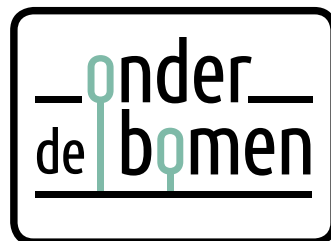




MeerWaarde-verslag 2020



Inhoudsopgave

*‘Bij Onder de Bomen kun je
jezelf zijn, wordt er rekening
met je gehouden en krijg je veel
vertrouwen om te groeien’*

3	VoorWaarde
5	MeerWaarde in getallen
7	Onze MeerWaarde
8	MeerWaarde als organisatie
16	MeerWaarde voor medewerkers
23	MeerWaarde voor cliënten
25	Maatschappelijke MeerWaarde
32	Financiële MeerWaarde
35	MeerWaarde voor bestuur



VoorWaarde

Onder de Bomen is opgericht in 2016. De drijfveer van de oprichters was (en is nog steeds): het verhelpen van knelpunten in het sociaal domein. We laten zien dat afschaling van hulpverlening echt mogelijk is en geven zorg-medewerkers hun werkgeluk terug. Dat is wat we iedere dag waarmaken.

In 2020 was het mooi om te zien dat we konden terugvallen op wat we de afgelopen vijf jaar hebben opgebouwd: een flexibele organisatie die ook, wanneer de omstandigheden moeilijker worden, krachtig kan handelen óók toen de omstandigheden moeilijker werden. Iedereen bleef kijken naar wat wel mogelijk was. Daardoor kon de zorg bij mensen thuis het gehele jaar doorgaan en daar zijn we trots op.

Binnen het door Onder de Bomen ontwikkeld Gesteund Wonen-concept is een nieuw variant toegevoegd voor zorg aan multiprobleem jongeren en hun gezinnen. Hierdoor bieden we nu Gesteund Wonen aan voor:

- Volwassenen
- Gezinnen
- Jongeren

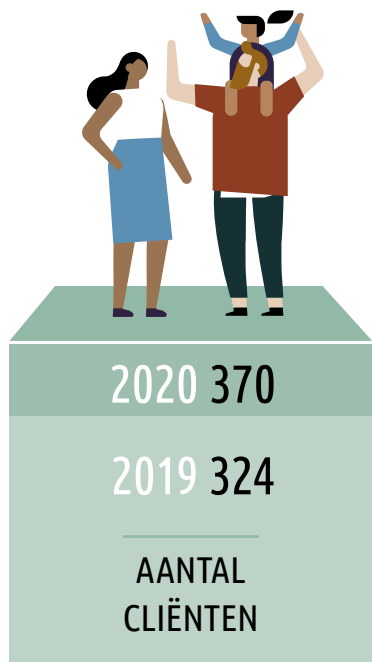
Wij kijken vol goede moed naar het komende jaar. Daarin willen we Onder de Bomen verder op de kaart zetten in de regio's Noord Oost Brabant en Rivierenland. Het is ook feest; het eerste lustrum van Onder de Bomen, een hele mijlpaal. We hopen dit groots, maar vooral samen met elkaar te kunnen vieren.



*'Ik ben blij om te werken bij Onder de Bomen.
Ik ervaar het als prettig dat ik mezelf kan zijn'*



MeerWaarde in getallen 2020



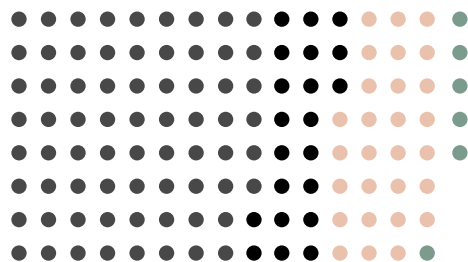
INSTROOM 284
UITSTROOM 207

8

CLIËNT
TEVREDENHEIDSCORE

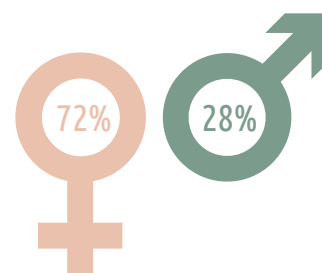
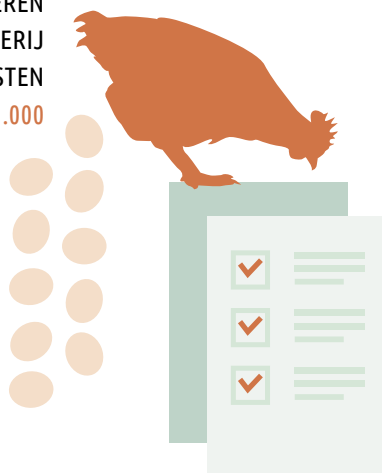
0

AANTAL KLACHTEN

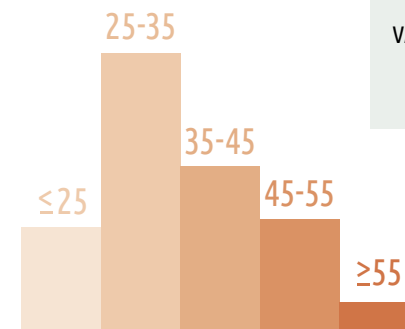


91 MEDEWERKERS
NIEUW IN 30/UIT 18
69,9 FTE
28 STAGIAIRES
6 LEERLINGPLEKKEN

GELEGDE EIEREN
BIJ ZORGBOERDERIJ
IN HET WESTEN
X1.000



98,3% VITALITEIT



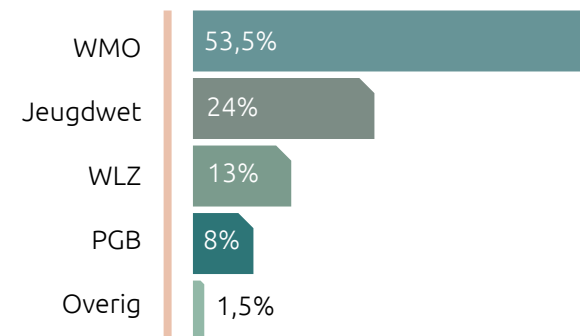
LEEFTIJD
MEDEWERKERS

1,2%

VAN OMZET BESTEED
AAN SCHOLING



FINANCIERINGSVORMEN ZORG



RESULTAAT NA BELASTING

€356.000

EIGEN VERMOGEN

€749.000

*'Ik ben echt heel blij met de begeleiding van
Onder de Bomen. Het gaat nu ook veel beter met mij'*



Onze MeerWaarde

Onder de Bomen groeide in de afgelopen vijf jaar uit van een woonlocatie met 13 bewoners op Park Dekkerswald tot de huidige organisatie. Ons primaire doel was (en is nog steeds): het bieden van MeerWaarde. Dat kan vanuit verschillende perspectieven: MeerWaarde voor zorgmedewerkers, cliënten, stakeholders en andere betrokkenen. We realiseren dit vanuit onze kernwaarden (vastgesteld door onze medewerkers). Zeker in roerige jaren zoals 2020, geven deze kernwaarden ons houvast en richting. Onze kernwaarden:

Openheid

Openheid betekent voor ons: laten zien wie je bent en wat je doet. Ga met elkaar in gesprek en sta open voor het perspectief van de ander. We delen veel met medewerkers, cliënten en andere belanghebbenden. In gesprek ontstaat een breder perspectief en daardoor een beter onderling contact.

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.

Een stap extra

We verwachten veel van elkaar. Vaak zijn we streng voor onszelf, vooral als het over kwaliteit gaat. We proberen het beste in elkaar naar boven te halen. We zijn pas tevreden wanneer er zichtbaar resultaat is.

Groei

Groei gaat over jezelf ontwikkelen. Beter worden in wat je graag doet, bereid zijn om iedere dag te leren of een moeilijke situatie aangaan om ervan te leren. Daarom investeren we in groei: om toekomstdromen waar te maken, voor cliënten, medewerkers en voor ons als organisatie.

*'Ga met elkaar in gesprek en sta open
voor het perspectief van de ander'*



MeerWaarde als organisatie

Algemeen

Onder de Bomen is opgericht om bestaande knelpunten in de zorg van passende oplossingen te voorzien. Passend betekent: aansluitend bij de vraag van de cliënt, de financier en het maatschappelijk veld. We zien het als onze opdracht om mensen zo zelfstandig mogelijk hun leven te laten leiden en hen zo onafhankelijk mogelijk te houden van zorg. Bij ons draait alles om de mens en zijn persoonlijke groei. De rest is ondergeschikt.

We zijn een non-bureaucratische organisatie. We hebben geen onnodige protocollen en procedures. Onze medewerkers denken mee over de ontwikkeling van ons beleid en onze organisatie. We organiseren de zorg zodanig, dat mensen middenin het leven (kunnen) staan. Niet alleen cliënten, maar ook onze medewerkers en andere betrokkenen.

Ons werkgebied

In 2020 waren we actief in Noordoost-Brabant, Rijk van Nijmegen en Rivierenland. Er kwam een

kantoorlocatie bij in Tiel, voor het team Gesteund Wonen. Voor 2021 verwachten we uitbreiding van de locaties in de regio Noordoost-Brabant, vanwege de ontwikkeling rondom Gesteund Wonen in die regio.

Organisatiestructuur

We houden onze organisatie zo eenvoudig mogelijk. We werken non-bureaucratisch, maar wel vanuit professionele normen. Hiermee geven we onze medewerkers de ruimte om hun vak uit te oefenen en zich te ontwikkelen als professional. Ook krijgen ze ruimte om de organisatie mede vorm te geven vanuit hun praktijk. Hierdoor kunnen we cliënten optimaal begeleiden.

Het team van oprichters (die samen de Raad van Bestuur vormen) sturen de begeleidingsteams aan. Twee ondersteuningsteams helpen hen daarbij:

- Zorginhoudelijk ondersteuningsteam
- Ondersteuningsteam bedrijfsvoering.

Verder zijn in onze organisatie verweven:

- Een cliëntvertegenwoordiging
- Een gedragen medezeggenschap (vanuit alle teams gebundeld in een OR)
- Een Raad van Commissarissen (bestaande uit vijf onafhankelijke toezichthouders).

In 2020 bleef de basis van de organisatiestructuur gelijk. De structuur past bij onze doelstellingen. Onze medewerkers waarderen de platte structuur van onze organisatie: het zorgt voor nabijheid en betrokkenheid.

Begeleidingsteams

In 2020 kwam er één begeleidingsteam bij, waardoor het aantal groeide van acht naar negen. In oktober startte het team Gesteund Wonen voor Jongeren Nijmegen (zie pagina 28).

Door de komst van de Brede Basis-teams in Nijmegen (medio 2021/2022) hebben we onze ambulante zorg ondergebracht bij de verschillende Gesteund Wonen-teams. Hierdoor kunnen we ambulante zorg vanuit de Gesteund Wonen-teams oppakken. De focus van Gesteund Wonen-teams ligt echter op complexere zorgvragen,



om opname in een intramurale setting overbodig te maken. De ambulant gezinsbegeleiders (IAG'ers) maakten voorheen deel uit van het ambulante team. Voortaan vormen zij een apart team voor intensieve ambulante gezinsbehandeling. We zetten dit team binnen de hele organisatie in voor IAG-hulpvragen.

Ondersteuningsteams

We kennen twee ondersteuningsteams:

- Zorginhoudelijk ondersteuningsteam
- Ondersteuningsteam bedrijfsvoering.

Het **zorginhoudelijk ondersteuningsteam** ondersteunt de begeleidingsteams. Het helpt de teams bij het realiseren van onze zorginhoudelijke doelen op lange termijn. Ook zijn de leden van dit team het eerste aanspreekpunt bij zorginhoudelijke vraagstukken en calamiteiten. Zij geven het bestuur gevraagd en ongevraagd advies over zorginhoudelijk beleid. Ook initiëren ze nieuw beleid.

Dit team bestond in 2020 uit drie personen:

- GZ-psycholoog
- Orthopedagoog
- Systeemtherapeut.

Het **ondersteuningsteam bedrijfsvoering** breidden we in 2020 uit met een (ont)regelaar. Deze ondersteunt de oprichters bij de dagelijkse gang van zaken en processen binnen de organisatie en (ont)regelt. Daarnaast trad een financieel medewerker toe tot het ondersteuningsteam bedrijfsvoering.

Dit team bestaat nu uit vijf personen:

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

Vertrouwenspersonen

We werken met twee onafhankelijke vertrouwenspersonen. Er is een cliëntenvertrouwenspersoon (CVP) voor cliënten en een medewerkersvertrouwenspersoon (MVP) voor medewerkers, stagiaires en vrijwilligers. Cliënten en medewerkers kunnen zelfstandig contact opnemen met de vertrouwenspersonen.

Onze vertrouwenspersonen brengen jaarlijks een (geanonimiseerd) rapport uit aan de oprichters.

Daarin gaan ze in op de aard en omvang van meldingen en verrichte werkzaamheden. Ook evalueren ze de geboden faciliteiten, verantwoorden ze hoe ze hun kennis en vaardigheden hebben bijgehouden en rapporteren ze over hun bijdrage aan het preventiebeleid.

Samenvatting verslag

CVP

In 2020 deden drie cliënten een beroep gedaan op de CVP. De aard van deze contacten:

- Onvrede over de wisseling van een begeleider
- Het gemis van vertrouwen in een persoonlijk begeleider
- Persoonlijke problematiek.

Op 12 maart 2020 bracht de CVP een informatief bezoek aan het Gesteund Wonen-team.

MVP

In 2020 deed niemand een beroep op de medewerkers vertrouwenspersoon (MVP).



COVID-19

Net als de rest van de wereld werden wij ook in maart 2020 geconfronteerd met Covid-19. Het virus zou meer impact krijgen op ons dagelijks functioneren dan we hadden kunnen vermoeden.

Handelen in de organisatie

Toen de eerste maatregelen half maart een feit waren, organiseerde de oprichters direct een wekelijks corona-overleg. Daarbij sloten aan:

- Medewerkers uit het ondersteuningsteam bedrijfsvoering
- Medewerkers uit het zorginhoudelijke ondersteuningsteam.

Samen richtten zij een coronadashboard in. Dit dashboard bestaat uit:

• Prioriteitenmatrix

Hierin sorteren we alle processen op mate van belang (groot-klein) en urgentie (zeer urgent-minder urgent). Hierdoor kregen de belangrijke en urgente processen voorrang, maar verloren we de andere processen niet uit het oog.

• Communicatie

Goede communicatie was erg belangrijk om alle vragen te beantwoorden van medewerkers, cliënten en andere betrokkenen.

Ook moesten we de snel wisselende maatregelen direct omzetten naar beleid en vaak razendsnel toepassen in de dagelijkse gang van zaken.

- Na elke aankondiging van nieuwe maatregelen ontvingen medewerkers een e-mail met informatie over de impact op hun werkzaamheden.
- Op onze infosite publiceerden we op een aparte coronapagina alle relevante informatie.

• Stoplicht

We bekeken voortdurend hoe het ging met de volgende bedrijfsonderdelen:

• Teams

Hierbij keken we naar de beschikbaarheid van medewerkers, de teamformaties en de beschikbaarheid van beschermingsmiddelen.

Ook was er aandacht voor hoe teamleden zich voelden onder de moeilijke omstandigheden en bekenen we waar extra aandacht nodig was. Soms schroefden we teamcontact op naar een kort wekelijks corona-overleg.

• Zorg

Wat kunnen we in het directe zorgproces doen om de zorg zoveel mogelijk verantwoord doorgang te laten vinden? Zijn er onder cliënten besmettingen of verdenkingen van besmettingen?

• Samenwerkingspartners

Zijn alle regels duidelijk vanuit de samen-

werkingspartners (gemeenten, zorgkantoor, enzovoorts)?

• ICT

Onze ICT-voorzieningen werden plotseling nog belangrijker. Daarom hebben we veel extra aandacht besteed aan het optimaliseren ervan.

• Financiering

Welke steunregelingen vanuit de overheid en opdrachtgevers kunnen we aanspreken? Op welk moment? Wanneer is dit nodig? Gelukkig hebben wij hier geen gebruik van hoeven maken.

Digitale werkvloer

Sinds de start van onze organisatie streven we ernaar om zoveel mogelijk werk te digitaliseren (waarbij persoonlijk contact op de werkvloer altijd belangrijk blijft). In 2020 dwong de Covid-19-pandemie ons om ook de werkvloer te digitaliseren. Van het ene op het andere moment werd onze werkvloer hoofdzakelijk digitaal en zagen medewerkers elkaar voornamelijk via een scherm.

Dat we deze uitdaging in korte tijd konden organiseren, toont aan dat we onze zaken goed hadden geregeld. Het overschakelen van een fysieke naar digitale werkvloer bleek bijvoorbeeld nauwelijks een technische uitdaging; veel meer een culturele. Verschillende medewerkers moesten even wennen, maar met wat geduld en



tijd pikte iedereen het vervolgens snel op. Een digitale werkomgeving leverde ook voordelen op. Denk aan minder reistijd; een relevant thema, zeker nu ons werkgebied groeit. Ook plannen en voeren we gemakkelijk online vergaderingen met medewerkers uit verschillende regio's.

Invloed op cliënten

De coronapandemie was niet makkelijk voor cliënten. Over het algemeen zagen we zelfs dat problematieken zich bij groepen verdiepten: problemen die er al waren, werden erger. Oorzaken daarvoor zijn het wegvallen van structuur en het verminderde contact met familie en vrienden. Ook het wegvallen van werk, daginvulling of bijvoorbeeld de wekelijkse zwemactiviteit hadden hier effect op.

Het is altijd onze prioriteit geweest om de zorg zo normaal mogelijk te continueren op een veilige manier. Immers: juist nu hadden onze cliënten behoefte aan contact met onze hulpverleners. Onze medewerkers stonden voor nieuwe uitdagingen, boden een luisterend oor en spraken al hun creativiteit aan.

Op de woonlocaties zijn alle RIVM-richtlijnen doorgevoerd. De zorg draaide gewoon door tijdens de pandemie, met de nodige voorzorgsmaatregelen. Er hebben zich in 2020 geen uitbraken van corona voorgedaan op onze

woonlocaties (er waren wel enkele verdenkingen van besmettingen).

Bij de zorg voor cliënten in hun eigen woon-omgeving (alle vormen van Gesteund Wonen en ambulante begeleiding) moesten we een klein deel van de zorg vervangen door digitale begeleiding op afstand (middels (video)bellen). Soms gebeurde dat op verzoek van de cliënt zelf (bijvoorbeeld als die geen mensen over de vloer wilde); soms omdat een cliënt (of een gezinslid) klachten had.

Medewerkers en cliënten vroegen we om het onderlinge contact zoveel mogelijk buiten (in de buitenlucht) vorm te geven. Wanneer contact vanuit zorginhoudelijk perspectief juist wél beter binnen kon plaatsvinden, handelden we daar uiteraard naar.

De begeleiding via dagbesteding kreeg tijdelijk een andere vorm: van half maart tot mei 2020 en vanaf half december 2020. De groepsbegeleiding maakte in de eerste weken plaats voor individuele trajecten, waarbij cliënten afwisselend begeleiding kregen op de dagbestedingslocaties, thuis, op een woonlocatie of via video(bellen). Hierdoor konden we de richtlijnen langdurig

naleven en onze twee dagbestedingslocatie geopend houden.

Halverwege mei hervatten we de dagbesteding weer op de oude manier. Tijdens de tweede coronagolf (december 2020) schakelden we weer over naar individuele trajecten.



'GGZ en corona' (KASSA/BNNVARA), opgenomen op dagbestedingslocatie Zorgboerderij In het Westen

'De medewerkers krijgen zoveel mogelijk regie over hun werk en worden daarbij ondersteund'



Een gedicht van een bewoner van Dekkerswald gemaakt tijdens de Covid-19 pandemie:

*Al zitten we allemaal binnen
Zoveel als we kunnen
Zijn we toch, ondanks dat
Met elkaar verbonden*

*Niet alleen via onze telefoons
Of social media
Maar door de gehele situatie
We maken met z'n allen deze crisis door*

*Of we nou willen of niet
We staan schouder aan schouder
Samen staan we sterk
Samen. Zijn. We. Eén!*

Erik Schlijper

Invloed op medewerkers

Onze medewerkers hadden het zwaar in 2020. We zijn blij dat er in 2021 uitzicht is op vaccinaties. Hopelijk kunnen we elkaar weer (vaker en spontaner) gaan ontmoeten.

De coronamaatregelen lijken te zorgen voor minder verzuim. Ons verzuimcijfer was al laag en daalde in 2020 nog verder. Ook in onze driemaandelijke werkgelukkenquêtes zien we geen negatief effect door corona. Kijken we

echter verder, dan zien we dat sommige medewerkers wel degelijk effect ondervinden van de lockdown. Het gaat dan vaak om een opstapeling van voorbeelden, zoals: kinderen thuis, werken in een niet-ideale setting, een partner die zijn of haar baan verliest, eenzaamheid of (ernstig) zieke familieleden (door corona).

Als werkgever zijn we samen met de betreffende medewerkers gaan kijken waar we konden helpen. Soms met eenvoudig advies of een concrete oplossing; een andere keer door ze door te verwijzen naar een specialist. We zagen (en zien) dat hoe langer de coronasituatie duurt, des te groter de mate van overbelasting werd. We verwachten in 2021 dan ook een hoger verzuim dan gemiddeld.

We zijn onze medewerkers dankbaar voor hun extra inzet tijdens de coronapandemie. Dat kunnen we niet vaak genoeg zeggen en uitdragen. We stonden er vorig jaar dan ook herhaaldelijk bij stil.

De rijksoverheid stelde een coronabonus beschikbaar. We hebben een regeling opgezet om de bonus uit te kunnen keren aan medewerkers die ervoor in aanmerking komen.



Contracteringen

In 2020 maakten we de definitieve transformatie van PGB- naar ZIN-organisatie. De contracteringen voor de Wet langdurige zorg (Wlz) en voor Beschermd Wonen regio Nijmegen en Rivierenland in 2019 speelden hierbij een belangrijke rol.

Onderaannemers

Door de inhoud en opzet van diverse ZIN-contracteringen sluiten we steeds vaker een onderaannemerscontract af met andere zorginstellingen. Onze cliëntadministratie toetst deze onderaannemers op de geldende kwaliteitseisen (bijvoorbeeld van gemeenten, het zorgkantoor en Onder de Bomen).

Jeugdhulp Noordoost-Brabant

Eind 2020 doorliepen we het aanbestedingsproces voor lichte en zware hulp in de inkoopregio Noordoost-Brabant. Medio 2021 verwachten we hiervan de definitieve uitslag.

Wet langdurige zorg (Wlz)

In 2021 kunnen mensen met een psychiatrische stoornis toegang krijgen tot de Wet langdurige zorg (wanneer ze voldoen aan de criteria). Toegang tot de Wlz betekent dat deze cliënten zekerheid hebben van samenhangende zorg voor de lange termijn. Ze hoeven dus niet steeds

opnieuw aan te tonen dat ze intensieve geestelijke gezondheidszorg nodig hebben.

Door deze verandering worden mensen met een psychische stoornis hetzelfde benaderd als mensen met een lichamelijke, verstandelijke of zintuiglijke handicap, of mensen met een somatische of psychogeriatrische beperking of aandoening.

In 2020 bekeken we welke cliënten hiervoor eventueel in aanmerking kwamen. Hen benaderden we en gaven we voorlichting over de overstap naar de Wlz. Uiteindelijk stapten 14 cliënten over naar de Wlz GGZ.

In 2019 en 2020 waren we gecontracteerd voor de Wlz. Ook voor de periode 2021 tot en met 2023 hebben we een overeenkomst met Zorgkantoor VGZ. We zijn blij met het vertrouwen vanuit het zorgkantoor, resulterend in deze meerjarige overeenkomst.

Regio Rijk van Nijmegen

Gemeente Nijmegen wil in 2021 starten met een breed basisteam Jeugd en Gezin en in 2022 met een breed basisteam Volwassenen. Hiervoor schreef Nijmegen intussen een aanbesteding uit. Dat betekent dat de huidige sociale wijkteams een verandering gaan doormaken: het worden teams met generalistische professionals, die zoveel mogelijk zelf de begeleiding op zich nemen.

Door deze transitie verandert ook het systeem. In 2019 en 2020 pleitten we voor een geleidelijke verandering ter behoud van de welzijns- en zorginfrastructuur in de stad. In de tweede helft van 2020 zetten we een interne verandering in gang richting Gesteund Wonen. Dat betekent dat we de meerwaarde kunnen bieden die nodig is voor onze doelgroep en voor verwijzers.

Kwaliteit als MeerWaarde

Implementatie Saar

Om goed, effectief en snel te kunnen werken, is het belangrijk om over de juiste informatie te beschikken. Om dit voor elkaar te krijgen, investeerden we in 2020 in onze informatie-huishouding. We implementeerden bijvoorbeeld de applicatie Saar van Infozorg. Saar vergemakkelijkt het inventariseren van wat er in huis is en wat onderdeel is van de informatiehuishouding. Saar geeft inzichten, zoals:

- Welke bedrijfsprocessen kennen we?
- Welke applicaties gebruiken we in welke bedrijfsprocessen?
- Welke gegevens leggen we vast en waar gaan die gegevens over?
- Welke koppelingen gebruiken we?



ISO9001

Op 23 en 24 juni voerde KIWA de jaarlijkse controleaudit uit voor de ISO:9001-certificering. De auditor complimenteerde ons met onze wijze van zorg verlenen en de manier waarop we ons kwaliteitssysteem in de praktijk brengen. We behaalden dan ook onze hercertificatie, die loopt tot april 2021.

Quote uit audit rapport:

'De auditor heeft in de audit vastgesteld dat het ambitieniveau van het bestuur om de organisatie 'anders' te willen organiseren met een continue focus op meerwaarde voor medewerkers en cliënten, gezien is. De organisatie Onder de Bomen doet het inderdaad verfrissend 'ANDERS'.'

Van ISO naar Prezo

Ons kwaliteitssysteem is in de jaren 2018, 2019 en 2020 beoordeeld volgens de ISO9001-norm. Tijdens de evaluatie van dit kwaliteitssysteem onderzochten we eventuele alternatieven. Daar kwam het kwaliteitssysteem Prezo Care in beeld. Dit kwaliteitssysteem gaat uit van verhalen uit de alledaagse praktijk. Verhalen van cliënten, maar ook van hun naasten, medewerkers, vrijwilligers, ondersteuners, samenwerkingspartners, bestuurders, toezichthouders, enzovoorts. Kortom: iedereen die betrokken is bij de zorg- of dienstverlening. Zelf werken we al veel langer met verhalen. We zagen dan ook grote voordelen van

deze manier van auditen (ten opzichte van het uitsluitend toetsen vanuit kaders). Daarom werken we vanaf 2021 met het kwaliteitskeurmerk Prezo Care.

Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E)

Het doel van de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) is: het in kaart brengen van de stand van zaken op het gebied van arbeidsomstandigheden en de mogelijke gevolgen of gevaren van de huidige situatie in de organisatie. Jaarlijks bespreken en (her)beoordelen we de risico's uit de RI&E.

In 2020 besloten we een nieuwe RI&E te laten uitvoeren, voor onze gehele organisatie. De belangrijkste reden: de laatste volledige RI&E dateerde uit 2017, terwijl onze organisatie sindsdien flink is veranderd. Voor de uitvoering hiervan tekende PRISMA Arbozorg.

De inventarisatie van de gevaren vond plaats aan de hand van de vragenlijsten, gesprekken en een rondgang langs de werkplekken. Zo ontstond een indruk van de organisatie, de werkzaamheden en daaraan gerelateerde risico's. Tijdens de interviews kwamen zowel het arbo- en verzuim-beleid (organisatorische aspecten) als de concrete arbeidsomstandigheden (fysieke, fysieke en chemische aspecten) aan de orde. Na de inventarisatie van gevaren vond een evaluatie plaats, waarbij is nagegaan of de arbeids-

omstandigheden en het beleid voldoen aan de wettelijke bepalingen en/of een (mate van) risico vormen voor de veiligheid en gezondheid van de medewerkers.

Samenvatting RI&E

Het oordeel van PRISMA Arbozorg was positief. Een greep uit het rapport:

“Binnen Onder de Bomen is men zich bewust van het feit dat goede arbeidsomstandigheden en aandacht voor een veilige en gezonde werkomgeving voor medewerkers van belang is. Uitgangspunt is dat als medewerkers zich veilig, gezond en gewaardeerd voelen, dit ten gunste komt van het werken voor en met de cliënten. Om die reden is er veel aandacht voor het welbevinden en functioneren van de medewerkers. De medewerkers krijgen zoveel mogelijk regie over hun werk en worden daarbij optimaal ondersteund door de organisatie.”

(uit: Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E), uitgevoerd door PRISMA Arbozorg, J. Bergman (certificaatnummer 42335), juni 2020)

Uit de RI&E volgden geen aanbevelingen voor een aanvullende (verdiepende) inventarisatie. Het leverde wel enkele verbeterpunten op.

Beknopt overzicht van de verbeterpunten uit de RI&E:

- Stel een nieuw Plan van Aanpak op naar aanleiding van de actuele RI&E.
- Kijk naar de taken en functie van de preventie-medewerker.
- Zorg dat medewerkers (herhaald) voorlichting krijgen over risico's met betrekking tot hun werk(omgeving) en instructie over welke beheersmaatregelen beschikbaar zijn en/of moeten worden toegepast. Denk hierbij ook aan voorlichting/instructie over beeldschermwerk en biologische agentia.
- Nadere inventarisatie van biologische agentia.

We hebben alle verbeterpunten verwerkt in een nieuw Plan van Aanpak. Dit Plan van Aanpak is in alle teams besproken. We hebben alle verbetermaatregelen in 2020 doorgevoerd.

Wet Zorg en Dwang (Wzd)

In 2020 is de Wet zorg en dwang (Wzd) ingevoerd. Het uitgangspunt van de nieuwe wet is 'Nee, tenzij'. Dat betekent dat vrijheidsbeperking of onvrijwillige zorg in principe niet mag plaatsvinden, tenzij er sprake is van ernstig nadeel voor de cliënt of zijn omgeving. Dit was bij ons altijd al het uitgangspunt. In 2020 verleenden we dan ook, net als voorgaande jaren, geen onvrijwillige zorg.



'Er is altijd iemand om mee te overleggen, die ondersteuning kan bieden of gewoon even meekijkt. De lijnen zijn kort'



MeerWaarde voor medewerkers

We willen onze medewerkers werk van betekenis bieden. We richten werkzaamheden zo regelarm en bureacratieloos mogelijk in, zodat elke medewerker de ruimte heeft om zijn vak uit te oefenen. Werkgeluk en scholing staan hierbij centraal. We zien dit als een parallel proces, waarbij de organisatie een relatie opbouwt met medewerkers vanuit vertrouwen, continuïteit en veiligheid. stelt medewerkers in staat hetzelfde te doen bij cliënten.



WERKGELUK



98,3% VITALITEIT

Werkgeluk

Werkgeluk en de cijfers

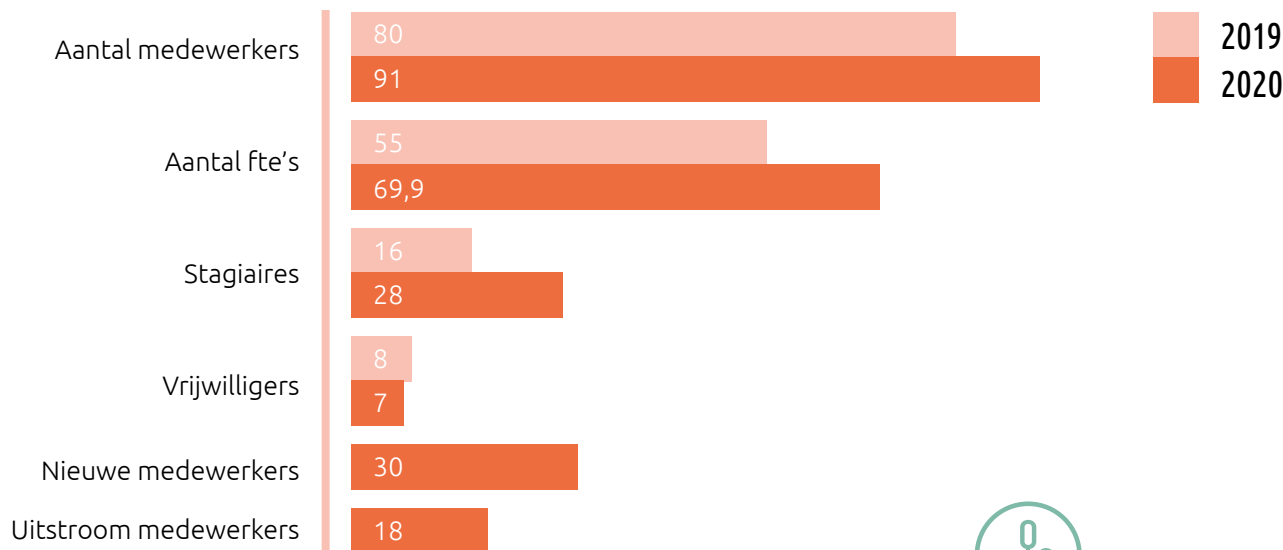
We willen de beste werkgever binnen de zorg zijn, met de gelukkigste medewerkers. Om dit te monitoren, ontvangen alle medewerkers elk kwartaal een werkgelugenquête. In deze enquête kunnen medewerkers bijvoorbeeld aangeven:

- Hoe ze de kernwaarden ervaren
- Wat ze van hun collega's vinden
- Hoe ze zich voelen tijdens hun werk
- Hoe ze de werk-privébalans beoordelen.

De resultaten bespreken we per team. Waar nodig ondernemen we actie ter verbetering. Ook vormen de resultaten de basis voor nieuw beleid of voor beleidsaanpassingen.

In 2020 automatiseerden we de werkgeluk-enquête, waardoor het invullen nog sneller en gemakkelijker gaat. Ook kunnen we hierdoor de resultaten beter verwerken en vergelijken. Dit doen we met onze samenwerkingspartner CYS (die ook onze cliënttevredenheidsmeting verzorgt).

In 2020 zagen we dat de coronamaatregelen lichte invloed hadden op het werkgeluk van



medewerkers. Uit de antwoorden bleek dat zij ook het wegvallen van scholingen (zie bladzijde XX) als vervelend ervaren.

Kwartaal	Q1 2020	Q2 2020	Q3 2020	Q4 2020
Werk- geluk	7,8	7,8	8,0	7,9

Enkele fragmenten uit de resultaten van de werkgelukenenquêtes van 2020:

"Ik werk in een fijn, professioneel en divers team, en ben onderdeel van een organisatie die de medewerker centraal stelt, weinig lagen kent en transparant is in zijn ontwikkelingen en tegenslagen."

"We zitten even in een moeilijke periode met de lockdown. Het is een hele uitdaging om alles vorm te geven, maar we roeien met de riemen die we hebben. Ik ben zeker tevreden over de samenwerking en verbinding met elkaar."

"Er is altijd iemand om mee te overleggen, die ondersteuning kan bieden of gewoon even meekijkt. De lijnen zijn kort."

"Bij Onder de Bomen kun je jezelf zijn, wordt er rekening met je gehouden en krijg je veel vertrouwen om te groeien."

"De laatste tijd mis ik steeds meer de collega's. Ook om even een praatje te maken we zien elkaar te weinig. Cliënten hebben soms minder begrip voor de coronasituatie, wat het werken wel eens zwaarder kan maken."

"Ik ben blij om te werken bij Onder de Bomen. Ik ervaar het als prettig dat ik mezelf kan zijn. Samen met het team zijn wij altijd bezig met het bieden van de beste zorg, waarin wij elkaars expertise en kwaliteiten benutten. Wij staan als team open voor feedback en durven van elkaar te leren."

"Ik ga nog steeds iedere dag met plezier naar mijn werk."

Vitaliteit

In onze branche wordt in onze optiek nog steeds te vaak gekeken naar wat iemand niet kan in plaats van wat er wel mogelijk is. Wij spreken daarentegen liever over vitaliteit in plaats van ziekte.

Ons vitaliteitspercentage in 2020 was 98,3%. De meldingsfrequentie voor ziekte was 0,7.



In- en uitstroom medewerkers

De instroom van medewerkers in 2020 was groot, maar verliep goed. Het overstappen op vacatureloos werven (zie pagina 20) is een succes gebleken. In 2020 ontvingen we 301 sollicitaties. De uitstroom van 18 medewerkers in 2020 lijkt groot voor een relatief kleine organisatie. We verklaren dit aantal voor een groot deel door de aanwezigheid van medewerkers met een tijdelijk contract, en de uitstroom van vakantie- en oproepkrachten.

Kwartaalbijeenkomsten

Sinds 2018 houden we ieder kwartaal een bijeenkomst met al onze medewerkers. We bespreken dan dilemma's, verdiepen inzichten en wisselen van gedachten over diverse onderwerpen. Vanuit de hele organisatie geeft iedereen zijn visie of gedachte. Het gevolg is dat er een compleet beeld ontstaat en iedereen zich uitgenodigd voelt om te leren en mee te bouwen aan onze organisatie. Onze kwartaalbijeenkomsten zijn tevens de momenten om successen te vieren en verhalen te vertellen (ook de minder mooie). Verder lichten we belangrijke cijfers en feiten toe, zodat iedereen weet hoe we er als organisatie voor staan.

We starten iedere kwartaalbijeenkomst met een thema, afgestemd op de belangrijkste doelen van het volgende kwartaal. Ook kijken we terug naar het thema van het afgelopen kwartaal.

Onze kwartaalbijeenkomsten zijn onlosmakelijk verbonden met het werken bij onze organisatie. Ze versterken de betrokkenheid en verbondenheid, zijn leerzaam en bovendien ervaren onze medewerkers ze als hartstikke leuk.

Hoe vervelend was het dan ook dat we in 2020 niet bij elkaar konden komen! Door de coronasituatie konden we onze kwartaalbijeenkomsten geen doorgang laten vinden zoals ze bedoeld zijn. We vingen dit op met informele bijeenkomsten met onze teams. Maar het teamoverstijgende, wat de bijeenkomsten uniek maakt, konden we helaas niet vervangen.

Thema's

Zoals gezegd kiezen we voor iedere kwartaalbijeenkomst normaliter een thema. Dit thema bespreken we op de kwartaalbijeenkomsten en diepen we later uit (in het volgende kwartaal). Dit jaar kozen we vanwege de Covid-19-situatie slechts twee thema's:

- De kampvuursessie (kwartaal 1)
- Stay Cool (kwartaal 3)

De kampvuursessies (kwartaal 1)

Al duizenden jaren werkt vuur verbindend. En wat is een betere plek voor goed gesprek dan ver weg van het bureau, blootgesteld aan de elementen? In de kou en soms in de regen maakten we verschillende avonden een kampvuur

en gingen we met elkaar in gesprek. We spraken over de waarden die ons verbinden, over trots, over wat belangrijk is in ons werk, over zorgen, en over wat het betekent om te werken in een groeiende organisatie.

Stay Cool (kwartaal 3)

Na een voorjaar waarin veel op ons af kwam en iedereen meerdere stappen extra zette, was het van groot belang dat we 'cool' bleven. Tijdens dit thema organiseerden we verschillende dingen. Zo kregen onze medewerkers een zaai pakket voor coole bloemen, bezocht een ijscoman al onze locaties om medewerkers, stagiaires, vrijwilligers en cliënten van heerlijke ijsjes te voorzien, en deelden we vakantiepakketten uit om het hoofd koel te houden in de zomervakantie.

Leren en Scholing

Ontwikkeling bij medewerkers staat bij ons centraal. Om dit mogelijk te maken, bieden we ruime scholingsmogelijkheden aan en stellen we voor iedereen werkbegeleiding, casuïstiekbespreking en intervisie beschikbaar. Ook bieden we stagiaires en leerlingen de kans zich te ontwikkelen tot volwaardige professionals.



Scholingsbudget

We hanteren een ruim opleidingsbudget. In ons scholingsbeleid staat dat we minimaal 2% van de begrote omzet reserveren voor scholing van medewerkers. In 2020 gaven we 1,2% van de omzet uit aan scholing. Dit lage percentage komt door het wegvallen van vele scholingen door Covid-19.

Scholingsplannen

Medewerkers maken hun eigen scholingsplan, waarvan enkele onderdelen verplicht zijn. De verplichte onderdelen in 2020 waren onder andere:

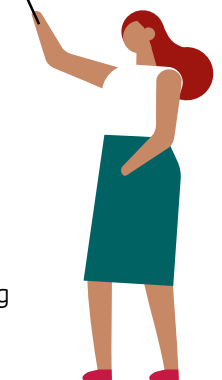
- Bedrijfshulpverlening (BHV)
- Medicatieveiligheid en -verstrekking
- Omgaan met verbale agressie
- Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling
- ZelfRedzaamheidsMatrix en zorgplan
- Teamcoaching en intervisie.

1,2%

VAN OMZET BESTEED
AAN SCHOLING

MeerWaarde Academie

In 2020 ging veel scholing vanwege Covid-19 niet door (of werd het uitgesteld). Hierdoor konden veel medewerkers niet alle gewenste scholing volgen. Omdat we de ontwikkeling van



onze medewerkers erg belangrijk vinden, gingen we op zoek naar een methode om op dit gebied minder kwetsbaar te worden. Dat heeft geleid tot het inrichten van de MeerWaarde Academie (in de tweede helft van 2020).

De MeerWaarde Academie is een leerplatform, waarbinnen medewerkers de regie hebben over hoe, wanneer en wat ze leren. De MeerWaarde Academie:

- Biedt een online leeromgeving op één centrale leerplek voor de hele organisatie, waarbinnen medewerkers zelf bepalen waar en wanneer ze leren
- Beschikt over een Learning Management System (LMS), waarin we leeractiviteiten en trainingen beheren en overzicht houden over de leerprocessen van medewerkers
- Kent een divers leeraanbod op verschillende niveaus
- Leidt tot meer grip op opleiders en het opleidingsbudget
- Maakt het mogelijk om eigen Onder de Bomen-trainingen te maken.

GGZ Ecademy

We zijn lid geworden van de GGZ Ecademy. Dit is een coöperatieve vereniging van GGZ- en onderwijsinstellingen die kwalitatief goede, actuele en betaalbare leerproducten ontwikkelt voor professionals in de zorg en het onderwijs. GGZ Ecademy is een initiatief van en voor zorg-

en onderwijsinstellingen. Het voornaamste doel: leren, kennis delen en inspireren, oftewel: samen leren in de zorg.

De leden van de GGZ Ecademy zijn actief in de volgende branches:

- Specialistische GGZ
- Begeleid wonen
- Kinder- en jeugdpsychiatrie
- LVB-SGLVG
- Verslavingszorg
- Forensische zorg.

Door de inhoud van de GGZ Ecademy te koppelen via de MeerWaarde Academie, verschaffen we onze medewerkers toegang tot een breed aanbod van (geaccrediteerde) producten en diensten.

Incompany opleiding Gezinsregisseur

We zijn gestart met een incompany opleiding 'Gezinsregisseur Multiprobleem Huishoudens'. Dit doen we samen met de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

De belangrijkste reden hiervoor: we zagen de behoefte aan een probleemgerichte en meer sturende aanpak bij multiprobleemgezinnen die in zorg komen (naast de cliëntsysteemgerichte strategieën). De problemen van deze gezinnen

zijn vaak zo groot, dat de gevolgen voor het huishouden of de omgeving desastreus en onacceptabel (kunnen) zijn. We denken bijvoorbeeld aan situaties met:

- Dreigende uithuiszetting
- Uithuisplaatsing
- Ondertoezichtstelling van kinderen
- Stopzetting van uitkering
- Justitiële maatregelen
- Gedwongen opnames
- Vormen van 24-uurszorg.

Met onze Gesteund Wonen-werkwijze willen we komen tot participatie, perspectief en levenskwaliteit voor deze huishoudens.

Acht medewerkers startten de opleiding 'Gezinsregisseur Multiprobleem Huishoudens'.

Zij nemen regie als regisseur/casemanager:

- Flexibel, pro-actief, hands-on mentaliteit: 'achter de voordeur aanpakken en van daaruit regievoeren'.
- De cliënt (het cliëntsysteem) is een van de partijen van waaruit de gezinsregisseur zijn werk vormgeeft. (Gezinsregisseurs werken vanuit meervoudige partijdigheid.)
- Dwang en drang niet opleggen, maar uitleggen.
- Hoop en perspectief ontwikkelen en vasthouden, als krachtige koers achter de noodzaak om langdurend met elkaar te leren.



Leerlingen

We verwelkomen graag leerlingen/studenten in onze organisatie. Vanuit een mbo- (BBL) of hbo-route werken en leren ze gecombineerd. Ze zijn actief op zogenaamde leerlingplekken. Hiermee bieden we nieuwe collega's, bijvoorbeeld uit een ander vakgebied, de kans om bij ons opgeleid te worden tot volwaardige zorgprofessionals. Dit kan zijn vanuit Maatschappelijke zorg (mbo), maar ook vanuit Social Work of Verpleegkunde (hbo). In 2020 hadden we 6 leerlingen in dienst.

Stagiaires

Ieder team in onze organisatie heeft één of meerdere stagiaires onder zijn hoede. Met een vaste stagebegeleider scheppen we een veilig en prettig leerklimaat waarin de toekomstige professional kan groeien. In 2020 waren 28 stagiaires actief binnen onze organisatie.

Veiligheid

Melding Incident Medewerkers (MIM)

Voor alle incidenten waarbij een medewerker betrokken is, vullen we een Melding Incident Medewerkers (MIM) in. Zo kunnen we leren van incidenten en onveilige situaties, en het risico op herhaling verkleinen. Ook draagt de melding bij aan goede opvang voor medewerkers na een incident.

In 2020 zijn er 58 MIM-meldingen ingevuld (67 in 2019). 53 hiervan werden ingevuld door begeleiders of medewerkers van het ondersteuningsteam. 5 MIM-meldingen kwamen van stagiaires.

We bespreken alle meldingen met de betrokken medewerker (en indien nodig breder in de organisatie). Daarnaast bespreekt de MIC-MIM-Commissie elk jaar de trends en ontwikkelingen van de meldingen.

Nieuwe medewerkers

Vacatureloos werken

Sinds 2020 werken we nauwelijks nog met vacatures. Dit om niet de vacature leidend te laten zijn, maar juist de talenten, ontwikkeling en ambities van de toekomstige medewerker. Ongeveer 90% van de nieuwe medewerkers in 2020 kwam bij ons via een open sollicitatie.

We voeren een kennismakingsgesprek met alle kandidaten die een open sollicitatie sturen. Hierin staat centraal: zijn/haar visie op de eigen ontwikkeling en de mensen die hij/zij gaat ondersteunen. Bij een wederzijdse klik zoeken we een passende plek in onze organisatie.

We investeren graag in talent, dus we maken ruimte voor goede kandidaten.

In 2021 zetten we breder in op deze manier van werving.

Routekaart voor nieuwe medewerkers

Ook in 2020 startten er weer veel nieuwe collega's binnen onze organisatie. We laten nieuwe medewerkers zo snel mogelijk kennismaken met onze werkwijze. Zo voelen ze zich snel thuis. Hiervoor hanteren we onder andere onze routekaart voor nieuwe medewerkers. De routekaart bevat de belangrijkste documenten en processen van onze organisatie en biedt daarmee alle informatie die nodig is voor een goede start. In 2021 diepen we dit thema verder uit.

Welkomstbijeenkomsten

We organiseren meerdere keren per jaar welkomstbijeenkomsten. Tijdens deze bijeenkomsten maken we nieuwe medewerkers en stagiaires bekend met de startgedachte van onze organisatie (missie/visie), de bijbehorende kernwaarden en onze visie. Tijdens deze bijeenkomsten reflecteren we ook op de eerste dagen/weken om te kijken waar er nog verbetering kan plaatsvinden.



Jong Professional Programma

In 2021 ontwikkelen we een Jong professional Programma, gericht op net afgestudeerde medewerkers of medewerkers met beperkte ervaring in het werkveld. In dit programma besteden we extra aandacht aan onderwerpen die extra ondersteuning behoeven (zoals afstand-nabijheid, signalen delen in een team, enzovoorts). In dit programma willen we gaan werken met de meester-gezel methode.

Vrijwilligers

De bijdrage van vrijwilligers is van onschatbare waarde. Dankzij de inzet van vrijwilligers:

- Is er meer tijd voor cliënten
- Is er meer aandacht voor cliënten als mens
- Ervaren medewerkers minder werkdruk en meer werkgeluk
- Voelen mantelzorgers en familieleden van cliënten zich gesteund
- Leven we in een meer betrokken en vitale samenleving.

In 2020 werkten er bij ons 7 vrijwilligers.

De werkzaamheden variëren van maatje bij een bewoner in een 24-uurswoonvorm tot tai-chi-docent op de zorgboerderij.

Ondernemingsraad (OR)

Belangrijke onderwerpen bespreken we allereerst in onze teams. Daar vormt iedereen een mening en een visie. Vervolgens neemt per team één of meerdere afgevaardigde(n) deel aan OR-vergaderingen. Daar bepalen de deelnemers of er een gezamenlijk standpunt is. Wanneer dit het geval is, nemen ze een formele beslissing. Is er nog geen gezamenlijk gedragen standpunt? Dan formuleren ze een nieuw voorstel, dat vervolgens weer in de teams wordt besproken. Daarna volgt dezelfde cyclus. Hierdoor heeft iedereen optimaal zeggenschap. De OR kwam in 2020 zeven keer bij elkaar.

Reflectie van de OR

“Het verslag MeerWaarde 2020 lezende, en het jaar overdenkend, ontstaat een gevoel van trots. Een jonge organisatie is volwassen geworden en kan veel aan. Covid-19 had nogal invloed in 2020, schrijven we met enig gevoel voor understatement. Bestuur en medewerkers hebben aangetoond flexibel te zijn en onder veranderde omstandigheden te blijven doen wat goed is, in onze ogen. Zoals terug te lezen is, zijn veel ontwikkelingen doorgegaan, zijn ingezette processen vervolgd en is er continu verbetering.

En heel belangrijk: de zorg voor cliënten is onverminderd doorgegaan. Dat is een compliment waard.”

“Natuurlijk waren er zorgen en we zijn blij dat er nu, in 2021, meer mogelijk wordt. Want kernwaarden hebben weliswaar een prominente plaats in de organisatie, maar vragen om onderhoud. De aandacht voor deze waarden is er door contact, door verbondenheid. In een veilige omgeving is er groei en durf mogelijk. Er kan besproken worden, gedeeld en gesteund. Dat geldt voor de zorg voor cliënten, maar ook voor het werkgeluk van medewerkers. Zeker is er veel gedaan om het onderlinge contact mogelijk te maken en te kunnen delen. Bij bestuur en medewerkers was er gemis en groeide de behoefte aan contact en steun. Tegelijkertijd werd er, in de gemankeerde vorm die het digitaal werken nu eenmaal is, meteen ingespeeld op die behoefte.”

“Qua medezeggenschap is de Onder de Bomen-werkwijze ook in 2020 aangehouden: direct contact met medewerkers en teams, directe invloed, veel mogelijkheden om bij te dragen aan het geheel. De OR is, nog steeds, tevreden over deze werkwijze. De cijfers onderbouwen deze tevredenheid. Zorg blijft geleverd, cliënten en medewerkers blijven betrokken en tevreden, de kippen blijven leggen. We houden met ons allen aandacht voor de waarden die onze organisatie kenmerken.”



*'Ik ga nog steeds iedere dag met plezier
naar mijn werk'*



MeerWaarde voor cliënten

Cliëntfeedback

Cliënttevredenheid

We werken constant aan het verbeteren van kwaliteit. Onze samenwerkingspartner CYS meet periodiek de tevredenheid van onze cliënten. Dat begint bij zes weken na de start van de zorg en wordt elke drie maanden herhaald. De uitkomsten geven een actueel beeld van de cliënttevredenheid (weergave per team, locatie of gemeente).

Cijfer cliënttevredenheid 2020: 8,0 (n = 125)
(2019: 7,8 (n = 131))

8

CLIËNT
TEVREDENHEIDSCORE

Met name de begeleiding door medewerkers en de goede daginvulling bleken belangrijke redenen te zijn voor dit rapportcijfer.

Ervaringen van cliënten

Enkele quotes uit het cliënttevredenheids-onderzoek 2020:

"Ik ben echt heel blij met de begeleiding van Onder de Bomen. Het gaat nu ook veel beter met mij. Misschien kunnen de bewoners ook meebeslissen bij nieuw personeel, zodat wij ook meer inspraak krijgen. Ik zou graag zien dat er meer mannen komen te werken." (cijfer: 8)

"Daadkrachtig, meedenken, op zaken terugkomen, vriendelijk, concreet, aan afspraken houden" (cijfer: 9)

"Meer werken vanuit hun menselijk gevoel in plaats van alleen maar toe te passen wat ze op school hebben geleerd. (cijfer: 5)"

"Ik word op ieder gebied ondersteund.

De zorgmedewerkers staan volledig achter mij en zijn 24/7 bereikbaar. Dit heb ik nog nooit eerder zo meegemaakt. (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 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.

Reflectie van de Cliëntvertegenwoordiging

“De Cliëntenvertegenwoordiging bestond in 2020 uit vier leden. Inmiddels heeft zich een nieuw lid aangemeld. We heten nieuwe leden graag welkom, omdat we streven naar een zo breed mogelijke basis, waarin alle cliënten vertegenwoordigd zijn.”

“Door de coronasituatie hielden we in 2020 digitale bijeenkomsten, waardoor we helaas niet zichtbaar op de locaties konden zijn. Waar mogelijk zochten onze leden contact met de cliënten, om op de hoogte te blijven van wat er bij hen speelde. De volgende onderwerpen kwamen tijdens de digitale bijeenkomsten aan de orde:

- Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E)
- Omgaan met corona voor cliënten en medewerkers
- Jaarrekening en Begroting
- MIC-MIM-analyse
- Overstap Kwaliteitssysteem naar PREZO Care
- Aanbesteding Brede Basis Teams
- Scaling Up-plan
- Regeling voedingsgeld en Google reviews.

Onder de Bomen heeft ons regelmatig en goed geïnformeerd over de lopende ontwikkelingen. Ook ontvingen we de benodigde documenten.”

“Bij het auditeren van het nieuwe kwaliteits-systeem (PREZO Care) was een afvaardiging van de Cliëntenvertegenwoordiging actief betrokken. Daarnaast namen we deel aan de klankbord-bijeenkomsten en de pilots indicatievrije

dagbesteding (georganiseerd vanuit de gemeente Nijmegen). Hierdoor konden we ons laten voorlichten, meepraten en meedenken over de ontwikkeling hiervan.”

“Als uitdaging in 2021 ziet de Cliëntenvertegenwoordiging: extra aandacht geven aan de positie van Onder de Bomen bij landelijke voorwaarden en voorzieningen (denk hierbij aan de inenting van cliënten).”

“We kijken, ondanks de beperkingen door corona, met een goed gevoel terug op het afgelopen jaar. Onder de Bomen maakt ontwikkelingen door en stelt zichzelf uitdagingen, zonder dat de zorg voor cliënten en de kwaliteit hiervan daaronder lijdt.”

Veiligheid

Melding Incident Cliënt (MIC)

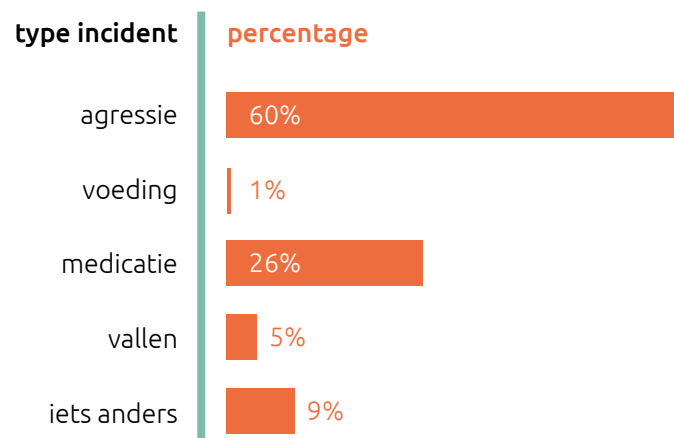
Uiteraard doen we alles om incidenten te voorkomen. Mocht er onverhoopt toch iets gebeuren, dan hanteren we een procedure om incidenten en eventuele fouten te melden, te monitoren en te analyseren, om ervan te leren.

Wanneer er sprake is van een (bijna-)incident met een cliënt, dan vragen wij om een Melding Incident Cliënt (MIC) te maken. Onder incident verstaan we: een niet-beoogde of onverwachte



gebeurtenis, die betrekking heeft op de kwaliteit van de zorg, en heeft geleid, had kunnen leiden of zou kunnen leiden tot schade bij de cliënt.

In 2020 zijn er 480 MIC's ingevuld (2019: 239) bij 90 unieke cliënten.



Ten opzichte van 2019 zien we een stijging van het aantal MIC-meldingen (480 tegenover 239). Dit heeft enerzijds te maken met de cliëntgroei en anderzijds met het toenemen van de meldingsbereidheid door medewerkers.

In 2020 was er in alle teams aandacht voor het melden van incidenten. De aandachtspersonen binnen de teams lichtten toe dat MIC-meldingen belangrijk zijn om van te leren, niet om een schuldige aan te wijzen. Het registreren en analyseren van incidenten helpt onze organisatie veiliger te maken.

Samenvatting MIC-analyse 2020:

- Binnen alle teams staat het bespreken van MIC's standaard op de agenda.
- Uitleg over de MIC-procedure staat op de routekaart voor nieuwe medewerkers. Nieuwe medewerkers zijn niet altijd op de hoogte van het principe. Onze richtlijn: *wanneer je twijfelt of je een MIC in moet vullen, dan vul je deze in*. Hier besteden we in 2021 extra aandacht aan.
- Aandachtspersonen blijven in de teams benadrukken wat het belang is van MIC-registratie.
- Huiselijk geweld wordt vaak weggeschreven als agressie. Maken we een aparte categorie 'huiselijk geweld', dan leidt dat tot extra duidelijkheid.
- Teams geven aan goed uitgerust te zijn om met agressie om te gaan.

Medicatieaudit & elektronisch aftekenen

Jaarlijks nemen we op de woonlocatie medicatieaudits af. Tijdens deze audits kijken teams bij elkaar of ze het medicatiebeleid volgen. Dit gebeurt aan de hand van een checklist, gebaseerd op het toetsingskader van de Inspectie voor Gezondheidszorg en Jeugd.



De belangrijkste conclusie uit de medicatieaudit in 2020 was dat er bij het aftekenen veel fouten werden gemaakt. Soms werd verzuimd om af te tekenen, en ook stond er niet altijd een paraaf/ naam bij medicatie die in eigen beheer is gegeven. Hierdoor was niet herleidbaar wie de medicatie gaf. Om dit verbeterpunt aan te pakken, zijn we afgestapt van het aftekenen op papier. In plaats daarvan werken we met een elektronische toedienregistratie binnen het elektronisch cliëntdossier (ONS). Dit heeft grote voordelen:

- Elke medicatiewijziging is meteen zichtbaar, doordat het medicatieoverzicht online is gekoppeld met het apotheek-informatiesysteem.
- Persoonsgegevens zijn beter beveiligd, doordat er geen papieren toedienlijst meer is. Alleen de bevoegde begeleider beschikt over de medicatie-informatie van de cliënt.
- Handelingen zijn herleidbaar, het is altijd duidelijk wie welke medicatie heeft toegediend.
- Dubbelcontrole op afstand is mogelijk. Wanneer een begeleider alleen op een locatie aanwezig is en er een dubbele controle nodig is voor het geven van risicovolle medicatie, kan een collega op een andere locatie hiervoor zorgen (via het ONS-systeem).
- Toedienlijsten hebben een vast format, waardoor we niet met verschillende lijsten werken. Daardoor neemt de kans op fouten af.

Vanuit een prettige samenwerking tussen de verschillende apothekers, huisartsen en softwareleverancier NEDAP hebben we de inrichting van ONS in korte tijd vorm kunnen geven (samen met onze begeleiders). De elektronische toedienregistratie is eind 2020 ingevoerd, we verwachten de resultaten terug te zien in de analyse van het aantal MIC-meldingen in 2021.

Veilige werkplek

Op de dagbestedingslocaties werken we met potentieel gevaarlijke machines. Voordat cliënten deze mogen gebruiken, krijgen ze duidelijke instructies. Ook werken ze aanvankelijk onder toezicht van een begeleider. Voor het gebruik van bepaalde gereedschappen hebben cliënten zelfs een officieel certificaat nodig (denk aan een kettingzaag of bosmaaier). Het is mooi om te zien dat cliënten gemotiveerd zijn om deze certificaten te behalen. 5 cliënten behaalden inmiddels zo'n certificaat.

Veiligheid is ook een onderwerp dat terugkomt op het deelnemersoverleg (medezeggenschap, zie pagina 23) op de dagbestedingslocaties.

Dit jaar vervingen we de zaagtafel door een veiliger exemplaar met geïntegreerde **SawStop-technologie**. De sensoren schakelen de zaag automatisch uit wanneer deze in aanraking komt

met lichaamsdelen. Hierdoor neemt het risico op ernstige snijwonden enorm af.

Calamiteiten

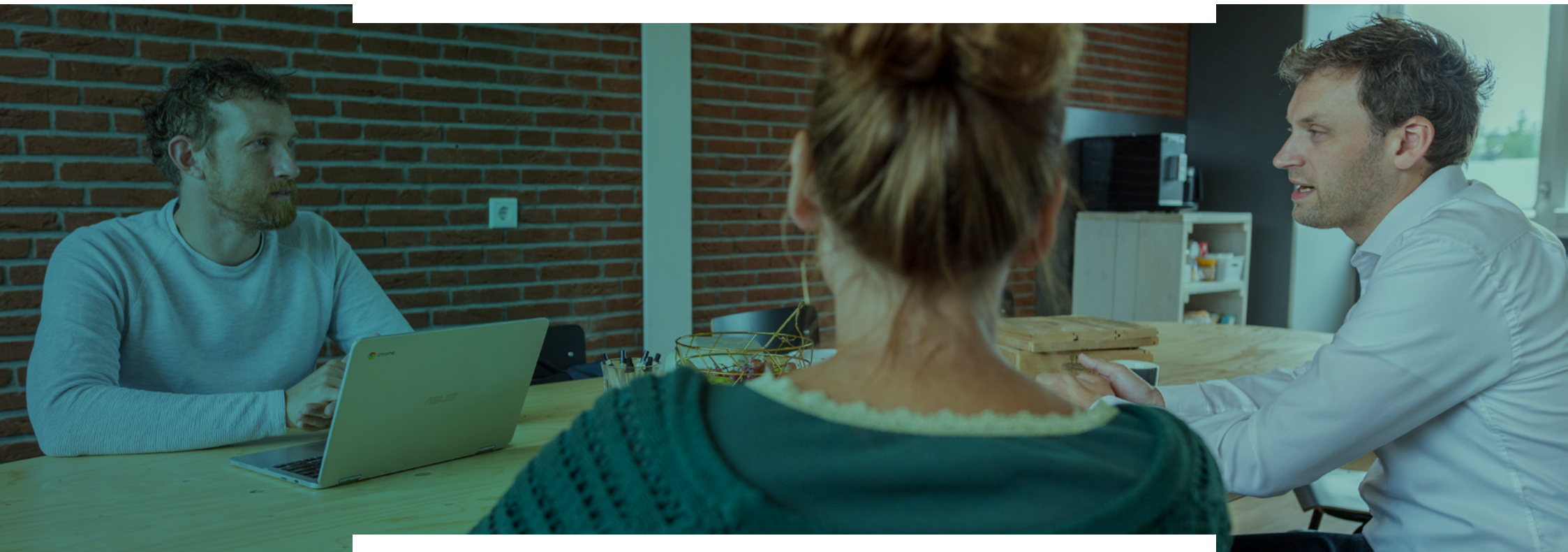
In 2020 is er één calamiteit gemeld bij de Inspectie voor Gezondheidszorg en Jeugd en de WMO-toezicht van GGD Gelderland Zuid. Hierop hebben we intern onderzoek gedaan.

Uit de analyse hiervan is een plan van aanpak gemaakt en formuleerden we verbeterpunten, die we in 2021 doorvoeren. Inmiddels hebben de inspecties de calamiteit afgesloten.

*'Ik word op ieder gebied ondersteund.
De zorgmedewerkers staan volledig achter mij
en zijn 24/7 bereikbaar. Dit heb ik nog nooit
eerder zo meegemaakt'*



*'Ondanks dat de organisatie is gegroeid,
is de kwaliteit en laagdrempeligheid blijven bestaan'*



Maatschappelijke MeerWaarde

Nieuwe zorgconcepten

Gesteund Wonen Jongeren

In oktober 2020 startten we met het nieuwe zorgconcept Gesteund Wonen Jongeren (in Nijmegen). Met dit concept bieden we multi-probleemjongeren en hun gezinnen integrale begeleiding. Dat zorgt voor veiligheid en stabiliteit; voor de jongere(n), en waar nodig voor het hele gezin.

We richten ons op jongeren tussen de 15 en 25 jaar, bij wie sprake is van ernstige problemen op meerdere levensgebieden. We zien deze jongeren vaak met één been in het gezin staan en met één been erbuiten, op zoek naar hun zelfstandigheid. Soms is het onwenselijk dat de jongere thuis blijft wonen; soms is dat juist de beste oplossing. Een alternatief in professionele hulp is niet voorhanden, doordat ambulante begeleiding ontoereikend is en intramurale zorg niet passend. Door begeleiding integraal en systemisch in te zetten (en het ritme van de jongere te volgen) maakt het team Gesteund Wonen Jongeren een verschil. Met Gesteund Wonen Jongeren voegen we een nieuwe doelgroep toe aan ons Gesteund Wonen-concept.

Binnen Gesteund Wonen Jongeren bouwen we een flexibel arrangement met dagelijkse ondersteuning (gepland en ongepland). Dit kan 24 uur per dag, 7 dagen per week. De begeleiding aan een jongere en het gezin is veranderingsgericht, systeemgericht en bestaat uit begeleiding op alle levensgebieden, case-management, gezinsbegeleiding, toeleiding naar werk of opleiding, en gedragskundige ondersteuning.

De jongeren wonen nog thuis, hebben een kamer of een woning. Indien nodig, kan een woningcorporatie, onder duidelijke voorwaarden, samen met ons een kamer beschikbaar stellen.

Doelgroep

We richten ons op jongeren met ernstige problemen op meerdere levensgebieden. Er kan sprake zijn van een psychiatrische en/of een lichte verstandelijke beperking, soms in combinatie met gedrags- of persoonlijkheidsproblematiek. We begeleiden ook het gezin van de jongere.

Daardoor ontstaat een steunende structuur rond de jongere. Gesteund Wonen Jongeren kan preventief zijn, ter voorkoming van uithuisplaatsing of een andere vorm van intramurale zorg. Jongeren (en hun gezin) dienen hun zorgvraag enigszins uit te kunnen te kunnen stellen, aangezien er geen sprake is van 24-uurs nabijheid, maar wel 24-uurs bereikbaarheid.

Project ex-gedetineerden

We zijn een samenwerking gestart met het Zorg- en Veiligheidshuis (ZVH) Rivierenland en de reguliere nazorg van de gemeente Nijmegen. In de regio's Rivierenland en Nijmegen bezoeken we op verzoek gedetineerden in het einde van hun detentieperiode. Veel van deze gedetineerden hebben een hulpvraag.

Een van onze begeleiders bespreekt deze hulpvraag op diverse leefgebieden. Vervolgens maken we een zorgplan om de aandachtsgebieden die nog niet op orde zijn, aan te pakken (samen met de betrokken casemanager). Eventueel kan de betrokken medewerker daarna de gedetineerde doorverwijzen, of zelf gaan begeleiden.



Praatwijzer ZRM

We gebruiken de ZRM (Zelfredzaamheidsmatrix) om de mate van zelfredzaamheid van cliënten eenvoudig en volledig te kunnen beoordelen. Daarnaast maken we aan de hand van de verschillende domeinen ook een persoonsbeschrijving en vullen we een risicotaxatie in. Zo heeft de ZRM binnen de opstartfase van het zorgproces een centrale rol gekregen.



Maar wat zijn nu goede vragen om te stellen? Naar aanleiding van een afstudeeronderzoek hebben twee van onze medewerkers samen met collega's de praatwijzer ontwikkeld. De praatwijzer is een bundel met kaarten, gebaseerd op de ZRM, die in ons gehele zorgproces verweven is. De praatwijzer helpt begeleiders bij de beeldvorming van een cliënt of gezin: positief, open en eenduidig. Per ZRM-domein is een set vragen opgesteld, die de begeleider met de cliënt kan doornemen. We ontwikkelen deze praatwijzer gedurende 2021 verder, om uiteindelijk te verspreiden als instrument in het zorgproces.

Verwijzers

Om bij verwijzers uit te vragen hoe ze de samenwerking met ons ervaren, vond in 2020 kwalitatief onderzoek plaats in zeven verschillende wijkteams (SWT).

In dit onderzoek werd vaak genoemd dat we laagdrempelig en betrouwbaar zijn. Ook geven de respondenten aan dat medewerkers altijd kijken naar mogelijkheden voor afschaling van zorg, dat ze meedenken en kijken naar wat nodig is voor de cliënt.

Het sociaal wijkteam ziet een typische 'Onder de Bomen-cliënt' als iemand die gebaat is bij hulp op meerdere levensgebieden (complexe problematiek). We staan ook bekend om onze expertise op het gebied van multiprobleemhuishoudens. Sommige consultants dachten dat we een instelling zijn voor mensen met een verstandelijke beperking. In 2021 gaan we duidelijker communiceren over onze kennis van psychiatrie.

Ook was niet iedere verwijzer op de hoogte van de telefoonnummers van onze aanmeldteams. Desondanks verlopen nieuwe aanmeldingen prettig en houden we verwijzers op de hoogte van de voortgang.

Verwijzers vonden het fijn om te merken dat we in de eerste corona-lockdown zorg thuis bleven bieden, en dat we te allen tijde zijn blijven kijken naar de mogelijkheden.

"Ondanks dat de organisatie is gegroeid, is de kwaliteit en laagdrempeligheid blijven bestaan."

Verwijzer



Overig

Vakantieopvang jeugd

Door de coronapandemie werden veel van onze 'begeleid wonen-gezinnen' extra zwaar belast. We doelen op de gezinnen die normaal gesproken speciaal basisonderwijs afnemen en geen gebruik maken van reguliere opvang. Speciaal voor hen organiseerden we in de meivakantie een vorm van opvang (uiteraard rekening houdend met alle maatregelen). Zorgboerderij In het Westen was hiervoor een schitterende plek!

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. Dit jaar is de laatste reeks uitgekomen, namelijk MeerWaarde volgens samenwerkingspartners. De reeks bestaat nu uit:

- MeerWaarde volgens medewerkers
- MeerWaarde volgens cliënten
- MeerWaarde volgens samenwerkingspartners.

Tweedehands kledingwinkel Lang Leven

Op de dagbestedingslocatie Mijn Werkplek realiseerden we in 2020 het tweedehands kledingwinkeltje *Lang Leven*. Buurtbewoners doneren kledingstukken, die onze cliënten sorteren, wassen in de wasserette en waar nodig repareren. Onze cliënten kunnen vervolgens enkele malen per jaar gratis kleding uitzoeken.

Succesvolle integrale hulp en samenwerking

Het Nederlands Jeugdinstituut heeft *casus-onderzoek naar succesvolle integrale hulp en samenwerking* gedaan in een casus van Gesteund Wonen voor Gezinnen. De publicatie is [hier](#) na te lezen.



Het tweedehands kledingwinkeltje Lang Leven

'Een organisatie die weinig lagen kent en transparant is in zijn ontwikkelingen en tegenslagen'



*'Daadkrachtig, meedenken, op zaken terugkomen,
vriendelijk, concreet, aan afspraken houden'*



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 netto zorgomzet in 2020 bedroeg 5.792.925 euro. Dat is een stijging van ruim 40% ten opzichte van 2019 (4.096.600 euro).

Resultaat

Ons netto resultaat na belastingen was 6,1 procent, oftewel 355.946 euro. We hebben dit resultaat toegevoegd aan ons eigen vermogen, dat daardoor steeg naar 749.194 euro.

Omzet en resultaat	2019	2020
Netto zorgomzet	€ 4.096.600	€ 5.792.925
Netto resultaat na belastingen	€ 100.370	€ 355.946
Percentage netto resultaat na belastingen	2,5%	6,1%

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 0,95 ultimo 2019, naar 1,3 eind 2020. Daarin is dus een duidelijk stijgende lijn te herkennen. Toch is dit

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

Uit de jaarrekening blijkt dat ultimo 2020 de vorderingen relatief hoog waren. Dit is het gevolg van een technisch mankement in de facturatie (medio december 2020). Begin januari 2021 was dit weer opgelost. Op de current ratio heeft dit geen effect, omdat vorderingen en liquide middelen in dit geval communicerende vaten zijn. Toch is dit voor ons een van de redenen om, naast het meer formele en boekhoudkundige current ratio, met name te sturen op de liquide middelen (inclusief het beschikbare rekening courantkrediet van 300.000 euro). Ook in dit opzicht is onze financiële positie gezond.

Solvabiliteits- en vermogensratio

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



	2019	2020
Solvabiliteitsratio	30,7%	36,7%
Vermogensratio	8,5%	12,0%

Controles

Accountantscontrole

In 2020 controleerde een onafhankelijke accountant onze jaarrekening. In november en december 2020 vond een uitgebreide interimcontrole plaats. In maart 2021 volgde de eindcontrole. Op basis van deze onderzoeken gaf de accountant over 2020 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 verwerkings-overeenkomst 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. 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.

'Er is veel aandacht voor het welbevinden en functioneren van medewerkers'



'Ik werk in een fijn, professioneel en divers team, en ben onderdeel van een organisatie die de medewerker centraal stelt'



MeerWaarde voor bestuur

Raad van Bestuur

Naam	Achtergrond	Aandachtsgebied	Relevante nevenfuncties
Daan van As	Psychiatrisch verpleegkundige	Beleid, Scholing & Cultuur	Penningmeester Stichting Zorgboerderij In het Westen
Sabien Lukassen	Verpleegkundige gehandicaptenzorg	Medewerkers	
Jasper Pors	Pedagoog	Zorg	
Floris Heukelom	Econoom	Financiën	

Raad van Commissarissen

In 2020 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.

De Raad van Commissarissen bestaat uit:

Hannie Kunst

Voorzitter, tweede termijn

Portefeuille: bestuurlijk

Benoemingstermijn: december 2019 t/m december 2021, met mogelijkheid verlengen tot 2023



Nevenfuncties:

- Voorzitter Raad van Commissarissen Stichting Idealis Wageningen
- Voorzitter Raad van Toezicht Zorginstelling OBG Nijmegen
- Voorzitter Bestuur Stichting Leergeld Nijmegen
- Bestuurslid Gelderse Monumentenwacht

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

Eerste termijn

Portefeuille: financiën en ondernemerschap

Benoemingstermijn: april 2017 t/m april 2021

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

Nevenfuncties:

- Voorzitter Raad van Toezicht Sterker Sociaal Werk in Nijmegen

- Gecertificeerd lid ITZH interim toezichthouders onderwijs
- Lid adviesraad International Business College Nijmegen
- Vice-voorzitter Raad van Toezicht Conexus, koepel voor basisonderwijs Nijmegen

Twan Belgers

Eerste termijn

Portefeuille: kwaliteit en veiligheid van de zorg

Benoemingstermijn: november 2018 t/m november 2022

Beroep: psychiater bij het Canisius Wilhelmina Ziekenhuis

Nevenfuncties:

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

Yvon Siebelink

Eerste termijn

Portefeuille: kwaliteit en veiligheid van de zorg

Benoemingstermijn: november 2018 t/m november 2022

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: Johan Klomp en Koen Wools. 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: Twan Belgers en Yvon Siebelink. 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: Hannie Kunst en Koen Wools. Deze commissie houdt zich bezig met het ontwerpen en vaststellen van het beloningsbeleid van de Raad van Bestuur.

Reflectie Raad van Commissarissen

'Een bijzonder jaar!'

"De coronapandemie heeft 2020 een zeer bijzondere kleur gegeven. Vanaf half maart golden veel normale spelregels niet meer en was maximale inzet van een doelgerichte creativiteit het motto, waarbij het belang van de cliënt centraal stond. Als RvC werden we goed geïnformeerd over de stand van zaken rond de impact van corona op de cliënten, de medewerkers en alle bijbehorende werkzaamheden. Het verheugde ons dat de dagbesteding in aangepaste vorm zo veel mogelijk doorgang kon vinden, immers: bij deze kwetsbare doelgroep zijn activiteiten van het grootste belang. Ook de ambulante hulp werd doorgezet. Helaas vaak digitaal, maar er bleef contact! Gelukkig zijn uitbraken van corona voorkomen, slechts een beperkt aantal medewerkers en cliënten is ziek geweest. Het verzuimcijfer bleef erg laag, de tevredenheidsscores van cliënten en medewerkers hoog! Een mooie registratie van een organisatie die in staat was en is snel en adequaat te reageren op plots wijzigende omstandigheden."



Dilemma's en knelpunten

"De impact van corona was de rode draad in 2020 en bepaalde sterk de omgang en begeleiding van de cliënten. Er moest steeds een afweging worden gemaakt tussen het belang van de cliënt en het verantwoord kunnen werken met het oog op de gezondheid van medewerkers en andere belanghebbenden. In de beleving van de RvC heeft Onder de Bomen hierin een goed mix gevonden. De cijfers onderbouwen dit.

In 2020 vond de aanbesteding plaats door de gemeente Nijmegen voor de sociale wijkteams. De partij waar Onder de Bomen onderdeel van was, heeft de aanbesteding niet binnengehaald. Met het bestuur heeft hier een uitgebreide evaluatie over plaatsgevonden; terugkijkend was een van de conclusies dat de eigenheid en gehanteerde waarden van Onder de Bomen sterk zouden verwateren in een groter samengaan. Deze ervaring heeft ons versterkt de eigen koers te blijven varen en ons vooral te richten op de werkvelden waarin onze kracht tot uiting komt. De verdere groei in met name de ambulante zorg in Nijmegen en de brede regio geeft voldoende basis voor continuïteit, zowel financieel als wat betreft de zorginhoudelijke kwaliteit."

"In 2020 heeft de Raad zich gebogen over de beloning voor de vijf RvC-leden. Daartoe is een benchmark gemaakt, hebben we gekeken naar de hoeveelheid tijd die de leden besteden aan hun functie, vroegen we advies aan het bestuur en

stelden we vervolgens nieuw beleid voor 2021 vast, binnen de normen van de Wnt2. In onze beleving is daarin een goede afweging gemaakt tussen de gevraagde professionaliteit binnen een RvC en maatschappelijke betrokkenheid en inzet, wat tot een sobere vergoeding heeft geleid.”

Governance

De Raad van Commissarissen van Onder de Bomen handelt en werkt volgens de principes van de Zorgbrede Governance Code. In interne documenten is dit vastgelegd. Jaarlijks evalueert de Raad haar werkwijze. In 2020 is dit met een externe partij gedaan. Voor deze evaluatie is input gehaald van het bestuur. Daaruit komt naar voren dat er sprake is van samenwerking die als constructief, deskundig en prettig wordt ervaren. Soms schuurt het met het ondernemerschap wat het bestuur ambieert, maar dat is tot op heden productief. De Raad heeft in de evaluatie stilgestaan bij hoe iedereen het ‘commissaris zijn’ ervaart en de leden gaven elkaar feedback. Een punten van aandacht: hoe behouden we op structurele wijze het contact met andere mensen in de organisatie? Dit om als RvC zicht te houden op de hoe de beoogde waarden en uitvoering met elkaar matchen, maar ook om zicht te krijgen op wat er speelt bij de cliënten en medewerkers. Door de groei van de organisatie en corona is de (informele) afstand groter geworden.

Werkbezoeken, weer medewerkers uitnodigen in de RvC-vergadering en het bijwonen van sessies met medewerkers worden daarvoor weer ingezet. Een ander verbeterpunt is dat de kwaliteit van de zorg meer ruimte krijgt in de RvC-vergaderingen en de zorginhoudelijke expertise van de RvC meer kan worden gebruikt door het bestuur. Hier wordt in 2021 invulling aan gegeven. Tot slot vraagt de groei van de organisatie mogelijk ook een andere rolinvulling van de RvC.”

“Door corona kon helaas het jaarlijkse werkbezoek van de RvC aan onderdelen en medewerkers van de organisatie niet plaatsvinden, evenals het jaarlijkse gesprek met de bestuurders.”

“De RvC heeft ook dit jaar weer ervaren dat de samenwerking met het bestuur in een open cultuur kon, waarin we elkaar scherp houden, maar ook dilemma's en knelpunten die er zijn, bespreken vanuit de rol van die de Raad heeft als klankbord voor het bestuur.”

“Naast de functie van klankbord oefenen we als Raad onze rol uit als toezichthoudend orgaan. We hebben goedkeuring gegeven aan de jaarrekening 2019 en de begroting voor 2020. Een winstmarge over 2020 van 6,1% na belastingen is een mooi resultaat; voldoende om wat tegenvallers te

kunnen opvangen, maar ook in de wetenschap dat er goede zorg wordt geleverd, extra expertise kan worden ingehuurd en medewerkers zich goed kunnen (bij)scholen. Door uitgebreide kwartaal-rapportages houdt het bestuur ons op de hoogte van zowel de financiële voortgang als de kwaliteit van de geleverde zorg. Met het bestuur zijn we er trots op dat de medewerkers wederom in staat waren zich te certificeren en daarbij de eigenheid van Onder Bomen te behouden.”

Waardering

“We spreken op deze plaats graag onze grote waardering uit voor de wijze waarop bestuur en medewerkers professioneel, kansen zoekend en met veel warmte voor de cliënt, in het coronajaar 2020 hun werkzaamheden hebben verricht. We realiseren ons dat het een enorme klus was en de wijze waarop hier inhoud aan is gegeven dwingt respect af.”

Mocht u met ons als RvC iets willen delen over Onder de Bomen dan kunt u mailen naar rvc@onderdebomen.nl



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 2020 in klasse II. De beloning van zowel ons bestuur als de Raad van Commissarissen viel in 2020 ruim onder het toegestane plafond. Alle details, en de controlerende verklaring van de accountant, staan in de jaarrekening van 2020.

'Uitgangspunt is dat als medewerkers zich veilig, gezond en gewaardeerd voelen, dit ten gunste komt van het werken voor en met de cliënten'



**Onder
de bomen**

Naam

Onder de Bomen

Statutair gevestigd

Tweede Oude Heselaan 181A,
6542 VE Nijmegen

Telefoonnummer

06 - 51 48 78 75

Kamer van koophandelnummer

64413438

E-mailadres

info@onderdebomen.nl

Internetpagina

www.onderdebomen.nl