurgdwet	13%
WLZ	31%
PGB	0%
Overig	7%

## 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 de vier oprichters vormt samen de Raad van Bestuur en stuurt de organisatie aan. Twee ondersteuningsteams; het zorginhoudelijk ondersteuningsteam en het ondersteuningsteam bedrijfsvoering, ondersteunen hen daarbij. De begeleidingsteams worden daarbij ook nog ondersteund door: team(ont)regelaars, het aanmeldteam en teamsupport. Binnen de organisatie zijn ook andere belangrijke aspecten verweven, zoals een

cliëntvertegenwoordiging, een gedragen medezeggenschap (waarbij alle teams vertegenwoordigd zijn in een OR) en een Raad van Commissarissen bestaande uit onafhankelijke toezichthouders.

## Stagiaires

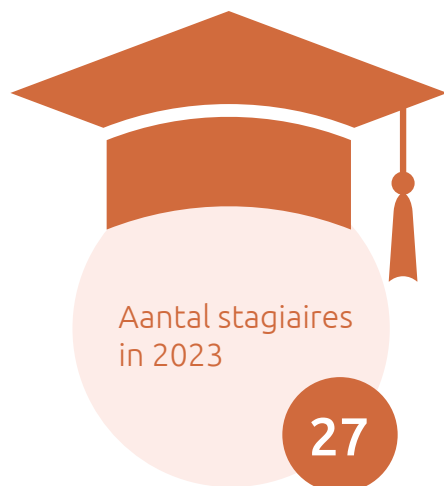
Een belangrijke leerschool is de praktijk. Stagiaires spelen hierin een belangrijke rol; zij zijn niet alleen de toekomst van de zorgsector, maar ook een essentieel onderdeel van onze organisatie. Hun frisse blikken, nieuwsgierigheid en leergierigheid brengen nieuwe energie en perspectieven binnen bij Onder de Bomen, wat bijdraagt aan een dynamische en innovatieve werkomgeving.

Stagiaires brengen vaak de nieuwste theoretische kennis met zich mee vanuit hun opleidingen, wat ons helpt om de zorgpraktijk continu te evalueren en waar nodig te vernieuwen. Deze uitwisseling van kennis en ervaring zorgt voor een vruchtbare bodem voor zowel de persoonlijke als professionele groei van alle betrokkenen.

Het biedt onze medewerkers de kans om zich in een mentorrol te ontwikkelen, wat ook weer leidt tot een versterking van hun eigen vakkundigheid. Stagiaires zorgen ervoor dat Onder de Bomen zich blijft ontwikkelen als een lerende organisatie,

gericht op het bieden van hoogwaardige zorg met een meerwaarde voor iedereen die bij ons betrokken is.

Vooruitkijkend naar het komende jaar, zijn we van plan om onze strategieën voor het aantrekken en binden van stagiaires verder te ontwikkelen. Dit omvat het verfijnen van ons inwerkprogramma, het uitbreiden van onze begeleidingsmogelijkheden, en het versterken van de banden met verschillende onderwijsinstellingen. Het doel is om Onder de Bomen niet alleen te positioneren als een gewilde plek voor stagiaires om praktijkervaring op te doen, maar ook als een plek waar zij hun carrière in de zorg willen beginnen en voortzetten.



## Vrijwilligers

Vrijwilligers spelen een onschatbare rol binnen onze organisatie. Hun toewijding en inzet zorgen ervoor dat er meer tijd en aandacht is voor onze cliënten als individuen. Daarnaast verlichten ze de werkdruk van medewerkers en dragen ze bij aan hun werkplezier. 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 2023 konden we rekenen op de hulp van 17 vrijwilligers. Deze vrijwilligers voerden een breed scala aan taken uit, variërend van het bieden van gezelschap op een beschermd wonen locatie, het begeleiden van activiteiten op dagbestedingslocaties, tot het vervoeren van cliënten.

## 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 is het waarborgen van een veilige en gezonde werkomgeving van het hoogste belang. Om deze reden voeren we periodiek een RI&E uit en stellen we, indien nodig, een plan van aanpak op om de risico's te minimaliseren.

Elke drie jaar laten we de RI&E uitvoeren en toetsen door een externe organisatie. In 2023 was VIGA Arbozorg verantwoordelijk voor deze taak.

Uit de RI&E blijkt dat Onder de Bomen actief bezig is met het optimaliseren van de (sociale) veiligheid en gezondheid van haar medewerkers. De organisatie stimuleert een prettige bedrijfscultuur waarin medewerkers werkgeeluk ervaren door hen een grote mate van eigen verantwoordelijkheid te geven en hen te ondersteunen met deskundig advies waar nodig.

## 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. Deze audit is tevens een vorm van externe visitatie waarbij een onafhankelijke beoordeling plaatsvindt van de kwaliteit en effectiviteit van onze dienstverlening. Deze externe visitatie is essentieel voor het verifiëren en valideren van de standaarden die een organisatie aanhoudt en biedt een objectieve evaluatie van haar praktijken.

De audit is uitgevoerd over een periode van zes weken en gebruikt een combinatie van interviews, observaties, en datamining. De methodologie legt nadruk op triangulatie om de betrouwbaarheid en validiteit van de bevindingen te waarborgen. Dit houdt in dat informatie uit verschillende bronnen en via meerdere methoden wordt verzameld om een evenwichtig beeld te vormen.

De auditresultaten tonen aan dat Onder de Bomen consistent hoge prestaties levert op diverse impactcriteria zoals de effecten van de organisatie op de cliënten, het omgaan met dilemma's en risico's, en de verandercultuur binnen de organisatie. De kwaliteitswijzers, die onder andere kijken naar persoonsgerichte zorg en vakmanschap, ondersteunen ook een positief beeld van de organisatie. De audit benadrukt de voortdurende ontwikkeling van Onder de Bomen. De organisatie

blijft trouw aan haar waarden en blijft zoeken naar manieren om de kwaliteit van zorg te verbeteren en te innoveren. Dit is kenmerkend voor een organisatie die zich niet alleen aanpast aan veranderende externe omstandigheden maar ook intern streeft naar verbetering.

In 2024 starten we opnieuw met een driejarige cyclus van het Prezo Care keurmerk. Deze frisse start onderstreept ons streven naar continue verbetering en het handhaven van hoge kwaliteitsstandaarden in onze zorgverlening waarbij we aller betrokkenen een stem geven. Dit benadrukt onze toewijding om kwaliteit in de zorg te blijven leveren en ons aan te passen aan de steeds veranderende eisen.

### Vertrouwenspersonen

We vinden het belangrijk dat 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. 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.

#### **Samenvatting verslag:**

##### **Cliëntenvertrouwenspersoon**

In 2023 hebben 7 cliënten van Onder de Bomen een beroep gedaan op de cliëntenvertrouwenspersoon (CVP);

Bij 4 cliënten heeft de CVP de cliënt/vertegenwoordiger ondersteund in gesprekken met begeleiders.

Bij 3 cliënten is er meerdere malen telefonisch contact geweest of heeft een huisbezoek plaatsgevonden.

De gebieden waarop ondersteuning werd gevraagd;

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

In juni 2023 is er brand geweest op Dekkerswald in Groesbeek. Deze gebeurtenis heeft veel impact gehad op de bewoners van Dekkerswald. CVP is hier op locatiebezoek geweest na de brand. Ook is er een bezoek geweest in het herstelhotel waar een aantal bewoners waren ondergebracht. Aan de hand van dit bezoek is de CVP aanwezig geweest bij een bewonersvergadering op Dekkerswald.

In december 2023 heeft de CVP een bezoek gebracht aan Mijn Werkplek” in Nijmegen

##### **Medewerkers vertrouwenspersoon**

In 2023 is in 3 situaties een beroep gedaan op de medewerkers vertrouwenspersoon (MVP).

Er is ondersteuning gevraagd en geboden in het kader van;

- het verhaal laten vertellen en luisteren
- advies hoe te handelen en
- het bieden van ondersteuning ter voorbereiding op een gesprek





### Overname zorgboerderij De Ooijsebrug

Op 1 juli 2023 hebben we zorgboerderij De Ooijsebrug in Groessen verwelkomd in de familie van Onder de Bomen. Deze stap betekent niet alleen dat we nu ook actief zijn in de regio Arnhem, maar ook dat we nog meer mensen met een verstandelijke beperking topzorg kunnen bieden.

#### Het verhaal achter de overname

Al meer dan 20 jaar is De Ooijsebrug een bekende en geliefde naam in de zorg, dankzij de passie en inzet van Ben en Charlotte van Schaijk. Met hun pensioen in zicht en zonder opvolgers binnen de familie, zochten ze naar een organisatie die hun levenswerk voort kon zetten met dezelfde hart voor zorg. Onder de Bomen, bekend om deze aanpak en met hun nadruk op kwaliteit, bleek de perfecte match.

#### Wat we winnen met deze overname

Door De Ooijsebrug aan Onder de Bomen toe te voegen, krijgen we direct een stevige voet aan de grond in regio Arnhem. Dit is super voor ons omdat we zo onze diensten kunnen uitbreiden en meer stabiele zorgcontracten in de regio kunnen opbouwen. Ook verwachten we dat we efficiënter kunnen werken als het gaat om onze IT, verzekeringen en administratie, wat uiteindelijk de kosten per cliënt zal verlagen.

#### Financiën en het samenvoegen

Financieel gezien staat De Ooijsebrug er goed voor, en we zijn optimistisch over de toekomst onder onze vlag. Ben en Charlotte blijven nog twee jaar in dienst bij Onder de Bomen om te helpen met een soepele overgang en om de continuïteit te waarborgen.

#### De volgende stappen

De komende tijd gaan we nauw samenwerken met het team van De Ooijsebrug om onze manieren van werken mooi in elkaar te laten overlopen, zonder dat de unieke sfeer en persoonlijke aanpak verloren gaan.

Deze overname is een hoogtepunt in onze groei en laat zien hoe serieus we zijn over het leveren van de beste zorg. We kijken ernaar uit om samen met het team en alle vrijwilligers van de Ooijsebrug mooie dingen te doen en nog veel meer mensen te ondersteunen.

### Brand op Dekkerswald

In de nacht van 20 op 21 juni 2023 werd de woonlocatie Dekkerswald opgeschrikt door een brand in de wasruimte, veroorzaakt door een technisch oorzak. Deze gebeurtenis had veel impact op de bewoners en medewerkers.





### **Snelle Reactie en Evacuatie**

De begeleiding reageerde onmiddellijk en adequaat op het brandalarm door alle cliënten veilig en snel naar buiten te leiden en de hulpdiensten te alarmeren. Met de hulp van snel arriverende collega's en de essentiële steun van ZZG zorggroep, die noodopvang en basisvoorzieningen aanbood, werd het leed zo veel mogelijk beperkt. Alle cliënten kwamen veilig uit de situatie, mede dankzij de begeleiding van het vaste team, wat werkelijk een indrukwekkende prestatie was.

### **Tijdelijke Herhuisvesting en Ondersteuning**

Na de brand moesten enkele cliënten tijdelijk elders op Park Dekkerswald worden ondergebracht. Deze periode van onzekerheid en aanpassing was een uitdaging voor iedereen, maar dankzij de toewijding en creativiteit van het team werd deze tijd succesvol overbrugd. Deze periode benadrukte de flexibiliteit en het aanpassingsvermogen van de gehele organisatie.

### **Openheid en samenwerking**

In de nasleep van de brand zorgden we voor open en transparante communicatie met alle betrokkenen. Dit hield in dat we altijd beschikbaar waren voor vragen of inspecties vanuit de WMO en IGJ. Gedurende het hele proces verstrekten we regelmatig updates aan cliënten, hun families,

medewerkers, toezichthouders en andere samenwerkingspartners over de voortgang van de herhuisvesting, de geboden psychologische ondersteuning en andere belangrijke interventies. We hebben veel positieve feedback ontvangen op onze openheid, die zeer gewaardeerd werd door alle samenwerkingspartners.

### **Terugkeer naar Dekkerswald**

Begin oktober 2023 keerden alle cliënten terug naar de herstelde woningen. Een belangrijk moment dat veel meer was dan alleen een fysieke terugkeer.

### **De Bongerd**

In 2023 kwam na intensieve voorbereidingen en constructieve dialogen de overeenkomst voor het bouwproject De Bongerd tot stand, een samenwerking tussen Portaal, gemeente Nijmegen en Onder de Bomen. Dit jaar, in 2024, zijn we trots te kunnen melden dat de bouwwerkzaamheden officieel van start zijn gegaan in Nijmegen Noord, dichtbij station Lent. De oplevering zal medio 2025 plaats gaan vinden. De Bongerd is een uniek gemengd wonen complex waarin 67 woningen worden gerealiseerd. Het project is een toonbeeld van onze missie om inclusief wonen te bevorderen. Dit complex zal namelijk niet alleen reguliere bewoners huisvesten, maar ook speciale woningen bieden aan 23 van onze cliënten, die met de nodige zorg omringd zullen worden.







### Dagbesteding Monnikenwerk

In 2023 is de dagbestedingslocatie Monnikenwerk gestart in het pittoreske Velp. Dit initiatief is gevestigd in een historisch klooster. Monnikenwerk biedt een breed scala aan activiteiten die aansluiten bij de diverse behoeften en interesses van cliënten. Van creatieve activiteiten zoals schilderen en leerbewerking tot tuinieren en het runnen van een tweedehands kledingwinkeltje. Dit brede aanbod zorgt ervoor dat deelnemers een gepersonaliseerd traject kunnen volgen, wat bijdraagt aan het algemene welzijn en ontwikkeling.

### Woonlocatie Vermeerstraat

In het hart van Nijmegen- Oost aan de Vermeerstraat werd het historische Franciskanenklooster in 2023 omgetoverd tot een nieuwe beschermde woonlocatie. De woonlocatie bestaat uit 23 zelfstandige studio's die zorgvuldig zijn ontworpen om de unieke kenmerken van het klooster te bewaren. De kelder zal worden getransformeerd in een multifunctionele ruimte en werkplekken voor verschillende teams. In 2023 hebben we een informatieavond georganiseerd om kennis te maken met de buurt en te vertellen wat de plannen zijn op deze schitterende locatie. De verwachte opening staat gepland op 1 juni 2024.



## 2. Meerwaarde voor medewerkers

### De medewerker centraal

Bij Onder de Bomen staat de medewerker centraal. De keuze om medewerkers centraal te stellen is gebaseerd op de overtuiging dat tevreden en goed ondersteunde medewerkers de kwaliteit van de zorg verbeteren. Dit principe is diep geworteld in de organisatiecultuur van Onder de Bomen. Door medewerkers vertrouwen en ruimte te bieden om te groeien, worden zij in staat gesteld om dezelfde kwaliteit en zorgzaamheid door te geven aan de cliënten.

De voordelen van deze visie zijn veelomvattend:

- **Werkgeluk en Vitaliteit:** actieve bevordering van werkgeluk en vitaliteit staat centraal, waarbij regelmatig feedback van medewerkers wordt verzameld en besproken. Dit creëert een positieve werkomgeving waar medewerkers zich erkend en gewaardeerd voelen.
- **Autonomie in Werkzaamheden:** medewerkers hebben aanzienlijke zeggenschap over hun werkprocessen. De organisatiecultuur stimuleert een omgeving met minimale bureaucratie, wat resulteert in minder administratieve lasten en meer tijd voor primaire zorgtaken.

- **Professionele en Persoonlijke Ontwikkeling:** er wordt continu geïnvesteerd in de opleiding en ontwikkeling van medewerkers, waardoor zij zowel op persoonlijk als professioneel vlak groei kunnen realiseren.
- **Hogere Zorgkwaliteit:** tevreden en goed ondersteunde medewerkers tonen meer betrokkenheid en empathie, wat direct ten goede komt aan de kwaliteit van zorg voor cliënten.
- **Stabiliteit en Continuïteit:** een tevreden en stabiel personeelsbestand vermindert personeelsverloop en garandeert continuïteit in de zorgrelaties, wat van cruciaal belang is voor de stabiliteit in het leven van cliënten.
- **Innovatieve Zorgoplossingen:** een betrokken team is geneigd om innovatief te denken en zorgoplossingen op maat te bieden, afgestemd op de unieke behoeften van elke cliënt.

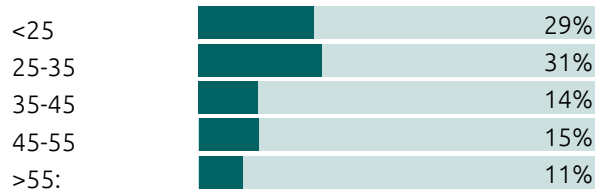
We zijn verheugd te zien dat deze aanpak steeds vaker wordt overgenomen door zorgorganisaties in het land. Het centraal stellen van de medewerker bewijst een succesvolle strategie te zijn in het verbeteren van zowel werkomstandigheden als cliëntenzorg.





## Cijfers

### Gemiddelde leeftijd medewerkers: 37 jaar



### Dienstjaren



Aantal medewerkers  
5 jarig jubileum:

### Werkgeluk

Bij Onder de Bomen zien we dat werkplezier essentieel is voor zowel het persoonlijke welzijn van medewerkers als de kwaliteit van de zorg die wij bieden. Onze benadering van werkgeuk is diepgaand en allesomvattend, afgestemd op de unieke behoeften en ambities van elke medewerker.

Ons werkgeukbeleid is gebaseerd op het creëren van een omgeving waarin openheid, vertrouwen en persoonlijke groei centraal staan. Medewerkers krijgen de ruimte om hun professionele vaardigheden te ontwikkelen en worden aangemoedigd om initiatieven te nemen die bijdragen aan hun persoonlijke en professionele groei. Dit stimuleert niet alleen hun betrokkenheid, maar verbetert ook de zorg voor onze cliënten.

We erkennen de druk die zorgprofessionals kunnen ervaren en streven ernaar om deze te minimaliseren door middel van ondersteunende maatregelen en een werkcultuur die teamwork en welzijn bevordert. Regelmatige feedbacksessies en werkgeuk-enquêtes helpen ons om te blijven verbeteren en aan te passen waar nodig. Hierdoor kunnen onze medewerkers een hoge mate van werkplezier ervaren, wat essentieel is voor het leveren van de beste zorg.

Kwartaal	Q1	Q2	Q3	Q4
werkgeuk 2022	7,8	7,8	7,9	7,9
werkgeuk 2023	7,8	7,9	8,0	8,1





VERHAAL:

# Mijn Werkgeluk



Afgelopen jaar hadden we bij Onder de Bomen een bewoner die veel overlast veroorzaakte. Deze persoon was moeilijk te bereiken en te benaderen, wat ons vaak voor grote uitdagingen stelde. Als begeleidingsteam zaten we soms met onze handen in het haar, maar we lieten ons niet uit het veld slaan.

Zoals het spreekwoord zegt: “Wil je snel gaan, ga alleen. Wil je ver komen, ga samen.” Dit gevoel ervaar ik vaak bij Onder de Bomen. Het idee dat we het samen doen, en dat we elkaar steunen als het moeilijk wordt, versterkt mijn geloof in onze organisatie.

We bundelden onze krachten: alle begeleiders, gedragskundigen, de teamontregelaar, en de oprichters van de organisatie waren nauw betrokken. We hielden regelmatig overleg om te bespreken hoe we met de situatie om konden gaan. Deze bijeenkomsten boden voldoende ruimte voor persoonlijke overwegingen en het delen van twijfels. Dit alles zorgde ervoor dat ik nooit het gevoel had er alleen voor te staan, een contrast met ervaringen bij eerdere werkgevers.

Onze voortdurende inzet om de situatie te verbeteren was intensief, maar toen we uiteindelijk succes boekten, was de voldoening enorm. Dit gevoel van gezamenlijk succes draagt sterk bij aan mijn werkgeluk. Voor mij symboliseert dit dat we moeilijke situaties samen aangaan en als een gezamenlijke uitdaging zien.

*“Wil je snel gaan,  
ga alleen. Wil je ver  
komen, ga samen.”*



## Diversiteit

Bij Onder de Bomen hechten we grote waarde aan de diversiteit binnen onze teams. Deze variëteit is de sleutel tot rijkere, creatievere en dynamischere werkprocessen. Onder de Bomen is een plek waar iedereen de vrijheid heeft om zichzelf te zijn.

Door continu te focussen op het versterken van diversiteit, streven we ernaar dat onze organisatie de diversiteit van de samenleving weerspiegelt..

Recente enquêteresultaten tonen aan dat leeftijdsdiversiteit, diversiteit in persoonlijkheid en werkstijlen en diversiteit in opleiding en ervaring door onze medewerkers worden gezien als de belangrijkste aspecten van diversiteit. Deze bevindingen benadrukken het belang van onze aanpak en vormen de basis voor verdere initiatieven.

In 2024 zullen we in samenwerking met de Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN) verdere stappen ondernemen om onze diversiteitsstrategie verder te verfijnen en te ontwikkelen. Deze samenwerking zal zich richten op het ontwikkelen van specifieke initiatieven die onze organisatie verder verrijken.

## eNPS

De Employee Net Promoter Score (eNPS) is een cruciale maatstaf voor het bepalen van de bereidheid van medewerkers om hun werkomgeving aan te bevelen aan vrienden en kennissen. Deze score wordt verkregen door medewerkers te vragen op een schaal van 0 tot 10 aan te geven hoe waarschijnlijk het is dat zij hun werkgever zouden aanraden bij anderen. De antwoorden worden ingedeeld in drie categorieën: 'Promoters' (scores van 9-10, die zeer waarschijnlijk de organisatie aanbevelen), 'Passives' (scores van 7-8, enigszins waarschijnlijk) en 'Detractors' (scores van 0-6, onwaarschijnlijk). De eNPS wordt vervolgens berekend door het percentage 'Detractors' af te trekken van het percentage 'Promoters'.

Het meten van de eNPS is van groot belang omdat het directe feedback geeft over de algemene tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers. Een hoge eNPS wijst op een sterke organisatiecultuur waarin medewerkers zich gewaardeerd voelen en geneigd zijn de organisatie te promoten als een uitstekende werkplek, wat cruciaal is voor het aantrekken en behouden van talent.





Het meten van werkgeluk, dat beïnvloed kan worden door diverse factoren waaronder persoonlijke situaties, biedt inzicht in de directe jobtevredenheid en emotionele staat van werknemers. Door zowel de eNPS als werkgeluk te meten, verkrijgen we een gelaagder en vollediger beeld van hoe medewerkers zich voelen binnen de organisatie. De combinatie van deze twee meetinstrumenten stelt ons in staat om proactief te handelen op basis van een breed spectrum van medewerkersfeedback, wat essentieel is voor het handhaven van een hoge medewerkerstevredenheid en het bevorderen van een sterke organisatiecultuur.

#### eNPS score 2022/2023

Kwartaal	Q1	Q2	Q3	Q4
eNPS 2022	+62	+53	+63	+55
eNPS 2023	+52	+56	+54	+51

In vergelijking met het landelijke gemiddelde van +7 in de branche Zorg en Welzijn in 2023\*, zijn we echt trots op deze prestatie (\* Employee Experience in Nederland 2023 - Integron)

#### Vacatureloos werken

Enkele jaren geleden heeft Onder de Bomen het “vacatureloos werken” geïntroduceerd. Centraal in deze benadering staat niet wie

een specifieke vacature zal vullen, maar of een kandidaat goed aansluit bij de organisatie en onze bedrijfscultuur. Een van de belangrijkste voordelen van vacatureloos werken is dat er geen haast is om snel iemand aan te nemen. Dit geeft ons de mogelijkheid om zorgvuldiger te kijken naar de persoonlijkheid, vaardigheden en ervaring van de kandidaten, en in hoeverre deze overeenkomen met de waarden en doelen van Onder de Bomen.

Door deze werkwijze kunnen we een team samenstellen van medewerkers die niet alleen over de juiste vaardigheden beschikken, maar die ook goed integreren binnen onze bedrijfscultuur. Het werven van nieuwe medewerkers gebeurt voornamelijk via open sollicitaties, waardoor we continu kandidaten aantrekken die actief op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging en werken bij Onder de Bomen als bijzonder aantrekkelijk zien.

Onze persoonlijke aanpak, inclusief gesprekken met de oprichters, stelt ons in staat dieper in te gaan op wat elke kandidaat te bieden heeft en of hij of zij een goede aanvulling is op ons team. Daarnaast benutten we de ervaring van onze eigen medewerkers als ambassadeurs voor het werven van nieuwe collega’s. Zij kennen de bedrijfscultuur en de werkzaamheden goed, waardoor ze beter kunnen beoordelen wie er goed bij ons zou passen.





Deze aanpak leidt tot het aannemen van medewerkers die niet alleen de benodigde vaardigheden bezitten, maar die ook een sterke match zijn met ons bedrijf. Dit draagt bij aan een verbeterde werkomgeving en verhoogde prestaties. Dankzij onze effectieve wervingsstrategie heeft Onder de Bomen, als een van de weinige zorgorganisaties in Nederland, geen moeite om goede medewerkers aan te trekken. Sterker nog, we handhaven onze teams structureel op een formatie van 105%, wat zorgt voor optimale bezetting en flexibiliteit binnen de organisatie.

### 105%

In 2023 hebben we bij 'Onder de Bomen' een belangrijke ambitie waargemaakt: onze teams structureel op 105% van de formatie houden. Door bewust meer formatie beschikbaar te hebben dan strikt noodzakelijk, kunnen we gemakkelijker inspelen op onvoorziene omstandigheden, zoals ziekte of persoonlijke noodsituaties van medewerkers. Zo zorgen we ervoor dat de zorg en ondersteuning voor onze cliënten altijd door kan gaan zonder verlies van kwaliteit. Door de bezetting structureel 5% hoger te houden dan de norm, bereiken we meerdere doelen:

- medewerkers ervaren een betere balans tussen werk en privéleven.

- cliënten profiteren van een stabielere zorgomgeving omdat de continuïteit van zorg gegarandeerd wordt.
- de algehele werkdruk binnen teams wordt verminderd. Dit resulteert in een gezonder werkklimaat.
- nieuwe casuïstiek kan sneller worden opgepakt, waardoor de wachlijsten korter worden.

### Leren en scholing

Bij Onder de Bomen hechten we groot belang aan de voortdurende ontwikkeling van onze medewerkers. We zijn ervan overtuigd dat zowel persoonlijke als professionele groei essentieel zijn voor het welzijn van ons team en de kwaliteit van onze dienstverlening. Om deze reden faciliteren we een breed scala aan scholingsmogelijkheden, waaronder werkbegeleiding, casuïstiekbesprekingen en intervisie, om te waarborgen dat alle medewerkers over de benodigde kennis en vaardigheden beschikken om hun taken optimaal uit te voeren.

We hanteren een genereus opleidingsbudget; volgens ons scholingsbeleid reserveren we minimaal 2% van de begrote omzet voor medewerkerstraining. In 2023 hebben we bijna aan deze norm voldaan, met een investering van 1,7% van onze omzet in scholing. Deze investeringen





• onderstrepen onze toewijding aan de continue ontwikkeling en het up-to-date houden van de competenties van ons personeel.

#### **Belangrijke Scholingsinitiatieven in 2023**

- **Casemanagement Training:** Enkele medewerkers hebben hun vaardigheden aanzienlijk verbeterd door een casemanagement cursus te voltooien aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, gefaciliteerd door de Gemeente Nijmegen. Deze training stelt hen in staat effectievere ondersteuning te bieden aan multiprobleemhuishoudens.
- **Intensieve Ambulante Gezinsbehandeling (IAG-v):** Een groep medewerkers heeft succesvol een gespecialiseerde opleiding in intensieve ambulante gezinsbehandeling afgerond, eveneens bij de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Deze training verbetert onze benadering van gezinnen met een vluchtverhaal en versterkt onze expertise in cultuursensitief werken.
- **Gedragsdeskundige Training:** Onze gedragsdeskundigen hebben een diepgaande training ondergaan gericht op langdurige zorgondersteuning en crisismangement. Deze scholing heeft hun capaciteit versterkt

om zorgteams effectief te ondersteunen en zorginhoudelijke doelen te bereiken.

Door continu te investeren in de ontwikkeling van onze medewerkers, versterken we niet alleen hun vaardigheden maar ook onze organisatie als geheel. Elk van deze programma's draagt bij aan onze missie om innovatieve en effectieve zorgoplossingen te leveren.

#### **Teamsupport**

Onder de Bomen heeft in de tweede helft van 2023 een innovatieve stap gezet met de implementatie van Teamsupport. Deze sleutelrol is gericht op het versterken en ondersteunen van onze teams binnen onze unieke Teamingmodel, met als doel het creëren van effectieve, autonome teams die echte veranderingen teweegbrengen.

De missie van Teamsupport is om authentieke Onder de Bomen teams te vormen en te behouden. Door onze teams te voorzien van heldere doelstellingen en de benodigde ruimte binnen onze organisatie, nemen zij volledige verantwoordelijkheid voor hun prestaties. Dit jaar hebben we tools geïmplementeerd zoals het teamcanvas, cultuurcanvas, en persoonlijke handleidingen die niet alleen de structuur en cultuur binnen teams definiëren maar ook een



positieve en veilige werkomgeving bevorderen. Het mooie is dat deze instrumenten vooral dienen als katalysator voor betekenisvolle gesprekken binnen onze teams.

Teamsupport kan teams helpen rollen goed en gezond te verdelen, waarbij ze zorgen dat elk teamlid wordt gekoppeld aan een rol die zijn of haar sterke punten benut. Goed verdeelde teamrollen zorgen voor een prettige teamdynamiek en een efficiënte werkstroom. Vooruitkijkend naar 2024, zullen Teamsupport en onze team(ont)regelaars getraind worden in de methodiek van Deep Democracy, om ervoor te zorgen dat alle stemmen binnen het team gehoord worden en bijdragen aan inclusieve en effectieve besluitvorming.

De focus op zelfreflectie en zelfbewustzijn, die door Teamsupport wordt aangemoedigd, heeft al geleid tot significante persoonlijke groei en verbeterde relaties binnen teams. De ontwikkeling van deze rol is een duidelijk voorbeeld van hoe gerichte ondersteuning en empowerment van teams bijdragen aan de groei en het succes van onze organisatie.

### Themabijeenkomsten

In 2023 zijn we begonnen met het ontwikkelen van een cyclus voor themabijeenkomsten.

Tijdens deze bijeenkomsten werd niet alleen de theoretische kennis behandeld, maar werd er ook gereflecteerd op het eigen handelen. Drie van deze themabijeenkomsten waren verplicht:

- **Regie voeren:** Onder de Bomen behandelt moeilijke casussen die andere organisaties wellicht afwijzen. Dit vraagt veel van ons als hulpverleners; we moeten kunnen handelen in complexe situaties. Tijdens deze bijeenkomst leerden medewerkers van Onder de Bomen hoe ze regie kunnen nemen op casusniveau, teamniveau en persoonlijk niveau.
- **Suïcidaliteit in de praktijk:** tijdens deze bijeenkomst lag de focus op verschillende aspecten van het werken met mensen die suïcidale gedachten of suïcidaal gedrag vertonen. We stonden stil bij wat het vraagt van professionals om met deze gevoelige problematiek om te gaan, en hoe we de benodigde ondersteuning kunnen bieden. Samen leerden we hoe we dit moeilijke onderwerp goed kunnen hanteren en hoe we suicidaliteit op een gepaste manier kunnen documenteren in dossiers.
- **Veiligheid/De-escaleren:** deze bijeenkomst richtte zich op het bevorderen van een veilige







werkomgeving en het ontwikkelen van vaardigheden om situaties effectief te de-escaleren.

Naast deze verplichte themabijeenkomsten werden er ook nog andere themabijeenkomsten georganiseerd:

- **Verslaving:** hier lag de nadruk op het onderscheid tussen verslaving en middelengebruik, met als doel om vanuit normalisatie te werken naar een veilig woonklimaat voor onze bewoners en een prettig werkklimaat voor ons allen.
- **Hechting:** deze bijeenkomst benadrukte het belang van hechting als basis voor gezonde relaties en individueel welzijn. We bespraken hoe verstoringen in het hechtingsproces het gedrag, emoties en relaties van mensen kunnen beïnvloeden, en hoe begeleiders hier adequaat mee kunnen omgaan.
- **Non-verbaal gedrag:** soms kunnen we vastlopen in onze interactie met cliënten en kan het voelen alsof we hard werken zonder vooruitgang te boeken. Tijdens deze bijeenkomst kregen deelnemers meer inzicht in hoe ze non-verbaal gedrag tussen henzelf en de cliënt kunnen

interpreteren, en hoe ze zich bewuster kunnen worden van en kunnen aanpassen aan dit gedrag.

### Kampvuorgesprekken

Binnen Onder de Bomen hebben we ons engagement voor effectieve communicatie en participatie versterkt door het gebruik van kampvuorgesprekken te omarmen. Het kampvuorgesprek is een waardevolle dialoogvorm die zich richt op het delen van collectieve wijsheid en het verkrijgen van inzichten vanuit diverse perspectieven. Het is een combinatie van Deep Democracy technieken en de traditionele volksraadpleging uit Botswana, genaamd Kgotla. Deze aanpak is bedoeld voor iedereen die belangrijke beslissingen moet nemen en graag de expertise en inzichten van medewerkers wil benutten.

Het doel van een kampvuorgesprek is om veranderingsprocessen op gang te brengen en een collectieve visie te ontwikkelen die door iedereen binnen de organisatie wordt herkend en gedragen. Het is een krachtige intervisiemethode die diepgaande inzichten oplevert en bijdraagt aan een inclusieve besluitvorming.



## Hoe werkt het kampvuorgesprek?

- 1. Formuleren van de vraag:** de initiatiefnemer van het kampvuorgesprek stelt een vraag aan de groep, bijgestaan door een facilitator. Deze vraag vormt het uitgangspunt voor het gesprek.
- 2. Verduidelijking van de vraag:** de groep stelt verduidelijkende vragen aan de initiatiefnemer om de vraag te verhelderen. De facilitator helpt de initiatiefnemer aan het einde van deze stap de vraag aan te scherpen of te verduidelijken op basis van de vragen van de groep.
- 3. Delen van de collectieve wijsheid:** de groepsleden delen hun visie, kijk op de zaak en geven advies vanuit hun eigen rol, maar ook vanuit andere perspectieven zoals die van de patiënt of klant.
- 4. Besluit en delen van het besluit:** de initiatiefnemer trekt zich terug om een besluit te nemen, gebaseerd op de input van de groep. Vervolgens deelt hij of zij het genomen besluit met de groep en bedankt hen voor hun bijdragen.

Het kampvuorgesprek biedt een gestructureerde en effectieve manier om diverse stemmen binnen de organisatie te horen en een breed gedragen besluitvormingsproces te faciliteren. In 2024 zullen we deze methode integreren als onderdeel van onze medezeggenschap, waarbij we deze stappen volgen om participatie en inclusiviteit te bevorderen binnen Onder de Bomen.

### Reflectie van de OR

In het Meerwaardeverslag 2023 klinkt nadrukkelijk het woord kwaliteit door. Onder de Bomen streeft naar kwaliteit op alle gebieden en heel nadrukkelijk naar kwaliteit in zorg. De medewerker staat hierin centraal. Kundig en betrokken, handelend vanuit gelijkwaardigheid en met gedeelde waarden, dat is kenmerkend voor de medewerkers en teams. De verschillende meetinstrumenten laten zien dat deze visie werkt.

Nog steeds is Onder de Bomen een jonge organisatie, en hopelijk is het over decennia nog een jonge organisatie. Een organisatie waarin wordt geleerd, waar medewerkers zich ontwikkelen tot kundige mensen, die niet alleen hun werk doen volgens de gedeelde uitgangspunten, maar ook in staat zijn om in te spelen op welbevinden van de medewerker als (in het verlengde daarvan) de kwaliteit van zorg.

Binnen de OR is de dialoog, het gesprek, altijd het uitgangspunt. De focus ligt niet op de controlerende functie. Dat is ook niet nodig, medewerkers worden immers meegenomen in besluitvorming. Dat maakt dat er weinig verrassingen zijn en ideeën en meningen in een vroeg stadium worden meegenomen.

De organisatie streeft er nadrukkelijk naar een lerend bedrijf te blijven. Jonge of nieuwe medewerkers worden meegenomen in cultuur en werkwijze. Mensen worden gezien en gehoord. Het zijn belangrijke aspecten binnen het verzamelbegrip kwaliteit.



# 3. Meerwaarde voor cliënten



## Clïenttevredenheid

We werken constant aan het verbeteren van kwaliteit. Om deze reden meten we periodiek de tevredenheid van onze cliënten in samenwerking met CYS. Dit proces start zes weken na aanvang van de zorg en wordt vervolgens elke drie maanden herhaald. Door deze periodieke metingen verkrijgen we een diepgaand inzicht in de ervaringen van onze cliënten, waardoor we gerichte acties kunnen ondernemen om onze dienstverlening continu te verbeteren.

De resultaten van deze metingen worden gedetailleerd weergegeven per team, locatie of gemeente, waardoor we specifiek kunnen identificeren waar verbeteringen nodig zijn. Dit stelt ons in staat om zowel de sterke punten van

onze teams te benadrukken als extra aandacht te besteden aan gebieden die verbetering behoeven. In 2023 behaalden we een gemiddeld cijfer van 8,0.

De open antwoordvelden bieden waardevolle inzichten in de ervaringen van onze cliënten. We zien bijvoorbeeld dat de kwaliteit van de begeleiding door onze medewerkers een belangrijke factor is voor de tevredenheid van de cliënten. Bovendien identificeren we verbeterpunten die cliënten aan ons doorgeven. Als cliënten bijvoorbeeld aangeven dat ze graag persoonlijk contact willen, nemen we direct contact met hen op om eventuele problemen snel op te lossen.

# 8,0

CLÏENT  
TEVREDENHEIDSCORE







# 85%

In 2023 had 85% van de cliënten bij Onder de Bomen een actief zorgplan.

## Zorgproces

Bij Onder de Bomen wordt het zorgproces gestructureerd volgens een 8-fasenmodel, ontwikkeld door Movisie. Dit model omvat een systematische benadering van zorg die begint bij de eerste aanmelding van een cliënt en doorloopt tot de afronding van de begeleiding. De fasen zijn als volgt:

- 1. Aanmelding:** In deze fase wordt bepaald of de cliënt in aanmerking komt voor verdere intake. Hierbij wordt een 'ja, tenzij' benadering gehanteerd, waarbij men positief staat tegenover het bieden van hulp.
- 2. Intake:** Tijdens de intake wordt dieper ingegaan op de situatie van de cliënt om te bepalen welke zorg nodig is en of Onder de Bomen deze zorg kan bieden.
- 3. Opstart:** Deze fase behelst het opbouwen van de begeleiding, waarbij de praktische zaken worden geregeld om de zorgverlening te starten.
- 4. Analyse:** De levensdomeinen van de cliënt worden geanalyseerd met behulp van de ZelfredzaamheidsMatrix (ZRM), wat een beeld geeft van de mate van zelfredzaamheid en de gebieden waarop interventie nodig is.
- 5. Planning:** Op basis van de analyse wordt een zorgplan opgesteld. Dit plan bevat doelen en acties die nodig zijn om de zelfredzaamheid van de cliënt te vergroten.
- 6. Uitvoering:** In deze fase wordt het zorgplan uitgevoerd. Dit omvat het actief werken aan de gestelde doelen samen met de cliënt.
- 7. Evaluatie:** De voortgang van de cliënt wordt beoordeeld en het zorgplan wordt zo nodig aangepast om beter aan te sluiten bij de behoeften van de cliënt.
- 8. Uitstroom:** De laatste fase omvat de afronding van de begeleiding waarbij de cliënt wordt voorbereid op het vervolg na Onder de Bomen, inclusief eventuele nazorg.

Het zorgplan is een cruciaal instrument binnen dit model en dient als leidraad voor zowel de cliënt als de begeleider. Het zorgplan wordt digitaal bijgehouden in het systeem ONS en is toegankelijk voor de cliënt, wat het eigenaarschap en de betrokkenheid bevordert.





## Clientparticipatie

Clientparticipatie 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. Clientparticipatie 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 24uurszorg) en werkoverleggen (bij de dagbesteding). We noemen dit "medezeggenschapsoverleggen". 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 2023 is het aantal ingevulde vragenlijsten voor MIC-meldingen gedaald, ondanks een toename in het aantal cliënten. Dit kan te wijten zijn aan het feit dat niet alle meldingen tijdig zijn verwerkt in het



systeem ONS, waardoor ze niet zijn opgenomen in de rapportage. Daarnaast werd geconstateerd dat er minder incidenten zijn gemeld dan daadwerkelijk voorkwamen, mogelijk door de hoge werkdruk en het soms vergeten om meldingen in te vullen.

De meest voorkomende incidenten in 2023 waren gerelateerd aan:

1. Agressie
2. Medicatieproblemen
3. Overige categorieën

In 2023 zijn er 429 MIC-meldingen gedaan (2022: 506) bij 141 unieke cliënten.

Er zijn verschillen in hoe en waar bepaalde incidenten, zoals suïcidale uitspraken of gedragingen die neigen naar zelfdestructie, worden gerapporteerd; deze worden soms gecategoriseerd onder agressie of andere incidenten.

### Calamiteiten

In 2023 werd één calamiteit gemeld bij de GGD Gelderland Zuid. Naar aanleiding van deze melding is een zelfonderzoek uitgevoerd, waarna verbetermaatregelen zijn geïmplementeerd.

### Klachten

In 2023 ontving de klachtenfunctionaris één klacht. Dit is opgelost middels een gesprek.

### Onvrijwillige zorg

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 Onder de Bomen is het uitgangspunt altijd al geweest om zo min mogelijk onvrijwillige zorg te verlenen aan cliënten. In 2023 hebben wij eenmaal onvrijwillige zorg verleend.

#### Onvrijwillige zorg

(WZD)	2020	2021	2022	2023
Aantal malen verleende onvrijwillige zorg	0	0	0	1





## Financieel en technisch beheer woningen

Dit jaar heeft Onder de Bomen een belangrijke verbetering doorgevoerd in het beheer van de woningen die aan cliënten worden doorverhuurd. Sinds 2023 gebruiken we een online systeem met een bijbehorende app, genaamd KKV. Bovendien is er een medewerker aangesteld die volledig verantwoordelijk is voor het facilitair beheer. Dit systeem garandeert dat alle aspecten van het huren en verhuren van woningen nog beter geregeld zijn.

Met de KKV- app kunnen gebruikers gemakkelijk verschillende taken uitvoeren zoals het regelen van onderhoud, het voorbereiden van oplevering van woningen en het beheren van huurcontracten. Cliënten kunnen zelfs hun huurcontracten online tekenen via de app, waardoor ze deze altijd kunnen inzien en beheren.

Een groot voordeel van de app is dat cliënten direct kunnen communiceren met de mensen die verantwoordelijk zijn voor het financiële en technische beheer van de woningen. Ze kunnen problemen met de woning melden, klachten indienen of vragen stellen, rechtstreeks via de app. Dit versnelt het proces om problemen op te lossen en bevordert de zelfstandigheid van de cliënten.

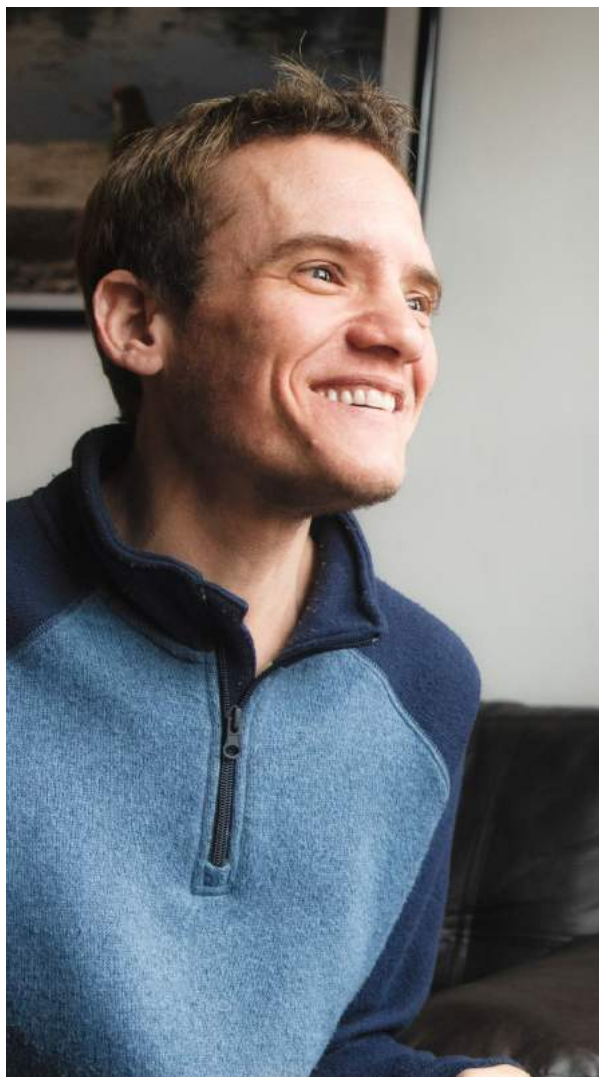
Door de introductie van KKV is er minder behoefte aan tussenkomst van begeleiders voor financiële of technische zaken. Dit betekent dat begeleiders meer tijd kunnen besteden aan persoonlijke zorg en belangrijke vragen van cliënten.

Het gebruik van KKV verbetert niet alleen de efficiëntie en effectiviteit van het beheer van woningen, maar verhoogt ook de kwaliteit van de ondersteuning die aan cliënten wordt geboden. Met deze geavanceerde tool wordt zowel het financiële als technische beheer van woningen aanzienlijk verbeterd, wat bijdraagt aan een betere woonervaring voor alle betrokkenen. KKV is een belangrijke stap vooruit in het moderniseren van vastgoedbeheer.





## 4. Financiële meerwaarde



Een gezonde financiële positie is belangrijk voor een degelijke continuïteit van zorg. We sturen daartoe primair op:

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

Vanwege de overname van Zorgboerderij De Ooijsebrug, medio 2023, is er op aandringen van de hypotheekverstreckende bank voor gekozen het vastgoed van de organisatie in een aparte rechtspersoon te plaatsen. Deze rechtspersoon is In de Jungle BV. Omdat deze wijziging halverwege het jaar is doorgevoerd, worden in dit meerwaardeverslag de resultaten van de totale rechtspersoon vermeld. Met ingang van 2024 zal het meerwaardeverslag alleen het zorggedeelte, en dus alleen Onder de Bomen BV betreffen.

### Financiële informatie

#### Omzet

Onze omzet in 2023 bedroeg €9.927.009. Dat is een stijging van 27% ten opzichte van 2022.

#### Resultaat

Ons netto resultaat na belastingen was 1.7%, oftewel €168.272. We hebben dit resultaat toegevoegd aan ons eigen vermogen.

#### Accountantscontrole

In 2023 controleerde een onafhankelijke accountant onze jaarrekening. In november en december 2023 vond een uitgebreide interimcontrole plaats. In maart 2024 volgde de eindcontrole. Op basis van deze onderzoeken gaf de accountant over 2023 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. De jaarrekening 2023 is te vinden op de website van Jaarverantwoording Zorg.



# 5. Meerwaarde voor bestuur

## Raad van Bestuur

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

## Raad van Commissarissen

In 2023 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. Eind 2023 liep de tweede termijn af van Koen Wools. Er volgde een sollicitatieprocedure, Koen's functie zal in 2024 worden vervangen door Eva Nass.

De Raad van Commissarissen bestond in 2022 uit:

### Walter Hamers

#### Portefeuille: bestuurlijk

Benoemingstermijn: april 2022 t/m april 2026

Beroep: Bestuurder Landschapspark Heilig Landstichting, Museumspark Orientalis en Begraafden gedenkpark Heilig Landstichting

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Advies, Cooplink, 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

### **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 voorbasisonderwijs 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

Nevenfuncties:

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

### **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)
- Lid Klachtencommissie Politie Oost Nederland

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 2023 in klasse II. De beloning van zowel ons bestuur als de Raad van Commissarissen viel in 2023 onder het toegestane plafond. Alle details, en de controlerende verklaring van de accountant, staan in de jaarrekening van 2022.







## Reflectie Raad van Commissarissen

Reflectie Raad van Commissarissen

### Morele ambitie

In maart 2024 kwam een nieuw boek uit van Rutger Bregman. Morele Ambitie luidt de titel. Twee grote woorden, die in het boek ook worden genuanceerd met de notie dat we ons ook moeten beseffen dat - hoe klein ook onze bijdrage is aan een betere wereld - we dat het beste kunnen doen met een morele ambitie. Bregman voelt de tijdsgeest aan. Het is een appel om de goede dingen te doen. In de dagelijkse praktijk van Onder de Bomen wordt gewerkt met een morele ambitie. We merkten ' tijdens De Waardedialoog dat die ambitie alsmat belangrijker wordt naarmate de vraagstukken complexer worden.

Professionals, bestuur, RvC-leden en stakeholders delen op zo'n dag casuïstiek met elkaar om te leren van de dagelijkse praktijk en de dilemma's die zich voordoen. Er komen nogal wat situaties voorbij. Het is een intensieve dag. Iedereen aan tafel is betrokken en goed voorbereid. Professionals en stakeholders leverden niet alleen inbreng vanuit hun rol, maar zij benoemden ook wat zij er als persoon van vinden en wat het met hen doet. Op zulke momenten wordt iedereen door de inhoud geraakt. Als het dan echt ingewikkeld wordt en

complexe dilemma's, zoals uithuisplaatsing aan de orde komen, dan voelen we wat zorg in de praktijk is. De besluiten die dan moeten worden genomen, stellen ten diepste aan de orde of het 'goed' is wat je doet. Er wordt als het ware aan je morele kompas gemorrelt.

Het is op zulke momenten dat we als RvC beseffen dat we op de goede weg blijven met de bedoeling van zorg, zoals we die bij Onder De Bomen voor ogen hebben. Zorg is niet eenvoudig, de cliënt en zijn vraagstelling raakt ons en roept steeds de vraag op of we de goede dingen doen.

Het is op dit soort dagen dat de missie van Onder De Bomen ook levend wordt voor ons als RvC. Die missie wordt met grote woorden geformuleerd, zoals non-bureaucratische aanpak, geen afbreuk doen aan professionele normativiteit, zorg met menselijke maat, maar krijgt werkelijk inhoud als we meemaken hoe dat in de praktijk in zijn werk gaat en wanneer er besluiten moeten worden genomen die de grenzen van een morele ambitie raken.

### Meerwaarde voor medewerkers

De insteek van Onder de Bomen om goede zorg te waarborgen is nadrukkelijk die van Meerwaarde voor medewerkers. Het werkgeluk en de vitaliteit van de medewerker, de autonomie en





professionele ontwikkeling en de betrokkenheid van medewerkers bij strategie, organisatie en beleid is voorwaarde voor goede zorg. Het bestuur is ervan overtuigd dat die basis in orde moet zijn om goede zorg te kunnen leveren.

Is Onder de Bomen dan de werkgever die bemiddelaar is tussen talent en idealen van de medewerker? Misschien wel, als we vaststellen dat Onder de Bomen (nog) reflectiegeen last heeft van schaarste aan zorgpersoneel. Mensen komen graag werken bij Onder de Bomen. Een aanpak als vacatureloos solliciteren wordt gewaardeerd. Als RvC-leden horen we dat regelmatig in onze eigen omgeving. Onder de Bomen is altijd op zoek naar de goede match tussen medewerker, client en organisatie.

Vanuit waarden werken, present zijn voor de zorgvrager en voortdurend ruimte hebben voor medewerkers om hun vak uit te oefenen en zich als professional te ontwikkelen zijn de rode draden bij Onder de Bomen. Ook krijgen medewerkers de mogelijkheid om de organisatie mede vorm te geven vanuit hun praktijkervaring, zodat zij cliënten optimaal kunnen begeleiden.

## Vertrouwen en controle

In ons jaarlijks overleg met de OR bleek de grote betrokkenheid van de medewerkers bij de koers van de organisatie en de inbreng die zij daarop hebben als medewerker en/of in de rol als lid van de Ondernemingsraad. De bijeenkomst waar we ruim de tijd voor namen had een agenda met dilemma's die allen het vraagstuk raakten van vertrouwen versus controle.

Het was een gesprek over gelaagdheid van communicatie en de mogelijkheid van onderling vertrouwen als je aan tafel een gedeeld waardenbesef voelt. Vaak wordt gezegd dat mensen controle niet willen loslaten, omdat ze dan de richting niet kunnen bepalen. Dat is niet het geval bij Onder de Bomen. Themabijeenkomsten, kampvuurgesprekken bewijzen het tegendeel, omdat er ruimte is voor andere informatie die tot nieuwe inzichten leidt.

Het zijn dit type gesprekken zoals De Waardendialoog en met de Ondernemingsraad die in deze reflectie als voorbeeld dienen. We hebben als RvC bevestiging van de overtuiging dat we ook op andere manieren toezicht moeten houden en dat controle niet zo passend meer is.





In ons overleg met het bestuur gaat het er steeds meer om wat we er als persoon en professional, vanuit eigen achtergrond, van vinden. Om het gesprek over 'de goede dingen doen' te kunnen voeren is allereerst vertrouwen nodig. Dat begint bij het gedeelde waardenperspectief dat we in de loop van 2023 hebben opgebouwd. Het is een goede basis voor het opbouwen van een manier van toezicht houden die meer betekent dan controle.

Als RvC hebben we in 2023 een veranderende rol ingezet. We zijn verschoven van een traditionele controlegerichte benadering naar een aanpak van verantwoord vertrouwen, waarbij we anders 'vasthouden' en meer adviserend optreden. Een uitdaging die we tegenkomen is hoe we effectief toezicht kunnen houden in deze nieuwe rol.

We luisteren niet alleen naar de positieve geluiden, maar hebben juist oor en oprechte nieuwsgierigheid naar twijfels van het bestuur. De groei van de organisatie is zo'n thema waarbij we als RvC voortdurend aandacht vragen voor gezonde twijfel en bedachtzaamheid zonder afbreuk te doen aan de ambitie om meer cliënten te ondersteunen met de zorgaanpak van Onder de Bomen. Dat is immers iets wat we allemaal willen.

In 2024 zullen we daar ook externe intervisie en evaluatie bij inzetten. Vanuit het perspectief van het algemeen maatschappelijk belang en onze visie op de samenleving, en op het zorgdomein in het bijzonder, houden wij toezicht op de organisatie van Onder De Bomen. Aan de lezer van dit jaarverslag stellen wij de vraag: wilt u ons benaderen als u denkt dat wij iets over het hoofd zien, selectief luisteren of u vindt dat we (ook) een andere maatschappelijke bijdrage moeten leveren. Kortom, vindt u dat wij te (meer dan) voldoende moreel zijn?

We zijn ons bewust van onze eigen feilbaarheid en voortdurend op zoek naar feedback, nieuwe inzichten, verduidelijkingen en duidingen van de praktijk en de wereld om ons heen, die nu eenmaal complex en gelaagd is.

Mocht u met ons als RvC iets willen delen over Onder de Bomen en/of onze wijze van toezicht houden dan kunt u mailen naar [rvc@onderdebomen.nl](mailto:rvc@onderdebomen.nl)



**Naam**

Onder de Bomen

**Statuair gevestigd**

Tweede Oude Heselaan 181A  
6542 VE Nijmegen

**Telefoonnummer**

06 - 51 48 78 75

**Kamer van Koophandelnummer**

64413483

**E-mailadres**

[info@onderdebomen.nl](mailto:info@onderdebomen.nl)

**Website**

[www.onderdebomen.nl](http://www.onderdebomen.nl)

