



den Bouw

zorg-wooncentrum

JAARVERSLAG 2021

Zorg-wooncentrum den Bouw
Abersonplein 9 | 7231 CR Warnsveld

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	5
Inleiding	7
Cliënt en mantelzorger	8
Interview waardevol werk	14
Medewerker en vrijwilliger	16
Samenwerking	20
Organisatie	22
Artikel MDO samen met de cliënt	24
Financiën	26



Onze kleurrijke binnen-
tuin is elk seizoen anders



Dagelijks wordt er
gewandeld

VOORWOORD

Zinvol werk

In dit jaarverslag vertelt begeleidingsassistent Manon Dijk over haar werk als zij-instromer in de ouderenzorg. Ze zegt iedere dag met veel plezier naar haar werk toe te gaan. Haar verhaal is een goed voorbeeld van de zorgmedewerker van de toekomst.

We hebben en krijgen steeds meer te maken met een schaarse arbeidsmarkt: er zijn meer vacatures dan beschikbare medewerkers. In de zorg wordt dit probleem versterkt door de specifiekere opleidingseisen die we in de afgelopen jaren aan medewerkers zijn gaan stellen.

Het verhaal van Manon illustreert dat de ouderenzorg een geschikte werkplek is voor een grote groep mensen. Medewerkers die niet specifiek een zorgopleiding hebben, maar wel graag voor mensen werken. Door hen vervolgens op maat (bij) te scholen, zorgen we dat ze toegerust zijn voor het werken met ouderen die bijvoorbeeld met dementie te maken hebben.

Om in de toekomst ouderen van goede zorg te blijven voorzien, zijn voorzieningen zoals den Bouw belangrijk. Mensen kunnen in een zorgwoning komen wonen wanneer zij nog niet zoveel zorg nodig hebben. Wanneer die zorgvraag toeneemt, dan kan daar dezelfde zorg verleend worden als in het zorgcentrum

van den Bouw. Daarmee wordt voorzien in wat landelijk het, scheiden van wonen en zorg, heet.

De combinatie van zorgcentrum, zorgwoningen en de woonzorgzone in de woonwijk rondom den Bouw maakt dat efficiënt zorg verleend kan worden. Door zorg te concentreren hebben zorgverleners minder reistijd en kan nachtzorg effectief georganiseerd worden. Daarnaast is den Bouw voor zorgvragers een plek waar zij eenvoudig anderen ontmoeten door bijvoorbeeld samen koffie te drinken, in het restaurant te eten of door elkaar tijdens een wandeling in de tuin te ontmoeten.

We hebben ons de afgelopen jaren ingespannen om de zorgverlening van den Bouw op een hoog niveau te brengen. Uit metingen en door wat mensen ons vertellen merken we dat dit is geslaagd. We zijn onze medewerkers veel dank verschuldigd voor hun enorme inzet om de voorgenomen veranderingen te laten slagen. Een veranderproces dat bovendien plaatsvond in een voor iedereen intense tijd als gevolg van de coronapandemie.

Alien Maalderink
Bestuurder



Huiselijke gezellig-
heid door alledaagse
activiteiten

INLEIDING

In dit jaarverslag zijn de inspanningen en de behaalde resultaten in 2021 beschreven. De resultaten zijn toegelicht aan de hand van de onderwerpen uit het kwaliteitsplan 2021. De onderliggende thema's, gebaseerd op het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg, worden in dit verslag uitgewerkt uitgaande van: cliënt en mantelzorger, medewerker en vrijwilliger, organisatie en financiën.

Er is de afgelopen jaren een verbeterd en daarmee toekomstbestendig den Bouw ontstaan. Dit is het resultaat van de inspanningen die in de afgelopen jaren geleverd zijn. Teams zijn beter georganiseerd en toegerust op hun taken. De overlegstructuur in de organisatie is verbeterd. De systemen voor het cliëntdossier en medicatieverstrekking hebben we zodanig ingericht dat deze goed passen bij de visie en werkprocessen van den Bouw.

Dit draagt bij aan een stabielere organisatie met meer kwaliteit van zorg- en dienstverlening. De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd heeft deze 'opgaande lijn in de kwaliteit van het zorgaan-

bod' gezien tijdens een onaangekondigd bezoek in april 2021. Op basis hiervan had de IGJ het vertrouwen om het toezichttraject dat in het najaar van 2019 begon af te sluiten.

Na het bezoek van de IGJ heeft den Bouw verder gewerkt aan het uitvoeren van het verbeterplan dat in samenwerking met Waardigheid en Trots op locatie is opgesteld. Verandering en verbetering worden voortgezet waarbij zowel de cliënt als het plezier in de onderlinge samenwerking centraal staan.

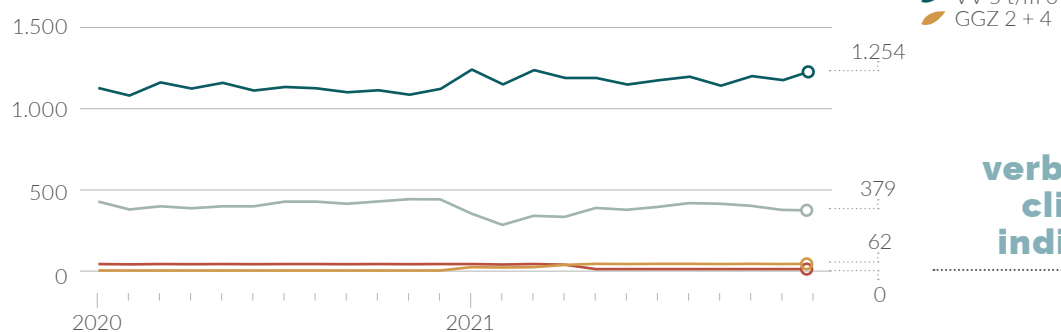
Al deze veranderingen helpen den Bouw om betere en veiligere zorg te leveren. We zijn er echter nog niet. Er zijn nog losse eindjes en de nieuwe werkwijzen zijn nog niet altijd onderdeel van ons dagelijks werk. Daarom wordt in 2022 afgemaakt waaraan we begonnen zijn. Want als het goed is helpt dit om ons dagelijks werk eenvoudiger en overzichtelijker te maken. In dat alles blijven we dicht bij onszelf. We doen wat nodig is en dragen hiermee bij aan het welbevinden van cliënt en medewerker.

CLIËNT EN MANTELZORGER

elkaar kennen

Verblijfszorg

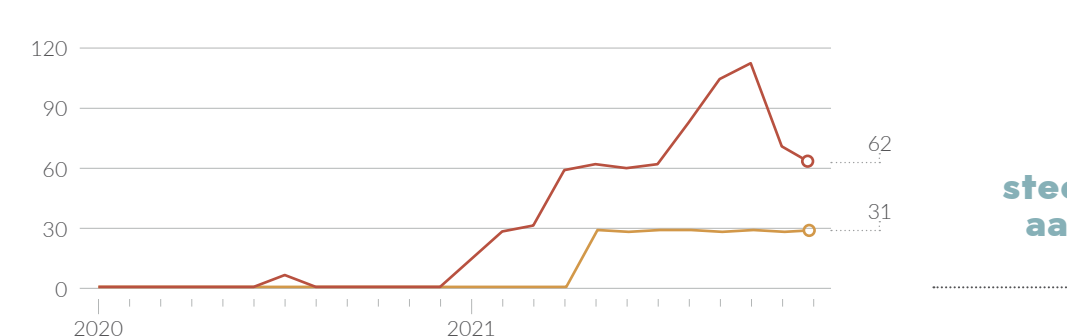
bezetting in dagen



**In het zorgcentrum
verblijven voornamelijk
cliënten met een Wlz
indicatie VV5 en hoger**

Volledig pakket thuis

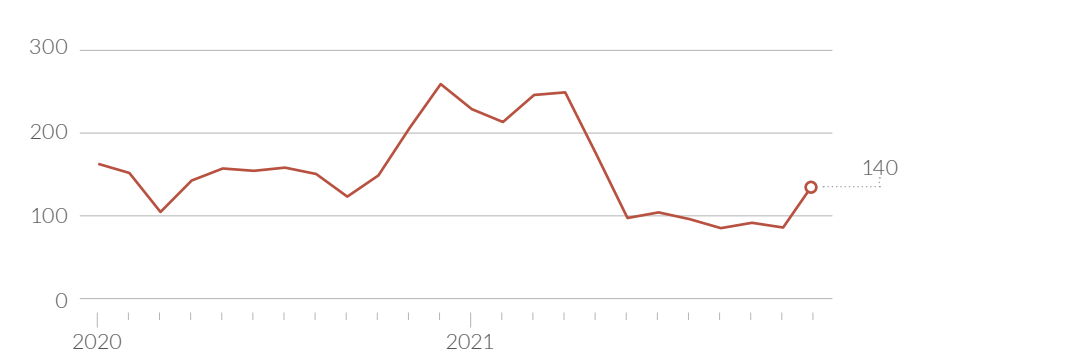
bezetting in dagen



**Het extramurale
zorgteam verleent
steeds meer thuiszorg
aan cliënten met een
Wlz indicatie**

Modulair pakket thuis

inzet in uren



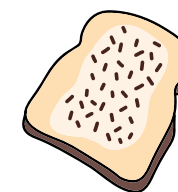
Cliëntervaringen

In mei 2021 heeft de herhaalscan van Waardigheid en trots op locatie (WOL) plaatsgevonden. Cliënten kregen de mogelijkheid om met een vragenlijst den Bouw te beoordelen op de thema's van het kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. Uit de scan blijkt dat cliënten op alle thema's vinden dat den Bouw ten opzichte van het de vorige scan (begin 2020) is vooruitgegaan.



Vanuit het Kwaliteitskader Wijkverpleging is eind 2021 volgens de landelijke meetmethode voor cliëntervaringen een meting onder de cliënten Wijkverpleging uitgevoerd.

Hiermee wordt de ervaring en beleving van cliënten die wijkverpleging ontvangen gemeten. Aan de meting werd door 55% van de cliënten deelgenomen. Respondenten zijn over het algemeen met een gemiddelde score van 9,0 erg tevreden over de zorg van het extramurale team van den Bouw. De aanbevelingsscore is 8,9. Dit betekent dat bijna 90% van de respondenten den Bouw zou aanbevelen bij andere zorgvragers.



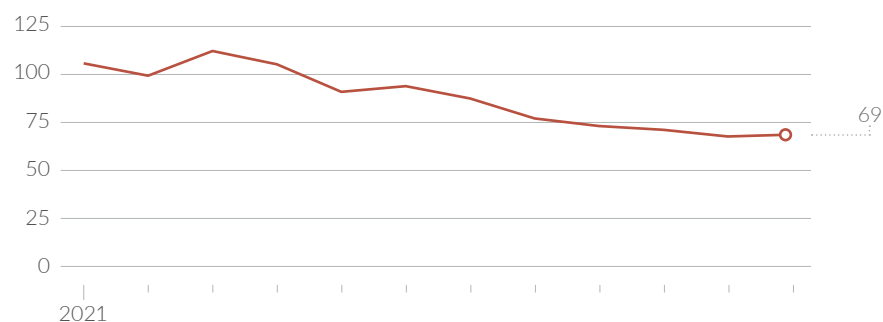
Persoonsgerichte zorg

Begin 2021 is een werkgroep persoonsgerichte zorg ingesteld die zich bezighoudt met het actief betrekken van cliënten bij de

organisatie van de zorgverlening. Deelnemers zijn leden van de cliëntenraad, medewerkers zorg, welzijn, keuken en mantelzorgers. Vanuit de werkgroep zijn diverse verbeteringen voorgesteld, zoals het organiseren van een gezamenlijke broodmaaltijd, het minimaliseren van wisselende contactmomenten tijdens het eten en de inrichting van het interieur (huiskamers, gangen en restaurant).

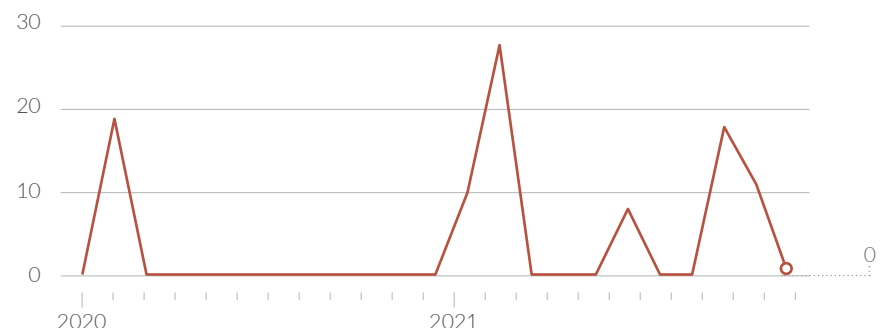
Huishoudelijke verzorging

inzet in uren



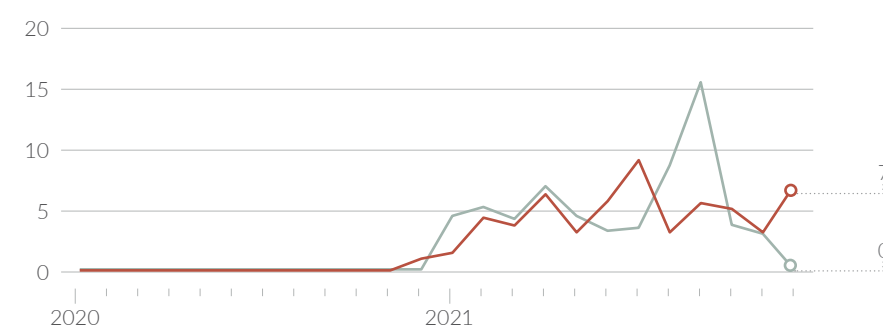
Kortdurend verblijf

bezetting in dagen



Behandeling

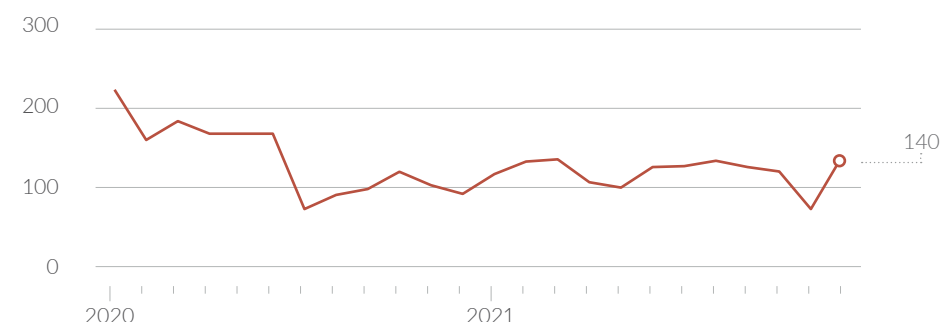
inzet in uren



De inzet van specialistische behandelaars is ondersteund aan de huisarts. De specialist ouderengeneeskunde wordt ingehuurd bij Novicare

Dagactiviteiten

inzet in uren

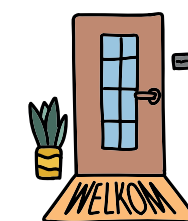


Methodisch werken

Aan het inbedden van methodisch werken is aandacht besteed door het trainen van EVV-ers via casuïstiekbesprekingen, klinische lessen en intercollegiale toetsing. Onderdeel van deze trainingen was het verband tussen oorzaken van gevoel en gedrag van cliënten en de zorgdoelen en acties in het leefplan. Het werken met Check (C) en Act (A) naast Plan (P) en Do (D) uit de PDCA-cyclus wordt hierdoor steeds vanzelfsprekender. Bijvoorbeeld: bij een kortdurende zorgvraag krijgt een EVV'er op basis van de streefdatum voor herstel een signaal vanuit het elektronisch cliëntdossier om de zorgvraag tijdig te evalueren (Check) en zo nodig bij te stellen (Act).

Het rapporteren, zowel op zorgdoelen als in de vrije rapportage, behoeft aandacht. Dit blijkt uit interne en externe audits die in het najaar van 2021 hebben plaatsgevonden. Tijdens de interne audit is op basis van een steekproef een controle op volledigheid en actualiteit van het leefplan van de cliënt uitgevoerd. Het rapporteren scoorde hierbij onvoldoende. Vanuit het kwaliteitsoverleg zijn acties uitgezet om dit

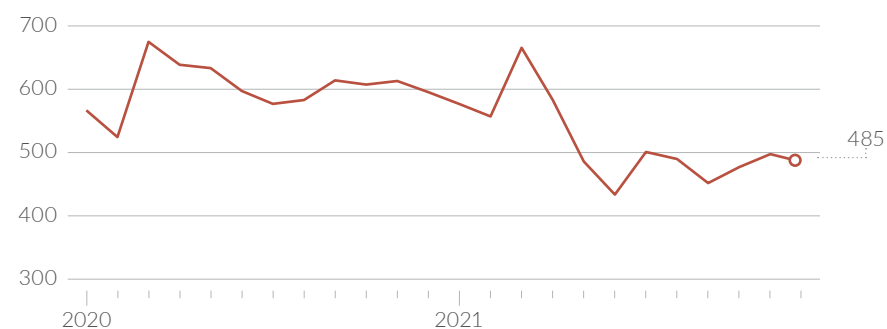
te verbeteren. Zo is het rapporteren op doelen een standaard gespreksonderwerp tijdens werkoverleggen. Medewerkers leren hierdoor begrijpen hoe de zorg door de EVV'ers wordt geëvalueerd op basis van de rapportages die zij maken.



Komen wonen

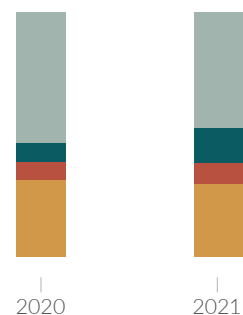
De procedure rondom het komen wonen bij den Bouw is het afgelopen jaar geactualiseerd, onder andere door het uitwisselen van ervaringen met het lerend netwerk. De processtappen zijn herschreven en gekoppeld aan een verantwoordelijke functionaris. Het proces is vervolgens uitgewerkt in een digitale checklist in het elektronisch cliëntdossier. Alle betrokkenen hebben toegang tot de checklist en kunnen hiermee de status van hun acties bijhouden. De belangrijkste wijziging ten opzichte van het oude proces is dat de EVV'er een prominentere rol in het komen wonen proces heeft gekregen. Indien gewenst voert de EVV'er het komen wonen gesprek bij de cliënt thuis, om de cliënt te leren kennen in diens vertrouwde omgeving.

Wijkverpleging bezetting in uren



Een deel van de cliënten met wijkverpleging kreeg een indicatie voor Wlz zorg - deze zorg werd zo mogelijk thuis verleend

Inzet wijkverpleging verhouding in uren



minder dan 10 uur
10 tot 15 uur
15 tot 20 uur
meer dan 20 uur

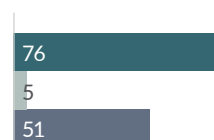
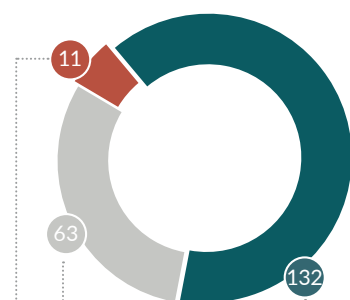
Aantal unieke cliënten

Wmo
Zorgverzekeringswet
Wlz

Wlz Intramuraal
Wlz Volledig pakket thuis
Wlz Modulair pakket thuis

Eerstelijnsverblijf
Wijkverpleging

Huishoudelijke verzorging
Dagactiviteiten



Huiskat Spike is een graag geziene gast

MANON DIJK MAAKTE NA RUIM DERTIG JAAR VERZEKERINGSWERK DE OVERSTAP NAAR DE ZORG

Vanaf haar negentiende is Manon Dijk werkzaam geweest in het verzekeringswezen. In 2021 is Manon in de ouderenzorg bij den Bouw gaan werken.

De voornaamste reden voor deze keuze is omdat Manon geniet van het omgaan met mensen. In haar vorige werk miste zij dit, omdat veel van haar werk op een computer plaatsvond.

Spijt van haar keuze heeft Manon absoluut niet. In haar nieuwe functie als begeleidingsassistent werkt zij vooral op de huiskamer, de hele dag omringd door cliënten en collega's. Het duurde maar twee weken om te wennen aan haar nieuwe werkomgeving en werkzaamheden. Manon gaat iedere dag met veel plezier naar haar werk toe.

Het werken op de huiskamer is zorg op maat voor de cliënten die hier komen. De behoefte en de zorgvraag per cliënt verschillen. De ene cliënt geniet van het samen drinken van een kopje koffie. Met een andere cliënt is het fijn wandelen of kan een puzzel worden gelegd.

Manon voelt zich goed geholpen door de trainingen die den Bouw haar aanbiedt. Bij de training persoonsgerichte zorg leerde zij het belang van het zien en kennen van de cliënt. Hiermee



*Het werken op de huiskamer is
zorg op maat voor de cliënten
die hier komen*

weet ze steeds beter mee te bewegen met de regieproblematiek van de cliënt. Naast trainingen heeft Manon dankzij de ondersteuning van collega's in korte tijd veel geleerd.

Sinds november werkt Manon naast haar functie als begeleidingsassistent als invalkracht bij de receptie. De combinatie van deze functies bevalt haar goed. Bij de receptie kan het hectisch en druk zijn. Dit is voor Manon een goede tegenhanger voor de betrekkelijke rust in de huiskamer. In haar receptiewerk is Manon het aanspreekpunt als er zaken opgelost moeten worden. Dankzij dit werk heeft Manon zowel de cliënten en hun familie als haar collega's snel leren kennen.

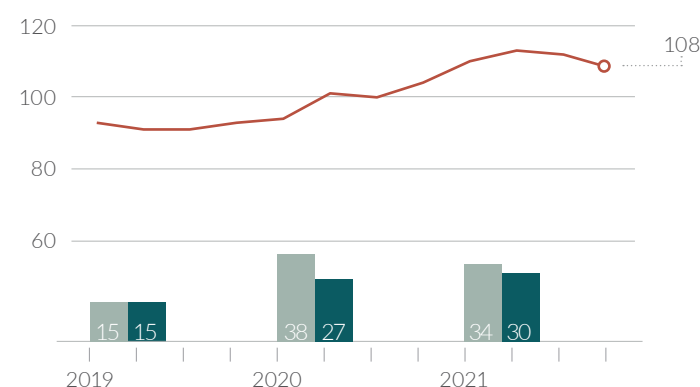
MEDEWERKER EN VRIJWILLIGER

kundig en liefdevol

In- en uitstroom

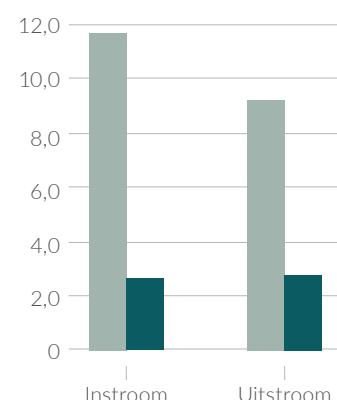
aantal

■ aantal medewerkers
■ instroom
■ uitstroom



fte

■ Den Bouw
■ Nederland



■ 2020
■ 2021

13
3
doorstromers

53
52
vrijwilligers

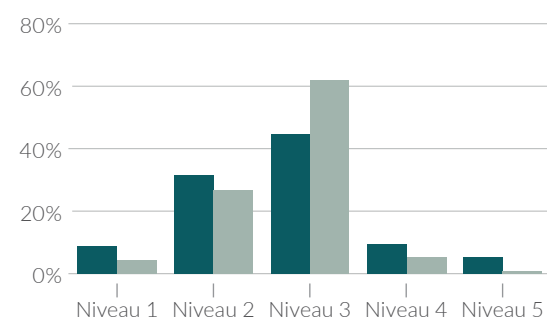
23
maaltijdbezorgers
tafeltje-dek-je

Aantal fte

	Eind 2020	Eind 2021
Zorg		
Niveau 1	2,51	4,99
Niveau 2	8,87	7,19
Niveau 3	12,51	17,68
Niveau 4	2,67	2,67
Niveau 5	1,56	1,56
	28,12	34,09
Voeding	7,28	8,90
Facilitaire dienst	2,58	3,56
Algemeen	4,84	4,13
Totaal	42,82	50,68

Verdeling zorgniveaus

■ Den Bouw
■ Nederland



PMO

Medewerkers hebben in oktober 2021 deelgenomen aan het Preventief Medisch Onderzoek (PMO). Het doel van dit onderzoek is medewerkers inzicht te geven en daarmee bewust te laten worden van hun (arbeids)gezondheid. Het onderzoek bestond uit een online vragenlijst en een fysieke test. Op basis daarvan ontvingen medewerkers een individuele rapportage met de uitkomsten van het onderzoek. In 2022 ontvangt den Bouw op basis van de individuele testen een generiek organisatieadvies over de (arbeids)gezondheid in de organisatie.

Medewerkerservaring

Net als de cliënten hebben medewerkers deelgenomen aan de herhaalscan van Waardigheid en trots op Locatie (WOL). Uit het onderzoek blijkt dat medewerkers ten opzichte van de eerste scan de lat voor zichzelf en de organisatie steeds hoger leggen. Medewerkers hebben veel geleerd en willen doorontwikkelen. Daarnaast valt op dat door medewerkers niet over ieder thema hetzelfde wordt gedacht.

Deskundigheidsbevordering

In september 2021 is de training persoonsgerichte zorg gestart. Het doel van deze training is om medewerkers die in direct contact zijn met de cliënt op een andere wijze, meer verdiepend te laten omgaan met de ouder wordende cliënt. Tevens is inzicht verschaft in de werking van het brein van iemand met dementie. In de training worden praktische vaardigheden geleerd die medewerkers kunnen toepassen in hun dage-

lijkse werkzaamheden. In 2022 krijgt de training een vervolg in de vorm van terugkomdagen en in een zogeheten borgingssessie.



Voor medewerkers die de training niet gevolgd hebben en voor mantelzorgers en vrijwilligers wordt een theatervoorstelling gegeven rondom deze onderwerpen.

Met de coach vanuit WOL is gewerkt aan het verbeteren van de samenwerking tussen het keukenteam en de zorgteams. Aandachtspunten waren communicatie, samenwerken en meedenken met elkaars werkzaamheden. Er zijn afspraken voor een betere samenwerking gemaakt en deze zijn in de werkoverleggen van alle teams besproken.

Coronabonus voor zorgmedewerkers

In 2021 heeft den Bouw voor alle volgens de landelijke regeling in aanmerking komende medewerkers een zorgbonus aangevraagd. In totaal hebben 112 medewerkers in loondienst en 3 ingehuurde medewerkers via den Bouw een zorgbonus ontvangen.

De bonus betreft een voorschot voor zowel het bedrag dat de medewerkers netto ontvangen als de werkgeverslasten die den Bouw aan de Belastingdienst dient af te dragen. In 2022 vindt de afrekening van de bonus plaats en wordt het eventueel teveel ontvangen voorschot terugbetaald. De facto betreft dit het deel van de bonus dat niet in de vrije ruimte voor de werkkostenregeling past.



Arbeidsovereenkomsten omvang

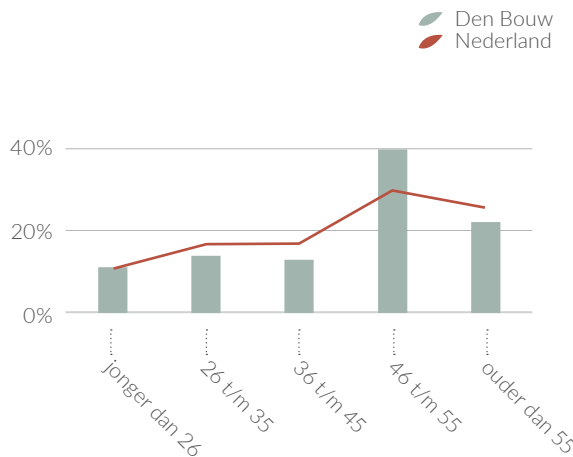
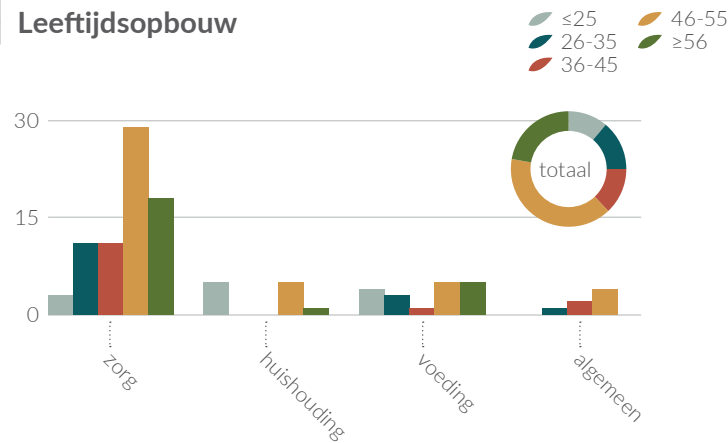
	2020		2021	
Partimeklassen				
0,0 tot 0,2 FTE	40	38%	32	30%
0,2 tot 0,4 FTE	0	0%	1	1%
0,4 tot 0,6 FTE	20	19%	29	27%
0,6 tot 0,8 FTE	31	30%	34	31%
0,8 tot 1,0 FTE	13	13%	12	11%
	104	100%	108	100%

type

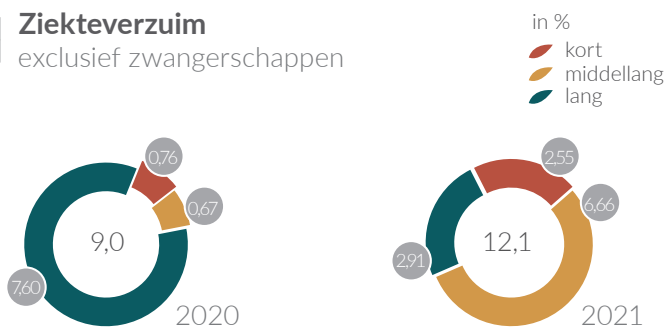
vast
tijdelijk



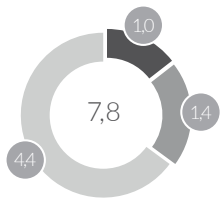
Leeftijdsopbouw



Ziekteverzuim exclusief zwangerschappen



NL in %
kort
middellang
lang



Individuele en persoonlijke aandacht voor cliënten is belangrijk

SAMENWERKING

verbondenheid

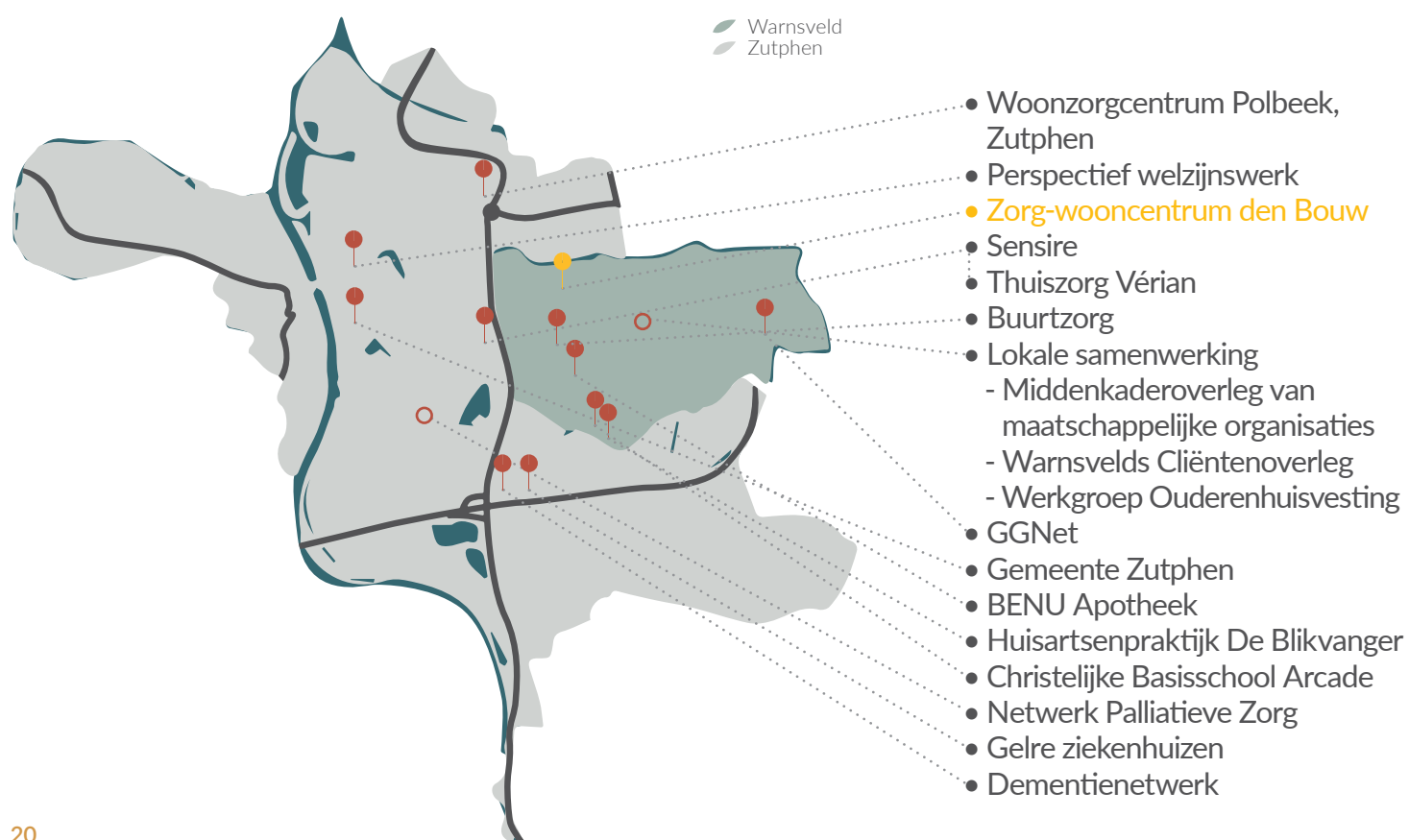
Den Bouw zet zich in om lokaal en regionaal een goed georganiseerd en houdbaar zorgaanbod te organiseren.

Er wordt lokaal en regionaal samengewerkt met maatschappelijke organisaties om er met elkaar voor te zorgen dat er een samenhangend en kwalitatief aanbod van zorg en ondersteuning geboden kan blijven worden. Samenwerking

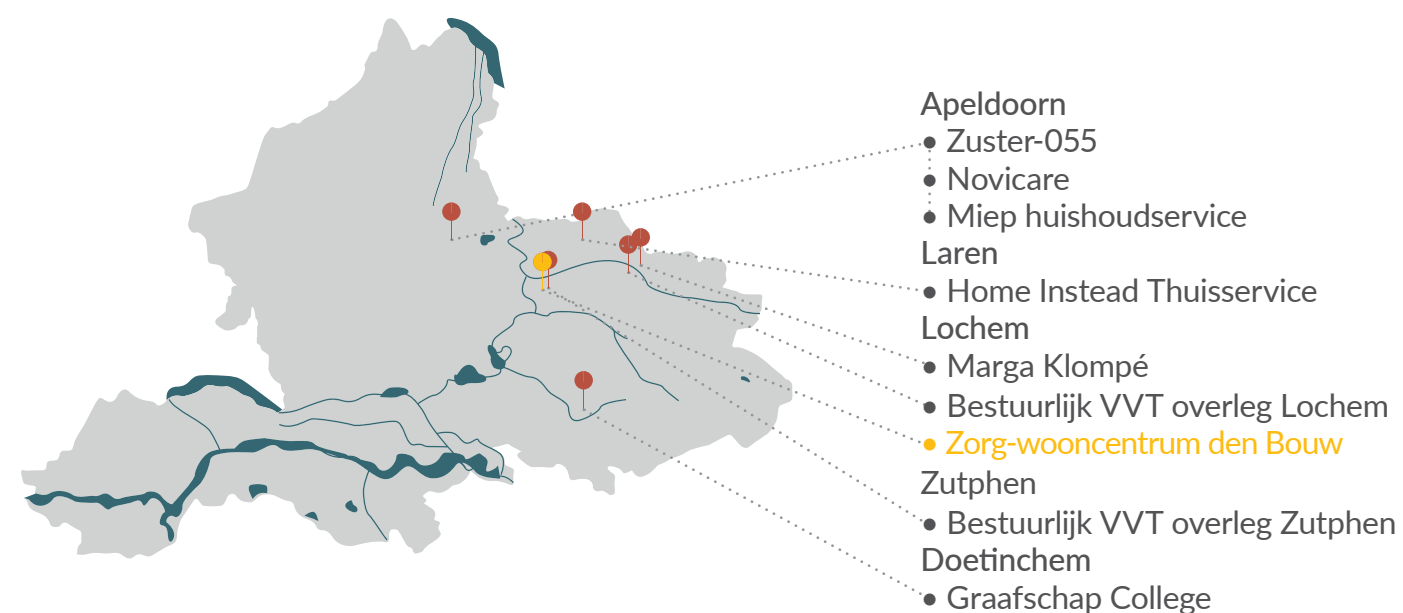
gaat uit van het uitwisselen van kennis of gezamenlijk kennis vergaren.

Daarnaast maakt den Bouw onderdeel uit van een lerend netwerk met 't Dijkhuis in Bathmen. Met hen wordt kennis en expertise uitgewisseld in onder andere thematisch overleg en door voor elkaar als klankbord te fungeren.

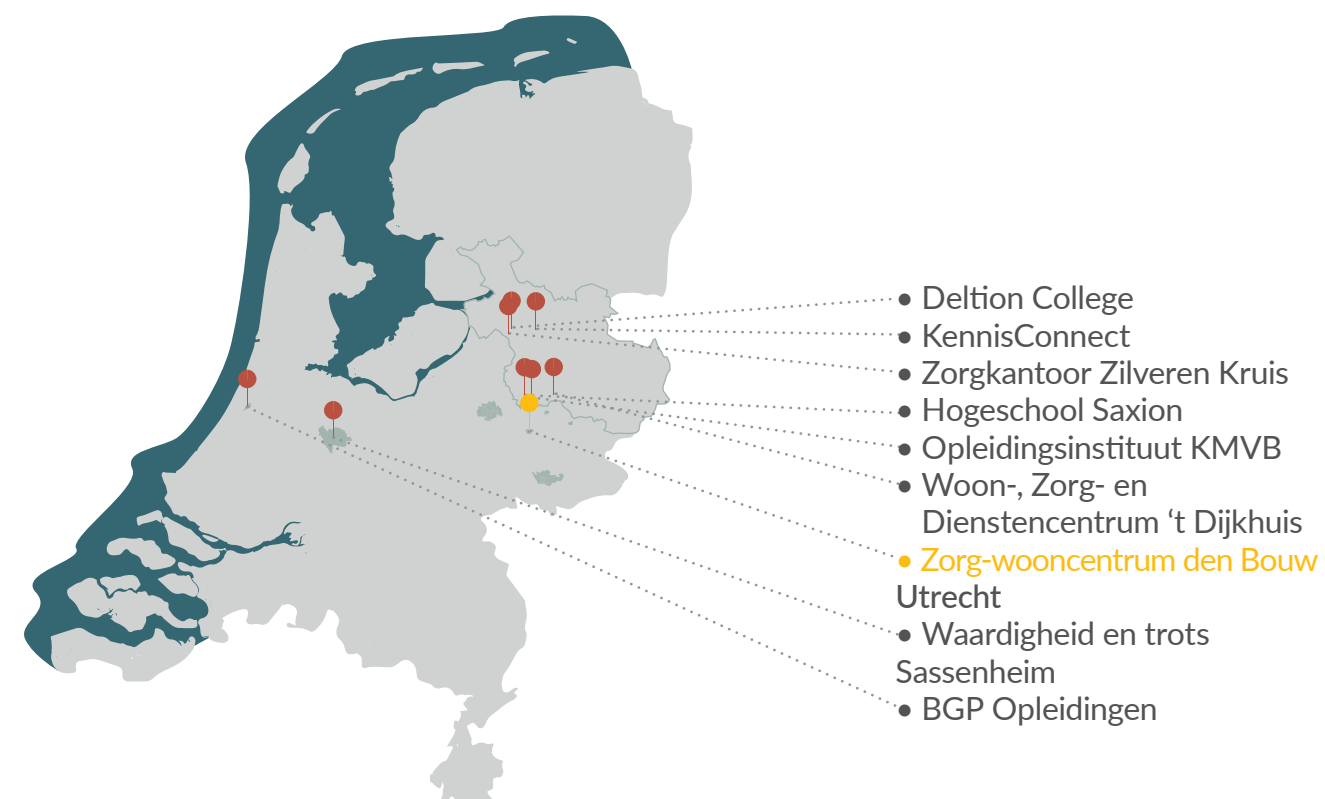
WARNSVELD



GELDERLAND



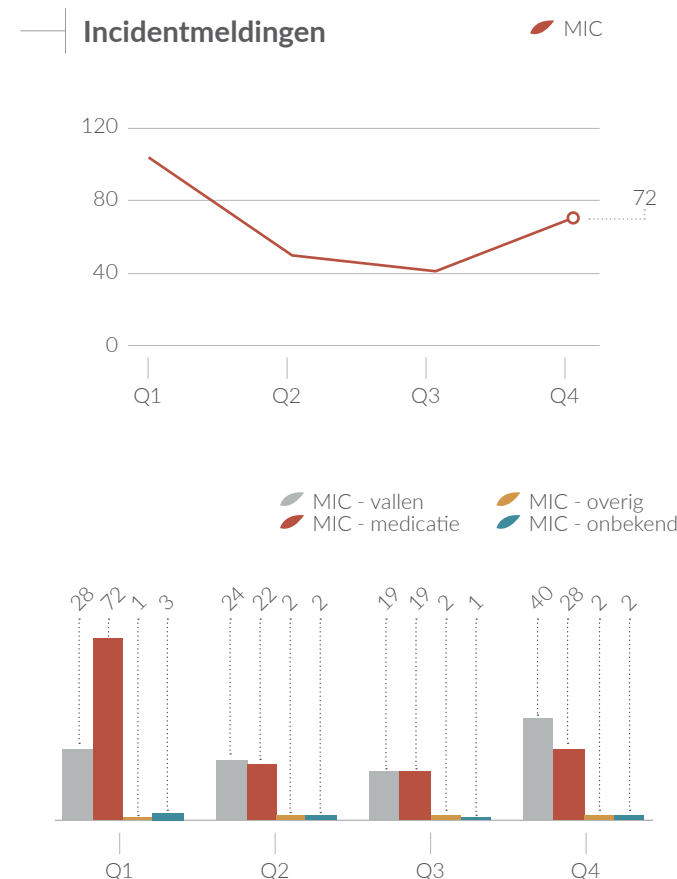
NEDERLAND





Incidentmeldingen

In 2021 is een nieuwe procedure ontwikkeld voor het 'Veilig melden van incidenten' binnen den Bouw. Hiervoor is een nieuw MIC-formulier in het elektronisch cliëntdossier ontwikkeld en is de wijze waarop analyses worden uitgevoerd en verwerkt aangepast. De thema-experts zijn verantwoordelijk voor de analyse van incidentmeldingen. De uitkomsten van de analyse worden in één overzicht verwerkt zodat teams onderling inzicht hebben in elkaars scores en hiervan kunnen leren.



De thema-experts MIC duiden maandelijks op teamniveau de meldingen. Samen met de teamleiders worden de MIC besproken in de werkoverleggen. De uitkomst van dit overleg wordt ingebracht in het maandelijkse kwaliteitsoverleg, waar vervolgens de MIC op organisatieniveau geduid worden.

Werkwijze thema-experts

Uit de evaluatie van het eerste thema hygiëne en infectiepreventie bleek dat de doorloopsnelheid verhoogd kan worden en dat bevindingen beter inzichtelijk gemaakt kunnen worden. Naar aanleiding hiervan is de werkwijze voor interne audits door thema-experts aangepast. Thema's worden volgens een vaste structuur onderzocht en de opvolging van aanbevelingen kan digitaal gevolgd worden.



Externe audits

Bureau De impuls voor de zorg heeft in het voorjaar en in het najaar een externe kwaliteitsaudit uitgevoerd. De auditoren zien dat

den Bouw tussen de twee audits veel verbeterd heeft en hebben een positieve indruk van de organisatie. Ze vinden den Bouw een plezierig huis en een fijne omgeving voor de cliënten. Ze zien dat er ten opzichte van de eerste audit hard gewerkt is om aan het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg te voldoen. Bijvoorbeeld door de aandacht voor persoonsgerichte zorg en voor structureel leren en verbeteren. Verbeterpunten zijn onder meer het methodisch werken. Hieraan zal vanuit het kwaliteitsoverleg opvolging worden gegeven.

Stuurinformatie

Hoewel den Bouw sinds 2020 kwartaalcijfers publiceert op de thema's cliënt, medewerker en organisatie, was de werkwijze nog onvoldoende geborgd. De totstandkoming van de rapportages kostte hierdoor relatief veel tijd. Er is aandacht besteed aan de manier waarop de cijfers verzameld en geduid worden. Handmatige activiteiten om cijfers te genereren zijn waar mogelijk vervangen door geautomatiseerde rapportages. Daarnaast zijn met de betrokken functionarissen afspraken gemaakt over taken en verantwoordelijkheden, en zijn de deadlines vastgelegd. Zo worden voor de totstandkoming van de rapportage de cijfers gezamenlijk geduid tijdens het kwartaaloverleg. Door samen in gesprek te gaan wordt verdiepend inzicht verkregen in het functioneren van de organisatie en wordt waardevolle stuurinformatie gecreëerd.

Kwaliteitsplan 2022

Het doel van het kwaliteitsplan 2022 was het opstellen van een praktisch document waarin de speerpunten voor het beleid zijn beschreven. Het thema van het kwaliteitsplan is 'Eenvoud is kwaliteit'. Dat houdt in: afmaken waaraan begonnen is, en benutten en verdiepen van de mogelijkheden die de systemen waarin informatie over cliënten en medewerkers wordt vastgelegd. Dit helpt het dagelijks werk eenvoudiger en overzichtelijker te maken.



Wet zorg en dwang

Mede door nieuwe inzichten en ontwikkelingen is eind 2021 het beleidsplan geactualiseerd door de Wzd-commissie van den

Bouw. Naast het beleidsplan is de procedure beschreven en zijn praktische werkinstructies opgesteld voor medewerkers. De Wzd-functionaris die als medisch deskundige ondersteunt bij het uitvoeren van de procedure wordt geleverd vanuit behandeldienst Novicare.

WOL

De ondersteuning vanuit WOL, om samen met de coaches een stevige impuls te geven aan de borging van een duurzame verbetering van kwaliteit en veiligheid binnen de teams en de organisatie, is verlengd tot en met maart 2022. Daarbij gaat het vooral om het verder ontwikkelen van het persoonsgericht en methodisch werken, de samenwerking in de teams en tussen de teams en de behandelaars.

TWEE JAAR GELEDEN IS HET MULTIDISCIPLINAIR OVERLEG OPNIEUW INGERICHT

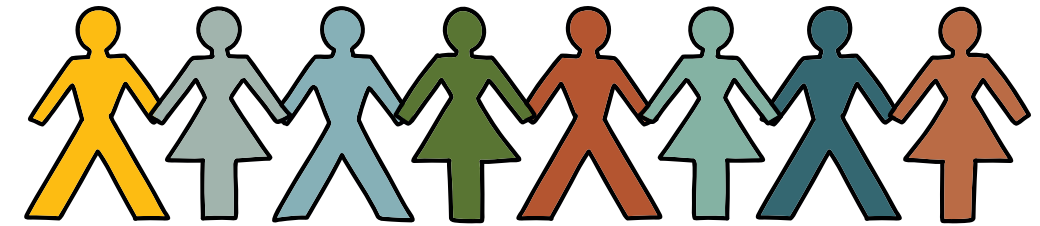
Twee jaar geleden is het Multidisciplinair overleg (MDO) binnen den Bouw opnieuw ingericht. Mieke Voskamp, Specialistisch Begeleider Ouderenzorg, is vanuit haar functie nauw betrokken en vertelt hoe het MDO werkt.

De leefplannen van alle cliënten worden tenminste tweemaal per jaar geëvalueerd. De evaluaties worden voorbereid en voorgezeten door de Eerst Verantwoordelijk Verzorgende (EVV'er). Deelnemers aan deze evaluatie zijn de cliënt en/of diens eerste contactpersoon, de betrokken zorgverleners, de huisarts en de Specialist Ouderegeneeskunde (SO).



In 2021 hebben de EVV'ers een training gevolgd voor het werken in een MDO. Mieke vertelt dat 'de ontwikkeling van de EVV'ers in hun rol als eerst verantwoordelijke voor hun cliënt duidelijk zichtbaar is'. Mieke en de EVV'ers werken nauw samen met de SO die iedere donderdag bij den Bouw aanwezig is. De SO fungeert als adviseur en geeft gevraagd en ongevraagd advies over de zorg voor cliënten.

Binnen den Bouw is de huisarts hoofdbehandelaar en medisch eindverantwoordelijke voor de cliënt. Mieke vertelt dat deze betrokkenheid vanuit cliëntperspectief erg belangrijk is. 'De huisarts en de cliënt kennen elkaar vaak al heel lang'.



De huisarts neemt minimaal eenmaal per jaar deel aan het MDO. Hierover zijn met de verschillende huisartsen goede afspraken gemaakt. De meeste cliënten hebben een huisarts van huisartsenpraktijk De Blikvanger in Warnsveld. Vanuit deze praktijk is altijd een huisarts bij het MDO betrokken. Daarnaast houden de huisartsen iedere maandag en donderdag een spreekuur in den Bouw.

Regelmatig wordt specialistische expertise ingeroepen bij het MDO, bijvoorbeeld van een psycholoog of ergotherapeut. Zij worden om advies gevraagd, bijvoorbeeld bij onbegrepen gedrag. Het is aan de EVV'ers om deze experts te raadplegen. In dat geval neemt de psycholoog of ergotherapeut deel aan het MDO.

Vanwege de hoeveelheid cliënten, contactpersonen en mogelijke betrokken disciplines legt

Mieke uit dat 'de organisatie en planning van het MDO complex en veel werk is'. Hoewel vanuit een globale jaarplanning wordt gewerkt, kan de daadwerkelijke planning pas kort van tevoren worden gemaakt. Er zijn altijd mutaties, urgente casuïstiek of betrokken en die niet aanwezig kunnen zijn.

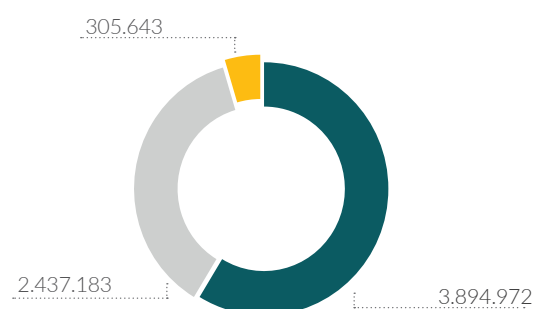
Het is heel belangrijk dat de cliënt zelf en/of een vertegenwoordiger aanwezig zijn bij het MDO. Daardoor wordt het 'een gesprek met de cliënt in plaats van over de cliënt'.

FINANCIËN

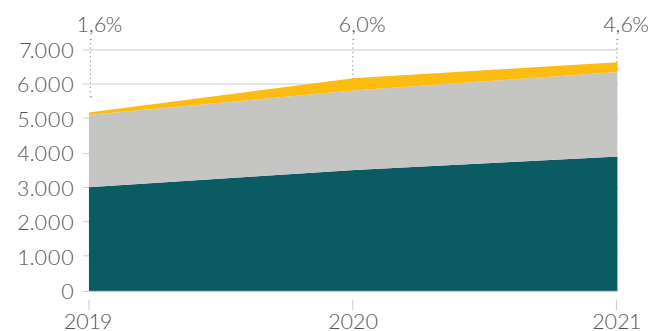
solide en gezond

Verdeling omzet 2021

medewerkers
bedrijfskosten
resultaat



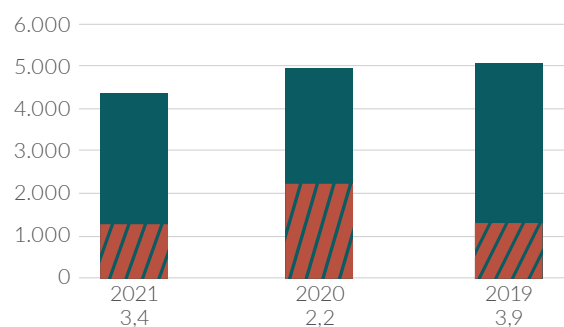
Omzet ontwikkeling x 1.000 euro



Gemiddelde resultaat in Nederland 2020 **2,3%**

Current ratio* x1000

vlootende activa
kort vreemd vermogen



* in staat om schulden af te lossen

Gemiddelde current ratio in Nederland 2020 **1,5**

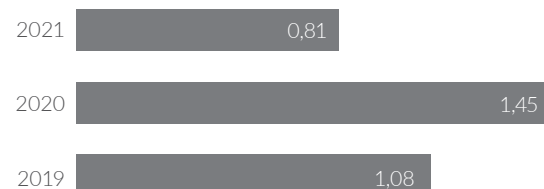
Solvabiliteit

vreemd vermogen
eigen vermogen



Gemiddelde solvabiliteit in Nederland 2020 **39,9%**

Debt Service Coverage Ratio (DSCR)*



* in staat om schulden af te lossen

Gemiddelde DSCR in Nederland 2020 **1,95**

Geluk

Niets anders is de gang van ieder leven:
Men raakt aan 't eind van alle dingen los.
Wat heeft mij even een geluk hergeven?
Een neevlige einder, een verdoezeld bos.
- J.C. Bloem



den Bouw

zorg-wooncentrum