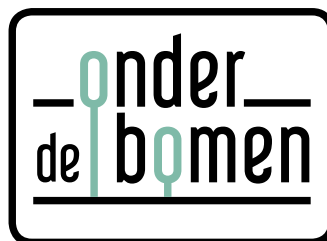




MEER WAARDE-VERSLAG 2019



INHOUDSOPGAVE

3	VoorWaarde
5	MeerWaarde in getallen
7	MeerWaarde volgens Onder de Bomen
8	MeerWaarde als organisatie
13	MeerWaarde voor medewerkers
20	MeerWaarde voor cliënten
25	Maatschappelijke MeerWaarde
31	Financiële MeerWaarde
34	MeerWaarde voor bestuur



VOORWAARDE

Onder de Bomen (opgericht in 2016) levert passende oplossingen voor knelpunten in de zorg. ‘Passend’ betekent: aansluiten bij de vraag van de cliënt, de financier en het maatschappelijk veld. Zelf zien we het als opdracht om mensen zo zelfstandig mogelijk hun leven te laten leiden, en hen zo onafhankelijk mogelijk te houden van zorg.

We zijn trots op wat we in korte tijd hebben bereikt voor cliënten en opdrachtgevers. Het laat onze grote operationele kracht zien, waarbij we onze zorginhoudelijke kwaliteit op een constant hoog niveau houden.

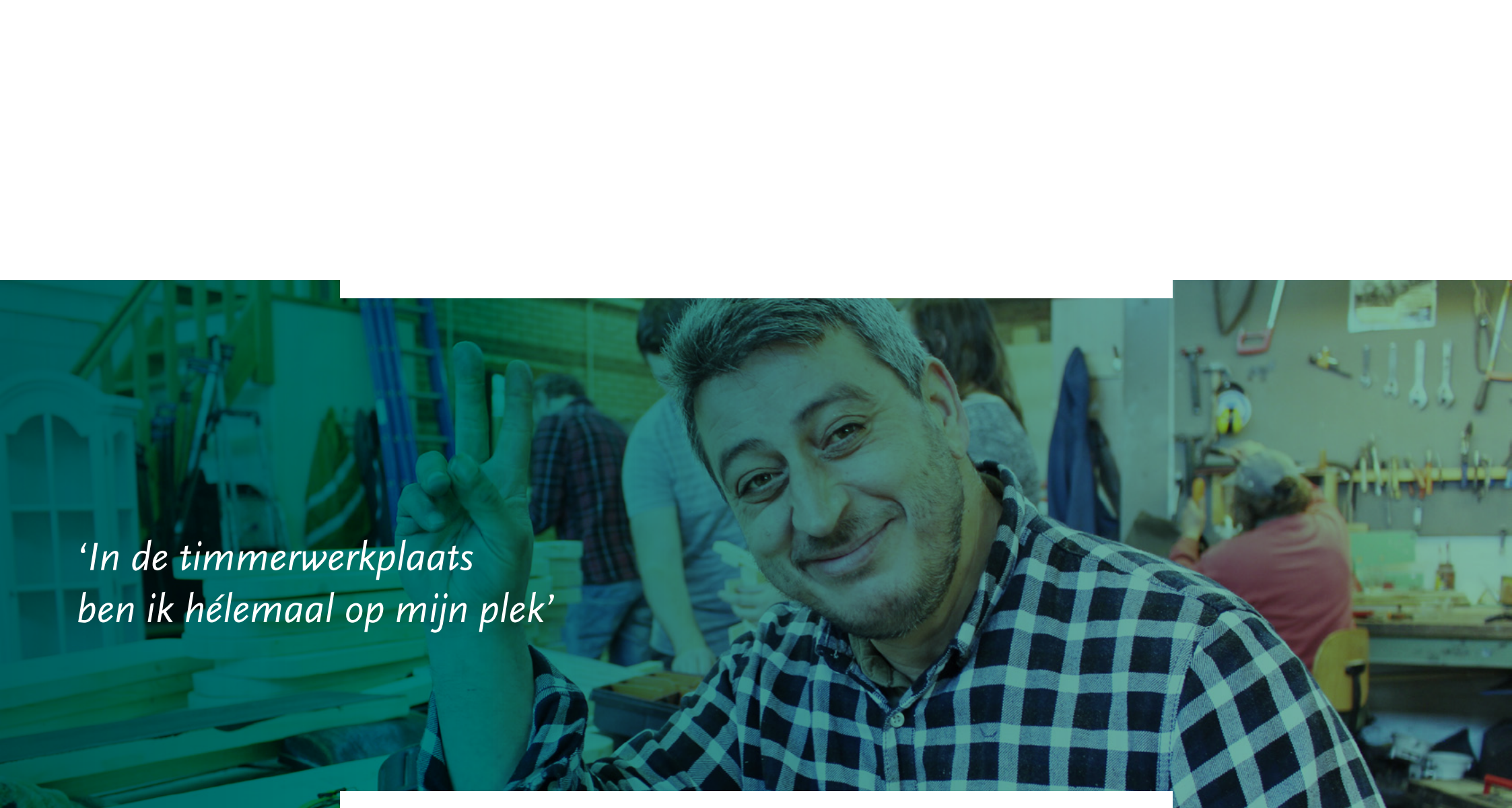
Iedere medewerker is doordrongen van onze missie en committeert zich daaraan. Ze kiezen bewust voor Onder de Bomen; en Onder de Bomen selecteerde hen specifiek op een goede match met onze missie.

Voor wie?

In 2019 begeleidden we mensen met een psychiatrische en/of verstandelijke beperking, zowel individueel als in gezinnen. Begeleiding varieert van ‘licht’ tot ‘zeer intensief’, waarbij we als organisatie de zorg gemakkelijk af of tijdelijk op kunnen schalen.

We werken intersectoraal. Daarbij kijken we niet naar de grondslag van de indicatie. In plaats daarvan richten we ons op de persoon of gezin en kijken waar ontwikkelmogelijkheden liggen. Onze medewerkers streven altijd naar het minder afhankelijk maken van zorg (of het voorkomen van meer zorg in de toekomst).

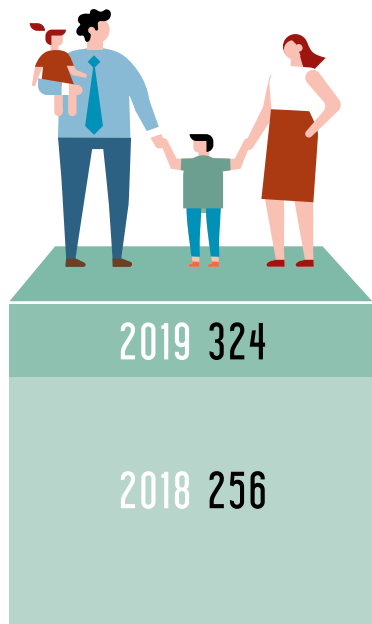


A photograph of a man in a workshop, smiling and making a peace sign with his right hand. He is wearing a black and white checkered shirt. The background shows other people working in the workshop, with various tools and materials visible. The image has a teal overlay.

*‘In de timmerwerkplaats
ben ik hélemaal op mijn plek’*



MEERWAARDE IN GETALLEN 2019



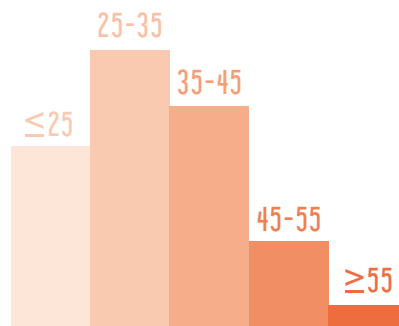
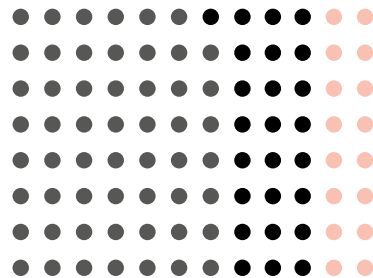
AANTAL
CLIËNTEN

7,8

CLIËNT
TEVREDENHEIDSCORE

1

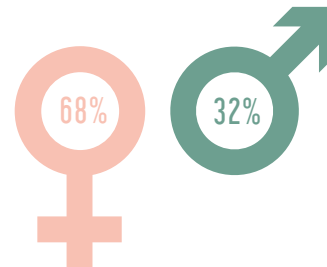
AANTAL KLACHTEN



LEEFTIJD
MEDEWERKERS



97,9%
VITALITEIT



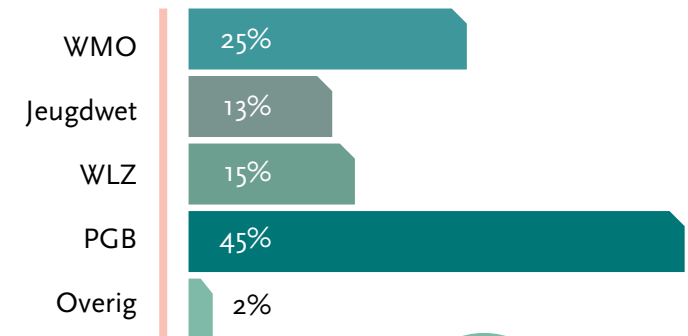
12,02 KM/U

GEMIDDELDE SNELHEID
MEDEWERKERS BIJ
BRUGGENLOOP



FINANCIERINGSVORMEN

ZORG



2,1%

VAN OMZET IS BESTEED
AAN SCHOLING

RESULTAAT NA BELASTING

€100.370

EIGEN VERMOGEN +34%

€393.248



*‘Ik heb invloed op hoe ik mijn
werk doe, en dat is het beste
voor de cliënten’*



MEERWAARDE VOLGENS ONDER DE BOMEN

Onder de Bomen groeide in vier jaar uit tot de huidige organisatie. Ons primaire doel was altijd om MeerWaarde te bieden. MeerWaarde voor zorgmedewerkers, cliënten, stakeholders en andere betrokkenen. We doen dit vanuit onze kernwaarden, waarbij iedereen de mogelijkheid heeft om deze op zijn eigen manier in te vullen.

Openheid

Openheid betekent voor ons: laten zien wie je bent en wat je doet. Je gaat met elkaar in gesprek en je staat open voor het perspectief van de ander. We delen veel met medewerkers, cliënten en andere belanghebbenden. Door het gesprek ontstaat een breder perspectief en daardoor een beter 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 je toekomstdroom waar te maken, voor cliënten, medewerkers en voor ons als organisatie.



MEERWAARDE ALS ORGANISATIE

Algemeen

Bij ons draait alles om de mens en zijn persoonlijke groei. De rest is ondergeschikt. Daarom doen we dingen soms anders.

Onze focus op persoonlijke groei is niet vernieuwend. Het was al onze visie toen we in 2016 startten. Toch horen we vaak dat mensen onze visie bijzonder vinden. Voor ons is het vanzelfsprekend: hulp op basis van vertrouwen, het investeren in mensen, groei en relaties.

Effectieve zorg bestaat voor een belangrijk deel uit een goede relatie tussen hulpvrager en hulpverlener. Dat vergt tijd, liefde en aandacht. Maar ook: de ruimte om te leren en te blijven ontwikkelen. We geloven dat goede zorg draait om vertrouwen en om persoonlijke relaties. Via die aanpak laten we mensen groeien.

Middenin het leven

Al onze medewerkers werken hard om kwalitatief goede zorg te leveren aan cliënten. Hierbij staat de relatie tussen cliënt en hulpverlener centraal. We organiseren de zorg zodanig, dat mede-

werkers hun werk optimaal kunnen uitvoeren. We ondersteunen hen bij het uitvoeren van hun werkzaamheden. Dat doen we bijvoorbeeld door een basis te leggen, waarbij we hoge kwaliteit waarborgen en tegelijk voldoende ruimte creëren voor persoonlijke inbreng.

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 2019 waren we actief in de regio's Nijmegen, Oss/'s-Hertogenbosch en Rivierenland. We hebben een woonlocatie in Megen.

Daarnaast startten we in 2019 met een nieuw team 'Gesteund Wonen voor Gezinnen' in de regio Oss/'s-Hertogenbosch. Ook richten we ons meer op de doorstroming van cliënten die vanuit de 24-uurszorg zijn afgeschaald en toewerken naar een minder intensieve vorm van zorg.

Acht begeleidingsteams

Het aantal begeleidingsteams groeide in 2019 van vijf naar acht. De groei zit voornamelijk in de begeleidingsvorm Gesteund Wonen voor Gezinnen. De taakverdeling is verdeeld in rollen. In functie is iedereen begeleider, ongeacht het opleidingsniveau.

Twee ondersteuningsteams

In 2019 hadden we twee ondersteuningsteams:

- **Ondersteuningsteam bedrijfsvoering**
- **Zorginhoudelijk ondersteuningsteam**

Het **ondersteuningsteam bedrijfsvoering** bestond in 2018 uit functioneel applicatiebeheer, cliëntadministratie en administratieve ondersteuning. Sinds 2019 versterkt een HR-medewerker dit team.



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 calamiteiten. Zij geven het bestuur gevraagd en ongevraagd advies over zorginhoudelijk beleid. Ook initiëren ze nieuw beleid. In 2019 breidden we het zorginhoudelijke ondersteuningsteam uit. Het bestaat sindsdien uit twee GZ-psychologen en een systeemtherapeut.

De leden van ons bestuur hebben een uitvoerende rol in de ondersteuningsteams. Als organisatie groeien we naar een model waarin we de ondersteuningsteams kunnen uitbreiden met nieuwe specialisten, bijvoorbeeld voor beleid, communicatie, control, facilitair beheer en SPV. Bij gezonde groei van onze organisatie groeien de ondersteuningsteams mee.

Vertrouwenspersonen

We werken met twee vertrouwenspersonen. Zij werken onafhankelijk. Er is een vertrouwenspersoon voor cliënten en een voor medewerkers, stagiaires en vrijwilligers. Onze cliënten en medewerkers kunnen zelfstandig contact opnemen met de vertrouwenspersonen. De contactgegevens van de vertrouwenspersonen staan op onze website.

Onze vertrouwenspersonen brengen jaarlijks een (geanonimiseerd) rapport uit aan ons bestuur. 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 ons preventiebeleid. Onze vertrouwenspersonen doen aanbevelingen met betrekking tot het beleid voor 'preventie en bestrijding van ongewenst gedrag'.

In 2019 deden vier cliënten een beroep op onze vertrouwenspersoon voor cliënten. Daarnaast maakten één vrijwilliger en één medewerker gebruik van de vertrouwenspersoon voor medewerkers.

Contracteringen

We willen voor zoveel mogelijk producten een contract voor ZIN (Zorg In Natura) krijgen. Daardoor zijn we minder afhankelijk van de onzekere omstandigheden rondom het Persoonsgebonden Budget (PGB). In 2019 hebben we hierin een grote slag geslagen.



Contractering Wet Langdurige Zorg

In 2019 contracteerde zorgkantoor VGZ ons voor het eerst voor het leveren van Zorg In Natura (ZIN) voor de Wet Langdurige Zorg. Het betrof de regio's Nijmegen en Noordost-Brabant. Negentig procent van de cliënten die zorg ontvingen vanuit een Persoons Gebonden Budget (PGB) stapten over naar ZIN. Dit betekent voor cliënten dat ze niet langer zelf verantwoordelijk zijn voor het bijhouden, besteden en verantwoorden van hun budget. Daardoor krijgen ze minder te maken met administratie.

Contractering Beschermd Wonen regio Nijmegen en Rivierenland

Sinds de start van onze organisatie hadden we nog geen gelegenheid om mee te dingen naar contractering voor het leveren van WMO Beschermd Wonen. Wel leverden we Beschermd Wonen op basis van PGB. In mei 2019 startte er een nieuwe aanbestedingsprocedure voor WMO Beschermd Wonen, op basis van ZIN, voor de regio Nijmegen/Rivierenland. Een belangrijke inhoudelijke doelstelling was de 'ambulantisering' van beschermd wonen. Met Gesteund Wonen lopen we voorop in die ontwikkeling > zie pagina 25. Ons beleid sluit dus goed aan op deze regionale ambitie.

'Onder de Bomen geeft blijk van een duidelijke missie en visie... We vinden het bijvoorbeeld positief dat zowel de beleving van cliënten als medewerkers wordt meegenomen in het kwaliteitsbeeld.'

Fragment uit de uitslag van aanbesteding

We kregen uiteindelijk de gunning in de aanbestedingsprocedure. We eindigden zelfs op de eerste plaats, met een kwaliteitsscore van 85 procent. Dit betekent dat onze organisatie vanaf 2020 ook WMO Beschermd Wonen via ZIN levert.

Contractering Beschermd Wonen regio Oss

De gemeente Oss heeft alle aanbieders van Beschermd Wonen bezocht. Dat deed de gemeente om te kijken of de aanbieders voldoen aan de kwaliteitseisen, en om vast te stellen welke vorm van zorg zij feitelijk bieden. Conclusie van dit werkbezoek was dat Onder de Bomen voldoet aan de kwaliteitseisen. Op locatie Megen kunnen we alle vormen van Beschermd Wonen aanbieden, waaronder Beschermd Wonen met 24-uurs fysieke aanwezigheid van geschoold personeel (de zwaarste categorie). Dit positieve onderzoek heeft er mede toe geleid dat we in 2020 zijn gecontracteerd voor het leveren van WMO Beschermd Wonen via ZIN in de regio Oss.

Drie pijlers van kwaliteit

We onderscheiden drie pijlers, die de basis vormen van ons kwaliteitskader:

- 1 Het zorgproces rond de cliënt en het cliëntsysteem**
- 2 De relatie tussen cliënt en hulpverlener**
- 3 De kwaliteit op organisatieniveau.**

Deze drie pijlers vormen het fundament voor het borgen van kwaliteit en maatwerk van zorg. We staan voor eerlijke zorg. Daarop moet onze organisatie aanspreekbaar zijn. Dat vraagt om openheid en transparantie.

1 Het zorgproces rond de cliënt en het cliëntsysteem

Ons zorgproces volgt het 8-fasenmodel van Movisie, opgenomen in de 'databank Effectieve sociale interventies'. Het 8-fasenmodel is een methode om mensen met hulpvragen op meerdere leefgebieden te ondersteunen met het doelgericht werken aan hun toekomst. Het gaat om een stapsgewijze individuele begeleiding, waarbij de kwaliteiten, het netwerk en de vraag van de cliënt centraal staan.



Deze methode ondersteunt onze begeleiders bij het planmatig werken vanuit een krachtgerichte visie. Op organisatieniveau biedt dit model:

- Structuur en samenhang in de begeleiding
- Inzicht in het begeleidingstraject
- Een doelgerichte werkwijze
- Betere samenwerking.

We voegden de zelfredzaamheidsmatrix als persoonsbeeld toe aan het 8-fasenmodel. We hebben deze zelfredzaamheidsmatrix geïntegreerd in het elektronisch zorgdossier en in het zorgplan.

2 De relatie tussen cliënt en hulpverlener

We onderstrepen het belang van een goede, gezonde relatie tussen cliënt en begeleider. Een goede relatie is maatgevend voor de resultaten van de hulpverlening. De relatie tussen cliënt en professional is gebouwd op vertrouwen, continuïteit en veiligheid. 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.

Iedere dag werken onze medewerkers aan het zelfredzamer maken van cliënten. Inclusie is daarbij onze drijfveer. Inclusie en volwaardige

participatie komen in kleine stapjes en zien er voor iedereen anders uit. Mede daarom komen beide terug in de levensgebieden van de zelfredzaamheidsmatrix en in het zorgplan.

We reflecteren de kwaliteit van de relatie tussen cliënt en hulpverlener systematisch. Dat stelt ons in staat snellere en betere vooruitgang te boeken in de doelstellingen van de cliënt, de professional en de organisatie.

Medewerkers nemen deel aan intervisie (zes keer per jaar) en casuïstiekbespreking (maandelijks). Ook ontvangen ze feedback: enerzijds via een cliëntfeedbacksysteem per kwartaal, gericht op het team; anderzijds afkomstig van verwijzers. De resultaten vormen de basis voor nieuw beleid of voor beleidsaanpassingen. We bespreken de resultaten ieder kwartaal per team. Waar nodig initiëren we acties voor verbetering(en).

3 Kwaliteit op organisatieniveau

Sinds maart 2018 is onze organisatie ISO 9001:2015 gecertificeerd. Natuurlijk willen we ons kwaliteitsbeleid borgen. Om dat te doen, zijn er in 2019 bij verschillende teams interne audits afgenomen. Daarvoor hebben we een extern bureau ingeschakeld. In 2019 verzorgde QMS International GmbH de jaarlijkse controleaudit.

‘Er is een goede beheersing op de aansturing van de verschillende locaties, op basis van een intrinsieke motivatie van directie en medewerkers, waarbij de belangen van, en zorg voor de cliënten de hoogste prioriteit hebben.’

Quote uit auditrapport 2019





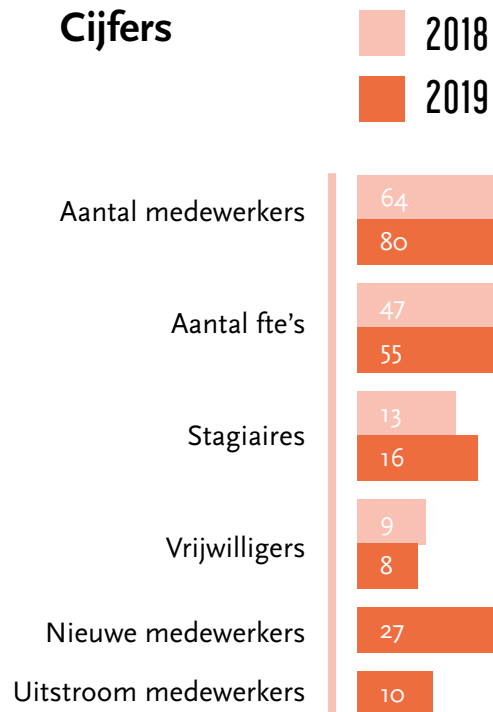
*‘Doen wat nodig is om
uithuisplaatsing te voorkomen’*



MEERWAARDE VOOR MEDEWERKERS

Ons medewerkersbeleid is gericht op continuïteit en werk van betekenis. Wij vinden dat een goede relatie maatgevend is voor de resultaten. We zien dat 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.

Cijfers



Werkgeluk

Werkgeluk en de cijfers

Voelen medewerkers zich prettig en gewaardeerd, in een omgeving waarbij ze gesteund en gehoord worden; dan heeft dit alleen maar voordelen. Medewerkers zijn betrokkener,

gedreven en bereid om een stap extra te zetten. Ze kunnen inzicht geven in onze kernwaarden en weten dat wij ze goed informeren en betrekken bij de ontwikkeling van onze organisatie en ons beleid. Om dit te monitoren, ontvangen alle medewerkers elk kwartaal de werkgelukenquête. In deze enquête kunnen medewerkers o.a. aangevens hoe ze de kernwaarden ervaren, wat ze van hun collega's vinden, hoe ze zich voelen tijdens het werk en hoe men de werk-privé balans ervaart. De resultaten bespreken we per team. Waar nodig vinden acties plaats ter verbetering. Ook vormen de resultaten de basis voor nieuw beleid of voor beleidsaanpassingen.

ZOU U ONDER DE BOMEN
AANRADEN BIJ ANDERE
(ZORG)PROFESSIONALS?

7,7
7,9
WERKGELUK



● JA
● NEE

Enkele fragmenten uit de resultaten van de werkgelugenquêtes van 2019:

“Onder de Bomen geeft veel vrijheid en ruimte voor persoonlijke en professionele ontplooiing/ontwikkeling. Je wordt serieus genomen in je kwaliteiten, kennis en vaardigheden en wordt uitgenodigd deze ten volle te benutten.”

“Ik voel de vrijheid en het vertrouwen vanuit de organisatie om zelf mijn werkzaamheden in te kunnen richten, om te kunnen ontdekken en fouten te kunnen maken.”

“Goede arbeidsomstandigheden. Prettige werkgever. De kwartaalbijeenkomsten met een etentje als afsluiting waardeer ik zeer. De ruimte die ik krijg als werknemer. Prima scholingsbeleid.”

“Juist wel vanwege de ruimte die er is om het werk op eigen wijze vorm te geven. Juist wel om op constructief kritische wijze bij te dragen aan team en organisatie. Dat laatste vraagt nadrukkelijk om aandacht, al vanaf de werving van nieuwe mensen, maar ook daarna.”

“Onder de Bomen maakt het verschil.”

Kwartaalbijeenkomsten

Alle medewerkers dragen en ontwikkelen gezamenlijk onze organisatie. Wij waarderen deze betrokkenheid en verbondenheid. Om die te versterken en prioriteiten binnen de organisatie verder uit te werken, organiseren we elk kwartaal een kwartaalbijeenkomst. Hierbij zijn al onze medewerkers welkom. Deze bijeenkomsten hebben een thema, wat we met zijn allen in het kwartaal erna uitdiepen. In 2019 bespraken we tijdens de kwartaalbijeenkomsten de volgende thema's:

Kwartaal 1: Wie heeft de rol?

Om de zelfregie van teams te vergroten, stonden we stil bij de verschillende rollen binnen de organisatie en binnen de teams.

Kwartaal 2: Net-werken

We schalen zorg voor onze cliënten zo snel mogelijk af. Om leegstand te voorkomen op woonlocaties, dagbesteding en caseloads, is een goed netwerk belangrijk. Medewerkers besteedden dit kwartaal extra aandacht aan het bekend maken van Onder de Bomen binnen hun netwerk. Ook hebben ze hun netwerk actief vergroot.



Kwartaal 3: Welkom aan boord

Ook in 2019 groeide ons medewerkersaantal. Om onze nieuwe collega's een 'thuis-gevoel' te geven bij onze visie, kernwaarden en manier van organiseren, brachten onze teams onze visie een kwartaal lang extra onder de aandacht.

Kwartaal 4: Vibe

2019 was een mooi jaar, met veel nieuwe ontwikkelingen, die we graag zo lang mogelijk vasthouden. In het vierde kwartaal van 2019 keken we naar wat we kunnen doen om dat te bewerkstelligen bij medewerkers, cliënten, verwijzers en externen.

Vitaliteit

Het vitaliteitscijfer in 2019 was 97,9 procent. De meldingsfrequentie voor ziekte was 0,39.



97,9%
VITALITEIT

In 2019 was er een actieve hardlooptroep actief binnen Onder de Bomen. De deelnemers deden mee aan de Stevensloop, Marikenloop, Eilandrun, Bruggenloop, Zevenheuvelenloop. De groep bestond in verschillende samenstellingen uit 8 tot 10 medewerkers.



Medewerkers die deelnamen aan hardloopevent

Scholing

We vinden het belangrijk dat onze medewerkers zich blijven ontwikkelen. Daarom krijgen zij scholing aangeboden en worden zij gefaciliteerd om hun deskundigheid continu te bevorderen.

Scholingsbudget

We hebben een ruim opleidingsbudget beschikbaar. In ons scholingsbeleid staat dat we minimaal 2 procent van onze begrote omzet reserveren voor scholing van medewerkers.

In 2019 gaven we 2,1 procent van onze omzet uit aan scholing. We verdelen dat geld onder de medewerkers die een scholingsbudget ontvangen.

Scholingsplan

Al onze medewerkers ontwikkelen zich via scholing. Medewerkers maken hun eigen scholingsplan, maar we stellen hiervan wel enkele onderdelen verplicht. De verplichte onderdelen waren in 2019 onder andere:

- Bedrijfs Hulp Verlening (BHV)
- Medicatieveiligheid en verstrekking
- Omgaan met verbale agressie
- Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling
- ZelfRedzaamheidsMatrix basistraining teamcoaching en intervisie
- Teamcoaching en intervisie.

Daarnaast is er per medewerker een vrij te besteden budget. Medewerkers bekijken zelf welke scholing past bij hun persoonlijke ontwikkeling en de rol die ze vervullen binnen de organisatie, het team of de doelgroep. Een kleine greep uit cursussen/scholing die medewerkers in 2019 volgden:

- Counseling bij verslaving
- Behandeling met een negatief zelfbeeld
- LVB en seksualiteit
- 'Een taal erbij'
- Supervisie en werkbegeleiding.

Suïcidepreventie

Onze medewerkers krijgen met enige regelmaat te maken met suïciditeit. Dit onderwerp heeft flinke impact op de cliënt, maar ook op de medewerkers. Wij vinden het van groot belang dat medewerkers signalen van suïciditeit herkennen, het onderwerp bespreekbaar maken (met een cliënt) en eventueel kunnen doorverwijzen.

Minstens zo belangrijk is dat medewerkers zich bekwaam voelen om met deze problematiek om te gaan. Dat ze weten wat ze kunnen doen en bij wie ze terecht kunnen. Hiervoor organiseerden we in 2019 extra scholingmogelijkheden voor alle medewerkers. In een inleidende bijeenkomst kwamen de belangrijkste aspecten van suïciditeit aan bod. In de daaropvolgende workshop oefenden onze medewerkers echte situaties met behulp van een trainingsacteur.



Veiligheid

Melding Incident Medewerkers (MIM)

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

In 2019 verwerkten we 67 MIM-meldingen. In 2018 waren dat er 35. Voor deze stijging zien we twee belangrijke verklaringen:

- De toename van het aantal medewerkers
- De grotere meldingsbereidheid van medewerkers (doordat we het belang van melden herhaaldelijk benadrukken).

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

Nieuwe medewerkers

Werving

In 2019 verwelkomden we 27 nieuwe collega's. We plaatsten 6 vacatures op onze website, waarop zowel kwantitatief als kwalitatief goede respons kwam. Aanvullend plaatsten we vacatures op vacaturewebsite Indeed, afhankelijk van de inhoud van de vacante rol en de te verwachten respons.

Ongeveer 80 procent van onze nieuwe collega's in 2019 kwam niet via een vacature binnen, maar via een open sollicitatie. Wekelijks ontvangen we gemiddeld 3 open sollicitaties. Iedere twee weken, steeds op donderdagochtend, nodigen we vrijwel alle kandidaten uit voor een laagdrempelige kennismaking. Samen onderzoeken we of er een wederzijdse klik is en of er mogelijkheden zijn binnen onze organisatie. Op deze manier nemen we geschikte nieuwe medewerkers aan of bewaren we ze in portefeuille (zodat we geen vacature hoeven te publiceren wanneer er formatieruimte ontstaat).

Op de arbeidsmarkt onderscheiden we ons door onze kleinschaligheid, onze kijk op de zorg en onze wijze van organiseren. Kandidaten zoeken

in toenemende mate een werkplek waar vertrouwen, verantwoordelijkheid en werkgeluk centraal staan. We hebben een reputatie opgebouwd als goede werkgever. Mede daardoor hebben we in 2019 amper gebruik hoeven te maken van uitzendkrachten en zzp'ers. Onze visie op de zorg en het organiseren ervan gaat immers ook uit van continuïteit in de personele inzet en het aangaan en opbouwen van langdurige samenwerkingsrelaties met medewerkers.

Speeddates

We hebben gemerkt dat de 'papieren kandidaten' niet altijd de beste kandidaten voor onze organisatie zijn. We kijken verder dan uitsluitend de sollicitatiebrief en cv: daarom ontwikkelden we het speeddate-concept.

In de eerste gespreksronde nodigen we alle kandidaten uit die aan onze vraag voldoen. Deze kandidaten voeren 2 of meerdere gesprekken (van steeds 10 minuten) met onze oprichters en medewerkers uit het betreffende team. Het gevolg: dankzij de speeddates in 2019 kozen we vaak niet voor kandidaten die bij de papieren selectie bij de favorieten behoorden, maar voor de kandidaten die het beste pasten bij onze manier van werken.



In 2019 voerden we 'wandelande kennismakings-gesprekken'. Dit levert een prettige, laag-drempelige dynamiek op, die zowel de kandidaten als wijzelf zeer waardeerden. Deze aanpak leidde tot mooie matches.

Verloop

In totaal is het verloop van medewerkers 10:

- 2 medewerkers met een vast contract zijn ergens anders gaan werken
- 3 flexmedewerkers zijn elders gaan werken
- 1 leerling stopte met zijn opleiding
- Van 2 medewerkers zetten we het contract tijdens de proeftijd stop (met uiteenlopende redenen)
- Van 1 medewerker zetten we het tijdelijke contract stop
- Voor 1 medewerker vonden we samen een passende werkplek bij zijn oude werkgever.

Medezeggenschap voor medewerkers

We vinden het belangrijk dat onze medewerkers medezeggenschap hebben over onze organisatie. De medezeggenschap voor onze medewerkers ondersteunt het principe van initiatiefrijke participatie vanuit en naar de teams en het bestuursteam.

OR

Onderwerpen die belangrijk zijn voor onze organisatie, bespreken we allereerst in de diverse teams. Daar vormen we een mening en een visie. Eén of meerdere afgevaardigde(n) per team neemt vervolgens deel aan OR-vergaderingen. Daar bepalen we een gezamenlijk standpunt. Is er een gedragen standpunt? Dan nemen we de formele beslissing. Is er nog geen gedragen standpunt? Dan formuleren we een nieuw voorstel, dat we in de teams bespreken. Daarna volgen we dezelfde cyclus. Hierdoor hebben en houden alle medewerkers optimaal zeggenschap.

De OR kwam in 2019 5 keer bij elkaar.

Reflectie van de OR

De OR heeft met genoeg het jaarverslag Meerwaarde 2019 gelezen. Met genoeg, omdat het verslag op duidelijke, speelse en humorvolle wijze weergeeft waar Onder de Bomen voor staat. En dat is een serieuze taak: meerwaarde op verschillende niveau's. Zoals in het verslag staat beschreven onderschrijven medewerkers de waarden van Onder de Bomen. Er is commitment, betrokkenheid en inzet. De cijfers van vitaliteit en werkgelek onderschrijven dat. Medewerkers ervaren vertrouwen

en voelen en nemen verantwoordelijkheid. Medezeggenschap wordt breed ervaren. De OR heeft een formele rol, geen ingewikkelde. Medezeggenschap is er op individueel niveau, op teamniveau in de werkoverleggen en organisatiebreed in de gezamenlijke kwartaalbijeenkomsten. Maatschappelijke of financiering ontwikkelingen worden gedeeld met de teams in het algemeen en het team dat het betreft in het bijzonder. Beschikbare informatie wordt snel en breed gedeeld. De OR is zeer te spreken over deze transparante en gelijkwaardige invulling van medezeggenschap. Door te investeren in de medewerker, op verschillende manieren, wordt geïnvesteerd in kwaliteit voor de cliënt. De cijfers geven de kwaliteit weer, maar kwaliteit is ook een drijfveer voor de medewerker. Dat maakt dat de OR het verslag graag onderschrijft.

Informatiemail

We stelden onze medewerkers in 2019 wekelijks op de hoogte via een informatiemail. In deze mail delen we nieuws over (vernieuw)beleid, belangrijke gebeurtenissen, nieuwe ontwikkelingen, cliënt- en klanttevredenheid en alle andere relevante ontwikkelingen binnen onze organisatie. Hierdoor is de informatiemail niet alleen informerend, maar ook verbindend.



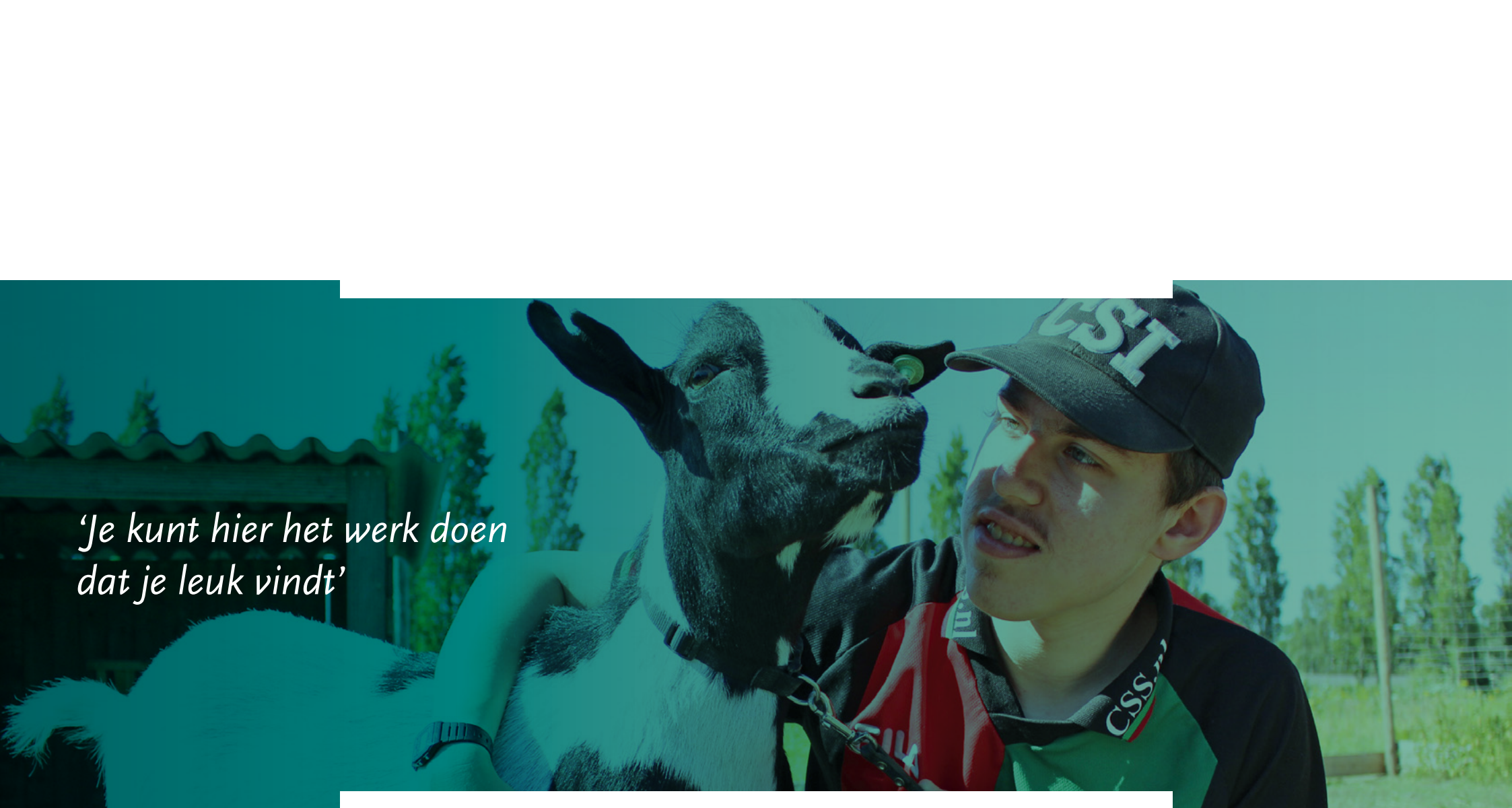
Vrijwilligers

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

- Hebben we meer tijd voor cliënten
- Hebben we meer aandacht voor cliënten als mens
- Ervaren beroepskrachten minder werkdruk en meer werkplezier
- Voelen mantelzorgers en familieleden van cliënten zich gesteund
- Leven we in een meer betrokken en vitale samenleving.

In 2019 werkten er 9 vrijwilligers bij ons. Hun werkzaamheden variëren van maatje bij een bewoner in een 24-uurswoonvorm tot tai-chidocent op de zorgboerderij.



A young man with a mustache, wearing a dark baseball cap with 'LST' on it, a red and black vest over a green shirt, and a black watch, is holding a small black and white goat. The goat is looking up at him. The background shows a wooden fence and trees under a clear sky. The entire image has a teal overlay.

*'Je kunt hier het werk doen
dat je leuk vindt'*



MEERWAARDE VOOR CLIËNTEN

Clïentfeedback

Clïenttevredenheidsonderzoek

Onder de Bomen is constant bezig met het verbeteren van de kwaliteit. Dit doen we o.a. door dicht bij de cliënt te staan waardoor we weten wat er speelt en waar eventuele knelpunten zitten. Naast de gesprekken die iedereen binnen Onder de Bomen heeft met cliënten en klanten stuurt onze samenwerkingspartner CYS periodiek een verzoek tot het invullen van een digitaal tevredenheidsonderzoek. Cliënten ontvangen deze meteen na het in zorg komen en daarna elke drie maanden. De uitkomsten van de vragenlijsten worden digitaal verwerkt door CYS en geven een actueel beeld van de cliënt en klanttevredenheid binnen Onder de Bomen. De uitkomsten kunnen desgewenst per team, locatie of gemeente worden weergegeven.

Resultaten

Onder de Bomen kreeg in 2019 als gemiddeld cijfer in het cliënttevredenheidsonderzoek een 7,8.

Het rapportcijfer van Onder de Bomen dat gegeven werd bij het proces rondom de inzorgtreding werd in 2019 gemiddeld met een 8,7 beoordeelt.

De belangrijkste reden om een 9 (25 %) of een 10 (12%) te scoren is de steun van medewerkers. De belangrijkste reden om een 7 (12%) of een 8 (37 %) te scoren is weet ik niet. De belangrijkste reden om een 6 of lager te scoren (totaal 14%) is de deskundigheid van de medewerkers.

Ervaringen van cliënten

Enkele quotes uit cliënttevredenheidsonderzoek 2019:

“Flexibel in afspraak maken, oplossingsgericht, kijk op de mens en niet het probleem.” (cijfer 8)

“Ondersteuning met ook adm.zaken,, mogelijk om samen voor een gesprek te wandelen en ze komen aan huis. Ook even appen of bellen tussen door om te vragen hoe het gaat.” (cijfer 9)

“Goede begeleiding. Goed begrip voor mij. Aardige, integere, betrouwbare mensen die er werken. Je kunt het werk doen dat je leuk vind. Iedereens eer wordt intact gelaten, iedereen wordt in waarde gelaten en wordt geaccepteerd door begeleiding en door andere cliënten. Men gaat er respectvol met elkaar om. Het is veilig. Je voelt je thuis.” (cijfer 9)

“Meer organiseren voor cliënten vaker bedrijfsuitjes en BIJVOORBEELD DISCO OF ZO EN BETERE MACHINES KOPEN!!! oa bladblazers kettingzagen en boorhamer”. (cijfer 2)

Klachten

Bij Onder de Bomen proberen we onvrede snel met elkaar te bespreken en samen tot oplossingen te komen. Mocht dit nu om wat voor reden niet lukken, dan kan de onvrede leiden tot een klacht. Onder de Bomen is lid van Klachtenportaal Zorg. Hier kunnen cliënten hun klacht neerleggen. Na het indienen van een



klacht via het Klachtenportaal Zorg wordt de klachtenprocedure gestart. Klachtenportaal Zorg stelt voor alle partijen alles in werking om tot de best mogelijke oplossing te komen.

Er is in 2019 één formele klacht ingediend die middels een gesprek met de oprichters is opgelost.

Cliëntparticipatie

Middels cliëntparticipatie kunnen de cliënten en/of hun vertegenwoordigers vanaf het begin op de hoogte zijn van de ideeën en ontwikkelingen binnen Onder de Bomen en kunnen zij derhalve ook vroegtijdig invloed uitoefenen op het beleid. Cliëntparticipatie bij Onder de Bomen kent drie niveau's.

Zeggenschap

Bij Onder de Bomen werken we vanuit de visie dat de relatie tussen cliënt en begeleider doorslaggevend is in de kwaliteit van de hulpverlening. Er is een gelijkwaardige, respectvolle en open relatie tussen cliënt en de begeleider. De cliënt ervaart volle zeggenschap over zijn hulpverleningstraject en de begeleider kan écht zijn vak uitoefenen binnen alle beroeps- en wettelijke normen.

Medezeggenschap

Om de cliënten samen te betrekken bij het vormen van beleid en verbetering van de kwaliteit op een locatie, zijn er bewoners-overleggen (bij de 24-uurszorg) en werk-overleggen (bij de dagbesteding), 'medezeggenschapsoverleggen'. Deze overleggen vinden periodiek in openheid plaats.

Het uitgangspunt hierbij is dat de medezeggenschap zo dicht mogelijk bij de cliënt wordt vormgegeven, waardoor voeling met de wensen en behoeften het grootst is.

Cliëntvertegenwoordiging

Binnen de cliëntvertegenwoordiging zitten cliënten en andere betrokkenen vanuit de diverse locaties binnen Onder de Bomen. Deze cliëntvertegenwoordigers zijn onafhankelijk, ondersteunen cliënten in het zeggenschap en medezeggenschap uit te oefenen.

Organisatiebrede signalen brengen zij ter sprake en geven gevraagd en ongevraagd advies. Ook vertegenwoordigen zij de cliënten van Onder de Bomen naar andere organisaties.

- De cliëntenvertegenwoordiging hoort klachten en wensen. Dit kunnen signalen zijn die zij aan de orde kunnen stellen;

- De cliëntenvertegenwoordiging heeft adviesrecht en instemmingsrecht en kan gevraagd en ongevraagd adviseren;
- De cliëntenvertegenwoordiging let erop dat de zorgaanbieder doet, wat hij moet doen en dat hij dit op de juiste manier doet. Dit houdt in dat cliënten de zorg krijgen die is afgesproken en aansluit op wat cliënten willen;
- De cliëntenvertegenwoordiging vertaalt wensen en behoeften van cliënten van Onder de Bomen.

Reflectie cliëntvertegenwoordiging

De cliëntvertegenwoordiging bestond in 2019 uit vier leden en is in 2019 zeven keer bijeengekomen. Dat gebeurde op verschillende locaties van Onder de Bomen om zichtbaarder te zijn op de diverse locaties en zo de cliëntvertegenwoordiging niet alleen bekend te maken met deze locaties maar ook met de begeleiders. Ook schoof de cliëntvertegenwoordiging aan bij enkele bewonersvergaderingen om signalen op te vangen en laagdrempeligheid creëren bij cliënten.

Onderwerpen die in 2019 zijn besproken zijn in vergaderingen van cliëntvertegenwoordiging zijn o.a.: WMO rapport GGD Gelderland Zuid, Beleidsstuk Zorgproces, Begroting, het gehele proces rondom ontwikkeling Brede Basis Teams in de gemeente Nijmegen, MIC-MIM analyse,



kwaliteitsrapportage, huisvesting bij Onder de Bomen (en de financiële haalbaarheid hiervan), Regeling voedingsgeld.

Een afvaardiging van de cliëntvertegenwoordiging is naar een bijeenkomst geweest van de gemeente Nijmegen om zich voor te laten lichten over de ontwikkeling van de Brede Basis Teams en er zijn vragen gesteld aan het bestuur welke gevolgen dit heeft voor cliënten en medewerkers van Onder de Bomen.

De cliëntvertegenwoordiging is trots op de daadkrachtige aanpak wanneer het gaat om wetten en regelgeving. Maar dit zal nimmer ten koste gaan van de zorg voor cliënten. Het oog is gericht op zorg met hoogst haalbare kwaliteit, dit is ook te zien in onafhankelijke metingen van huisvesting. We doen het goed!

Als uitdaging in 2020 ziet de cliëntvertegenwoordiging de coronacrisis en de maatregelen die daarbij komen kijken. Dat is voor eenieder natuurlijk een onzekere tijd waarbij niemand weet wat er nog te wachten staat.

De cliëntvertegenwoordiging kijkt met een goed gevoel terug op het Meerwaarde verslag. Een mooie terugblik op hoe de organisatie tot stand is gekomen en welke groei zij heeft doorgemaakt. Onder de Bomen zit nog steeds in een stijgende lijn: innoverend en vernieuwend.

Scheiden wonen en zorg

Scheiden wonen en zorg

Wonen en zorg worden bij Onder de Bomen zoveel mogelijk gescheiden. Op die manier kan Onder de Bomen altijd goed laten zien enerzijds geen onnodig hoge huren aan cliënten te rekenen, en anderzijds geen zorggeld te gebruiken om vastgoed te financieren. Onder de Bomen bezit zelf geen woonruimte waar cliënten verblijven. Waar mogelijk huren cliënten direct van de eigenaar van het pand. Op een aantal plekken is dat niet mogelijk, omdat een eigenaar alleen het hele gebouw in één keer wil verhuren. In die situaties huurt Onder de Bomen het hele gebouw, en verhuurt de individuele woningen door aan de cliënten. Dit financiële en technische beheer is uitbesteed aan een externe partij.

Veiligheid

MIC

Het komt geregeld voor dat er (bijna) fouten of incidenten zijn rondom de begeleiding van cliënten. Uiteraard proberen we incidenten en fouten bij Onder de Bomen te voorkomen, echter incidenten en fouten zullen altijd voorkomen.

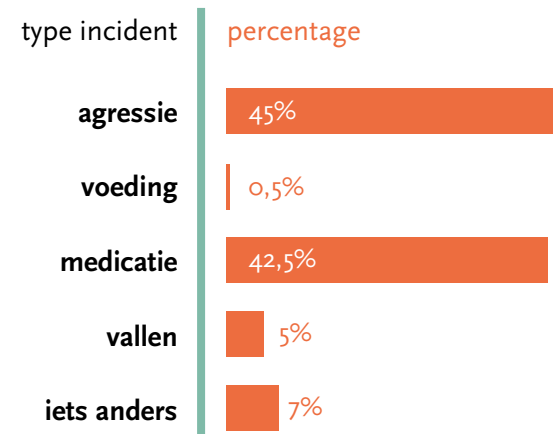


Daarom staan we voor een goede procedure om incidenten en fouten te melden, te monitoren en analyseren om er van te leren met elkaar.

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.

Soms is het niet helemaal duidelijk of het een incident betreft, daarom hanteren wij de 'gouden regel bij Onder de Bomen' bij twijfel altijd MIC invullen.

In 2019 zijn er 239 MIC's ingevuld (2018: 325) bij 74 unieke cliënten.



We zien ten opzichte van 2018 een daling van het aantal MIC meldingen. Dit is in de MIC-MIM commissie besproken. Hierbij is weer het belang benadrukt van laagdrempelig melden en dit is in alle teams besproken.

Medicatieveiligheid

In september is de medicatieveiligheid intern geaudit. Dit heeft geleid tot het inzetten van een verbetertraject. Het traject houdt in dat we in samenwerking met de apotheken en de leverancier van het cliëntdossier ONS (Nedap) aftekenlijsten in het cliëntdossier ontvangen en kunnen aftekenen. Dit zal leiden tot meer medicatieveiligheid en registratie daarom heen. Het traject zal in 2020 worden afgerond.

Calamiteiten

In 2019 zijn er twee calamiteiten gemeld bij de de WMO-toezicht van GGD Gelderland Zuid. Hierop is door een onderzoekscommissie een intern onderzoek uitgevoerd. Deze resultaten zijn besproken met de toezichthouder en waar nodig verbetermaatregelen doorgevoerd.



*‘De belangen
van, en zorg voor
de cliënten hebben
de hoogste
prioriteit’*



MAATSCHAPPELIJKE MEERWAARDE

Nieuwe zorgconcepten

Gesteund Wonen voor Gezinnen

In 2019 breidden we Gesteund Wonen uit met het product 'Gesteund Wonen voor Gezinnen'.



dan bestaat de mogelijkheid om

Gesteund Wonen voor Gezinnen

in te zetten. Een team zorgprofessionals ...



Wanneer een **crisis** in een gezin zo groot is dat er gesproken wordt over een uithuisplaatsing of deze heeft plaatsgevonden ...



brengt de **stabiliteit & veiligheid**

weer terug in een gezin zodat uithuisplaatsing wordt voorkomen of terugplaatsing weer kan plaatsvinden.



Beeldvormingstraject gezinnen

Onze gezinsbegeleiders en het zorginhoudelijk ondersteuningsteam zetten in 2019 een uitgebreid beeldvormingstraject op. Aanleiding hiervoor was een toenemende vraag vanuit verwijzers.

Het doel van het beeldvormingstraject is het in beeld brengen van:

- ‘Het goed genoeg’ ouderschap
- De ontwikkeling van het kind
- Mogelijkheden tot verandering in het gezin.

Dit doen de gezinsbegeleiders volgens de richtlijnen van het Nederlands Jeugd Instituut.

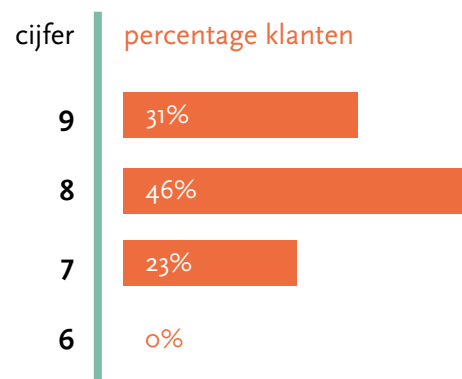
De verwijzers (sociale wijkteams, Jeugd-bescherming, gezinsvoogden, regieteam van de gemeente Nijmegen) bepalen met het gezin wat in beeld moet worden gebracht. Dit laten ze weten aan de gezinsbegeleider en het gezin. Daarna bepalen ze samen met de gezinsbegeleiding hoe het beeldvormingstraject eruit gaat zien en welke instrumenten we gaan inzetten (van vragenlijsten tot video).

Verwijzers

Resultaten

Elke verwijzer ontvangt bij het doorverwijzen van een cliënt een vragenlijst. Dat gebeurt bij het daadwerkelijk in zorg komen van de cliënt. Op de vragenlijst geeft de verwijzer aan hoe de samenwerking met Onder de Bomen verliep. In 2019 beoordeelden onze verwijzers ons inzorgtrekingsproces met een 8,1:

8,1
TEVREDENHEIDSCORE
VAN VERWIJZERS



Feedback van verwijzers

Enkele quotes uit het tevredenheidsonderzoek van verwijzers:

“Snel op huisbezoek kunnen voor intake. Brede inzet van ondersteuning en gezinsbegeleiding. Door vakantie wel jammer dat directe inzet niet mogelijk was, maar is overmacht.” (cijfer: 9)

“Deskundig vooroverleg over al dan niet opdracht aannemen. Goede bereikbaarheid medewerker, betrokkenheid en zorgvuldigheid.” (cijfer: 9)

“Er was bij de aanmelding wat onduidelijkheid bij welke afdeling van jullie het gezin zou kunnen thuishoren. Daarvoor heb ik bij verschillende mensen bij jullie mijn verhaal moeten verduidelijken. Toen volgde afwijzing, daarna, via bemiddeling procesregisseur gemeente, alsnog een akkoord gekregen.” (cijfer: 7)

Maatschappij en zorg

Zorgboerderij

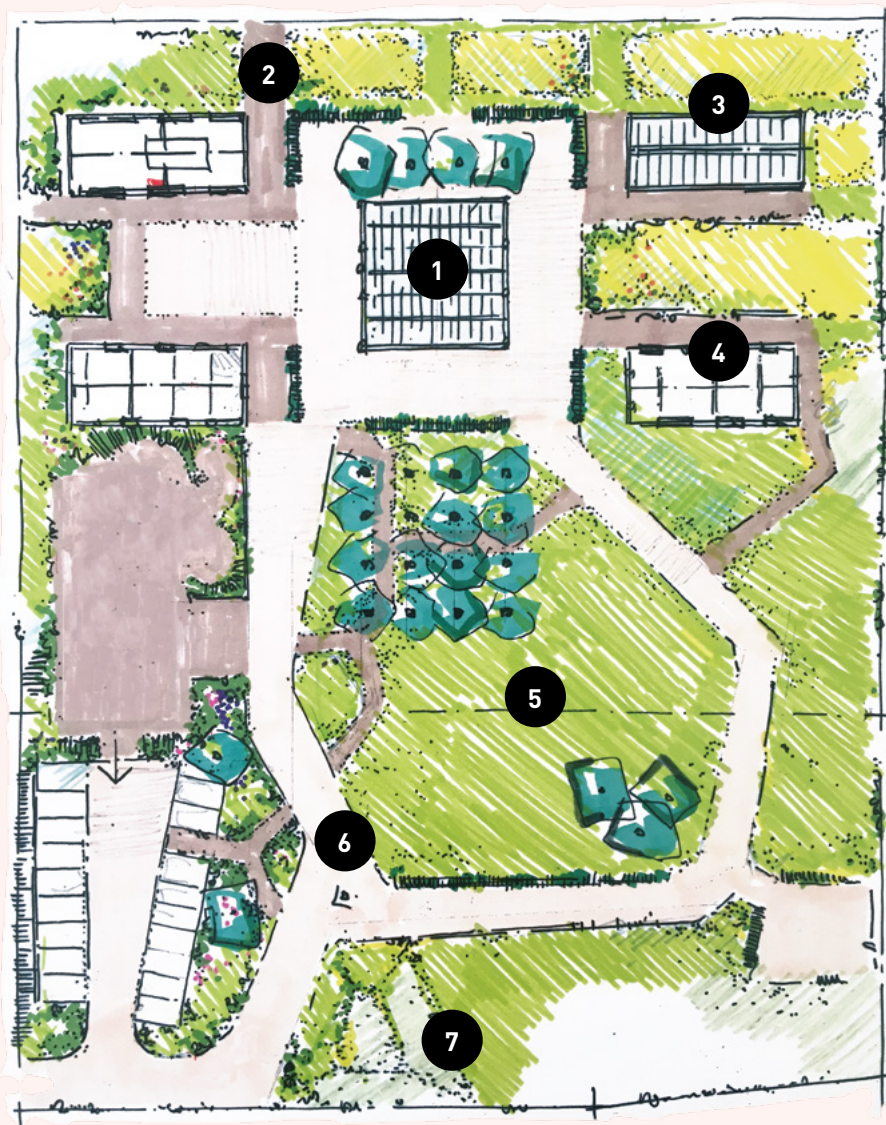
In 2014 startte zorgboerderij In het Westen (letterlijk!) in de achtertuin van één van de oprichters. Deze eerste zorgboerderij in Nijmegen werd al snel een succes.

De zorgboerderij fungeert als brug tussen maatschappij en zorg. Onze activiteiten in en om de zorgboerderij zijn een middel voor het ontwikkelen van een gevoel van eigenwaarde en zelfvertrouwen. Op deze plek krijgen deelnemers de kans om hun individuele kwaliteiten te ontdekken en in te zetten (oefenen) in een veilige en vertrouwde omgeving.

Door de enorme toestroom van cliënten en begeleiders, stagiaires en vrijwilligers, bleek deze prachtige, rustig gelegen plek met charmante blokhut al gauw te klein. Op 12 april 2019 verhuisde de zorgboerderij naar een nieuwe locatie aan Wolfkuilseweg 256 in Nijmegen. De huidige locatie is zes keer groter dan de oude. Ook heeft deze locatie veel meer (en betere) faciliteiten voor mens en dier. Voorbeelden zijn een duurzaam gebouw van 150 vierkante meter, met een mooie functionele keuken, een grote zit- en eetruimte, een rustkamer, een apart kantoor en het rolstoelvriendelijk toilet met badkamer. Nog altijd is zorgboerderij In het Westen de enige zorgboerderij in Nijmegen.

Toekomstplannen inrichting terrein zorgboerderij In het Westen

✓ Wordt deels of geheel gerealiseerd in 2020 met behulp van *Stichting Zorgboerderij In het Westen*



- 1 ✓
Marktplaats met markthal
- 2 ✓
Houtoven
- 3 ✓
Tuinkas
- 4
Kapschuur met opslag
- 5 ✓
Diereneiland en kippenkathedraal
- 6
Rolstoel-toegankelijkheid
- 7 ✓
Groene buffer

Plan Nijmegen-West

In 2019 onderzochten we de mogelijkheid om laagdrempelige inloopvoorzieningen die al aanwezig zijn in Nijmegen-West, toegankelijker te maken voor mensen die gebruik maken van maatwerkvoorzieningen. Dat onderzochten we samen met andere zorg- en welzijnsorganisaties in Nijmegen.

Ons vooronderzoek (onder professionals uit de zorg, vrijwilligers en wijkbewoners) blijkt dat niet iedere wijkbewoner voldoende (sociale) vaardigheden heeft om op eigen kracht gebruik te maken van deze ontmoetingsvoorzieningen. Er is bijvoorbeeld een groep die bij de hand genomen wil worden. Deze mensen hebben behoefte aan iemand die ze stimuleert om te komen, geruuststelt of ondersteunt in het leggen van contact. Vrijwilligers die doorgaans op deze plekken werken, voelen zich niet altijd bekwaam om met zorgvragende mensen om te gaan.

In 2019 maakten we een plan voor een proeftuin in Nijmegen-West. Doel daarvan: de ontmoetingsplekken in de wijk versterken met een zorgprofessional. Hiermee bedoelen we letterlijk een professional uit de zorg, die dagelijks direct beschikbaar is voor zowel de vrijwilliger als de wijkbewoner. Deze zorgprofessional kan groepsgewijs, dan wel (kort) individueel, met bewoners werken en waar nodig de vrijwilliger ondersteunen.

De zorgprofessional die we op deze inloopvoorzieningen willen onderbrengen, kan bezoekers opvangen die 'moeilijker' gedrag laten zien. Ook kan de zorgprofessional vrijwilligers ondersteunen bij de omgang met mensen die normaal gesproken gebruik maken van reguliere zorg. In 2020 willen we dit project starten.

Milieu- en duurzaamheidsaspecten

In alles wat we doen, hebben we grote aandacht voor de wereld om ons heen. Is er bijvoorbeeld sprake van een verbouwing van een gebouw waarbij we betrokken zijn als huurder? Dan zetten we in op een maximale stijging van het energielabel. Verder is de nieuwbouw van onze zorgboerderij geheel uit hout opgetrokken. Dankzij zonnepanelen en een gasloos karakter is deze locatie energieneutraal. Ook gaat onze voorkeur bij eventueel nieuw aan te schaffen voertuigen uit naar elektrische voertuigen.



Woningcorporaties en zorg

Innovatiechallenge Talis: winst!

Aedes, de landelijke vereniging van woningcorporaties, startte in 2019 een Innovatiechallenge. Dat deed Aedes om het bedenken en implementeren van nieuwe, creatieve concepten op het grensvlak van wonen, welzijn en zorg (verder) aan te zwengelen.

Wij hebben meegedaan aan de Innovatiechallenge, onder leiding van de Nijmeegse-Wijchense woningcorporatie Talis. We maakten deel uit van een team van Nijmeegse samenwerkingspartners, zoals Iriszorg, Sterker, Sterker Sociaal Werk, HAN en de gemeente Nijmegen. In totaal namen er 8 teams deel uit verschillende delen van het land.

Het Nijmeegse team ontwikkelde het concept van de Social AirBNB, mede naar voorbeeld van Onder de Pannen (Amsterdam) en Kamers met Aandacht (Utrecht). De insteek: bij maatschappelijke uitdagingen (zoals een tekort aan betaalbare woningen voor jongeren met een zorgbehoefte) is het belangrijk dat iedere (maatschappelijke) organisatie zich richt op haar kerntaak. Dat houdt in dat deze organisatie ook bouwt en vertrouwt op de kernkwaliteiten van andere (maatschappelijke) organisaties.

Met dit concept en deze insteek wonnen we met het Nijmeegse team de Innovatiechallenge.

Wergroep Bijzondere Bemiddeling (WBB)

Woningzoekenden die bij ons wonen, weinig meettijd hebben en aan een volgende stap toe zijn, maken normaal gesproken weinig kans op een woning. Voor deze mensen werken woningcorporaties in de regio Nijmegen samen. Dat doen ze in de Wergroep Bijzondere Bemiddeling (WBB).

De WBB verdeelt de aanvragen over de verschillende corporaties. Ook vindt er een intake-gesprek plaats, waarin de WBB beoordeelt of de cliënt al dan niet met begeleiding zelfstandig kan wonen, en aan welke eisen de woning of woon-omgeving moet voldoen.

In 2019 maakten 12 van onze cliënten gebruik van de WBB-regeling. Dit versnelt afschaling, wat de doorstroom van cliënten verbetert. Het effect: minder lange wachtlijsten.



Winnaars Innovatiechallenge Talis



*‘Het wiel opnieuw uitvinden,
het op onze eigen manier doen’*



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 bedroeg in 2019 € 4.096.600. Dat is een stijging van een kleine 20 procent ten opzichte van 2018 (€ 3.420.481).

Resultaat

Ons netto resultaat na belastingen was 2,3 procent, oftewel ruim € 100.370. We hebben dit resultaat geheel toegevoegd aan ons eigen vermogen, dat daardoor steeg naar € 393.248.

Omzet en resultaat	2018	2019
Netto omzet	€ 3.420.481	€ 4.096.600
Netto resultaat na belastingen	€ 82.722	€ 100.370
Percentage netto resultaat na belastingen	2,3 %	2,5%

Ratio's

We moeten voldoen aan bepaalde normen (ratio's). Deze ratio's geven een indicatie van onze financiële gezondheid.

Current ratio

In 2019 investeerden we € 355.000 in de bouw van de nieuwe zorgboerderij. € 225.000 daarvan dekten we via een hypotheek (Rabobank). € 130.000 financierden we uit eigen middelen.

Verder investeerden we voor € 25.000 uit eigen middelen in de verbouwing van het nieuwe kantoor aan de Tweede Oude Heselaan.

De overgang van PGB naar ZIN-contract voor WLZ-cliënten leidde tot een extra liquiditeitsbehoefte van circa € 140.000.

Mede hierdoor zakte de current ratio van 1,5 (begin 2019) naar 1,0 (eind 2019). Ons vrij beschikbare werkkapitaal daalde mede door deze ontwikkelingen eveneens: van circa € 300.000 (begin 2019) naar € 0 (eind 2019). Dit leidde niet tot een liquiditeitsprobleem, aangezien we op onze rekening courant beschikken over een krediet van maximaal € 300.000.

Solvabiliteits- en vermogensratio

De investeringen in de nieuwe zorgboerderij en het oplopen van de vorderingen op debiteuren (als gevolg van de overstap van PGB naar ZIN bij de WLZ), betreffen aan de passivazijde van de balans voornamelijk mutaties binnen het eigen vermogen. Ondanks de gedaalde liquiditeit en current ratio, steeg daardoor tegelijkertijd de solvabiliteitsratio in 2019. Ook de vermogensratio steeg in 2019.



	2018	2019
Solvabiliteitsratio	26,0%	30,3%
Vermogensratio	8,5%	9,6%

Controles

Accountantscontrole

In 2019 controleerde een onafhankelijke accountant onze jaarrekening (net als in 2018). In november en december 2019 vond een uitgebreide interimcontrole plaats. In maart 2020 volgde de eindcontrole. Op basis van deze onderzoeken gaf de accountant over 2019 een goedkeurende verklaring af.

We voldoen aan de wetgeving rondom ICT- en informatiebeveiliging (allereerst de Algemene Verordening Gegevensbescherming, AVG). We werken alleen met Software-as-a-Service-applicaties (SAAS). Dat betekent dat we geen gegevens op eigen servers hebben staan. Voor elke applicatie sloten we een verwerkingsovereenkomst af met de leverancier, conform de voorschriften van de AVG. Voor de applicatie

voor de functie elektronisch cliëntendossier (ECD) en debiteurenfacturatie (ONS van Nedap) hebben we een ISAE3402. De accountant heeft deze gecontroleerd en in orde bevonden.

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.



*‘Dit hadden we twee jaar
geleden nooit kunnen geloven’*



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	

Eind 2019 voltooiden Koen Wools en Hannie Kunst hun eerste zittingsperiode van 4 jaar. Voor hun herbenoeming hebben we van beiden de profielen (een juridisch en bestuurlijk profiel) opnieuw bekeken, geactualiseerd en beoordeeld voor een periode van nog eens 4 jaar. De overige leden van de RvC droegen beide leden vervolgens met een positief advies voor aan de ALV. De ALV nam daarna hun herbenoeming over.

Onze Raad van Commissarissen bestaat uit:

Hannie Kunst

Voorzitter, eerste termijn

Portefeuille: bestuurlijk

Benoemingstermijn: december 2015-2019 (verlengd per 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

Raad van Commissarissen

Onze Raad van Commissarissen bestond op 31 december 2019 uit vijf personen. Bij vacatures en herbenoemingen streven we naar een samenstelling die past bij onze doelstellingen en ambities. Twee leden zijn betrokken bij en

werkzaam in de zorg; de overige leden hebben een politieke/bestuurlijke achtergrond en/of zijn actief in de financiële en juridische wereld. De leden hebben verschillende netwerken in de stad en regio.



Koen Wools

Vice-voorzitter, eerste termijn

Portefeuille: juridische zaken

Benoemingstermijn: december 2015-2019
(verlengd per 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 LHBT-adviescommissie gemeente Nijmegen
- Lid Raad van Toezicht Stichting Openbare Bibliotheek Gelderland-Zuid

Johan Klomp

Eerste termijn

Portefeuille: financiën en ondernemerschap

Benoemingstermijn: april 2017-2021

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 – 2022

Beroep: psychiater bij het Canisius Wilhelmina Ziekenhuis

Nevenfuncties:

- Intercollegiaal coach Arte, non vi.
- Coach medisch specialisten voor Q3 Consult
- Visitator voor Nederlandse Vereniging voor Psychiaters (NVvP)

Yvon Siebelink

Eerste termijn

Portefeuille: kwaliteit en veiligheid van de zorg

Benoemingstermijn: november 2018 – 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 stelde op 4 juli 2019 voor drie commissies reglementen vast:

- **Auditcommissie financiën**
- **Auditcommissie Zorg**
- **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.

Auditcommissie Zorg

De auditcommissie 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. In 2019 kwam de commissie tweemaal bijeen om de volgende onderwerpen te bespreken:

- MIC-MIM > zie pagina 22
- Calamiteitenmeldingen
- Beleidsontwikkeling
- Veranderende wetgeving.

Renumeratiecommissie

De renumeratiecommissie bestaat uit twee leden van de Raad van Commissarissen: Hannie Kunst en Koen Wools. In 2019 stelde de renumeratiecommissie vernieuwde profielen op voor de functies van de voorzitter van de RvC en het lid juridische zaken van de RvC.

Reflectie Raad van Commissarissen

Governance

Onze Raad van Commissarissen handelt en werkt volgens de principes van de Zorgbrede Governance Code. Dat is in interne documenten vastgelegd. Tegelijk realiseert de RvC zich dat papier geduldig is. Het gaat erom te handelen naar deze code.

Ieder jaar evalueert de RvC haar werkwijze. In 2020 wil ze dat daarnaast met een externe partij doen.

Naast informele contacten met bestuur, medewerkers en cliënten, belegt de RvC jaarlijks een dag in januari, waarop ze in groepjes een bezoek brengt aan de verschillende locaties. Daar spreken de RvC-leden met cliënten en medewerkers. In deze gesprekken wisselen ze ervaringen uit over werkwijzen, interne cultuur en bereikbaarheid van het bestuur. Ook spreken ze over behaalde doelen en ambities. Na deze gesprekken volgt, in een terugblik op het jaar, een persoonlijk gesprek met de 4 bestuurders.

Dat gesprek gaat over persoonlijke inzet, ontwikkeling en gerealiseerde doelen. De RvC koppelt de ervaringen terug (aan het einde van de dag).

Belangrijke constatering in 2019 was de grote congruentie tussen ambities en koers van het bestuur enerzijds, en de medewerkers en de cliënten anderzijds. Medewerkers ervaren dat ze hun kracht en kennis als professional kunnen inzetten, om de voor de cliënt best haalbare oplossing te bieden. Daarbij werken ze vanuit het vertrouwen dat ze krijgen van het bestuur.

De RvC-leden spraken hun waardering uit over hetgeen in 2019 is bereikt, de wijze waarop het bestuur functioneert, steeds vernieuwend bezig is, en bovenal: zich met hart en hoofd inzet voor cliënten en medewerkers.

De RvC werkt met het bestuur in een open cultuur, waarin men elkaar scherp houdt, en waarin ruimte is om dilemma's en knelpunten te bespreken. De RvC neemt daarin de rol aan als klankbord voor het bestuur.

Dilemma's en knelpunten

Een jaar zonder uitdagingen bestaat niet. 2019 vormt daarop geen uitzondering. In 2019 kwamen twee onderwerpen veelvuldig op de agenda:



- De realisatie en voortgang van de Zorgboerderij In het Westen
- De aanbesteding voor de Gemeente Nijmegen

De realisatie en voortgang van de Zorgboerderij In het Westen

Voor 1 april moest de verhuizing een feit zijn, maar door verschillende oorzaken ontstonden stevige discussies tussen bestuur en RvC.

Die discussies gingen over:

- Procedures die meer tijd kostten
- Vertraging in de bouw
- Oplopende kosten
- Haalbaarheid van de duurzaamheidsambitie.

Gelukkig (met name voor de cliënten) kon de verhuizing toch in april plaatsvinden. We slaagden erin de meeste werkzaamheden gedurende de zomer af te ronden, zodat we de boerderij in september met trots aan de stad en de wijk konden presenteren.

De aanbesteding voor de Gemeente Nijmegen

Het tweede dilemma betrof de aanbesteding voor de Gemeente Nijmegen in 2020, die op het punt van de wijkteams samen met andere organisaties moet plaatsvinden. Daarbij speelden verschillende vragen op, zoals:

- Met welke partijen(en) ga je samenwerken?
- Hoe blijf je trouw aan je eigen identiteit en werkwijze?
- Wat gebeurt er als je niet meegaat?

Zowel ons bestuur als de RvC zijn in dit proces kritisch op de gemeente, die kostenefficiëntie belangrijker lijkt te vinden dan de kwaliteit van de zorg. Deze aanbesteding hield voor ons een risico in, voor een deel van de continuïteit van onze werkzaamheden. Mede daarom onderschrijft de RvC dat we ons werkgebied verder exploreren in de brede regio rond Nijmegen.

Innovaties

We informeren de RvC geregeld over ontwikkelingen in het veld. Dat doen we bijvoorbeeld met presentaties door medewerkers.

Het nieuwe aanbod van Gesteund Wonen voor Gezinnen blijkt gewild. Het is voor overheden een flinke kostenbesparing in relatie tot traditionele hulp. De RvC waardeert onze innovaties, die vaak op de werkvloer ontstaan.

Zo wonnen we de Innovatiechallenge voor wonen en zorg (samen met Talis) > zie pagina 28, waarbij 'gewoon doen' en 'samenwerken' doorslaggevende succesfactoren waren.

Belangrijk punten van aandacht blijven: de vraag hoe om te gaan met cliënten die niet gebaat zijn bij begeleiding door ons, en de tijdige afschaling van cliënten. We blijven hierover rapporteren.

De rol van de RvC

De RvC oefent een rol uit als toezichhoudend orgaan, naast haar functie van klankbord. De RvC gaf goedkeuring aan de jaarrekening 2018 en de begroting voor 2019.

Een winstmarge van 2,3 procent over 2019 is een mooi resultaat: voldoende om wat meer vet op de botten te krijgen. Ook de wetenschap dat we goede zorg leveren, extra expertise kunnen inhuren en medewerkers zich voldoende kunnen scholen, is waardevol.

Het bestuur houdt de RvC op de hoogte van zowel de financiële voortgang als de kwaliteit van de geleverde zorg. Dat doet het via uitgebreide kwartaalrapportages. De RvC geeft aan trots te zijn dat medewerkers wederom in staat waren zich te certificeren en daarbij de eigenheid van Onder Bomen te behouden.



Tot slot gaf de RvC inhoud aan de derde rol: werkgever van de bestuurder, waar de RvC onder governance verslag van deed.

Op het moment waarop we dit kwaliteitsverslag opstellen, bevinden we ons middenin de coronacrisis. Ons bestuur en onze medewerkers bewandelen onbekende wegen. Een deel van de protocollen en administratieve handelingen blijft in de kast, maar we blijven de zorg en het welzijn van de cliënt dienen met veel inzet en hart voor de zaak. Op afstand constateert de RvC dat het bestuur deze bijzondere opgave innovatief en daadkrachtig oppakt. Dat geeft de RvC het vertrouwen dat 2020 een bijzonder jaar wordt.

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 2019 in klasse II. De beloning van zowel ons bestuur als de Raad van Commissarissen viel in 2019 ruim onder het toegestane plafond. Alle details, en de controlerende verklaring van de accountant, staan in de jaarrekening van 2019.



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