

mensen met  
mogelijkheden

Jaarverslag 2022

## INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	3
1. Maatschappelijk jaarverslag	3
2. Over MMM	
<i>Missie</i>	5
<i>Visie en strategie</i>	6
<i>Organogram</i>	7
<i>Raad van Toezicht</i>	7
<i>Cliëntenraad</i>	11
3. Bedrijfsvoering	
<i>Kerngetallen</i>	12
<i>Corona</i>	15
<i>Klachten</i>	15
<i>Incidenten</i>	16
<i>Stagebeleid</i>	18
4. Samenwerking	20
5. Risico's en kansen	20
6. Kwaliteit	21
Nawoord	21

## Voorwoord

In dit jaarverslag vindt u een overzicht van gegevens en gebeurtenissen die in 2022 voor Stichting Mensen met Mogelijkheden van belang waren. Naast de verslaglegging van directie is er inbreng van de Raad van Toezicht, Cliëntenraad, Incidentencommissie en coördinator Stagebeleid

Eigenlijk geeft het een tussenstand aan, want veel van waar we nu mee bezig zijn vindt zijn oorsprong in het vorige jaar. En dat zal ook weer zijn vervolg krijgen in het volgende jaar. Het is de dynamiek van een levendige zorgorganisatie die mét en vóór mensen haar best doet om er samen iets goeds van te maken. Deels hebben we daar zelf invloed op en deels komt belangrijke invloed van buitenaf.

In het maatschappelijk jaarverslag zetten we daar de bijzonderheden hiervan op een rijtje.

### 1. Maatschappelijk jaarverslag

Ook het jaar 2022 had de Corona-epidemie nog grote invloed op ons werken. Zeker in het begin van het jaar waren er nog Corona-gerelateerde ziekmeldingen. Bij twee medewerkers is er sprake geweest van long-covid klachten, waardoor er sprake was van uitval.

De preventiemaatregelen ter voorkoming van besmetting binnen de locaties, zijn het hele jaar van kracht gebleven, ook al hebben we die in de tweede helft van het half jaar iets kunnen versoepelen.

In 2021 hadden we al besloten niet deel te nemen aan de aanbesteding WMO 2022-2026 van de gemeente Sittard-Geleen, omdat de nieuwe regelingen niet pasten binnen ons beleid. De nieuwe WMO-regeling zou ingaan per 1-1-2022, maar de gemeente heeft de start datum voor deze nieuwe regeling uitgesteld naar 1-4-2022.

Voor onze cliënten met een WMO-indicatie vanuit deze gemeente hebben we alternatieven gezocht, zodat hun begeleiding en/of dagbesteding zo goed mogelijk voortgezet kon worden.

Dat was niet makkelijk omdat er veel onduidelijk bestond over de regelingen en de consequenties daarvan. Een aantal cliënten zijn ondergebracht bij andere zorgaanbieders of zijn andere activiteiten gaan doen.

Bij enkele mensen is de dienstverlening helemaal gestopt. Voor een deel van onze cliënten is de WMO-indicatie omgezet van ZIN naar PGB.

Hiervoor was het nodig dat er per cliënt een PGB-vertegenwoordiger zou zijn, die de administratie van het PGB verzorgt en daarnaast ook inhoudelijk meekijkt. Hiervoor hebben we vrijwilligers geworven vanuit het netwerk van de cliënten.

Met vertegenwoordigers van de gemeente Sittard-Geleen is in de periode maart t/m juni veelvuldig overleg geweest, omdat er veel onduidelijk was en er ook verschil van inzicht was over hoe de regels begrepen moest worden. De cliënten zelf hebben daar weinig last van gehad: de ondersteuning die geboden werd heeft gewoon door kunnen lopen.

In februari 2022 is de oorlog in Oekraïne uitgebroken. Ook in Sittard en Geleen zijn vluchtelingen opgevangen door vrijwilligers. Ons is gevraagd ruimte beschikbaar te stellen voor de Blauw-Gele Huiskamer, zodat deze vluchtelingen een plek hadden voor gezamenlijke activiteiten. In mei 2022 is deze ruimte verwezenlijkt in het Land van Gulick. Met name in de weekenden werden hier kinderen opgevangen en werd er gezamenlijk gekookt. Vanaf de zomer is er de rest van het jaar door enkele vrijwilligers taalles gegeven aan mensen uit Oekraïne.

Waar we in 2022 ook mee te maken kregen is een sterke toename van de energieprijzen. Dat gaf zorgen voor de betaalbaarheid van de huisvesting in de woonlocaties. Ons uitgangspunt dat mensen met een minimum inkomen hier zouden moeten kunnen (blijven) wonen, zou wel eens onder druk kunnen komen te staan.

Met elkaar en met de bewoners, verwanten, vertegenwoordigers, pandeigenaren en begeleiding is gekeken naar wat we aan maatregelen konden nemen om de energiekosten te beperken, zoals bijvoorbeeld het instellen van vaste thermostaattemperaturen en dubbele beglazing in plaats van enkel.

In regio Zuid-limburg heeft Stichting Mensen Met Mogelijkheden drie grotere woonvormen: Domus Pastorale in Geleen (8 bewoners); De Heihof in Bocholtz ( 9 bewoners) en de Auw Sjoal in Maastricht (10 bewoners). Daarnaast nog twee kleinere, namelijk de Kapelanie in Heugem (3 bewoners) en Hoogveldlaan (2 bewoners) in Sittard.

Omdat er vraag blijft naar deze vorm van wonen, zijn we een nieuwe woonmogelijkheid aan het voorbereiden. Dit betreft de Geenstraat in Geleen, waar medio februari 2023 vierentwintig studio's beschikbaar zijn. De bedoeling is dat er twee te onderscheiden woongroepen komen. De begane grond voor negen mensen met een wat intensievere zorgvraag, en op de eerste verdieping kunnen er vijftien mensen wonen met een wat grotere zelfredzaamheid.

In de loop van dit jaar werd al duidelijk dat hier meer dan voldoende belangstelling voor was. Het jaar 2022 stond dan ook in het teken van voorbereidingen voor de start van dit nieuwe project, met aandacht voor bouwzaken, inrichting, maar vooral ook de kennismaking van de nieuwe bewoners onderling en van de werving van begeleiders.

In het hele jaar 2022 is er onzekerheid geweest over de voortzetting van de huisvesting van Mensen Met Mogelijkheden in het Land van Gulick. Oorspronkelijk zou de verkoop van het pand in 2021 hebben plaatsgevonden. Maar toen dat niet doorging was het onduidelijk of de verkoop nog daadwerkelijk zou doorgaan en wanneer die dan eventueel zou plaatsvinden.

Uiteindelijk bleek dat na de zomer de verkoop toch door zou gaan. In oktober is hierover het definitieve besluit gevallen. Dat betekende dat we voor alternatieve huisvesting zouden moeten zorgen, zowel voor de kantoorfuncties als voor dagbesteding (Resirkel) en diverse activiteiten (Balans, Friday Flow band).

Met het gehele kantoor (administratie, receptie, coördinatie en directie) zijn we in december verhuist naar de Swentiboldstraat in Sittard. Dagbesteding en activiteiten gaan in januari 2023 over naar het souterrain van de nieuwe locatie in de Geenstraat in Geleen

## 2. Over MMM

Stichting Mensen Met Mogelijkheden is een regionale zorgorganisatie in Zuid-Limburg die kleinschalig werkt. We bieden Ambulante Begeleiding, Wonen en Dagbesteding aan mensen met een ondersteuningsvraag die voortkomt uit een verstandelijke beperking, een psychiatrische aandoening en/of een vorm van autisme - dan niet samengaan met een lichamelijke beperking. Onze locaties zijn gevestigd in Sittard-Geleen, Maastricht, Bocholtz en Schinveld.

December 2022 leveren we zorg aan achtentachtig cliënten. We kennen deze cliënten allemaal en willen voor elk van hen een verschil maken in hun leven. We doen dat met zevenenveertig medewerkers, dertig aan-ons-verbonden zzp'ers, veertien vrijwilligers en zes stagiaires. We willen een positief verschil maken in het leven van mensen met een kwetsbaarheid, zodat ze een zo zinvol, prettig en een zo zelfredzaam mogelijk leven (vol met kansen) kunnen leiden. En daarmee willen we tevens de direct betrokkenen ontzorgen, voor zover dat kan.

### Missie

“En plek en ondersteuning die je goed doen” - dat is wat we voor mensen willen realiseren. Of dat nu een woonplek is bij ons, een dagbestedingsplek of een plek bij iemand in zijn eigen huis. We willen een plek creëren en begeleiding bieden, die een wezenlijk verschil maakt voor de leefomstandigheden van mensen en hun welzijn; een verbetering van leven. Een prettige woonplek en een fijne plek om iets te doen, is wat we iedereen als basis gunnen. Zo kan iemand zichzelf zijn, zich veilig en goed voelen, meedoen en – samen met anderen – zoveel mogelijk bekrachtigende momenten hebben. Het zelf organiseren hiervan lukt niet iedereen. Wij ondersteunen daarbij. We zetten mensen in hun kracht en zoeken en creëren mogelijkheden om dat te realiseren. Hierdoor kunnen mensen zich verder ontplooiën. Ons credo is: “er is altijd iets mogelijk dat je nog niet hebt geprobeerd”. Andere sterke overtuigen van waaruit we zorg leveren zijn:



### Visie en strategie

Mensen die als gevolg van een beperking of omstandigheden in hun leven kwetsbaar zijn, zullen er altijd zijn. Deze mensen (of hun naasten) zijn vaak zoekende naar een manier om hiermee om te kunnen gaan en hun levensomstandigheden zo optimaal mogelijk te krijgen. Mensen kloppen (uiteindelijk) bij ons aan omdat ze op zoek zijn naar iets dat een verschil kan maken in hun leven.

Wij geloven dat we een verschil kunnen maken. Dat doen we door te luisteren, mee te denken en te kijken welke mogelijkheden we kunnen organiseren. We creëren dat dan binnen de context van dagbesteding, ambulante begeleiding of wonen. Dit werkt ter voorkoming van een crisis en zorgt voor stabilisering, ontwikkeling, participatie. Ook kan het zorgen voor een gevoel van geluk en een basis voor mensen om zelf hun eigen verschil te maken.

We geloven dat we met kleinschalige zorg meer kunnen betekenen voor iemand. We organiseren daarmee meer nabijheid, veiligheid en huiselijkheid, waarin mensen worden gezien en gehoord, en waar het individu zo goed mogelijk tot zijn recht komt. Iedereen is uniek en heeft zijn eigen manier van leven. Binnen de kleinschaligheid werken we met bevlogen en gepassioneerde medewerkers, die bewust kiezen voor het werken in de kleinschalige zorg. Ze zijn flexibel in het organiseren van (persoonlijke) mogelijkheden op maat. We hebben geen uniform kader voor de vorm van onze locaties of zorg. Mensen komen naar ons toe met vragen, en aan de hand van die vragen creëren we binnen onze mogelijkheden iets dat bij hen past. We vragen cliënten, hun vertegenwoordigers en medewerkers mee te denken en hebben daarin korte lijnen. Daarmee heeft iedereen zoveel mogelijk eigen regie, over zijn eigen proces en leven, maar ook over hoe wij onze zorg organiseren. Als wij zelf de zorg niet kunnen bieden of wanneer het niet bij ons past, zoeken we mee naar andere mogelijkheden, bijvoorbeeld bij andere zorgaanbieders.

De kleinschaligheid zorgt ook voor 'zo normaal mogelijk' en inclusie. Een kleinschalige woonvorm is net een groot huishouden. Kleinschalige dagbesteding biedt ruimte voor een andere groepsdynamiek en verbinding met elkaar. Ook vanuit de directie kennen we onze cliënten allemaal.

### Organogram



## Raad van Toezicht

Samenstelling van de raad in 2022:

Noud Engelen	voorzitter
Mieke Franssen	vicevoorzitter
Martijntje Hermans	lid
Hendrik Pot	lid

Eind 2021 hebben drie van de vier vorige leden van de Raad van Toezicht afscheid genomen, alleen de heer Peter Paul Verreusel is aangebleven als lid. Per 1 januari 2022 zijn zowel de heer Engelen als mevrouw Hermans tot de raad toegetreden als nieuw lid. Mevrouw Franssen is op 14 februari 2022 toegevoegd aan de raad, waarna op 7 maart 2022 besloten is de heer Engelen tot voorzitter te benoemen en mevrouw Franssen tot vicevoorzitter van de raad. Medio mei heeft de heer Verreusel zijn lidmaatschap van de raad onverwacht opgezegd. Per 9 december 2022 is de heer Pot, met specifieke financiële achtergrond aan de raad toegevoegd, waarmee in 2022 uiteindelijk de gehele raad is vernieuwd.

De zittingsduur van de leden van de raad is volgens de statuten vier jaar, met eenmaal de mogelijkheid tot herbenoeming voor vier jaar.

Hiermee is het rooster van aftreden als volgt:

	1 <sup>e</sup> termijn	2 <sup>e</sup> termijn	Einde zittings- termijn	Totaal	Bezoldiging (bruto) 2022
N. Engelen	01-01-2022	01-01-2026	01-01-2030	8 jaar	€ 1.800,-
M. Franssen	14-02-2022	14-02-2026	14-02-2030	8 jaar	€ 1.500,-
M. Hermans	01-01-2022	01-01-2026	01-01-2030	8 jaar	€ 1.500,-
H. Pot	09-12-2022	09-12-2026	09-12-2030	8 jaar	€ 1.500,-

## Commissies

De raad kent geen aparte commissies. De heer Pot fungeert feitelijk als auditcommissie, waarmee hij de financiële stukken vooraf van een advies voorziet voor de raad. De agenda en de onderliggende stukken van de raad bespreekt de voorzitter van de raad vooraf met de bestuurder. Gemiddeld een maal per maand overleggen de bestuurder en de voorzitter van de raad bilateraal met elkaar.

## De raad vergadert en houdt toezicht

De raad is in het verslagjaar 2022 achtmaal in vergadering bijeengewees, bij zeven vergaderingen was de bestuurder en adjunct-directeur aanwezig. Iedere vergadering met deze directie werd voorafgegaan door een kort vooroverleg enkel met de leden van de raad, en plenair afgesloten met een korte evaluatie van de vergadering.

Het jaar 2022 was voor de raad te kenmerken als een bijzonder jaar in meerdere opzichten. Allereerst is de raad (uiteindelijk) volledig vernieuwd en hebben de vier nieuwe leden, ieder vanuit zijn eigen professionele achtergrond, bij MMM voor het eerst een toezichhoudende functie aanvaard. De directie van MMM kreeg zo niet alleen met nieuwe personen en hun manier van communicatie te maken, maar ook met een nieuwe manier van toezicht houden: de raad beoogde meer toezicht te houden (professioneler dan voorheen, zowel qua vorm als inhoud). De voorbereidingen tot professionalisering in de vorm van het opstellen van nieuwe statuten en een nieuw reglement voor de raad, vonden reeds plaats in 2021. De vertaling hiervan naar de praktijk had zijn aanvang in dit

afgelopen jaar (2022). De leden van de raad hebben in hun separate onderlinge vergadering in september 2022 uitgesproken het jaar 2022 te zien als opstartjaar voor professioneel toezicht in breder opzicht. De daadwerkelijke gestaltegeving in andere documenten zal zijn vervolg kennen in 2023, met zo mogelijk al de vaststelling van een toezichtvisie, een scholingsplan en het hanteren van vaste lijsten voor acties, besluiten en meerjarenplanning.

Het jaar 2022 was ook bijzonder in die zin dat de eerste voorbereidingen getroffen moesten worden voor een belangrijke ontwikkeling voor MMM zijnde het toekomstige vertrek van de huidige bestuurder, Arthur Sluijsmans, die de stichting MMM heeft opgericht. De borging van de waarden, zoals door en in hem als het ware ‘verpersoonlijkt’, staat voor de raad in 2023 centraal bij het invullen van de per 2024 te ontstane vacature.

Buiten de reguliere overleggen heeft met name de voorzitter veel extra tijd geïnvesteerd in de communicatie en afstemming met de bestuurder en adjunct-directeur ten aanzien van een klacht van een cliënt die, de bestuurder medio in 2022 ineens ten deel viel. Hopelijk kan de behandeling hiervan in 2023 op een goede en zorgvuldige wijze worden afgerond; leerelementen zijn in ieder geval in 2022 opgepakt en geborgd in de organisatie en systemen.

Boven alles stelt de raad zich ten doel om op de ‘meer moderne’ wijze toezicht te houden, namelijk op basis van waarden. Hiermee wil ze door eigen intrinsieke én onderlinge betrokkenheid bij directie en medewerkers werkzaam bij MMM nauw aansluiten bij de missie, visie en de door de organisatie van MMM vastgestelde interne waarden. Dit gebeurt naast het persoonlijk uitdragen van het hoofdmotto “iedereen mag er zijn”. De nieuwe raad heeft vanuit die gedachte medio 2022 graag deelgenomen aan een door de directie georganiseerd werkbezoek aan de diverse locaties en medewerkers, dat ‘over en weer’ als plezierig en informatief is ervaren. De raad wil open en transparant toezicht houden, en vanuit een kritische, positieve en open blik communiceren en meedenken met de bestuurder en directie, zonder op hun stoel te zitten.

### **De raad is werkgever**

De voorzitter van de raad voerde diverse gesprekken met de bestuurder. Vanaf 2023 zullen de voorzitter en vice voorzitter als ‘remuneratiecommissie’ ook het functioneringsgesprek met de bestuurder ter hand nemen. Uiteraard wordt dit gesprek voorbereid door de gehele raad in samenspraak.

### **De raad functioneert op deze manier**

De leden van de raad hebben in 2022 in de ‘voor- en nabesprek’-overleggen vergaderingen geëvalueerd c.q. elkaar de spiegel voorgehouden. Voor 2023 staat de eerste zelfevaluatie van de raad op de planning, die in eigen beheer zal worden gehouden naar de maatstaven van de VTOI. In deze evaluatie zullen o.a. naar voren komen de informatievoorziening aan en de ondersteuning van de raad, communicatie met de bestuurder en directie en interventies van de raad, onderlinge samenwerking evenals sfeer en rolverdeling. Ook is het streven om in 2023 een toezichtvisie c.q. toezichtplan voor de raad vast te stellen.

In het voor ieder ‘nieuwe’ jaar 2022 heeft de raad op een plezierige wijze en aangename sfeer samengewerkt, ook bij probleemsituaties, zowel onderling als met de bestuurder en adjunct-directeur, fysiek en digitaal - hetgeen veel vertrouwen geeft voor het toezicht in 2023 en volgende jaren.

### **De raad ontwikkelt zich**

De leden van de raad willen zich ontwikkelen. Een van de leden van de raad heeft in 2022 de tweejarige opleiding erkend toezichthouder afgesloten, en wil zich jaarlijks blijvend bijscholen in toezicht houden. Een ander lid wil een dergelijke opleiding volgen in de nabije toekomst. In 2022 is, gelet op de financiële mogelijkheden binnen MMM, afgesproken met de bestuurder dat opleidingen primair vanuit het eigen netwerk c.q. hoofdfunctie worden gevolgd en bekostigd. De leden van de raad nemen zelf de verantwoordelijkheid voor het op een goede manier invulling geven aan hun eigen



permanente educatie. In het scholingsplan 2023 zal worden aangegeven hoe hier in de toekomstige jaren vorm en inhoud aan zal worden gegeven.

#### Vergoeding Raad van Toezicht

In 2022 is de vergoeding van de raad van toezicht: € 1.800,- voor de voorzitter en € 1.500,- voor de leden. Genoemde bedragen zijn geënt op de in 2022 toegestane maximale vrijwilligersbedragen en zijn bruto en inclusief onkosten- en reisvergoedingen.

#### De leden en hun (neven)functies

De raad is van mening dat er bij zijn leden, noch bij het bestuur c.q. directie, in 2022 sprake was van samenlopende belangen. Binnen de raad is de afspraak gemaakt dat de leden hun nieuwe nevenfuncties melden. De raad bekijkt dan of de nevenfunctie niet leidt tot belangenverstremeling. Ook het bestuur c.q. directie bespreekt nieuwe nevenfuncties vooraf met de voorzitter van de raad.

#### (Neven)functies ultimo 2022

Noud Engelen	Eigenaar Noud Engelen advies Voorzitter platform Mantelzorg Limburg Penningmeester Bestuur PgD Lid Raad van Ouderen
Mieke Franssen	Directeur cluster verpleeghuizen Meander-Groep
Martijntje Hermans	Raadsgriffier gemeente Echt-Susteren
Hendrik Pot	Interim in Management/ Finance/ ICT/ bedrijfsvoering Group CFO WPS Parking Solutions Co-founder MikeBikes Sdn Bhd

Sittard, 12 april 2023

drs. N. Engelen

Voorzitter Raad van Toezicht

## Cliëntenraad

### *Verslag van de cliëntenraad 2022*

*De Stichting Mensen met Mogelijkheden (MMM) heeft een Centrale Cliëntenraad, die de belangen behartigt van de cliënten van alle locaties van MMM.*

*De cliëntenraad bestaat in december 2022 uit 4 leden; twee cliënten en twee ouders. Gedurende het jaar hebben twee leden hun lidmaatschap beëindigd en is er één nieuw lid bijgekomen. Het streven is om de cliëntenraad uit te breiden tot 8 leden, zodat van elke woonvoorziening/dagbesteding minimaal 1 vertegenwoordiger zitting heeft in de raad.*

*De raad komt gemiddeld 1 keer per maand samen.*

*Tijdens de bijeenkomsten in 2022 zijn diverse zaken aan de orde geweest:*

- *Het Huishoudelijk Reglement is besproken en goedgekeurd door de raad.*
- *De medezeggenschapsregeling is besproken en goedgekeurd door de raad.*
- *Het werven van nieuwe leden tijdens de cliëntenraadpleging middels een presentatie van alle leden van de raad. Er was 1 geïnteresseerde, die echter na één bijeenkomst aangaf, dat hij toch geen lid wilde worden. Ook is er een mail naar alle woonvormen gestuurd waarin werd opgeroepen om lid te worden van de cliëntenraad. Helaas heeft dit tot nu toe nog niet het gewenste resultaat opgeleverd. Het vervoer van de woonvoorziening naar de vergaderplek (Sittard) speelt hierbij een belangrijke rol.*
- *Er is een enquête opgesteld om de tevredenheid onder de cliënten (die wonen bij MMM) te peilen. De enquête is eind november naar alle voorzieningen gestuurd. De resultaten worden in januari 2023 binnen de raad en met het bestuur besproken. In 2023 zullen de resultaten ook worden teruggekoppeld naar de woonvormen.*
- *Twee leden van de raad hebben deelgenomen aan de audit voor de decertificering ISO 9001.*
- *De raad wordt door het bestuur tijdens de vergaderingen geïnformeerd over de ontwikkelingen binnen MMM: het afstoten van het gebouw 'Land van Gulick'; Voortgang van de nieuwe locatie aan de Geenstraat; Personele verschuivingen; voorgenomen plannen om stijgende energiekosten te dekken.*

*De planning voor 2023:*

- *Gesprek met lid vd raad van toezicht*
- *Uitkomst van de enquêtes en terugkoppeling naar de woonvormen*
- *Bespreken huisregels en waarschuwingsbeleid*
- *Vacature vz van het Bestuur/ sollicitatieprocedure*

*Cliëntenraad, 2022*

*Stichting Mensen met Mogelijkheden*

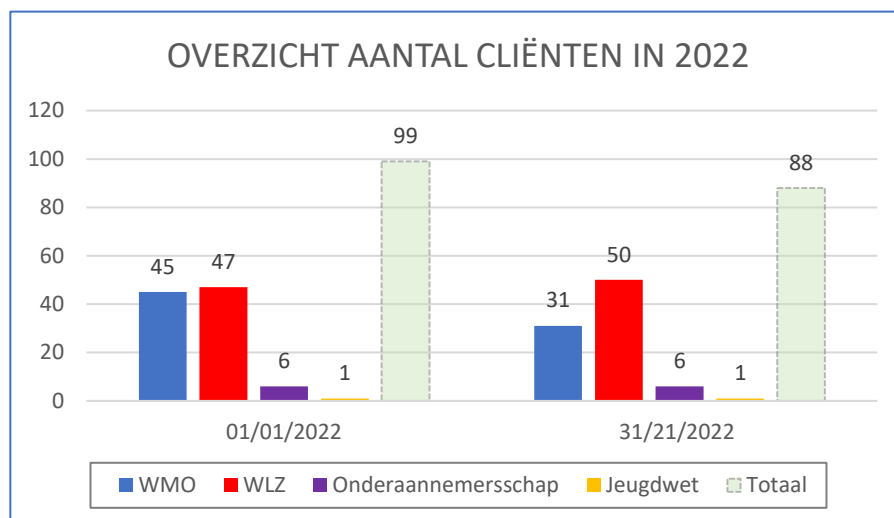
### 3. Bedrijfsvoering

#### Kerngetallen

##### Cliënten

Op 1 januari 2022 ontvingen 99 cliënten zorg van MMM. Daarvan waren er 45 cliënten met een WMO-indicatie en 47 cliënten vielen onder de WLZ.

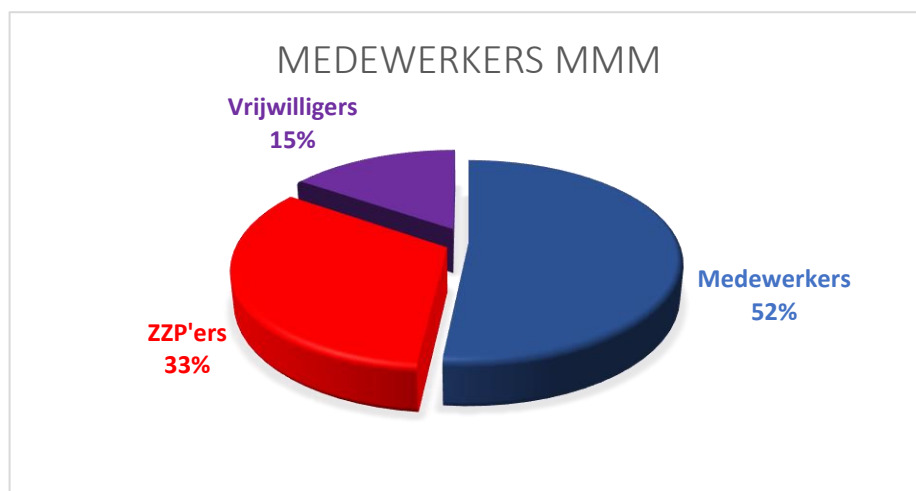
Gedurende 2022 is er niets veranderd met betrekking tot de cliënten die vanuit een andere zorgorganisatie bij ons dienstverlening hebben ontvangen. Dit gebeurde op basis van onderaannemerschapsovereenkomst. Een dergelijk overeenkomst hadden we in het afgelopen jaar met SGL, PGZ, Relim, Wonenplus, Centrum Weng en Levanto.



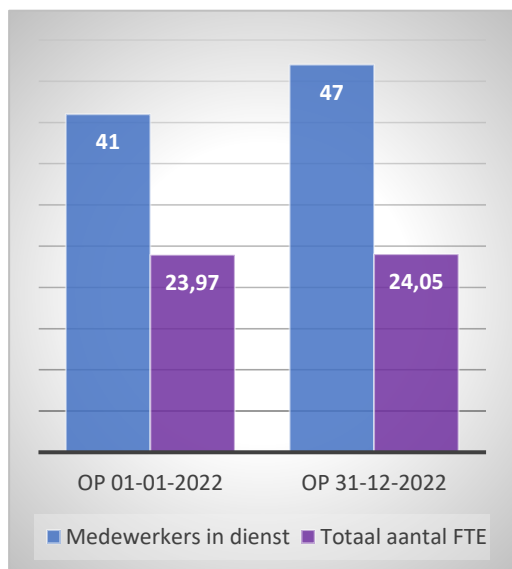
Op 31 december 2022 is te zien dat het totaal aantal cliënten bij MMM zakt van 99 naar 88. Het aantal cliënten met een WMO-indicatie is met 14 gezakt, maar er zijn 3 cliënten bijgekomen met een WLZ-indicatie. De reden dat er vooral cliënten met een WMO-indicatie weg zijn gevallen, heeft te maken met de overname van De Graasj door een andere zorgaanbieder.

##### Medewerkers

In totaal zijn er inmiddels 91 mensen bij MMM betrokken als werkende, vanuit verschillende posities en functies. Van de 91 zijn er 47 mensen die in loondienst, 30 die als ZZP'er op basis van een Overeenkomst van Opdracht en 14 vrijwilligers.

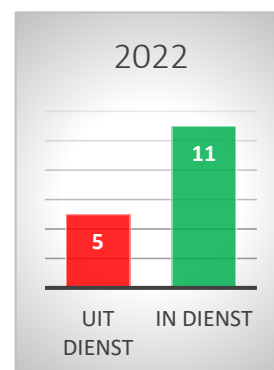


Hieronder volgt een overzicht van de medewerkers in loondienst en het aantal FTE dat zij gezamenlijk invulden.



Zoals te zien is in de grafieken zijn er in 2022 vijf mensen uit dienst getreden en er zijn 11 mensen in dienst erbij gekomen.

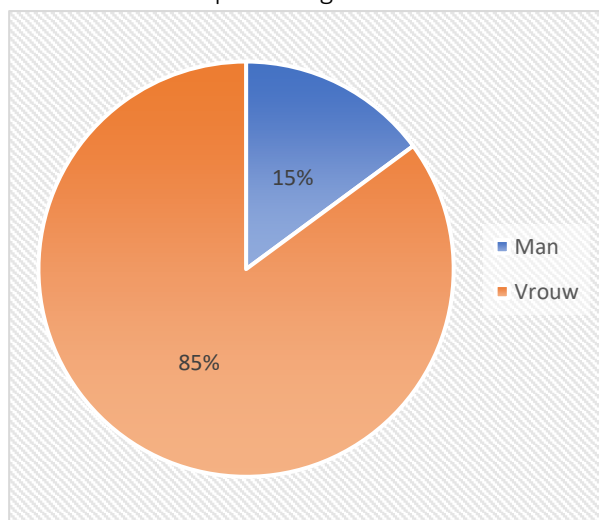
Opvallend is dat er aan het einde van 2022 meer mensen in dienst zijn, maar dat het totaal FTE maar ietsjes hoger ligt dan aan het begin van het jaar.



### Verzuim

De percentages rondom het ziekteverzuim in 2022 bij MMM geven getallen aan van medewerkers in loondienst, in de leeftijden van 21 tot 70 jaar (gemeten op 31-12-2022).

Overzicht van het percentage werkzame mannen en vrouwen bij MMM op 31-12-2022:

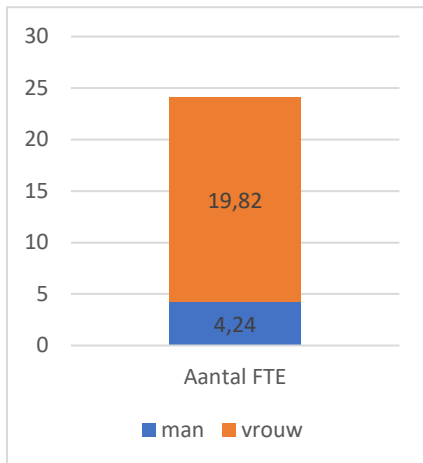


In getallen betekent dit dat er 7 mannen en 40 vrouwen werkzaam waren op 31 december 2022. Zij benutten op dat moment gezamenlijk een totaal van 24,05 FTE.

In 2022 was er 1 medewerker structureel functioneel beperkt en zijn er geen afmeldingen geweest vanwege zwangerschapsverlof. Op elke werkplek binnen MMM is er sprake geweest van tenminste één afmelding door ziekte.

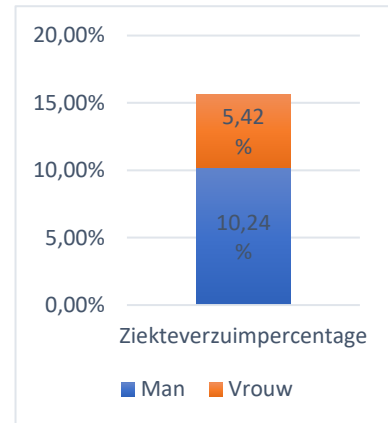
*Verzuim met betrekking tot het aantal FTE*

Uitgaand van het totaal aantal FTE op 31-12-2022, is het ziekteverzuim per hoeveelheid FTE en per geslacht weergegeven in de linker grafiek:



Ook het ziekteverzuimpercentage over 2022 is berekend en weergegeven in de rechter grafiek.

Met ziekteverzuimpercentage wordt bedoeld dat het een percentage betreft, die het ziekteverzuim weergeeft ten opzichte van de beschikbaarheid van medewerkers.

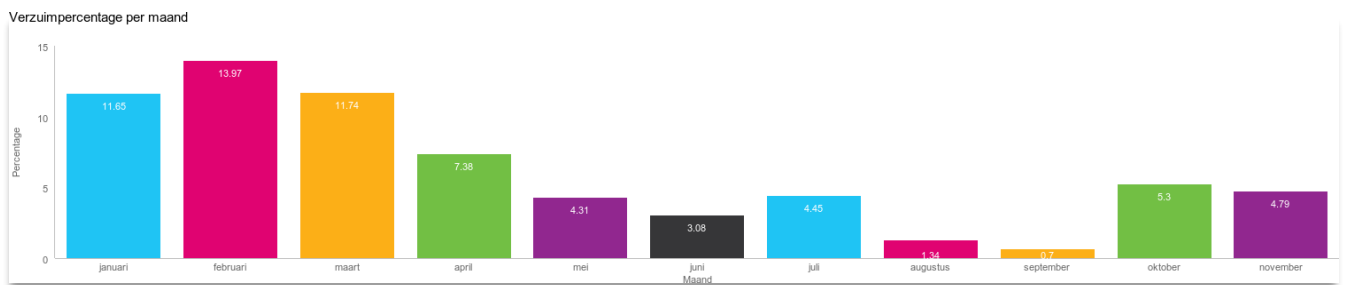


In dit laatste geval ligt het percentage bij mannen hoger, omdat er sprake is van langdurige uitval van één persoon.

Het verzuimpercentage voor MMM in 2022 is 6,27% en ligt daarmee onder de het gemiddelde van de zorg in Nederland (dat is 8,36%).

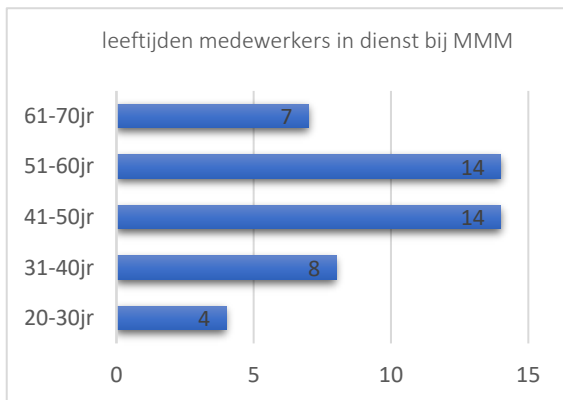
### Verzuim per maand

Als we kijken naar het verzuimpercentage per maand, dan zien we dat er vooral in de wintermaanden sprake is van een hoger verzuimpercentage. Dit is niet ongebruikelijk, zeker niet omdat er nog sprake was van Covid-19 besmettingen (los van de normale rondgaande ziekteverwekkers in de wintermaanden). Meer over Covid-19 (Corona) in de volgende paragraaf.

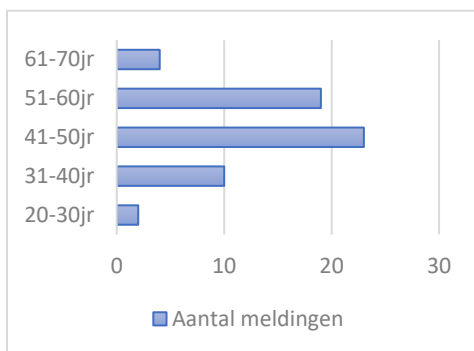


### Leeftijd en verzuim

In de onderstaande grafiek wordt het aantal medewerkers in loondienst per leeftijdscategorie aangegeven.



Zoals af te lezen valt uit de grafiek, zijn de meeste mensen in loondienst tussen de 41 en de 60 jaar oud. (Gemeten op 31-12-2022, het totaal aantal medewerkers in loondienst is 47).



Het verzuim per leeftijdscategorie is ook gemeten:

### Corona

In 2022 zijn we inmiddels twee jaar verder na de eerste uitbraak van de COVID-19. We volgen in de zorg nog steeds het overheidsbeleid en nemen waar van toepassing steeds de nodige maatregelen om zo min mogelijk besmettingen te veroorzaken.

Bij een besmetting houden mensen zich nog steeds aan het quarantaine-beleid, dat in 2022 betekende dat je vijf dagen na besmetting, of pas als alle klachten voorbij waren, het huis mocht verlaten.

### Klachten

Als organisatie vinden we het belangrijk dat mensen zich kunnen uiten als ze vragen, zorgen of klachten hebben over onze dienstverlening. We staan daar zeer open voor en maken dat ook kenbaar aan cliënten en hun verwanten en vertegenwoordigers. Naast het aanspreken van begeleiding, een van de leidinggevende of iemand van de directie kan men ook een schriftelijke klacht indienen, zowel rechtstreeks bij ons als organisatie, maar ook bij een afhankelijk orgaan, namelijk het Klachtenportaal Zorg. Informatie hierover is makkelijk terug te vinden op onze website en ook altijd te verkrijgen via een van de medewerkers.

Als men een vraag of klacht heeft en daarbij iemand wil raadplegen of ondersteuning wil kan men ook de vertrouwenspersoon benaderen. MMM heeft zowel een vertrouwenspersoon voor cliënten als een vertrouwenspersoon voor medewerkers.

In 2022 is 1 officiële klacht ingediend. Dat betrof een klacht over grensoverschrijdend gedrag in de hulpverlening door een medewerker. Deze klacht is in behandeling geweest bij directie en bij Klachtenprotaal, maar door klaagster niet voorgelegd aan de geschillencommissie. De afhandeling van deze klacht loopt door in 2023.

Medio november 2022 waren er 2 situaties, waarbij door cliënten en cliëntvertegenwoordigers hun onvrede kenbaar gemaakt werd over de gang van zaken in de dienstverlening van betreffende cliënten. In beide situaties ging het over een mogelijk uitplaatsing of overplaatsing van de zorg.

In 1 situatie zijn er goede gesprekken geweest die tot een bevredigende oplossing hebben geleid.

In de andere situatie heeft dat geleid tot het indienen van een klacht in januari 2023. Uiteindelijk is deze klacht teruggetrokken nadat de situatie zich opgelost had.

### **Incidenten (Verslag incidenten-commissie 2022)**

*De incidentencommissie bestaat uit drie leden van verschillende locaties binnen MMM. Medio 2022 is een van de leden gestopt met werkzaamheden voor MMM en de commissie. Een andere medewerkster van dezelfde locatie heeft zijn taak overgenomen.*

#### **De overlegstructuur van de Incidentencommissie**

*In 2022 is de incidentencommissie in de periode januari – oktober vier keer bij elkaar gekomen om incidenten van de verschillende locaties te bespreken, af te handelen en waar nodig advies te geven. De commissie heeft regelmatig gecheckt of de verbetermaatregelen (voorgesteld door de directie) zijn doorgevoerd. Dit werd gedaan door contact op te nemen met de coördinatoren van de betreffende locaties.*

*De commissie heeft twee keer (in februari en september 2022) overleg met de directie gehad.*

#### **Meldingen, procedures en routing**

*De incidentencommissie constateerde dat er relatief weinig meldingen binnenkwamen. Hoewel er in het begin van 2022 wel een lichte stijging te zien is ten opzichte van 2021, is er – mede via de directie – aandacht in de teams gevraagd voor het maken van een melding. Dit heeft geresulteerd in een totaal van 35 meldingen in 2022. (Zie ook het overzicht onderaan dit verslag).*

*Aan de hand van de meldingen is geanalyseerd om wat voor meldingen het gaat. Er is ook te zien dat op bepaalde locaties meer medische incidenten plaatsvonden, terwijl op andere locaties meer incidenten met betrekking tot agressie plaatsvonden. Dit laat zien dat de populatie, de leeftijd en het medicatiegebruik per locatie een rol kan spelen.*

*Vanuit de constatering dat er vanuit sommige teams nauwelijks tot geen meldingen kwamen (terwijl andere teams regelmatig meldingen deden) is er ook gekeken naar de **incidentwaardigheid** van bepaalde voorvallen. Hieruit kwam naar voren dat de individuele beleving van een medewerker een rol speelt bij het wel of niet melden van een incident. Een bepaald voorval bij een bepaalde cliënt wordt door een bepaalde medewerker niet gemeld, omdat de medewerker het voorval niet als een incident ziet, terwijl een andere medewerker in dezelfde situatie er wel een melding van zou maken. De context van een incident of calamiteit speelt dus een rol, evenals de schade die dit berokkent aan cliënten/medewerkers. Dit kan per locatie verschillen. Het vraagt aandacht hier zorgvuldig mee om te gaan.*

### Het kader van de incidentmeldingen

Om als Incidentencommissie goed te kunnen functioneren is het belangrijk dat het kader van de incidentmeldingen helder is. Daarnaast dient het ook voor de medewerkers helder te zijn wanneer een MIC\*-melding dient te worden gemaakt en hoe. (\*Het Meldformulier (bijna-)Incidenten).

In een overleg met de directie zijn deze punten besproken en zijn er aanbevelingen gedaan aan de coördinatoren van de verschillende locaties zoals:

- het standaard vermelden van MIC-meldingen op de agenda voor de team overleggen;
- indien er MIC-meldingen zijn, deze te bespreken in het teamoverleg;
- teamleiders bespreken het formulier MIC-meldingen in het team en vragen of dit duidelijk is.

### Het proces van melden

Meldingen worden gedaan in openheid, zonder de angst om te worden bestraft of een ander te verklikken. Meldingen worden gezien als signalen op verschillende niveaus. De medewerkers en de organisatie kunnen leren van incidenten door naar oplossingen zoeken en kijken hoe incidenten in de toekomst zo veel mogelijk kunnen worden voorkomen. De incidentencommissie heeft aandacht besteed aan het proces met betrekking tot het doen van een incidentmelding. De procedure is duidelijker en laagdrempeliger gemaakt. Er is in overleg met de directie een routing gemaakt voor het doen van een MIC.

### Het Meldformulier (bijna-)Incidenten (MIC)

Met als uitgangspunt of de vragen in het incidentmelding goed geformuleerd om de juiste informatie op tafel te krijgen heeft de commissie de bestaande formulier onder de loep genomen en de nodige aanpassingen aangebracht. Door de aanpassingen is het formulier toegankelijker geworden en gemakkelijker in te vullen.

### OVERZICHT VAN MIC-MELDINGEN IN 2022

Project	Aantal meldingen	medisch	gedrag	Ongeval	overig
Auw Sjoal	7	3	2	2	
Domus Pastorale	7	6		1	
Heihof	5		2	1	2
HVL	2	1		1	
Kapelanie Heugem	3		3		
Nonke Buusjke	3		3		
Overig / ambulante	8		6	1	1
<b>TOTAAL</b>	<b>35</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>3</b>

### SOORT MELDINGEN

medisch	11
gedrag	15
ongeval	6
overig	3
<b>TOTAAL</b>	<b>35</b>

--



## Stagebeleid

### Verslag stagebeleid MMM

Er is in 2022 een stagebeleid opgesteld. Dit document is bedoeld als kapstok voor het begeleiden van stagiaires, dus een richtlijn die gehanteerd kan worden. Hoe de uiteindelijke invulling van de begeleiding van de stage verloopt, is mede afhankelijk van bijvoorbeeld de aard van het werk, de stagebegeleider, de stagiair, de opleiding, het niveau en de duur van de stage. Het is een bewuste keuze geweest om in dit verslag daarvoor de ruimte te laten.

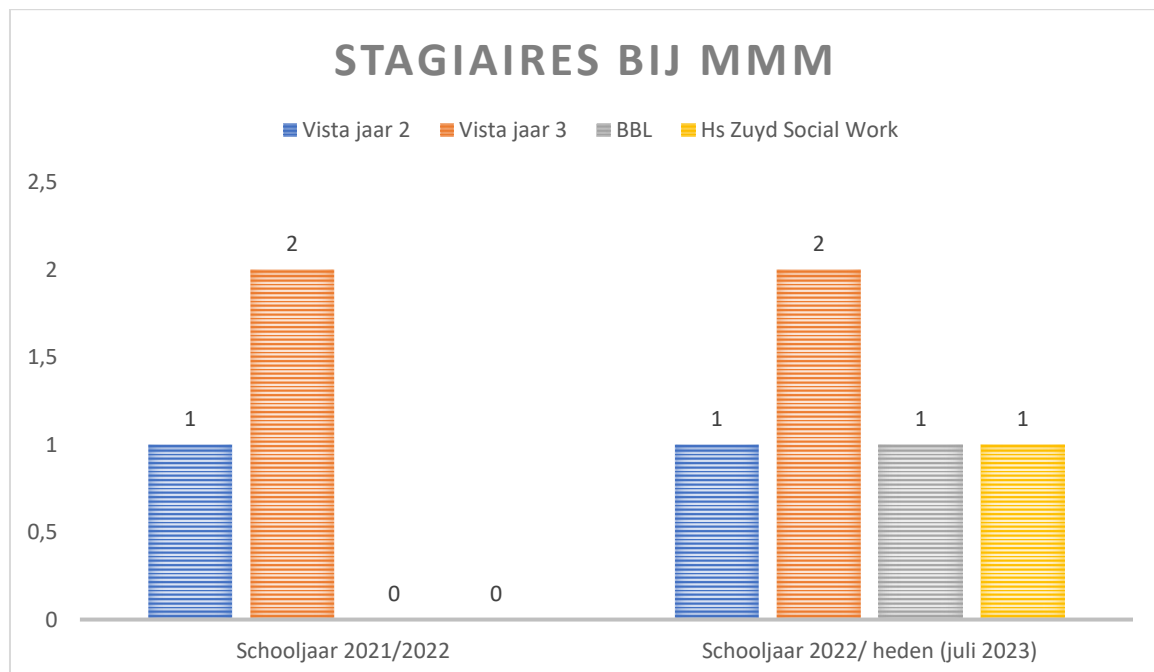
De functie stagecoördinator en stagebegeleider is in 2022 vastgesteld door de directie in samenspraak met de betrokken medewerkers: de stagecoördinator is intermediair tussen de locaties van MMM, de contactpersoon voor de opleiding en de stagiair. Iedere stagiair heeft op de locatie een stagebegeleider die werkzaam is in hetzelfde functiegebied en die vanuit de praktijk kan zorgen voor een goede ondersteuning.

### Erkenning Leerbedrijf

Er is in februari 2022 de Erkenning Leerbedrijf afgegeven, na een bezoek van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. Alle locaties hadden bij de start van het leerjaar september 2022 de erkenning leerbedrijf.

Binnen opleidingsinstituut Vista is er een wisseling geweest van de BPV-coördinator. De stagecoördinator heeft contacten gelegd om MMM onder de aandacht te brengen en houden binnen Vista. In 2022 hebben stagebegeleiders deelgenomen aan themadagen van Vista: begeleiding, beoordeling en praktijkbegeleiders ontmoetingsdag (1 dagdeel).

Overzicht stagiaires bij MMM :



### Specificaties van de grafieken

Schooljaar 2021/2022 ; 3 leerlingen

- Leerling 1: Vista collega leerjaar 2 persoonlijk begeleider (BOL-MBO niveau), locatie Heihof dagbesteding, 2 dagen per week

- Leerling 2: Vista college leerjaar 3 specifieke doelgroepen(BOL-MBO niveau), locatie Domus Pastorale , 2 dagen, op termijn 3 dagen pr week
- Leerling 3: Vista college leerjaar 3 specifieke doelgroepen(BOL-MBO niveau), locatie Heihof Wonen, 2 dagen, op termijn 3 dagen per week

Schooljaar 2022 september/ heden juli 2023; 5 leerlingen.

- Leerling 1: BBL opleiding, locatie Heihof Wonen, dienstverband werken en leren
- Leerling 2: Vista college leerjaar 3 maatschappelijke zorg (BOL-MBO niveau), locatie Heihof dagbesteding, 2 dagen, op termijn 3 dagen per week
- Leerling 3: Vista college leerjaar 3 maatschappelijke zorg (BOL-MBO niveau), locatie Kapelanie, 2 dagen, op termijn 3 dagen per week
- Leerling 4: Vista college leerjaar 2 maatschappelijke zorg (BOL-MBO niveau), locatie Heihof Wonen, 2 dagen per week
- Leerling 5: Hogeschool Zuyd, Social Work leerjaar 1 (HBO niveau), locatie Domus Pastorale, 1 dag per week

#### *Toekomstperspectief stagebeleid*

Blik op de toekomst is een geplande workshop: hoe kun je als begeleider opdrachten beoordelen als examenopdracht. Binnen MMM zal dit nog beter uitgerold gaan worden.

Er komt meer aandacht voor de leerlingen als het gaat om sociaal-maatschappelijke en sociaal-emotionele vaardigheden. De MBO-leerlingen Maatschappelijke Zorg zijn de collegae voor de toekomst binnen MMM. Onderwerpen als verwachtingen van leerlingen en het aanmoedigen van zelfstandigheid heeft dan de aandacht. De begeleiding van leerlingen neemt toe op persoonlijk vlak door problemen die leerlingen tegenkomen of ervaren hebben.

Lilian Bouts, coördinator stagebeleid  
Stichting Mensen met Mogelijkheden

#### 4. Samenwerking

In de regio Zuid-limburg is MMM een van de vele zorgaanbieders, die allen op een eigen manier vormgeven aan zorg en begeleiding aan mensen met een beperking of kwetsbaar. Samenwerking met collega-zorgaanbieders vinden wij een belangrijke meerwaarde hebben. Je kunt van elkaar leren, informatie delen of aanvullend zijn in de dienstverlening. En soms heeft een collega-aanbieder een passender zorgaanbod dan wij dat zelf kunnen bieden, wat andersom ook zo kan zijn. Daarom staan we open voor samenwerking met andere zorgpartijen en zoeken die actief op.

Onder de noemer Kleinschalige Zorg Limburg werken we intensief samen met collega-zorgaanbieders Marehof, Hulp@Home en Forto. Dit is met name op gebied van kwaliteitscertificering, protocollenuitwerking en bedrijfsvoering-processen. Regelmatig is er gezamenlijk overleg waarbij discussie en afstemming plaats vindt over interne processen en procedures, met daarbij ook aandacht voor informatie-uitwisseling over regionale en landelijke ontwikkelingen.

Om een passend aanbod te kunnen bieden aan onze cliënten wordt er gebruik gemaakt van het aanbod van andere zorgaanbieders, bijvoorbeeld voor begeleiding met betrekking tot het bieden van specifieke dagbesteding. Dat gebeurt doorgaans op basis van onderaannemerschap. Hierover zijn er contacten met SGL, PGZ, Relim, WonenPlus, Daelzicht, Glaspracht, Centrum Weng en Levanto.

Voor meer specialistische zorg of specifieke begeleiding van cliënten maken we gebruik van diverse professionals met een specifieke deskundigheid en kwalificatie. Dit betreft o.a. psychologen, psychotherapeut, verpleegkundig Specialist GGZ, life-coach en NLP-coaches. Regelmatig vindt er met hen afstemming plaats, met name op specifieke casussen.

#### 5. Risico's en kansen

Afgelopen jaren hebben we de ontwikkelingen in de samenleving (en specifiek in de zorg voor mensen met een kwetsbaarheid) goed gevolgd. Wat we zagen gebeuren is dat de regelgeving stringenter en complexer werd, en de financiering niet meegroeide met inflatie en toenemende kosten en eisen. Dat gaf uitdagingen.

Als organisatie hebben we er ons gericht op werkvormen waar we meer duidelijkheid en zekerheid aan konden ontlenen, zodat we een goede basis hebben om onze kwaliteit van dienstverlening te blijven behouden. Dat is terug te zien in de uitbreiding van dienstverlening aan mensen met een WLZ-indicatie en de aankomende uitbreiding van een woonvoorziening.

Tevens is dit beleid reden geweest om niet mee te gaan doen aan de sterk veranderde aanbesteding WMO bij de gemeenten Sittard-Geleen, Stein en Beek. En ook hebben we niet de mogelijkheden aangegrepen om mee te doen bij de aanbesteding Maastricht, omdat daar voor ons weinig perspectief in zat.

Het overdragen van de dagbestedingslocatie De Graasj naar Zorggroep Triade komt ook voort uit de beperkingen en onzekerheden rondom de zorgfinanciering van de deelnemers, die wij afgelopen jaren ervaren hebben. En daarbij wilden wij een vorm vinden waarmee de continuïteit voor deze dagbestedingsvorm verzekerd was. Nu terugkijkend op dit besluit denken we dat dit een goede keuze is geweest.

Continuïteitsrisico's waren er in het verleden ook met betrekking tot de liquiditeit. Daar is afgelopen jaren goed op ingespeeld en dat risico is zo goed als getackeld door een opbouw van een acceptabele bedrijfsreserve. Daar wordt komende jaren verder aan gewerkt om hierin nog met zekerheid te krijgen.

Ten aanzien van de aankomende pensionering van de bestuurder is nagedacht over de meest wenselijke voortzetting van de aansturing van de organisatie. Hierover is gesproken met de Raad van Toezicht. In de loop van het komende jaar zal dit verder uitgewerkt worden en vorm krijgen.

Voor 2023 staat de start van de nieuwe woonvorm Geenstraat in het verschiet. De bedoeling is dat hier vierentwintig mensen kunnen gaan wonen, verdeeld over twee groepen. Hiermee wordt deze nieuwe locatie de grootste woonvoorziening binnen MMM.

Voor ons is het belangrijk om te kijken hoe we de start en ontwikkeling hiervan goed kunnen ondersteunen en begeleiden. Dat vraagt aandacht en inzet van iedereen die hier een rol in speelt. We zullen daarom voor het komend jaar geen nieuwe activiteiten oppakken, om vooral aandacht, tijd en ruimte te houden voor al wat er nu is.

## 6. Kwaliteit

Stichting Mensen Met Mogelijkheden is een ISO-gecertificeerde organisatie. Ieder jaar doen we de kwaliteitscheck, zowel met een interne als externe audit. Alle mogelijk organisatorische en administratieve processen worden doorgenomen; cliënten- en medewerkersdossiers worden kritisch bekeken en gecheckt en ook wordt er ruim aandacht besteed aan veiligheid- en gezondheidsaspecten voor zowel cliënten als medewerkers.

In 2022 is de externe audit glansrijk doorlopen en dat hoge niveau willen we ook voor komende jaren vasthouden. Dat betekent dat er doorlopend aandacht is voor de interne processen; de manier waarop we georganiseerd zijn.

Maar wat we vooral ook belangrijk vinden is dat er aandacht blijft voor de mensen, zowel cliënten, als medewerkers; hoe gaat het met hen? Dit wordt door ons gevolgd door bespreking in de diverse overleggen, samenkomsten en middels tevredenheidsonderzoeken. Iedere locatie heeft een maandelijks of tweemaandelijks overleg met zijn bewoners of deelnemers.

Maandelijks, en zo nodig vaker zijn er op iedere locatie teamoverleggen. Waar het kan en wenselijk is kan iemand van de directie aansluiten.

Eens per jaar hebben we een algemene bijeenkomst voor cliënten, hun vertegenwoordigers en voor medewerkers. Tijdens deze bijeenkomst worden de mensen geïnformeerd over de stand van zaken binnen Mensen Met Mogelijkheden en de ontwikkelingen die zich voordoen of zullen gaan komen.

Daarnaast is er ruimte voor vragen, suggesties en opmerkingen vanuit het veld en wordt er geluisterd naar de mening van de mensen waar we onze dienstverlening voor organiseren. Op deze manier blijven we gevoelig voor wat er leeft bij de mensen die met ons verbonden zijn. In 2023 zal er wederom een cliënttevredenheidsonderzoek gehouden worden, zodat we dat concreet in beeld houden.

## Nawoord

Deze jaarrapportage geeft in hoofdlijnen weer wat voor Stichting Mensen Met Mogelijkheden wat in 2022 de stand van zaken was, wat de belangrijkste zaken waren die hebben plaatsgevonden en waaraan gewerkt is.

We zien het nieuwe jaar 2023 vol vertrouwen en met plezier tegemoet als een vervolg op al hetgeen we tot dusver hebben kunnen bewerkstelligen.

Directie Stichting Mensen Met Mogelijkheden,

Carlien Rouschop, Arthur Sluijsmans