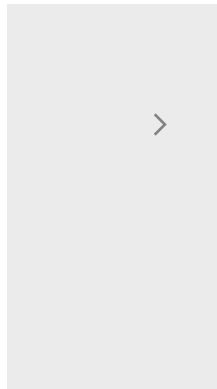
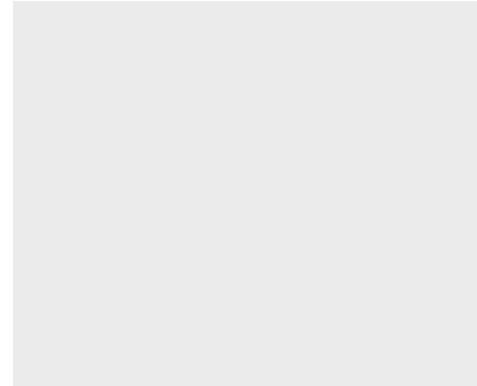


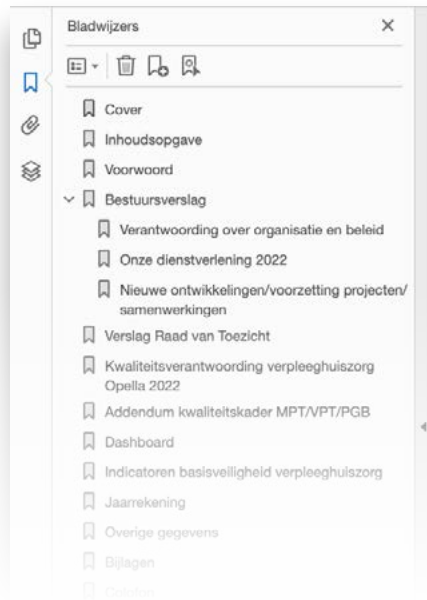
opella



# Duurzaam in beweging

Opella / Jaarverslag 2022

## Leeswijzer




### Leeswijzer


Dit is het jaarverslag van Opella over het jaar 2022.

Het bevat naast de gebruikelijke financiële verantwoording (jaarrekening) en verantwoording over beleid en activiteiten (bestuursverslag) ook een uitgebreide kwaliteitsverantwoording (inclusief Resultaten Kwaliteitsplan Opella Verpleeghuizen, indicatoren basisveiligheid verpleegzorg en addendum MPT, VPT, PGB).


Dit jaarverslag is een interactieve pdf. Deze pdf is het beste te bekijken in Acrobat reader. [Hier te downloaden](#)

Via de inhoudsopgave komt u rechtstreeks op de pagina van uw keuze. Daarnaast kunt u met de pijlen links en rechts op de pagina navigeren. Vanaf elke pagina gaat u naar de inhoudsopgave door op menu  te klikken.

### Bladwijzers (in acrobat reader)

Naast het navigeren via de inhoudsopgave, kunt u ook navigeren doormiddel van de bladwijzers. Deze zijn aan de linkerkant zichtbaar te maken door op icoon  te klikken.

### Zoeken

Binnen deze pdf kunt u zoeken op woorden en getallen door de zoekfunctie aan te klikken in het bovenmenu: icoon .

# Inhoud

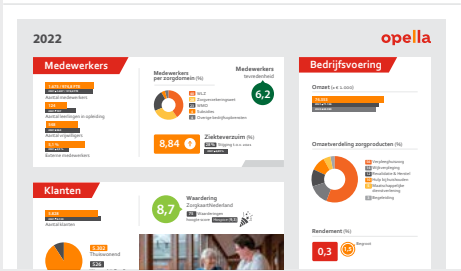
## Voorwoord >



## Bestuursverslag >



## Dashboard >



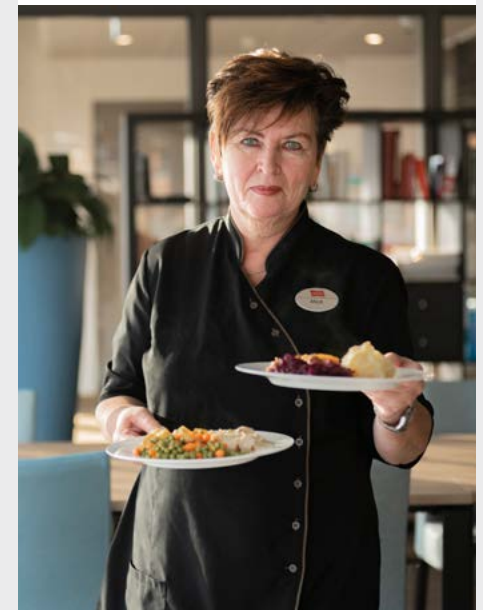
## Kwaliteitsverantwoording verpleeghuiszorg >



## Verslag Raad van Toezicht >



## Indicatoren basisveiligheid verpleeghuiszorg >



## Addendum MPT/VPT/PGB >



## Jaarrekening >



# Voorwoord

'Duurzaam in beweging'. Dat is hoe ik het jaar 2022 zou willen samenvatten.

In dit jaarverslag leggen wij graag verantwoording af over hoe wij onze zorg inzetten en ontwikkelen en welke bewegingen dit jaar hebben plaatsgevonden.

2022 was een heel divers jaar. Waar in het eerste kwartaal corona nog stevige impact had, verdween dit in de loop van het jaar naar de achtergrond. Opella stond in 2022, en dat geldt ook als we vooruitkijken naar 2023 en verder, voor behoorlijke uitdagingen; vergrijzing, krapte arbeidsmarkt en financiële druk op de zorgsector. Dit vraagt om visie, sturing en beweging.

We moeten bij onze terugblik op 2022 ook stilstaan bij de mooie momenten die er waren met onze klanten. Onze medewerkers mogen trots en tevreden zijn en genieten van de waarde die zij met hun werk toevoegen aan de maatschappij. De zorg voor kwetsbaren en daar helpen waar iemand het echt niet meer zelf kan, was ook in 2022 weer onze kracht.

Veel van de dagelijkse werkzaamheden binnen Opella geven een blij gevoel als je ziet wat er gebeurt. Er is zeer veel nuttige en passievolle beweging binnen de organisatie. Zogezegd zijn we duurzaam in beweging. Duurzaamheid is op heel veel plekken in de organisatie van toepassing.

**Fysieke duurzaamheid:** in 2022 maakten we mooie stappen op het gebied van het vergroenen van ons zorgvastgoed en milieubewust werken.

**Sociale duurzaamheid:** in een markt waar het hebben van voldoende personeel een van de grootste uitdaging is, vraagt dit om juist hierop in beweging te komen en nieuwe wegen te zoeken. Zowel binnen Opella als in regionale samenwerking maken we hierin mooie stappen. We doen dit niet alleen vanuit noodzaak, maar vooral omdat we het bij onze identiteit vinden horen om goed voor medewerkers te zorgen. Zodat zij uiteindelijk met plezier en passie hun dagelijkse bewegingen kunnen maken in de zorg voor en ondersteuning aan cliënten.

Duurzaamheid gaat ook over bedrijfscontinuïteit. In 2022 hebben we een aantal stevige en nieuwe stappen gezet op dit vlak. In 2023 vraagt dit opnieuw sterk de aandacht. Door in te zetten op fatsoenlijke reële tarieven voor onze dienstverlening en het optimaliseren van onze bedrijfsvoering garanderen we dat we ook in de toekomst goede zorg kunnen blijven leveren.



André Kok,  
bestuurder Opella

## Bestuursverslag

# Verantwoording over organisatie en beleid

Onze dienstverlening in 2022 >

Nieuwe ontwikkelingen... >



Inhoudsopgave van dit hoofdstuk

**Statutaire doelstelling en kernactiviteiten >**

Visie en identiteit >

Organisatie: structuur, cultuur en toezicht >

Beleids thema's >

Werkwijze: Domeinoverstijgende werken & Thuis geven >

(Mede)zeggenschap >

Personeel >

Ethiek en zingeving >

Vastgoed en IT >

Financiering van zorg en tariefstellingen >

Interne en externe toetsingen >

Risico's >

Financieel resultaat >

## Statutaire doelstelling en kernactiviteiten

Opella is een zorgorganisatie op de zuidelijke Veluwe. Opella is een stichting voor wonen, zorg en welzijn. We organiseren verzorging, verpleging, behandeling en maatschappelijke dienstverlening. Opella is een stichting met de kenmerken van een onderneming. Opella voert activiteiten uit die horen bij de Wet langdurige zorg (Wlz), de Wet maatschappelijke Ondersteuning (Wmo), de zorgverzekeringswet (Zvw) en overige subsidies. Verder levert Opella diensten aan particulieren.

Opella heeft een toelating voor verpleging, verzorging, begeleiding, behandeling, verblijf en uitleen van hulpmiddelen. Dit gebeurt conform de Wet Toelating Zorginstellingen (WTZi).

In 2022 leverden wij onze diensten aan 5.828 klanten. We doen dit met 1.675 medewerkers en 548 vrijwilligers.

**Algemene identificatiegegevens**

<b>Naam verslaggevende rechtspersoon</b>	<b>Opella, christelijke stichting voor wonen, zorg en welzijn</b>
Adres	Postbus 677
Postcode	6710 BR
Plaats	Ede
Telefoonnummer	0318 - 75 29 00
Identificatienummer Kamer van Koophandel	09129229
E-mailadres	info@opella.nl
Website	www.opella.nl

**Visie en identiteit**

De naam Opella betekent *kleine dienst*. Daarmee zeggen we dat we er zijn voor onze klanten, zodat zij hun eigen leven kunnen leiden.

Opella biedt zorg, begeleiding en ondersteuning aan mensen die hulp nodig hebben. Opella heeft een christelijke signatuur, vanuit deze inspiratie wil Opella er zijn voor ieder mens met zijn eigen levensbeschouwing of geloofsovertuiging.

Opella werkt vanuit de visie dat de situatie en de mogelijkheden van de klant leidend zijn en niet de financieringsbron bepaalt wat voor zorg iemand krijgt. Dit concept van domeinoverstijgend werken hanteert Opella als netwerk- en ketenorganisatie in haar dienstverlening.

De visie van Opella gaat uit van de wensen van de klanten, hun naasten en medewerkers. Opella ondersteunt met vakkennis en vanuit het hart.

**Organisatie: structuur, cultuur en toezicht****Bestuur en toezicht**

De Raad van Bestuur (eerder tweehoofdig, momenteel eenhoofdig in de persoon van bestuurder André Kok) is verantwoordelijk voor het algehele functioneren van Opella op korte en (middel)lange termijn. Het bestuur werkt op basis van open (ver)houdingen tot iedereen waarbij de bestuurder ook op de werkvloer op de bestuurlijke verantwoordelijkheid aanspreekbaar is.

De Raad van Toezicht ziet toe op het functioneren van de Raad van Bestuur en neemt daarbij de Zorgbrede Governance Code als uitgangspunt.

## Cultuur

Opella werkt aan een open en inspirerende cultuur, waarin alle medewerkers initiatief tonen en eigen verantwoordelijkheid nemen en krijgen. Daarbij gaan we uit van de kracht van de professional, door de professional een nadrukkelijke stem te geven. Enerzijds via de formele (mede)zeggenschapsraden en anderzijds informeel door met elkaar het goede gesprek te voeren en ieder te respecteren in zijn rol, verantwoordelijkheid en professionaliteit.

In dit kader zijn medio 2022 cultuurevents gestart waarbij MT en leidinggevenden aan de slag gingen met de cultuurthema's leiderschap, veranderen en strategie. In 2023 komt een vervolg van deze cultuurevents en zal het breder uitwaaiëren binnen de organisatie. Ook de training 'Zingeving' voor (wijk) verpleegkundigen is het vermelden waard als het gaat om bedrijfscultuur.

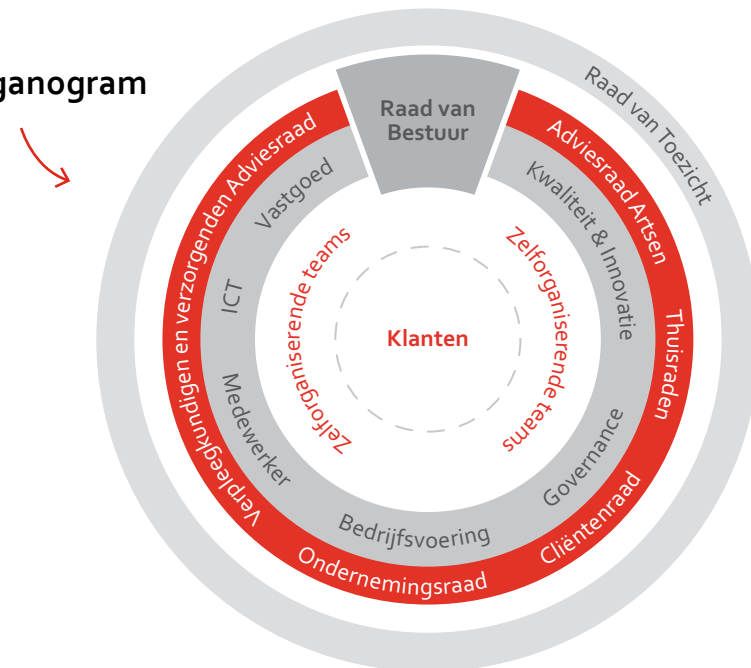
## Structuur

Opella biedt en organiseert de zorg en diensten dicht bij de klant. We werken daarom in kleine en overzichtelijke teams, waar we elkaar bij naam kennen. Alle teams samen vormen de totale organisatie Opella die zorgt dat aan de voorwaarden voor goede zorg en diensten wordt voldaan, zodat de teams zich vooral op het leveren van goede zorg en diensten kunnen richten.

Omdat de span of control, liever nog, de span of attention, van leidinggevenden in de loop van de jaren op een aantal plekken veel groter (te groot) is geworden, werd eind 2022 het gesprek hierover gevoerd. Dit krijgt vervolg in 2023.

De lijnen binnen Opella zijn kort en bewegen daarom niet van boven naar beneden. Het organogram maakt dat zichtbaar. Van binnen naar buiten, van buiten naar binnen en zonder te blijven hangen in klassieke, hiërarchische lijnen. Deze wijze van samenwerken komt goede zorg en welzijn ten goede waarbij de klant en de zorgteams het hart van de organisatie vormen.

## Organogram



## Beleidsthema's

Waar in 2021 nog zes thema's centraal stonden in strategie en beleid is dit medio 2022 herijkt naar een vijftal uitgangspunten voor de periode 2022-2025. Deze uitgangspunten vormen samen de beweging die Opella wil maken naar de toekomst. Op de strategiekaart 'De Beweging' staan de volgende vijf uitgangspunten centraal voor de dienstverlening van Opella:

- Klant ervaart eigen regie
- Medewerker krijgt en neemt ruimte
- We zijn een professionele organisatie
- We pakken onze maatschappelijke verantwoordelijkheid
- We zijn verbindend in de regio

De strategiekaart 'De Beweging' is leidend in de toekomstige keuzes die we maken en dragen bij aan de focus en richting waarin we bewegen.

## Werkwijze: Domeinoverstijgend werken & Thuis geven

**Domeinoverstijgend werken** is dé manier waarop Opella wil werken en werkt. Dwars door de domeinen zorg, wonen en

welzijn heen, geeft deze aanpak veel kansen en mogelijkheden aan klanten en professionals.

Het maakt niet uit waar iemand woont of verblijft. Opella werkt klantvolgend. Dit is al jarenlang onze manier van werken.

In 2017 werd Domeinoverstijgend werken, in samenwerking met gemeente Ede en zorgverzekeraar Menzis, gestart als een van drie landelijke experimenten. Kern van de aanpak is dat één contactpersoon - de arrangeur - wordt aangesteld die samen met kwetsbare ouderen en hun naasten zorg én welzijn arrangeert. Om dit mogelijk te maken worden budgetten van de Wet Langdurige Zorg, Zorgverzekeringswet en de Wmo bij elkaar gebracht.

In 2021 bleek uit onafhankelijk onderzoek hoe effectief deze werkwijze is. Gemiddeld kunnen mensen 8 maanden langer met een goede kwaliteit van leven zelfstandig blijven wonen. Dat bespaart kosten, omdat verpleeghuisopname, relatief dure zorg, wordt uitgesteld.

In 2022 zochten we verbinding met meer gemeenten en organisaties die zich kunnen vinden in de filosofie achter deze manier van werken.

Met **Thuis geven** bedoelt Opella: ondersteuning bieden die past bij de klant en de vraag, ongeacht de plaats waar iemand woont of verblijft en vanuit welke wetgeving financiering plaatsvindt. Wij zijn aanspreekpunt voor klant en naasten,



soms door de weg te wijzen en vaak door zelf zorg en ondersteuning te bieden. Met onze vakkennis en -kunde geven wij duidelijkheid over keuzes die de klant kan maken om de zorgvraag in te vullen. We begeleiden klanten om optimaal en doelmatig gebruik te maken van zorg en ondersteuning, gefinancierd vanuit verschillende kaders.

Thuis geven met domeinoverstijgende zorg betekent écht snappen wat iemand nodig heeft om zijn of haar eigen leven te kunnen leiden. Met oog en oor voor wat voor iemand echt belangrijk is en wat voldoening geeft.

### Concrete inspanningen en resultaten op dit gebied in 2022

- Met de gemeentes Veenendaal en Wageningen is domeinoverstijgend werken gestart.
- In 2021 schreven Opella en de Edese woningcorporatie Woonstede een visie op wonen en zorg. De 5 concrete doelen die in deze visie zijn benoemd en in februari 2022 gepresenteerd tijdens de regionale bijeenkomst van de Taskforce Wonen en Zorg, hebben in 2022 concreet vorm gekregen, onder meer door te werken in zogenaamde woonzorgcirkels.



### (Mede)Zeggenschap

Bij Opella gaan we uit van eigen zeggenschap, eigen verantwoordelijkheid en daarbij horende bevoegdheden voor klanten, naasten, medewerkers en vrijwilligers. Eigen zeggenschap, in afstemming en samenwerking met anderen, heeft altijd de voorkeur.

Binnen Opella is de (mede)zeggenschap georganiseerd in vier adviesraden en een Raad van Toezicht. Ieder kent daarbij een eigen rol waarbij de adviesraden concreet betrokken zijn bij de ontwikkeling, beleidsvorming, implementatie en uitvoering van zorg, ondersteuning en welzijn door Opella. De adviesraden adviseren het bestuur gevraagd en ongevraagd.

De (mede)zeggenschap is binnen Opella gewaarborgd in deze raden:

### **Cliëntenraad en thuisraden**

De cliëntenraad Opella is er voor de collectieve belangenbehartiging van alle klanten. Op locaties functioneren thuisraden in kleine woongroepen waarin afspraken worden gemaakt die concreet van belang zijn in het dagelijks leven (verderop meer over thuisraden).

### **VVAR - Adviesraad van verpleegkundigen en verzorgenden**

Verpleegkundigen en verzorgenden hebben op basis van hun vak, kennis en kunde hun eigen professionele verantwoordelijkheid. De beroepsgroepen worden formeel vertegenwoordigd door de verpleegkundigen en verzorgenden adviesraad (VVAR).

### **AAR - Adviesraad Artsen**

Medische professionaliteit vereist dat artsen hun verantwoordelijkheid voor kwalitatief goede zorg nemen, verantwoordelijkheden delen met andere hulpverleners én verantwoording afleggen over hun handelen. De artsen adviseren de Raad van Bestuur vanuit beroepsinhoudelijke optiek om de kwaliteit van de zorg te waarborgen en verbeteren.

### **Ondernemingsraad**

Medewerkers zijn op basis van de WOR vertegenwoordigd door de ondernemingsraad.

### **Thema's en activiteiten thuisraden 2022**

Enkele jaren geleden ontwikkelde Opella thuisraden op de woonlocaties als opvolging van de formeel georganiseerde en op afstand staande lokale cliëntenraden. In de thuisraden hebben bewoners en/of hun familie inspraak en invloed op de dagelijkse praktijk van het wonen en leven. De thuisraden worden waar nodig ondersteund door onafhankelijke thuisraadondersteuners en kunnen contact hebben met de cliëntenraad. Dat gebeurt tijdens spreekuren, bijeenkomsten en individuele contactmomenten.

Vanaf het tweede kwartaal konden in 2022 weer op alle locaties thuisraadbijeenkomsten worden georganiseerd.

Er is geëxperimenteerd met nieuwe vormen. Op sommige plekken werden de thuisraden samengevoegd om tijdens een plenair gedeelte stil te staan bij thema's als 'mijn ouder of naaste in het verpleeghuis', 'familieparticipatie' en de impact van de Wet Zorg en Dwang. De thuisraad op Walraven met mensen met dementie op jonge leeftijd heeft extra aandacht gekregen en vindt tegenwoordig vaker plaats.

De pilot van 2019 om te werken met een thuisraadbudget is succesvol en kreeg in 2022 een vervolg: alle thuisraden krijgen een budget ter beschikking om eigen keuzes te maken en zaken aan te schaffen. Dit moedigt het onderling contact aan en zo krijgt eigen zeggenschap concreet handen en voeten.

## Personeel

### De kracht van Opella: de medewerkers

Om klanten en naasten te ondersteunen zijn gemotiveerde en gekwalificeerde medewerkers nodig. In de huidige arbeidsmarkt is dat steeds meer een uitdaging. Ook in 2022 is ervoor gekozen daar nog meer de focus op te leggen. Om dit concreet te maken hebben we met alle advies- en medezeggenschapsraden een convenant afgesloten voor het behoud van medewerkers. Ook werd in 2022 een nieuwe HR-strategie vormgegeven met daarin drie speerpunten: aandacht, ontwikkelen en leiderschap.

### Convenant Behoud van medewerkers

We staan met elkaar voor een grote uitdaging. De vraag naar zorg en welzijn verandert sterk en het aantal mensen dat zorg en welzijn nodig heeft, neemt de komende jaren snel toe. Tegelijkertijd zijn er elk jaar naar verhouding minder medewerkers beschikbaar. Zorgen voor een goede instroom, behoud van medewerkers en zelf opleiden is waar het om draait. De adviesraden adviseerden het bestuur in 2021 om breed in te zetten op behoud van medewerkers. VVAR, OR, AAR, de CR en bestuur slaan de handen ineen. Met een convenant dat in 2022 door alle adviesraden en bestuur is ondertekend, laten we zien dat we er samen voor gaan om medewerkers lange tijd met plezier bij Opella te laten werken.

Als extra medewerkerswaardering, naast een eindejaars-attentie, zijn een zomerpicknick en tintelingenbonnen ingezet.

### Personeel in cijfers

In 2022 leverde Opella diensten aan 5.828 klanten met 1.675 medewerkers (970,9 fte) en 548 vrijwilligers. Het aantal fte betaalde medewerkers nam af van 974,2 fte in 2021 naar 970,9 fte in 2022.



**FTE (in aantallen)**

	2022	2021
Staf	72,39	70,5
Ondersteuning zorg/service & voeding	62,2	49,3
Zorg	766,7	785,6
Begeleiding en Behandeling	37,6	34,5
Maatschappelijk werk	32,0	37,3
<b>Totaal Opella</b>	<b>970,9</b>	<b>974,2</b>

	2022	2021
Klanten	5.828	6.130
Vrijwilligers	548	564
Medewerkers	1.675	1.687
Stagiares	95	111
Verzuimpercentage (%)	8,84	6,89
Verzuimfrequentie	1,56	1,25

Het aantal medewerkers is in 2022 bijna gelijk gebleven aan het jaar 2021. Per saldo heeft Opella in 2022 3,3 fte minder dan in 2021. Wel een opvallend verschil ten opzichte van 2021 is dat Opella minder zorggerelateerde FTE heeft en meer FTE ten behoeve van ondersteuning zorg. Dit betreft een verschuiving van onder andere leerlingen, leermeesters en servicemedewerkers, die niet altijd meer in het primaire proces of op een zorgteam staan.

Het verzuimpercentage over heel 2022 is 8,84 % en is daarmee gestegen ten opzichte van 2021 (6,89 %) met 1,95 %. Opella blijft inzetten op het verminderen van het verzuim en het verbeteren van de inzetbaarheid van haar medewerkers.

**Opleiden en recruitment**

Opleiden en recruitment zijn belangrijke instrumenten bij het aantrekken en behouden van goede medewerkers. Opella heeft de kwaliteitsgelden ook ingezet voor interventies bij de beroepsopleidingen. Wij verrijkten ons toekomstbestendig opleidingsbeleid voor verzorgenden, mbo-verpleegkundigen, hbo-verpleegkundigen en zij-instromers. Dit deden we in samenwerking met Ziekenhuis Gelderse Vallei, Christelijke Hogeschool Ede, ziekenhuis Rijnstate en ziekenhuis Rivierenland. Met vaste opleidingsplaatsen in elk Opellateam en opgeleide leermeesters en werkbegeleiders borgen we een continu leer- en werkklimaat in de organisatie.

Opella heeft al langer ervaring met het opleiden van helpenden en verzorgenden. Het opleiden van mbo- en hbo-verpleegkundigen is relatief nieuw. Sinds 2019 is er vanuit het kwaliteitsplan deelonderwerp 'Meer en anders opleiden' (kwaliteitsbudget) veel meer opgeleid en ook anders; we zijn gaan werken met zij-instroomleerlingen op verpleegkundig niveau.

Eind 2021 liep het kwaliteitsplan ten einde. Er is separaat een plan voor 2022 voor beroepsopleidingen bij Opella geschreven. In 2022 kreeg de uitvoer daarvan als volgt vorm:

### **Nieuw aanbod**

Opleiden van helpenden: dit was in voorgaande jaren afgeschaald. Op basis van een opgestelde visie op de inzet van helpenden heeft Opella met opleidingspartner RijnIJssel de opleiding passend gemaakt bij de behoefte van Opella, zodat dit weer van start kan in 2023.

De pilot van 2021 voor zijinstroom hbo-v is in 2022 voortgezet als regulier aanbod. De tweede groep hbo-v-zij-instromers ging van start. Wij leiden hen op samen met het Ziekenhuis Gelderse Vallei en de Christelijke Hogeschool Ede. Wij bieden hen aanvullende praktijklessen aan met aandacht voor de zorg in de keten.

Nieuw in 2022 was dat Opella veel meer stageplaatsen bood aan stagiaires van niet direct aan ouderenzorg gerelateerde opleidingen, denk aan facility management of social work.

### **Opleidingsplekken: aantallen 2022**

- In 2022 is toegewerkt naar maximaal 60 leerlingen verzorgende IG in opleiding op hetzelfde moment. Daarmee kunnen we de Opella Academie behouden en valt er geen gat tussen aanmelding en daadwerkelijke start van de opleiding (draagt bij aan behoud van instromers). Deze opleiding is tevens verkort naar een opleidingsduur van maximaal tweeënhalf jaar.
- In 2022 hanteerde we, tevens gericht op behoud van instroom en passend bij de begeleidingscapaciteit en – kwaliteit die we willen bieden, een maximaal aantal van 24 leerlingen mbo-v totaal in opleiding op hetzelfde moment. Dit betekent dat we 8 leerlingen per jaar aannemen.
- In 2022 is toegewerkt naar maximaal 24 leerlingen hbo-v totaal in opleiding op hetzelfde moment. Hierdoor komen de mbo- en hbo-verpleegkundige leerlingen in totaal niet boven de 48, belangrijk vanwege de kwaliteit van begeleiding en goede uitstroom.

Opella had ook in 2022 voor mbo-verpleegkundigen een samenwerking met ziekenhuis Rivierenland in Tiel. Als aanvulling op onze samenwerking met de ziekenhuizen Rijnstate en Gelderse Vallei, zodat jaarlijks alle derdejaars verpleegkundige leerlingen een externe ziekenhuisstage volgen als onderdeel van onze leerroute.

Opella investeerde in 2022 ook in de doorstroom van woon-assistent naar zorgassistent door een training te bieden in samenwerking met RijnIJssel.

Uiteraard boden we ook in 2022 weer mogelijkheden aan medewerkers met een mbo-opleiding om door te stromen naar hbo-verpleegkunde.

Elk Opellateam kent nu drie vaste opleidingsplaatsen voor stagiaires van de voltijds beroepsopleidingen. Een team opgeleide leermeesters op hbo-v, mbo-v en mbo-verzorgende-niveau ondersteunt leerlingen en werkbegeleiders en bewaakt een veilig leerklimaat in de teams.

### Vrijwilligers

De coronapandemie had een grote impact op de inzet van vrijwilligers. Opella kent een grote populatie vrijwilligers van 70 jaar of ouder. Bijna de helft van hen behoort tot een risicogroep en hierdoor daalde afgelopen twee jaar de inzet van vrijwilligers in de verpleeghuizen. De vrijwilligers in de

hospices en bij mensen thuis bleven vaak aan het werk. Aandacht en waardering voor vrijwillige medewerkers is een belangrijk onderdeel van het personeelsbeleid van Opella.

## Ethiek en Zingeving

In de coronatijd is de Community Ethiek en Corona gestart, met daarin onder meer leden van de verschillende raden van Opella. In 2022 werd deze hernoemd naar de Community Ethiek en Thuisgeven omdat er naast corona weer meer ruimte kwam om de ethische aspecten van andere onderwerpen te bespreken. In 2022 kwamen aan bod: zingeving, leef- en werkplezier en familie-/netwerkparticipatie.

Zingeving is een essentieel aspect van het werken bij Opella. Het is de basis in domeinoverstijgend werken om met de klant zijn vraag te verkennen en te besluiten wie wat gaat doen. De trainingen Zingeving voor zowel verpleegkundigen in de praktijk als voor de zij-instromers aan de CHE zijn in 2022 weer gehouden. Ze voorzien in een behoefte om ervan bewust te worden hoe waardevol het gesprek over zingeving is en hoe je het in je werk kunt toepassen.



Een thema in de Community Ethiek en Thuisgeven van de afgelopen periode was de combinatie van leefplezier en werkplezier. Hoe behoud je in deze tijd van veranderingen leefplezier voor klanten en werkplezier voor medewerkers? Dit past goed bij de strategie van Opella. Klanten hebben hun eigen regie en zoeken daarin ondersteuning van medewerkers van Opella. Die moeten hun tijd en (financiële) middelen goed verdelen, vooral als er minder medewerkers beschikbaar zijn.

### Familie/netwerkparticipatie

“Wat kan een naaste voor u doen?” of “Kunt u als naaste ons helpen met een aantal taken?”. Het is de laatste jaren een normale vraag geworden in de thuiszorg en in de verpleeghuizen. Uit gesprekken in de Community Ethiek en Thuisgeven blijkt dat die vraag niet altijd tot de gewenste bijdragen van naasten van de klant leidt. Is de vraag te vrijblijvend? Of overvragen we mantelzorgers? Moeten we duidelijker zijn bij een opname en intake over wat we van naasten verwachten? Is er meer informatie vooraf nodig?

### Ethische commissie: thema Intimiteit

Terwijl afstand houden en beschermende middelen weer meer werden ingezet in het eerste kwartaal van 2022, is er (mede daardoor, of tegelijkertijd) een vraag om meer duidelijkheid te krijgen over hoe we bij Opella omgaan met de behoeften aan intimiteit. Door een aantal casussen en incidenten van grensoverschrijdend gedrag neemt de urgentie toe om daar goede afspraken over te maken. Het onderwerp raakt de identiteit van Opella. De Ethische Commissie neemt ook in 2023 initiatieven om dit onderwerp in de organisatie verder bespreekbaar te maken en te ontdekken wat medewerkers hierin nodig hebben.

## **Ethische commissie: thema Kwaliteit van leven en sterven**

Naast kwaliteit van leven is er ook steeds meer aandacht voor de kwaliteit van sterven. Vanuit de Ethische Commissie zijn in 2022 verschillende gesprekken gevoerd over het levenseinde-beleid van Opella. Belangrijk is dat we meer inzetten op wat we wel doen in plaats van wat we niet doen. Het goede gesprek o.a. door een moreel beraad helpt om met elkaar in de dagelijkse praktijk het beleid te vertalen in goede keuzes. Beleid rond goede palliatieve zorg is in ontwikkeling.

## **Ondersteuningsteam**

Ten tijde van corona is het Ondersteuningsteam opgericht. Dit team is in het leven geroepen om de collega's op de werkvloer zo goed mogelijk op het mentale vlak te ondersteunen en bestaat uit een betrokken groep collega's van (bedrijfs) maatschappelijk werker tot pastoraal werker, van thuisraad-ondersteuner tot psycholoog. Collega's die een luisterend oor kunnen bieden, indien nodig kunnen meedenken en als dat nodig blijkt soms verwijzen naar andere hulplijnen.

Het Ondersteuningsteam heeft op verzoek van een leidinggevende of verpleegkundige in 2022 enkele belrondes gedaan naar aanleiding van 'crisissituaties' in teams. De meerderheid geeft bij een belronde aan dat zij het als 'goede zorg voor de medewerkers' en erkenning voor hun werk zien, wanneer deze aandacht er is. Rouw, agressie, verlies, werkdruk waren o.a. aanleiding tot een belronde. Medewerkers waarderen het wanneer dit luisterend oor er is naast de vereiste acties die in het werkproces nodig zijn.

## **Vastgoed en IT**

### **Gebouwen**

In 2022 kreeg de inrichting van het Baron van Wassenaerpark (nieuwbouw) veel aandacht. Onder meer problemen met de warm-koudinstallatie maar ook de verdere inrichting van het gebied.

De huurovereenkomst van de locaties Galvanistraat (staf) en Keesomstraat (maatschappelijke dienstverlening en begeleiding) loopt af. Daarom is in het tweede kwartaal een traject gestart onder begeleiding van HEVO b.v. om de toekomstige huisvesting zo goed mogelijk te kunnen



invullen. Medewerkers werden betrokken via een enquête, een ambassadeursgroep en een projectgroep. Ook zijn er enkele interviews gehouden. Najaar 2023 zal verhuizing naar andere locatie plaatshebben.

### **Vastgoedstrategie**

Er is een start gemaakt met het nieuwe strategisch vastgoedplan dat in de loop van 2022 is vastgesteld. Het vorige plan was vier jaar oud en toe aan actualisatie. Deels omdat het grotendeels is uitgevoerd, maar ook omdat de markt en omgeving van beleid en regelgeving waarin we werken zich ook heeft ontwikkeld.

### **Duurzaamheid & energiebesparing**

Duurzaamheid is de komende jaren een speerpunt voor de organisatie. Binnen Opella is een intern Green Team gestart. Locatie Torckdael heeft een audit gehad voor de Milieuthermometer met als doel het bronzen certificaat.

Dit doel maakt ook onderdeel uit van de Green Deal Zorg, waarvoor Opella met andere zorgorganisaties en overheden in de Foodvalley een intentieovereenkomst gesloten heeft.



De renovatie en verduurzaming van De Honskamp is ook het vermelden waard. Dit gebeurde onder leiding van de verhuurder, in nauwe samenspraak met Opella om de impact voor onze bewoners te minimaliseren.

Met een quick scan krijgen we er beter zicht op of onze warmteinstallaties optimaal zijn voor een goed evenwicht tussen comfort en bewust energieverbruik en of er optimalisatiekansen zijn. Met de fors gestegen energieprijzen is dat een snel te maken stap die winst kan opleveren.

## IT: ontwikkeling en beveiliging

In 2022 is de beveiliging van de Opella-omgeving verbeterd. Voor 450 medewerkers Thuisondersteuning (HbH) is er een gepersonaliseerde omgeving ingericht. Hiermee wordt de (data)veiligheid en onder meer AVG gewaarborgd.

Op locatie Walraven is het netwerk vernieuwd, zowel de internetlijnen als de fysieke netwerkverbindingen en accespoints zijn vervangen. Hiermee zijn de voorwaarden om de domotica optimaal te laten werken geschapen. De hardware van de domotica moet hiervoor ook vervangen worden maar levering blijft deels achter.

Voor alle Wijkverplegingsteams is de implementatie van teamtelefoon afgerond.

Er heeft ook een Firewall migratie plaatsgevonden. Hiermee is de ook de beveiliging van de Opella-netwerkomgeving verhoogd. De halfjaarlijkse Penetratietest is uitgevoerd. Een deel van de risico's uit de vorige test zijn gemitigeerd. Deze test is een onderdeel van het risicomanagementbeleid van Opella.

In het derde kwartaal heeft een greybox test plaatsgevonden. Deze kwaliteitstest toetst in hoeverre onze risico-inventarisatie nog juist is. Naar aanleiding van deze test is

het proces omtrent ongeoorloofde toegang tot interne systemen verbeterd, dit zowel aan Opella-zijde als aan de zijde van de toeleveranciers. Verder is dieper ingegaan op security en bedrijfscontinuïteit. Een groot aantal hoge securityrisico's bij onze toeleverancier Acknowledge zijn gemitigeerd.

De informatiebeveiligingstrategie en informatiebeveiligingsbeleid (hoe gaan we binnen Opella met informatie om) zijn in Q4 vastgesteld.

### Beveiligingsincidenten

Er zijn in 2022 3 beveiligingsincidenten gemeld van de orde 'verkeerd bezorgde post' en 'verloren telefoon'. Omdat daarbij geen sprake was van een centraal datalek is geen melding gedaan aan Autoriteit Persoonsgegevens. Alle incidenten zijn technisch opgelost.

In oktober 2022 heeft zich een datalek voorgedaan bij Caren van Nedap. Via de toegang van Caren zijn duizenden documenten van honderden patiënten van heel veel zorginstellingen in Nederland door een onbevoegde gedownload. De politie doet onderzoek. Opella heeft melding gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens. De inrichting van de veiligheid van de systemen van Opella is een doorlopend proces.

## Financiering van zorg en tariefstellingen

### WMO - Thuisondersteuning moeilijk kostendekkend te krijgen

Opella heeft vanaf 2021 bij de gemeente Ede aangedrongen op een aanpassingen van het tarief voor de Thuisondersteuning (HbH) omdat Opella vanuit de CAO verplicht is om de reistijd tussen de klanten aan de medewerkers te gaan vergoeden.

Door vasthoudendheid, gesprekken en het blijven aandringen op een aanpassing van het tarief is dat gelukt. Het tarief voor de HbH is door de gemeente Ede voor geheel 2022 verhoogd, maar is nog niet kostendekkend.

In de tweede helft van 2022 is ook met andere gemeenten gesproken over de tarieven voor de Hulp in de Huishouding maar hier is geen verbetering van de tarieven uit voort gekomen. De gemeenten blijven op het standpunt staan dat zij vanuit de landelijke middelen hier geen extra ruimte voor hebben gekregen.

### ZVW - Wijkverpleging niet langer onder kostprijs

Eind 2022 stond in het teken van de onderhandelingen over tariefafspraken 2023. We hebben begin oktober bij alle zorgverzekeraars het aanbod voor de wijkverpleging van Opella neergelegd en hierin aangegeven dat wij onder een

bepaald tarief niet bereid zijn om een afspraak te maken.

Na vele gesprekken en in sommige gevallen escalaties tot aan het bestuur is het gelukt om met 7 van de 10 zorgverzekeraars minimaal ons gestelde tarief af te spreken. Met twee relatief kleine zorgverzekeraars hebben we geen afspraken wijkverpleging 2023 gemaakt, de geboden tarieven zijn voor Opella niet acceptabel in verhouding tot onze kostprijs. Het resultaat is dat Opella voor de wijkverpleging tarieven heeft afgesproken voor 2023 passend bij de werkelijke kosten. Om de klanten van de niet-gecontracteerde zorgverzekeraars te informeren hebben wij brieven gestuurd zodat deze klanten op tijd konden overstappen naar een andere zorgverzekeraar.

### Landelijke richttarief zorgkantoren

In november is er een najaarsoverleg geweest met het Zorgkantoor Menzis. We hebben het kwaliteitsplan van Opella en de uitdagingen voor de aankomende jaren in de ouderenzorg besproken. In het voorjaar van 2023 organiseert het Zorgkantoor Menzis informatiebijeenkomsten waarin duidelijk wordt gemaakt wat er gaat gebeuren na afloop van het vijfjarige contract eind 2023.

De zorgkantoren hebben budget gekregen voor de benodigde transitie-middelen om in 2023 vaart te maken met het toekomstbestendig maken van de ouderenzorg in de WLZ.

Er was weinig tijd om samen met de andere zorgaanbieders (een voorwaarde voor de aanvragen) projectplannen te maken, maar het is gelukt.

De volgende projecten waarbij Opella kartrekker of deelnemer is, zijn goedgekeurd:

- Dorps- en wijkgerichte steunsystemen
- Zelfstandig thuis – VPT in de wijk
- Domeinoverstijgend werken
- Zorgcoördinatie Gelderse Vallei
- ICT Samenwerking VVT Gelderse Vallei/Food Valley

Ook zijn er middelen beschikbaar gesteld voor het opzetten van regionaal werkgeverschap. Een mooie score op de door Opella (mede) ingediende projecten.

Verder hebben we afspraken weten te maken rondom de noodzaak, doelstellingen en tarieven voor het toevoegen van Observatie & Diagnostiek in de keten van revalidatie- en ziekenhuiszorg.

In 2022 heeft Opella (woon)ruimte beschikbaar gesteld voor de opvang van Oekraïense vluchtelingen. De (vrijwillige) inzet en bereidheid van medewerkers om snel te schakelen

en mee te denken was hierbij cruciaal. Ook heeft Opella kunnen voorzien in de zorgvraag van Oekraïense vluchtelingen, onverzekerde vreemdelingen en asielzoekers.

## Interne en externe toetsingen

Begin 2022 is aandacht besteed aan verbetermaatregelen die uitstonden n.a.v. eerdere toetsingen. Ook is een aanzet gedaan voor een plan met een hernieuwde aanpak van interne audits en selfassessments, om het leren en verbeteren in en tussen teams nog meer te kunnen stimuleren.

### Toetsing Huishoudelijke ondersteuning

Begin 2022 ontvingen we het rapport naar aanleiding van de toetsing van de WMO-voorzieningen in de gemeenten in de regio Utrecht. Deze toetsing is uitgevoerd door de GGDrU en de focus lag op de Hulp bij het huishouden. In haar rapport constateert de GGD dat de HbH in genoemde gemeenten volledig voldoet aan alle kwaliteitseisen. Er zijn geen tekortkomingen geconstateerd. De GGDrU doet wel enkele aanbevelingen. Deze zijn inmiddels opgepakt door de diverse betrokkenen.

Begin 2022 heeft ook een toetsing plaatsgevonden op de HbH in de gemeente Ede, en in de gemeenten in de Inkoopregio Centraal Gelderland (waaronder o.a. de gemeente Renkum behoort waar Opella HbH biedt). Deze toetsing is uitgevoerd door de GGD Gelderland Midden. Op basis van een Quick scan concludeert de GGD dat verder onderzoek niet nodig is, noch in Ede, noch in Renkum. Opella voldoet aan alle kwaliteitseisen. Intern hebben we n.a.v. deze toetsing nog wel verbeteracties geformuleerd voor het optimaliseren van werkprocessen rondom een periodieke check op geldigheid van de VOG's (verklaring omtrent gedrag) van medewerkers en het voldoen aan de vergewisplicht vanuit de Wkkgz.

### **Inspectie gezondheidszorg en jeugd**

In 2022 bezocht de inspectie (IGJ) de Opella-verpleeglocatie Machtella. Dit betrof een regulier bezoek dat ze een dag tevoren hebben aangekondigd. De terugkoppeling en uitkomst was overwegend positief. Ze benoemden ook enkele aandachtspunten. Samen met de leidinggevende zorg en de verpleegkundigen is een plan van aanpak gemaakt voor deze punten. Die worden samen met de teams en de verantwoordelijke stafonderdelen opgepakt. IGJ gaat ervan uit dat waar nodig verbetermaatregelen worden genomen en deze ook Opellabreed zullen worden ingezet.

### **Organisatiebrede ISO-audit**

In het derde kwartaal ontving Opella het definitieve rapport van de ISO-audit van april 2022. Daarin zijn veel positieve punten benoemd, maar het rapport bevatte ook 2 tekortkomingen: niet alle teams functioneren op een zelfde niveau wat betreft zelforganisatie en niet alle medewerkers krijgen een periodieke evaluatie van hun functioneren en hun ontwikkeling. Opella heeft een plan van aanpak geschreven om met deze tekortkomingen aan de slag te gaan. Dat is goedgekeurd door de auditoren wat betekent dat het ISO-certificaat weer voor een jaar verlengd wordt. In het voorjaar van 2023 is een volgende externe audit gepland.

### **Visitatie vakgroep ouderengeneeskunde**

Eind 2022 heeft de visitatie plaatsgevonden van de vakgroep specialisten ouderengeneeskunde. Een visitatiecommissie van Verenso (de vereniging van specialisten ouderengeneeskunde) heeft Opella een dag bezocht en gesproken met de vakgroep artsen en een aantal van hun samenwerkingspartners, intern en extern. In het rapport n.a.v. de visitatie beschrijft de visitatiecommissie o.a.: Op basis van alle informatie ziet de visitatiecommissie een zeer deskundige groep van specialisten ouderengeneeskunde met passie voor het vak en de oudere mens.

## Selfassessments hygiëne

In Q4 hebben alle Opellateams selfassessments toegestuurd gekregen met betrekking tot persoonlijke hygiëne en handhygiëne. De teams vullen zelf deze checklijsten in en retourneren deze weer. De ingevulde lijsten laten zien dat dit over het algemeen netjes volgens de richtlijnen gebeurt. Daar waar er afwijkingen zijn, wordt dit gecommuniceerd met het team met de vraag hier extra aandacht aan te besteden en wordt daar in de eerstvolgende interne audit specifiek op ingezoomd.

## Risico's

Risicomanagement is gekoppeld aan onze strategie. Door het vroegtijdig signaleren van risico's zijn wij in staat proactief te handelen en de risico's te beheersen. Dit gebeurt door de verantwoordelijke mensen in de organisatie. Door het geven van duidelijkheid over welke risico's Opella wel en niet wenst te lopen, willen we onze medewerkers de weg wijzen in het nemen van risico's, zodat zij in een veilige en plezierige omgeving kunnen werken. Aan de maatschappij laten wij zien dat we maatschappelijk verantwoord ondernemen. 'Opella beheerst risico's die van invloed kunnen zijn op haar strategische koers. Het beheersen van risico's staat

of valt vooral met de juiste houding en het juiste gedrag om op een goede manier met risico's om te gaan. Op basis daarvan elimineert Opella zo veel mogelijk risico's in haar zorgproces en kan daarmee ook aan wet- en regelgeving voldoen. Opella wil een gezonde organisatie zijn met voldoende financiële buffers. Opella wil geen risico's nemen die een gevaar vormen voor de continuïteit van de *organisatie*.

Concreet wordt gewerkt aan de volgende doelstellingen. Een risicobewuste en lerende organisatiecultuur creëren;

- Zicht hebben op de belangrijkste risico's en hier bewust mee omgaan;
- Leren van risico's die voorkomen en op basis daarvan de kwaliteit van zorg, welzijn en dienstverlening en daarmee samenhangende processen verbeteren;
- Het elimineren van dubbel of onnodig controlewerk (zo regelarm mogelijk risicomanagement).

## Financieel resultaat

Het resultaat 2022 inclusief incidentele posten bedraagt € 226.000,- positief.

In dit resultaat zijn gesaldeerd € 822.000,- positieve, niet tot de 'reguliere bedrijfsuitoefening' te rekenen resultaten inbegrepen.

Voor 2022 zijn er zes grote incidentele posten. Hiervan is één incidentele post welke geen resultaatseffect heeft, namelijk: meerkosten covid (voor zowel meer uitgaven beschermingsmiddelen als meeruitgaven aan personeel door hoger verzuim) à € 869.000,-. Voor deze meerkosten covid is ook een vergoeding opgenomen à 869.000,-. Deze is aangevraagd via compensatieregelingen en verwerkt in de omzet.

De grootste incidentele post betreft een opbrengst à € 1.031.000,-. Dit betreft een vrijval van een opgenomen financieringsoverschot uit 2015 en eerder. Deze post zorgt dus voor een verbetering van het resultaat van Opella over 2022.

Daarnaast zijn er nog 2 kleinere incidentele posten die het resultaat verhogen, namelijk; een afboeking van een nog te betalen post over 2018 à € 40.000,- en vrijval van enkele stelposten die vorig jaren waren opgenomen met betrekking tot nieuwbouw Elias à € 64.000,- .

Ook zijn er 2 incidentele posten die het resultaat verslechteren, namelijk: Extra terugbetalen van Zorgbonus 2020 à € 63.000,- (Op dit moment loop de bezwaarprocedure tegen deze terugbetaling geïnitieerd vanuit Opella) en afboeking van nog te ontvangen subsidiegelden à € 250.000,- met betrekking tot Sectorplannen tot en met tijdvak 4.

Het genormaliseerde bedrijfsresultaat over 2022 komt daarmee op -/- € 596.000,- negatief.

Ten opzichte van 2021 is het genormaliseerde resultaat verslechterd met € 2.391.000,- (dit is het verschil tussen het genormaliseerde resultaat 2022 à -/- € 596.000,- minus het genormaliseerde resultaat 2021 à € 1.795.000,-).

De oorzaak voor deze daling van het genormaliseerde resultaat komt vooral doordat de personeelskosten harder stijgen dan de omzet. Onder andere door een hoger verzuim en daarmee samenhangende hogere PNIL-kosten.

## Vergelijking exploitatie 2022-2021 (x € 1.000 euro)

	Realisatie 2022		Realisatie 2021	
	€	%	€	%
<b>Bedrijfsopbrengsten</b>				
Zorgverzekeringswet	15.789	21,2	17.005	23,9
Wet langdurige zorg	43.740	58,8	40.511	57,0
Baten uit onderaanneming	388	0,5	234	0,3
Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening	10.630	14,3	10.729	15,1
Opbrengsten Jeugdwet	39	0,1	29	0,0
Anderen beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten	838	1,1	697	1,0
Overige bedrijfsopbrengsten	2.929	3,9	1.922	2,7
	<b>74.353</b>	<b>100,0</b>	<b>71.126</b>	<b>100,0</b>
<b>Bedrijfslasten</b>				
Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten	3.219	4,3	1.911	2,7
Lonen en salarissen	42.571	57,3	40.473	56,9
Sociale lasten	6.650	8,9	6.082	8,6
Pensioenlasten	3.613	4,9	3.313	4,7
Overige personeelskosten	1.809	2,4	1.652	2,3
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	1.936	2,6	2.230	3,1
Overige bedrijfskosten	13.958	18,8	14.167	19,9
	<b>73.754</b>	<b>99,2</b>	<b>69.829</b>	<b>98,2</b>
Financiële baten (+) en lasten (-)	- 373	- 0,5	- 304	- 0,4
<b>Resultaat bedrijfsvoering</b>	<b>226</b>	<b>0,3</b>	<b>992</b>	<b>1,4</b>
Incidentele posten	822		- 802	
<b>Genormaliseerde bedrijfsresultaat</b>	<b>- 596</b>	<b>- 0,8</b>	<b>1.794</b>	<b>2,5</b>

Het resultaat in de jaarrekening is een momentopname van de financiële resultaten van Opella in 2022. De solvabiliteit en liquiditeit zijn verbeterd ten opzichte van 2021. Het rendement, weerstandsvermogen, personeelskostenratio en DSCR zijn minder hoog dan in 2021. Wel voldoen het weerstandsvermogen en de DSCR aan de norm. Ten opzichte van de norm is alleen het rendement lager en de personeelskostenratio te hoog. Het weerstandsvermogen geeft aan in hoeverre Opella in staat is om een financiële calamiteit op te vangen. Het weerstandsvermogen van 2022 is 23,9 %. De norm is 20,0 %.

Opella heeft in 2022 alle vereiste ratio's in de kredietovereenkomsten met de externe financiers behaald.

De ontwikkeling van het resultaat is zeer afhankelijk van de mate waarin Opella beschikt over voldoende en gekwalificeerde medewerkers om onze zorg, welzijn en dienstverlening te blijven leveren.

## Ratio

Financiële kengetallen	2022	2021	Norm
Solvabiliteit (EV/Totaal vermogen) (%)	31,7	31,1	30
Liquiditeit (Vlottende activa/kortlopende schulden)	1,57	1,66	1,20
Rendement (Resultaat/Totaal opbrengsten) (%)	0,3	1,4	1,5
Weerstandsvermogen (EV/Totaal opbrengsten) (%)	23,9	24,6	20
Personeelskostenratio (Personeelskosten/Totaal opbrengsten) (%)	77,8	75,1	73,8
DSCR (EBITDA / (netto rentelasten + aflossingen))	1,33	3,07	1,25



# Onze dienstverlening in 2022

Verantwoording over organisatie... >

Nieuwe ontwikkelingen... >



Klanttevredenheid >

Corona >

Zorg in de Wijk >

Zorg op Opellalocaties >

Inhoudsopgave van dit hoofdstuk

## Klanttevredenheid via ZorgkaartNederland

Opella meet klanttevredenheid via Zorgkaart Nederland. Klanten geven thuis of op een locatie een waardering op de website Zorgkaart Nederland. Om het jaar worden hiervoor ook belteams ingezet (niet in 2022) en doorlopend worden waarderingsszuilen ingezet. Deze zuilen rouleren tussen de verschillende Opellalocaties en geven ons nog meer inzicht. In 2022 werden 75 waarderingen ingestuurd met een gemiddelde van een 8,7 voor de zorg van Opella.

ZorgkaartNederland wordt actief gebruikt voor het verder verbeteren van de zorg- en dienstverlening. De resultaten worden frequent, met de adviesraden, het management en de Raad van Toezicht besproken.

## Corona

Het eerste kwartaal van 2022 was de meest heftige corona-periode voor Opella. Door de besmettingen van klanten (90 klanten) en besmettingen en quarantaine van medewerkers (hoogste aantal medewerkers ziek op één dag t.g.v. corona was 105 medewerkers) is besloten om een flexibele noodinzet te organiseren. In totaal zijn 58 diensten van hieruit ingezet.

Rondom de coronamaatregelen is communicatie steeds een belangrijk onderdeel geweest. Vooral toen er een verschillend tempo was in het afbouwen van de maatregelen in de samenleving en in de zorg. Voor medewerkers was het af en toe lastig om het steeds maar weer te moeten uitleggen in hun contact met klanten en hun naasten en daar niet altijd begrip voor te krijgen. Met inzet van moreel beraad lukte het om daar meer duidelijkheid in te krijgen. In de Community Ethiek is met de communicatieadviseur meegedacht over wat goede communicatie is voor de verschillende doelgroepen.

## Zorg in de wijk

### Huishoudelijke ondersteuning

In 2022 is binnen Huishoudelijke ondersteuning (ruim 400 medewerkers) een professionaliseringslag gemaakt. In samenwerking met HR kreeg een herinrichting vorm waarbij er een betere en logischere structuur, taakverdeling en samenwerking is gekomen tussen planners, voorvrouwen en de huishoudelijk ondersteuners.

Huishoudelijk ondersteuners gaan vanuit eigen huis naar de klant waarbij je niet echt deel uitmaakt van een team. Weer heel anders dan op verpleeglocaties. Om te voorzien in de behoefte aan ontmoeting – elkaar gemist in coronatijd- worden vanaf 2022 bijeenkomsten georganiseerd. Hier is naast ontmoeting en teamvorming ook de plek en ruimte om inhoudelijke vragen over het werk te stellen.

Hiermee samenhangend is er ook meer aandacht gekomen voor werkplezier en werk/privé-balans. We werken eraan om in roosters meer te doen met de wensen van medewerkers.

Verder werd in 2022 werk gemaakt van:

- Een nieuwe manier van werving van vakantiekrachten.
- Daarmee samenhangend: aandacht voor betere onboarding van onder meer de vakantiekrachten, waarbij begeleiding door voorvrouw goed is ingeregeld.
- Bij elke klant wordt een arbocheck uitgevoerd, denk aan zaken als; kan onze medewerker rookvrij werken en zijn alle materialen voor schoonmaak aanwezig en veilig in gebruik.
- Om uitval/verzuim tegen te gaan wordt gekeken welke materialen het werk makkelijker maken; in 2022 werd een zogenoemde wringemmer aangeschaft die ontlastend is voor handen en armen.
- Medewerkers kregen een training fysieke belasting, waarbij ze op individueel niveau tips krijgen.

### Wijkverpleging

Opella plukte ook in 2022 de vruchten van verbeteringen in de wijkverpleging om het werk zo eenvoudig en soepel mogelijk te laten verlopen. Als gevolg van het coronavirus moesten soms creatieve oplossingen worden ingezet om klanten de noodzakelijke zorg te blijven bieden. Dat belemmerde soms het vasthouden van goede financiële resultaten in de wijkverpleging.



In het derde kwartaal van 2022 heeft Opella voorbereidingen getroffen om in 2023 te starten met een nieuwe werkwijze om te registreren in de wijkverpleging. Het zogenoemde Z=p=r, t, wat staat voor 'zorgplan = planning = realisatie, tenzij'. Hiermee krijgt de medewerker in de wijkverpleging meer de regie én tijd om het werk te doen. Het zorgplan is hier het startpunt voor de planning en registratie. De registratie hoeft dus niet meer achteraf, zoals voorheen werd gedaan met dagstaten. Dit kost juist veel tijd. Reden genoeg dus om de regeldruk te verminderen en de overstap te maken.

## Bestuursverslag

### **Maatschappelijke dienstverlening**

Ook de professionals van Opella Maatschappelijke dienstverlening gaven domeinoverstijgende ondersteuning focus. Thema's waar ook in 2022 aandacht voor is, zijn: financiële problemen, eenzaamheid, gezondheid en preventie. Vooral op het gebied van gezondheid en preventie spelen de cultuurvertalers en de brugfunctionaris een belangrijke rol. Aansluiten bij de cultuur van de klant opent mogelijkheden voor preventie.

De toegevoegde waarde van cultuurvertalers, een pilot, is eind 2022 onderzocht. De uitkomst was dat er zeer waardevolle meerwaarde is, subsidie voor 2023 is dan ook verkregen.

### **Ouderenbijeenkomsten in samenwerking met moskee**

In 2022 ging ook een gezamenlijk initiatief van Samen voor Ede en Opella van start: ontmoetingsgroepen in de Marokkaanse en Turkse Moskee. De ontmoetingsgroepen zijn ontstaan uit een mooie samenwerking tussen Opella, Samen voor Ede, de Moskeeën en de gemeente Ede. Donderdag 1 december werd dit gevierd met een feestelijke Open Dag in de Turkse Moskee. De ontmoetingsgroepen zijn voor ouderen met een Marokkaanse en Turkse achtergrond die het prettig vinden om wat extra ondersteuning te krijgen bij het invullen van hun dag.

## Zorg op Opellalocaties

Opella heeft verpleeghuizen in Bennekom (in Walraven, Machtella en de Baronie), Harskamp (Metje), Lunteren (de Honskamp) en Wageningen (Torckdael).

### Werkwijze verpleeghuiszorg – klant ervaart eigen regie

De overgang van thuis naar een verpleeghuis blijft een grote en ingrijpende gebeurtenis. Opella bereidt mensen graag thuis al goed voor. Met een huisbezoek, een rondleiding of kennismakingsgesprek. Een vaste klantadviseur organiseert dit, brengt de juiste mensen bij elkaar en zorgt dat er een goede match komt tussen de vraag van de klant en het aanbod van Opella. De klantadviseur fungeert voor en na de opname als contactpersoon en vraagbaak. Zo komt alles op orde: het medisch dossier, zorgplan, actuele medicatielijst en levensgeschiedenis. Deze werkwijze waarborgt een goede start en een snelle normalisering van het dagelijks leven van de klant.

Opella heeft van Zorgkantoor Menzis voor 2022 financiën toegezegd gekregen voor haar eigen kwaliteitsplan, dat zich in hoofdlijn richt op meer en beter opleiden, het inzetten van ander personeel en het ondersteunen van bewoners en hun naasten in de verpleeghuizen van Opella.

### Nieuwe afdeling: Observatie & Diagnostiek

In 2022 werd ook gestart met een nieuwe afdeling; Observatie & Diagnostiek, een zorgproduct gericht op ouderen met een complexe en moeilijk te duiden zorgvraag. Het betreft tijdelijke opname op locatie Elias in Bennekom. Huisartsenzorg wordt hiermee ontlast en ziekenhuiszorg voorkomen.

### Wonen voor dementie op jonge leeftijd

Verder krijgt het wonen voor mensen die op jonge leeftijd dementie krijgen steeds meer vorm binnen Opella, locatie Walraven. Een zorgproduct dat nog verdere uitwerking en inbedding nodig heeft omdat het op sommige fronten echt iets anders vraagt dan zorg voor dementie bij ouderen.

### Kwaliteitsplan en kwaliteitsrapportage verpleeghuiszorg

Conform het kwaliteitskader WLZ wordt jaarlijkse een kwaliteitsplan voor de verpleeglocaties van Opella gemaakt. Het plan bestaat uit een aantal vaste onderdelen zoals de missie en de visie van Opella en daarnaast uit de verbeterparagraaf. In de verbeterparagraaf staat beschreven waar Opella het komende jaar aan wil werken.

Opella heeft in 2022 gewerkt aan verbeteringen op de volgende vlakken:

- Muziek 2.0
- Autonome thuisraden
- Zorgtechnologie
- Planmatig verbeteren
- Optimaliseren beroepsopleidingen

Bovenstaande verbeteringen gelden voor alle locaties van Opella.

Verderop in dit jaarverslag wordt in een separaat kwaliteitsverslag (per locatie) gerapporteerd en verslag gedaan van activiteiten, kwaliteitsindicatoren en verbeterpunten in de verpleeghuis- en revalidatiezorg. De financiële verantwoording van het kwaliteitsplan van Opella voor de verpleeghuizen vindt u in de jaarrekening.



# Nieuwe ontwikkelingen/ voortzetting projecten/ samenwerkingen

Verantwoording over organisatie... >

Onze dienstverlening in 2022 >



Praktijktuin Wet Zorg en Dwang >

Diverse regionale samenwerkingen >

De kracht van muziek >

Regie op wondzorg >

Zorgtechnologie >

Inhoudsopgave van  
dit hoofdstuk

## Praktijktuin Wet Zorg en Dwang (WZD)

Geen onvrijwillige zorg inzetten en steeds zoeken naar alternatieven voor de klant. Dat is de kern van de Wet Zorg en Dwang. Dat past goed bij Opella en we zijn dan ook blij dat we - als een van de zes zorgaanbieders in Nederland - deelnemen aan de praktijktuin Wet Zorg en Dwang in de wijk. In de praktijktuin oefenen zorgaanbieders met het vormgeven en uitvoeren van de wet in de wijk, samen met wijkverpleging en dagbesteding.

Opella startte in 2021 met twee wijkverpleegkundige teams in een praktijktuin: Wageningen Noord West en Lunteren. We deden dat jaar veel voorbereidend werk: we maakten beleid, ontwikkelden scholing, pasten het ECD aan, beschreven de rechten van de klant en legden de verantwoordelijkheden vast. In 2022 werd het breder getrokken en kreeg dit vervolg met WZD-trainingen.

In de Praktijktuin Wet Zorg en Dwang hebben we in 2022, onder begeleiding van KPMG, praktijkcasuïstieken doorlopen waarbij we in beeld hebben gebracht welke professionals allemaal een rol hebben en hoeveel tijd de diverse activiteiten vragen. Dit als input voor het kostenonderzoek dat door de Nza gedaan wordt voor de ambulante setting. De Praktijktuin is eind 2022 afgerond, Opella blijft haar medewerkers permanent trainen op dit gebied.

Een mooie ontwikkeling die hiermee samenhangt is dat Opella, samen met Norschoten, in de regio het initiatief heeft genomen om samen met een groot aantal collega-zorgaanbieders het proces rondom crisisopnames, rechterlijke machtiging (RM) en in bewaringstelling (IBS), twee vormen van gedwongen opname, te optimaliseren.

## Diverse regionale samenwerkingen

Opella heeft als ambitie en als beleidsthema dat ze verbindend wil zijn in de regio. Dit kreeg in 2022 onder meer vorm in de onderstaande samenwerkingsverbanden:

- Alliantie Voeding in de Zorg maakt wetenschappelijke inzichten over voeding en bewegen toepasbaar in de zorg. Kernpartners in de Alliantie Voeding in de Zorg zijn Wageningen University & Research, Ziekenhuis Gelderse Vallei en Rijnstate. Samen met Gemeente Ede, Gemeente Wageningen en zorgorganisatie Opella wordt optimale voedingszorg in regio Food Valley gerealiseerd. In 2022 tekenden wij de intentieverklaring 'goede zorg proef je'.

- ValleiVitaal is een samenwerking van elf autonome zorgorganisaties uit de Gelderse Vallei waarin wordt samengewerkt in de (transitie in de) zorg voor ouderen, chronisch zieken, acute zorg en psychisch kwetsbaren. Opella is partner hierin.
- Vallei Vitaal en Gezond is gericht op het toegankelijk en betaalbaar houden van zorg voor de burgers van gemeente Ede. Een samenwerking tussen de gemeente en een groot aantal regionale zorg en welzijnsorganisaties.
- Op het gebied van zingeving heeft Opella een samenwerking met Hogeschool VIAA, zij hebben een lectoraat op dit vlak. We verkennen hoe zingeving plek kan krijgen binnen zorg in de wijk.
- Samen aantrekkelijk werkgever zijn in de regio Gelderse Vallei voor huidige en toekomstige professionals in de zorg. Met dat doel hebben regionale zorgorganisaties, waaronder Opella, de handen ineengeslagen binnen de Samenwerking regionaal Werkgeverschap.

## De kracht van muziek

Muziek heeft een aantoonbaar positieve invloed op het welzijn van mensen. Opella zet daarom muziek, muziektherapie en muzikinnovaties in. Als onderdeel van de behandeling en de dagelijkse zorg. De afgelopen drie jaar had Opella met inzet van de kwaliteitsgelden 3,5 fte muziektherapeuten in dienst. De impact hiervan op het welbevinden van klanten in 2022 is dermate positief dat er maar één conclusie mogelijk is: wat bereikt is, wordt voortgezet.

## Regie op wondzorg

Opella neemt deel aan het Wondexpertise Netwerk (WEN), een uitbreiding van de samenwerking op het gebied van complexe wondzorg tussen de huisartsen in de regio, Ziekenhuis Gelderse Vallei, Santé Partners, zorggroep Charim, Icare en Opella. Deze samenwerking is in 2021 explicieter vastgelegd met geformaliseerde afspraken. In 2022 kon het team worden uitgebreid met nog een wondzorgconsulent. Met twee consulenten en een wondzorgverpleegkundige kan Opella nu goed voorzien in de klantvraag in de regio.

## Zorgtechnologie

De inzet van (zorg)technologie is een onderwerp dat steeds urgenter wordt. Het convenant 'behoud van medewerkers' is een goed uitgangspunt om met dit onderwerp intensiever aan het werk te gaan. Hoe maken we het werken in zorg en welzijn zo, dat medewerkers met plezier hun werk kunnen blijven doen en tegelijk de klant optimaal kunnen ondersteunen? Hoe zorgen we ervoor dat inzet van nieuwe techniek niet naast het werk moet gebeuren, maar als onderdeel van het eigen werk kan worden uitgevoerd?

Opella zet zorgtechnologie in om de eigen regie van de klant te versterken. We proberen veel technologie uit in de praktijk. Juist daar blijkt wat waardevol is voor klanten of medewerkers. Beeldzorg en elektronische medicatie toedienregistratie (EMTR) met nCare zijn daarvan succesvolle voorbeelden. Maar ook iets eenvoudigs als een druppelbril. Het jaar 2022 stond in het teken van het neerzetten van de visie en daaruit volgend de structuur om met eigen medewerkers digitalisering aan te jagen en te ondersteunen.





## Ontwikkelingen 2022

Bij Opella gebruiken we op dit moment al diverse vormen van zorgtechnologie om de zorg te ondersteunen, zoals GPS-trackers, valsensoren, persoonsalarmering, medicatiedispensers (Medido), Freestyle Libre, Kozie, Tovertafel, Familienet, Zora robot en Fietslabyrint. In het laatste kwartaal van 2022 kwam hier Tessa de Zorgrobot en de Momo BedSense App bij. Tessa is een zorgrobot die met verbale begeleiding klanten met een cognitieve beperking bij de zorgvraag ondersteunt en zelfredzaamheid vergroot. Het resulteert in een daling van het aantal professionele zorguren dat per week per klant wordt geleverd. Bij een koplopersgroep gaat de zorgrobot in gebruik. Het doel van de koplopersgroep is om kennis en ervaringen uit te wisselen over de implementatie en het gebruik van de zorgrobot.

De Momo BedSense App geeft de zorg inzicht en overzicht over alle klanten op de afdeling van het verpleeghuis. De app is gekoppeld aan een bedsensor die op borsthoogte onder het matras ligt. Hiermee is toezichtbewaking mogelijk zonder dat zorgmedewerkers nachtrondes hoeven te lopen. De toegevoegde waarde ten opzichte van huidige systematiek ligt in de breedte van de metingen en het eigen netwerksysteem van de sensoren waardoor de afhankelijkheid van wifi afneemt. De Honskamp en Walraven gaan ervaring opdoen met een bedsensor die onder het matras ligt.

## Doelen innovatie, digitalisering in de zorg en Zorgtechnologie

- Innovatie is herkenbaar onderdeel van de cultuur binnen Opella.
- Innovatie wordt op een laagdrempelige manier gestimuleerd met kennis en geld.
- Het 'hoe' (idee voor innovatie omzetten naar omarmen en doen) wordt duidelijk gecommuniceerd.
- Visie op transitie digitalisering in de zorg is opgesteld en uitgerold.
- Beeldzorg is een standaard onderdeel van de zorg.

# Verslag Raad van Toezicht

## Beschouwing en Conclusie over 2022

We mogen concluderen dat we een goed jaar achter de rug hebben. En dat zeggen we niet zomaar. Want de zorgsector is een sector waar spanning op zit. Vanwege vergrijzing, een regeerakkoord, maatschappelijke onrust, financiële druk en krapte op de arbeidsmarkt. Opella is daarmee een organisatie waar die spanning ook op zit, en dat zagen we in 2022. De Raad van Toezicht is trots en tevreden dat ondanks deze dynamiek de medewerkers van Opella, met André Kok als nieuwe bestuurder, samen toch in alle rust zorg van hoge kwaliteit hebben geleverd. De klant, cliënt, revalidant en bewoners konden op ons rekenen.

## Vooruitblik 2023

De kracht van Opella is haar brede pakket. De verkenning voor de toekomst is of hier juist meer specialisatie in past. Verder past het om in 2023 scherp op de wind te varen, vanwege genoemde aspecten in de zorgsector en de maatschappij. Raad van Toezicht en bestuurder blijven doorlopend in gesprek over wat verstandig en noodzakelijk is om op de langere termijn een (financieel) gezonde zorgorganisatie te blijven.

## Activiteitenverslag

De Raad van Toezicht vergaderde 6 keer in 2022. Naast de reguliere financiële cyclus lag aanvullend de inhoudelijke focus op de volgende onderwerpen:

- Strategische toekomstscenario's (gestart in 2022, vervolg in 2023)
- Meerjarenvisie Vastgoed
- Sluiting revalidatieafdeling Valkenburgh, Oosterbeek
- HR-strategie (juni)
- Innovatiebeleid
- Ontwikkeling ambulante begeleiding (september)
- Visie op toezicht (meermaals)

## Zelfevaluatie > visie op toezicht

In 2022 is, net als in 2021 een zelfevaluatie uitgevoerd. Hierbij is stevig ingezoomd op werkwijze van de Raad van Toezicht. Want hoe kan een Raad van Toezicht van meest toegevoegde waarde zijn voor zorgorganisatie Opella. De Raad van Toezicht wil niet enkel financieel toezicht houden, ze wil sensitief zijn voor de dynamiek van de zorg en vandaaruit haar rol vervullen. De Raad van Toezicht zal voor de komende jaren inzetten op goede betrokkenheid bij strategische vraagstukken terwijl ze tegelijkertijd vinger aan de pols blijft houden voor wat betreft doorgaande gang van zaken.

## Contact met medezeggenschapsorganen

De Raad van Toezicht van Opella heeft regulier overleg met de medezeggenschapsraden van de organisatie. Opella beschikt over de wettelijke organen hiervoor, zijnde Cliëntenraad en Ondernemingsraad. Daarnaast heeft Opella aanvullend inhoudelijke medezeggenschap georganiseerd in een VVAR (verzorgende en verpleegkundigen adviesraad) en een Artsenraad.

De Raad van Toezicht vindt het contact met de medezeggenschap belangrijk en kiest daarbij voor een open gesprek in aanwezigheid van de bestuurder. Bij voltallige aanwezigheid van een raad en de Raad van Toezicht werd het gesprek vaak een uitwisseling tussen de twee voorzitters. In 2022 is gekozen om te gaan werken met een delegatie van de Raad van Toezicht die de raden bezoekt, in plaats van voltallige aanwezigheid. Dat geeft leden van de raad meer ruimte om open te praten.

## Samenstelling in 2022

De samenstelling van de Raad van Toezicht			
Karlijn Hillen	vice-voorzitter, auditcommissie	2de termijn tot 29 mei 2023	
Kees Slingerland	voorzitter, remuneratiecommissie	herbenoemd voor 2de periode tot 31 december 2025	
Arnold Huijgen	remuneratiecommissie	1ste termijn tot 1 januari 2023	Herbenoembaar
Jan Willem te Ronde	auditcommissie	2de termijn tot 1 maart 2026	Herbenoemd
Mark Scholten		1ste termijn tot 1 september 2023	Herbenoembaar

## Samenstelling Raad van Toezicht

Voor het beloningsbeleid van de Raad van Toezicht van Opella geldt de WNT; de Wet Normering Topinkomens. De bezoldiging van leden van de Raad van Toezicht bedraagt 50% van de maximaal toegestane norm.

Leden van de raad van toezicht hebben een zittingstermijn van 4 jaar en kunnen eenmaal herbenoemd worden voor een tweede periode van 4 jaar. Karlijn Hillen is medio 2023 aftredend, in 2022 werd succesvol een nieuw lid geworven: per 1 januari 2023 is Marike Abel als haar opvolger toegetreden.

Namens de raad van toezicht,  
**Kees (C.T.) Slingerland - Voorzitter**

# Kwaliteitsverantwoording verpleeghuiszorg Opella 2022

Conform het kwaliteitskader WLZ wordt jaarlijkse een kwaliteitsplan voor de verpleeglocaties van Opella gemaakt. Het plan bestaat uit een aantal vaste onderdelen zoals de missie en de visie van Opella en daarnaast uit de verbeterparagraaf. In de verbeterparagraaf staat beschreven waar Opella het komende jaar aan wil werken.

Opella ging in 2022 aan de slag met verbeteringen op de volgende vlakken:

- Muziek 2.0
- Autonome thuisraden
- Optimaliseren beroepsopleidingen
- Planmatig en continu verbeteren
- Zorgtechnologie

In dit separate kwaliteitsverslag staat per verbeterpunt beschreven hoe dit vorm kreeg in het achterliggende boekjaar.

## Muziek 2.0

Vanuit muziektherapie is er in 2022 gewerkt volgens de plannen muziek 2.0. De muziektherapie wordt op maat aangeboden, passend bij de vraag en de wens van de klant. Uit onderzoek (Cornelissen, 2021) bij Opella bleek dat de inzet van individuele muziektherapie twee keer per week zorgt voor minder agitatie, bij mensen met de ziekte van Alzheimer. Hiervoor werd muziektherapie standaard een keer per week, 45 minuten aangeboden. Na het onderzoek wordt muziektherapie niet standaard aangeboden, maar passend bij de vraag van de klant en de mogelijkheden van de therapeut. Hiermee is het onderzoek in de praktijk toegepast. Ook is de muziektherapie aangeboden op het moment dat het nodig was, in plaats van op een afgesproken moment. Hierdoor is het voorgekomen dat er minder inzet van medicatie tegen onrust nodig was.

Er is, naast de therapie, meer structuur rondom de inzet van muziek in het dagelijkse leven van de klant van Opella.

Er is meer kennis gecreëerd bij de zorgmedewerkers, vrijwilligers en naasten van de klant, voor de inzet van muziek tijdens dagelijkse activiteiten van de klant (zowel overdag als in de nacht):

- De muziektherapeut heeft laten zien hoe muziek ingezet kan worden, hierna is dit samen gedaan met de medewerker/vrijwilliger/naasten. De muziektherapeut blijft dit herhalen tot de inzet van muziek een gewoonte is. Echter is gebleken dat door wisseling van zorgmedewerkers/leerlingen, het van belang is dat de muziektherapeut hierbij blijft coachen op de werkvloer.
- Onder andere tijdens de multidisciplinaire overleggen bracht de muziektherapeut prikkeling, de aanwezigheid van geluid in huiskamers/woningen ter sprake. Waarna de muziektherapeut indien nodig met de zorg samen heeft gekeken waar kansen en mogelijkheden lagen om hierin een betere balans te vinden tussen prikkeling en onder-/overprikkeling.
- Studenten van de Opella Academie volgen een module muziek waarin zij leren hoe zij muziek in kunnen zetten. Zij doen hierbij een praktijkopdracht en dit zorgt ook voor enthousiasme bij de zorgmedewerkers. De basis voor de inzet van muziek is voor de beginnende zorgmedewerker gelegd.

- Iedere klant (verblijvend op een WLZ-afdeling) heeft indien wenselijk een persoonlijke afspeellijst via spotify. Dit wordt door de zorgmedewerker ingezet, ook in combinatie met muziekinnovaties zoals de muziekstoel, silent disco, etc.  
Er zijn instructiefilmpjes gemaakt voor medewerkers hoe dit te gebruiken.

Er kan geconcludeerd worden dat muziek een onderdeel is geworden van het woonklimaat van de klanten van Opella wonend op de WLZ-afdelingen. Er wordt niet meer gewerkt zoals we deden, maar volgens een manier die meer past bij het heden.

## Autonome thuisraden

De thuisraad bespreekt de belangen van de klant op 'huisjes-niveau', de bewoners. De gesprekken gaan over samen wonen, net als thuis. Het gaat over de woning en de bewoners die daar wonen. De zaken die besproken worden kunnen een bron van informatie zijn voor de cliëntenraad, mits het overkoepelende zaken zijn.

In het kort:

- We willen onze bewoners Thuis Geven; kernwoorden hierbij zijn: betekenisvol leven, eigen regie, wonen zoals thuis.
- De thuisraden horen daarom bij het DNA van de organisatie.
- De thuisraad is voor de bewoner een belangrijke plek om zijn/haar stem te laten horen.
- De thuisraad is voor Opella een belangrijke plek om te luisteren naar de behoeften van de bewoners.
- De thuisraad heeft directe invloed op het dagelijks leven van de bewoners.

In de afgelopen jaren hebben we gemerkt dat de ondersteuning door Thuisraadondersteuners heeft bijgedragen aan de stabiliteit van de thuisraden. Op verschillende plekken is de thuisraad nieuw leven ingeblazen. Op alle locaties zijn inmiddels Aandachtsvelders, die met onze ondersteuning en die van naasten van de bewoners, de thuisraad dragen. We hebben een ontwikkeling gezien in de gesprekken die gevoerd zijn tijdens de thuisraden. We voerden gesprekken over kwaliteit van leven: voelt de bewoner zich thuis bij Opella, en voelen de naasten van de bewoner zich welkom op de woning? De aanwezigheid van de thuisraadondersteuners zorgde ervoor dat we het gesprek naar een ander niveau

konden tillen. Niet alleen worden nu gesprekken gevoerd over praktische zaken, maar ook over het welzijn en de zingeving van de bewoners. We zochten naar de vraag achter de vraag en vaak zorgde het doorvragen ervoor dat de gesprekken op meerdere niveaus gevoerd kon worden.

### **Coronacrisis**

De geplande thuisraden konden in de coronaperiode niet doorgaan. Met de inzet van nieuwe initiatieven hebben de Thuisraadondersteuners contact onderhouden met medewerkers en naasten. Deze initiatieven (Zoom-thuisraden, persoonlijke bezoeken, telefoongesprekken, spreekuren) waren zinvol, maar ons inziens schoten ze tekort als je ze vergelijkt met het resultaat van reguliere thuisraden. De coronacrisis heeft ons laten zien dat maatwerk nodig is en aanpassing van eerdere gewoonten. We willen de komende periode gebruiken om ons voor te bereiden op een eventuele nieuwe crisissituatie. We willen evalueren of de gebruikte initiatieven opnieuw ingezet kunnen worden, of dat er andere (effectievere) initiatieven zijn als een fysieke thuisraad niet mogelijk blijkt te zijn. We willen het gesprek hierover voeren met de Aandachtsvelders, Cliëntenraad en het bestuur.

## Maatwerk binnen thuisraden

De bedoeling van een thuisraad wordt verschillend uitgelegd, vaak komt een praktische component (huis- tuin- en keukenbeslissingen, afstemmen van activiteiten), een verbindend element (het samenwerken met de bewoner, naasten en zorgmedewerkers) en het behartigen van belangen van de bewoner en naasten aan bod. Wat zeker ook belangrijk is, is dat thuisraden een mogelijkheid bieden om te leren begrijpen wat echt belangrijk is voor de bewoner, daarop in te spelen met als resultaat een tevreden bewoner. Onderwerpen als woonsfeer, welzijn, zingeving en leefomstandigheden zijn belangrijk om tijdens de thuisraad bespreekbaar te maken. Daarbij is de grootste uitdaging dat zorgprofessionals en Thuisraadondersteuners niet of minder vanuit onszelf of de organisatie gaan denken, maar het gesprek voeren vanuit het perspectief van de bewoner en daarop inspelen. Elke thuisraad heeft een eigen vorm en kleur. Er zijn geen richtlijnen hoe een thuisraad eruit moet zien. Bewoners en/of naasten kunnen in overleg met de Aandachtsvelder zelf bepalen welke vorm de thuisraad heeft. Dat vraagt om maatwerk.

De thuisraad is 'van' de bewoners, eventueel vertegenwoordigd door naasten van de bewoners, in samenwerking met de medewerkers. Zij bepalen met elkaar de inhoud van een thuisraad. Elke thuisraad heeft een eigen cultuur. Thuisraden

vinden in allerlei verschillende vormen plaats. Bij de thuisraden binnen de PG-setting wordt vaak gekozen voor een vergadering in de avond, met input van de naasten en de zorg. Bij de thuisraden die plaatsvinden bij Somatiek-afdelingen, kan het ook 's middags plaatsvinden. Hierbij sluit namelijk de bewoner zelf ook aan. Tijdens een thuisraad kan een thema centraal staan, bijv. het omgaan met dementie of palliatieve zorg. Deze invulling is afhankelijk van de behoefte van de bewoner en hun naasten.

Tijdens een thuisraad staat het gesprek centraal. Dat betekent dat het zonder een vaste agenda gevoerd kan worden. De ervaring leert dat naasten voldoende input hebben voor een gesprek. De verschillende vormen van thuisraden past bij de thuisgeven-filosofie van Opella: het is aangepast naar de behoefte van de bewoner en hun naasten.

## Thuisraadpas

De thuisraadpas is een belangrijk instrument bij het vormgeven van de zeggenschap. In 2022 hebben we de thuisraadpas bij alle thuisraden geïntroduceerd. We moeten met elkaar nog ontdekken wat de handigste manier is om het geld beschikbaar te maken. En niet iedere thuisraad heeft meteen een idee over wat ze met het geld moeten doen.

Ook moeten we af en toe de mensen wijzen op de spelregels:

**WEL:** Klantgebonden uitgaven (activiteiten, thema-bijeenkomsten, versieringen, kleine aankopen, iets extra's), overleggen met leidinggevende locatie (geen toestemming, wel afstemming), op = op en bonnetjes (digitaal) bewaren

**NIET:** Attenties voor medewerkers, waardebonnen (VVV, etc.), uitgaven zonder bon, sparen, teveel regels

## Optimaliseren beroepsopleidingen

Het doel van de beroepsopleiding is een continue instroom van kwalitatief goede nieuwe medewerkers, passend bij de vraag naar nieuwe medewerkers. Daarbij zetten we vanuit goed werkgeverschap in op een kwalitatief goede leeromgeving voor onze leerlingen en voor plezier bij onze zorgteams in het opleiden in de praktijk.



Om daar te komen namen we de volgende stappen:

1. De selectiecriteria van leerlingen zijn aangescherpt.
2. Het team leermeesters staat; 4 leermeesters op Vig-niveau, 2 op mbo-verpleegkundigniveau, 2 op hbo-verpleegkundig-niveau. Ze werken Opellabreed over alle zorgconcepten, leerling volgend.
3. De coördinatie van plaatsing van alle leerlingen en stagiairs gebeurt integraal en centraal.
4. Het aantal stageplekken groeit. We zetten in op het zijn van een organisatie waar in de breedste zin stagiairs een plek kunnen krijgen.
5. We werken samen met de zorgteams op basis van duidelijke kaders voor werkbegeleiding en inzet van leerlingen en stagiairs.
6. We vormen een team van geschoolde assessoren zodat het examineren van leerlingen en stagiairs objectief en volgens richtlijnen gebeurt.



Het contract tussen RijnIJssel en Opella voor de Opella Academie is vernieuwd voor de duur van drie jaar;

- We leiden continu 60 Vig-ers op
- Duur van de opleiding Vig is twee jaar, hierdoor stromen er jaarlijks 30 afgestudeerde Vig-ers uit
- Er is continue instroom mogelijk, hierdoor zien we dat het makkelijker is om studenten aan te nemen
- Praktijk en theorie loopt samen op; we evalueren frequent in de driehoek opleiding-student-praktijk
- We herstarten met het opleiden van helpenden, zij worden direct helpende+

Daarnaast leiden we aanvullend op;

- Woonassistent tot zorgassistent
- Helpende tot helpende+

We onderzoeken het opleiden in deelcertificaten.

Om het flexibel opleiden binnen onze Opella Academie mogelijk te maken realiseerden we een skills lokaal binnen onze organisatie.

Het Samen Opleiden in de Keten, een samenwerking met Christelijke Hogeschool Ede en Ziekenhuis Gelderse Vallei, is geen pilot meer maar wordt de vaste werkwijze om zij-instromers in de zorg op te leiden tot hbo verpleegkundige met een brede blik op de zorg. Jaarlijks start er een nieuwe groep van minimaal 8 studenten. Zij rouleren over beide organisaties en verschillende zorgconcepten gedurende de opleiding.

## Planmatig en continu verbeteren

### Digitaal voorschrijf en toedien registratiesysteem voor medicatie in de wijkverpleging

EMTR is een digitaal voorschrijf en toedien registratiesysteem voor medicatie wat in 2022 is afgerond. Opella maakt hiervoor gebruik van de app van nCare. Er is een e-learning en werk-instructies beschikbaar voor de medewerkers. Medewerkers geven aan erg tevreden te zijn over het gebruik van nCare in de wijkverpleging. Het aantal MIC-incidenten is (nog) niet verlaagd. Dit komt mede doordat er een actief signaal vanuit nCare is dat er een incident heeft plaatsgevonden en daardoor meer MIC-formulieren zijn ingevuld. Hierdoor kan er op team niveau een betere analyse gemaakt worden en dus ook betere verbetermaatregelen voor medicatie-incidenten.

Tijdsreductie is minimaal 3 minuten per klant per dag mede doordat er een dubbele controle van medicijnen kan plaatsvinden via nCare.

### **Intervisie en intercollegiale toetsing wijkverpleegkundigen**

Door Covid-19 en het daaraan gerelateerde ziekteverzuim is niet in 2022 gestart met intervisie en intercollegiale toetsing. De acties van 2022 zijn verschoven naar het voorjaar van 2023.

Uitgangspunt van Opella van continu verbeteren is dat het praktisch, leuk en in samenhang is, zowel intrinsiek gemotiveerd als extrinsiek gemotiveerd. In het voorjaar 2022 heeft er een onderzoek plaatsgevonden, uitgevoerd door officieren van defensie, die bezig zijn met de kaderopleiding. Vanuit hun opleiding doen ze ook een externe opdracht bij een andere organisatie dan Opella.

De onderzoeksvraag voor de officieren was: Hoe kan Opella op een effectieve manier het gedachtegoed en de methode van voortdurend verbeteren implementeren? De officieren hebben 13 instrumenten/methoden beschreven die het team KEI kan gebruiken in de aanpak van continu verbeteren.

Continu verbeteren krijgt binnen Opella vorm door het starten met werkgroepen (verbetermotoren) waarin iedere belanghebbende plaats neemt (afhankelijk van de verbetering). Het zijn multidisciplinaire werkgroepen. En er wordt methodisch gewerkt in deze werkgroep.

In 2022 is gestart met de volgende verbetertrajecten:

- Idee van Opella; iedere drie maanden kan er een innovatief idee aangeleverd worden. Het 'beste' idee wordt uitgevoerd.
- Werkgroep voeding en beleid.
- Wet Zorg en Dwang verder door ontwikkelen.
- Momo bedsence; Momo BedSense een sensorische bewakingssysteem met softwareverwerking, bestaande uit een bedplaat en een app op de mobiele telefoon. Het systeem informeert de zorgmedewerker of een klant in bed ligt, op de bedrand zit, uit bed is, onrustig is, bij wie een wisselgigging moet worden uitgevoerd en of er hartslag en ademhaling wordt gesignaleerd. Daarbij geeft het inzicht in het slaappatroon van de cliënt.

## Zorgtechnologie

Het jaar 2022 stond in het teken van het centraliseren van innovatie binnen Opella, maar ook het stimuleren van innovatief denken bij de medewerker. Om die reden is 'Het idee van Opella' opgezet. Dit is een 'wedstrijd' voor innovatie, zorgtechnologie, verbeteren, anders doen, kortom ideeën. Medewerkers kunnen via MijnOpella kort hun idee omschrijven. Het geselecteerde idee van het kwartaal wordt uitgewerkt door het team KEI. Ieder kwartaal opnieuw een nieuw idee, zo blijven we met elkaar continu verbeteren.

Om medewerkers kennis te laten maken met de diverse onderdelen die Opella al inzet op het gebied van zorgtechnologie is er een inventarisboek gemaakt. In het boek staat: wat is reeds aanwezig, wanneer wordt het ingezet en andere praktische zaken. En welke zijn getest in een pilot en worden bewust niet ingezet. En als je het als team/leidinggevende wil inzetten, hoe doe je dat dan?

De beleef-TV en de Helpsoq zijn uitgetest in 2022.

In 2023 wordt gekeken of er een vervolg komt.



# Addendum kwaliteitskader MPT/VPT/PGB

## Inleiding

In 2017 is het Kwaliteitskader verpleeghuiszorg verschenen. In 2019 is daarbij een addendum ontwikkeld waarin beschreven is wat klanten en hun naasten mogen verwachten van langdurige zorg thuis met een Wlz-indicatie. In dit hoofdstuk verantwoordt Opella hoe ze voldoet aan de gestelde eisen in het addendum MPT/VPT/PGB.

## Reikwijdte Opella klanten

Op peildatum 31 december 2022 heeft Opella de volgende klanten in zorg met de financieringsvorm MPT/VPT/PGB:

WLZ-MPT	335
WLZ-VPT	10 (m.u.v. klanten die woonachtig zijn op de locatie Nudehof).
WLZ-PGB	3

## Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Opella voldoet aan alle vereisten binnen het thema persoonsgerichte zorg en ondersteuning. Elke klant heeft binnen 24 uur een plan waarin beschreven staat hoe de ondersteuning eruit moet zien (uitvoeringsafspraken in Fundum). Binnen 6 weken na de start van de dienstverlening heeft de klant een ondersteuningsplan dat is opgesteld door een medewerker

niveau 3 of hoger (Eerst Verantwoordelijke verzorgende of verpleegkundige). Dit plan is besproken met de klant en/of zijn/haar wettelijk vertegenwoordiger. Het ondersteuningsplan wordt opgesteld aan de hand van het Omaha principe. Iedere 6 maanden evalueert de verpleegkundige de geleverde zorg, aan de hand van het ondersteuningsplan, met de klant. Indien er veranderingen zijn wordt het ondersteuningsplan bijgesteld.

## Multidisciplinaire aanpak

Opella voldoet aan alle vereisten binnen het thema multidisciplinaire aanpak. De zorg voor de klanten van Opella is, indien nodig, integraal. In de eerste plaats werken de zorgverleners samen met de naasten van de klant. Indien er aanvullende expertise nodig is dan wordt deze ingeschakeld (van binnen of buiten de organisatie). De klant heeft de keus wie de coördinator van de zorg thuis wordt. Opella werkt samen met de andere zorgaanbieder om te komen tot een integraal ondersteuningsplan. Opella heeft specialistische verpleegkundigen in dienst die ook ingeschakeld kunnen worden. Dit betreft deskundigen op het gebied van wonden, dementie, diabetes, longziekten en pijn. Opella heeft een netwerk rondom huisartsen opgebouwd.

De specialist ouderengeneeskunde wordt regelmatig ingeschakeld door de huisartsen. Ook weten de verpleegkundigen dat zij de specialist ouderengeneeskunde in kunnen schakelen bij complexe situaties.

### **Verantwoord thuis wonen**

Opella voldoet aan alle vereisten binnen het thema verantwoord thuis wonen. Klanten en naasten worden regelmatig overvallen door de gevolgen van ziekten en kwetsbaarheid en lopen daarbij aan tegen de (on)mogelijkheden van het stelsel. De zorgverleners zijn op de hoogte welke zorg er thuis geleverd kan worden. Goede zorg thuis begint met één aanspreekpunt voor de klant. Diegene kent het verhaal van de klant en de mensen in het informele of professionele netwerk. En kijkt verder dan de medische zorg naar wat nodig is voor deze persoon om zich gezien, gehoord en ondersteund te voelen. Voor eventuele aanvullende vragen kan er een klantadviseur van Opella ingeschakeld worden. Ook bij overbruggingszorg heeft de klantadviseur van Opella een rol. Onze klantadviseurs kennen de klant/naasten en begeleiden hen in goede afstemming met (wijk)verpleegkundigen/maatschappelijk werk. De klant is gedurende de periode dat hij op de wachtlijst staat optimaal geïnformeerd over wat de locatie van voorkeur te bieden heeft en wat de (verwachte) wachttijd is. Dat geeft rust bij de klant/naasten en ontlast

de verpleegkundige. Het betekent ook, samen met de klant, een heel goede voorbereiding op de opname en nadrukkelijk ontlasting en ondersteuning van personeel.

In het ondersteuningsplan worden de afspraken gemaakt tussen de klant en Opella. Hierin is beschreven welke rol de naasten vervullen in de zorg aan de klant en op welke manier het toezicht is geregeld. Opella levert 24-uurszorg in de wijk. Middels 24/7 personenalarmering kunnen klanten alarmeren en daarna komt een verzorgende of verpleegkundige aan huis.

### **Wonen en welzijn**

Opella voldoet aan alle vereisten binnen het thema wonen en welzijn. Voor onze klant betekent dat een 'zo gewoon (als) mogelijk leven' leiden om in een vertrouwde omgeving zich erkend en gerespecteerd te voelen in wie hij of zij is. Sociaal contact en echte betrokkenheid zijn basisbehoeften van mensen. Bij Opella draait alles om de vraag of klanten zich gezien, gehoord en ondersteund voelen. En dan niet alleen door professionals, maar juist door vrienden, bekenden, familie, burens en andere naasten. Ook de vraag wat iemand nog kan betekenen voor een ander is daarbij waardevol. De vraag van de klant is voortdurend het uitgangspunt. Ook de eventuele woningaanpassingen zijn onderdeel van het gesprek met de klant.

## Veiligheid

Opella voldoet aan alle vereisten binnen het thema veiligheid. Voor ieder ondersteuningsplan overleg voert de verpleegkundige een risicosignalering uit om eventuele risico's in beeld te brengen en daarop acties te ondernemen. Als er een risico is, wordt dit besproken met de klant/wettelijk vertegenwoordiger en beschreven in het ondersteuningsplan. De risicosignalering bestaat uit de volgende onderdelen: vallen, huidletsel, medicatie, incontinentie, depressie, voeding en mondproblemen. Medewerkers hebben de beschikking tijdens hun werk om in de protocollen en procedures van Opella te kijken. Deze protocollen en procedures zijn op basis van de vigerende richtlijnen en zijn gebundeld in het kwaliteitshandboek. Ook hebben de medewerkers tijdens het werk beschikking over de Vilans protocollen. De databank van Vilans bevat zo'n 500 protocollen voor voorbehouden, risicovolle en overige handelingen.

## Leren en verbeteren

Opella voldoet aan alle vereisten binnen het thema leren en verbeteren. Opella werkt met het Opella Leerplein. Op grond van de functie en de klantgroep met wie de medewerker werkt, is een lijst van deskundigheden samengesteld waarvoor elke medewerker verplicht training/scholing moet volgen.

Daarnaast zijn er thema's die horen bij de rol of het aandachtsveld dat een medewerker heeft in het team. Opella kent ook een facultatief aanbod voor onderwerpen die de medewerker mogelijk interessant vindt en die de medewerker op eigen initiatief kan doorlopen. Ook biedt het leerplein de mogelijkheid voor de medewerker hierin de aantoonbare bekwaamheid bij te houden op voorbehouden handelingen die voor de functie van toepassing zijn. Bij Opella werken deskundige medewerkers. Professionals die zich houden aan wet- en regelgeving en die op basis van hun deskundigheid keuzes kunnen maken die in het belang zijn van de klant. Deze medewerkers blijven deskundig door scholingen te volgen die afgestemd zijn op de behoeften van de klanten met wie ze werken. Verpleegkundigen en verzorgenden van Opella zijn lid van het kwaliteitsregister van V&V.

Opella heeft haar visie op kwaliteit beschreven in MotiVEER. MotiVEER is hét uitgangspunt voor heel Opella en sluit aan bij dat wat Opella belangrijk vindt. Uitgangspunt is dat de klant ervan uit mag gaan dat de basisveiligheid altijd op orde is. MotiVEER bevat een uitwerking op de aspecten klant, medewerker en organisatie. De verschillende aspecten van MotiVEER zijn uitgewerkt in KPI's (kritische prestatie indicatoren). Deze worden structureel gemeten, geanalyseerd en gerapporteerd aan de teams in de managementinformatie.

Ook de doelstellingen in de kwaliteitsplannen zijn deze cyclus opgenomen. De teams bespreken de resultaten en formuleren waar nodig verbetermaatregelen. In interne audits wordt periodiek gecontroleerd of de verbetermaatregelen zijn uitgevoerd en of deze het gewenste effect hebben.

Opella heeft in Q1 2017 het ISO certificaat behaald. Jaarlijks wordt door een extern bureau getoetst of deze ISO-certificering verlengd kan worden. Dat was in 2018 en 2019 het geval.

Opella participeert in diverse netwerken en intercollegiale intervisiegroepen. Ook wordt op het niveau van bestuur en directie samengewerkt in netwerken. Om te voldoen aan de eisen die het kwaliteitskader stelt op het gebied van een lerend netwerk, wil Opella niet iets nieuws opzetten, maar aansluiten bij de netwerken waarin Opella al participeert.

### **Leiderschap, governance en management**

Opella voldoet aan de vereisten binnen het thema leiderschap, governance en management. De borging van de professionele inbreng in de aansturing van de organisatie ligt verankerd in de spelregels van de adviesraden. Het bestuur voert structureel overleg met de adviesraden waarin de adviesraden op hun gebied inbreng hebben in de aansturing van de organisatie. Het bestuur werkt volgens de wettelijke kaders van de Wet

Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen(WMCZ) die praktisch zijn vertaald in de al genoemde spelregels, de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) en de Wet Kwaliteit klachten en geschillen in de zorg (WKKGZ). Tevens werken bestuur en toezicht volgens de afspraken van de geldende versie van de zorgbrede Governance Code welke geborgd zijn in de spelregels van Raad van Toezicht en Raad van Bestuur.

### **Gebruik van informatie**

Opella voldoet aan de vereisten binnen het thema gebruik van informatie. De tevredenheid van klanten wordt actief opgehaald via het instrument ZorgkaartNederland. ZorgkaartNederland wordt dagelijks gecheckt op nieuwe waarderingen van klanten. Indien er een verbeterpunt beschreven staat in de waardering van een klant start er een verbetercyclus op. ZorgkaartNederland wordt actief gebruikt voor het verder verbeteren van de zorg- en dienstverlening.





2022

opella

## Medewerkers

1.675 / 974,8 FTE

2021 > 1.687 / 974,2 FTE

Aantal medewerkers

124

2021 > 197

Aantal leerlingen in opleiding

548

2021 > 564

Aantal vrijwilligers

5,1 %

2021 > 2,9 %

Externe medewerkers

Medewerkers per zorgdomein (%)



- 40 WLZ
- 28 Zorgverzekeringswet
- 23 WMO
- 4 Subsidies
- 4 Overige bedrijfsopbrengsten

Medewerkers tevredenheid

6,2

8,84



Ziekteverzuim (%)

28 % Stijging t.o.v. 2021

2021 > 6,89 %

## Bedrijfsvoering

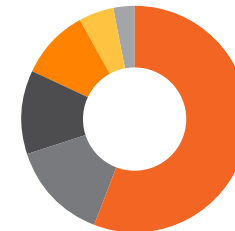
Omzet (x € 1.000)

74.353

2021 > 71.126

2020 > 68.980

Omzetverdeling zorgproducten (%)



- 56 Verpleeghuiszorg
- 14 Wijkverpleging
- 12 Revalidatie & Herstel
- 10 Hulp bij huishouden
- 5 Maatschappelijke dienstverlening
- 3 Begeleiding

Rendement (%)

0,3

1,5

Begroot

## Klanten

5.828

2021 > 6.130

Aantal klanten

8,7

Waardering ZorgkaartNederland

75 Waarderingen hoogte score Hospice (9,3)



5.302

Thuiswonend

526


Wonen bij Opella



# Indicatoren basisveiligheid verpleeghuiszorg

Achtereenvolgens wordt in dit hoofdstuk gepresenteerd:

Inhoudsopgave van dit hoofdstuk

-  **Beschrijving locatie met de indicatoren basisveiligheid per locatie en de NPS per locatie**
- Indicatoren basisveiligheid De Baronie >**
- Indicatoren basisveiligheid de Honskamp >**
- Indicatoren basisveiligheid Torckdael >**
- Indicatoren basisveiligheid Metje >**
- Indicatoren basisveiligheid Walraven >**
- Indicatoren basisveiligheid Machtella (incl. Hospice) >**
- Indicatoren basisveiligheid De Nudehof >**
- 
- Verantwoording kwaliteitsplan in cijfers >**

## Indicatoren basisveiligheid

Voor 2022 gelden drie verplichte indicatoren basisveiligheid: 'advanced care planning', 'bespreken medicatiefouten in het team' en 'aandacht voor eten en drinken'. Opella had de keuze voor (minimaal) twee andere indicatoren uit een lijst van 7 indicatoren.

Voor alle locaties:

### Indicator

**Is in het afgelopen jaar een formele medicatiereview uitgevoerd bij de klant?**

### Argumenten voor bovenstaande keus

Uit de metingen uit de afgelopen jaren blijkt dat de medicatiereviews niet structureel jaarlijks overal plaatsvinden. Er zijn inmiddels acties met de apotheek afgesproken om de jaarlijkse medicatiereview beter te borgen waarbij deze indicator goed kan helpen om de doeltreffendheid van deze acties te monitoren.

Voor de locaties Honskamp (somatiek), Machtella, Hospice en de Nudehof:

#### Indicator

**Percentage klanten op de afdeling met decubitus categorie 2 of hoger.**

#### Argumenten voor bovenstaande keus

Klanten op deze locaties zijn over het algemeen minder mobiel en hebben daardoor een grotere kans op decubitus. Er zijn procesafspraken met de wondverpleegkundige voor preventie en een consult op het moment dat er decubitus ontstaat. Bovenstaande indicator geeft informatie over de prevalentie van decubitus waarbij we intern na kunnen gaan of de wondverpleegkundige betrokken is geweest en of we iets aan de procesafspraken moeten wijzigen.

Voor de locaties Metje, Honskamp (PG), Walraven en Torckdael:

#### Indicator

**Is er op deze afdeling tijdens de afgelopen 30 dagen bij de klant onvrijwillige zorg toegepast?**

#### Argumenten voor bovenstaande keus

De monitoring van onvrijwillige zorg vindt al zorgvuldig plaats in de teams. Met de implementatie van de Wet Zorg en Dwang (WZD) kan de meting van bovenstaande indicator als nulmeting functioneren. Sinds de WZD is ingevoerd en er in het ECD conform de WZD geregistreerd wordt, verantwoorden we per half jaar alleen nog de inzet van onvrijwillige zorg. Dus niet de inzet van zorg waar geen sprake is van verzet. Dat doen we nu ook hier voor deze indicatoren, om veel onnodige administratie te voorkomen. Daarmee zijn de cijfers dus niet meer vergelijkbaar met andere jaren, want toen werden alle vrijheidsbeperkende maatregelen gerapporteerd en was wel/geen verzet geen criterium.

Voor de locatie de Baronie:

### Indicator

**Wijze waarop de organisatie nadenkt over  
vrijheidsbevordering van klanten.**

### Argumenten voor bovenstaande keus

Uit de verantwoording onvrijwillige zorg over 2022 blijkt dat in de Baronie geen onvrijwillige zorg wordt ingezet. Gezien de doelgroep klanten in de Baronie is het nuttig om blijvend na te denken over vrijheidsbevordering en het inzetten van vrijwillige alternatieven. Met name de alternatieven voor onvrijwillige zorg tijdens de ADL momenten (bv. wel of niet douchen etc.). Deze indicator kan daarbij helpen.

Het meten van deze indicatoren vormt onderdeel van de verbetercyclus van Opella. Elk kwartaal analyseren de teams de gegevens en waar nodig worden verbeteracties in gang gezet. Daarnaast vormen bovenstaande onderwerpen ook structureel onderdeel van de interne audits en selfassesments die jaarlijks plaatsvinden.

### Alle locaties

### Klanttevredenheid: ZorgkaartNederland

Meten van klanttevredenheid doet Opella structureel via ZorgkaartNederland. Positieve, warme en professionele zorg. Zo omschrijven klanten en naasten het werk van Opellamedewerkers op de reviewsite ZorgkaartNederland. De website trekt bijna anderhalf miljoen bezoekers per maand, die reviews achterlaten of lezen over de Nederlandse gezondheidszorg. Als een klant een keer niet tevreden is over Opella, leren we van de verbeterpunten die in de reviews worden genoemd. Opella pakt die actief op om haar zorg en ondersteuning verder te verbeteren.



## De Baronie

Als een klant een psychiatrische beperking heeft, kan de klant in de Baronie in Bennekom wonen zoals thuis. Cornélie is een appartementencomplex op het Baron van Wassenaerpark in Bennekom. De klant heeft een eigen appartement dat bestaat uit een woonkamer, een slaapkamer en een eigen badkamer. De appartementen van afdeling de Baronie bevinden zich op de begane grond van gebouw Cornélie. Elk appartement heeft een eigen kleine tuin. Op de Baronie wonen 36 klanten met een intensieve zorgvraag voor

de WLZ-gefinancierde zorg. Deze klanten hebben een zorgprofiel 5,6, 7 of 8. In het appartementencomplex boven afdeling de Baronie is er de mogelijkheid voor klanten om zelfstandig te wonen met een Volledig Pakket Thuis. Op deze locatie-specifieke site [www.opella.nl/de-baronie](http://www.opella.nl/de-baronie) staat uitleg over het persoonlijke ondersteuningsplan, de faciliteiten, de kosten, de wachttijden, de personele samenstelling, de partneropname en de onafhankelijke cliëntondersteuning.

## Indicatoren basisveiligheid

Op de Baronie zijn in 2022 de volgende indicatoren gemeten:

1. Advanced care planning
2. Bespreken medicatiefouten in het team
3. Medicatiereview
4. Aandacht voor eten en drinken
5. Vrijheidsbevordering bij klanten.

### Advanced Care Planning

	2022	2021
Percentage klanten in de zorgorganisatie waarbij beleidsafspraken rondom het levenseinde zijn vastgelegd in het zorgdossier.	100 %	100 %

Bij aanvang van de zorg worden door de specialist ouderengeneeskunde afspraken met de klant gemaakt rondom medisch ethisch beleid, reanimatiewens, opname in ziekenhuis en eventuele andere wensen. Deze wensen worden vastgelegd in het ondersteuningsplan en iedere zes maanden geëvalueerd.

### Bespreken medicatiefouten in het team

	2022	2021
Percentage afdelingen waar medicatiefouten tenminste een keer per kwartaal multidisciplinair worden besproken met medewerkers van de afdeling op basis van meldingen die zijn gedaan.	100 %	100 %

Medicatie-incidenten worden in ieder teamoverleg besproken en in het periodieke driehoeksoverleg tussen generalistisch verpleegkundige, leidinggevende zorg en specialist ouderengeneeskunde. Daarnaast bespreekt de MIC-commissie elk kwartaal de trends op het gebied van incidenten.

### Medicatiereview

	2022	2021
Percentage klanten (ZZP V&V met behandeling) waarbij het afgelopen jaar een formele medicatiereview heeft plaatsgevonden in het bijzijn van een zorgmedewerker die medicijnen aan de klant verstrekt.	100 %	66 %

Een keer per jaar vindt er een medicatiereview per klant plaats met de verantwoordelijke apotheker, specialist ouderengeneeskunde en eerst verantwoordelijke medewerker.

## Indicatoren basisveiligheid verpleeghuiszorg

### Aandacht voor eten en drinken

	2022	2021
Percentage klanten op de afdeling waarbij voedselvoorkeuren in de afgelopen zes maanden zijn besproken en vastgelegd in het zorgplan.	78 %	47 %

### Cliëntervaringscore

	2022	2021
Welke bron gebruikt u voor de aanbevelingsscore?	Cliëntervaringscore van ZorgkaartNederland	Cliëntervaringscore
Cliëntervaringscore	Geen	8.4

### Vrijheidsbevordering bij klanten

	2022	2021
Wijze waarop de afdeling nadenkt over vrijheidsbevordering van klanten.	n.v.t.	n.v.t.

Locatie werkt conform het beleid van de organisatie. Dat houdt in: zo min mogelijk onvrijwillige zorg en altijd zoeken naar de inzet van vrijwillige alternatieven om onvrijwillige zorg te voorkomen. Wanneer dergelijke situaties zich voordoen vindt er altijd multidisciplinair overleg plaats en indien onvrijwillige zorg toch noodzakelijk blijkt om ernstig nadeel te voorkomen, wordt altijd het stappenplan WZD doorlopen. Onvrijwillige zorg en vrijwillige alternatieven worden altijd besproken met de klant en diens vertegenwoordiger en vastgelegd in het ondersteuningsplan. Bij onvrijwillige zorg wordt conform het stappenplan WZD elke 3 maanden geëvalueerd met alle betrokkenen.



## de Honskamp

Als de klant vanwege dementie of lichamelijke beperking niet meer zelfstandig thuis kan wonen, biedt de Honskamp in Lunteren kleinschalig wonen in huiselijke sfeer met 24-uurszorg. Met een kleine groep voert de klant een zo normaal mogelijk huishouden. De klant heeft een eigen kamer. Bijzonder aan de Honskamp is dat de klant zelf de gezamenlijke woonkamer kiest. Er zijn woonkamers met diverse sferen. De klant kiest waar hij/zij zich het meeste thuis voelt. Op de Honskamp kunnen 52 klanten met

dementie wonen en 32 klanten met een lichamelijke beperking alleen voor WLZ-gefinancierde zorg. De klanten hebben een zorgprofiel 2 tot en met 10 (met uitzondering van zorgprofiel 9). Er zijn twee appartementen beschikbaar om klanten met een indicatie ELV hoog en PTZ te ondersteunen. Op deze locatie-specifieke site [www.opella.nl/de-honskamp](http://www.opella.nl/de-honskamp) staat uitleg over het persoonlijke ondersteuningsplan, de faciliteiten, de kosten, de wachttijden, de personele samenstelling, de partneropname en de onafhankelijke cliëntondersteuning.



## Indicatoren basisveiligheid

Op de Honskamp zijn in 2022 de volgende indicatoren gemeten:

1. Advanced care planning
2. Bespreken medicatiefouten in het team
3. Medicatiereview
4. Aandacht voor eten en drinken
5. Onvrijwillige zorg
6. Decubitus op de groepen voor mensen met een somatische aandoening.

### Advanced Care Planning

	2022	2021
Percentage klanten in de zorgorganisatie waarbij beleidsafspraken rondom het levenseinde zijn vastgelegd in het zorgdossier.	100 %	100 %

Bij aanvang van de zorg worden door de specialist ouderengeneeskunde afspraken met de klant gemaakt rondom medisch ethisch beleid, reanimatiewens, opname in ziekenhuis en eventuele andere wensen. Deze wensen worden vastgelegd in het ondersteuningsplan en iedere zes maanden geëvalueerd.

### Bespreken medicatiefouten in het team

	2022	2021
Percentage afdelingen waar medicatiefouten tenminste een keer per kwartaal multidisciplinair worden besproken met medewerkers van de afdeling op basis van meldingen die zijn gedaan.	100 %	100 %

Medicatie-incidenten worden in ieder teamoverleg besproken en in het periodieke driehoeksoverleg tussen generalistisch verpleegkundige, leidinggevende zorg en specialist ouderengeneeskunde. Daarnaast bespreekt de MIC-commissie elk kwartaal de trends op het gebied van incidenten.

### Medicatiereview

	2022	2021
Percentage klanten (ZZP V&V met behandeling) waarbij het afgelopen jaar een formele medicatiereview heeft plaatsgevonden in het bijzijn van een zorgmedewerker die medicijnen aan de klant verstrekt.	67,3 %	46,4 %

Een keer per jaar vindt er een medicatiereview per klant plaats met de verantwoordelijke apotheker, specialist ouderengeneeskunde en eerst verantwoordelijke medewerker.

## Indicatoren basisveiligheid verpleeghuiszorg

### Aandacht voor eten en drinken

	2022	2021
Percentage klanten op de afdeling waarbij voedselvoorkeuren in de afgelopen zes maanden zijn besproken en vastgelegd in het zorgplan.	79 %	90 %

### Decubitus op de groepen voor mensen met een somatische aandoening

	2022	2021
Percentage klanten op de afdeling met decubitus 2 of hoger.	5,2 %	2,3 %

### Inzet onvrijwillige zorg

	2022	2021
Percentage klanten op de afdeling waarbij onvrijwillige zorg is toegepast	Bij 5 van de 109 unieke klanten is in totaal 5 keer een vorm van onvrijwillige zorg toegepast: 3 keer een beperking van de bewegingsvrijheid (2 keer voor het verplaatsen buiten, 1 keer een rolstoel tafelblad), 1 keer het toedienen van medicatie en 1 keer een beperking om het eigen leven in te richten (kast op slot). Eén van deze vormen is weer afgebouwd en gestopt in de verslagperiode. In alle situaties toont de klant soms verzet en is de vertegenwoordiger akkoord. In alle situaties wordt het WZD stappenplan doorlopen.	Elektronisch (alarm of camera-bewaking) 1 %
		Andere maatregel 2 %

### Clïëntervaringscore

	2022	2021
Welke bron gebruikt u voor de aanbevelingsscore?	Clïëntervaringscore van ZorgkaartNederland	Clïëntervaringscore
Clïëntervaringscore	7.9	8.4



## Torckdael

Als de klant vanwege dementie niet meer zelfstandig thuis kan wonen, biedt Torckdael kleinschalig wonen met een huiselijke sfeer en 24-uurszorg. Met een kleine groep voert de klant een zo normaal mogelijk huishouden. De klant krijgt begeleiding van een klein en vast team deskundige medewerkers. Torckdael ligt vlakbij de winkelstraat van Wageningen en is prachtig gelegen aan een park. De klant heeft een eigen kamer en deelt

een gezellige huiskamer met vijf tot zes anderen. In totaal kunnen 52 klanten op Torckdael wonen met alleen WLZ-gefinancierde zorg. De klanten hebben een zorgprofiel 5 of 7. Op deze locatiespecifieke site [www.opella.nl/torckdael](http://www.opella.nl/torckdael) staat uitleg over het persoonlijke ondersteuningsplan, de faciliteiten, de kosten, de wachttijden, de personele samenstelling, de partneropname en de onafhankelijke cliëntondersteuning.

## Indicatoren basisveiligheid

Op Torckdael zijn in 2022 de volgende indicatoren gemeten:

1. Advanced care planning
2. Bespreken medicatiefouten in het team
3. Medicatiereview
4. Aandacht voor eten en drinken
5. Onvrijwillige zorg.

### Advanced Care Planning

	2022	2021
Percentage klanten in de zorgorganisatie waarbij beleidsafspraken rondom het levenseinde zijn vastgelegd in het zorgdossier.	100 %	100 %

Bij aanvang van de zorg worden door de specialist ouderengeneeskunde afspraken met de klant gemaakt rondom medisch ethisch beleid, reanimatiewens, opname in ziekenhuis en eventuele andere wensen. Deze wensen worden vastgelegd in het ondersteuningsplan en iedere zes maanden geëvalueerd.

### Bespreken medicatiefouten in het team

	2022	2021
Percentage afdelingen waar medicatiefouten tenminste een keer per kwartaal multidisciplinair worden besproken met medewerkers van de afdeling op basis van meldingen die zijn gedaan.	100 %	100 %

Medicatie-incidenten worden in ieder teamoverleg besproken en in het periodieke driehoeksoverleg tussen generalistisch verpleegkundige, leidinggevende zorg en specialist ouderengeneeskunde. Daarnaast bespreekt de MIC-commissie elk kwartaal de trends op het gebied van incidenten.

### Medicatiereview

	2022	2021
Percentage klanten (ZZP V&V met behandeling) waarbij het afgelopen jaar een formele medicatiereview heeft plaatsgevonden in het bijzijn van een zorgmedewerker die medicijnen aan de klant verstrekt.	50 %	100 %

Een keer per jaar vindt er een medicatiereview per klant plaats met de verantwoordelijke apotheker, specialist ouderengeneeskunde en eerst verantwoordelijke medewerker.

## Indicatoren basisveiligheid verpleeghuiszorg

### Aandacht voor eten en drinken

	2022	2021
Percentage klanten op de afdeling waarbij voedselvoorkeuren in de afgelopen zes maanden zijn besproken en vastgelegd in het zorgplan.	90 %	86 %

### Clïëntervaringscore

	2022	2021
Welke bron gebruikt u voor de aanbevelingsscore?	Clïëntervaringscore van ZorgkaartNederland	Clïëntervaringscore
Clïëntervaringscore	9.1	8.4

### Inzet onvrijwillige zorg

	2022	2021
Percentage klanten op de afdeling waarbij onvrijwillige zorg is toegepast.	Bij 7 van de 66 unieke klanten is in totaal 9 keer een vorm van onvrijwillige zorg toegepast: 4 keer een beperking van de bewegingsvrijheid (een rolstoel tafelblad, beddekken, een extra laag bed en een beperking voor het verplaatsen buiten), 3 keer het toedienen van medicatie, 1 keer een medische handeling (katheterzorg) en 1 keer een beperking om het eigen leven in te richten (ADL zorg). Zes van deze vormen zijn weer afgebouwd en gestopt in de verslagperiode. In alle situaties toont de klant soms verzet en is de vertegenwoordiger akkoord. In alle situaties wordt het WZD stappenplan doorlopen.	Mechanisch (zoals beddekken) 9 %
		Farmacologisch 6 %
		Andere maatregelen 2 %



## Metje

Als de klant vanwege dementie niet meer zelfstandig thuis kan wonen, biedt Metje kleinschalig wonen in huiselijke sfeer en 24-uurszorg. Metje biedt de klant intensieve zorg en begeleiding in drie huisjes. In de drie kleinschalige woningen die grenzen aan een afgesloten binnentuin. De klant heeft een eigen kamer en deelt een huiskamer met maximaal zeven anderen. In totaal kunnen 22 klanten in Metje wonen met alleen

WLZ-gefinancierde zorg. De klanten hebben een zorgprofiel 5, 6, of 7. Metje is gelegen aan de landerijen van Harskamp. Op deze locatiespecifieke site [www.opella.nl/metje](http://www.opella.nl/metje) staat uitleg over het persoonlijke ondersteuningsplan, de faciliteiten, de kosten, de wachttijden, de personele samenstelling, de partneropname en de onafhankelijke cliëntondersteuning.

## Indicatoren basisveiligheid

Op Metje zijn in 2022 de volgende indicatoren gemeten:

1. Advanced care planning
2. Bespreken medicatiefouten in het team
3. Medicatiereview
4. Aandacht voor eten en drinken
5. Onvrijwillige zorg.

### Advanced Care Planning

	2022	2021
Percentage klanten in de zorgorganisatie waarbij beleidsafspraken rondom het levenseinde zijn vastgelegd in het zorgdossier.	100 %	100 %

Bij aanvang van de zorg worden door de specialist ouderengeneeskunde afspraken met de klant gemaakt rondom medisch ethisch beleid, reanimatiewens, opname in ziekenhuis en eventuele andere wensen. Deze wensen worden vastgelegd in het ondersteuningsplan en iedere zes maanden geëvalueerd.

### Bespreken medicatiefouten in het team

	2022	2021
Percentage afdelingen waar medicatiefouten tenminste een keer per kwartaal multidisciplinair worden besproken met medewerkers van de afdeling op basis van meldingen die zijn gedaan.	100 %	100 %

Medicatie-incidenten worden in ieder teamoverleg besproken en in het periodieke driehoeksoverleg tussen generalistisch verpleegkundige, leidinggevende zorg en specialist ouderengeneeskunde. Daarnaast bespreekt de MIC-commissie elk kwartaal de trends op het gebied van incidenten.

### Medicatiereview

	2022	2021
Percentage klanten (ZZP V&V met behandeling) waarbij het afgelopen jaar een formele medicatiereview heeft plaatsgevonden in het bijzijn van een zorgmedewerker die medicijnen aan de klant verstrekt.	100 %	100 %

Een keer per jaar vindt er een medicatiereview per klant plaats met de verantwoordelijke apotheker, specialist ouderengeneeskunde en eerst verantwoordelijke medewerker.

## Indicatoren basisveiligheid verpleeghuiszorg

### Aandacht voor eten en drinken

	2022	2021
Percentage klanten op de afdeling waarbij voedselvoorkeuren in de afgelopen zes maanden zijn besproken en vastgelegd in het zorgplan.	100 %	95 %

### Clïëntervaringscore

	2022	2021
Welke bron gebruikt u voor de aanbevelingsscore?	Clïëntervaringscore van ZorgkaartNederland	Clïëntervaringscore
Clïëntervaringscore	8.8	8.3

### Inzet onvrijwillige zorg

	2022	2021
Percentage klanten op de afdeling waarbij onvrijwillige zorg is ingezet	Bij 4 van de 36 unieke klanten is in totaal 4 keer een vorm van onvrijwillige zorg toegepast: 3 keer een beperking van de bewegingsvrijheid (een rolstoel tafelblad, een rolstoel op de rem en een beperking voor het verplaatsen buiten), en 1 keer het toedienen van medicatie. In alle situaties toont de klant soms verzet en is de vertegenwoordiger akkoord. In alle situaties wordt het WZD stappenplan doorlopen.	Mechanisch (zoals beddekken) 18 %
		Elektronisch (alarm of camerabewaking) 5 %





## Walraven

Als de klant vanwege dementie niet meer zelfstandig thuis kan wonen, biedt Walraven kleinschalig wonen in huiselijke sfeer en 24-uurszorg. Walraven ligt in het Baron van Wassenaerpark. Het is een wijk waar jong en oud met en zonder zorgvraag met elkaar wonen. De Veluwe bossen zijn dichtbij. Er zijn 12 kleinschalige woningen op de begane grond. De klant heeft een eigen kamer en deelt een huiskamer met vijf tot zeven anderen. In totaal kunnen 72 klanten op Walraven wonen met een zorgprofiel 5 of 7. Dit betreft alleen WLZ-zorg.

Walraven heeft ook een mogelijkheid tot logeeropname of respijtzorg, hiervoor is 1 appartement beschikbaar. Op deze locatiespecifieke site [www.opella.nl/walraven](http://www.opella.nl/walraven) staat uitleg over het persoonlijke ondersteuningsplan, de faciliteiten, de kosten, de wachttijden, de personele samenstelling, de partneropname en de onafhankelijke cliëntondersteuning.

## Indicatoren basisveiligheid

Op Walraven zijn in 2022 de volgende indicatoren gemeten:

1. Advanced care planning
2. Bespreken medicatiefouten in het team
3. Medicatiereview
4. Aandacht voor eten en drinken
5. Onvrijwillige zorg.

### Advanced Care Planning

	2022	2021
Percentage klanten in de zorgorganisatie waarbij beleidsafspraken rondom het levenseinde zijn vastgelegd in het zorgdossier.	100 %	100 %

Bij aanvang van de zorg worden door de specialist ouderengeneeskunde afspraken met de klant gemaakt rondom medisch ethisch beleid, reanimatiewens, opname in ziekenhuis en eventuele andere wensen. Deze wensen worden vastgelegd in het ondersteuningsplan en iedere zes maanden geëvalueerd.

### Bespreken medicatiefouten in het team

	2022	2021
Percentage afdelingen waar medicatiefouten tenminste een keer per kwartaal multidisciplinair worden besproken met medewerkers van de afdeling op basis van meldingen die zijn gedaan.	100 %	100 %

Medicatie-incidenten worden in ieder teamoverleg besproken en in het periodieke driehoeksoverleg tussen generalistisch verpleegkundige, leidinggevende zorg en specialist ouderengeneeskunde. Daarnaast bespreekt de MIC-commissie elk kwartaal de trends op het gebied van incidenten.

### Medicatiereview

	2022	2021
Percentage klanten (ZZP V&V met behandeling) waarbij het afgelopen jaar een formele medicatiereview heeft plaatsgevonden in het bijzijn van een zorgmedewerker die medicijnen aan de klant verstrekt.	83 %	83 %

Een keer per jaar vindt er een medicatiereview per klant plaats met de verantwoordelijke apotheker, specialist ouderengeneeskunde en eerst verantwoordelijke medewerker.

## Indicatoren basisveiligheid verpleeghuiszorg

### Aandacht voor eten en drinken

	2022	2021
Percentage klanten op de afdeling waarbij voedselvoorkeuren in de afgelopen zes maanden zijn besproken en vastgelegd in het zorgplan.	100 %	100 %

### Clïëntervaringscore

	2022	2021
Welke bron gebruikt u voor de aanbevelingsscore?	Clïëntervaringscore van ZorgkaartNederland	Clïëntervaringscore
Clïëntervaringscore	9.4	8.3

### Middelen en maatregelen op de groepen voor mensen met dementie

	2022	2021						
Percentage klanten op de afdeling waarbij onvrijwillige zorg is ingezet	<p>Bij 17 van de 100 unieke klanten is in totaal 23 keer een vorm van onvrijwillige zorg toegepast: 11 keer een beperking van de bewegingsvrijheid (4 keer een rolstoel tafelblad, 4 keer een hansop, 2 keer een beperking in het naar buiten gaan, 1 keer bedekken), 8 keer het toedienen van medicatie en 4 keer een beperking om het eigen leven in te richten (beperkingen in het gebruik van cafeïne, alcohol en roken en een kast op slot).</p> <p>Zes van deze vormen zijn weer afgebouwd en gestopt in de verslagperiode. In alle situaties toont de klant soms verzet en is de vertegenwoordiger akkoord. In alle situaties wordt het WZD stappenplan doorlopen.</p>	<table><tbody><tr><td>Mechanisch (zoals bedekken)</td><td>7 %</td></tr><tr><td>Farmacologisch</td><td>3 %</td></tr><tr><td>Andere maatregelen</td><td>1 %</td></tr></tbody></table>	Mechanisch (zoals bedekken)	7 %	Farmacologisch	3 %	Andere maatregelen	1 %
Mechanisch (zoals bedekken)	7 %							
Farmacologisch	3 %							
Andere maatregelen	1 %							



## Machtella (inclusief Hospice)

Als de klant lichamelijke beperkingen heeft, kan de klant in Machtella in Bennekom veilig en verzorgd wonen zoals thuis. De appartementen voor mensen met lichamelijke beperkingen zijn op de begane grond. Ze hebben een zit/slaapkamer en een eigen badkamer. Daarnaast zijn er huiskamers en andere ontmoetingsruimten. Er kunnen in totaal 26 klanten in een appartement van Machtella wonen.

De klanten hebben een zorgprofiel 6 of 8. In Machtella is ook de Hospice Bennekom gevestigd. Als het niet mogelijk of wenselijk is om de laatste fase van het leven thuis door te brengen, dan kan de klant in Hospice Bennekom verblijven.

Opella biedt een warme en veilige plek voor mensen die ongeneeslijk ziek zijn en nog maar enkele weken tot enkele maanden te leven hebben. Juist in de situatie waarin zorg in het eigen huis niet meer mogelijk is of te belastend wordt, kunnen gasten bij ons terecht voor professionele palliatieve zorg. Hospice Bennekom is er voor mensen in hun laatste levensfase. Ook kan de klant bij ons terecht als thuis palliatieve zorg nodig is.

Op deze locatiespecifieke site [www.opella.nl/machtella](https://www.opella.nl/machtella) staat uitleg over het persoonlijke ondersteuningsplan, de faciliteiten, de kosten, de wachttijden, de personele samenstelling, de partneropname en de onafhankelijke cliëntondersteuning.

## Indicatoren basisveiligheid

Op Machtella zijn in 2022 de volgende indicatoren gemeten:

1. Advanced care planning
2. Bespreken medicatiefouten in het team
3. Medicatiereview
4. Aandacht voor eten en drinken
5. Decubitus op de groepen voor mensen met een somatische aandoening.

### Advanced Care Planning

	2022	2021
Percentage klanten in de zorgorganisatie waarbij beleidsafspraken rondom het levenseinde zijn vastgelegd in het zorgdossier.	100 %	100 %

Bij aanvang van de zorg worden door de specialist ouderengeneeskunde afspraken met de klant gemaakt rondom medisch ethisch beleid, reanimatiewens, opname in ziekenhuis en eventuele andere wensen. Deze wensen worden vastgelegd in het ondersteuningsplan en iedere zes maanden geëvalueerd.

### Bespreken medicatiefouten in het team

	2022	2021
Percentage afdelingen waar medicatiefouten tenminste een keer per kwartaal multidisciplinair worden besproken met medewerkers van de afdeling op basis van meldingen die zijn gedaan.	100 %	100 %

Medicatie-incidenten worden in ieder teamoverleg besproken en in het periodieke driehoeksoverleg tussen generalistisch verpleegkundige, leidinggevende zorg en specialist ouderengeneeskunde. Daarnaast bespreekt de MIC-commissie elk kwartaal de trends op het gebied van incidenten.

### Medicatiereview

	2022	2021
Percentage klanten (ZZP V&V met behandeling) waarbij het afgelopen jaar een formele medicatiereview heeft plaatsgevonden in het bijzijn van een zorgmedewerker die medicijnen aan de klant verstrekt.	0 %	0 %

Een keer per jaar vindt er een medicatiereview per klant plaats met de verantwoordelijke apotheker, specialist ouderengeneeskunde en eerst verantwoordelijke medewerker.

## Indicatoren basisveiligheid verpleeghuiszorg

### Aandacht voor eten en drinken

	2022	2021
Percentage klanten op de afdeling waarbij voedselvoorkeuren in de afgelopen zes maanden zijn besproken en vastgelegd in het zorgplan.	100 %	100 %

### Clïentervaringscore

	2020	2021
Welke bron gebruikt u voor de aanbevelingsscore?	Clïentervaringscore van ZorgkaartNederland	Clïentervaringscore
Clïentervaringscore	5.3	8.1

### Decubitus op de groepen voor mensen met een somatische aandoening.

	2022	2021
Percentage klanten op de afdeling met decubitus 2 of hoger.	7.6 %	3.8 %





## De Nudenhof

In woongebouw de Nudenhof heeft de klant een eigen appartement waar de klant prettig en veilig woont, met de ondersteuning en activiteiten die de klant wenst. De klant heeft maximale privacy, met 24 uur per dag een zorgteam in de nabijheid. Een veilig gevoel. De appartementen in de Nudenhof zijn bedoeld voor senioren met een intensieve zorgvraag. Wanneer een klant in De Nudenhof komt wonen, sluit de klant een zorg- en dienstverleningsovereenkomst met Opella. In De Nudenhof biedt Opella professionele zorg

aan huis. De klant kan daarbij kiezen voor het Volledig Pakket Thuis. Dit pakket omvat een compleet aanbod van zorg en diensten waarmee de klant in zijn of haar eigen appartement alle ondersteuning ontvangt die de klant nodig heeft. Of de klant maakt gebruik van wijkverpleging. Ook bij wijkverpleging kan de klant op aanvraag gebruikmaken van extra diensten als schoonmaak of maaltijden. Eind 2022 woonden er 36 klanten met de financieringsstroom VPT op de Nudenhof. Op [wonenindenudenhof.nl](https://wonenindenudenhof.nl) is meer informatie te vinden.

## Indicatoren basisveiligheid

Op de Nudehof zijn in 2022 de volgende indicatoren gemeten:

1. Advanced care planning
2. Bespreken medicatiefouten in het team
3. Medicatiereview
4. Aandacht voor eten en drinken
5. Decubitus op de groepen voor mensen met een somatische aandoening.

### Advanced Care Planning

	2022	2021
Percentage klanten in de zorgorganisatie waarbij beleidsafspraken rondom het levenseinde zijn vastgelegd in het zorgdossier.	100 %	100 %

Bij aanvang van de zorg worden door de specialist ouderengeneeskunde afspraken met de klant gemaakt rondom medisch ethisch beleid, reanimatiewens, opname in ziekenhuis en eventuele andere wensen. Deze wensen worden vastgelegd in het ondersteuningsplan en iedere zes maanden geëvalueerd.

### Bespreken medicatiefouten in het team

	2022	2021
Percentage afdelingen waar medicatiefouten tenminste een keer per kwartaal multidisciplinair worden besproken met medewerkers van de afdeling op basis van meldingen die zijn gedaan.	100 %	100 %

Medicatie-incidenten worden in ieder teamoverleg besproken en in het periodieke driehoeksoverleg tussen generalistisch verpleegkundige, leidinggevende zorg en specialist ouderengeneeskunde. Daarnaast bespreekt de MIC-commissie elk kwartaal de trends op het gebied van incidenten.

### Medicatiereview

	2022	2021
Percentage klanten (ZZP V&V met behandeling) waarbij het afgelopen jaar een formele medicatiereview heeft plaatsgevonden in het bijzijn van een zorgmedewerker die medicijnen aan de klant verstrekt.	n.v.t.	n.v.t.

Nudehof is een locatie waar klanten wonen met de financieringsvorm zonder behandeling. Specialist Ouderengeneeskunde is niet standaard betrokken bij de klanten. Echter is een medicatiereview wel een belangrijk onderdeel samen met huisarts en apotheek.



## Indicatoren basisveiligheid verpleeghuiszorg

### Aandacht voor eten en drinken

	2022	2021
Percentage klanten op de afdeling waarbij voedselvoorkeuren in de afgelopen zes maanden zijn besproken en vastgelegd in het zorgplan.	87 %	90 %

### Clïentervaringscore

	2022	2021
Welke bron gebruikt u voor de aanbevelingsscore?	Clïentervaringscore van ZorgkaartNederland	Clïentervaringscore
Clïentervaringscore	7.8	8.2

### Decubitus op de groepen voor mensen met een somatische aandoening.

	2022	2021
Percentage klanten op de afdeling met decubitus 2 of hoger.	1,5 %	2,7 %

## Indicatoren personeelssamenstelling

### Indicatoren personeelssamenstelling

	2022	2021	2020	2019
Hoeveel medewerkers heeft de organisatie	907	813	870	831.1
Hoeveel FTE heeft de organisatie (fte)	380,9	326,7	382,9	339,7
Hoeveel procent van de medewerkers heeft een tijdelijke arbeidsovereenkomst (%)	11,7	15,1	11,1	13
Hoeveel uitzendkrachten/PNIL zijn er ingezet (%)	4,1	0,4	1,1	1,1
Hoeveel euro is er procentueel aan uitzendkrachten/PNIL uitgegeven? (%)	6,78	1,24	1,85	1,85
Hoe groot is de gemiddelde omvang van het arbeidscontract (fte)	0,55	0,4	0,44	0,55

### Kwalificatieniveaus zorgverleners en vrijwilligers

	2022		2021		2020		2019	
		%		%		%		%
Hoe ziet de ingezette kwalificatieniveaumix eruit?	Niveau 1	8,7	Niveau 1	9,7	Niveau 1	10,0	Niveau 1	10,9
	Niveau 2	14,1	Niveau 2	13,9	Niveau 2	14,0	Niveau 2	13,1
	Niveau 3	33,4	Niveau 3	33	Niveau 3	34,4	Niveau 3	35,3
	Niveau 4	19,0	Niveau 4	16,6	Niveau 4	17,0	Niveau 4	19,4
	Niveau 5	2,8	Niveau 5	2,3	Niveau 5	3,0	Niveau 5	3,1
	Niveau 6	0,7	Niveau 6	0,6	Niveau 6	0,9	Niveau 6	1,0
	Behandelaar	7,5	Behandelaar	5,2	Behandelaar	4,3	Behandelaar	4,7
	Overig zorgpersoneel	1,3	Overig zorgpersoneel	1,3	Overig zorgpersoneel	1,3	Overig zorgpersoneel	1,1
	Leerling	12,6	Leerling	17,3	Leerling	15,1	Leerling	11,4

	2022	2021	2020	2019
Hoeveel stagiaires heeft de organisatie?	58	96	90	78
Hoeveel vrijwilligers heeft de organisatie?	548	564	605	650
Wat is het ziekteverzuimpercentage? (%)	8,85	6,86	8,86	7,08
Wat is de verzuimfrequentie?	1,56	1,24	1,26	1,11

### In-, door-, en uitstroom

	2022	2021	2020	2019
	%	%	%	%
Welke omvang heeft de instroom van nieuwe medewerkers?	20	17,0	22,0	23,4
Welke omvang heeft de uitstroom van medewerkers?	13,6	14,6	18,1	18,1
Welke omvang heeft de doorstroom qua kwalificatieniveaus van medewerkers?	8,8 %	6,5 %	7,4 %	5,3 %

### Ratio personeelskosten/opbrengsten

	2022	2021	2020	2019
Hoeveel FTE is er ingezet per klant	1,06	1,13	1,11	1,0



# Jaarrekening

## 1. Jaarrekening >

- 1.1 Balans per 31 december 2022 >
- 1.2 Resultatenrekening t/m 31 december 2022 >
- 1.3 Kasstroomoverzicht t/m 31 december 2022 >
- 1.4 Grondslagen van waardering en resultaatbepaling >
- 1.5 Toelichting op de balans >
- 1.6 Mutatieoverzicht vaste activa >
- 1.7 Overzicht langlopende schulden >
- 1.8 Toelichting op resultatenrekening 2022 >

## 2. Overige gegevens >

- 2.1 Vaststelling en goedkeuring jaarrekening >
- 2.2 Statutaire regeling resultaatbestemming >
- 2.3 Resultaatbestemming >
- 2.4 Gebeurtenissen na balansdatum >
- 2.5 Nevenvestigingen >
- 2.6 Controleverklaring >

## 3. Bijlagen >

- 3.1 Overzicht resultaten subsidiedossiers >
- 3.2 Overzicht Boekwaarde MVA per gebouw >



# 1. Jaarrekening

## 1.1 Balans per 31 december 2022 (x € 1.000) (na resultaatbestemming)

	31 december 2022	31 december 2021
<b>Activa</b>		
<b>Vaste activa</b>		
<b>Immateriële vaste activa</b>		
- kosten van ontwikkeling	40	133
<b>Totaal immateriële vachaste activa</b>	<b>40</b>	<b>133</b>
<b>Materiële vaste activa</b>		
- bedrijfsgebouwen en -terreinen	29.622	30.325
- machines en installaties	3.251	3.650
- andere vaste bedrijfsmiddelen	1.498	1.635
- vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetaald op materiële vaste activa	-	386
<b>Totaal materiële vaste activa</b>	<b>34.371</b>	<b>35.995</b>
<b>Financiële vaste activa</b>		
- overige vorderingen	19	19
<b>Totaal financiële vaste activa</b>	<b>19</b>	<b>19</b>
<b>Vlottende activa</b>		
Onderhanden werk uit hoofde van DBC's/DBC-zorgproducten	455	413
<b>Vorderingen</b>		
- op handelsdebiteuren	3.203	2.989
- nog te factureren omzet DBC's / DBC-zorgproducten	89	294
- overige vorderingen	3.527	2.042
- van aandeelhouders opgevraagde stortingen	0	0
- overlopende activa	979	1.002
<b>Totaal vorderingen</b>	<b>7.797</b>	<b>6.327</b>
Liquide middelen	13.197	13.491
<b>Totaal activa</b>	<b>55.880</b>	<b>56.378</b>

tabel 1 >

tabel 2 >

tabel 3 >

tabel 4 >

tabel 5 >

tabel 6 >

## 1.1 Balans per 31 december 2022 (x € 1.000)

(na resultaatbestemming)

	31 december 2022	31 december 2021
<b>Passiva</b>		
<b>Eigen vermogen</b>		
Gestort en opgevraagd kapitaal	1	1
Bestemmingsreserves	1.710	1.710
Bestemmingsfonds	16.047	15.821
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>17.758</b>	<b>17.532</b>
<b>Vorzieningen</b>		
overige	1.253	873
<b>Totaal voorzieningen</b>	<b>1.253</b>	<b>873</b>
<b>Langlopende schulden (nog voor meer dan een jaar)</b>		
schulden aan banken	23.217	24.743
<b>Totaal langlopende schulden</b>	<b>23.217</b>	<b>24.743</b>
<b>Kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)</b>		
schulden aan banken	1.526	1.531
schulden aan leveranciers	1.869	1.026
belastingen en premies sociale verzekeringen	2.154	1.532
schulden ter zake pensioenen	672	241
overige schulden	7.368	8.770
overige passiva	63	130
<b>Totaal kortlopende schulden</b>	<b>13.652</b>	<b>13.230</b>
<b>Totaal passiva</b>	<b>55.880</b>	<b>56.378</b>

tabel 7 >

tabel 8 >

tabel 9 >

tabel 10 >



## 1.2 Resultatenrekening t/m 31 december 2022 (x € 1.000)

	2022	2021
<b>Bedrijfsopbrengsten</b>		
<b>Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening</b>		
- Zorgverzekeringswet	15.789	17.005
- Wet langdurige zorg	43.740	40.511
- Baten uit onderaanneming	388	234
- Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening	10.630	10.729
	<b>70.547</b>	<b>68.478</b>
<b>Opbrengsten Jeugdwet</b>	39	29
<b>Andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten</b>	838	697
<b>Netto omzet</b>	<b>71.424</b>	<b>69.203</b>
<b>Overige bedrijfsopbrengsten</b>	2.929	1.922
	2.929	1.922
<b>Som der bedrijfsopbrengsten</b>	<b>74.353</b>	<b>71.126</b>

tabel 16 >

tabel 17 >

tabel 18 >

tabel 19 >



## 1.2 Resultatenrekening t/m 31 december 2022 (x € 1.000)

	2022	2021
<b>Bedrijfslasten</b>		
Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten	3.219	1.911
Lonen en salarissen	42.571	40.473
Sociale lasten	6.650	6.082
Pensioenlasten	3.612	3.313
Overige personeelskosten	1.808	1.652
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	1.936	2.230
Overige bedrijfskosten	13.958	14.167
<b>Som der bedrijfslasten</b>	<b>73.754</b>	<b>69.829</b>
<b>Bedrijfsresultaat</b>	<b>599</b>	<b>1.296</b>
Financiële baten (+) en lasten (-)	- 373	- 304
<b>Resultaat uit gewone bedrijfsvoering</b>	<b>226</b>	<b>992</b>
Belastingen		
<b>Resultaat boekjaar</b>	<b>226</b>	<b>992</b>
<b>Resultaatbestemming</b>		
Dotatie Reserve aanvaardbare kosten	226	992
Dotatie Algemene reserve woningen	-	-
Onttrekking Algemene reserve maatschappelijk werk	-	-
	<b>226</b>	<b>992</b>

tabel 20 >

tabel 21 >

tabel 21 >

tabel 21 >

tabel 21 >

tabel 22 >

tabel 23 >

tabel 24 >

>

## 1.3 Kasstroomoverzicht t/m 31 december 2022 (x € 1.000)

	2022	2021
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>		
Bedrijfsresultaat (excl. financiële baten en lasten)	599	1.297
<b>Aanpassingen voor</b>		
- afschrijvingen en overige waardeverminderingen	1.936	2.156
- mutaties voorzieningen	379	28
- boekresultaten afstoting vaste activa	-	-
<b>Subtotaal</b>	<b>2.315</b>	<b>2.184</b>
<b>Veranderingen in werkkapitaal</b>		
- mutatie onderhanden werk uit hoofde van DBC's / DBCzorgproducten	- 42	- 35
- vorderingen en overlopende activa	- 332	- 375
- vorderingen/schulden uit hoofde van financieringstekort respectievelijk -overschot	- 2.243	822
- schulden aan kredietinstellingen	-	-
- kortlopende schulden (excl. schulden aan kredietinstellingen)	1.531	- 411
	- 1.086	1
<b>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</b>	<b>1.829</b>	<b>3.482</b>
Ontvangen intrest	-	-
Betaalde intrest	- 373	- 304
Ontvangen dividenden	-	-
	- 373	- 304
<b>Totaal</b>	<b>1.455</b>	<b>3.178</b>
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>		
Investeringen materiële vaste activa	- 218	- 8.506
Desinvesteringen materiële vaste activa	-	62
Investeringen immateriële vaste activa	-	- 9
Desinvesteringen immateriële vaste activa	-	13
Afname saldo financiële vaste activa	-	-
<b>Totaal</b>	<b>- 218</b>	<b>- 8.440</b>
<b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>		
Nieuw opgenomen leningen	-	16.000
Aflossing langlopende schulden	- 1.530	- 4.344
<b>Totaal</b>	<b>- 1.530</b>	<b>11.656</b>
<b>Mutatie geldmiddelen</b>	<b>- 293</b>	<b>6.394</b>

<b>Stand geldmiddelen</b>	
1 januari 2022	13.491
31 december 2022	13.197
<b>Afname</b>	<b>- 293</b>
1 januari 2021	7.097
31 december 2021	13.491
<b>Toename</b>	<b>6.394</b>



## 1.4 Grondslagen van waardering en resultaatbepaling

### Algemeen

#### Algemene gegevens en groepsverhoudingen

Stichting Opella is statutair (en feitelijk) gevestigd te Ede, op het adres Galvanistraat 7. De belangrijkste activiteiten zijn het bieden van verpleging, verzorging, thuiszorg en maatschappelijke dienstverlening.

Stichting Opella is een zelfstandige stichting en is geen onderdeel van een groter groepsverband.

#### Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2022, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2022.

#### Grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Regeling openbare jaarverantwoording WMG, de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving RJ 655 en titel 9 BW.

#### Continuïteitsveronderstelling

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

In 2020 is de coronacrisis begonnen. Opella verwacht dat dit geen gevolgen heeft voor de continuïteit van de bedrijfsactiviteiten. Wel kan het zijn dat bedrijfsactiviteiten op alternatieve manieren worden voortgezet.

#### Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

#### Vergelijkende cijfers

De cijfers voor 2021 zijn, waar nodig, geherrubriceerd teneinde vergelijkbaarheid met 2022 mogelijk te maken.

#### Verbonden partijen

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan, of wanneer deze substantieel zijn voor het inzicht in de jaarrekening. Hiervan wordt de aard en de omvang van de transactie toegelicht en andere informatie verstrekt die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

### **Gebruik van schattingen**

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

### **Stelselwijziging**

De jaarrekening 2022 is opgesteld op basis van de Regeling openbare jaarverantwoording WMG. De Regeling schrijft voor de balans en de winst-en-verliesrekening modellen voor die afwijken van de modellen die in de jaarrekening 2021 zijn gehanteerd. De vergelijkende cijfers over 2021 zijn aangepast op basis van de nieuwe modellen. De aanpassingen hebben geen invloed op de omvang van het eigen vermogen ultimo 2021 en het resultaat over 2021. Zorgspecifieke posten zijn waar dit noodzakelijk wordt geacht vermeld in de toelichting.

## **Grondslagen van waardering van activa en passiva**

### **Activa en passiva**

Een actief wordt in de balans verwerkt wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de onderneming zullen toevloeien en het actief een kostprijs of een waarde heeft waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Activa die hier niet aan voldoen worden niet in de balans verwerkt, maar worden aangemerkt als niet in de balans opgenomen activa.

Een verplichting wordt in de balans verwerkt wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag waartegen de afwikkeling zal plaatsvinden op betrouwbare wijze kan worden vastgesteld. Onder verplichtingen worden mede voorzieningen begrepen. Verplichtingen die hier niet aan voldoen worden niet in de balans opgenomen, maar worden verantwoord als niet in de balans opgenomen verplichtingen.

Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans opgenomen als een transactie niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met

betrekking tot het actief of de verplichting. Dergelijke transacties geven evenmin aanleiding tot het verantwoorden van resultaten. Bij de beoordeling of er sprake is van een belangrijke verandering in de economische realiteit wordt uitgegaan van de economische voordelen en risico's die zich naar waarschijnlijk in de praktijk zullen voordoen, en niet op voordelen en risico's waarvan redelijkerwijze niet te verwachten is dat zij zich voordoen.

Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. De resultaten van de transactie worden in dat geval direct in de winst-en-verliesrekening opgenomen, rekening houdend met eventuele voorzieningen die dienen te worden getroffen in samenhang met de transactie. Indien de weergave van de economische realiteit ertoe leidt dat het opnemen van activa waarvan de rechtspersoon niet het juridisch eigendom bezit, wordt dit feit vermeld.

### **Immateriële en materiële vaste activa**

De afschrijvingstermijnen van immateriële en materiële vaste activa zijn gebaseerd op de verwachte economische levensduur van het vast actief.

Materiële vaste activa met een beperkte gebruiksduur worden afzonderlijk afschreven op basis van verwachte gebruiksduur. In het geval dat belangrijkste bestanddelen van een materieel vast actief van elkaar te onderscheiden zijn en verschillen in gebruiksduur of verwacht gebruikspatroon, worden deze bestanddelen afzonderlijk afgeschreven.

In het geval dat de betaling van de kostprijs van een materieel vast actief plaatsvindt op grond van een langere dan normale betalingstermijn, wordt de kostprijs van het actief gebaseerd op de contante waarde van de verplichting.

In het geval dat materiële vaste activa worden verworven in ruil voor een niet-monetair actief, wordt de kostprijs van het materieel vast actief bepaald op basis van de reële waarde voor zover de ruiltransactie leidt tot een wijziging in de economische omstandigheden en de reële waarde van het verworven actief of van het opgegeven actief op betrouwbare wijze kan worden vastgesteld.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de verkrijgings- of vervaardigingsprijs volgens de lineaire methode op basis van de verwachte economische levensduur. Er wordt

afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Op bedrijfsterreinen en op vaste activa in ontwikkeling en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

- Bedrijfsgebouwen: 2,5 % - 20 %
- Machines en installaties: 5 % - 20 %
- Andere vaste bedrijfsmiddelen: 5 % - 33,3 %

### Groot onderhoud

Periodiek groot onderhoud wordt volgens de componentenbenadering geactiveerd. Hierbij worden de totale uitgaven toegewezen aan de samenstellende delen.

### Economische gebruiksduur

De afschrijvingstermijnen van de vaste activa zijn met ingang van 2011 op de te verwachten economische gebruiksduur gebaseerd en niet meer op de oude bekostigingssystematiek. De vaste activa worden met ingang van boekjaar 2011 als volgt afgeschreven: hantering van de verkrijgingsprijs en afschrijving op grond van de ingeschatte economische levensduur.

De economische gebruiksduur van de vaste activa week af van de tot en met boekjaar 2010 gehanteerde afschrijvingsperiode op basis van de toenmalige NZa-beleidsregels.

Als gevolg van de wijzigende bekostiging heeft Opella in 2011 een nieuwe inschatting gemaakt van de verwachte economische levensduur en de eventuele restwaarde van de panden. Dit heeft er toe geleid dat de afschrijvingstermijn van gebouwen is aangepast van 50 jaar naar 40 jaar.

Overeenkomstig de richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ 145) zijn de hieruit voortvloeiende effecten voor de afschrijvingen verwerkt in de verwachte resterende gebruiksperiode van de betreffende panden.

### Realiseerbare waarde en dekking huurverplichtingen

Bij de waardering van de materiële vaste activa en huurverplichtingen is rekening gehouden met bovengenoemde risico's. Op basis van de NZa beleidsregels hebben wij een berekening gemaakt van de verwachte kasstromen voor de komende jaren, rekening houdend met de overgangsregeling zoals deze in genoemde beleidsregels is opgenomen. De berekeningen zijn uitgevoerd per regio (resultaatverantwoordelijke eenheid). Bij deze berekening(en) zijn de volgende aannames en uitgangspunten gehanteerd:

(resterende) economische levensduur	40 jaren
restwaarde	grondwaarde
sloopkosten	nihil, tenzij bekend
disconteringsvoet	3,1 %
indexatiepercentage	2,0 %

Op basis van de gemaakte berekeningen hebben wij geconcludeerd, dat wij geen impairment op de (materiële) vaste activa behoeven door te voeren uit hoofde van de invoering van de NHC.

Uit analyse van de huurcontracten is geen verlieslatend contract gebleken.

### Financiële vaste activa

De onder de financiële vaste activa opgenomen overige vorderingen omvatten geactiveerde aanloop-/leningskosten. Deze vorderingen worden initieel gewaardeerd tegen de reële waarde. Vervolgens worden deze geactiveerde aanloop-/leningskosten gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Bijzondere waardeverminderingen worden in mindering gebracht op de geamortiseerde kostprijs en direct verantwoord in de winst- en verliesrekening.

### Vervreemding vaste activa

Voor verkoop beschikbare activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere opbrengstwaarde.

### Vorraden

De aanwezige voorraden zijn niet gewaardeerd/opgenomen gezien het geringe bedrag hiervan.

### Financiële instrumenten en risicobeheersing

Financiële instrumenten omvatten handels- en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, handelsschulden en overige te betalen posten.

Zoals elke instelling loopt ook Opella risico's in het kader van de deelname aan het economische verkeer. De daaraan meer specifiek verbonden risico's zijn hierna nader omschreven. Opella is in Nederland gevestigd en realiseert haar baten, kosten, investeringen en financiering volledig in euro's. Derhalve zijn er geen valutarisico's. Vanuit de activiteiten kan worden opgemerkt, dat Opella ten aanzien van zowel het gehuurde- als het onroerend goed in eigendom marktrisico's loopt. Opella heeft ultimo 2022 voor het gehuurde onroerend goed en ultimo 2022 het onroerend goed in eigendom op regioniveau uitgebreide analyses voltooid, waarbij werd geconcludeerd dat ten aanzien van het onroerend goed geen

duurzame waardeverminderingen behoeften te worden verantwoord. Opella heeft ten behoeve van de financiering van het onroerend goed langlopende leningen aangetrokken. Tevens beschikt Opella over een rekening courant faciliteit met een variabele rente. Ten behoeve van de langlopende leningen zijn vaste renten overeengekomen met de financiers. Opella maakt geen gebruik van afgeleide financiële instrumenten.

### Onderhanden werk uit hoofde van DBC's / DBC-zorgproducten

Het onderhanden werk uit hoofde van DBC's / DBC-zorgproducten wordt gewaardeerd tegen de opbrengstwaarde of de vervaardigingsprijs, zijnde de afgeleide verkoopwaarde van de reeds bestede verrichtingen. De productie van het onderhanden werk is bepaald door de openstaande verrichtingen te koppelen aan de DBC's / DBC-zorgproducten die ultimo boekjaar openstonden. Op het onderhanden werk worden de voorschotten die ontvangen zijn van verzekeraars in mindering gebracht.

### Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Handelsvorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de

geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente rente-inkomsten ten gunste van de winst-en verliesrekening gebracht. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

### Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kassen en banktegoeden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. De liquide middelen staan ter vrije beschikking voor Opella en worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

### Voorzieningen (algemeen)

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichting en verliezen af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de reële waarde

van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld. Vrijval/dotatie van de voorzieningen komt ten gunste/laste van de winst- en verliesrekeningen.

### **Voorziening arbeidsongeschikten**

De voorziening voor arbeidsongeschiktheid is gevormd voor de toekomstige risico's uit hoofde van arbeidsongeschikte medewerkers. De voorziening is berekend op basis van de salariskosten vanaf balansdatum 31 december 2022 tot maximaal één jaar na balansdatum voor medewerkers waarvan per balansdatum de verwachting is dat zij in totaal tenminste een jaar ziek zullen zijn. Daarbij is bij medewerkers in hun tweede ziektejaar gerekend met 70% van de salariskosten in verband met te ontvangen ziekengeld.

### **Voorziening jubileumuitkeringen**

De jubileumvoorziening betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. De voorziening betreft de contante waarde van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De berekening is gebaseerd op gedane toezeggingen, blijfkans en leeftijd.

### **Kortlopende schulden**

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Schulden worden na eerste verwerking opgenomen voor de geamortiseerde kostprijs (nominale waarde).

### **Langlopende schulden**

Langlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Transactiekosten die direct zijn toe te rekenen aan de verwerving van de schulden worden in de waardering bij eerste verwerking opgenomen. Schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten.

Het verschil tussen de bepaalde boekwaarde en de uiteindelijke aflossingswaarde wordt op basis van de effectieve rente gedurende de looptijd van de schulden in de resultatenrekening als interestlast verwerkt.

### Operationele leasing

Bij Opella bestaan leasecontracten waarbij nagenoeg alle voor- en nadelen die aan de eigendom verbonden zijn, niet bij de stichting ligt. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Verplichtingen uit hoofde van operationele leasing worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de resultatenrekening over de looptijd van het contract.

## Grondslagen van resultaatbepaling

### Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en de lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop deze betrekking hebben, uitgaande van historische kosten. Verliezen worden verantwoord in het jaar dat deze voorzienbaar zijn; baten worden verantwoord in het jaar dat deze gerealiseerd zijn. Baten (waaronder nagekomen budgetaanpassingen) en lasten uit voorgaande jaren die in het huidige boekjaar zijn geconstateerd, worden aan het huidige boekjaar toegerekend.

### Opbrengsten

De opbrengsten uit dienstverlening worden verantwoord naar rato van de verrichte prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum en in verhouding tot in totaal te verrichten diensten (onder de voorwaarde dat het resultaat betrouwbaar kan worden geschat, dit indien aan de volgende voorwaarden is voldaan: **a.** het bedrag kan op betrouwbare wijze worden bepaald; **b.** waarschijnlijke economische voordelen; **c.** de mate waarin de dienstverlening op de balansdatum is verricht kan op betrouwbare wijze worden bepaald; en **d.** gemaakte kosten en kosten die nog moeten worden gemaakt kunnen betrouwbaar worden bepaald; als dat niet kan dan opbrengsten slechts verwerken tot het bedrag van de kosten van de dienstverlening). Bij de berekening van het wettelijk budget voor aanvaardbare kosten is wel/geen rekening gehouden met de na-indexering.

De met de opbrengsten samenhangende lasten worden toegerekend aan de periode waarin de baten zijn verantwoord.

### Personele kosten

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de resultatenrekening voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.



## Pensioenen

Opella heeft voor haar werknemers een toegezegde pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op de pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij Opella. De verplichtingen, die voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds Zorg en Welzijn. Opella betaalt hiervoor premies waarvan de helft door de werkgever wordt betaald en de helft door de werknemer. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. Per 1 januari 2015 gelden nieuwe regels voor pensioenfonds. Daarbij behoort ook een nieuwe berekening van de dekkingsgraad. De 'nieuwe' dekkingsgraad is het gemiddelde van de laatste twaalf dekkingsgraden. Door een gemiddelde te gebruiken, zal de dekkingsgraad nu minder sterk schommelen. In december 2022 bedroeg de dekkingsgraad 109,2%. Het vereiste niveau van de dekkingsgraad is minimaal 90%. Als het pensioenfonds hier niet aan voldoet is het genoodzaakt de pensioenen in 2022 te verlagen. Het pensioenfonds voorziet

geen noodzaak voor de aangesloten instellingen om extra stortingen te verrichten of om bijzondere premieverhogingen door te voeren. Opella heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Opella heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

## Financiële baten en lasten

Financiële baten en lasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de financiële lasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen die als onderdeel van de berekening van de effectieve rente worden meegenomen.

## Overheidssubsidies

Overheidssubsidies worden aanvankelijk in de balans opgenomen als vooruitontvangen baten zodra er redelijke zekerheid bestaat dat zij zullen worden ontvangen en dat Opella zal voldoen aan de daaraan verbonden voorwaarden. Subsidies ter compensatie van door Opella gemaakte kosten

worden systematisch als opbrengsten in de winst-en-verliesrekening opgenomen in dezelfde periode als die waarin de kosten worden gemaakt. Subsidies ter compensatie van de groep voor de kosten van een actief worden systematisch in de winst-en-verliesrekening opgenomen gedurende de gebruiksduur van het actief.

## Grondslagen van segmentering

In de jaarrekening wordt overeenkomstig de Richtlijn Zorginstellingen een segmentatie van de resultatenrekening gemaakt in de volgende segmenten: Wet Langdurige Zorg, Zorgverzekeringswet, Wet Maatschappelijke Ondersteuning, Subsidies en Overige opbrengsten.

Bij de verdeling van de resultatenrekening per operationeel segment is aangesloten op de activiteiten van het bedrijfsproces. De verdeling van indirecte kosten over de te onderscheiden zorgsoorten geschiedt op basis van de volgende uitgangspunten:

- indirecte personeelskosten: verdeling op basis van omzet.
- indirecte materiële kosten: verdeling op basis van omzet.
- indirecte overige kosten: verdeling op basis van omzet.

## Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen en de schulden aan kredietinstellingen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest en winstbelastingen worden opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

## Grondslagen voor gebeurtenissen na balansdatum

Gebeurtenissen die nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum en die blijken tot aan de datum van het opmaken van de jaarrekening worden verwerkt in de jaarrekening.

Gebeurtenissen die geen nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum worden niet in de jaarrekening verwerkt. Als dergelijke gebeurtenissen van belang zijn voor de oordeelsvorming van de gebruikers van de jaarrekening, worden de aard en de geschatte financiële gevolgen ervan toegelicht in de jaarrekening.

## **Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)**

Voor de uitvoering van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen in de (semi)publieke sector (WNT) heeft de stichting zich gehouden aan de Beleidsregel toepassing WNT en deze als normenkader bij het opmaken van deze jaarrekening gehanteerd.



## 1.5 Toelichting op de balans (x € 1.000)

### Activa

#### 1. Immateriële vaste activa

	31 december 2022	31 december 2021
Boekwaarde per 1 januari	133	261
Bij: investeringen	-	9
Bij: herwaarderingen	-	-
Af: afschrijvingen	93	124
Af: bijzondere waardeverminderingen	-	-
Af: Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa	-	-
Af: desinvesteringen	-	13
	<b>40</b>	<b>133</b>

#### Toelichting

De immateriële vaste activa hebben voornamelijk betrekking op project verbeteren HR en de in 2021 geactiveerd Migratie Windows 2016.

De immateriële vaste activa heeft alleen betrekking op gekochte activa.

## 2. Materiële vaste activa

	31 december 2022	31 december 2021
Boekwaarde per 1 januari	35.995	29.582
Bij: investeringen	218	8.505
Bij: herwaarderingen	-	-
Af: afschrijvingen	1.842	1.633
Af: bijzondere waardeverminderingen	-	-
Af: terugname geheel afgeschreven activa	-	-
Af: desinvesteringen aanschaf	670	2.105
Bij: desinvesteringen afschrijvingen	670	1.644
	<b>34.371</b>	<b>35.995</b>

### Toelichting

In 2022 is er voor € 0,218 miljoen geïnvesteerd. De grootste deel van de nieuwe investeringen had betrekking op aanschaf zonwering voor diverse locaties.

In 2022 is voor € 0,670 miljoen gedesinvesteerd. Dit betrof alleen volledig afgeschreven activa.

### 3. Financiële vaste activa

	31 december 2022	31 december 2021
Boekwaarde per 1 januari	19	19
Bij: kapitaalstorting	-	-
Af: afboeking vordering NZa	-	-
Af: afschrijving leningskosten	-	-
Af: vervreemding deelneming	-	-
Af: desinvesteringen aanschaf	-	-
Af: desinvesteringen afschrijvingen	-	-
	<b>19</b>	<b>19</b>

### 4. Onderhanden werk uit hoofde van DBC's / DBC-zorgproducten

	31 december 2022	31 december 2021
Onderhanden werk DBC's / DBC-zorgproducten	455	413
Af: ontvangen voorschotten	-	-
Af: voorziening onderhanden werk	-	-
<b>Totaal onderhanden werk</b>	<b>455</b>	<b>413</b>

De specificatie per categorie DBC's / DBC-zorgproducten is als volgt weer te geven

Stroom DBC's / DBC-zorgproducten		Gerealiseerde kosten en toegerekende winst	Af: verwerkte verliezen	Af: ontvangen voorschotten	Saldo per 31 december 2022
CVA	998418022	16	-	-	16
CVA	998418043	24	-	-	24
Overige diagnoses	998418073	181	-	-	181
Overige diagnoses	998418069	4	-	-	4
Overige diagnoses	998418032	6	-	-	6
Overige diagnoses	998418063	32	-	-	32
Overige diagnoses	998418060	87	-	-	87
Overige diagnoses	998418074	105	-	-	105
<b>Totaal (onderhanden werk)</b>		<b>455</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>455</b>

#### Toelichting

De bekostiging van de geriatrie revalidatiezorg vindt voor Opella volledig plaats op basis van DBC's. De waarde van de nog niet afgesloten DBC's is bepaald op basis van het aantal gerealiseerde dagen en behandelingen per DBC en de fictieve waarde die hoort bij de DBC indien deze op balansdatum zou worden afgesloten. Het onderhanden werk is voor Opella bepaald op basis van de nog niet afgesloten DBC's op € 0,455 miljoen.

## 5. Vorderingen

	31 december 2022	31 december 2021
<b>Overige vorderingen</b>		
Debiteuren	3.212	3.004
Voorziening dubieuze debiteuren	- 9	- 15
Nog te factureren omzet DBC's / DBC-zorgproducten	89	294
Overige vorderingen	1.098	814
Vorderingen uit hoofde van financieringstekort	2.429	1.228
<b>Overlopende activa</b>		
Vooruitbetaalde bedragen	979	1.002
	<b>7.797</b>	<b>6.327</b>

### Toelichting

De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd van minder dan één jaar.

De vordering op debiteuren heeft voornamelijk betrekking op nog openstaande WMO facturen bij diverse gemeenten.

De post Nog te factureren omzet DBC's / DBC-zorgproducten a € 0,089 miljoen is als volgt opgebouwd:

Nog te factureren DBC's: € 0,562 miljoen

Af: Ontvangen voorschotten: -/- € 0,473 miljoen

De "Overige vorderingen" a € 1,098 miljoen. bestaat voor het grootste deel uit de volgende posten:

- Nog te ontvangen deel subsidie Sectorplan a € 0,252 miljoen over voornamelijk tijdvak 4.
- Nog te ontvangen vergoeding mbt meerkosten Covid 2021 a € 0,127 miljoen tbv Zorgverzekeringswet en nog te ontvangen vergoeding mbt meerkosten Covid 2022 a € 0,296 miljoen voor Zorgverzekeringswet en WMO.
- Nog te ontvangen vergoeding Nationale Nederlanden Reintegratie 2022 a € 0,139 miljoen.

De vooruitbetaalde bedragen zijn bijna gelijk aan 2021. Deze post bevat in 2022 een grote factuur mbt WIA-verzekeringen welke ontvangen is in 2022 en betrekking heeft op 2023.



Onder de overige vorderingen is ook een post opgenomen inzake het financieringsverschil WLZ dat als volgt is te specificeren.

	31 december 2022	31 december 2021
<b>Vorderingen uit hoofde van bekostiging</b>		
Vorderingen uit hoofde van financieringstekort	2.429	1.228
	<b>2.429</b>	<b>1.228</b>
<b>Schulden uit hoofde van bekostiging</b>		
Schulden uit hoofde van financieringoverschot	6	1.047
	<b>6</b>	<b>1.047</b>

	t/m 2019	2020	2021	2022	totaal
<b>Saldo per 1 januari</b>	- 1.034	- 13	1.228	-	181
Financieringsverschil boekjaar	-	-	-	2.429	2.429
Correcties voorgaande jaren	1.034	13	-	-	1.047
Betalingen/ontvangsten			- 1.234	-	- 1.234
<b>Subtotaal mutatie boekjaar</b>	<b>1.034</b>	<b>13</b>	<b>- 1.234</b>	<b>2.429</b>	<b>2.243</b>
<b>Saldo per 31 december</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>- 6</b>	<b>2.429</b>	<b>2.423</b>

**Stadium van vaststelling (per erkenning):**

Zorgkantoor Menzis	c	c	c	a
Zorgkantoor Achmea	c	c	c	a

a= interne berekening | b= overeenstemming met zorgverzekeraars | c= definitieve vaststelling NZa

	31 december 2022	31 december 2021
<b>Waarvan gepresenteerd als</b>		
vorderingen uit hoofde van financieringstekort	2.429	1.228
schulden uit hoofde van financieringoverschot	6	1.047
	<b>2.423</b>	<b>181</b>

#### Specificatie financieringsverschil in het boekjaar

	31 december 2022	31 december 2021
Wettelijk budget voor aanvaardbare kosten	43.714	40.477
Af: ontvangen voorschotten	41.285	39.249
	<b>2.429</b>	<b>1.228</b>

#### Toelichting

Het financieringstekort is in 2022 toegenomen. Deze toename heeft een negatieve invloed op de liquiditeitspositie van Opella.

#### 6. Liquide middelen

	31 december 2022	31 december 2021
Bankrekeningen	13.196	13.490
Kassen	1	1
	<b>13.197</b>	<b>13.491</b>

## Passiva

### 7. Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de volgende componenten:	31 december 2022	31 december 2021
<b>Kapitaal</b>	1	1
Bestemmingsreserves	1.710	1.710
Bestemmingsfondsen	16.047	15.821
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>17.758</b>	<b>17.532</b>

	1 januari 2022	Resultaatbestemming	Overige mutaties	31 december 2022
<b>Kapitaal</b>				
Kapitaal	1	-	-	1
	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>
<b>Bestemmingsfondsen</b>				
Reserve aanvaardbare kosten	15.821	226	-	16.047
	<b>15.821</b>	<b>226</b>	<b>-</b>	<b>16.047</b>
<b>Bestemmingsreserves</b>				
Algemene reserves maatschappelijk werk	7	-	-	7
Algemene reserves woningen	1.703	-	-	1.703
	<b>1.710</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.710</b>
	<b>17.532</b>	<b>226</b>	<b>-</b>	<b>17.758</b>

#### Toelichting

Het positieve resultaat 2022 ad € 0,226 miljoen is verwerkt in het eigen vermogen.

De reserve aanvaardbare kosten wijzigt door toevoegingen en onttrekkingen die ontstaan als gevolg van verschillen tussen exploitatiekosten van dat jaar en de aanvaardbare kosten van dat jaar. De algemene reserves maatschappelijk werk wijzigen door het verschil tussen de met deze activiteiten gerealiseerde opbrengsten en de daaraan toerekenbare kosten. De algemene reserves woningen kunnen wijzigen door het verschil tussen de met verhuur van aanleunwoningen gerealiseerde opbrengsten en de daaraan toerekenbare kosten. Dit is echter niet van toepassing in 2022.

### 8. Voorzieningen

	Saldo per 1 januari 2022	Dotatie/vrijval	Onttrekking	Saldo per 31 december 2022
Voorziening arbeidsongeschikten	692	2.103	1.726	1.069
Voorziening jubileumuitkeringen	181	49	46	184
	<b>873</b>	<b>2.152</b>	<b>1.772</b>	<b>1.253</b>

Toelichting in welke mate (het totaal van) de voorzieningen als langlopend moeten worden beschouwd

31 december 2022

Kortlopend deel van de voorzieningen (< 1 jr.) (betreft m.n. de voorziening reorganisatie)

1.100

Langlopend deel van de voorzieningen (> 1 jr.)

90

Hiervan langlopend (> 5 jaar)

63

#### Toelichting

De vrijval/dotatie van de voorzieningen komen ten gunste/laste van de winst- en verliesrekeningen.

9. Langlopende schulden

	31 december 2022	31 december 2021
Schulden aan kredietinstellingen	23.217	24.743
	<b>23.217</b>	<b>24.743</b>

	2022	2021
Stand per 1 januari	26.273	14.617
Bij: nieuwe leningen	-	16.000
Af: aflossingen	1.530	4.344
	<b>24.743</b>	<b>26.273</b>

Af: aflossingsverplichting komend boekjaar	1.526	1.530
	<b>23.217</b>	<b>24.743</b>

**Toelichting in welke mate (het totaal van) de langlopende schulden als langlopend moeten worden beschouwd**

Kortlopend deel van de langlopende schulden (< 1 jr.), aflossingsverplichtingen	1.525	1.530
Langlopend deel van de langlopende schulden (> 1 jr.) (balanspost)	23.217	24.743
Hiervan langlopend (> 5 jaar)	17.476	18.641

**10. Kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)**

	31 december 2022	31 december 2021
Crediteuren	1.869	1.026
Aflossingsverplichtingen langlopende leningen	1.525	1.530
Belastingen en sociale premies (m.n. loonheffing)	2.154	1.532
Schulden terzake pensioenen	672	241
Nog te betalen salarissen	268	279
Vakantiegeld + dagen / eindejaarsuitkering	5.323	4.874
Nog te betalen kosten	1.771	2.571
Vooruitontvangen opbrengsten	63	130
	<b>13.646</b>	<b>12.183</b>

**Toelichting**

Zie volgende pagina

**Toelichting**

Alle kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar, tenzij anders genoemd.

- 1) Het saldo crediteuren is naar zijn aard aan schommelingen onderhevig, afhankelijk van betaalmomenten en het soort facturen dat openstaat (bijv. investeringen of exploitatie). Eén specifieke reden voor het hogere saldo op 31 december 2022 is er niet.
- 2) De aflossingsverplichting langlopende leningen is in 2022 Bijna gelijk tov 2021.
- 3) Eind 2022 heeft Opella heeft een schuld bij een Pensioenfonds.
- 4) De nog te betalen salarissen hebben betrekking op over voorgaande maanden nog te betalen variabele looncomponenten zoals onregelmatigheidstoeslag, overuren etc.
- 5) De post vakantiegeld + dagen/eindejaarsuitkering heeft betrekking op door medewerkers t/m 2022 opgebouwde rechten op vakantie-/verlofdagen, vakantiegeld en eindejaarsuitkering.
- 6) Onder de post nog te betalen kosten bevinden zich reserveringen voor o.m. nog over 2021 te betalen kosten voor o.a. zorg-hulpmiddelen en accountantskosten. Tevens staan hier posten mbt ontvangen gelden welke Opella verwacht terug te moeten betalen, omdat de ontvangen subsidies bijvoorbeeld niet volledig zijn uitgeput.  
Grote bijzonderheden zijn een post a € 0,203 miljoen welke is opgenomen voor terug te betalen Zorgbonus. Dit deel heeft betrekking op meer ontvangen subsidie Zorgbonus dan de kosten mbt uitbetaling Zorgbonus aan de medewerkers.  
Daarnaast staat er nog een post a € 0,260 miljoen voor medewerkers die een vaststellingsovereenkomst hebben getekend mbt de mogelijkheid voor vervroegd pensioen na 45 dienstjaren. Deze post heeft een looptijd langer dan 1 jaar. De afloop is als volgt;  
< 1 jaar a € 0,092 miljoen  
>1 jaar en < 2 jaar a € 0,086 miljoen  
>2 jaar en < 3 jaar a € 0,071 miljoen  
>3 jaar en < 4 jaar a € 0,011 miljoen  
  
Ook zijn er stelposten a € 0,157 miljoen opgenomen mbt nog te verwachten kosten mbt bouw van locatie Elias. De posten zijn met de activering van Elias in 2021 geactiveerd.
- 7) De post voor uitontvangen opbrengsten is lager dan in 2021. Dit komt omdat in 2021 een voorschot mbt subsidies 2022 al zijn ontvangen, dit was in 2022 niet het geval.

## 11. Niet uit de balans blijvende verplichtingen

### Verplichtingen uit hoofde van het macrobeheersinstrument

De extramurale (wijkverpleging) producten PV (Persoonlijke verzorging) en VP (verpleging) worden met ingang van boekjaar 2015 gefinancierd vanuit de Zvw. Voor de GRZ (geriatrische revalidatiezorg) was reeds sprake van financiering vanuit de Zvw.

Onderdeel van de regeling is dat een overschrijding van het landelijke budgetplafond voor vanuit Zvw gefinancierde zorg kan worden teruggevorderd van de zorginstellingen naar ieders aandeel in de overschrijding (macrobeheersinstrument).

Zorgaanbieders kunnen op basis hiervan een terugbetalingsverplichting opgelegd krijgen in 2023. Bij het opstellen van de jaarrekening 2022 bestaat nog geen inzicht in de omvang van deze verplichting. Stichting Opella is niet in staat een betrouwbare inschatting te maken van de uit het macrobeheersinstrument voortkomende verplichting en deze te kwantificeren. Als gevolg daarvan is deze verplichting niet tot uitdrukking gebracht in de balans van de stichting per 31 december 2022.

Bovenstaande is in overeenstemming met de betreffende beleidsregel van de NZa met betrekking tot de Macrobeheersingsinstrumenten binnen de Zvw gefinancierde zorg.

### Waarborgfonds voor de zorgsector WFZ, ING bank en BNG Bank

Op 8 april 2020 heeft Opella het recht van hypotheek op alle registergoederen van Opella verleend aan het Waarborgfonds voor de zorgsector WFZ, ING-bank en BNG-bank. De hypotheekstelling bedraagt € 32 miljoen, verhoogd met een bedrag voor rente, kosten en boeten begroot op € 12,8 miljoen, dus tezamen tot een maximaal bedrag van € 44,8 miljoen op de alle registergoederen van Opella. De vestiging van het hypotheekrecht is mede gebaseerd op een door het WFZ, ING-bank en Opella op 8 april 2020 ondertekende "Overeenkomst van gedeelde zekerheden".

Volgens het reglement van deelneming van 16 december 2005 kan Opella als deelnemer van WFZ door het WFZ gedurende de looptijd van de geborgde leningen worden aangesproken tot een voorwaardelijke bijdrage Zorgsector (obligoverplichting) van maximaal 3,0% van de restschuld van de geborgde leningen als het risicovermogen van het WFZ minder bedraagt dan het garantievermogen. Ultimo 2022 bedraagt de obligoverplichting € 416.909,-

Met betrekking tot de faciliteit bij de ING is de verpanding van de bedrijfsuitrusting van Opella, Chr Stichting wonen, zorg en Welzijn als zekerheid gesteld.



### Bancaire voorwaarden/clausules

Voor al hetgeen Opella aan de kredietgever ING bank op enig moment uit welken hoofde ook schuldig is of wordt zijn als zekerheden gevestigd: de al genoemde gezamenlijke hypotheek met WFZ, negative pledge/pari passu en cross default verklaring. Per balansdatum beschikt Opella bij de ING bank een kredietfaciliteit van € 7,479 miljoen, waarvan € 3,479 miljoen in de vorm van een lening en € 4,000 miljoen in de vorm van rekening courantkrediet.

### Garanties

Opella heeft eind 2022 geen afgegeven bankgaranties.

### Onzekerheden opbrengstverantwoording

Als gevolg van materiële nacontroles door zorgkantoren, zorgverzekeraars en gemeenten op de gedeclareerde zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning kunnen correcties noodzakelijk zijn op de gedeclareerde productie. De effecten van eventuele materiële nacontroles zijn vooralsnog onzeker en daarom zijn er geen verplichtingen in de balans opgenomen.

### Regeling vervroegd pensioen

Vanaf 1 september 2021 is in de CAO VVT besloten dat werknemers gebruik kunnen maken van een regeling vervroegd pensioen. Bij Opella komen 16 medewerkers voor deze regeling in aanmerking. Deze medewerkers zijn actief benaderd. Er zijn 4 medewerkers die hebben aangegeven gebruik te willen maken van de regeling. De medewerkers hebben ook al een vaststellingsovereenkomst getekend. Voor Opella is hieruit een verplichting gekomen van € 0,352 miljoen en deze is in 2021 opgenomen als verplichting op de balans (onder 'Nog te betalen kosten'). Eind 2022 bedraagt deze verplichting nog € 0,260 miljoen.

Overige 12 medewerkers hebben aangegeven vooralsnog geen gebruik te willen maken van de regeling. Voor deze medewerkers is daarom geen voorziening of verplichting opgenomen. Zij hebben echter wel het recht om komende jaren nog van standpunt te wijzigen. Ook kunnen zich eventueel nog medewerkers melden, waarvan de loopbaanhistorie niet bij Opella bekend is.

### Huur en lease

Opella huurt verzorgingshuis “De Honskamp” in Lunteren van Stichting Habion. De huurovereenkomst is ingegaan op 1 april 2002 (situatie na renovatie) en geldt voor de bepaalde duur van 20 jaar met stilzwijgende verlenging voor onbepaalde duur. In 2021 is de huurovereenkomst verlengd met 10 jaar t/m 30 juni 2031.

Opella huurt kantoorpand “Galvanistraat” in Ede van Galvanistraat C.V. De huurovereenkomst is ingegaan per 1 april 2012 en geldt voor de bepaalde duur van 6 jaar. Eventuele verlenging is voor aaneensluitende periode(n) van 5 jaar. Er is een opzegtermijn van tenminste 12 maanden. Het huurcontract is in 2018 verlengt met 5 jaar tot 1 april 2023. Het contract is nu verlengt tm 30 november 2023. per deze datum is de huur opgezegd. omdat Opella gaat verhuizen naar kantoorpand aan de Horalaan in Ede. Er is hiervoor nog geen definitief nieuw huurcontract aangegaan.

Opella huurt zorg/servicekliniek “Valkenburcht” in Oosterbeek van Valkenburcht Investment B.V. De huurovereenkomst is ingegaan per 1 oktober 2012 en geldt voor de bepaalde duur van 5 jaar. Uiterlijk 1 jaar voor beëindiging van het huurcontract

zullen beide partijen in overleg treden voor eventuele verlenging Partijen mogen deze overeenkomst niet tussentijds beëindigen, maar zijn overeengekomen dat indien de in de overwegingen genoemde leegstand zodanig toeneemt dat er overmachtsituatie ontstaat, zij met elkaar in overleg treden om in redelijkheid en billijkheid tot een aanvaardbare oplossing te komen. Het huurcontract is beëindigd per 1 maart 2023, Opella vertrekt dan uit deze locatie.

Opella huurt verpleeghuis en wijkservicecentrum “Torckdael” van De Woningstichting. De huurovereenkomst is ingegaan op 1 juli 2014 en geldt voor een bepaalde duur van 10 jaar met een verlenging voor nog eens 10 jaar. Daarna telkens een verlenging voor 5 jaar. Beëindiging van de huurovereenkomst moet plaatsvinden door opzegging tegen het einde vande huurperiode met inachtneming van een opzegtermijn van tenminste 12 maanden.

#### Looptijd (x € 1.000)

	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar	Totaal
Huur locaties	1.505	3.610	3.122	8.236
Lease auto's	5	3	-	8
<b>Totaal</b>	<b>1.510</b>	<b>3.613</b>	<b>3.122</b>	<b>8.245</b>

## 1.6 Mutatieoverzicht vaste activa (x € 1.000)

### 1. Immateriele vaste activa

	Immateriele vaste activa in gebruik	Vooruitbetalingen op immateriele vaste activa	Immateriele vaste activa
<b>Stand per 1 januari 2022</b>			
Aanschafwaarde	323	-	323
Cumulatieve herwaarderingen	-	-	-
Cumulatieve afschrijvingen	190	-	190
<b>Boekwaarde per 1 januari 2022</b>	<b>133</b>	<b>-</b>	<b>133</b>
<b>Mutaties in het boekjaar</b>			
Investeringen	-	-	-
Toevoeging vanuit vooruitbetalingen IVA	-	-	-
Herwaarderingen	-	-	-
Afschrijvingen	93	-	93
Terugname geheel afgeschreven activa			
- Aanschafwaarde	-	-	-
- Cumulatieve herwaarderingen	-	-	-
- Cumulatieve afschrijvingen	-	-	-
Desinvesteringen			
- Aanschafwaarde	69	-	69
- Onttrekking vanuit onderhanden werk	-	-	-
- Cumulatieve herwaarderingen	-	-	-
- Cumulatieve afschrijvingen	69	-	69
<b>Per saldo</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Mutaties in boekwaarde (per saldo)</b>	<b>- 93</b>	<b>-</b>	<b>- 93</b>
<b>Stand per 31 december 2022</b>			
Aanschafwaarde	255	-	255
Cumulatieve herwaarderingen	-	-	-
Cumulatieve afschrijvingen	215	-	215
<b>Boekwaarde per 31 december 2022</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>40</b>
Afschrijvingspercentage	20 % - 33,3 %	n.v.t.	

2. Materiele vaste activa

	Bedrijfsterreinen / gebouwen	Machines / installaties	Andere vaste bedrijfsmiddelen	Telling vaste activa	Materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruit-betalingen op materiële vaste activa	Totaal
<b>Stand per 1 januari 2022</b>						
Aanschafwaarde	36.187	7.953	2.787	46.927	386	47.312
Cumulatieve herwaarderingen		-	-	-	-	-
Cumulatieve afschrijvingen	5.862	4.303	1.152	11.317	-	11.317
<b>Boekwaarde per 1 januari 2022</b>	<b>30.325</b>	<b>3.650</b>	<b>1.635</b>	<b>35.610</b>	<b>386</b>	<b>35.995</b>
<b>Mutaties in het boekjaar</b>						
Investeringen	-	-	-	-	218	218
Toevoeging vanuit MVA in uitvoering en vooruitbetaling op MVA	294	22	288	604	-	604
Herwaarderingen	-	-	-	-	-	-
Afschrijvingen	997	420	425	1.843	-	1.843
Extra afschrijvingen NZa-goedgekeurd	-	-	-	-	-	-
Terugname geheel afgeschreven activa						
- Aanschafwaarde	-	-	-	-	-	-
- Cumulatieve herwaarderingen	-	-	-	-	-	-
- Cumulatieve afschrijvingen	-	-	-	-	-	-
Desinvesteringen						
- Aanschafwaarde	57	64	549	670	-	670
- Onttrekking vanuit onderhanden werk	-	-	-	-	604	604
- Cumulatieve herwaarderingen	-	-	-	-	-	-
- Cumulatieve afschrijvingen	57	64	549	670	-	670
<b>Per saldo</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>604</b>	<b>604</b>
<b>Mutaties in boekwaarde (per saldo)</b>	<b>- 703</b>	<b>- 398</b>	<b>- 137</b>	<b>- 1.239</b>	<b>- 386</b>	<b>- 1.625</b>
<b>Stand per 31 december 2022</b>						
Aanschafwaarde	36.424	7.911	2.526	46.860	-	46.860
Cumulatieve herwaarderingen		-	-	-	-	-
Cumulatieve afschrijvingen	6.802	4.659	1.028	12.490	-	12.490
<b>Boekwaarde per 31 december 2022</b>	<b>29.622</b>	<b>3.251</b>	<b>1.498</b>	<b>34.371</b>	<b>-</b>	<b>34.371</b>
Afschrijvingspercentage	2,5 % - 20 %	5 % - 20 %	5 % - 33,3 %		n.v.t.	

Het investeringsbedrag ad € 0,218 miljoen heeft o.m. betrekking op

Aanschaf zonwering div. locaties	163
Aanschaf zorghulpmiddelen (o.a. bedden, douchestoelen)	134
Aanschaf ict	33
Aanschaf verbouw vergaderruimte HON	9
Aanschaf Machtella dimbare verlichting	7
Aanschaf smartphones Metje	13
Aanschaf fancoilunits Walraven	6
Aanschaf Airco Honskamp	7
Aanschaf Afzuiginstallatie Honskamp	5
Leveren en monteren van een schuifdeurkast Cornelia	9
Vervanging schuifdeur Walraven	3
Aanschaf nachtkastjes div. locaties	13
Correctie boekwaarde Elias ingelezen als negatieve investering	- 195
	<b>207</b>
Overige kleine investeringen	11
	<b>218</b>



**Afschrijvingspercentage immateriele vaste activa**

	Onderdeel	Afschrijving (%)
Ontwikkelingskosten	Computersoftware	20 - 30
Intellectueel eigendom	Computersoftware en licenties	33

**Afschrijvingspercentage materiele vaste activa**

	Onderdeel	Afschrijving (%)
Grond		0
Terreinvoorzieningen		5
Bedrijfsgebouwen	Casco	2,5
	Afbouwpakket, installaties, vast inrichting/ inbouwpakket	5 - 20
	Noodstroomaggregaat	10
	Planmatig onderhoud aan riolering, betonconstructie, metselwerk, gevelopeningen, dakbedekkingen	5 - 10
	Verlichtingsplan: plaatsing Led-verlichting	10
Uitrusting	Overig planmatig onderhoud	20
	Zorg(hulp)middelen, domotica-uitrusting, inrichting, inventaris, kantoormeubilair, inventaris restauratieve voorzieningen, overige inventaris	10 - 20
	Audiovisuele apparatuur, vervoermiddelen alsmede server, switches, tinclients, sensors, handsets, telefoontoestellen (ICT-hardware)	20
	Laptops, in/out-registraties, WiFi handsets en zenders alsmede ASDL-VPN-verbinding, routers, bekabeling (netwerk)	5 - 33,3
	GSM-toestellen	33,3
Bedrijfsactiva in uitvoering		0

## 1.7 Overzicht langlopende schulden 31 december 2022 (x €1.000)

										Totaal
Leninggever	BNG *326	BNG *982	ING *162	Aegon * 886	BNG *807	BNG * 801	BNG * 194	BNG *195	BNG *193	
Datum	1 okt 2014	11 febr 2002	23 jul 2015	22 febr 2017	14 jun 2021	14 jun 2021	29 okt 2021	29 okt 2021	28 dec 2021	
Hoofdsom (€)	5.100	363	4.900	4.200	4.000	4.000	1.800	2.200	4.000	
Totale looptijd	25 jaar	20 jaar	9 jaar + 5 mnd	14 jaar	15 jaar	30 jaar	5 jaar	15 jaar	30 jaar	
Soort lening	linieair	linieair	linieair	linieair	linieair	linieair	linieair	linieair	linieair	
Werkelijke rente (%)	2,15	5,30	3,15	0,87	1,90	0,56	1,32	1,55	0,23	
Restschuld 31 december 2021 (€)	3.727	5	3.675	3.000	3.933	3.933	1.800	2.200	4.000	<b>26.273</b>
Nieuwe lening in 2022 (€)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Aflossing 2022 (€)	196	5	196	300	133	133	360	74	133	<b>1.530</b>
Restschuld 31 december 2022 (€)	3.531	-	3.479	2.700	3.800	3.800	1.440	2.126	3.867	<b>24.743</b>
Restschuld over 5 jaar (31 december 2027) (€)	2.550	-	2.499	1.200	3.133	3.133	-	1.760	3.201	<b>17.476</b>
Resterende looptijd in jaren op 31 december 2022	18	0	3	8	14	29	4	14	29	
Aflossingswijze	jaar	kwartaal	kwartaal	jaar	kwartaal	kwartaal	kwartaal	kwartaal	kwartaal	
Aflossing < jr (€)	196	0	196	300	133	133	360	73	133	<b>1.530</b>
Gestelde zekerheden	WFZ borging	WFZ borging	hypotheek	WFZ borging	hypotheek	WFZ borging	hypotheek	hypotheek	WFZ borging	

## 1.8 Toelichting op de resultatenrekening (x € 1.000)

### 13. Gesegmenteerde resultatenrekening over 2022 Segment Wet Langdurige Zorg

	2022	2021
<b>Bedrijfsopbrengsten</b>		
<b>Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening</b>		
Zorgverzekeringswet	-	-
Wet langdurige zorg	43.740	40.512
Baten uit onderaanneming	-	-
Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening	-	-
	<b>43.740</b>	<b>40.512</b>
<b>Opbrengsten Jeugdwet</b>	-	-
<b>Andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten</b>	-	-
<b>Netto omzet</b>	43.740	40.512
Overige bedrijfsopbrengsten	-	-
	-	-
<b>Som der bedrijfsopbrengsten</b>	<b>43.740</b>	<b>40.512</b>
<b>Bedrijfslasten</b>		
Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten	1.823	973
Lonen en salarissen	22.637	21.534
Sociale lasten	3.498	3.097
Pensioenlasten	1.918	1.754
Overige personeelskosten	916	835
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	1.256	1.627
Overige bedrijfskosten	9.046	8.874
<b>Som der bedrijfslasten</b>	<b>41.093</b>	<b>38.695</b>
<b>Bedrijfsresultaat</b>	<b>2.647</b>	<b>1.817</b>
Financiële baten (+) en lasten (-)	- 78	- 142
<b>Resultaat uit gewone bedrijfsvoering</b>	<b>2.568</b>	<b>1.675</b>
Belastingen	-	
<b>Resultaat boekjaar</b>	<b>2.568</b>	<b>1.675</b>



Jaarrekening | 1.8 Toelichting op de resultatenrekening (x € 1.000)

	2022	2021
<b>Resultaatbestemming</b>		
Dotatie (+) / onttrekking (-) Reserve aanvaardbare kosten	2.568	1.675
Dotatie Algemene reserve woningen	-	-
Onttrekking Algemene reserve maatschappelijk werk	-	-
	<b>2.568</b>	<b>1.675</b>



**Segment zorgverzekeringswet**

	2022	2021
<b>Bedrijfsopbrengsten</b>		
<b>Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening</b>		
Zorgverzekeringswet	15.789	17.005
Wet langdurige zorg	-	-
Baten uit onderaanneming	-	-
Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening	-	28
	<b>15.789</b>	<b>17.033</b>
<b>Opbrengsten Jeugdwet</b>	-	-
<b>Andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten</b>	-	-
<b>Netto omzet</b>	15.789	17.033
Overige bedrijfsopbrengsten	-	-
	-	-
<b>Som der bedrijfsopbrengsten</b>	<b>15.789</b>	<b>17.033</b>
<b>Bedrijfslasten</b>		
Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten	975	567
Lonen en salarissen	10.189	10.123
Sociale lasten	1.608	1.516
Pensioenlasten	908	884
Overige personeelskosten	324	367
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	615	437
Overige bedrijfskosten	2.992	3.275
<b>Som der bedrijfslasten</b>	<b>17.612</b>	<b>17.171</b>
<b>Bedrijfsresultaat</b>	<b>- 1.822</b>	<b>- 138</b>
Financiële baten (+) en lasten (-)	- 268	- 120
<b>Resultaat uit gewone bedrijfsvoering</b>	<b>- 2.091</b>	<b>- 257</b>
Belastingen	-	-
<b>Resultaat boekjaar</b>	<b>- 2.091</b>	<b>- 257</b>

Jaarrekening | 1.8 Toelichting op de resultatenrekening (x € 1.000)

	2022	2021
<b>Resultaatbestemming</b>		
Dotatie (+) / onttrekking (-) Reserve aanvaardbare kosten	- 2.091	- 257
Dotatie Algemene reserve woningen	-	-
Onttrekking Algemene reserve maatschappelijk werk	-	-
	<b>- 2.091</b>	<b>- 257</b>



**Segment WMO**

		2022	2021
<b>Bedrijfsopbrengsten</b>			
<b>Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening</b>			
Zorgverzekeringswet	-	-	
Wet langdurige zorg	-	-	
Baten uit onderaanneming	-	-	
Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening	7.621	7.991	
		<b>7.621</b>	<b>7.991</b>
<b>Opbrengsten Jeugdwet</b>		39	-
<b>Andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten</b>		-	-
<b>Netto omzet</b>		7.660	7.991
Overige bedrijfsopbrengsten		-	-
		-	-
<b>Som der bedrijfsopbrengsten</b>		<b>7.660</b>	<b>7.991</b>
<b>Bedrijfslasten</b>			
Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten	106	99	
Lonen en salarissen	6.016	5.933	
Sociale lasten	949	904	
Pensioenlasten	431	404	
Overige personeelskosten	135	144	
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	30	103	
Overige bedrijfskosten	784	979	
<b>Som der bedrijfslasten</b>		<b>8.451</b>	<b>8.565</b>
<b>Bedrijfsresultaat</b>		<b>- 791</b>	<b>- 574</b>
Financiële baten (+) en lasten (-)		- 14	- 28
<b>Resultaat uit gewone bedrijfsvoering</b>		<b>- 805</b>	<b>- 602</b>
Belastingen		-	
<b>Resultaat boekjaar</b>		<b>- 805</b>	<b>- 602</b>

Jaarrekening | 1.8 Toelichting op de resultatenrekening (x € 1.000)

	2022	2021
<b>Resultaatbestemming</b>		
Dotatie (+) / onttrekking (-) Reserve aanvaardbare kosten	- 805	- 602
Dotatie Algemene reserve woningen	-	-
Onttrekking Algemene reserve maatschappelijk werk	-	-
	<b>- 805</b>	<b>- 602</b>



**Segment Subsidie**

		2022		2021
<b>Bedrijfsopbrengsten</b>				
<b>Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening</b>				
Zorgverzekeringswet		-		-
Wet langdurige zorg		-		-
Baten uit onderaanneming		-		-
Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening		2.882		2.616
		<b>2.882</b>		<b>2.616</b>
<b>Opbrengsten Jeugdwet</b>				
		-		-
<b>Andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten</b>				
		-		-
<b>Netto omzet</b>		<b>2.882</b>		<b>2.616</b>
Overige bedrijfsopbrengsten		879		1.162
		<b>879</b>		<b>1.162</b>
<b>Som der bedrijfsopbrengsten</b>		<b>3.760</b>		<b>3.778</b>
<b>Bedrijfslasten</b>				
Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten		176		159
Lonen en salarissen		2.438		2.174
Sociale lasten		394		333
Pensioenlasten		236		202
Overige personeelskosten		291		240
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa		16		57
Overige bedrijfskosten		415		649
<b>Som der bedrijfslasten</b>		<b>3.966</b>		<b>3.814</b>
<b>Bedrijfsresultaat</b>		<b>- 205</b>		<b>- 36</b>
Financiële baten (+) en lasten (-)		- 7		- 13
<b>Resultaat uit gewone bedrijfsvoering</b>		<b>- 212</b>		<b>- 50</b>
Belastingen				
<b>Resultaat boekjaar</b>		<b>- 212</b>		<b>- 50</b>

	2022	2021
<b>Resultaatbestemming</b>		
Dotatie (+) / onttrekking (-) Reserve aanvaardbare kosten	- 212	- 50
Dotatie Algemene reserve woningen	-	-
Onttrekking Algemene reserve maatschappelijk werk	-	-
	<b>- 212</b>	<b>- 50</b>



**Segment Overige Opbrengsten**

		2022		2021
<b>Bedrijfsopbrengsten</b>				
<b>Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening</b>				
Zorgverzekeringswet		-		-
Wet langdurige zorg		-		-
Baten uit onderaanneming		388		234
Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening		127		129
		<b>515</b>		<b>363</b>
<b>Opbrengsten Jeugdwet</b>		-		-
<b>Andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten</b>		838		697
<b>Netto omzet</b>		1.353		1.060
Overige bedrijfsopbrengsten		2.051		753
		2.051		753
<b>Som der bedrijfsopbrengsten</b>		<b>3.403</b>		<b>1.813</b>
<b>Bedrijfslasten</b>				
Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten		138		113
Lonen en salarissen		1.292		825
Sociale lasten		202		118
Pensioenlasten		119		69
Overige personeelskosten		143		67
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa		18		6
Overige bedrijfskosten		720		389
<b>Som der bedrijfslasten</b>		<b>2.632</b>		<b>1.588</b>
<b>Bedrijfsresultaat</b>		<b>772</b>		<b>225</b>
Financiële baten (+) en lasten (-)		-6		1
<b>Resultaat uit gewone bedrijfsvoering</b>		<b>766</b>		<b>226</b>
Belastingen		-		-
<b>Resultaat boekjaar</b>		<b>766</b>		<b>226</b>



	2022	2021
<b>Resultaatbestemming</b>		
Dotatie (+) / onttrekking (-) Reserve aanvaardbare kosten	766	226
Dotatie Algemene reserve woningen	-	-
Onttrekking Algemene reserve maatschappelijk werk	-	-
	<b>766</b>	<b>226</b>

**Aansluiting totaal resultaat met resultaat segmenten 2022**

	2022	2021
<b>Resultaat volgens gesegmenteerde resultatenrekeningen</b>		
Segment Wet Langdurige Zorg	2.568	1.675
Segment Zorgverzekeringswet	- 2.091	- 257
Segment WMO	- 805	- 602
Segment Subsidie	- 212	-50
Segment Overige opbrengsten	766	226
	<b>226</b>	<b>992</b>
<b>Resultaat volgens resultatenrekening</b>	<b>226</b>	<b>992</b>

## Baten

### 16. Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening

#### 16.1 Zorgverzekeringswet

	2022	2021
Opbrengsten DBC	6.023	5.695
Opbrengsten Wijkverpleging	8.749	10.331
Overige opbrengsten zorgverzekeringswet	1.017	979
	<b>15.789</b>	<b>17.005</b>

#### Toelichting

De opbrengsten uit de zorgverzekeringswet zijn in 2022 afgenomen tov 2021. De opbrengsten mbt DBC's zijn wel gestegen. Dit komt doordat mede door de extra capaciteit van locatie Elias. De opbrengsten mbt de Wijkverpleging zijn gedaald. De oorzaak is teruglopende aantallen medewerkers en een hoog verzuim.

#### 16.2 Wet langdurige zorg

	2022	2021
Opbrengsten WLZ	43.140	40.202
Overige WLZ	600	309
	<b>43.740</b>	<b>40.511</b>

#### Toelichting

De opbrengsten uit de Wet langdurig zorg zijn toegenomen. Mede door hogere tarieven in 2022, omdat hierin nu de kwaliteitsgelden zijn verwerkt. Daarnaast is er ook meer WLZ geleverd door extra capaciteit van locatie Elias tov 2021.

**16.3 Baten uit onderaanneming**

	2022	2021
Opbrengsten Onderaanneemschap	388	234
	<b>388</b>	<b>234</b>

**16.4 Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening**

	2022	2021
WMO	7.621	7.991
Subsidie gemeenten/Maatschappelijke dienstverlening	2.882	2.609
PGB en Particulieren	127	129
	<b>10.630</b>	<b>10.729</b>

**Toelichting**

De opbrengsten WMO zijn licht gedaald ten 2022 over 2021. De gemeentelijke subsidies voor Maatschappelijke dienstverlening zijn wel gestegen ten 2021. Maar m.n. in de Thuisondersteuning is minder productie geleverd. Ook hier is de oorzaak minder medewerkers en een hoog verzuim.

### 17. Opbrengsten Jeugdwet

	2022	2021
Jeugdwet	39	29
<b>Totaal</b>	<b>39</b>	<b>29</b>

### 18. Andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten

	2022	2021
Opbrengsten WLZ	274	261
Overige WLZ	564	436
<b>Totaal</b>	<b>838</b>	<b>697</b>

### 19. Overige bedrijfsopbrengsten

	2022	2021
Overige dienstverlening (waaronder 2e-4e geldstroom UMC's voor onderzoek):	-	-
Subsidies vanwege Provincies en gemeenten (exclusief Wmo en Jeugdwet)	-	-
Overige subsidies, waaronder loonkostensubsidies en EU-subsidies	879	1.169
Overige opbrengsten	899	529
Bate/lasten voorgaande jaren	1.151	224
<b>Totaal</b>	<b>2.929</b>	<b>1.922</b>

#### Toelichting

De overige opbrengsten zijn hoger tov 2021 door de post Bate/lasten voorgaande jaren. Hieronder is een vrijval a € 1,030 miljoen van oud financieringsverschil opgenomen.

## Lasten

### 20. Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten

	2022	2021
Personeel niet in loondienst	2.716	1.438
Honorariumkosten vrijgevestigde medisch specialisten	-	-
Kosten uitbesteding onderaannemers	503	473
Overige	-	-
	<b>3.219</b>	<b>1.911</b>

#### Toelichting

De Kosten mbt Personeel niet in loondienst zijn gestegen, door een hogere ziekteverzuim binnen de organisatie.

### 21. Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten

	2022	2021
Lonen en salarissen	42.571	40.473
Sociale lasten	6.650	6.082
Pensioenpremies	3.612	3.313
Overige personeelskosten	1.808	1.652
	<b>54.641</b>	<b>51.210</b>

**Fte (in aantallen)**

	2022	2021
Totaal overhead/ondersteuning	135,0	119,9
Totaal Zorg	769,8	785,6
Totaal begeleiding en behandeling	37,8	31,5
Totaal maatschappelijk werk	32,2	37,2
	<b>974,8</b>	<b>974,2</b>
Aantal personeelsleden dat buiten Nederland werkzaam is	0	0

**Toelichting**

In 2022 zijn t.ov. 2021 de fte aantallen gestegen met 0,6 fte. De salariskosten zijn ook gestegen (€ 3,121 miljoen) tov 2021.

De fte aantallen in de zorg zijn gedaald. Deze daling is met namen een verschuiving naar Ondersteuning aan de Zorg, waar een stijging is te zien. Dit wordt veroorzaakt doordat er een aantal functies uit het primaire proces zijn gehaald. Bijvoorbeeld de leermeesters en schoonmaakmedewerkers zijn verschoven naar Service vanuit de zorgteams. Doordat er in 2022 wel een cao-stijging heeft plaatsgevonden stijgen de salariskosten toch tov vorig jaar.

**22. Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa**

	2022	2021
<b>Afschrijvingen</b>		
immateriële vaste activa	93	124
materiële vaste activa	1.843	2.106
financiële vaste activa	-	-
	<b>1.936</b>	<b>2.230</b>

**Toelichting**

De afschrijvingskosten zijn in 2022 € 0,295 miljoen lager. Dit komt omdat er in de afschrijvingskosten in boekjaar 2021 een bijzonderheid zit.

In de afschrijvingskosten van 2021 zit een desinvestering in van Ict infrastructuur welke nog een boekwaarde had a € 0,399 miljoen.

Deze infrastructuur was al verouderd en uitgefaseerd, omdat deze niet meer in de ICT strategie van Opella paste.

Deze desinvesteringen is toen in 1x in de afschrijvingskosten genomen.

### 23. Overige bedrijfskosten

	2022	2021
Voedingsmiddelen en hotelmatige kosten	2.684	2.459
Algemene kosten	5.154	5.562
Accountantskosten	100	101
Cliënt- en bewonersgebonden kosten	2.291	2.283
<b>Onderhoud en energiekosten</b>		
Onderhoud	1.085	1.071
Energie gas	596	492
Energie stroom	244	271
Energie water	12	15
	<b>1.937</b>	<b>1.849</b>
Huur en leasing	1.792	1.913
	<b>13.958</b>	<b>14.167</b>

#### Toelichting

T.o.v. 2021 zijn de Overige bedrijfskosten € 0,209 miljoen lager.

De belangrijkste verschillen zijn hogere kosten mbt voedingsmiddelen en hotelmatige kosten a € 0,225 miljoen en lagere Algemene kosten a € 0,408 miljoen en lagere huurkosten a € 0,209 miljoen.

De hogere kosten mbt voedingsmiddelen en hotelmatige kosten kent als oorzaak voornamelijk de inflatie, waardoor de voedingsmiddelen duurder zijn geworden. De lagere Algemene kosten tov 2021 wordt veroorzaakt doordat in 2021 locatie Elias in gebruik is genomen, Waardoor er veel eenmalige posten in de kosten van 2021 zaten. De lagere huurkosten worden veroorzaakt doordat huurpand Baken eind 2021 is gesloten en is vervangen door de eigen locatie Elias.



**24. Financiële baten en lasten**

	2022	2021
Rentebaten	-	-
Resultaat deelnemingen	-	-
Waardeveranderingen financiële vaste activa en effecten	-	-
Overige opbrengsten financiële vaste activa en effecten	-	-
<b>baten</b>	-	-
Rentelasten	373	304
Resultaat deelnemingen	-	-
Waardeveranderingen financiële vaste activa en effecten	-	-
Overige financiële lasten	-	-
<b>lasten</b>	<b>373</b>	<b>304</b>
	<b>- 373</b>	<b>- 304</b>



**25. Bezoldiging bestuurders en toezichhouders**

**WNT-verantwoording 2022 Stichting Opella**

De WNT is van toepassing op Christelijke Stichting voor wonen, zorg en welzijn Opella. Het voor Christelijke Stichting voor wonen, zorg en welzijn Opella toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 199.000 (het bezoldigingsmaximum voor zorg en jeugdhulp, Klasse IV, totaalscore 10 punten).

**Bezoldiging topfunctionarissen**

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

**Leidinggevende topfunctionaris**

Bedragen x € 1,-	A. Kok
Functiegegevens	Voorzitter RvB

**Gegevens 2022**

Aanvang en einde functievervulling in 2022	1 januari - 31 december
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking	ja

**Bezoldiging**

Beloning + Belastbare onkostenvergoedingen	173.300
Beloningen betaalbaar op termijn	13.470
<b>Subtotaal</b>	<b>186.770</b>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	199.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>186.770</b>

Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.

**Gegevens 2021**

Functiegegevens	Voorzitter RvB
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1 november - 31 december
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking	ja

**Bezoldiging**

Beloning + Belastbare onkostenvergoedingen	27.851
Beloningen betaalbaar op termijn	2.125
<b>Subtotaal</b>	<b>29.976</b>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	33.255
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	29.976
<b>Totaal bezoldiging 2021</b>	

Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Bedragen x € 1,-	C.T. Slingerland	K.J.H. Hillen	J.W. te Ronde	A. Huijgen	M. R. Scholten
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT

Gegevens 2022

Aanvang en einde functievervulling in 2022	1 januari - 31 december	1 januari - 31 december	1 januari - 31 december	1 januari - 31 december	1 januari - 31 december
<b>Bezoldiging</b>					
Bezoldiging	14.925	9.950	9.950	9.950	9.950
Individueel toepasselijke bezoldigings-maximum	29.850	19.900	19.900	19.900	19.900
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
<b>Bezoldiging 2022</b>	<b>14.925</b>	<b>9.950</b>	<b>9.950</b>	<b>9.950</b>	<b>9.950</b>
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2021

Aanvang en einde functievervulling in 2021	1 januari - 31 december	1 januari - 31 december	1 januari - 31 december	1 januari - 31 december	1 januari - 31 december
<b>Bezoldiging</b>					
Bezoldiging	14.934	9.650	9.650	9.650	9.650
Individueel toepasselijke bezoldigings-maximum	28.950	19.300	19.300	19.300	19.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
<b>Bezoldiging 2021</b>	<b>14.934</b>	<b>9.650</b>	<b>9.650</b>	<b>9.650</b>	<b>9.650</b>
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Naast de hiervoor vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging

### 32. Honoraria accountant

	2022	2021
Controle van de jaarrekening	65	65
Overige controlewerkzaamheden (w.o. Regeling AO/IC en nacalculatie)	32	36
Fiscale advisering	4	11
Niet-controlediensten	-	-
	<b>102</b>	<b>112</b>

### 33. Transacties met verbonden partijen

Van transacties met verbonden partijen is sprake wanneer een relatie bestaat tussen de instelling, haar deelnemingen en hun bestuurders en leidinggevende functionarissen.

Er hebben zich geen transacties met verbonden partijen voorgedaan op niet-zakelijke grondslag. De bezoldiging van de bestuurders en toezichthouders is opgenomen onder punt 25.

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders  
26 april 2023

**A. Kok**

Voorzitter Raad van Bestuur

**C.T. Slingerland**

Voorzitter Raad van Toezicht

**A. Huijgen**

Lid Raad van Toezicht

**M.R. Scholten**

Lid Raad van Toezicht

**K.J.H. Hillen**

Lid Raad van Toezicht

**J.W. te Ronde**

Lid Raad van Toezicht

**R. Abel**

Lid Raad van Toezicht

# Overige gegevens

## 2.1 Vaststelling en goedkeuring jaarrekening

De Raad van bestuur van Stichting Opella heeft de jaarrekening 2022 vastgesteld in de vergadering van 26 april 2023.

De Raad van Toezicht van Stichting Opella heeft de jaarrekening 2022 goedgekeurd in de vergadering van 26 april 2023.

## 2.2 Statutaire regeling resultaatbestemming

In de statuten is bepaald, conform artikel 17 lid 5, dat een uit de jaarrekening blijkend positief resultaat wordt bestemd overeenkomstig het algemeen belang van en met inachtneming van de doelomschrijving van de Stichting.

## 2.3 Resultaatbestemming

Het resultaat wordt verdeeld volgens de resultaatverdeling in paragraaf 1.2.

## 2.4 Gebeurtenissen na balansdatum

### Coronavirus

In 2020 is de coronacrisis uitgebroken. Opella verwacht dat dit ook financiële consequenties heeft voor 2023, maar dat deze beperkt zullen zijn ivm de compensatieregelingen.

## 2.5 Nevenvestigingen

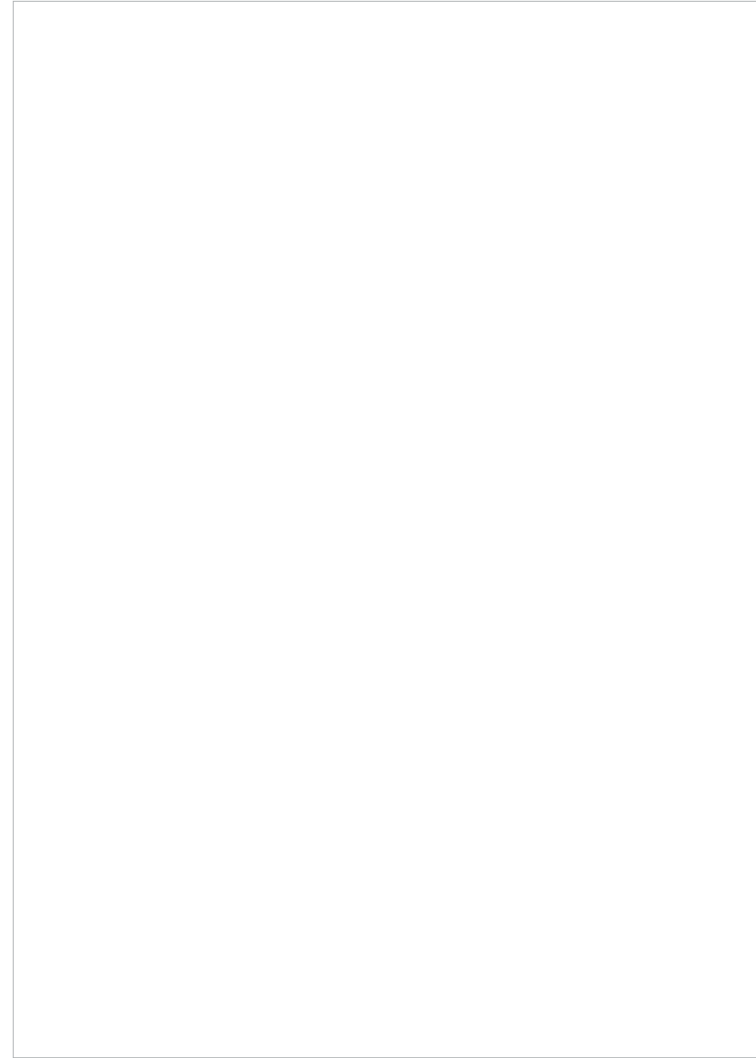
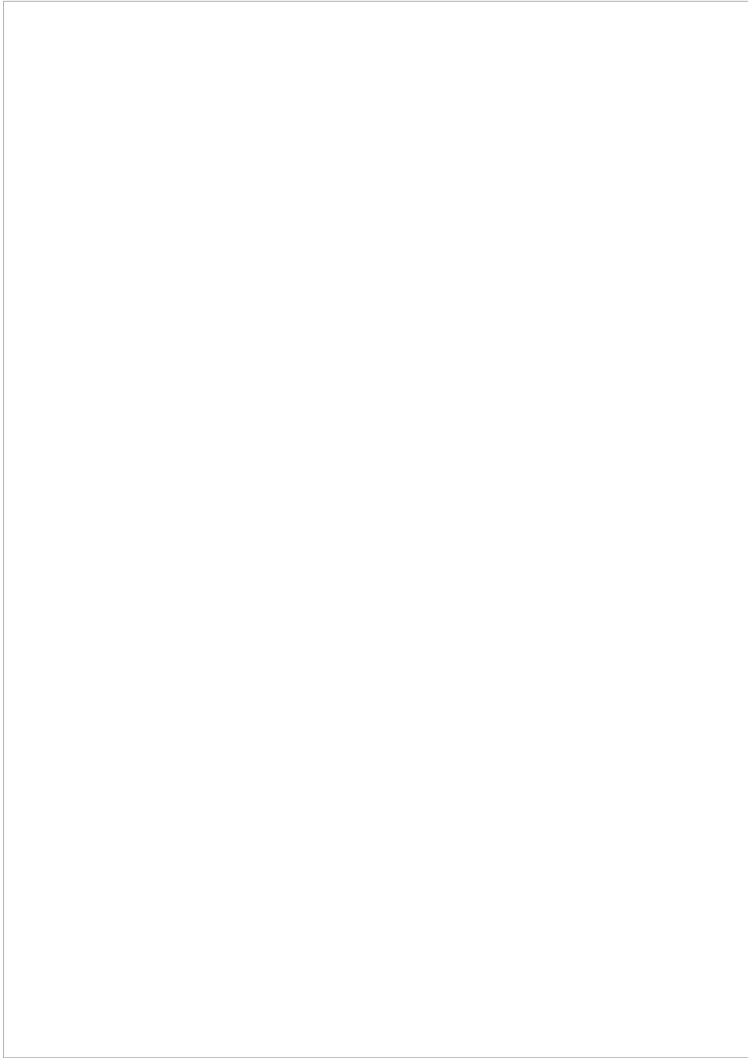
Stichting Opella heeft geen nevenvestigingen.

## 2.6 Controleverklaring

De controleverklaring is opgenomen op de volgende pagina.

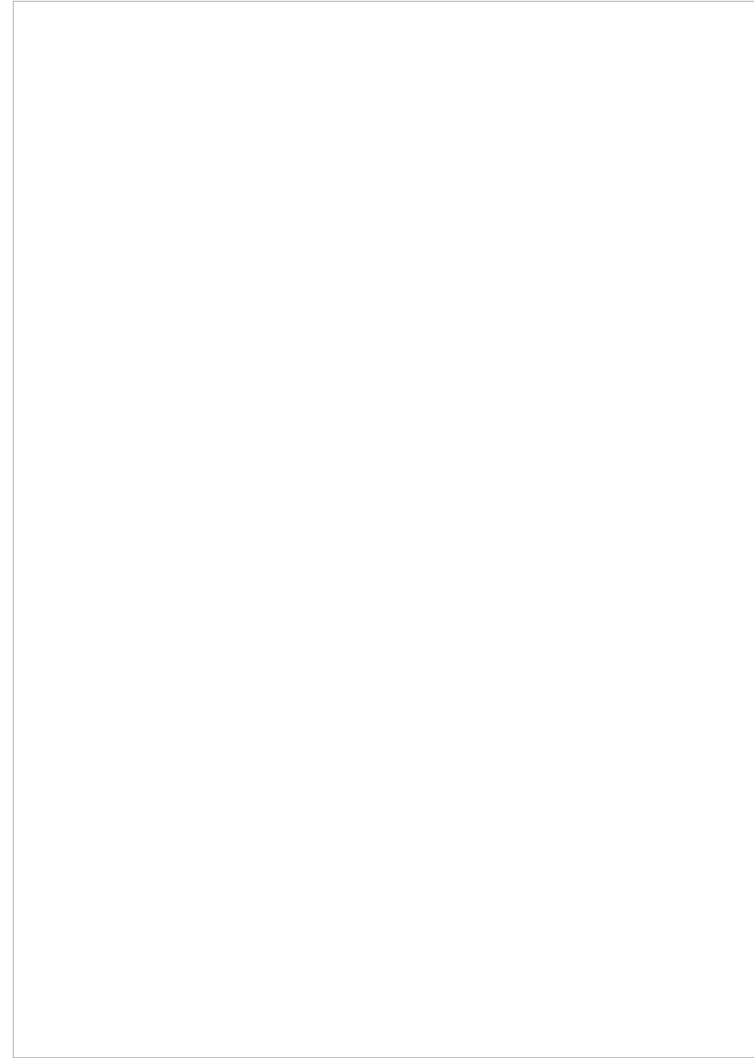
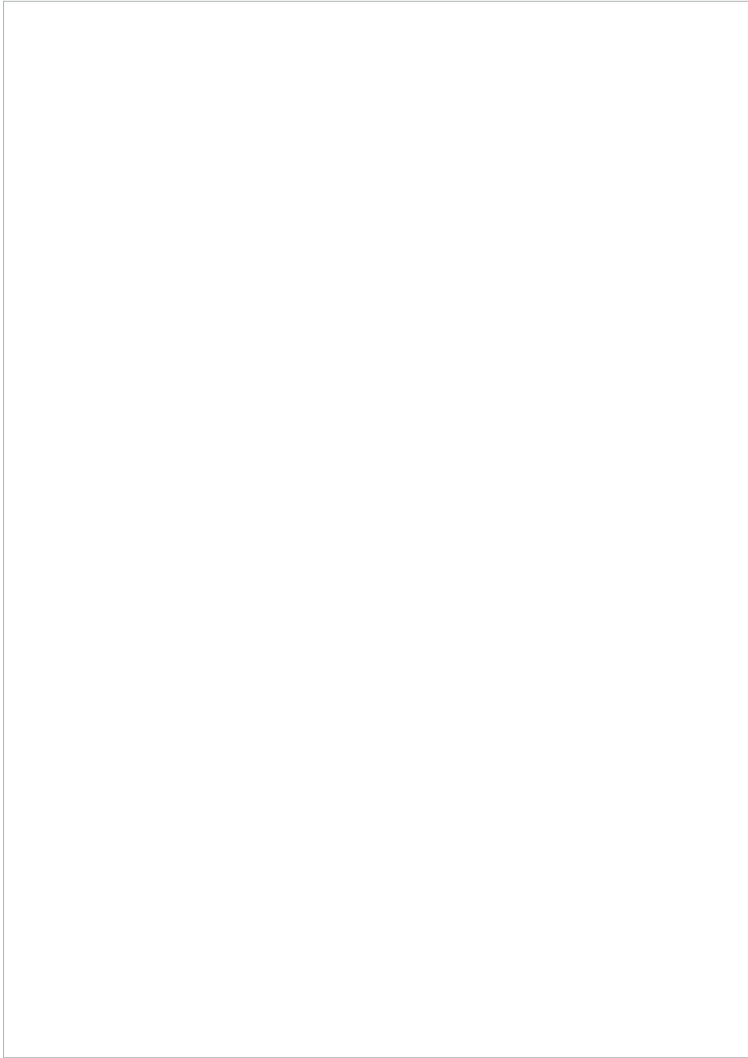


## Controleverklaring





Vervolg **Controleverklaring**



# Bijlagen

## Bijlage 1 - Overzicht resultatenrekening subsidiedossier 22/000028, 22/000029 en 22/000026

Toegekende subsidie van Subsidiegever: Gemeente Ede

	AMW	School- maatschappelijk werk	Jeugd- maatschappelijk werk	School- maatschappelijk werk - Extra	Extra inzet CJG Frontoffice	Ketenzorg dementie	Brugfunctie Centrum voor Jeugd en Gezin	Bezoek- en oppasservice	Financiële coaches	Praktische gezins- ondersteuning	Totaal
<b>Baten</b>	kpl. 900.000	kpl. 900.004	kpl. 900.002	kpl. 900.004	kpl. 900.002	kpl. 610097	kpl. 900.005	kpl. 900.000	kpl. 900.000	kpl. 900.005	
<b>Bedrijfsopbrengsten</b>											
- Subsidie 22/000028	421.181	668.214	521.104	80.706	36.469	-	-	-	-	-	1.727.675
- Subsidie 22/000026	-	-	-	-	-	201.093	-	-	-	-	201.093
- Subsidie 22/000029	-	-	-	-	-	-	66.105	40.799	140.945	683.484	931.333
<b>Som der bedrijfsopbrengsten</b>	<b>421.181</b>	<b>668.214</b>	<b>521.104</b>	<b>80.706</b>	<b>36.469</b>	<b>201.093</b>	<b>66.105</b>	<b>40.799</b>	<b>140.945</b>	<b>683.484</b>	<b>2.860.101</b>
- Subsidie 22/000029 lcare deel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	134.579	134.579
- Subsidie 22/000029 (niet gebruikt deel)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	57.170	57.170
- Subsidie 22/000026 (niet gebruikt deel)	-	-	-	-	-	40.721	-	-	-	-	40.721
<b>Lasten</b>											
<b>Bedrijfslasten</b>											
personeelskosten	371.800	589.870	460.008	71.244	32.194	160.372	58.355	36.016	124.420	434.083	2.338.361
afschrijvingen	397	629	491	76	34	-	62	38	133	463	2.323
overige kosten	57.952	91.942	71.701	11.105	5.018	-	9.096	5.614	19.393	67.660	339.479
<b>Som der bedrijfslasten</b>	<b>430.149</b>	<b>682.441</b>	<b>532.200</b>	<b>82.425</b>	<b>37.246</b>	<b>160.372</b>	<b>67.513</b>	<b>41.668</b>	<b>143.946</b>	<b>502.205</b>	<b>2.680.164</b>
Financiële baten (+) en lasten (-)	-	-	-								-
<b>Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening</b>	<b>- 8.968</b>	<b>- 14.228</b>	<b>- 11.095</b>	<b>- 1.718</b>	<b>- 777</b>	<b>-</b>	<b>- 1.408</b>	<b>- 869</b>	<b>- 3.001</b>	<b>- 10.470</b>	<b>- 52.534</b>
Buitengewone baten	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Buitengewone lasten	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Buitengewoon resultaat</b>	<b>- 8.968</b>	<b>- 14.228</b>	<b>- 11.095</b>	<b>- 1.718</b>	<b>- 777</b>	<b>-</b>	<b>- 1.408</b>	<b>- 869</b>	<b>- 3.001</b>	<b>- 10.470</b>	<b>- 52.534</b>
<b>Resultaat</b>	<b>- 8.968</b>	<b>- 14.228</b>	<b>- 11.095</b>	<b>- 1.718</b>	<b>- 777</b>	<b>-</b>	<b>- 1.408</b>	<b>- 869</b>	<b>- 3.001</b>	<b>- 10.470</b>	<b>- 52.534</b>

**Bijlage 2 - Overzicht Boekwaarde vaste activa t/m 31 december 2022 per gebouw**

Type	Bedrijfsgebouwen en terreinen
Baron van Wassenaarpark te Bennekom	1
Barones van Lyndenlaan 1 te Bennekom, Locatie Machtella	2.733.590
Barones van Lyndenlaan 6g te Bennekom, Locatie Elias	13.606.463
Dorpsstraat 25 te Lunteren, Locatie Honskamp	1.118.396
Hendrik van poelwijcklaan 1 te Bennekom, Locatie Cornelia	2.596.503
Oost Breukelderweg 1 te Bennekom, Locatie Walraven	6.869.985
Smachtenburgerhof 1 te Harskamp, locatie Metje	2.175.839
Van Sallandthof 40 tm 48 te Wageningen, locatie Torckdael	474.276
Veldjesgraaf te Ederveen, Locatie de Veenderij	42.927
Div. TZ locaties	3.594
<b>Eindtotaal</b>	<b>29.621.574</b>

Mensen willen hun eigen leven leiden. Opella ondersteunt met vakkennis en vanuit het hart.  
Dit doen we vanuit het evangelie van Jezus Christus, dat ons inspireert om er te zijn voor ieder mens.

Postbus 677  
6710 BR Ede  
telefoon 0318 752222  
servicepunt@opella.nl

