

**Voortgangsformat MO/BW en AO/DB/HbH/LO** (s.v.p. invullen wat voor uw contract(en) relevant is)

Aanbieder : Sensa Zorg B.V.  
Vergaderdatum : 18-11-2020  
Tijd : 9.30  
Locatie : MS teams  
Aanwezig : 5.1.2.e

<b><u>Actueel</u></b>			
<b>Onderwerp</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Bevindingen aanbieder</b>	<b>Aanvullingen tijdens contractoverleg</b>
<b>Gevolgen Corona</b>	Kunt u kort de gevolgen van Corona weergeven ten aanzien van 1) uw dienstverlening (alternatief etc.),	1) – In beginsel was het even zoeken naar wat ook gewenst was voor onze cliënten. Vanwege de doelgroep en de onwetendheid omtrent online bellen (vooral bij de iets oudere doelgroep) hebben we een aanloop nodig gehad om hen dit kenbaar te maken. De begeleiding is daarna veelal op afstand via beeldbellen doorgegaan maar we hebben uiteindelijk veel meer gebruik gemaakt van Wandelcoaching. Dit was een vorm van begeleiding (i.v.m. groene zorg) die we al hadden opgezet voor de Corona. Tijdens de Corona en nog steeds, hebben we hier erg veel baat bij gehad. 2) – wij hebben vooral het aantal beschikbare uren per week aan hulpverlening verdeeld in meerdere (online) contactmomenten om zodoende	Wandelcoaching in relatie tot AO: Sensa ziet dat het voor mensen heel effectief kan zijn om "buiten" en aan de hand van bewustzijnsoefeningen te werken aan de doelen voor AO. Geldt vooral voor mensen die geïsoleerd zijn en daardoor niet participeren. Men leert stap voor stap weer buiten te komen en de noodzakelijke dingen te ondernemen

	<p>2) cliënten in ondersteuning (aantal, doorlooptijd, uitstroom etc.),</p> <p>3) gevolgen omzet (verwachting met betrekking tot de omzetgarantieregeling die door gemeente is ingesteld),</p> <p>4) (meer) kosten in het kader van Corona (afhankelijk van wel of niet aangeleverd excel),</p> <p>5) overig:</p>	<p>zoveel mogelijk zicht te hebben in situatie van de cliënt. Cliënten ervaren dit als zeer prettig. Wel kreeg de hulpverlening een "bijwending" waarbij vooral de zorgen om Corona werden geuit. Hulpverlening is daarnaast ook gericht geweest op hoe te ontspannen, hoe de situatie bij te benen en rust te creëren. Het aantal uren aan hulpverlening hebben we op deze manier weten aan te houden.</p> <p>- Vanwege het wegvallen van de reistijd was het mogelijk meer cliënten ondersteuning te bieden door 1 medewerker</p> <p>2- voor het aantal cliënten, in- en uitstroom: zie kopje facturatie. Uitstroom is 52.</p> <p>3- gevolgen omzet: april tot juli meer gefactureerd, omdat we onze wachtlijst hebben weten weg te werken tijdens de start van de Corona. Daarna zijn er weinig aanmeldingen geweest tot begin juli. Er is derhalve sprake geweest van verlies van omzet vanwege het uitblijven van de aanmeldingen in deze periode. Echter verwachten wij vooralsnog om onze minimale aantal cliënten te kunnen bedienen in 2020.</p> <p>4- We hebben hier geen gebruik gemaakt. We zijn wel van plan om een gedeelte van de meerkosten in rekening te brengen. Het gaat hierbij om de kosten die we</p>	
--	---	--	--

		hebben gedaan voor bijv. maskers, desinfectiemiddelen.	
<b>Definitieve Budgetafspraken 2020</b>	Kunt u eventuele knelpunten beschrijven (wachtrij, geforceerde uitstroom etc.) onderbouwd met cijfers uit het dashboard (zie bijlage)?	We hebben een groot gedeelte van onze aanmeldingen (aangemeld voor de Corona) in deze periode gematcht met een hulpverlener. Echter waren de aanmeldingen minimaal over de gehele organisatie. Vanaf maart tot en met begin juli zijn de aanmeldingen nihil geweest. Wat ervoor heeft gezorgd dat we nog niet het totale aantal minimale cliënten hebben kunnen bedienen. De prognose is wel dat we dit zullen behalen in 2020.	Actie: Sensa checkt nogmaals of het aantal van 144 minimum cliënten haalbaar en realistisch is.
<b>Overbruggingsovereenkomst 01/01/2021 – 31/03/2021</b>	Ter bespreking		
<b>Actuele ontwikkelingen in te brengen door aanbieder</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Sensa Zorg was onderaannemer voor WLZ. Onze hoofdaannemer (Allerzorg) heeft stopt met alle onderaannemers. Wij zijn niet gecontracteerd voor WLZ, waardoor we momenteel op zoek zijn naar een hoofdaannemer.</li> <li>-Daarnaast krijgt Sensa Zorg regelmatig verzoeken voor onderaannemerschap voor evt. de AIO.</li> <li>-Instituut Culturele Zorg gelanceerd</li> <li>- Gunning Buurtteam NW</li> </ul>	<p>Het ging om ongeveer 3 cliënten.</p> <p>Sensazorg zit in de coalitie BT Nw west. Sensa kent dit gebied goed en vormt met Sezo, Permens, HVO/Q een mooie coalitie met een "alles" dekkende expertise om vanuit het BT Amsterdammers te begeleiden</p>

<b>MO/BW</b>			
<b>Onderwerp</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Bevindingen aanbieder</b>	<b>Aanvullingen tijdens contractoverleg</b>
<b>Algemeen</b>	Opmerkingen vorig verslag en acties n.a.v. de afspraken/mededelingen		
<b>Kritische Prestatie Indicatoren</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Bezettingsoverzicht MO</li> <li>b. Bezettingsoverzicht BW</li> <li>c. Verblijfsduur</li> <li>d. Plaatsingen</li> <li>e. Formatie-overzicht CT MO en BW</li> <li>f. Ontwikkeling KPI-wijkzorg</li> <li>g. Invulling template voorzieningen</li> <li>h. Ontwikkeling KPI zelfregie</li> </ul> Benodigde inzet voor 2020 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Ombouw 24-uursopvang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wilt u de totaalcijfers/- percentages uit de bezettings/ productie overzichten in de kolom hiernaast vermelden.</li> <li>• Wat zijn de verwachtingen t.a.v. de productie voor de rest van het jaar. Zijn er bijzonderheden? Wat zijn de evt. knelpunten? Wat zijn daarvan de achtergronden en hoe wordt daarmee omgegaan.</li> <li>• Bijlage ter bespreking: KPI-overzicht Formatie CT MO BW Bijlage ter bespreking KPI-overzicht Door-/en Uitstroom</li> <li>• Bijlage ter bespreking: KPI-overzicht Plaatsingen</li> <li>• Stvz ontwikkeling voorstel KPI's wijkzorg en zelfregie</li> <li>• Wilt u de ingevulde templatevoorzieningen bijsluiten als bijlage.</li> <li>• KPI wijkzorg</li> </ul> <p>Wat laten de cijfers zien, wat is de trend?</p>		
<b>Monitor Meerjarenplan</b>	Kunt u de wijzigingen op uw format monitor meerjarenplan t.o.v. de vorige keer aangeven en van een toelichting voorzien.		

<b>Calamiteiten, klachten</b>	Graag een toelichting indien van toepassing.	Geen klachten of calamiteiten	
<b>Actuele ontwikkelingen aanbieder</b>	<p>Korte samenvatting (klant tevredenheids-) onderzoeken.</p> <p>Verschuivingen aanbod andere financieringsbronnen (WLZ, forensisch, zvw)</p> <p>Welke pilots lopen er. Wat zijn de ontwikkelingen?</p> <p>Ontwikkelingen samenwerking (buiten de-) regio, warme overdrachten?</p> <p>PHKG: omslagwoningen ontwikkelingen en consequenties, uitvoering werkafspraken.</p> <p>Ontwikkelingen rond (nieuwe)/verschuivingen in doelgroepen.</p>		

<b><u>AO/DB/HbH/LO</u></b>			
<b>Onderwerp</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Bevindingen aanbieder</b>	<b>Aanvullingen tijdens contractoverleg</b>
<b>Facturatie / budget</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe verloopt facturatieproces?</li> <li>Facturatie en zorgproductie ten opzichte van het budget?</li> <li>Verloop en verwachting?</li> </ul>	<p>Facturatie verloopt goed, geen opmerkingen.</p> <p>Stand van zaken 13 nov. – 82% v.h budget verbruikt.</p> <p>Q1 : 18 % verbruikt. Q2: 23% verbruikt. Q3: 33% verbruikt. Q4: -</p> <p>Verwachting is dat wij eind van het jaar het budget volledig benutten.</p>	Actie vanuit Sensa: nogmaals onderzoeken of het minimum aantal cliënten bijgesteld zou moeten worden vanwege mindere instroom tijdens Corona. Asap laten weten indien dit het geval is.



		In periode 1 is er een factuur volledig afgekeurd dit vanwege technische redenen. Eind 2019 gaf de gemeente aan dat er vanaf 2020 gefactureerd dient te worden op maandbasis, echter bleek na periode 1 dat het voor de gemeente niet haalbaar is om deze wijzingen door te voeren. Hierdoor is er een factuur volledig afgekeurd. (terug te zien in het verslag v.h. dashboard).	
<b>Wachttijd</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welke termijn hanteert uw organisatie gemiddeld om een vraagverheldering/ intake gesprek te voeren?</li> <li>• Hoeveel tijd zit er gemiddeld tussen de vraagverheldering en de start van de ondersteuning?</li> <li>• Is of dreigt er een wachtlijst? Zo ja: Wat is de oorzaak hiervan?</li> <li>• Wat verstaat u onder een wachtlijst?</li> <li>• Welke acties zijn ondernomen?</li> </ul>	<p>-Binnen 3 werkdagen wordt er contact opgenomen met de verwijzer/cliënt om de aanmelding te bespreken (vraagverheldering).</p> <p>-Na de vraagverheldering is er ongeveer een termijn van 4 weken tot de start van hulpverlening. Binnen 4 weken warme overdracht en intake. Na de warme overdracht wachten we op beschikking of toekenning, daarna start hulpverlening.</p> <p>-12 cliënten in wachtlijst (3 van de 15 worden gekoppeld). De oorzaak van een wachtlijst, zijn de specifieke voorkeuren van de cliënt/verwijzer, zoals mannelijke/vrouwelijke hulpverlener, taal, beschikbaarheid qua dagen. Cliënten hebben specifieke voorkeuren om niet video te bellen maar willen per se na de Corona verder. Mits wandelcoaching wordt ingezet.</p> <p>-Een wachtlijst is voor ons de lijst met cliënten die we niet gelijk kunnen koppelen vanwege specifieke voorkeuren en/of belemmeringen in de bezetting (specifieke taal bijv.)</p> <p>-Acties: Er wordt rekening gehouden met mogelijke afschalingen in een periode waarbij ruimte vrijkomt komt voor aanname nieuwe cliënten bij huidige medewerkers (plan A). De W&amp;S (plan B) is binnen Sensa Zorg een doorlopend proces. Aan de hand van de aanmeldingen checken</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Knelpunten?</li> </ul>	<p>we binnen het sollicitatie bestand naar potentiële medewerkers die het beste kunnen voldoen aan de vraag. Dit is een doorlopend proces waarbij we vaak medewerkers in petto hebben. Indien deze medewerkers niet in de door hun aangegeven/gewenste regio ingezet kunnen worden, worden zij in de meest nabij gelegen regio ingezet met het principe dat de hulpverlening voor cliënten ten allen tijd voorgaat (plan C) .</p> <p>-Knelpunten: regelmatig krijgen wij de vraag in het weekend ondersteuning geboden kan worden, hetgeen in uitzonderingsgevallen gedaan wordt.</p>	
<b>Matrix</b> <i>(specifiek voor HbH)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkt u de matrix iedere twee weken bij?</li> <li>• In welke gebieden heeft u ruimte, welke niet?</li> </ul>		
<b>Vakantieplanning</b> <i>(specifiek voor HbH)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Is vervanging geregeld tijdens vakantie en ziekte?</li> </ul>		
<b>Evaluëren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe zorgen jullie ervoor dat de gestelde evaluatietermijnen behaald worden?</li> </ul>	<p>Het (vernieuwde) beleid is om niet per 6 maanden, maar per 3 maanden de hulpverlening te evalueren. Tijdens de warme overdracht wordt al een afspraak gepland voor een evaluatie gesprek over 3 maanden. Op deze manier trachten we ervoor te zorgen dat de doelen tijdig bijgesteld kunnen worden, indien nodig. Ook kunnen er tussentijds en/of voortijdig evaluaties gehouden worden indien de situatie dit vergt. De Senior volgt tezamen met de hulpverlener ten allen tijde de cliënt en de voortgang hiervan.</p>	<p>Sensa bereikt hiermee dat doelen nog beter aansluiten bij de zorg en ondersteuningsvraag.</p>
<b>Afsprakenoverzicht</b> <i>(specifiek voor HbH)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe zorgt u ervoor dat alle cliënten beschikken over hun persoonlijke</li> </ul>		

	afsprakenoverzicht Hbh (als bijlage bij Ondersteuningsplan) en geïnformeerd zijn over de functie en het belang van het afsprakenoverzicht?		
<b>Urenindicaties</b> <i>(specifiek voor HbH)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoeveel urenindicaties zijn aangevraagd?</li> <li>• Hoe verloopt het proces?</li> <li>• Wat is uw ervaring met de IAB rapporten in uren?</li> </ul>		
<b>Ontwikkelplan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welke KPI's heeft u uzelf gesteld met betrekking tot de doorstroom</li> <li>• Wat is de voortgang van het ontwikkelplan?</li> </ul>	<p>-Evaluaties tijdig en voorzien van eventuele aanvulling/wijziging.</p> <p>-Afschaling binnen 3 maanden, tenzij..</p> <p>-Clienttevredenheid van minimaal een 8</p> <p>Voortgang Ontwikkelplan:</p> <p>-Sensa Methode is afgerond. We zitten in de implementatiefase. Momenteel wordt gebruik gemaakt van anamnese binnen enkele regio's om eventuele knelpunten weg te kunnen werken.</p> <p>-medewerkers worden steeds meer ingezet in wijken i.v.m. laagdrempeligheid. Ze worden intern geïnformeerd over de werkwijze van de Buurteams.</p> <p>- het scholingsplan vormt een vast onderdeel van de werkwijze. Jaarlijks wordt de scholing vastgelegd op basis van behoefte zowel van onze medewerkers alsmede de ontwikkelingen binnen de casuïstiek/deskundigheidsbevordering.</p> <p>-Individuele gesprekken met Seniors vormen nog steeds een wezenlijk onderdeel van onze werkwijze hetgeen zijn vruchten blijft afwerpen. Aanvullend is er sinds september 2020 een Werkbegeleider aangesteld om de kwaliteit verder te bevorderen en</p>	

		<p>de Sensa methodiek intern (en tzt extern) te implementeren</p> <p>-Deelname aan wijkzorg overleggen vormen een vast onderdeel</p>	
<b>Scholing</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe vaak en waarover worden uw medewerkers getraind?</li> <li>Op welke wijze wordt er aandacht besteed aan kennis over signaleren?</li> <li>Nemen uw (nieuwe) medewerkers deel aan de wijkzorgtraining?</li> </ul>	<p>-Een ieder binnen de Ambulante Ondersteuning neemt deel aan het jaarlijkse trainingsaanbod. Het trainingsaanbod wordt vastgesteld op basis van de behoefte van personeel, de problematiek binnen casussen en ontwikkelpunten op specialisaties. Enkele trainingen uit 2020 zijn: Vechtscheiding, Rapporteren, Beschermjassen, Positief opvoeden 0-12 en 12-18, Radicalisering &amp; Polarisatie, Omgaan met emotie en agressie, Complexe scheidingen, cultuursensitieve zorg, beroepsethiek etc. Verder wordt iedereen getraind v.w.b. de Meldcode Kindermishandeling en huiselijk geweld en nemen medewerkers deel aan (indien nodig) het geaccrediteerde praktijkprogramma.</p> <p>-tijdens zowel de casuïstiekbesprekingen met Senior en Werkbegeleider wordt hier aandacht besteed als tijdens individuele gesprekken met medewerkers waarbij ingezoomd wordt op alle casussen.</p> <p>-Nieuwe medewerkers in Amsterdam nemen standaard deel aan de wijkzorgtraining.</p>	
<b>Regievoerder</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Op welke manier weet cliënt dat hij/zij een regievoerder heeft?</li> <li>Hoe hebt u de regievoering binnen uw organisatie ingericht?</li> </ul>	<p>-Middels de intake en de warme overdracht wordt de regiehouder betrokken en wordt dit besproken met cliënt. Tevens wordt de regiehouder tijdens evaluaties betrokken en uitgenodigd.</p> <p>-In ons beleid en tijdens het inwerkprogramma worden medewerkers ingewerkt met de mededeling dat zij de regievoerder in het gezin zijn en wat de verantwoordelijkheden hierin zijn. Er kan</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoeveel cliënten heeft een regievoerder?</li> <li>• Hoeveel medewerkers werken in de rol van administrateur?</li> <li>• Invulling rol regievoerderschap, bijv. overleg met andere aanbieders t.a.v. aanvullende benodigde voorzieningen?</li> </ul>	<p>altijd gespard en/of overlegd worden afgezien van de overleggen. Casuïstiek bespreking, trainingen en individuele gesprekken zijn een onderdeel van onze werkwijze. Medewerkers hebben een eigen caseload waar ze verantwoordelijk voor zijn.</p> <p>-Afhankelijk van de complexiteit van de heeft een regievoerder gemiddeld 8 casussen.</p> <p>-Medewerkers hebben de rol van regievoerder, niet als administrateur. Wel wordt ondersteuning geboden om cliënten zelfredzaam te maken, ook op het gebied van administratieve taken.</p> <p>-Alle medewerkers zijn regievoerder over hun eigen caseload (behalve nieuwe medewerkers die de RIS trainingen nog moeten volgen. Voor hun cliënten is de superuser de regievoerder.)</p> <p>-Regievoerder neemt de rol op zich om tevens contacten met andere aanbieders te leggen indien dit in het belang is van cliënt. Indien overige benodigde voorzieningen nodig zijn neemt de regievoerder hierin actie.</p>	
<b>GGD toezicht</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe verloopt de voortgang van het verbeterplan?</li> </ul>	<p>In 2018 hebben we voor regio Amsterdam een GGD Onderzoek gehad, hier kwamen geen verbeterpunten naar voren. Daarnaast hebben we in 2019 voor regio Kennemerland een soortgelijk onderzoek gehad. Echter kwamen hier ook geen verbeterpunten uit.</p> <p>Inspectie van VWS is in 2020 langs geweest. Vanwege Corona is er geen vervolg afspraak ingepland.</p>	
<b>Klachten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal?</li> <li>• Aard van de klachten?</li> <li>• Hoe is ermee omgegaan?</li> </ul>	<p>Er zijn geen klachten gemeld vanuit cliënten of verwijzers.</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat heeft het opgeleverd?</li> <li>• Hoe vindt de registratie plaats en in welke systeem?</li> </ul>		
<b>Meldcode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschikt u over de meldcode HGKM?</li> <li>• Zijn hiervoor aandachtsfunctionarissen aangewezen?</li> <li>• Zijn de hulpen op de hoogte dat HG &amp; KM altijd moet worden gemeld? Is hiervoor een werkinstructie aanwezig?</li> </ul>	<p>-Sensa Zorg heeft een Meldteam dagelijks beschikbaar voor meldingen. Dit team bestaat uit 3 leden met als backup de Seniors die uit 4 leden bestaan.</p> <p>-Binnen de organisatie zijn aandacht functionarissen aanwezig.</p> <p>-Medewerkers weten dat ze een melding moeten maken, er is een werkinstructie beschikbaar en ze kunnen de Meldteam ten allen tijd inschakelen.</p>	Sensa heeft bewust het team opgeschaald. Dat is nodig gezien de problematiek van hun clientengroep.
<b>Client waarderings onderzoek</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heeft uw organisatie zelf onderzoek gedaan en wat zijn hierin de belangrijkste punten van verbetering?</li> <li>• Bent u op de hoogte van het jaarlijkse cliëntwaarderingsonderzoek dat door de gemeente uitgevoerd wordt?</li> <li>• Weinig cliënten weten dat er onafhankelijk cliëntondersteuning beschikbaar is – hoe heeft uw organisatie de informatie hierover belegd?</li> </ul>	<p>-In 2019 is er een extern cliënt tevredenheidsonderzoek verricht door Triqs. De gemiddelde score hiervan was een 7,8. Mogelijkheid voor verbeterpunten waren:</p> <p>1.Kunt u meebeslissen over van wie u begeleiding krijgt? (welke begeleider) (n=104) scoort op negatieve ervaringen 40,38% met een verbeterscore van 1,05.</p> <p>2. Weet u bij wie u met uw vragen en problemen terecht kunt bij de zorginstelling? (n=105) scoort 23,81% op negatieve ervaringen met een verbeterscore van 0,73.</p> <p>- wij zijn op de hoogte dat ook cliënten benaderd kunnen worden door de Gemeente ivm de tevredenheid.</p> <p>-wij verwijzen regelmatig door naar de site van de Gemeente, <a href="http://www.Regelhulp.nl">www. Regelhulp.nl</a> voor eventuele verdere informatie. Echter, cliënten worden bij ons aangemeld door verwijzers nadat veel al met hen is besproken en zij verder hulpverlening willen.</p>	

<b>Social Return</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe lopen de afspraken in het kader van Social Return?</li> </ul>	<p>Sensa Zorg hecht er waarde aan om mensen die op de arbeidsmarkt willen (her)intreden een (om)scholingstraject te bieden. Die doen we middels het bieden van een BBL opleiding. Te denken valt hieraan aan moeders die na een lange tijd weer willen werken, vluchtelingen die hier hun leven willen (her)opbouwen etc. Verder wordt er vanuit Sensa Zorg veldanalyses verricht in diverse (kracht)wijken met o.a. het doel achter de verborgen vraag te komen en hierop in te kunnen spelen ism onze contractpartners. Daarnaast hebben wij op 27 januari 2020 een plantdag van onze Tiny Forest met een natuurspeeltuin in Haarlem. Zie <a href="http://www.tinyforesthaarlem.nl">www.tinyforesthaarlem.nl</a> voor meer informatie.</p> <p>Als laatst delen wij consultatie vanuit Instituut Culturele Zorg.</p>	<p>Sensa zit in Schalkwijk in Haarlem</p> <p>2021 denk ik :-)</p>
<b>PGB</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoeveel Pgb cliënten heeft u?</li> <li>Hoe gaat u om met PGB-aanvragen?</li> </ul>		<p>Geen pgb</p>
<b>Obh</b> <i>(specifiek voor HbH)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zijn uw medewerkers ook op de hoogte van het maximeren van het aantal cliënten, zodat de aantallen niet verder toenemen?</li> <li>Blijft u binnen uw maximaal aantal cliënten?</li> </ul>		
<b>Wijziging aanleveren ureninzet</b> <i>(specifiek voor HbH)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nieuwe werkwijze; vanaf 2020 twee keer per jaar rapportage aanleveren aan gemeente (week 1 t/m 26 op uiterlijk 15-08-'20, week 1 t/m 52 uiterlijk 31-1-'21)</li> </ul>		

**Wvttk**

