

Jaarverslag 2023



Zien wat wél kan doet groeien

Stichting Omega

F.D. Kahlenbergstraat 66

1087 LL Amsterdam-IJburg

KvK nummer: 41197047 ; RSIN: 006380682; AGB-code: 70705103

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Stichting Omega: dit zijn wij	4
Strategische speerpunten	5
Financiële analyse	8
Vervoerskosten beheersing.....	10
Huisvestingskosten.....	10
Calamiteiten terugblik en evaluatie	11
Speerpunt 1: Ouders als belangrijkste partners.....	12
Kanslijnen voor de transitie naar een toekomstbestendige gehandicaptenzorg	12
Activiteiten voor ouders en medewerkers.....	13
Communicatie en zichtbaarheid Omega	14
Speerpunt 2: Voldoende medewerkers van Omega-kwaliteit	14
Zorgmedewerkers op de groepen	14
Strategische personeelsplanning	15
Personeel van 1 januari tot en met 31 december 2023.....	15
Verzuimcijfers en analyse 2023.....	16
Aanpak verzuim	17
Preventiemedewerker, vitaliteitscommissie en commissie fysieke belasting	17
Aanpak werkdruk onder Persoonlijk Begeleiders	18
Speerpunt 3: Invoeren van sociale en technologische innovaties die de kwaliteit verbeteren en het werk efficiënter maken	18
Transitie naar een toekomstbestendige gehandicaptenzorg.....	19
Speerpunt 4: De kwaliteit van de dagbehandeling versterken door uitbreiding en behoud van expertise.....	19
Kennisseven	19
Bij- en nascholing	19
Kennissbank	20
Kwaliteitsrapportages	20
Speerpunt 5: Versterken van samenwerking en uitbouw van partnerschappen	21
Doel	21
Pilot “Logeren met je pgb-er” op Omega.....	21
Samenwerking met Reade.....	21
Samenwerking AUMC / EKZ	22
Samenwerking in landelijke en regionale netwerken	23
Speerpunt 6: Green deal duurzame zorg voor een gezonde toekomst	24

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2023 en tevens de terugblik op mijn eerste jaar als nieuwe bestuurder van Stichting Omega. Een spannend jaar, omdat Omega 2022 met een fors verlies afsloot, de begroting voor 2023 net sluitend was en er donkere wolken werden verwacht voor de gehandicaptenzorg. De uitdagingen waar we voor staan zijn groot: een groeiende complexe zorgvraag en een schaarste aan medewerkers en middelen. Daarbij is de inflatie afgelopen jaren sterk toegenomen, waardoor de kosten voor levensmiddelen, energie en vervoer veel hoger zijn dan we in voorgaande jaren gewend waren. Ook de lonen gingen in 2023 omhoog, terwijl de tarieven, die al achterliepen op de werkelijke kosten, niet evenredig stegen.

Om te kunnen blijven bestaan, moeten zorgorganisaties met minder mensen meer en complexere zorg leveren, maar daar zitten grenzen aan. Je kunt alleen goed voor een ander zorgen als je ook goed voor jezelf zorgt.

Het meerjarenbeleidsplan 2023-2026 werd afgelopen jaar vastgesteld met daarin extra oog voor de uitdagingen waar we als Stichting Omega voor staan.

Dit jaarverslag volgt de ambities, speerpunten en plannen die we met elkaar in het jaarplan en het meerjarenbeleidsplan hebben afgesproken. We kijken terug naar wat er bereikt is en stellen bij waar nodig. Onze missie is en blijft hoogwaardige zorg en dagbehandeling bieden aan kinderen en volwassenen met (zeer) ernstige verstandelijke en meervoudige beperkingen.

Ondanks de zorgen die er nog steeds zijn, ben ik trots dat we als Omega terug kunnen kijken op een jaar waarin iedereen zich met hart en ziel heeft ingezet voor kinderen en volwassenen met (zeer) ernstige verstandelijke meervoudige beperkingen. Dankzij hen zijn er afgelopen jaar veel meer kleine en grote successen bereikt dan we hadden durven denken.

Echt iedereen bij Omega heeft het afgelopen jaar zijn best gedaan om nieuwe medewerkers te werven. In 2023 zijn er 33 medewerkers aangenomen. Ook konden we ongeveer zeven stagiaires verwelkomen, waarvan sommigen na het afronden van hun studie in dienst zijn gekomen.

Met vereende krachten hebben we 2023 met een klein positief resultaat afgerond en ligt er een sluitende begroting voor 2024. Iets waar we trots op kunnen zijn.

Marika Groenendijk,

Directeur-bestuurder Stichting Omega

Amsterdam-IJburg, mei 2024

Stichting Omega: dit zijn wij

Wij geloven in een draagbaar perspectief voor iedereen met een (zeer) ernstige meervoudige beperking, juist waar anderen dit niet zien.

Wij bieden ondersteuning en ontwikkeling aan mensen met (zeer) ernstige meervoudige beperkingen (zevmb). Dit doen we door te adviseren, behandelen en dagbesteding te bieden.

Wij zijn een betrouwbaar en deskundig behandel- en expertisecentrum in de regio Amsterdam en omstreken.



Onze kernwaarden

- **Ontwikkeling** staat centraal bij alles wat we doen
- **Gepassioneerd**: we zetten ons met hart en ziel in om de zorg te bieden die nodig is
- **Kwaliteit**: onze (volwassen) kinderen met (z)evmb verdienen behandeling van de hoogste kwaliteit
- **Levendig**: we laten de mooie kant van het leven zien met oog voor de pijn en het verdriet dat er is
- **Vastberaden**: we zijn vastberaden dat iedereen op de juiste plek kan komen en verliezen dat doel nooit uit het oog.
- **Veiligheid**: we zijn een veilige plek waar iedereen wordt gezien en erbij hoort.

Onze kwaliteiten

Vakbekwaam

Wij beschikken over specialistische kennis en zijn vakkundig in onze aanpak. We werken met een multidisciplinair team van professionals om kwaliteit te leveren en worden omringd door een breed netwerk van kennispartners.

Ouderbetrokkenheid

Omega is 40 jaar geleden opgericht door betrokken ouders van kinderen met een (zeer) ernstige meervoudige beperking. Ook vandaag de dag spelen ouders in ons zorgconcept een sleutelrol: zij kennen hun kinderen het beste.

Midden in de maatschappij

Wij willen met iedereen ten volle meedoen in de maatschappij. In plaats van het zo ver mogelijk wegstoppen van mensen met (z)evmb, stellen wij hen centraal. Wij werken aan een inclusieve en diverse samenleving.

Wij geloven in échte zorg en échte aandacht. Samen geven we deze kinderen een stem.

Strategische speerpunten

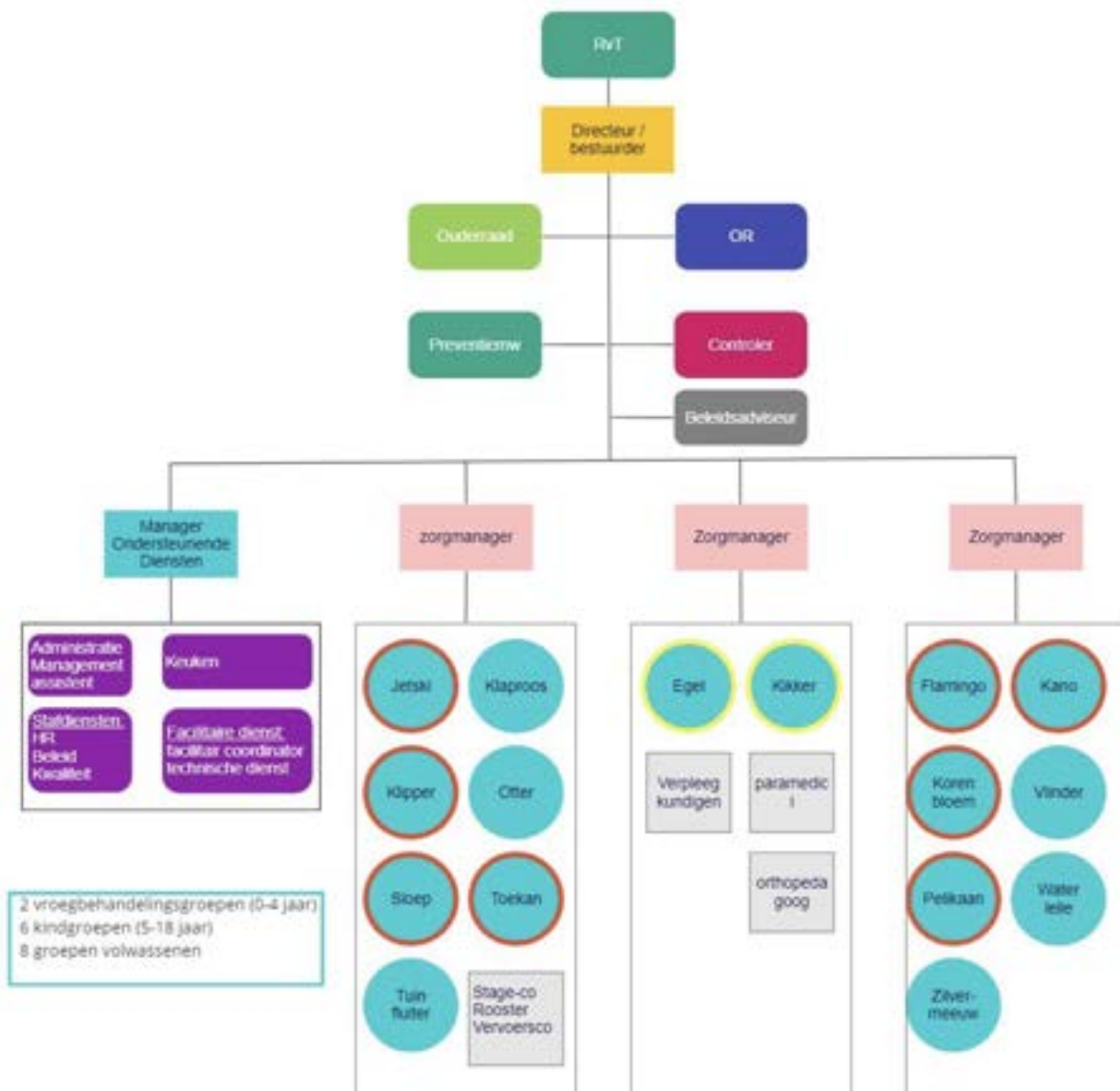
In het meerjarenbeleidsplan 2023-2026 zijn een zestal strategische speerpunten geformuleerd voor de komende jaren, die onderling met elkaar samenhangen. Dit zijn:

1. Ouders als belangrijkste partners betrekken bij de zorg
2. Aantrekken en behouden van voldoende toegewijde medewerkers met Omega kwaliteit
3. Invoeren van sociale en technologische innovaties die de kwaliteit verbeteren en het werk efficiënter maken
4. De kwaliteit van de dagbehandeling versterken door uitbreiding en behoud van expertise
5. Versterken van samenwerking en uitbouw van partnerschappen
6. Green deal duurzame zorg voor een gezonde toekomst

Doelen voortvloeiend uit de speerpunten

De strategische speerpunten zijn uitgewerkt in doelen en acties in het meerjarenbeleidsplan 2023-2026. Ieder kwartaal worden deze doelen en acties volgens de PDCA-cyclus geëvalueerd en bijgesteld in het jaarplan.

Organogram



Goed bestuur en toezicht

Integriteit en een respectvolle benadering zijn belangrijk binnen Omega, vanuit het motto samenwerken en vanuit deskundigheid stimuleren van de individuele mogelijkheden van de kinderen en volwassenen. Bovenal wil de stichting plezier hebben en uitstralen bij de uitvoering van haar taken.

Stichting Omega heeft een Raad van Toezicht en een Raad van Bestuur. Het managementteam van de stichting bestaat uit de directeur-bestuurder (Raad van Bestuur), managers zorg en een manager ondersteunende diensten.

Binnen stichting Omega werken we met de waarden en normen die passen bij de maatschappelijke opdracht van Omega. Deze zijn uitgewerkt in de visie op goed toezicht, waarbij de zeven principes uit de [Governance Code Zorg 2022](#) zijn gebruikt als leidraad.

Raad van Toezicht

Er zijn in 2023 geen (her)benoemingen geweest.

Naam	Aantreden	Eerste verlenging	Aftreden
Hedwig Slot (voorzitter)	17-12-2018	2022	2026
Yvette Paludanus	17-12-2018	2022	2026
Mark Companjen	15-12-2020	2024	2028
Angelina Bakker	15-12-2020	2024	2028
Justin Lintjer	20-3-2017	2022	2025
Clara van Karnebeek	8-3-2022	2026	2030

Ondernemingsraad

Manon Zuidgeest (muziektherapeut), voorzitter
Kelly Arnold (persoonlijk begeleider), vice-voorzitter
Roos Veerkamp (persoonlijk begeleider) - tot sept'23
Wendie Huinink (persoonlijk begeleider)
Jojanne van Groenigen (assistent begeleider)



Ouderraad

Ouders hebben een belangrijke en gewaardeerde rol binnen Omega. De ouderraad is het formele medezeggenschapsorgaan. Deze raad komt circa vier keer per jaar bijeen, wisselt uit over de gang van zaken op Omega, geeft adviezen aan de bestuurder en heeft instemmingsrecht over bepaalde voorgenomen besluiten van de bestuurder. Momenteel zijn lid van onze ouderraad:

Hanna Yoo
Nienke Goudsmit
Deborah Thomasse
Paul Paree, voorzitter

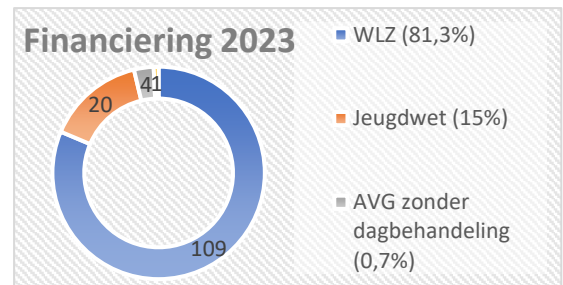
Financiële analyse

Feiten en cijfers

We bieden op onze twee locaties in Amsterdam-IJburg dagbehandeling aan 123 kinderen en volwassenen met (z)evmb met 125 medewerkers en een handvol vrijwilligers.

In 2023 zijn er, inclusief stagiaires, 40 medewerkers aangenomen en 36 uitgestroomd.

	2023	2022
Aantal kinderen en volwassenen	123	
Aantal medewerkers	125	121
Gemiddeld aantal fte	83,12	77,6
Omzet	€ 7.842.408	€ 6.633.272
Resultaat	€ 21.031	-€ 587.225
Eigen vermogen	€ 1.507.968	€ 1.486.937



Instroom kinderen

Omega is vooral in de regio Amsterdam bekend en uit deze regio komen dan ook de meeste kinderen en volwassenen vandaan die bij ons op de dagbehandeling komen.

Voor Amsterdamse kinderen heeft Omega 12 JeugdWet-plekken in onderaannemerschap van Cordaan. Voor kinderen uit de DUO-gemeenten (Diemen-Duivendrecht, Uithoorn en Ouderkerk) heeft Omega twee JW-plekken in onderaannemerschap van Ons Tweede Thuis. Met andere gemeenten worden direct afspraken gemaakt over de bekostiging van JW-plekken voor kinderen die op Omega dagbehandeling volgen.

Omega wil een kindercentrum blijven en heeft tegelijk ook het beleid dat kinderen ook na hun 18^{de} verjaardag bij ons kunnen blijven. Dat betekent dat het aantal volwassen (z)evmb-ers op Omega groeit. Het beleid is dat wij voorrang geven aan jonge kinderen op onze vroegbehandeling. Hier is een korte wachtlijst voor, die voor een deel ook te wijten is aan de vastgelopen keten in de Jeugdwet. Kinderen die zich tijdens hun behandeling op Omega goed ontwikkelen, kunnen niet doorstromen naar speciaal onderwijs, omdat daar geen plek beschikbaar is. Daarnaast is het moeilijk voor kinderen jonger dan 5 jaar om een wlz-indicatie te krijgen, ook als op grond van hun medische diagnose duidelijk is dat zij levenslang (z)evmb blijven. Deze kinderen houden langer dan wenselijk een schaarse jeugdwetplek van een DUO- of Amsterdamse gemeente op Omega bezet.

aantal kennismakingen in 2023	28
waarvan aangemeld in 2023	16
waarvan gestart op een groep in 2023	10

Voornaamste risico's voor Omega

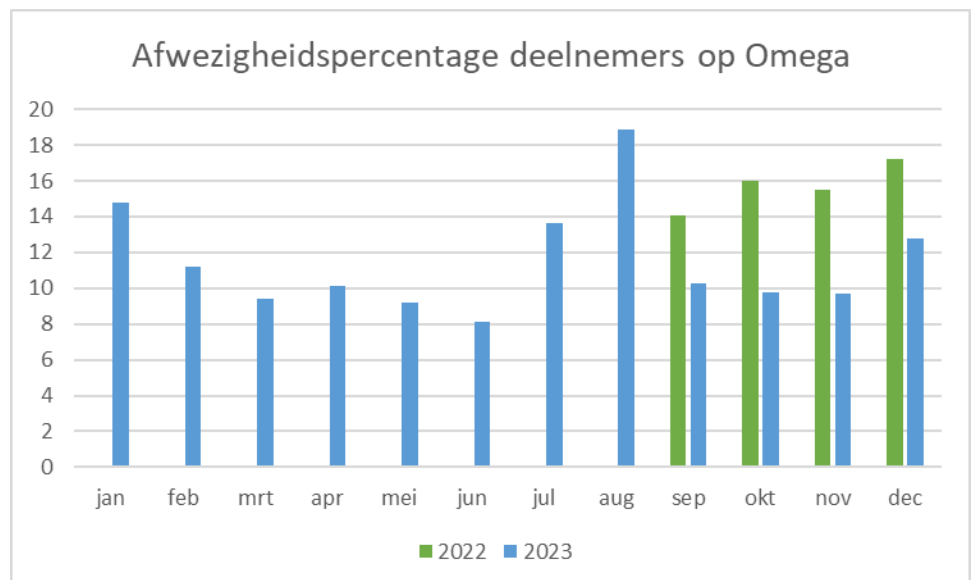
- Misgelopen zorginkomsten wegens afwezigheid van kinderen en volwassenen
- Personeelskosten
- Huisvestingskosten
- Vervoerskosten

In 2023 hebben we verschillende acties ondernomen en beleid aangescherpt om deze risico's te beperken.

Aanwezigheidspercentage kinderen en volwassenen verhogen

Wekelijks monitoren we de aanwezigheidscijfers en sturen de zorgmanagers op een zo hoog mogelijk aanwezigheidspercentage van onze kinderen en volwassenen. September was de eerste maand waarin we de cijfers kunnen afzetten tegen die van het jaar daarvoor. Een zorg blijft het hoge aantal parttime kinderen en volwassenen. Dit heeft impact op de cijfers omdat de dagen dat parttime kinderen en volwassenen er niet zijn, heel moeilijk te vullen zijn. Er is een belronde geweest naar ouders om te laten weten dat uitbreiding van dagen mogelijk is. Ook zijn ouders waarvan hun volwassen kind op de belangstellendenlijst staat, benaderd met het aanbod alvast met 1 of 2 dagen te beginnen op Omega. Daar is in ieder geval één nieuwe plaatsing uit voortgekomen.

	2022	2023
jan		14,77
feb		11,21
mrt		9,38
apr		10,15
mei		9,17
jun		8,15
jul		13,66
aug		18,89
sep	14,09	10,25
okt	16,02	9,76
nov	15,51	9,71
dec	17,21	12,81



Oorzaken afwezigheid kinderen en volwassenen in dagdelen

In het eerste halfjaar was 'ziek' de belangrijkste reden om niet naar Omega te komen. In het derde kwartaal was 'op vakantie' de belangrijkste reden.

We zien dat de kinderen en volwassenen die op De Marius Meijboom of een andere woonvoorziening wonen, significant meer aanwezig zijn dan de kinderen en volwassenen die bij hun ouders wonen.

Drie kinderen en volwassenen zijn langer dan zes weken op vakantie gegaan. Hiervoor was vooraf schriftelijk toestemming gevraagd en gegeven door de directie. Voorwaarde was dat dit niet ieder jaar kan en het kind of de volwassene op de afgesproken datum weer op Omega verwacht werd. Besloten is om per 1 januari 2024 de Algemene Voorwaarden aan te scherpen op de afspraken over het maximaal aantal vakantiedagen van kinderen en volwassenen en er consequenties aan te verbinden. Gezien de wachtlijsten die er zijn voor

een plek op Omega en het feit dat de zorg bekostigd wordt uit gemeenschapsgeld, is het gerechtvaardigd om hier duidelijke afspraken over te maken.

Vervoerskosten

Er is gekeken hoe de vervoerskosten beheersbaar kunnen blijven of omlaag kunnen. Zo wordt er volgens het huidige contract per route betaald en niet per daadwerkelijk gereden kilometer. Het contract met Jan de Wit loopt tot eind 2024 en we zijn ons aan het heroriënteren op een voordeliger aanbieder of aanbod.

Ouders die binnen een afstand van 10 kilometer van Omega wonen en nu gebruik maken van het vervoer, zijn gevraagd of zij hun kind zelf kunnen brengen/halen. Zij kunnen dan gebruik maken van “voor- en naschoolse”- opvang van 8.30 uur tot 17.00 uur. Dit heeft tot geen enkele aanmelding geleid.

Ouders van nieuwe kinderen en volwassenen motiveren we om hun kind zelf te brengen en te halen.

De Gemeente Amsterdam heeft als ambitie om in 2050 een klimaatneutrale stad te zijn. We hebben nu al te maken met milieuzones, waar bussen niet mogen rijden. Tot 2030 is daar voor onze doeltroep een vrijstelling voor verleend. Na 2030 moeten de bussen emissievrij zijn. Als we over moeten gaan op elektrisch vervoer, dan betekent dit dat er minder rolstoelen in een bus kunnen en twee keer zoveel bussen nodig zijn. Chauffeurs hebben voor de zwaardere elektrische bussen een groot rijbewijs nodig. Een alternatief is om op emissie arme HVO100 brandstof te rijden echter die is vele malen duurder dan diesel.

Huisvestingskosten

Energiekosten

Omega kwam in 2023 niet in aanmerking voor compensatie in de energiekosten. We blijven zoeken naar energiebesparende maatregelen. Het extra verwarmde therapiebad heeft het grootste aandeel in de energiekosten. Om die reden sluiten steeds meer zorgaanbieders hun zwembaden. De vraag is of Omega dit voorbeeld volgt of dat dit juist kansen tot exploitatie biedt. We zetten voorsnog in op een meer kostendekkende exploitatie van ons zwembad aan externe partijen, zoals zwemscholen, babyzwemmen, therapeuten en speciale doelgroepen.

Meerjarenonderhoudsplan

Onder andere naar aanleiding van de lekkages in het zwembad en twee grote onderhoudsprojecten die eind 2022 - begin 2023 uitgevoerd zijn (binnen schilderwerk en reinigen kanalen luchtbehandeling) bleek dat het meerjarenonderhoudsplan niet meer actueel is, ondanks de regelmatige updates.

De kosten voor het reinigen van de luchtbehandelingskanalen vielen hoger uit dan begroot omdat de werkzaamheden in de avonduren en weekenden moesten plaatsvinden en hiervoor een flinke toeslag werd gevraagd. Ook de over hele linie gestegen prijzen waren een aanleiding voor het herzien van het MJOP.

Eind december is er een nieuw meerjarenonderhoudsplan opgesteld.

Daklekkage

In het najaar 2022 was er veel wateroverlast in de garage. In 2023 is door verschillende experts onderzocht wat de oorzaak kon zijn. De afwatering van de daktuin boven de garage is niet deugdelijk aangelegd en de afvoerpijpen zijn verstopt als gevolg van zand en boomwortels.

De VvE heeft in 2023 unaniem besloten dat er groot onderhoud van de daktuinen nodig is. Dit zal in 2024 plaatsvinden.

Renovatie zwembad

Naar aanleiding van een onderzoek naar de staat van ons zwembad is besloten tot het doen uitvoeren van herstelwerkzaamheden. Deze zullen in de zomer van 2024 plaatsvinden.

Calamiteiten terugblik en evaluatie

Er hebben zich de afgelopen jaar drie calamiteiten met een impact op de gehele operatie van Omega voorgedaan:

1. Internet viel uit en dit veroorzaakte nogal wat problemen op het gebied van onze telefonie en niet online kunnen werken. Onze IT-leverancier *Constant IT* werd ingeschakeld. Het duurde twee dagen om het probleem, dat bij de provider lag, op te lossen. Naar aanleiding van deze calamiteit is het XS4All particuliere internet-abonnement omgezet naar KPN-zakelijk en is er een tweede Ziggo noodlijn aangelegd, dus mocht de KPN-internetlijn problemen opleveren dan kan dat opgevangen worden door Ziggo. Om in het vervolg snel te kunnen handelen is er een protocol opgesteld.
2. Grote stroomstoring op IJburg die ook consequenties had voor Omega. Om 9.30 uur valt de stroom uit, terwijl er nog kinderen en volwassenen naar boven moeten met de lift. Er ontstaat een chaotische situatie. Om 10.30 uur is er weer stroom. Het incident en de evaluatie was voor iedereen een goede leerschool. Naar aanleiding hiervan is de procedure wat te doen wanneer alle stroom uitvalt aangescherpt.
3. Een van de twee servers was defect, waardoor medewerkers niet meer bij hun documenten konden op de N-schijf. Ook werkte de remote desktop app niet meer. In totaal heeft Omega zes weken veel last gehad van deze verschillende ict-problemen. Het leverde werkachterstanden en veel frustratie op. Er was een nieuwe server nodig en op iedere desktop en laptop is de nieuwste versie van de remote desktop app geïnstalleerd. Omega gaat onderzoeken of we in 2024 over kunnen gaan op Sharepoint van Microsoft Office 365. Dan zijn twee aparte servers en inloggen via remote desktop niet meer nodig. Het vraagt wel een investering in de hardware en het is een andere manier van werken, maar levert een besparing op van €1.000 per maand.

Speerpunt 1: Ouders als belangrijkste partners

Doelstellingen:

- De impliciete kennis die ouders hebben over hun kind betrekken bij de opzet, aanpak en evaluatie van de dagbehandeling om zo voor ieder kind maatwerk te kunnen leveren.
- Ouders als adviseurs bij het aangaan van partnerschappen
- Empowerment van ouders zodat zij sterker in hun schoenen staan als het gaat om belangrijke beslissingen rondom hun kind en het activeren van het sociale en professionele netwerk rond hun kind (en gezin).
- Een leven lang leren van elkaar en vergroten van de kennis over hun kinderen met (Z)EVMB

Kanslijnen voor de transitie naar een toekomstbestendige gehandicaptenzorg

Het landelijk akkoord 2022-2026 “Transitie naar een toekomstbestendige gehandicaptenzorg” is door Omega opgepakt. Samen met twee leden van de ouderraad, het MT, de orthopedagogen en de beleidsadviseur is de startpositie van Omega voor de vijf kanslijnen bepaald.



De volgende twee kanslijnen zijn geselecteerd en verder uitgewerkt:

- Kanslijn 2: Implementeren van bewezen arbeidsbesparende technologieën door alle zorgorganisaties in de eigen zorgpraktijk
- Kanslijn 5: Stimuleren van het eigen- en vrijwilligersnetwerk om een rol te spelen in de zorg en ondersteuning

Omega heeft deelgenomen aan twee bijeenkomsten georganiseerd door ZN en VGN waar tijdens interactieve workshops cliënten, zorgprofessionals, en andere medewerkers van zorgaanbieders en zorgkantoren elkaar konden ontmoeten en met elkaar in gesprek gingen over de transitie.

Activiteiten voor ouders en medewerkers

- Om ouders meer te betrekken bij de zorg van hun kind op Omega, is samen met de ouderraad een activiteitenlijst opgesteld, waar ouders, familie en andere betrokkenen zich in kunnen schrijven voor activiteiten waar Omega extra hulp bij nodig heeft. De activiteiten lopen uiteen van helpen in de keuken, vrijwilligers tijdens uitjes, speciale gelegenheden, zwem- of wandelactiviteiten, twee keer per jaar een schoonmaakavond en denkkracht bij ideeën om de buurt te betrekken bij Omega. Er is een sponsorboek gemaakt voor de Vrienden van Omega, en ook met de ouderraad besproken. Er is een [donatieplatform](#) opgezet voor de Vrienden van Omega, waar iedereen die dat wil zelf een actie kan starten of een donatie kan doen. Op 14 oktober is de eerste sponsoractie geweest: de Amsterdam City Walk van 10 kilometer. Bij elkaar is er ruim €4.500 opgehaald voor leuke activiteiten.

	Inkomsten	Kosten/budget	Wensen
Opbrengst ACW	€ 2.967,00		
Losse donatie via Kentaa op VvO	€ 305,00		
donatie op rekening Omega	€ 500,00		
Sponsoring op rekening Omega	€ 750,00		
		€ 225,00	Beeldje lichtjes dag
		€ 1.000,00	huifbedrijven met groepen
		€ 1.775,00	groepsactiviteit met ouders van de groep (€110 per groep)
		€ 500,00	Gereserveerd voor muziek (aanschaf Ukelele's en workshop)
		€ 750,00	Zwemkleding en attributen
		€ 272,00	Over voor extra's
Totaal	€ 4.522,00	€ 4.522,00	



- In mei en november grote voor- en najaarsschoonmaak met ouders en medewerkers. Dit was een succes en zetten we in 2024 voort.
- Op 5 juni vond de ouderavond plaats met als thema "De weg naar 18+" waar Lucia van Milaan ouders wier kind binnenkort 18 wordt uitleg gaf over wat er allemaal verandert als het gaat over de zorg en hoe je je als ouder daarop moet voorbereiden. Ook beantwoordde Lucia vragen van ouders.
- Tijdens de familiedag van 22 juni vierden we het 40-jarig jubileum van Omega.
- Tijdens de zomervakantie is een moeder tijdelijk komen helpen in de keuken op de dagen dat haar kind ook naar Omega gaat.
- Een aantal ouders komt 1x per week zwemmen met hun kind
- 14 juli ging groep Klipper huifbedrijven met hulp van ouders en Makenbach sponsorde het vervoer
- Op 16 augustus zongen we als het Omega Gospel Choir bestaande uit ouders en medewerkers Lean On Me van Bill Withers. in de hal. Dit smaakt naar meer en voor 2024 zijn 4 data gepland om met elkaar te zingen.

Communicatie en zichtbaarheid Omega

Omega is het afgelopen halfjaar actiever op de sociale media. Dit blijkt een goede manier om de zichtbaarheid te vergroten. Voor 2023 is een aanzet gemaakt voor een communicatieplan. Dit wordt in 2024 verder uitgewerkt en hiervoor wordt extra budget in de begroting opgenomen. Hiermee willen we ook de website interactiever maken en vier keer per jaar een digitale nieuwsbrief voor ouders uitbrengen.

Op LinkedIn heeft Omega 715 volgers en op Facebook 620. Het aantal bezoekers en volgers blijft toenemen.

Sinds juli heeft Omega een Instagramaccount. Dit account is sinds de start gegroeid naar 122 volgers, maar is nog niet zo actief.

De publicatie van een nieuwe filmpje over Omega heeft voor een boost aan zichtbaarheid en reacties gezorgd. Op de LinkedIn pagina zijn er ruim 9.000 views geweest, 203 reacties en 43 keer werd ons bericht gedeeld. Via onze Facebookpagina is het filmpje meer dan 10.000 keer bekeken en 99 keer gedeeld.

In augustus zijn nieuwe foto's gemaakt op Omega. Die gaan we gebruiken voor communicatie en de update van onze website in 2024.

Speerpunt 2: Voldoende medewerkers van Omega-kwaliteit

Zorgmedewerkers op de groepen

Omega heeft 16 verpleegkundigen, waarvan 6 met een HBO-V diploma. De andere verpleegkundigen hebben een MBO-diploma niveau 4.

De meeste persoonlijk begeleiders (33) hebben een agogische opleiding op MBO 4 of HBO niveau. Daarnaast worden de groepen ondersteund door assistent-begeleiders en helpenden.

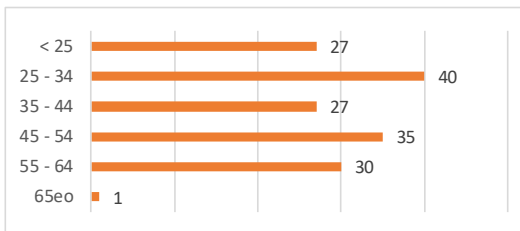


Strategische personeelsplanning

Mede op basis van alle data die we hebben verzameld en de ervaringen van afgelopen jaar, is een eerste stap gezet om te komen tot een strategische personeelsplanning. Hiertoe is door onze HR-adviseur een projectplan opgesteld en dat wordt in 2024 uitgevoerd. Met dit project willen we in kaart brengen hoe het personeelsbestand van Omega er uit ziet. Hoeveel medewerkers, met welke functies heeft Omega in huis? Wat is het benodigde personeelsbestand de komende jaren? En als we dit in beeld hebben: hoe gaat het managementteam sturen met deze informatie?

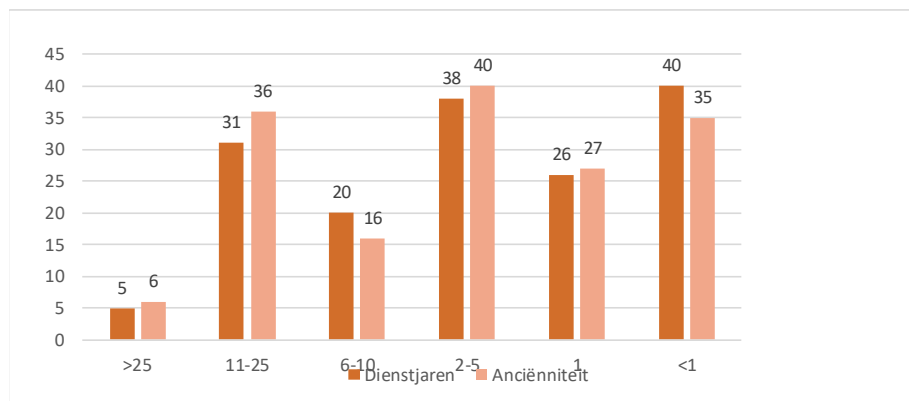
Personeel van 1 januari tot en met 31 december 2023

Leeftijd o.b.v. afspiegelingsbeginisel	
< 25	27
25 - 34	40
35 - 44	27
45 - 54	35
55 - 64	30
65eo	1

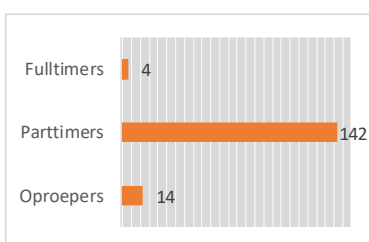


Categorie	Dienstjaren	Anciënniteit
>25	5	6
11-25	31	36
6-10	20	16
2-5	38	40
1	26	27
<1	40	35

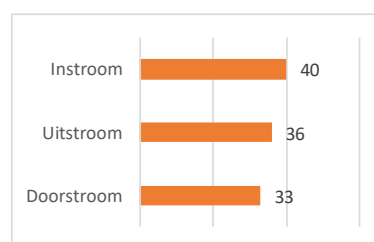
Gem. Leeftijd
40



Dienstverbanden	
Fulltimers	4
Parttimers	142
Oproepers	14



Instroom / uitstroom / doorstroom	
Instroom	40
Uitstroom	36
Doorstroom	33



Toelichting en ontwikkeling

In de zomer was er veel verloop omdat er veel vervanging nodig was vanwege een samenloop van vakanties, ziekte van medewerkers en veel zwangeren. Toch werden er in het laatste kwartaal een persoonlijk begeleider, een assistent-begeleider, een helpende, een administratief medewerker en een conciërge aangenomen.

In het vierde kwartaal was er minder uitstroom dan in het derde kwartaal. Er waren zeer diverse redenen: een andere baan (dichter bij huis), 2 jaar ziekte, einde stage, opleiding of onderzoek, einde in proeftijd.

In het hele jaar werden er totaal 3 uitzendkrachten ingezet in de functie van assistent.

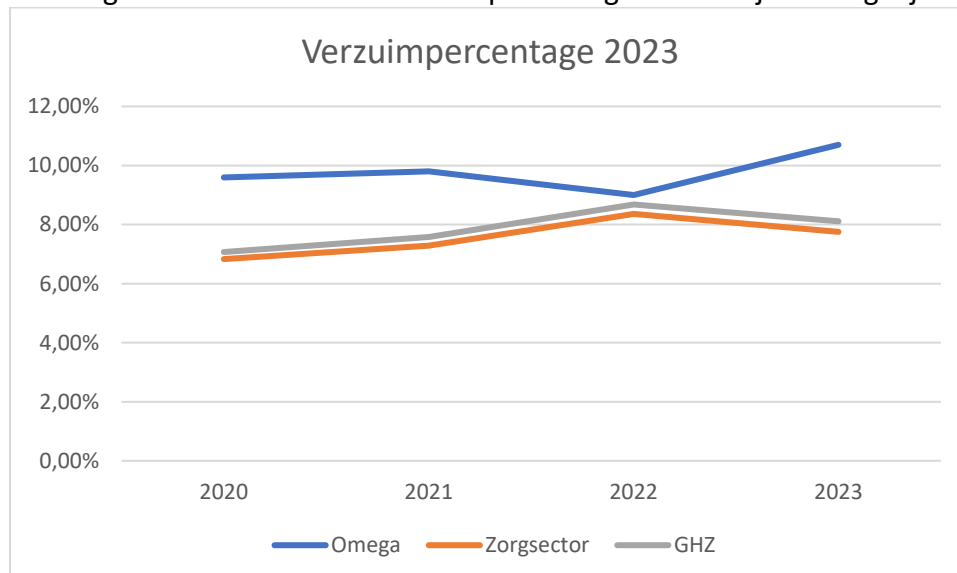
Stagiaires

Omega zet vol in op stagiaires. Er waren het hele jaar permanent 6 tot 7 stagiaires. In juli liepen de stages van meerdere stagiaires af. In september zijn er nieuwe stagiaires gestart waaronder MBO-4 vpk, HBO-V en orthopedagogiek.

In 2023 werd voor het eerst gestart met stagiaires die de opleiding tot helpende volgen (MBO-2). Dit in samenwerking met de gemeente Amsterdam en met het ROC in Amsterdam.

Verzuimcijfers en analyse 2023

In 2023 steeg het ziekteverzuimpercentage van Omega naar 10,7%. Er was sprake van een stijging van het langdurig verzuim en van het kort verzuim. Het langdurig verzuim steeg opmerkelijk in de eerste helft van 2023. Rond de zomer nam het weer wat af. In het najaar steeg het kortdurend verzuim en aan het einde van het jaar ging de meldingsfrequentie sterk omhoog. Per saldo bleef het verzuimpercentage het hele jaar hoog bij Stichting Omega.



Zorgsector en Gehandicaptenzorg

Het verzuim in de gehele zorgsector is juist gedaald in 2023 ten opzichte van een jaar eerder, met een verzuimpercentage van 7,75%.

De daling werd volgens Vernet vooral veroorzaakt doordat extreme uitschieters door covid, zoals te zien in de zorg in de voorgaande jaren, nu niet meer te zien zijn. Daarnaast was er ook sprake van een daling in de meldingsfrequentie in de zorgsector (Vernet).

Het verzuimpercentage in de gehandicaptenzorg over 2023 is ook gedaald. Met een 0,57 procentpunt naar 8,11%. De meldingsfrequentie nam ook af (VGN).

Covid en griep

Ook bij Omega was er in 2023 veel minder uitval door covid. Maar in het najaar was er weer een piek in het aantal zieken net als vorige jaren. Dit keer door diverse andere virussen. Dit maakte ook dat de meldingsfrequentie fors omhoog ging aan het einde van 2023.

Langdurig verzuim, psychische en fysieke belasting

In heel 2023 was er veel langdurig psychisch verzuim, met name in de eerste helft van het jaar. In het begin van het jaar was een periode van enkele maanden met veel uitval door fysieke klachten bij medewerkers die werken in de groepsbegeleiding.

De sterke toename van het psychisch verzuim (langdurig) vormt een duidelijke trendbreuk met voorgaande jaren. Het geldt voor alle functies en ook alle leeftijden. In de rapportages van de bedrijfsartsen van Arboned werden de stressfactoren vaak omschreven als: “er zijn meerdere factoren aan te wijzen waarvan werk er een van is”. Medewerkers ervaren veel stressfactoren privé (mantelzorg springt er uit) waarbij stressfactoren op het werk (hoge werkdruk) ook meespelen.

Arboned meldt dat in heel Nederland medewerkers vaker uitvallen door stress. Dit komt onder andere door de hoge werkdruk en krapte op de arbeidsmarkt. Maar Arboned wijst ook op de vergrijzing en het toenemend aantal mantelzorgers (Arboned, maart 2024).

Zwangere medewerkers

In 2023 was er een recordaantal van 7 zwangere medewerkers bij Omega. Een aantal daarvan heeft op advies van verloskundige en de bedrijfsarts aangepaste taken verricht. Dat wil zeggen dat zij gedurende de zwangerschap niet werden ingezet op de groep, maar elders bij Omega werkzaamheden uitvoerden. Deze medewerkers bleken geen antistoffen te hebben tegen bepaalde virussen die mogelijk een risico vormen voor het ongeboren kind. Op de groep zouden ze mogelijk in aanraking kunnen komen met deze virussen.

Aanpak verzuim

Iedere twee weken is er HR-overleg waarbij de managers de arbeidsongeschikte medewerkers bespreken met de HR-adviseur. Omega heeft een vaste bedrijfsarts, zij adviseert over organisatiebrede zaken (zoals de aanpak bij bepaalde virussen).

Als medewerkers dat willen dan kan er buiten de manager en HR een preventief spreekuur worden ingepland.

Preventiemedewerker, vitaliteitscommissie en commissie fysieke belasting

We kunnen en willen niemand missen en daarom zet Omega in op het voorkomen dat medewerkers uitvallen. Dit doen we door een organisatiebreed vitaliteitsprogramma, waarin de preventiemedewerker en vitaliteitscommissie een belangrijke rol hebben.

De preventiemedewerker zet zich in om ongevallen en verzuim te helpen voorkomen en heeft als taken:

1. het ondersteunen van de werkgever om optimale arbeidsomstandigheden te realiseren. Dit gebeurt via de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E);

2. het adviseren en samenwerken met de arbodeskundigen en de ondernemingsraad over de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid;
3. het (mede) uitvoeren van arbo-maatregelen.

Daarnaast heeft de preventiemedewerker ook een belangrijke rol op het gebied van preventie en vermindering van fysieke belasting. Hierbij gaat de aandacht niet alleen naar tillen of transfers maar ook naar fysieke belasting in bredere zin.

Aanpak werkdruk onder persoonlijk begeleiders

In mei kwam vanuit onze werkgroep pb'ers een noodkreet over de ervaren werkdruk. Er zijn twee plenaire sessies geweest om met elkaar tot een plan van aanpak te komen.

De behoefte aan meer sociale samenhang, verbinding en fysieke nabijheid bleek groot. Door het vast blijven houden aan de covid-afstandsregels voelden pb'ers zich niet gezien en niet gehoord. Met de werkgroep pb'ers zijn concrete afspraken gemaakt en acties gepland die helpen de werkdruk te verlichten en de sociale samenhang te verstevigen.

We hebben tijdens de zomerperiode en ter vervanging van de vele zwangeren Happy Nurse & Randstad ingezet voor extra helpenden en verpleegkundigen op de groepen.

Drie dagen per week kunnen medewerkers die dat willen de dag starten met 10 minuten begeleidde meditatie in onze snoezelruimte.

We hebben busonderneming Jan de Wit bereid gevonden om het vervoer te sponsoren voor een schoolreisje van verschillende groepen.

Ook kon het personeelsfeest, dat vanuit bezuinigingsoogpunt geschrapt was, toch plaatsvinden eind dit jaar.

Het verlichten van de werkdruk blijft ook in 2024 en verder een belangrijk punt van aandacht.

Speerpunt 3: Invoeren van sociale en technologische innovaties die de kwaliteit verbeteren en het werk efficiënter maken

Omega zet waar mogelijk technologie in die een tijdbesparing oplevert voor onze zorgmedewerkers, zoals digitale communicatietechnologie, Signal, Carenzorgt en beeldbellen via Teams.

Andere innovatieve technologie, zoals kinderen en volwassenen leren communiceren met een spraakcomputer, vraagt om specialistische kennis en een grote tijdsinvestering. Het zijn intensieve leer- en oefentrajecten die van grote meerwaarde zijn voor de kinderen en volwassenen (z)evmb waar het om gaat.

Wanneer een deelnemer langdurig niet naar Omega kan komen en er wel zorg op afstand (eHealth) nodig is, leveren we dat.

Binnen Omega zijn verschillende superusers. Zij zijn vraagbaak voor medewerkers en ouders als het gaat om werken in ONS en Carenzorgt.

Transitie naar een toekomstbestendige gehandicaptenzorg

Aan de hand van de 5 kanslijnen, omschreven in het rapport “Transitie naar een toekomstbestendige gehandicaptenzorg”, is door een werkgroep, waarin ook de ouderraad en de ondernemingsraad vertegenwoordigd waren, de startpositie van Omega bepaald. Er zijn twee kanslijnen geselecteerd, waarmee we in 2023 aan de slag zijn gegaan. Dit zijn:

1. Implementeren van bewezen arbeidsbesparende technologieën in eigen praktijk
2. Stimuleren van het eigen- en vrijwilligersnetwerk om een rol te spelen in de zorg en ondersteuning



Speerpunt 4: De kwaliteit van de dagbehandeling versterken door uitbreiding en behoud van expertise

Kennisweken

Voor nieuwe medewerkers en om kennis te delen en bij te houden van alle medewerkers, organiseert Omega met uitzondering van de vakantieperiodes, iedere acht weken een kennisweek. In het voor- en najaar richt de kennisweek zich specifiek op nieuwe medewerkers. Zij krijgen een introductie over het werken bij Omega. Deelname hieraan is verplicht voor iedere nieuwe medewerker. Op het programma staat dan de LACCS-methodiek, programma Perspectief, totale communicatie, kwaliteit en incidentmeldingen, basisinstructie gezonde fysieke belasting, registreren in ONS, eten, drinken en slikken. De andere kennisweken zijn vrij in te vullen en wordt er uitgevraagd waar medewerkers behoefte aan hebben. In 2023 zijn er vijf kennisweken georganiseerd.

Bij- en nascholing

Alle verpleegkundigen worden voor de voorbehouden verpleegkundige handelingen, zoals injecteren, pegzorg, canulezorg en urologie scholing geschoold via het Expertcollege in Amstelveen. De praktijkopleiding is in het AUMC. De risicovolle handelingen, zoals zuurstof toedienen, stomazorg, mond-keelholte uitzuigen, doen we intern op Omega. De stomazorg scholing (praktijk en theorie) nemen we af bij Coloplast.

Daar waar er kinderen en volwassenen zijn die beademd worden, wordt de groepsleiding geschoold door het Centrum voor Thuisbeademing (CTB). Zij komen ook voor de (her)toetsing van iedereen die ermee te maken heeft of back-up is van de specifieke deelnemer.



De reanimatietraining volwassenen en kinderen is dit jaar op locatie Omega geweest en verzorgd door Stichting Reanimatie Woerden. Dit was niet alleen een kostenbesparing, maar ook veel praktischer omdat we dit op onze eigen locatie konden doen.

In de zomer heeft het MT een dag onder begeleiding van een externe organisatie- en leiderschapsdeskundige geïnvesteerd in persoonlijke, team- en organisatieontwikkeling. Het meerjarenbeleidsplan, de ontwikkelingen binnen en buiten Omega en ieders persoonlijke stijl en talent vormden de ingrediënten voor het programma van die dag.

[Kennisbank](#)

In de digitale kennisbank van Omega zijn alle actuele beleidsstukken, protocollen en werkinstructies opgenomen. De documenten in de kennisbank zijn gekoppeld aan een documentbeheerder en worden periodiek gecontroleerd. Met betrekking tot de verpleegkundige documenten is besloten om vanaf 2024 een abonnement op de Vilansprotocollen te nemen. Zo hebben de verpleegkundigen altijd toegang tot de meest recente protocollen.

[Kwaliteitsrapportages](#)

Omega heeft een kwaliteitsadviseur, die (zorg)inhoudelijke-, medewerkers- en kwaliteitsprocessen inventariseert en evalueert. Haar rapportage wordt elk kwartaal besproken in het managementteam. Als overzicht over 2023 is een kwaliteitsbeeld op onze website gepubliceerd.

Speerpunt 5: Versterken van samenwerking en uitbouw van partnerschappen

Doel

- Uitbreiden van wonen, logeren en alle tussenvormen
- Onderzoeken en uitbreiding van kennis over Medisch-ethische vraagstukken
- Ervaringsdeskundige en praktijkkennis vertalen naar wetenschappelijk onderzoek
- Positie en behoeften van (zeer) ernstig verstandelijk en meervoudig beperkten ((Z)EVMB-ers) beter op de kaart te zetten

Pilot “Logeren met je pgb’er op Omega”

Om meer passende logeermogelijkheden voor mensen met ZEVMB te creëren, is logeren met het eigen zorgteam een oplossing. De locatiekosten kunnen nu niet vergoed worden vanuit het pgb, dat is wettelijk niet toegestaan. Samen met het ZEVMB-kenniscentrum en zorgkantoor Zilverenkruis startte Omega in 2021 een proef waarbij de locatiekosten vergoed worden door het zorgkantoor. Ook in 2023 kon er om de twee weken door vier kinderen met eigen pgb’er van vrijdagmiddag tot en met zondagmiddag gelogerd worden op Omega. De afspraak met het ministerie van VWS is om te zorgen dat dit in 2024 structureel mogelijk wordt voor locaties met aanwezige hulpmiddelen. Deze oplossing betekent dat locatiekosten ook vergoed kunnen worden vanuit het pgb. Er blijkt grote behoefte te zijn. Uit een enquête die het ZEVMB-kenniscentrum hield, blijkt dat van de mensen die nu niet logeren, 79 procent gebruik wil maken van de regeling ‘Logeren met je pgb’er’. In de enquête maakt 19 procent van de mensen die logeren gebruik van deze regeling. Zodra de financiering voor de locatie bij wet geregeld is, onderzoeken we de mogelijkheden om het logeraanbod op Omega uit te breiden.

Samenwerking met Reade

Op het gebied van kinderrevalidatie werken Stichting Omega en Reade al heel wat jaren samen.

Er is hard gewerkt om deze samenwerking nog slimmer en beter te organiseren. Met de wekelijkse kinderrevalidatiepoli op onze locatie is de juiste zorg op de juiste plek. De samenwerkingsovereenkomst tussen Omega en Reade was flink verouderd en niet meer passend bij de huidige manier van werken. Op 11 juli is een hernieuwde samenwerkingsovereenkomst getekend. Dit was een mooie bijeenkomst waar personeel en kinderen van Omega bij aanwezig waren in de zonnige tuin van Omega.

In de hernieuwde samenwerkingsovereenkomst zijn afspraken vastgelegd onder andere over de gezamenlijke en individuele verantwoordelijkheid, aantal behandelingen, administratieve ondersteuning vanuit Omega en afspraken over de gezamenlijke communicatie. Twee keer per jaar wordt een gezamenlijk overleg gepland om met elkaar te kijken hoe de samenwerking verloopt (vanuit de punten uit de samenwerkingsovereenkomst). De paramedici van Omega die kinderen vanuit revalidatie Reade behandelen registreren rechtstreeks in het systeem (Hix) van Reade. Dit is veel efficiënter en vanuit privacy-optiek veiliger dan hoe het daarvoor gedaan werd. Het werken met Hix wordt periodiek geëvalueerd.

Samenwerking AUMC / EKZ

Al sinds 1997 werken Omega en het Emma kinderziekenhuis samen. In 2008-2013 is dit bekrachtigd in een samenwerkingsovereenkomst zonder financiële verplichtingen.

In 2016 is deze samenwerkingsovereenkomst geactualiseerd, nog steeds zonder financiële verplichtingen.

Dit was aanleiding voor een evaluatie met de directeur EKZ. Op 10 augustus is dit gedaan en is afgesproken om met elkaar toe te werken naar een samenwerking die meer recht doet aan de praktijk en de gezamenlijke ambities. Ambitie van Omega is onder andere om erkend te worden als academische EMB-poli van het EKZ.

Ons doel is gestructureerde samenwerking en gemeenschappelijk initiatieven ontplooiën op drie terreinen:

1. Patiëntenzorg voor (z)evmb, inclusief de vroegbehandeling 0-4 jaar, belangrijke sleutelleeftijden, de transitie van kinderarts naar arts-VG en de ouder wordende (z)evmb-er.
2. Onderwijs en opleiding
3. Wetenschappelijk onderzoek

Patiëntenzorg - Evaluierend

Arno Colenbrander is binnen AUMC vast pediatrisch aanspreekpunt en 1 dagdeel in de maand consulterend kinderarts op locatie Omega. Voor de volwassenen is Ilse Zaal als arts-VG vanuit het AUMC bij Omega gedetacheerd. Zij heeft een dag per twee weken poli op Omega.

De rol van de kinderarts is adviserend, coördinerend en van sommige kinderen de hoofdbehandelaar. In de praktijk blijkt dat er ook veel vragen bij de kinderarts terecht komen die opvolging nodig hebben. Voor de kinderen waar de kinderarts van Omega geen hoofdbehandelaar is, duurt de opvolging vaak te lang. Er komt dan veel ongepland werk bij ook voor onze coördinerend verpleegkundige. Een voorbeeld is dat er vanuit Omega heel veel tijd gaat zitten om de opvolging en transitie –18/18+ goed te laten verlopen. Tijd waar geen bekostiging tegenover staat.

Steeds meer kinderen op Omega bereiken de leeftijd van 18 jaar. Dan gaan ze over van de kinderarts naar de arts-VG. De eigen huisarts van het 18+kind wordt dan hoofdbehandelaar. Door het groeiend aantal 18+ kinderen, krijgt de arts-VG op Omega het steeds drukker en daarmee ook onze coördinerend verpleegkundige.

Onze ambitie is om in samenwerking met het AUMC en Reade op locatie Omega een academische emb-poli te creëren, waar ook plek is voor artsen en verpleegkundigen in opleiding, die zich willen specialiseren in (z)evmb.

Onderwijs en Opleiding

Omega wil graag (met een academische emb-poli op locatie IJburg) een bijdrage leveren om artsen, vpk en andere (para)medici op te leiden voor de doelgroep (z)evmb. We bieden mogelijkheid om mee te lopen op de groepen. Ook bieden we (poli)klinische stages aan voor coassistenten en arts-assistenten, zodat zij zich kunnen oriënteren op de complexe zorg voor (z)evmb-ers.

Terugkijkend kan er meer gedaan worden aan gezamenlijke activiteiten in het kader van bij- en nascholing. In de samenwerkingsovereenkomst staat dat er gezamenlijk lespakketten voor (kinder)artsen en (kinder)verpleegkundigen worden ontwikkeld en up to date gehouden. Dit is nog niet van de grond gekomen, terwijl er wel behoefte aan is. In 2024 willen we dit verder oppakken.

Wetenschappelijk onderzoek

Marga Nieuwenhuijse is vanuit AUMC gedetacheerd tot eind december 2023 bij Omega voor 2 dagen in de week. Zij doet o.a. onderzoek naar tacit knowledge.

Omega heeft veel kennis en kunde in huis als het gaat om kwaliteit van leven en werkt ook samen met AW-EMB Groningen. Zo is Trees Zalmstra begin 2023 aan de RUG gepromoveerd op de ontwikkeling van een vragenlijst die specifiek gericht is op kinderen.



Samenwerking in landelijke en regionale netwerken

Omega is lid van de branchevereniging VGN en de regionale samenwerkingsorganisatie SigrA. Van daaruit neemt Omega zitting in voor haar relevante netwerken, stuur- en werkgroepen. De meest relevante zijn: het Netwerk Integrale Kindzorg Kinderpalliatief, Commissie Kindzorg, Okido. In deze netwerken vertegenwoordigen wij de belangen van (z)evmb-ers en delen onze kennis en ervaring. Een voorbeeld is dat ervaren pb'ers van Omega als consulent worden ingezet als er binnen de kinderopvang zorgen zijn over ontwikkelingsachterstand bij jonge kinderen.

Speerpunt 6: Green deal duurzame zorg voor een gezonde toekomst

In het tweede kwartaal is dit speerpunt verder verkend. De ambities die ons vanuit de overheid en zorgkantoor worden opgelegd, zijn hoog. De financiële steun voor de investeringen die we als kleine zorgorganisatie nodig hebben om onze verplichtingen vorm te geven blijven tot nu toe uit.

Alles wat haalbaar is met gesloten beurs, voeren we uit. Zo wordt extra gelet op het energieverbruik, voedselverspilling en maken we bij de inkoop zoveel mogelijk klimaat- en milieubewuste keuzes. Momenteel wordt onderzocht hoe we medewerkers kunnen verleiden om op de fiets of met het OV te reizen in plaats van met de auto.

We stimuleren gezonde traktaties op momenten dat er iets gevierd wordt. Ook schenken we geen alcohol op feesten, borrels en andere gelegenheden op onze eigen Omega-locaties.

