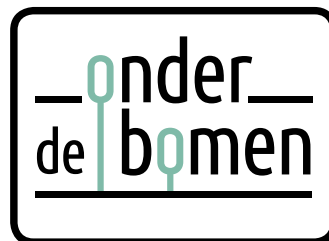




MeerWaarde-verslag

2021



Inhoudsopgave

*'Meerwaarde bieden
doen we met z'n allen'*

3	VoorWaarde
5	MeerWaarde in getallen
7	Onze MeerWaarde
8	MeerWaarde als organisatie
14	Kwaliteit als MeerWaarde
18	MeerWaarde voor medewerkers
27	MeerWaarde voor cliënten
31	Maatschappelijke MeerWaarde
34	Financiële MeerWaarde
37	MeerWaarde voor bestuur



VoorWaarde

Ondanks dat Covid nog steeds een belangrijk stempel op het jaar drukte en hier veel tijd en energie in ging zitten, was 2021 een feestelijk jaar voor Onder de Bomen; dit jaar bestonden we namelijk vijf jaar en vierden we ons eerste lustrum.

Het was spannend of en hoe we dit konden vieren. Maar gelukkig hebben we dit met een spetterend feest kunnen doen, waarbij we ook (heel) voorzichtig een begin hebben gemaakt met het achter ons laten van de coronaperiode.

We kijken er erg naar uit om komend jaar weer met z'n allen bij elkaar te komen, want dat hebben we gemist. Belangrijke bijeenkomsten waar medewerkers elkaar ontmoeten zoals; thema-bijeenkomsten, teamoverleg en de lunch of het informeel samenzijn na het werk, werden op een alternatieve manier georganiseerd.

Mooi om te zien dat iedereen hier flexibel en creatief mee om gaat, maar we verheugen ons weer op het met z'n allen samen zijn komend jaar.

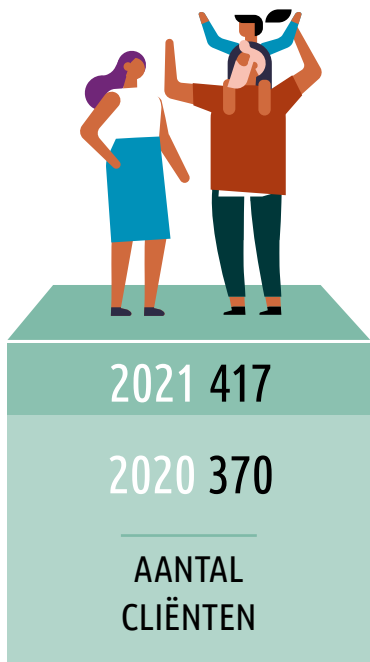
'We kijken er erg naar uit om komend jaar weer met z'n allen bij elkaar te komen'



*'Ik heb zelfs een weekschema opgebouwd:
dagbesteding, naar het voetbal, Koningsdag vieren'*



MeerWaarde in getallen 2021



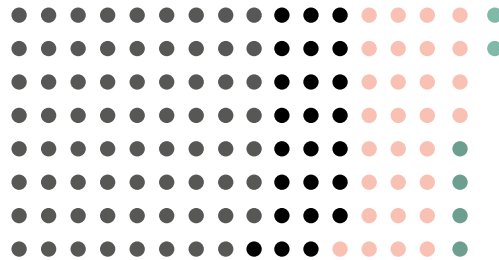
INSTROOM 294
UITSTROOM 260

8,1

CLIËNT
TEVREDENHEIDSCORE

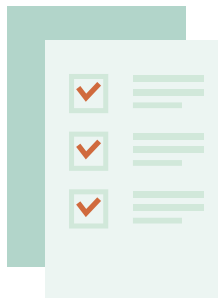
2

AANTAL KLACHTEN



95 MEDEWERKERS
NIEUW IN 33/UIT 29
71,62 FTE
29 STAGIAIRES
6 LEERLINGPLEKKEN

FAST CONTRACT 44
TIJDELIJK CONTRACT 51



AANTAL MEDEWERKERS
5 JARIG JUBILEUM
BEHAALD

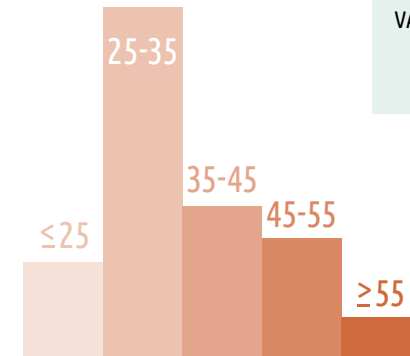


93,4% VITALITEIT

JUIST BEANTWOORDE VRAGEN
DOOR MEDEWERKERS
TIJDENS DE
PUBQUIZ



5



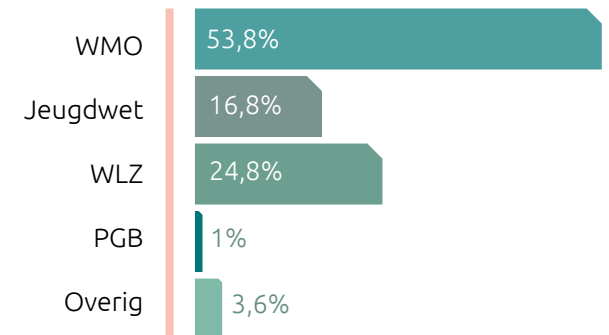
LEEFTIJD
MEDEWERKERS

1,9%

VAN OMZET BESTEED
AAN SCHOLING



FINANCIERINGSVORMEN ZORG



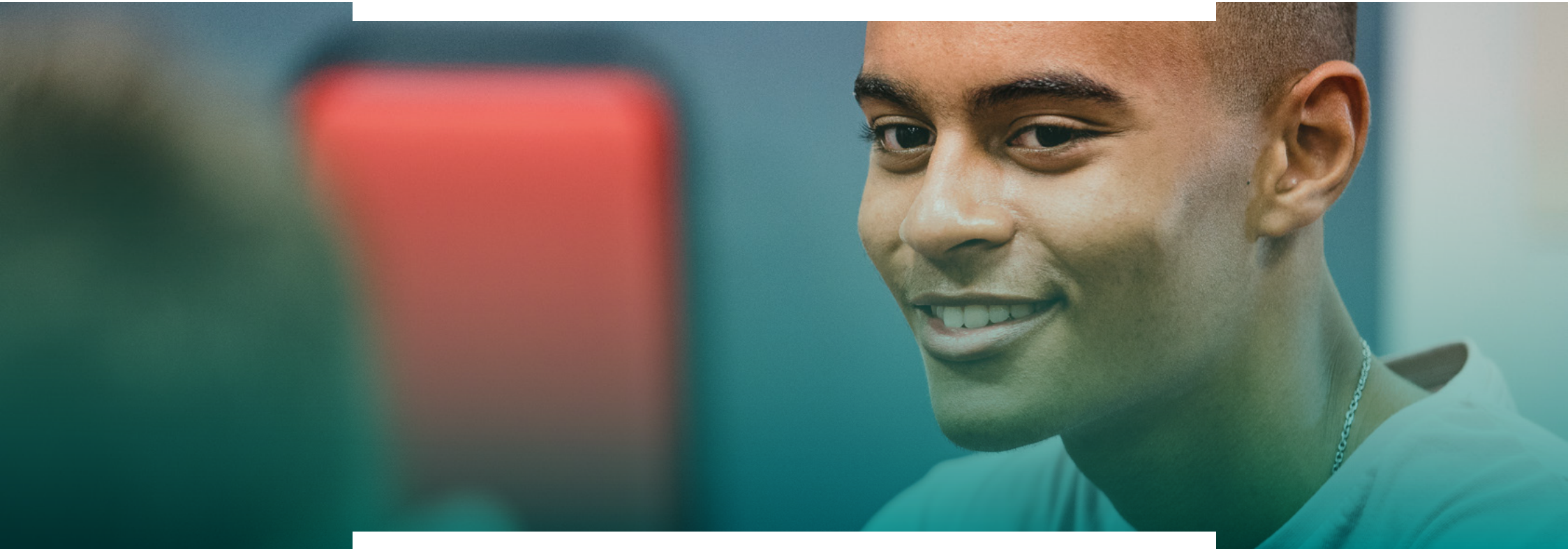
RESULTAAT NA BELASTING

€85.575

EIGEN VERMOGEN

€834.769

*'Mijn begeleiders helpen me om zo goed mogelijk
alleen te wonen in mijn studio'*



Onze MeerWaarde

Onder de Bomen groeide in de afgelopen zes jaar uit van één woonlocatie met 13 bewoners tot de huidige organisatie met ruim 400 cliënten in zorg. Ons primaire doel is nog altijd het bieden van MeerWaarde. Dat doen we vanuit verschillende perspectieven: MeerWaarde voor zorgmedewerkers, cliënten, stakeholders en andere betrokkenen. We realiseren dit vanuit onze vijf kernwaarden, die zijn vastgesteld door onze medewerkers. Deze kernwaarden blijken tijdloos voor onze organisatie en geven vanuit elk perspectief houvast voor wat we doen en uitdragen. Zoals een medewerker terug gaf in een werk-gelunkenquête: 'De kernwaarden zijn elke dag voelbaar en er wordt door samenwerkings-partners ook teruggekoppeld dat ze zichtbaar en voelbaar zijn'.

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.

*'De kernwaarden
zijn elke dag voelbaar'*

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.



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. Door de zorg vernieuwend te organiseren, bieden we mensen een beter toekomstperspectief. Niet alleen cliënten, maar ook medewerkers en samenwerkingspartners.

'Bij ons draait alles om de mens en zijn persoonlijke groei'

Werkgebied

In 2021 bestond ons werkgebied uit Noordoost-Brabant, Rijk van Nijmegen en Rivierenland. Begin 2021 werd er een nieuwe kantoorlocatie geopend in Uden. Vanuit hier biedt het team Gesteund Wonen Den Bosch zorg aan jongeren, volwassenen en gezinnen in regio Noordoost-Brabant.

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) stuurt 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 2021 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

De sociale wijkteams zijn in regio Nijmegen vervangen door twee buurtteams. Dit had tot gevolg dat al in 2020 is gestart de medewerkers en caseload van het ambulante team binnen Onder de Bomen onder te brengen bij de verschillende Gesteund Wonen teams. Het Gesteund Wonen Team voor Volwassenen groeide daardoor



erg en was daarom onderverdeeld in twee verschillende teams. Gedurende het jaar zijn veel cliënten met een kleinere ambulante indicatie afgeschaald, waardoor het team weer één werd. Dit betekende dat er in 2021 aan het eind van het jaar acht begeleidingsteam waren binnen Onder de Bomen.

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

Ondersteuningsteams

We kennen twee ondersteuningsteams:

- Zorginhoudelijk ondersteuningsteam
- Ondersteuningsteam bedrijfsvoering.

Het **zorginhoudelijk ondersteuningsteam** 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 zorginhoudelijk beleid.

Dit team bestond in 2021 uit drie personen:

- GZ-psycholoog
- Orthopedagoog
- Systeemtherapeut.

Binnen het **ondersteuningsteam bedrijfsvoering** is de algemene HR-medewerker in 2021 vervangen door een talentjager. Deze talentjager zal, naast de algemene HR-taken, zich voornamelijk richten op het werven en behouden van medewerkers.

Dit team bestaat nu uit vijf personen:

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

Daarnaast is er eind 2020 een **team(ont)regelaar** gestart bij Onder de Bomen. Deze nieuwe rol heeft zich in 2021 doorontwikkeld. De team(ont)regelaar ondersteunt nieuwe teams of bestaande teams die tijdelijk wat extra nabijheid nodig hebben, met tot doel het team toekomstbestendig te maken. Het medewerkersproces is daarbij van groot belang. Ook verbetert de team(ont)regelaar nieuwe en matig draaiende

processen. Deze rol opereert dicht bij zowel het bestuur als de teams, en is nauw in verbinding met zowel het zorginhoudelijk ondersteuningsteam als het ondersteuningsteam bedrijfsvoering.

Aanmeldteam

In 2021 is het aanmeldteam van start gegaan. Dit team bestaat uit twee medewerkers, die zich bezighouden met de eerste fase van het zorgproces van Onder de Bomen. Het doel van het aanmeldteam is om er vanaf het eerste moment voor te zorgen dat een cliënt de begeleiding krijgt die nodig is bij de opstart. Alle nieuwe hulpvragen komen via een speciaal telefoonnummer, of via collega's, binnen bij het aanmeldteam. Met de start van dit team, is ook het gehele aanmeldproces meer inzichtelijk en overzichtelijk gemaakt.

Leerlingen

We verwelkomen graag leerlingen en studenten in onze organisatie. In verschillende teams bieden we leerlingplekken aan, waar studenten vanuit een MBO- (BBL) of HBO-route werken en leren kunnen combineren. 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 2021 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 2021 waren 29 stagiaires actief binnen onze organisatie.

Vrijwilligers

De bijdrage van vrijwilligers is van onschatbare waarde binnen onze organisatie. 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 werkgeuk
- Voelen mantelzorgers en familieleden van cliënten zich gesteund
- Leven we in een meer betrokken en vitale samenleving.

In 2021 werkten er bij ons 12 vrijwilligers.

De werkzaamheden variëren van maatje bij een locatie van beschermd wonen tot begeleider in de houtwerkplaats van dagbestedingslocatie Mijn Werkplek.

Daarnaast hebben we in 2021 ook een dag hulp gehad van een extern commercieel bedrijf: Mazars accountants- en adviesorganisatie. Zij kwamen in oktober met een groep van 30 personen klussen op de zorgboerderij. Zo schilderden ze alle dierverblijven, snoeiden ze het terrein en ruimden ze

de kas op. Het is mooi om het bedrijfsleven op deze manier kennis te laten maken met ons werk en onze doelgroep. En dat is goed bevallen, want ook in 2022 komen de mensen van Mazars ons weer een dag helpen.



Mazars accountants- en adviesorganisatie aan de slag bij zorgboerderij In het Westen

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 2021 hebben zeven cliënten een beroep gedaan op de CVP. De aard van deze contacten:

- Een verzoek om extra hulp
- Communicatie
- Ondersteuning van familie
- Onduidelijkheid over start van traject
- Wisselingen van begeleiding
- Geluidsoverlast

In juli 2021 was de CVP op verzoek van Onder de Bomen aanwezig in Megen om een situatie met betrekking tot overlast te bespreken met alle cliënten.

MVP

In 2021 is er twee keer een beroep gedaan op de MVP. In maart zijn de beide vertrouwenspersonen aangesloten bij een leerbijeenkomst over grensoverschrijdend gedrag.



COVID-19

Waar het in 2020 leek dat COVID langzaam zou verdwijnen, bleek dat deze ook nog in 2021 haar stempel zou drukken op alles en iedereen. Het bleef in 2021 voor cliënten en medewerkers binnen Onder de Bomen elke keer weer aanpassen.

Cliënten

Op de woonlocaties zijn ook in 2021 alle RIVM-richtlijnen doorgevoerd. De zorg draaide gewoon door tijdens de pandemie, met uiteraard de bekende voorzorgsmaatregelen. Er hebben zich in 2021 geen grootschalige uitbraken van corona voorgedaan op onze woonlocaties. De bereidheid om zich te laten vaccineren was onverminderd hoog bij de cliënten op deze locaties. Beide dagbestedingslocaties zijn geheel 2021 open gebleven binnen de geldende RIVM richtlijnen. Er werd, afhankelijk van de algemeen geldende coronamaatregelen, op maat gekeken wat mogelijk was. Dit betekende dat er de eerste maanden van 2021 een aangepaste bezetting was. Vanaf eind maart waren alle deelnemers weer welkom volgens hun reguliere planning.

Medewerkers

Begin 2021 werden de eerste medewerkers gevaccineerd, de vaccinatiebereidheid bleek groot te zijn. Waar we in 2020 ondanks de epidemie een

relatief laag ziekteverzuim onder medewerkers hadden, steeg deze toch sterk gedurende het jaar. Om toch met elkaar in verbinding te blijven, ondanks het niet altijd live kunnen samenkomen, hebben we in maart een zeer geslaagde online pubquiz georganiseerd.

Coronasteun

Vanwege het stijgende ziekteverzuim heeft Onder de Bomen in 2021 in kwartaal 4 gebruik gemaakt van de meerkostenregeling WMO/JW Rijk van Nijmegen-Rivierenland en de Extra Kosten Corona (EKC)-regeling van zorgkantoor VGZ.

Contracteringen

In 2021 leverde Onder de Bomen zorg uit de Wet Langdurige Zorg (WLZ), Jeugdwet (JW), Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) en de Participatiewet (PW).

Wet langdurige zorg (WLZ)

Per 1 januari 2021 werd de WLZ opengesteld voor mensen met een psychische stoornis. In 2020 hebben we de organisatie en de cliënten die het betrof hierop voorbereid. In januari 2021 hebben 14 cliënten de overstap gemaakt naar de WLZ.

In 2021 betrof het aantal unieke WLZ cliënten 54.

Regio Rijk van Nijmegen

Gemeente Nijmegen is in 2021 gestart met een Buurtteam Jeugd en Gezin en zal in 2022 starten met een Buurtteam Volwassenen. Buurtteam bestaan uit generalistische professionals, die zoveel mogelijk zelf de begeleiding op zich nemen.

Door deze verandering verandert ook de welzijns- en zorginfrastructuur in de stad. Samen met onze teams in regio Nijmegen hebben we hier op geanticipeerd. In 2021 heeft dit geresulteerd in vier teams Gesteund Wonen (Volwassenen (2), Jongeren en Gezinnen). Deze teams zijn toegerust om meervoudige, complexe casuïstiek op te pakken, door een multidisciplinaire samenstelling van de teams en een zelf ontwikkelde werkwijze. Hierdoor zijn we onderscheidend en bieden we de meerwaarde die nodig is voor onze doelgroep en voor verwijzers.

Indicatievrije dagbesteding

In 2021 startten de gemeenten Nijmegen en Berg & Dal, en het werkbedrijf, een tweetal pilots betreffende dagbesteding. Onder de Bomen is één van de drie aanbieders die deelneemt aan de pilots.

In juli startte een pilot betreffende indicatievrije ontwikkelingsgerichte dagbesteding. De pilot



loopt tot eind 2022 en het doel is om ervaring op doen met het aanbieden van dagbesteding als algemene, beschikkingsvrije (indicatievrije) voorziening. Inwoners kunnen zichzelf zonder verwijzing melden bij de aanbieders van deze vorm van dagbesteding, de aanbieder ontvangt hiervoor een subsidie die het huidige regionale contract voor ontwikkelingsgerichte dagbesteding vervangt.

Aanvullend startte in november de pilot voor beschikkingsvrije arbeidsmatige dagbesteding. Cliënten die reeds een beschikking hadden en waarvan de verwachting is dat zij niet gaan uitstromen naar werk, kunnen zonder herindicatie deel blijven nemen aan arbeidsmatige dagbesteding.

De verwachting is dat deze pilots de drempel om deel te nemen aan dagbesteding verlaagt en dat de cliënt minder bureaucratie ervaart.

Nazorg ex-gedetineerden

In 2021 zijn we in opdracht van het Zorg- en Veiligheidshuis Nijmegen begonnen met het begeleiden van mensen die uit detentie komen, niet onder reclasseringstoezicht vallen en open staan voor begeleiding om hun leven goed op de rails te krijgen.

AZC

Sinds 1 januari 2019 ligt de verantwoordelijkheid voor (de toeleiding van) jeugdhulp van het COA

bij de gemeenten. De jeugdhulp geldt voor alle kinderen onder de 18 jaar, inclusief alleenstaande minderjarige vreemdelingen, die opgevangen worden door het COA. Het betreft hier specifiek kinderen en jongeren zonder (vaak in afwachting van een) verblijfsstatus.

Regio Rijk van Nijmegen heeft de jeugdhulp voor het COA in 2021 aanbesteed voor 2022. Onder de Bomen is dit gegund in het verlengde van de jeugdhulp die Onder de Bomen al biedt in de regio Rijk van Nijmegen.

Noordoost-Brabant

In 2021 hebben we meegedaan aan de aanbesteding voor lichte en zware jeugdhulp. Wat we hebben aanbesteed is ons ook gegund. Dit betekent dat we Gesteund Wonen voor Gezinnen en Jongeren, Intensieve Ambulante Gezinsbehandeling en Gezinsopname verder gaan ontwikkelen in deze regio.

Zuidoost-Brabant

Voor de regio Zuidoost-Brabant (regio Eindhoven) heeft Onder de Bomen meegedaan aan de "Open House procedure Jeugdhulp Specialistisch 2022". In deze procedure zijn Onder de Bomen de volgende producten gegund:

- Jeugdhulp specialistisch: Diagnostiek

- Jeugdhulp specialistisch: Zelfstandig leven Jeugd - Individueel licht
- Jeugdhulp specialistisch: Zelfstandig leven Jeugd - Individueel
- Jeugdhulp specialistisch: Zelfstandig leven Jeugd - Persoonlijke verzorging.

'Open staan voor begeleiding om hun leven goed op de rails te krijgen'



*'Het gaat goed met me. En dat is een succes,
want ik accepteerde bijna geen hulp'*



Kwaliteit als MeerWaarde

Prezo Care kwaliteitskeurmerk

In 2021 hebben we de keuze gemaakt om van het ISO9001 kwaliteitskeurmerk over te stappen naar het Prezo Care keurmerk van stichting Perspekt. Perspekt is een kwaliteitsinstituut in de zorg en verleent verschillende keurmerken en certificaten, voert audits uit en ontwikkelt kwaliteitssystemen voor specifieke doelgroepen. Ze hebben het keurmerk Prezo Care ontwikkeld. Dit kwaliteitsmodel gaat uit van universele waarden in de zorg. Het werkt aan de hand 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.

In totaal is het auditteam 12 dagdelen in de organisatie aanwezig geweest. Hierbij hebben ze een doorsnede uit de organisatie gesproken. De volgende onderdelen zijn daarbij door het auditteam uitgevoerd:

Waardendialoog

Dit is een groepsgesprek van 10 personen, onder leiding van de leadauditor, met een dwarsdoorsnede van mensen die bij Onder de Bomen betrokken zijn. Samen wordt besproken welke waarden belangrijk zijn voor de organisatie. Ook wordt besproken welke dilemma's en risico's zich voordoen in de dagelijkse praktijk, vanuit die waarden gedacht. Iedereen komt hierbij aan het woord.

Check formele basis

Op basis van de formele documenten bekijkt de auditor of Onder de Bomen voldoet aan de formele wettelijke vereisten. De auditor vraagt hiervoor documentatie op – zowel formele als inhoudelijke documenten. Hij of zij toetst vervolgens formele regels en protocollen op een vergelijkende checklist. De auditor van het documentatiespoor gaat in gesprek over de uitkomsten van de checklisten. Dit gesprek gaat over mogelijke dilemma's, risico's en andere vraagstukken rondom het naleven van regels in

de praktijk. Daarnaast zal de auditor op locatie informatie opvragen en inzien.

Datamining leefwereld

Datamining is het gericht zoeken naar niet gestandaardiseerde, vastgelegde informatie. De auditor haalt verhalen op: in tekst, woord en beeld. Van correspondentie en reportages tot ooggetuigenverslagen, dag- en logboeken: datamining helpt om de essentiële informatie hieruit te selecteren. De auditor screent de documenten: hij of zij gaat aan de hand van een format 'diagonaal' door de informatie heen en vormt zich zo een beeld van de geleverde kwaliteit.

Narratief interview

Tijdens een narratief interview wordt er een reconstructie gemaakt van concrete praktijk-situaties die indruk hebben gemaakt. Dat wordt gedaan in een serie korte gesprekken, waarin verschillende deelnemers worden gevraagd om deze situatie filmisch te beschrijven. Op deze manier leggen we de situatie als het ware onder een vergrootglas en halen we zowel richtinggevende voorbeelden als kritische incidenten



(concrete ervaringen die men overwegend positief of juist als overwegend negatief heeft ervaren) op.

Shadowing

De auditor loopt mee met een zorgverlener of cliënt en observeert deze persoon enkele uren tijdens het zorgtraject. Doel is om een beeld te krijgen van de cultuur binnen de organisatie, de klantgerichtheid, de mate van persoonsgerichte zorg en concrete situaties die dit illustreren. Hierbij kan de auditor informatieve vragen stellen.

Themagesprekken

Een themagesprek is een gesprek rondom een vooraf vastgesteld thema. Er worden meerdere korte themagesprekken gevoerd met zowel medewerkers als cliënten. Dat wordt gedaan aan de hand van een semigestructureerde vragenlijst: de inhoud van de vragen en de aard van de vragen ligt vast, maar tijdens het interview kan wel worden doorgevraagd. Op deze manier wordt diepgaande informatie van cliënten en medewerkers opgehaald.

Thema-observatie

Bij een thema-observatie installeert de auditor zich op verschillende plekken. Bijvoorbeeld bij een cliënt thuis of in een gemeenschappelijke ruimte, in een woonkamer, in een activiteitenruimte of bij een zorgmoment. Hij of zij noteert alles wat

opvalt, met in het achterhoofd de met de organisatie expliciet afgesproken thema's of onderwerpen, bijvoorbeeld leefomgeving, zorgmomenten, welzijn, voorzieningen en gedrag & interactie.

Bevindingendialoog

Als afsluiting van de audit voert de auditor weer een gesprek met een dwarsdoorsnede van betrokkenen uit uw organisatie. Bij voorkeur nemen hier dezelfde personen aan deel als degenen die bij de waardendialoog aanwezig waren. De bevindingendialoog wordt gevoerd om alle opgedane bevindingen tijdens de audit goed te kunnen plaatsen binnen de context van Onder de Bomen. De auditor vraagt om verduidelijking rondom opvallende uitkomsten, poneert bepaalde stellingen, vraagt om reacties hierop en stemt alle overige vragen af.

Na de gezamenlijke bevindingendialoog maakt de auditor het eindbeeld op over de geleverde kwaliteit. Hij of zij bekijkt nogmaals alle kwalitatieve data uit het audittraject én neemt daarbij de resultaten van de bevindingendialoog mee. Mogelijk zijn er nog nieuwe feiten of bevindingen naar boven gekomen. Vervolgens maakt de auditor het eindbeeld op.



Eindbeeld audit

Algemeen

Het beeld dat uit de participerende audit naar voren komt, is dat Onder de Bomen afgelopen jaar groei heeft doorgemaakt. Aangegeven wordt dat Onder de Bomen wil investeren in groei en ontwikkeling van begeleiders, waardoor zij cliënten beter kunnen ondersteunen op weg naar zelfstandigheid. Met de volle overtuiging, waardoor Onder de Bomen hiermee niet alleen cliënten een plek in de samenleving (terug) geeft, maar de zorg hierdoor ook goedkoper maakt.

'Het auditteam is er in ruime mate van overtuigd dat de manier van werken tot goede kwaliteit van zorg leidt. Dat geldt niet alleen voor het handelen in de praktijk, maar blijkt ook uit een gedegen kwaliteitsmanagementsysteem.

Het 'anders' werken dan de reguliere zorg, met meer aandacht voor de mens en zijn/haar persoonlijke groei, maakt dat cliënten zich thuis voelen en medewerkers er trots op zijn om bij uw organisatie te werken.

Uw organisatie stapt niet opzij voor moeilijke situaties. Samenwerkingspartners (gemeente en woningbouw-coöperatie) zetten uw medewerkers graag in bij multi-complexe problematiek. Zij noemen u een betrouwbare partner, gemakkelijk te bereiken en die medewerkers snel inzet.' Citaat uit auditrapport

Ontwikkelpunten

Het auditteam vraagt aandacht voor het structureel bespreken van dilemma's en risico's op organisatieniveau, waardoor deze richting kunnen geven aan de ontwikkeling van Onder de Bomen. Ook is het auditteam niet duidelijk in hoeverre er prospectief wordt gekeken naar organisatierisico's.

Complimenten

Het auditteam spreekt daarnaast haar complimenten uit over het volgende:

Leren en reflecteren

Leren en ontwikkelen is het hoogst gewaardeerde impactcriterium door het auditteam. Het auditteam heeft vaak gehoord dat medewerkers veel waardering hebben voor hun ontwikkelingsmogelijkheden en persoonlijke groei die Onder de Bomen hen biedt.

Verandercultuur en context

Het 'anders' willen werken, waarbij ontwikkeling en groei van cliënten en alle medewerkers voorop staat, komt terug in verhalen en laat in de impactanalyse een hoge waardering zien.

Quotes uit auditrapport:

'Samengevat zou je kunnen zeggen dat Onder de Bomen een jonge organisatie is, die van 'MeerWaarde' wil zijn voor cliënten, medewerkers en haar netwerk-

relaties. Onder de Bomen stapt niet opzij voor moeilijke situaties.'

'Onder de Bomen heeft in de overtuiging van het auditteam laten zien dat de kernwaarde 'vertrouwen' de basis is van samenwerking. Dat blijkt niet alleen in relatie tussen begeleider en cliënt. Maar ook in de relatie medewerker-collega's en teams en bestuur. In een open en transparante cultuur wordt gereflecteerd op successen en dilemma's en staat Onder de Bomen bij de buitenwereld bekend als een betrouwbare partner.'

'Uit verhalen, documenten en observatie heeft het auditteam ervaren dat cliënten en hun gezinnen zichzelf mogen zijn. Met geduld en creativiteit proberen begeleiders openingen te vinden waardoor cliënten hun problemen met hen delen.'

Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E)

In 2020 is door PRISMA Arbozorg een volledig nieuwe RI&E gemaakt voor de gehele organisatie. Het Plan van Aanpak dat voortkwam uit de RI&E is bijna geheel uitgevoerd. Het enige openstaande punt was de scholing met betrekking tot veilig huisbezoek, dat is uitgesteld tot 2021 in verband

met het uitvallen van scholingen door COVID-19. Deze scholing is in 2021 vervangen door een e-learning.

Er hebben zich afgelopen jaar geen ingrijpende wijzigingen voorgedaan aan werkmethoden, werkomstandigheden of gebruikte technieken. Wel is er kantoorruimte bijgekomen in Tiel en Uden. De risico's die hieruit voortkomen zijn niet groter dan de risico's die al in de RI&E 2020 worden genoemd.

Aanpassingen RI&E 2021

Het belangrijkste risico dat is toegevoegd in 2021 is het risico op een besmetting met COVID-19 en eventuele psychosociale overbelasting door de pandemie. Dit is opgenomen in de herziening van de RI&E dit jaar.

Wet Zorg en Dwang

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 2021 verleenden we dan ook, net als voorgaande jaren, geen onvrijwillige zorg.



*'Iedereen vindt hier een activiteit
die goed bij hem of haar past'*



MeerWaarde voor medewerkers

We willen onze medewerkers werk van betekenis bieden. Er wordt veel vertrouwen gegeven en eigenheid is van grote waarde. Medewerkers worden gestimuleerd naar eigen inzicht het vak uit te oefenen, waarbij het werk zo regelarm en bureaucratieloos mogelijk wordt ingericht.

Werkgeluk staat hierbij centraal. We zien dit als een parallel proces, waarbij de organisatie een relatie opbouwt met medewerkers vanuit vertrouwen, continuïteit en veiligheid. Dat stelt medewerkers in staat hetzelfde te doen bij cliënten.

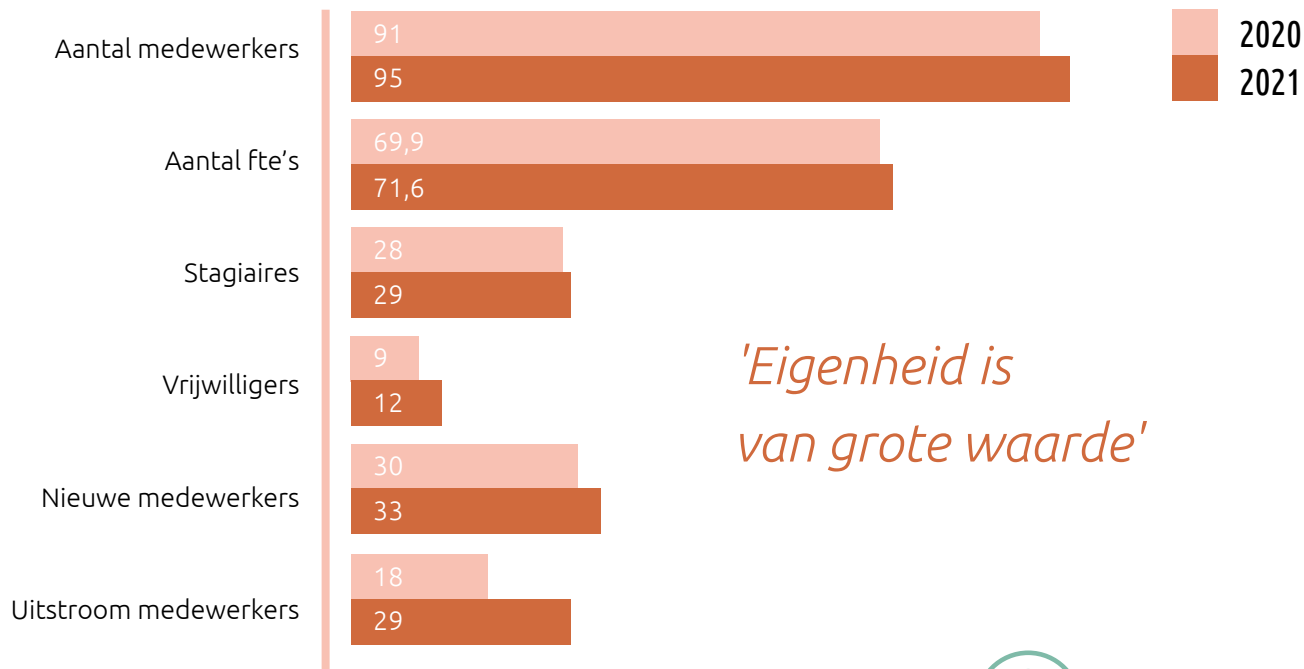


93,4% VITALITEIT

inclusief zwangerschaps-
gerelateerd verzuim
(96,1% exclusief)



WERKGELUK



*'Eigenheid is
van grote waarde'*

Werkgeluk

Werkgeluk en de cijfers

We willen de beste werkgever binnen de zorg zijn, met de gelukkigste medewerkers. Daarvoor is niet alleen je werkinhoud van belang, maar spelen juist al onze kernwaarden een rol. Wij geven onze medewerkers graag persoonlijke aandacht. Zo ontvangt een ieder altijd een verjaardags-attentie per post, delen we met Valentijn en Sinterklaas een verrassing uit, hebben we altijd een zomerattentie en ontbreekt uiteraard ook het Kerstpakket niet. Het gaat hierbij niet om het product, wel om de bijbehorende boodschap.



Om het werkgeluk te monitoren én hierop te kunnen sturen, ontvangen alle medewerkers elk kwartaal een digitale werkgelunkenquête. 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 en hoe ze de werk-privébalans beoordelen.

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

De respons op de werkgelunkenquêtes was in 2021 gemiddeld ruim 66%. Vooral de werksfeer en collega's geven mensen vaak aan als een reden voor werkgeluk.

Wat vaker terug kwam in de enquêtes, was dat mensen elkaar wat 'missen' door de coronamaatregelen. Het fysiek bij elkaar komen was beperkt, waardoor nieuwe collega's elkaar, en de oude collega's, niet goed leerden kennen. Meerdere keren werd aangegeven dat mensen geen 10 als cijfer gaven voor werkgeluk omdat ze elkaar zo weinig konden ontmoeten.

Kwartaal	Q1	Q2	Q3	Q4
Werkgeluk 2020	7,8	7,8	8,0	7,9
Werkgeluk 2021	7,9	7,8	8,0	7,8

Een paar fragmenten uit de resultaten van de werkgelunkenquêtes van 2021:

*'Ook van 'bovenaf' voel ik dat ik gezien word.
Dit heb ik nergens nog mogen ervaren op deze manier.'*

'Het is wat onrustig binnen de organisatie, maar heb er vertrouwen in dat dit weer goed komt.'

'Hoe groot de uitdaging ook is, je ontvangt altijd 100% vertrouwen om het aan te gaan.'

'Nu graag elk jaar zo'n leuk feest!'

'De reden dat mijn werkgeluk iets gedaald is, is corona. Hierdoor zie ik minder collega's live en dat gaat (soms) ten koste van mijn werkplezier.'

'Het gevoel van een nummertje zijn is overal helaas aanwezig maar niet binnen Onder de Bomen!'

Vitaliteit

Er wordt vaak gekeken naar wat iemand niet kan in plaats van wat er wel mogelijk is. Daarom spreken we binnen Onder de Bomen liever over vitaliteit dan over ziekte. We kijken graag mee hoe iemand binnen zijn of haar mogelijkheden een bijdrage kan leveren, en ondersteunen de medewerker daar waar nodig.

Het vitaliteitscijfer in 2021 was 93,4%.

De meldingsfrequentie voor ziekte was 0,83.

De vitaliteit viel lager uit dan in 2020, wat deels te wijten is aan corona. We zagen dit jaar relatief veel verzuimmeldingen ten gevolge van corona, meestal kortdurend van aard maar in enkele gevallen ook langdurend, waaronder long COVID. Bijna driekwart van het totaal aantal verzuimgevallen betrof kortdurend verzuim, waarbij medewerkers minder dan 7 dagen ziek gemeld waren.

Vacatureloos werken

Onder de Bomen werkt en werft vacatureloos. Zo laten we de talenten van medewerkers leidend zijn, we maken graag ruimte voor goede kandidaten. Wekelijks voeren de oprichters kennismakingsgesprekken met potentiële nieuwe collega's, die veelal via een open sollicitatie bij ons terecht komen. Ook zetten we onze eigen medewerkers in als ambassadeurs om nieuwe toppers



te werven. Hier hebben we zelfs een kwartaal-thema van gemaakt; Tag een Topper. Met onze manier van 'Talentgericht werven zonder vacatures' zijn we in mei 2021 Koploper geworden bij het Actie Leer Netwerk van het ministerie van VWS. Hiermee werd bevestigd dat wij een innovatieve werkwijze hebben om concrete resultaten te boeken bij de aanpak van personeelstekort.



Koploper bij het Actie Leer Netwerk van VWS

In- en uitstroom medewerkers

De instroom van medewerkers in 2021 was met 33 personen groot, en verliep goed. De uitstroom van 29 medewerkers in 2021 is ook behoorlijk, gezien het aantal ingestroomde medewerkers. We verklaren dit aantal voor een deel door de aanwezigheid van medewerkers met een tijdelijk contract, en de inzet van vakantie- en oproepkrachten. Daarnaast is een aantal medewerkers uitgestroomd naar de nieuwe buurtteams van de gemeente Nijmegen.

In 2021 hebben we een plan gemaakt om de instroom en onboarding van medewerkers nog beter te laten verlopen. Dit bestaat uit diverse onderdelen, zie hiervoor het item 'Leren en Scholing'.

Kwartaalbijeenkomsten

Sinds 2018 houdt Onder de Bomen ieder kwartaal een bijeenkomst met alle 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 worden ze benut om over de breedte van de organisatie elkaar te ontmoeten en op ontspannen wijze samen te komen.

Helaas bleek dat we ten gevolge van de coronasituatie ook in 2021, evenals in 2020, niet zoals gebruikelijk elk kwartaal bij elkaar konden komen.



Tussen de lockdowns door hebben we enkel in juli een gezamenlijke kwartaalbijeenkomst kunnen organiseren. Deze hebben we ten volle benut om ook juist het informele stuk vorm te geven, en medewerkers plezier met elkaar te laten hebben.

In plaats van kwartaalbijeenkomsten in een grote groep, hebben we de andere kwartalen per team kleinere informele bijeenkomsten georganiseerd.

Thema's

Zoals gezegd kiezen we voor iedere kwartaalbijeenkomst een thema. Dit thema bespreken we op de kwartaalbijeenkomsten en diepen we in het volgende kwartaal uit. Ook dit jaar kozen we thema's, ook al gingen de kwartaalbijeenkomsten niet allemaal door. De thema's hebben we gecommuniceerd in de teams middels de kwartaalbijeenkomst, informatiemails, team-overleggen, posters en social media. De thema's van 2021 waren:

- Tag een Topper (kwartaal 1)
- Er op uit (kwartaal 2)
- Top 5 (kwartaal 3)
- Back to basics (kwartaal 4)

Tag een Topper

Om vacatureloos toch goede nieuwe collega's te werven voor Onder de Bomen, werden medewerkers uitgedaagd om via social media toppers uit hun netwerk te taggen. Met deze

mensen werd vervolgens contact opgenomen voor een kennismakingsgesprek, om te bekijken wat we voor elkaar konden betekenen. In totaal zijn er meer dan 20 toppers getagd. Onder de medewerkers die druk zijn geweest met taggen, werd een leuke prijs verloot.

Er op uit

Voorjaar, (iets) minder strenge coronamaatregelen en zin om er op uit te gaan: een perfect thema voor kwartaal 2! We zijn niet alleen weer meer (live) in contact getreden met samenwerkingspartners, verwijzers en collega-organisaties. Ook ontvingen alle medewerkers einde van het kwartaal een cadeaupakket, met daarin een link naar een stadswandeling naar keuze, iets lekkers en de uitnodiging om een selfie te maken met het thema 'er op uit'. Vele collega's stuurden deze selfie door, we zagen bergbeklimmers, strandliefhebbers en citytrips voorbij komen. En onder de inzenders werd een trip op maat verloot!

Top 5

Wegens het vijfjarig bestaan van Onder de Bomen, en omdat die afgelopen 5 jaar topjaren waren, was het thema in kwartaal 3 'Top 5'. Bij de kwartaalbijeenkomst in juli werd de top 5 van medewerkers betreft vakantiehits

geïnventariseerd, waarna hier een vrolijke speellijst van is gemaakt. Daarnaast werd er later geïnventariseerd welke lekkernij uit de top 5 die werd aangeboden (fruit, snackgroenten, ijsjes, iets met chocolade of donuts) het meest welkom was. Hierbij wonnen de ijsjes, die een week later door de oprichters naar de locaties werden gebracht. Als klap op de vuurpijl, werd er op 17 september een knallend lustrumfeest georganiseerd voor alle medewerkers!

Back to basics

Aan het einde van 2021 hebben we ons met zijn allen gericht op het op orde brengen van de (zorginhoudelijke) basis. We hebben intensief gestuurd op het zorgproces en de kwaliteitcijfers. Daarnaast kwam het thema terug in de eindejaarsbijeenkomsten en in de kerstattentie die medewerkers ontvingen: we vierden het einde van het jaar in kleine groepen in de buitenlucht, bij het kampvuur.



Kerstattentie voor medewerkers



Leren en Scholing

Ontwikkeling bij medewerkers staat bij ons centraal. We bieden ruime scholingsmogelijkheden aan en stellen voor iedereen werkbegeleiding, casuïstiekbespreking en intervisie beschikbaar. Ook biedt Onder de Bomen stagiair(e)s en leerlingen de kans zich te ontwikkelen tot volwaardige professionals. Dit resulteert niet zelden in een overgang van stagiair(e) of leerling naar een (oproep) contract.

Scholingsbudget

We hanteren een ruim opleidingsbudget. In ons scholingsbeleid staat dat we minimaal 2% van de begrote omzet reserveren voor scholing van medewerkers. In 2021 gaven we 1,9% van de omzet uit aan scholing.

Nieuwe e-learningen

In de tweede helft van het jaar hebben we twee nieuwe e-learningen ontwikkeld, die in december online zijn gegaan. Medewerkers kunnen zich nu middels een digitale training verdiepen in de basisinformatie over 1) het zorgproces, en 2) de ZRM en het zorgplan. Deze verplichte trainingen zijn specifiek voor Onder de Bomen en maken dat nieuwe medewerkers laagdrempelig kennis maken met onze manier van werken. Hierdoor weten zij hoe het zorgproces in elkaar steekt, en wat er van ze wordt verwacht.

Praatwijzer ZRM

De Praatwijzer ZRM is in 2021 in gebruik genomen. Deze mooie, praktische tool is in de zomer uitgedeeld aan alle medewerkers en helpt hen de juiste vragen te stellen aan een cliënt bij het invullen van de zelfredzaamheidsmatrix. Ook vanuit andere organisaties is er interesse in de praatwijzer, wat een mooi compliment is!



Young professionals en nieuwe medewerkers

Om nieuwe of bestaande collega's die net zijn afgestudeerd of beperkte ervaring hebben in het werkveld extra te ondersteunen in hun werk, hebben we een speciaal eenjarig programma ontwikkeld. Deels komt dit overeen met wat alle nieuwe medewerkers van ons ontvangen, zoals een buddy, routekaart, inwerkdag, werkbegeleiding, verplichte scholingen en intervisie. Daar bovenop krijgen de young professionals extra intervisie met elkaar en organiseren we elk kwartaal een themabijeenkomst. Deze gaan over omgaan met afstand en nabijheid, samenwerken & signalen delen, vitaliteit en omgaan met veiligheid.

Scholingsplannen

Medewerkers maken hun eigen scholingsplan, waarvan enkele onderdelen verplicht zijn. Deze worden vanuit de Meerwaarde Academie automatisch toegewezen aan medewerkers. De verplichte onderdelen zijn deels afhankelijk van het team waarin je werkt, en waren in 2021 onder andere:



- Bedrijfs hulpverlening (BHV)
- Medicatieveiligheid en -verstrekking
- Omgaan met lastige interacties
- Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling
- Zorgproces, ZRM en Zorgplan
- Teamcoaching en intervisie.

Meerwaarde Academie

Sinds 2020 werkt Onder de Bomen met de digitale Meerwaarde Academie. Hier vinden alle medewerkers hun eigen leerlijn, die bestaat uit verplichte scholingen maar waar ze ook gratis onbeperkt andere verdiepende scholingen kunnen volgen. Zo stimuleren we de professionaliteit en ontwikkeling van de medewerkers, iets wat we heel belangrijk vinden. Niet alleen om goede zorg te kunnen borgen, maar ook om onze medewerkers de kans te geven te groeien en hun toekomstdromen waar te maken.

Binnen de Meerwaarde Academie ontwikkelt Onder de Bomen eigen scholingen, zoals die van het Zorgproces en ZRM & Zorgplan, maar vinden medewerkers ook een standaard aanbod vanuit onder andere de GGZ Ecademy. Dit bestaat uit kwalitatief goede, actuele en betaalbare leerproducten ontwikkeld voor professionals in de zorg en het onderwijs.

Doordat we de inhoud van de GGZ Ecademy hebben gekoppeld aan de Meerwaarde Academie,

verschaffen we onze medewerkers toegang tot een breed aanbod van (geaccrediteerde) producten en diensten.

Incompany opleiding Gezinsregisseur

In 2021 hebben vijf medewerkers de incompany opleiding 'Gezinsregisseur Multiprobleem Huishoudens' succesvol afgerond. De opleiding werd verzorgd door de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

De belangrijkste reden om te investeren: 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.

Gezinsregisseurs gaan onderdeel uitmaken van de multidisciplinaire Gesteund Wonen teams. Met onze Gesteund Wonen-werkwijze willen we komen tot participatie, perspectief en levenskwaliteit voor deze huishoudens.

Opleiding IAG-V

Intensieve Ambulante Gezinsbehandeling (IAG) richt zich op multiprobleemgezinnen. Dit zijn gezinnen die te maken hebben met meerdere en complexe problemen. De methodiek helpt het gezin weer sterker te maken en problemen op te lossen, zodat de kinderen in het gezin thuis kunnen blijven wonen of weer naar huis kunnen. Onder de Bomen biedt reeds sinds 2016 Intensieve Ambulante Gezinsbehandeling (IAG). Eind 2021 zijn vijf medewerkers gestart met de Post-HBO Opleiding Intensieve Ambulante Gezinsbehandeling voor gezinnen met een Vluchtverhaal (IAG-V). Er is bewust gekozen voor de IAG opleiding met de toevoeging voor het vluchtverhaal. Zo willen we meer aandacht geven aan cultuursensitiviteit binnen IAG en onze Gesteund Wonen werkwijze.

'Binnen de Meerwaarde Academie ontwikkelt Onder de Bomen eigen scholingen'



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 2021 zijn er 83 MIM-meldingen ingevuld (tegenover 58 in 2020). 81 hiervan werden ingevuld door begeleiders of medewerkers van het ondersteuningsteam. 2 MIM-meldingen kwamen van stagiaires.

Meldingen worden besproken 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.

Ondernemingsraad (OR)

Belangrijke onderwerpen bespreken we allereerst in onze teams. Daar vormt iedereen een mening en een visie. Vervolgens neemt per team minimaal één afgevaardigde 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 2021 vijf keer bij elkaar.

Reflectie van de OR

2021: Het jaar dat Covid langzaam minder bepaalde, en meer naar de achtergrond verdween. Laten we er niet veel over zeggen, behalve dat des Onder de Bomens het gezond verstand prevaleerde in maatregelen en omgang. Er werd gezocht naar mogelijkheden, om elkaar (ook passend en nodig binnen Onder de Bomen) te blijven zien en ontmoeten, zowel in de zorg voor cliënten als voor elkaar.

De OR volgde als gebruikelijk de jaarsystematiek van de organisatie, met een aantal gebruikelijke terugkerende onderwerpen. Wat voor de organisatie van belang is, en waar we bij stil staan, is het werkgeluk, en de kernwaarden die daar in terugkomen. Een tevreden, betrokken en uitgedaagde medewerker zorgt voor goede zorg aan de cliënt.



In 2021 zijn er belangrijke stappen gezet in het verbeteren van de zorg. Er is een aanmeldteam gekomen, er is meer aandacht voor het roosteren en er is duidelijk ingezet op registratie en realisatie. Voorwaarden om als organisatie te kunnen blijven groeien: kwantitatief wanneer daar mogelijkheden zijn en behoefte aan is. Een voorbeeld is het team Nijmegen Centrum, met natuurlijk de woningen die daarbij horen. Kwalitatief is er groei door onder andere scholing. De Meerwaarde Academie is een mooi voorbeeld van leren op maat en naar behoefte. Met name inzet op het financiële resultaat heeft extra aandacht van medewerkers gevraagd. De inzet zat hem niet zozeer in harder werken, wel in het juist registreren om de inzet ook terug te zien in financieel resultaat. Inmiddels gaat het samen: er is het zorginhoudelijke resultaat, de groei en ontwikkeling van de cliënt, en wanneer we dat goed doen zien we dat terug in de cijfers. Het is met inzet van iedereen in balans gekomen, het één kan niet zonder het ander.

Ook een terugkerend onderwerp is de medezeggenschap an sich, de organisatie van de medewerkersvertegenwoordiging. Altijd al is er aandacht voor organisatieontwikkeling in de diverse teams. Dat komt bij elkaar in de OR, waarbij het de vraag is wat expliciet moet of impliciet kan. Wanneer de teams geïnformeerd en betrokken zijn, hebben ze direct inspraak. Daaruit

volgt dat sommige zaken niet opnieuw hoeven te worden gedaan in de OR, wel dat ze daar worden vastgelegd. Deze werkwijze vraagt van de medewerker om altijd medewerkers- en organisatiebelang in gedachten te houden en het daar met elkaar over te hebben, zowel onderling als in overleg met het bestuur. Natuurlijk kan dat in de waan van de dag, met de drukte die er is, wel eens naar de achtergrond verschuiven. Uitgangspunt is, zoals eerder genoemd, een betrokken en uitgedaagde medewerker, die in staat is verschillende belangen samen te brengen. Vaak blijkt dan dat die belangen niet zo verschillend zijn. Wat voor de cliënt goed is, is dat over het algemeen ook voor medewerker en organisatie.

Een vertegenwoordiging van de OR heeft met de RvC gesproken over werkwijze en organisatie van de OR. Conclusie is dat het loopt zoals is afgesproken, waarbij de uitgangspunten van directe inspraak vanuit alle teams belangrijk zijn. Natuurlijk zijn er ook verbeteringen mogelijk, die krijgen in het huidige 2022 een vervolg.

De OR zet graag de ingezette verbeteringen voort, waarbij de zorg verder verbetert en daarmee goed is voor cliënt, medewerker en organisatie.

'Uitgangspunt is een betrokken en uitgedaagde medewerker'



*'Mijn begeleiders dachten vanaf dag één mee
over welke vorm van dagbesteding bij mij past'*



MeerWaarde voor cliënten

Clïentfeedback

Clïenttevredenheid

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 clïenttevredenheid (weergave per team, locatie of gemeente).

Cijfer clïenttevredenheid 2021: 8,1 (n=125)
(2020: 8,0 (n=125))

8,1

CLÏENT
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 clïenttevredenheids-onderzoek 2021:

'De begeleiding neemt me serieus. Er wordt naar me geluisterd, met me meegedacht. Ook worden er direct dingen aangepakt die we in een contactmoment bespreken.' (cijfer: 9)

'Ik vind de manier van omgang tussen de begeleiders en mij erg fijn, je wordt op een volwassen manier behandeld en serieus genomen. Ik ben geen nummertje of een cliënt in, ik kan natuurlijk alleen over mijn pb'ers praten, de ogen van mijn pb'ers, dat valt zeer te waarderen. Ook worden er kritische vragen aan je gesteld, om jezelf bijv. aan het denken te zetten. Deze constructieve manier van werken, draagt voor mij erg positief bij aan mijn ontwikkeling en mijn traject.' (cijfer: 9)

'Altijd open voor een gesprek. Een luisterend oor. Meedenkend. Begripvol bij het vertellen van problemen en meedenken naar eventuele oplossingen. Geven het gevoel dat je er mag zijn ondanks je verleden en problemen. Geen vooroordeel. Denken mee aan gedeelde toekomst plannen en motiveren dit. Een organisatie met geduldige, lieve en positief ingestelde mensen.' (cijfer: 9)

'Niet na 3 gesprekken iemand om een mening vragen. Doe dat pas na een half jaar.' (cijfer: 8)

'Blijf vooral uitdragen wat jullie visie is, ik ervaar tot nu toe over het algemeen een hele fijne sfeer en plek waar echt ruimte is om jezelf te zijn, en er wordt absoluut meegedacht als je dit vraagt en aangeeft. Er werken hele lieve en oprechte mensen bij In het Westen. En er is voldoende ruimte voor eigen inbreng.' (cijfer: 8)



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

Cliëntvertegenwoordiging

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

Reflectie van de Cliëntvertegenwoordiging

De cliëntvertegenwoordiging bestond begin 2021 uit vier leden maar 1 lid heeft aangegeven te stoppen als lid van de cliëntvertegenwoordiging. Er is nieuw lid toe getreden. Een ander aangemelde nieuw lid heeft na persoonlijke overweging besloten niet plaats te nemen in de cliëntvertegenwoordiging. We zijn dus nog op zoek naar nieuwe leden. Net zoals vorig jaar hebben we dit jaar de bijeenkomsten digitaal gehouden. Door de ondersteuning vanuit ODB is dit goed verlopen. Wel vinden alle leden dat het jammer is dat we niet zichtbaar zijn als cliëntvertegenwoordiging op de locaties. Enkele leden hebben op diverse locaties wel contacten onderhouden om te kijken of er nog bijzonder-

heden spelen. Er zijn geen meldingen bij de cliëntvertegenwoordiging binnen gekomen. Vanuit Onder de Bomen is de cliënten vertegenwoordiging regelmatig en goed geïnformeerd over de lopende ontwikkelingen en hebben we ook de benodigde documenten ontvangen. Hierbij zijn als onderwerpen dezelfde als vorig jaar aangehouden. Hierbij is wel de situatie van de uitbreiding in Nijmegen besproken.

Bij het auditeren van het nieuwe kwaliteitsstelsel (PREZO Care) is een afvaardiging van de cliëntvertegenwoordiging bij het eindoverleg aanwezig geweest. Als uitdaging voor 2022 ziet de cliëntvertegenwoordiging de taak om meer zichtbaar te zijn op de locaties en weer op de locaties te gaan vergaderen.

De cliëntvertegenwoordiging kijkt, ondanks de beperkingen door de corona situatie, met een goed gevoel terug op het jaar 2021. Zij kijkt met grote belangstelling naar de ontwikkelingen waar Onder de Bomen de komende tijd mee te maken krijgt waarbij de zorg voor de cliënten en de kwaliteit het belangrijkste doel is om te behouden.



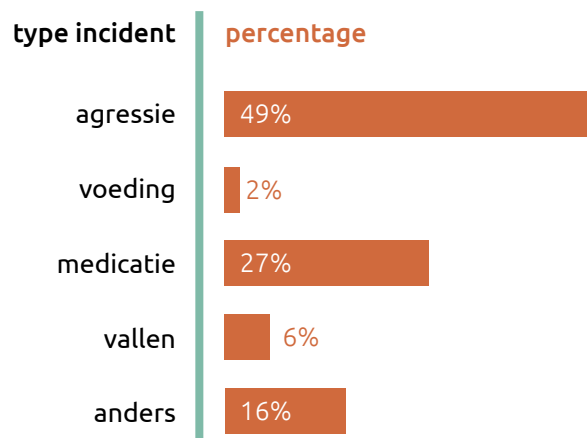
Veiligheid

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 2021 zijn er 512 MIC's ingevuld (2020: 480) bij 159 unieke cliënten.



Ten opzichte van 2020 zien we een stijging van het aantal MIC-meldingen. Dit wordt enerzijds verklaart door de toename van het aantal cliënten en anderzijds door de bekendheid met melden en meldingsbereidheid.

In de teams waar vorig jaar weinig MIC's werden geschreven, zien we ook dit jaar een toename in het aantal MIC's. Dit komt waarschijnlijk door de aandacht die besteed is binnen deze teams aan de noodzaak.

Samenvatting MIC-analyse 2021:

- Het is belangrijk om MIC's in te vullen om afwijkingen in het zorgproces te signaleren en hier iets mee te doen om vervolgens de kwaliteit van zorg te verbeteren.
- Ondanks de toename van complexere problematiek, neemt het aantal MIC's niet significant toe. We zien wel een toename in het aantal MIM's (zie pagina 24).
- Agressie is nog steeds het meest voorkomende incident. Teams geven aan hier goed mee om te kunnen gaan en nog steeds goed op toegerust te zijn. Wel merkt men op dat men er alert op moet blijven dingen niet "normaal" te gaan vinden en MIC's te blijven schrijven.



Medicatieaudit & elektronisch aftekenen

Jaarlijks nemen we op de woonlocatie medicatie-audits 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.

Calamiteiten

In 2021 is er één calamiteit gemeld bij GGD Hart van Brabant. Deze situatie is besproken en er was in deze situatie volgens de toezichthouder geen zelfonderzoek nodig.

'We doen alles om incidenten te voorkomen'

*'Met kleine stapjes zijn we mijn weekstructuur gaan bepalen
en langzaam gaan uitbreiden'*



Maatschappelijke MeerWaarde

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

Nijmegen Centrum

In 2021 zijn we gestart met de voorbereidingen voor een nieuwe beschermd wonen locatie in Nijmegen, aan de Sint Annastraat. Vanaf oktober huren we het pand, waar direct werd begonnen met een grondige opknabbeurt. Tegelijkertijd startten we de andere voorbereidingen voor deze nieuwe locatie op, zowel inhoudelijk als praktisch. We hebben een team met medewerkers samengesteld, bestaande uit reeds bij ons werkzaam zijnde mensen en nieuw aangetrokken collega's, en 12 bewoners geselecteerd. In april 2022 zal de locatie openen en operationeel zijn. Team Nijmegen Centrum zal naast de bewoners van de Sint Annastraat, ook de bewoners van onze gesteund wonen locatie aan de Bijleveldsingel begeleiden.

Kledingwinkel

Bij dagbestedingslocatie Mijn Werkplek is de tweedehands kledingwinkel verder doorontwikkeld. Er is bekendheid gegeven aan dit concept in de buurt, middels sociale media en door een bord op te hangen op de locatie. Steeds meer buurtbewoners kwamen kleding doneren of uitzoeken en ook veel cliënten van Onder de Bomen weten de weg te vinden naar het mooie aanbod, dat tegen een vrijwillige vergoeding te verkrijgen is. In 2022 zal de winkel zelfs verhuizen naar een iets grotere ruimte, met een eigen ingang, zodat deze nog laagdrempeliger te bereiken is.



De tweedehands kledingwinkel bij Mijn Werkplek

'We kijken naar mogelijkheden van mensen'

Uitbreiding locatie Megen

Eind 2021 is de intentieovereenkomst getekend voor een uitbreiding van 7 (klimaatneutrale!) appartementen bij onze beschermd wonen locatie in Megen. Deze zullen eind 2022 in gebruik worden genomen, waardoor we nog meer van waarde kunnen zijn de in de regio Noordoost Brabant.



Gesteund Wonen

In 2017 zijn we gestart met de werkwijze Gesteund Wonen. Dit is anno 2021 uitgegroeid tot een onmisbare schakel in de zorgketen, waardoor uithuisplaatsingen, intramurale zorg en dakloosheid kunnen worden voorkomen. Het gaat vaak om multiprobleem huishoudens waarbij de situatie zo complex is dat een out of the box oplossing nodig is. Gesteund Wonen houdt in dat de cliënt in de eigen woning intensieve begeleiding krijgt, zowel gepland als ongepland. In noodgevallen kan men 24 uur per dag een beroep doen op de begeleiding. Gesteund Wonen kan op maat ingezet worden bij volwassenen, gezinnen en jongeren.

VoedselSurplus

Eind 2021 is de dagbesteding van Onder de Bomen aangesloten bij het initiatief van VoedselSurplus. Deze organisatie voorkomt voedselverspilling en zorgt dat dit voedsel waardevol wordt ingezet binnen het sociale domein. Mijn Werkplek ontvangt wekelijks voedsel van supermarkt Coop Te Plate. Het betreft voedsel dat op de datum is en voor ons wordt ingevroren, zodat hier gezonde maaltijden van kunnen worden gemaakt voor deelnemers.

Ecokathedraal

Dagbestedingslocatie Mijn Werkplek haalt in samenwerking met Operatie Steenbreek oude bestrating op bij particulieren die hun tuin willen vergroenen. Vereniging Dorpsbelang Hees bouwt van deze oude stenen een ecokathedraal, die pal naast de zorgboerderij ligt. Vanuit In het Westen wordt een handje geholpen met het brengen van de stenen naar de bouwlocatie, en natuurlijk verzorgen we de koffie voor de vrijwillige bouwers. Zo dragen we letterlijk optimaal ons steentje bij aan een groenere stad!

Ontmoetingsochtend

Elke woensdag organiseert zorgboerderij In het Westen een ontmoetingsochtend. Belangstellenden zijn welkom voor een les Tai-Chi of om deelnemers en elkaar te ontmoeten. Er staat altijd koffie, thee en iets lekkers klaar en deelname is natuurlijk gratis, aangezien we ontmoeting en verbinding zo belangrijk vinden.

Cliënten Stichting Onderdak

Medio september 2021 ging zorgaanbieder Stichting Onderdak failliet. Voor cliënten en medewerkers een moeilijke en onzekere tijd. Aan hoofdaannemer Pluryn en ROB Rijk van

Nijmegen hebben we onze hulp aangeboden om de zorg van cliënten te continueren met medewerkers van Onder de Bomen. Dit heeft geresulteerd dat 30 cliënten uit de regio Nijmegen zijn overgestapt naar begeleiding vanuit Onder de Bomen. Een aantal medewerkers heeft een fikse inspanning geleverd om de zorg zo goed mogelijk op de Onder de Bomen wijze te continueren. Na een sollicitatieprocedure zijn twee voormalig medewerkers van Stichting Onderdak aangenomen.

Verhalen over Onder de Bomen

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

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

'Gesteund Wonen kan op maat ingezet worden bij volwassenen, gezinnen en jongeren'



'Ik probeer hier echt iets van mijn leven te maken'



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 2021 bedroeg € 6.155.681. Daarnaast ontving Onder de Bomen in 2021 € 123.247 subsidie voor het verlenen van indicatievrije dagbesteding. De totale zorgomzet bedroeg daarmee € 6.278.928. Dat is een stijging van 8% ten opzichte van 2020 (€ 5.792.925).

Resultaat

Ons netto resultaat na belastingen was 1,3%, oftewel € 85.575. We hebben dit resultaat toegevoegd aan ons eigen vermogen, dat daardoor steeg naar € 834.769.

Omzet en resultaat	2020	2021
Netto zorgomzet	€ 5.792.925	€ 6.278.928
Netto resultaat na belastingen	€ 355.946	€ 85.575
Percentage netto resultaat na belastingen	6,1%	1,3%

Ratio's

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

Liquiditeit - Current ratio

Wanneer we de current ratio meten als (vorderingen + liquide middelen)/kortlopende schulden, ontwikkelde deze zich van 1,31 ultimo 2020, naar 1,46 eind 2021. Daarin is dus een duidelijk stijgende lijn te herkennen. Toch is dit kengetal nog niet op het niveau zoals bepaald in

beleidsdocument B31 Financieel risico-management, dat een minimum van 2,0 noemt.

Solvabiliteits- en vermogensratio

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

	2020	2021
Solvabiliteitsratio	36,7%	42,8%
Vermogensratio	12,0%	12,4%

De minimale waarde voor solvabiliteit bevindt zich hiermee per 2021 boven het gestelde minimum. De vermogensratio daarentegen beweegt in de goede richting, maar zit nog niet op het vereiste minimum.



Controles

Accountantscontrole

In 2021 controleerde een onafhankelijke accountant onze jaarrekening. In november en december 2021 vond een uitgebreide interimcontrole plaats. In maart 2022 volgde de eindcontrole. Op basis van deze onderzoeken gaf de accountant over 2021 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.

'Voor elke applicatie sloten we een verwerkingsovereenkomst af conform de voorschriften van de AVG'



'Ik heb geleerd dat ik me niet altijd hoeft te verantwoorden voor wat ik zeg of doe. Ik ben gewoon wie ik ben en dat is hier goed genoeg'



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	

'Streven naar een samenstelling die past bij onze doelstellingen en ambities'

Raad van Commissarissen

In 2021 bestond de Raad van Commissarissen (RvC) uit vijf personen. Bij vacatures en herbenoemingen streven we naar een samenstelling die past bij onze doelstellingen en ambities.

Twee RvC-leden zijn betrokken bij (en werkzaam in) de zorg; de overige leden hebben een politiek/ bestuurlijke achtergrond en/of zijn actief in de financiële en juridische wereld. De leden hebben verschillende netwerken in de stad en regio. Voor de vijf functies bestaan profielschetsen. In 2021 gaf voorzitter Hannie Kunst aan dat zij gaat stoppen als toezichthouder. Eind 2021 is daardoor een sollicitatieprocedure voor een nieuwe voorzitter gestart.

De Raad van Commissarissen bestond in 2021 uit:

Hannie Kunst

Voorzitter, tweede termijn

Portefeuille: bestuurlijk

Benoemingstermijn: december 2019 t/m december 2021 (treedt af begin 2022)



Nevenfuncties:

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

Hannie Kunst treedt per april 2022 af. Zij wordt dan opgevolgd door Walter Hamers.

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
- Lid RvT Lentl, samenwerkingsorganisatie binnen het Sociaal Domein Gelderland-Zuid – Noord-Oost Brabant – Noord en Midden Limburg;
- Lid RvT Wel.kom, welzijnsorganisatie te Roermond

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

'Waardengericht toezicht houden'

'Het is bijzonder om te merken dat bestuur en organisatie van Onder de Bomen zich steeds heeft laten leiden door de kernwaarden die men heeft geformuleerd. Openheid, vertrouwen, durven, een stap extra en groei zijn leidraden voor dagelijks handelen, voor besluiten in beleid en bedrijfsvoering en voor omgangsvormen met elkaar.

De overtuiging om te sturen en te organiseren op waarden is kenmerkend voor Onder de Bomen en komt voort uit misschien wel de belangrijkste pijler onder dit vertrekpunt: goede hulpverlening en begeleiding rust op het vertrouwen tussen cliënt en professional.

Onder de Bomen is doorspekt van deze filosofie, die we hier kort duiden als een mens- en wereldbeeld dat bij Onder de Bomen altijd om 'mensenwerk' gaat. De missie om de focus van hulpverlening en begeleiding te houden op het verwerven van onafhankelijkheid en persoonlijke groei van cliënten getuigt daarvan. Het vermogen van Onder de Bomen om creatief en verantwoord om te gaan met regelgeving en deze te herinterpretieren als ze mensen niet dient, in de weg zit of zijn doel voorbyschiet, is een ander voorbeeld van deze filosofie.

Dit 'mensenwerk' is ook zichtbaar in de wijze van intern organiseren, waar collectieve kwartaalbijeenkomsten in de plaats komen van beleidsoverleg, waar een rol van (ont)regelaar de eigen werkwijzen, protocollen en vernieuwingen scherp houdt en ervoor zorgt dat ze doen waar ze voor bedoeld zijn. Dat zulks tot voortdurende en continue vernieuwing leidt is de consequentie die door het bestuur wordt aanvaard en door de Raad van Commissarissen (RvC) wordt gewaardeerd en voortdurend object van toezicht is.

De RvC van Onder de Bomen realiseert zich de ingrijpendheid van de transformatie van de verzorgingsstaat en het domein van de geestelijke gezondheidszorg in het bijzonder, die nu al enige jaren zijn weg zoekt in onze samenleving. De complexiteit ervan leidt tot negatieve effecten



in de dagelijkse praktijk, 'ongewone' hulpverlening (die voorheen zo gewoon was) en kan leiden tot ernstige extra druk bij cliënten die het al niet makkelijk hebben in het leven. In 2021 was de reorganisatie van buurtteams in de gemeente Nijmegen een voorbeeld van zo'n ontwikkeling. Met de filosofie en wijze van organiseren wil Onder de Bomen oog houden voor doelgroepen die extra belasting ondervinden. Dat zijn vaak de cliënten met complexe en meervoudige problematiek. De methodiek van gesteund wonen die in de afgelopen jaren is verbijzonderd naar volwassenen en jongeren, is een illustratie van mensenwerk dat tot vernieuwend aanbod heeft geleid. Aanbod dat zo nodig is in het huidige zorgdomein.

De houding dat het om mensenwerk gaat is ook leidend binnen de RvC. In de ontmoetingen tussen RvC en bestuur en met medewerkers en ook wanneer wij stakeholders treffen. De overtuiging dat relaties ertoe doen om mensenwerk te maken is geworteld. Behalve dat de RvC toezicht houdt op kernwaarden en de uitwerking ervan in gezonde bedrijfsvoering en relevante maatschappelijke bijdrage, wil de RvC van Onder de Bomen ook zelf de geformuleerde waarden tot uitdrukking brengen. De RvC houdt immers toezicht op dit mensenwerk en de filosofie die Onder de Bomen daarbij hanteert. We willen dat ook waardengericht doen. De RvC heeft ook een eigen ontwikkelplan.

Vertrouwen en openheid toetsen we voortdurend in de ontmoeting met het bestuur en de gesprekken die we met medewerkers, ondernemingsraad en cliëntenvertegenwoordiging hebben. Met onderwerpen zoals 'kracht en tegenkracht', over rolopvatting en het daadwerkelijk oefenen daarin pogen we de door ons onderschreven Zorgbrede Governance Code in praktijk te brengen.

We deden dat ook dit jaar onder meer aan de hand van het bestuurlijke logboek dat we elke vergadering ontvangen. We houden de maatschappelijke doelstelling in het oog en voeren het gesprek met het bestuur over kansen en bedreigingen die zij zien en die door de RvC-leden worden waargenomen vanuit hun eigen maatschappelijke antenne. In 2021 wisselden we van gedachten over het blijven leveren van hoge kwaliteit ondanks lockdown-beperkingen en keuzes op specialisatie en focus versus alle kansen (aan)pakken.

Het gesprek met het bestuur voeren we ook in de drie commissies die de RvC-bijeenkomsten voorbereiden en van waaruit we als nodig of gevraagd advies geven. In de Commissie Kwaliteitszorg over de inhoud van het werk, de kwaliteit van zorg, risicobeheersing en

beleidsontwikkeling aan de orde is. In de remuneratiecommissie wordt de werkgeversrol benadrukt en in de auditcommissie het toezicht op de bedrijfsvoering. Dit jaar is extra aandacht gegeven aan in-control zijn in relatie tot steeds wisselende ontwikkelingen in de buitenwereld. Het is vanzelfsprekend dat we als RvC naast de openheid ook de veiligheid toetsen in deze waardegedreven organisatie. In dat opzicht waarderen wij de keuze voor de audit-methodiek die het bestuur heeft gemaakt en die zulke openheid en veiligheid werkelijk beschouwt. De RvC bespreekt de audit uitgebreid.

De dynamiek van vernieuwing, **de stap extra en groei** is onderwerp van het gesprek tussen RvC en bestuur met het thema 'scaling-up'. Het bestuur volgt de oorspronkelijk vanuit de USA afkomstige methodiek nauwkeurig en wijkt daarvan af als de situatie daarom vraagt. Het besef bij bestuur en organisatie dat er zoveel (mensen)werk is, vraagt om passende groei waar we als RvC aandacht voor hebben en houden.

Als we **durf** definiëren zoals dat door het bestuur wordt uitgedragen in termen van "anders aanpakken, anders durven kijken, anders te denken en te vertrouwen op jezelf en op anderen", dan willen we dat ook naleven in onze eigen RvC-rol. Dat willen we ook omdat naar onze mening de maatschappelijke dynamiek van nu daarom vraagt.



Wij kwalificeren die in hoge mate onzeker en behept met vraagstukken die vanuit hun aard meervoudig, gelaagd en complex zijn. Daar komt bij dat op het moment van schrijven van deze reflectie de wereld om ons heen op drift geraakt lijkt met oorlog, toenemende kansenongelijkheid, schaarste en onrust in het zorglandschap en een niet altijd even betrouwbare overheid gelet op het toeslagen-schandaal. Naar de mening van de RvC van Onder de Bomen moeten we niet alleen kritisch zijn naar organisatie en omgeving, maar ook alert op dat wat we niet weten, op wat we niet horen en focus houden op wat we niet zien, een zwak signaal is of wat niet gezegd wordt'.

RvC van Onder de Bomen, 16 mei 2022

*'Alert op dat wat we niet weten,
op wat we niet horen en focus houden
op wat we niet zien'*

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 2021 in klasse II. De beloning van zowel ons bestuur als de Raad van Commissarissen viel in 2021 ruim onder het toegestane plafond. Alle details, en de controlerende verklaring van de accountant, staan in de jaarrekening van 2021.



Onder
de bomen

Naam

Onder de Bomen

Statutair gevestigd

Tweede Oude Heselaan 181^A,
6542 VE Nijmegen

Telefoonnummer

06 - 51 48 78 75

Kamer van koophandelnummer

64413438

E-mailadres

info@onderdebomen.nl

Internetpagina

www.onderdebomen.nl