

Stichting Omega

Jaarverslag 2025



Zien wat wél kan doet groeien

Inhoudsopgave

Stichting Omega	1
Voorwoord	3
Stichting Omega: dit zijn wij	4
Strategische speerpunten	5
Strategisch communicatiebeleid	6
Financiële analyse	8
Speerpunt 1: Ouders als belangrijkste partners.....	10
Communicatie en zichtbaarheid Omega	11
Vrienden van Omega.....	11
Speerpunt 2: Voldoende medewerkers van Omega-kwaliteit.....	12
HR in 2025: zichtbaar effect van ingezette koers.....	12
In- en uitstroom.....	12
Verzuimcijfers en analyse 2025.....	13
Aanpak verzuim	14
Preventiemedewerker en vitaliteitscommissie.....	14
Medewerkerstevredenheidonderzoek (MTO)	16
Werkplezier en Communicatie - aandachtspunten MTO.....	16
Interne vertrouwenspersoon 2025 – Stichting Omega.....	17
Ondernemingsraad.....	18
Speerpunt 3: Invoeren van sociale en technologische innovaties die de kwaliteit verbeteren en het werk efficiënter maken	19
Speerpunt 4: De kwaliteit van de dagbehandeling versterken door uitbreiding en behoud van expertise.....	20
LACCS, verpleegkundige zorg en deskundigheidsbevordering in 2025	21
Kwaliteitsbeeld	22
Interne audits	23
Externe audit Jeugdwet: samen werken aan kwaliteit	23
Speerpunt 5: Versterken van samenwerking en uitbouw van partnerschappen	24
Samenwerking met ZEVMB-kenniscentrum.....	24
Samenwerking met Reade en Omega: verder bouwen aan specialistische revalidatie	24
Regionale academische (z)evmb-poli.....	25
Samenwerking in landelijke en regionale netwerken	26
Samenwerking met Serve the City	28
Speerpunt 6: Green deal duurzame zorg voor een gezonde toekomst	28

Voorwoord

2025 was voor Stichting Omega een jaar waarin we samen mooie stappen vooruit hebben gezet in de specialistische zorg voor kinderen en volwassenen met(z)evmb. Onze medewerkers, ouders en partners hebben opnieuw laten zien hoeveel kracht er schuilt in betrokkenheid en verbinding.

Een van de belangrijkste ontwikkelingen was de verdere vormgeving van de regionale academische (z)evmb-poli. Met veel zorgvuldigheid, vakmanschap en samenwerking binnen het regionale netwerk zetten we hiermee een vernieuwende stap voor onze doelgroep. De groei verloopt bewust en beheerst, zodat kwaliteit en veiligheid centraal blijven staan.

Binnen de ketensamenwerking met De Marius Meijboom zijn stappen gezet om de afstemming rond kinderen en volwassenen die daar wonen en dagbehandeling bij Omega volgen te versterken. In november 2024 vond een gezamenlijke bijeenkomst plaats, onder begeleiding van een externe deskundige, gericht op waardenverkenning en het uitwisselen van perspectieven tussen beide organisaties. Daarbij is de intentie uitgesproken om op structurele basis moreel beraad te organiseren. Hoewel dit nog niet is gerealiseerd, bestaat deze intentie onverminderd en vormt de bijeenkomst een basis voor verdere verbetering van de samenhang in de zorg rondom kinderen en volwassenen van de Marius en Omega.

Verder zetten we belangrijke stappen in de professionele ontwikkeling van onze organisatie. Daarnaast zijn we in 2025 steeds beter gaan sturen op data, onder andere via het maandelijkse HR-dashboard, het monitoren van aan- en afwezigheid van deelnemers en het actief inzetten van balansdagen voor medewerkers, zodat zij preventief fysiek of mentaal kunnen herstellen zonder zich ziek te hoeven melden.

De inzet van onze ouderraad was opnieuw van grote waarde — van hun rol bij de inclusieve speeltuin in het Theo van Goghpark tot hun betrokkenheid bij communicatie, kanslijnen en kwaliteitsthema's, zoals de Green Deal voor duurzame zorg en gezonde voeding.

Al deze ontwikkelingen waren alleen mogelijk dankzij de toewijding van onze medewerkers, de betrokkenheid van ouders, vrijwilligers en de open samenwerking met onze partners.

Met trots kijken we terug op 2025 — en met vertrouwen vooruit naar wat we in 2026 verder mogen bouwen.

Marika Groenendijk, directeur-bestuurder van Stichting Omega

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 ((z)evmb) en hun naasten. Dit doen we door te adviseren, te behandelen en dagbesteding te bieden.

Wij zijn een betrouwbaar en deskundig behandel- en expertisecentrum voor 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 ruim 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.

Strategische speerpunten

In het meerjarenbeleidsplan 2023-2026 is 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.

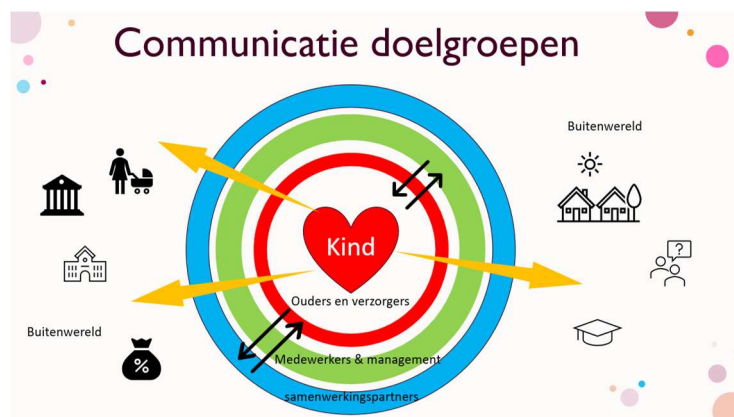


Strategisch communicatiebeleid

In 2025 is gewerkt aan de vernieuwing en aanscherping van het strategisch communicatiebeleid van Stichting Omega. Aanleiding hiervoor was de wens om communicatie nadrukkelijker te laten aansluiten bij wie wij zijn, waar wij voor staan en wat wij willen betekenen voor kinderen en volwassenen met (zeer) ernstig meervoudige beperkingen en hun gezinnen. Communicatie is daarbij geen los instrument, maar een integraal onderdeel van het strategisch meerjarenplan en de ontwikkeling van de organisatie.

De kern van het nieuwe communicatiebeleid is het zichtbaar maken van wat wij dagelijks doen en waarom dat ertoe doet. Daarbij staan de kinderen en volwassenen met (z)evmb centraal: zij verdienen het om gezien en gehoord te worden en volwaardig onderdeel uit te maken van de samenleving. Tegelijkertijd laat Stichting Omega in haar communicatie zien hoe betekenisvol en mooi het is om bij Omega te werken, en zoeken wij actief de verbinding met samenwerkingspartners, beleidsmakers en toezichthoudende en financierende partijen.

De communicatie richt zich op verschillende doelgroepen, waaronder kinderen, volwassenen, ouders en verzorgers, medewerkers en management, samenwerkingspartners en de bredere buitenwereld. Per doelgroep zijn communicatiedoelen en focusgebieden benoemd, zoals ouder- en kindcommunicatie, interne communicatie en wervingscommunicatie, partnercommunicatie en externe communicatie. In externe communicatie ligt de nadruk op storytelling en impactvolle verhalen die van binnenuit worden verteld. Stichting Omega kiest hierbij bewust voor zichtbaarheid zonder actieve fondsenwerving.



Intern draagt communicatie bij aan betrokkenheid, erkenning en tevredenheid van medewerkers, het informeren en betrekken van ouders en verzorgers, en het afleggen van verantwoording aan de Raad van Toezicht en andere stakeholders. Extern is het doel om kinderen en volwassenen met (z)evmb zichtbaar te maken in de samenleving, nieuwe medewerkers en stagiaires aan te trekken en aan tafel te komen bij relevante beleidsmakers.

In het beleid is tevens aandacht voor de risico's van communicatie, zoals kwetsbaarheid door zichtbaarheid en het belang van zorgvuldigheid rondom privacy en integriteit. Daarom wordt gewerkt met een samenhangend communicatieplan en een jaarplanning, waarbij HR, ouderraad en OR worden betrokken. Feiten worden zorgvuldig gecheckt en communicatie-uitingen sluiten aan bij duidelijke doelen.

De toon en stijl van alle communicatie zijn nadrukkelijk gebaseerd op de kernwaarden en kerncompetenties van Stichting Omega. Communicatie is warm, betrokken, professioneel en betrouwbaar, maar ook levendig, open en mensgericht. Zowel in taal als beeld staan authenticiteit, veiligheid, kwaliteit en verbondenheid centraal.

Met deze strategische aanpak heeft Stichting Omega een stevige basis gelegd voor consistente, bewuste en betekenisvolle communicatie die bijdraagt aan haar maatschappelijke opdracht en toekomstgerichte ambities. In 2026 start er een communicatiemedewerker binnen Omega.

erkenning
verschilmaken doelgericht deskundig
motivatie begrip inzet welkom
oprechtheid enthousiasme passie ontwikkelen
mogelijkheden hart invoelend
vrij licht plezier menselijk feedback
luchtig focus verbindend vertrouwen
contactgericht ontwikkeling respect anderen
professioneel liefdevol blijheid voelen
wederzijds oordeelloos
positief



Financiële analyse

Feiten en cijfers

We hebben aan 126 deelnemers op onze twee locaties in Amsterdam-IJburg dagbehandeling geboden. Dat is er 1 meer dan begroot.

EXPLOITATIEREKENING 2025

	realisatie 2025	begroting 2025	realisatie 2024
Baten			
Inkomsten uit zorgprestaties:			
- WLZ	€ 7.724.607	€ 7.171.260	€ 7.035.252
- Jeugdwet (8)	€ 987.556	€ 891.910	€ 847.170
- productie overige	€ 623.567	€ 558.330	€ 532.561
Overige bijdragen (9)	€ 177.537	€ 78.200	€ 98.983
	€ 9.513.267	€ 8.699.700	€ 8.513.966
Lasten			
Personeelskosten: (10)			
- salaris (11)	€ 4.441.932	€ 4.412.200	€ 4.067.097
- sociale lasten (12)	€ 1.594.222	€ 1.534.200	€ 1.468.620
- personeel niet in loondienst (13)	€ 271.875	€ 249.900	€ 246.264
- overige personeelskosten (14)	€ 240.020	€ 182.600	€ 198.022
- huur / erfpacht (15)	€ 108.314	€ 110.000	€ 106.424
- afschrijving gebouw en install. (16)	€ 275.177	€ 275.200	€ 275.177
- rente (17)	€ 18.890	€ 28.200	€ 21.393
Vervoerskosten (18)	€ 917.209	€ 896.700	€ 917.579
Materiele kosten:			
- afschrijving inventaris	€ 96.363	€ 96.000	€ 91.013
- huisvestingskosten (19)	€ 598.093	€ 516.000	€ 524.140
- organisatiekosten (20)	€ 370.169	€ 306.400	€ 330.221
- therapie- en verzorgingskosten (21)	€ 75.092	€ 68.300	€ 69.164
	€ 9.007.355	€ 8.675.700	€ 8.315.114
Resultaat	€ 505.912	€ 24.000	€ 198.852

Toelichting

In 2025 realiseerde Stichting Omega een positief resultaat van € 505.912 (2024: € 198.852). De totale baten bedroegen € 9,51 miljoen en lagen duidelijk boven de begroting (€ 8,70 miljoen), terwijl de totale lasten uitkwamen op € 9,01 miljoen, eveneens hoger dan begroot maar in lijn met de toegenomen productie en activiteiten.

De baten werden voornamelijk gerealiseerd uit WLZ-zorg (€ 7,72 miljoen) en Jeugdwet-zorg (€ 0,99 miljoen), aangevuld met opbrengsten uit overige productie (zorgverzekeringswet) en bijdragen. De WLZ-productie bleef met een beperkte onderproductie van € 29.989 net onder de beschikking voor 2025. De overproductie uit 2024 (€ 97.607) is in 2025 alsnog definitief vergoed door de NZa. Binnen de Jeugdwet was sprake van gemiddeld 14,6 bekostigde deelnemers, met ruimte voor verdere groei tot 16.

De personeelskosten vormden de grootste lastenpost en bedroegen € 6,26 miljoen. Deze stijging ten opzichte van de begroting hangt samen met loonontwikkelingen, toegenomen formatie (gemiddeld 88 fte) en hogere kosten voor deskundigheidsbevordering en inzet van

niet-in-loondienst zijnde medewerkers. De vervoerskosten (€ 0,92 miljoen) en huisvestings- en organisatiekosten lagen eveneens hoger dan begroot, onder meer door onderhoudswerkzaamheden, prijsstijgingen en extra activiteiten.

Het positieve resultaat is grotendeels toegevoegd aan het eigen vermogen, waardoor het weerstandsvermogen is versterkt tot 23,3% (2024: 20,0%). Hiermee beschikt Stichting Omega over een gezonde financiële positie om toekomstige ontwikkelingen en risico's op te vangen.

Instroom kinderen/deelnemers

Omega wil een kindercentrum blijven en heeft tegelijk ook het beleid dat kinderen na hun 18^{de} verjaardag bij ons kunnen blijven. Dat betekent dat het aantal volwassen (z)evmb-ers op Omega groeit. Bij ons aannamebeleid geven wij voorrang aan jonge kinderen op onze vroegbehandeling.

aantal kennismakingen in 2025	9
waarvan aangemeld 2025	7
gestart op een groep in 2025	4

In 2025 vonden er negen kennismakingsgesprekken plaats op Omega. Zo'n gesprek biedt ouders en de betrokken orthopedagoog van Omega de mogelijkheid om na te gaan of het kind zou passen op Omega. Uit deze kennismakingen vloeiden in 2025 zeven aanmeldingen voort en hiervan startten in 2025 vier kinderen op een groep van Omega. Gemiddeld stonden er in 2025 6 tot 7 jonge kinderen op de wachtlijst. Voor oudere kinderen en 18+ werken we met een belangstellendenlijst. Voor nieuwe bewoners die komen wonen bij de Marius Meijboom is een afwijkende afspraak gemaakt. In samenwerking met deze woonvoorziening van Cordaan en Ons Tweede Thuis is overeengekomen dat zij hun dagbehandeling volgen bij Omega.

Voornaamste risico's voor Omega

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

We blijven sturen op data zoals verzuimcijfers, wijzen we medewerkers met frequent verzuim gedrag op de mogelijkheid om een balans dag op te nemen en het zorgvuldig registreren van vakantiedagen.

Aanwezigheid en zorginkomsten: bewaken van continuïteit

Een hoge aanwezigheid van kinderen en volwassenen binnen Omega is essentieel voor zowel de kwaliteit van zorg als de financiële stabiliteit van onze organisatie. Het mislopen van zorginkomsten door afwezigheid vormt een van de grootste risico's. Daarom monitoren we de aan- en afwezigheidscijfers maandelijks, zodat zorgmanagers tijdig kunnen bijsturen en de continuïteit van zorg gewaarborgd blijft.

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.
- 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

Ouders hebben een belangrijke rol binnen Omega. De ouderraad is het formele medezeggenschapsorgaan. Deze raad wisselt uit over de gang van zaken op Omega, geeft adviezen aan de bestuurder en heeft instemmingsrecht over bepaalde voorgenomen besluiten van de bestuurder. Omega faciliteert de ouderraad en vier keer per jaar overlegt de ouderraad met de bestuurder.

In 2025 namen twee leden afscheid en konden we drie nieuwe leden verwelkomen. De ouderraad bestaat uit:

Paul Parea, voorzitter
Hanna Yoo, penningmeester
Ikran Saïd
Shirley Vlaminkx
Jolanda Schrijver

Wat heeft de ouderraad in 2025 bereikt?

- Tijdens de dag van de verpleging zijn alle Omega medewerkers in het zonnetje gezet dmv cadeau-bon.
- Initiatief genomen richting stadsdeel Oost voor het ontwerp van een inclusieve speeltuin in het Theo van Goghpark (realisatie zomer 2026).
- Ouderavond georganiseerd over het goed leven-plan.
- Betrokkenheid van ouders actief gestimuleerd bij groepsuitjes.
- Meegedacht over kanslijnen en het strategisch communicatiebeleid van Stichting Omega.
- Advies gegeven over het geschenkenbeleid

Voor 2026 heeft de ouderraad het thema op vakantie met een zorgintensief kind gekozen.

Ouders betrekken bij zorg op Omega

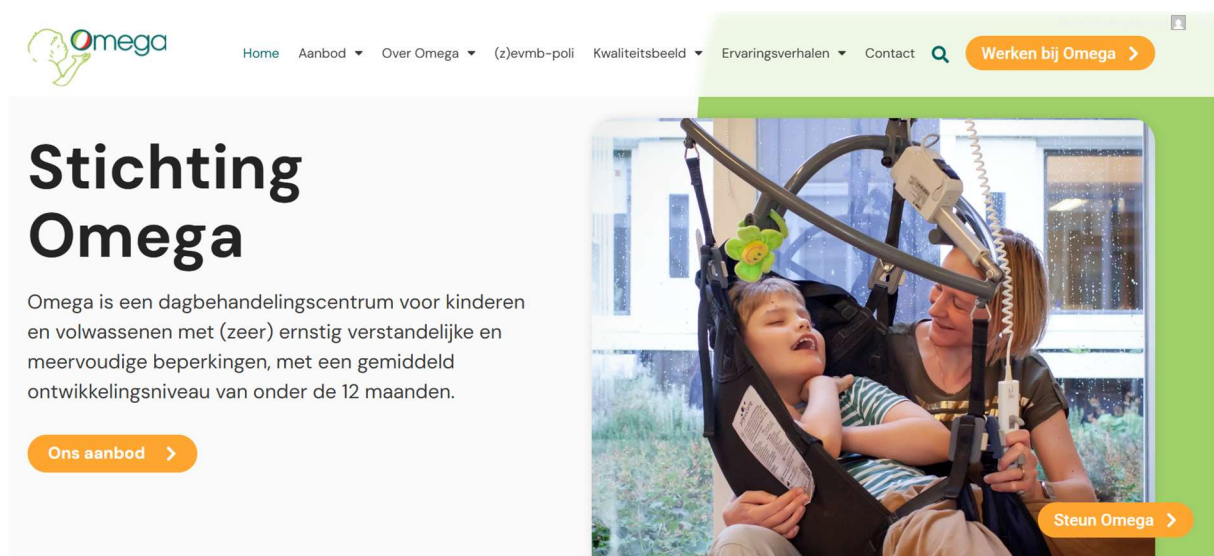
We hebben een aantal trouwe vrijwilligers en verwanten, dat zich voor Omega inzet. Ze helpen bij activiteiten of komen op een vaste dag in de week een paar uurtjes helpen. 'Officiële vrijwilligers' krijgen een vrijwilligersovereenkomst van Omega. In 2025 hadden we 5 vrijwilligers.

Oudernieuwsbrief

In 2025 is ieder kwartaal een digitale oudernieuwsbrief uitgebracht. Deze nieuwsbrief is beschikbaar in meerdere talen en heeft als doel ouders beter te informeren en meer te betrekken bij wat er binnen Stichting Omega gebeurt. Hiermee wordt bijgedragen aan transparante communicatie en het versterken van de samenwerking met ouders.

Communicatie en zichtbaarheid Omega

In 2025 is de vernieuwde website van [Stichting Omega](#) gelanceerd. De website is toegankelijker en gebruiksvriendelijker ingericht en goed leesbaar op mobiele telefoons en tablets. Ook is de website van *De Vrienden van Omega* geïntegreerd, wat zorgt voor een samenhangende en overzichtelijke onlinepresentatie. Door te klikken op de knop “Steun Omega” kunnen bezoekers van de website zien wat zij kunnen doen om een steentje bij te dragen.



Via de duidelijke knop ‘Werken bij Omega’ zijn vacatures snel en eenvoudig te vinden. Geïnteresseerden kunnen laagdrempelig hun interesse tonen door het invullen van een online sollicitatieformulier, wat bijdraagt aan een toegankelijke en uitnodigende werving. Daarnaast zet Omega sociale media actief in om de zichtbaarheid te vergroten en te laten zien waar de organisatie voor staat. Via LinkedIn, Facebook en Instagram worden regelmatig positieve en betrokken berichten gedeeld, zoals foto’s, korte filmpjes en interviews. Hierbij wordt zorgvuldig omgegaan met toestemming voor het gebruik van beeldmateriaal. In 2025 is tevens gewerkt aan het ontwikkelen van strategisch communicatiebeleid. Dit beleid en het bijbehorende plan zijn samen met het managementteam besproken en verder uitgewerkt. De uitvoering van de wervingscommunicatie ligt bij de managers in nauwe samenwerking met HR. In 2026 wordt een communicatiemedewerker geworven.

Vrienden van Omega

Dankzij de onmisbare steun van onze steunstichting *Vrienden van Omega* konden in 2025 prachtige stappen worden gezet. We zijn bijzonder dankbaar voor de financiële bijdragen en acties van onder meer Serve the City, Frasers Property, acht betrokken medewerkers die zich tijdens de Dam tot Damloop lieten sponsoren voor Omega, en voor de gulde donatie van

Johan van Tiggelhoven, die ter gelegenheid van zijn pensioenfeest een bijdrage voor Omega vroeg. Ook de enthousiaste acties van de dames van Rotary RIO aan de Amstel droegen hier in belangrijke mate aan bij.

Dankzij al deze steun was het mogelijk om een rolstoelfiets aan te schaffen, die in 2026 zal worden geleverd, onze website verder te optimaliseren en een prachtig [filmpje](#) te realiseren over de samenwerking met Reade op het gebied van kinderrevalidatie bij Omega. Daarnaast konden we ons Spotify-abonnement verlengen, waardoor nu ieder kind beschikt over een eigen, gepersonaliseerde Spotify-playlist. Dit betekent niet alleen meer rust en herkenning, maar ook dat kinderen niet langer hoeven te schrikken van harde reclameboodschappen tussen de muziek door. Deze bijdragen maken dagelijks zichtbaar verschil in het leven van de kinderen en hun gezinnen, en daar zijn we ontzettend dankbaar voor.

Speerpunt 2: Voldoende medewerkers van Omega-kwaliteit

HR in 2025: zichtbaar effect van ingezette koers

In 2025 werd duidelijk resultaat zichtbaar van de HR-inspanningen die in 2024 zijn ingezet. De focus op strategische personeelsplanning, gerichte werving en beter inzicht in HR-data heeft geleid tot meer stabiliteit in het personeelsbestand en meer grip op de toekomst.

De strategische personeelsplanning gaf het MT beter inzicht in de samenstelling van het personeelsbestand en de kwaliteiten die nodig zijn om ook in de komende jaren passende zorg en behandeling te kunnen blijven bieden. De kwartaalrapportages met HR-data en het bijbehorende dashboard zijn in 2025 een vast en waardevol onderdeel geworden van de MT-besprekingen en ondersteunen het maken van onderbouwde keuzes.

Ook de in 2024 aangescherpte aanpak van werving en selectie wierp zijn vruchten af. Door sneller en persoonlijker contact met sollicitanten en een duidelijke profilering van 'Omega-kwaliteit' bleken vacatures nog steeds goed ingevuld te worden. Dit droeg bij aan continuïteit in de teams.

Daarnaast zette de dalende lijn in het verzuim, die in 2024 was ingezet, zich in 2025 verder door. Dit bevestigt het belang van de gemaakte keuzes en onderstreept dat investeren in mensen loont.

In- en uitstroom

In 2025 mochten we 21 nieuwe collega's verwelkomen, terwijl 23 medewerkers Omega verlieten. Een dynamiek die past bij een organisatie in ontwikkeling. Opvallend en bijzonder positief was de sterke groei in het aantal stagiaires.

Deze groei is het resultaat van een gerichte aanpak: Omega was zichtbaar aanwezig op stagebeurzen en gaf presentaties op hogescholen om studenten enthousiast te maken voor het werken en leren binnen onze organisatie. Daarnaast is speciaal wervingsmateriaal ontwikkeld voor stagiaires, voorzien van een QR-code waarmee zij direct via een online sollicitatieformulier konden reageren.

Deze toegankelijke en eigentijdse manier van werven bleek zeer succesvol. Het aantal stageaanmeldingen was zelfs groter dan het aantal beschikbare stageplaatsen, wat laat zien

dat Omega steeds beter wordt gevonden door nieuwe, betrokken zorgprofessionals in opleiding.

Omega had eind 2025 in totaal **XX** medewerkers (regulier en oproep). Het aantal medewerkers houdt ongeveer gelijke tred met het aantal kinderen en volwassen deelnemers.

Functiegerichte Instroom en Uitstroom 2025:

	IN	UIT
Persoonlijk begeleider (vpk)	1	5
assistent begeleider (flex)	5	3
Helpende	5	10
Stagiaires MBO	1	2
Stagiaires HBO-V	3	1
Stagiaire Ortho/Helpende/hond	3	-
Administratief medewerker	2	-
Conciërge	1	
Managementassistent		1
Keukenmedewerker		1
Totaal	21	23

[Verzuimcijfers en analyse 2025](#)

Het verzuimpercentage bij Omega is in 2025 voor het tweede jaar op een rij gedaald. Was dit nog 10,7 % in 2023, 8 % in 2024, in 2025 daalde het verzuim naar 7,5%. Het percentage in de Gehandicaptenzorg nam juist iets toe van 8,23% naar 8,51%. In de gehele Zorgsector ging het verzuim ook omhoog van 7,81% naar 7,97% in 2025.

Verzuimpercentage

jaar	Omega	GHZ	Zorgsector
2023	10,7%	8,11%	7,75%
2024	8%	8,23%	7,81%
2025	7,5%	8,51%	7,97%

Opvallend is wel dat de meldingsfrequentie bij Omega hoger was dan in de rest van de gehandicaptenzorg. Bij Omega 2,19 ten opzichte van 1,25 in de gehandicaptenzorg waar het cijfer nagenoeg gelijk bleef in 2025. Dit wordt veroorzaakt door een hoge mate frequent

verzuim bij een groep medewerkers. Dit blijft zeker een aandachtspunt voor het HR overleg waar gesproken wordt over trends in het verzuim.

Meldingsfrequentie

Jaar	Omega
2023	1,84
2024	2,12
2025	2,19

In het begin van 2025 was er sprake van een griepgolf in de gehele zorgsector. Ook Omega had hier mee te maken. De eerste 2 maanden van het jaar was het verzuimpercentage daarom heel hoog, rond de 11%. Ook de meldingsfrequentie steeg sterk. In het voorjaar namen het verzuim en de meldingsfrequentie weer sterk af, in de zomer was het verzuim juist laag (ook ten opzichte van de zomer van 2024). In het najaar nam het weer ietsje toe maar niet meer zo sterk als in het begin van het jaar. Het jaar eindigde met een laag verzuimcijfer in december 5,58%.

Het kort verzuim bleef gelijk, het middellang nam iets toe en het langdurig verzuim nam iets af in 2025. Een aantal langdurige verzuimdossiers werd afgesloten. Medewerkers waren weer voldoende hersteld om het werk te hervatten en er waren ook medewerkers die in aanmerking kwamen voor een UWV-uitkering. In de gehandicaptenzorg nam het langdurig verzuim juist toe.

Net als in 2023 en 2024 was er in 2025 sprake van veel langdurig psychisch verzuim. Dit gold voor alle functies en ook alle leeftijden, ook voor jonge medewerkers. Een belangrijk deel van het verzuim is te herleiden tot mentale overbelasting. Hierbij is vaak sprake van een combinatie van factoren in de werksituatie en in de privésfeer, die elkaar versterken en leiden tot uitval. Mantelzorg is een terugkerend thema waarnaar gekeken wordt in het HR-overleg. In 2026 worden er daarom mantelzorgcafés georganiseerd door de preventiemedewerker in samenwerking met HR.

Aanpak verzuim

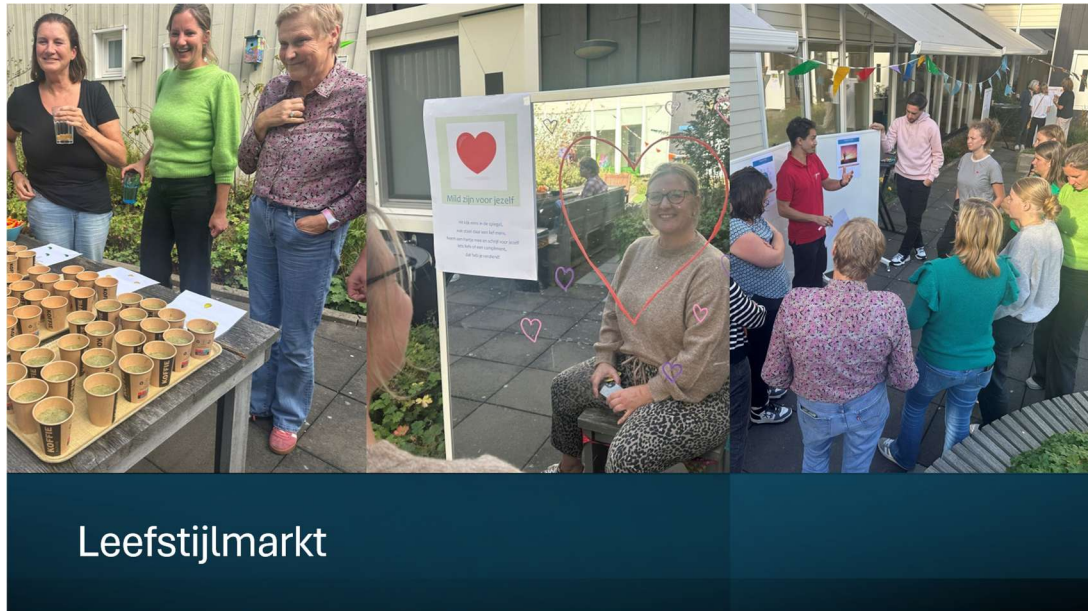
Iedere twee weken is er HR-overleg waarbij de managers en directeur de arbeidsongeschikte medewerkers bespreken met de HR-adviseur. De HR-adviseur heeft wekelijks contact met Arbomed. Omega heeft een vaste bedrijfsarts, zij adviseerde over organisatiebrede zaken in een SMT. Ook ging zij dieper in op klachten door stress vanwege mantelzorg. Als medewerkers dat willen dan kan er buiten de manager en HR een preventief spreekuur worden ingepland.

Preventiemedewerker en vitaliteitscommissie

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

In 2025 heeft de vitaliteitscommissie bij Omega bijgedragen aan het versterken van vitaliteit en werkgeluk van medewerkers. Door het hele jaar heen zijn activiteiten georganiseerd die aandacht geven aan zowel fysieke als mentale gezondheid en onderlinge verbondenheid.

Maandelijks werden kleine en laagdrempelige initiatieven aangeboden, passend bij de vijf vitaliteitsgebieden: hoofd, hart, lichaam, geest en ziel, zoals complimentendag, beweeg- en leefstijlacties en ontspannende activiteiten. Daarnaast wordt wekelijks door onze bewegagoog op donderdagochtend The Body Matters, een kort beweegmoment aangeboden, wat medewerkers op een toegankelijke manier stimuleert om actief en energiek te blijven werken.



Gezonde fysieke belasting

Binnen Omega is er structureel aandacht voor gezond en veilig werken. De interne commissie gezonde fysieke belasting speelt hierin een belangrijke rol door bewustwording te vergroten en medewerkers te ondersteunen bij het voorkomen van fysieke overbelasting. Via scholing, begeleiding op de werkvloer en gerichte advisering wordt gewerkt aan het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers.

Naast terugkerende aandacht voor het verantwoord uitvoeren van werkzaamheden is er ruimte voor het bespreekbaar maken van knelpunten, zoals fysieke klachten of veranderingen in belastbaarheid gedurende de loopbaan. Deze signalen worden opgepakt in gesprekken op maat, waarbij wordt meegedacht en praktische adviezen worden gegeven. Waar nodig volgt een vervolg om het effect en de borging in de praktijk te beoordelen.

Op deze manier blijft gezonde fysieke belasting een vast onderdeel van het dagelijks werken en dragen we bij aan een veilige en gezonde werkomgeving voor alle medewerkers.

Psychosociale arbeidsbelasting

Psychosociale arbeidsbelasting kan leiden tot werkstress. In 2025 zijn er twee presentaties gegeven ter bewustwording, om informatie te geven en om met elkaar in gesprek te komen. De onderwerpen waren: ongewenst gedrag en seksuele intimidatie (door interne vertrouwenspersoon en preventiemedewerker); stress door het geven van mantelzorg (HR-adviseur en preventiemedewerker).

Medewerkerstevredenheidonderzoek (MTO)

In mei is op Omega een MTO uitgevoerd. In totaal hebben 82 medewerkers hieraan deelgenomen een responspercentage van 70%. Alle vragen zijn volledig beantwoord, wat de betrouwbaarheid van de resultaten versterkt. De uitgebreide analyse van de resultaten is besproken in het MT en met de OR. Er is een plan van aanpak (zie hierna) opgesteld dat door werkgroepen in 2025 is uitgevoerd en in het eerste kwartaal van 2026 aan alle medewerkers wordt gepresenteerd.

Werkplezier en Communicatie - aandachtspunten MTO

In 2025 heeft Stichting Omega belangrijke eerste stappen gezet om het werkplezier en de onderlinge communicatie verder te versterken, voortbouwend op de resultaten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek *Goed Gestemd*. Dit wordt vervolgd in 2026 en verder. Medewerkers gaven aan zich veilig, gewaardeerd en betrokken te voelen, en met plezier en zingeving naar hun werk te gaan. Tegelijkertijd kwamen aandachtspunten naar voren rondom werkdruk, het bewaken van eigen grenzen en het creëren van balans gedurende de dag.

Om hiermee gericht aan de slag te gaan, zijn twee werkgroepen actief geworden:

Werkplezier en Communicatie. De werkgroep Werkplezier heeft zich gericht op vier thema's die bijdragen aan een minder gejaagd gevoel: *focus, werkplezier en motivatie, micropauzes* en *sociale interactie*. Teams worden gestimuleerd om dagelijks hun focus te bepalen, ruimte te creëren voor één-op-één contact met deelnemers, en gedurende de dag herstelmomenten te nemen. Ook is en wordt ingezet op het versterken van verbinding tussen groepen en ondersteunende diensten.

De werkgroep Communicatie heeft als doel de open en transparante communicatie tussen management en werkvloer te verbeteren. Wat goed werkt – zoals informele contactmomenten, korte check-ins en een goed begeleide teamreflectie – wordt versterkt.

Ideeën zoals roulerende aanwezigheid van managers in overleggen, meer aandacht voor helpenden en flexmedewerkers, en variatie in informatievormen worden stap voor stap ingevoerd. Daarnaast is een zeepkistmoment vier keer per jaar ingepland op wisselende dagen. Dit was 2x per jaar op een donderdag. Ook is gewerkt aan helderheid over beleid en besluitvorming, onder meer via periodieke MT-samenvattingen en de zeepkistmomenten.

Met deze initiatieven bouwt Omega verder aan een organisatie waarin medewerkers zich gehoord voelen, met plezier samenwerken en ondersteund worden in hun dagelijkse werk.

Wat is de Zeepkist?

De Zeepkist is een terugkerend moment waarop de directeur medewerkers meeneemt in wat er in het afgelopen kwartaal is gebeurd en vooruitblijkt op de ontwikkelingen die eraan komen. Tijdens deze bijeenkomst worden belangrijke besluiten, beleidswijzigingen en organisatie brede thema's toegelicht. Medewerkers krijgen bovendien de gelegenheid om rechtstreeks vragen te stellen aan de directie en het managementteam, waardoor openheid en transparantie worden versterkt.

De bijeenkomst wordt traditiegetrouw afgesloten met een gezonde, alcoholvrije borrel, zodat medewerkers met elkaar kunnen napraten en de onderlinge verbinding verder wordt versterkt.



[Interne vertrouwenspersoon 2025 – Stichting Omega](#)

In 2025 is verder invulling gegeven aan de rol van de interne vertrouwenspersoon binnen Stichting Omega. De vertrouwenspersoon richtte zich op het bevorderen van een veilige en respectvolle werkomgeving door opvang, advies en ondersteuning te bieden bij meldingen van ongewenste omgangsvormen. In totaal zijn twee meldingen ontvangen, over pesten en grensoverschrijdend gedrag. Deze meldingen zijn zorgvuldig en vertrouwelijk behandeld; één melding liep door in 2026.

Daarnaast is ingezet op preventie en bewustwording. Samen met de preventiemedewerker zijn kennisbijeenkomsten voor medewerkers georganiseerd, waarbij in 2025 specifiek aandacht was voor het thema pesten. Ook is gewerkt aan het verbeteren van de informatievoorziening en afstemming met de externe vertrouwenspersoon.

Belangrijke aandachtspunten die zijn gesignaleerd, betreffen het belang van zorgvuldige rapportages, alert leiderschap in complexe teamsituaties en goede begeleiding van (lerende) medewerkers. In het komende jaar blijft de focus liggen op het vergroten van de zichtbaarheid van de vertrouwenspersoon en het structureel aanbieden van voorlichting, ter verdere versterking van een veilige en open organisatiecultuur.

Ondernemingsraad



In 2025 heeft de ondernemingsraad (OR) van Stichting Omega actief bijgedragen aan zowel beleid als organisatieontwikkeling. De OR heeft ingestemd met belangrijke beleidswijzigingen, waaronder de aanpassing van MIC&MIM en de vaststelling van kerncompetenties, en heeft via initiatiefrecht succesvol een beloningsregeling voor teams bij het aantrekken van stagiaires gerealiseerd. Daarnaast heeft de OR meegedacht over nieuw beleid, zoals het opvangbeleid rondom kindtijd, ontwikkelingen binnen de Green Deal en het strategisch communicatiebeleid. Ook stond het versterken van medewerkerstevredenheid centraal, met aandacht voor werkdruk, vitaliteit en stagebegeleiding, wat resulteerde in meer stage-aanmeldingen. De OR heeft de achterban actief betrokken via nieuwsbrieven, inloopmomenten en een goed bezochte OR-borrel, en werkte samen met de Raad van Toezicht en de ouderraad aan thema's als ouderparticipatie en organisatieontwikkeling. Tot slot is er geïnvesteerd in professionalisering en samenwerking, onder andere vi

Personeelsfeest

Het personeelsfeest was een mooie gelegenheid om samen te ontspannen en het teamgevoel te versterken. In een restaurant aan de haven van IJburg, op loopafstand van Omega, genoten we in een besloten ruimte van een gezamenlijk driegangendiner, afgewisseld met vrolijke muzikale spelrondes. Er werd veel gelachen en samengewerkt, met als afsluiting een prijsje voor het winnende team. Een geslaagde avond vol verbinding en plezier.



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 om wie het gaat.

In 2025 heeft Stichting Omega belangrijke stappen gezet in het versterken van sociale en technologische innovaties, met als doel het gebruiksgemak voor ouders te vergroten, medewerkers te ondersteunen en onze dienstverlening toekomstbestendig te maken.

Een belangrijk onderdeel hiervan is de doorontwikkeling van Caren, het platform dat ouders inzicht biedt in het dagelijks reilen en zeilen van hun kind. Uit de recente evaluatie blijkt dat een groot deel van de ouders Caren actief gebruikt. De aandachtspunten die hierin naar voren kwamen, zijn gedeeld met de ontwikkelaars en sluiten aan bij signalen die ook bij andere zorgorganisaties spelen. Caren 3.0 is in november 2025 uitgerold. Deze nieuwe versie biedt verbeterd gebruiksgemak en een moderne, intuïtieve interface voor ouders en professionals.

Parallel hieraan is ONS intern zo efficiënt mogelijk ingericht, zodat medewerkers optimaal ondersteund worden in hun dagelijkse werkzaamheden. Om deze systemen en processen beter te verankeren, is in 2025 een nieuw superuserteam gestart. In de eerste fase richt dit team zich op het ondersteunen van medewerkers; later wordt de expertise uitgebreid richting ouders die specifieke technische of functionele vragen hebben.

Een andere belangrijke ontwikkeling is dat de Buddy-PB'er voortaan ook structureel taken oppakt rondom digitale vaardigheden bij persoonlijk begeleiders. Dit versterkt de digitale weerbaarheid van teams en zorgt voor meer continuïteit in kennis en ondersteuning.

Daarnaast is de Innovatiewerkgroep officieel van start gegaan. Deze werkgroep verkent nieuwe digitale mogelijkheden, toetst kansen en risico's en adviseert het MT over implementaties. Er loopt op dit moment een onderzoek gericht op administratieve processen en de mogelijke optimalisaties daarin.

Effectievere communicatie met ouders

We zien een duidelijke toename in het gebruik van mobiele apps als communicatiemiddel. Daarom onderzoeken we hoe we organisatie brede informatie effectiever, consistent en toegankelijker kunnen delen via kanalen die ouders al dagelijks gebruiken, zoals Signal. Door communicatie beter af te stemmen op mobiele interactie — zoals korte updates, pushmeldingen en duidelijke centrale informatiepunten — willen we de betrokkenheid van

ouders vergroten en zorgen dat belangrijke ontwikkelingen hen sneller en overzichtelijker bereiken.

Met deze stappen laat Omega zien dat sociale en technologische innovatie geen losse initiatieven zijn, maar een integraal onderdeel vormen van de kwaliteit van zorg, de ondersteuning van medewerkers en de betrokkenheid van ouders.

Digitaal ondertekenen van zorgdienstverleningsovereenkomsten

In 2025 zijn we gestart met het digitaal ondertekenen van zorgdienstverleningsovereenkomsten. Deze nieuwe werkwijze maakt het proces aanzienlijk efficiënter: documenten hoeven niet meer geprint, per post verzonden of handmatig verwerkt te worden. Hierdoor besparen we tijd én kosten. Daarnaast ontvangen we de overeenkomsten veel sneller getekend terug, wat zorgt voor een vlottere administratieve afhandeling en een betere ondersteuning van het zorgproces.

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

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

In 2025 zijn belangrijke stappen gezet om de kwaliteit van de dagbehandeling verder te versterken en de expertise binnen Omega te borgen en uit te breiden. Op het gebied van vroegbehandeling is de bekendheid onder verwijzers toereikend gebleken; ziekenhuizen, samenwerkingspartners in de jeugdzorg en revalidatiecentra weten Omega goed te vinden. Het informatiefilmpje over de vroegbehandeling is gerealiseerd en waarbij waar nodig presentaties op locatie worden verzorgd.

De ambulante begeleiding is verder uitgebreid naar drie vaste dagen. Deelnemers vormen een mix van: (1) kinderen die al bij Omega zitten en willen uitbreiden, (2) kinderen die eerder bij Omega zaten maar niet terug kunnen vanwege capaciteit, en (3) nieuwe kinderen zonder bestaande verbinding met Omega vanwege wachtlijsten. Zo blijft Omega zorgcontinuïteit bieden aan meerdere groepen wanneer fysieke aanwezigheid niet mogelijk is, en wordt expertise ook buiten de muren van Omega benut.

Op het gebied van eHealth en zorg op afstand wordt digitale zorg inmiddels gedeclareerd, al is dit nog niet zichtbaar als aparte prestatiecode in de overzichten. Via het weeknieuws en gerichte reminders worden medewerkers gestimuleerd zorg op afstand consequent te registreren bij afwezige deelnemers.

In Q2 vonden twee brede bijeenkomsten plaats waarin de toekomstige zorgbehoefte en het nieuw te ontwikkelen beleid voor ouder wordende cliënten centraal stond. Parallel daaraan wordt gewerkt aan de verdere vormgeving van de regionale academische poli ZE(V)MB, inclusief de transitie 18-/18+, waarbij ouders al vanaf 12 jaar geïnformeerd worden en afstemming plaatsvindt tussen kinderrevalidatie, AVG, verpleegkundigen en ouders.

Voor 2026 is een belangrijke innovatie toegevoegd: van aanbodgericht naar vraaggericht behandelen. Drie pilotgroepen starten begin januari met een nulmeting onder begeleiding van orthopedagogen en managers. Deze pilot vormt de basis voor een bredere implementatie in de gehele organisatie.

Op het gebied van inclusie en maatschappelijke verbinding zijn snuffelstages met ROC IJburg gecontinueerd, evenals de samenwerking met Dynamo. Buurtbewoners helpen wekelijks met het meelopen van de bussen en de knutselclub maakt speelgoed voor de groepen. Ook is een interview voor de IJburgkrant voorbereid om zichtbaarheid en verbinding verder te vergroten.

Ten aanzien van fysieke ruimte lopen onderzoeken naar uitbreidingsopties, waaronder gebruik van nabijgelegen locaties en toekomstig beleid voor de uitstroom van ouder wordende cliënten.

Tot slot zijn bij het vervoer in 2025 nieuwe routes geïmplementeerd, waaronder de tweede lus op IJburg. De routes worden regelmatig geoptimaliseerd om kosten te beheersen en nieuwe deelnemers efficiënt te kunnen indelen.

LACCS, verpleegkundige zorg en deskundigheidsbevordering in 2025

In 2025 is op Omega verder gebouwd op de bestaande werkwijze. Het LACCS-programma vormt onverminderd de basis van ons handelen: het elektronisch cliëntendossier, de verslaglegging en de scholing van medewerkers zijn hier volledig op ingericht. Nieuwe zorgmedewerkers volgen een LACCS-training en via coaching en studiedagen blijft de vertaalslag naar de dagelijkse praktijk geborgd.

Het verpleegkundig team bleef in omvang en opzet stabiel. Alle verpleegkundigen zijn bevoegd en bekwaam voor de vereiste verpleegtechnische handelingen en worden periodiek geschoold en getoetst. De inzet van Mijn Vilans-protocollen, ingevoerd in 2024, is in 2025 bestendig en zorgt voor actuele en uniforme werkwijzen.

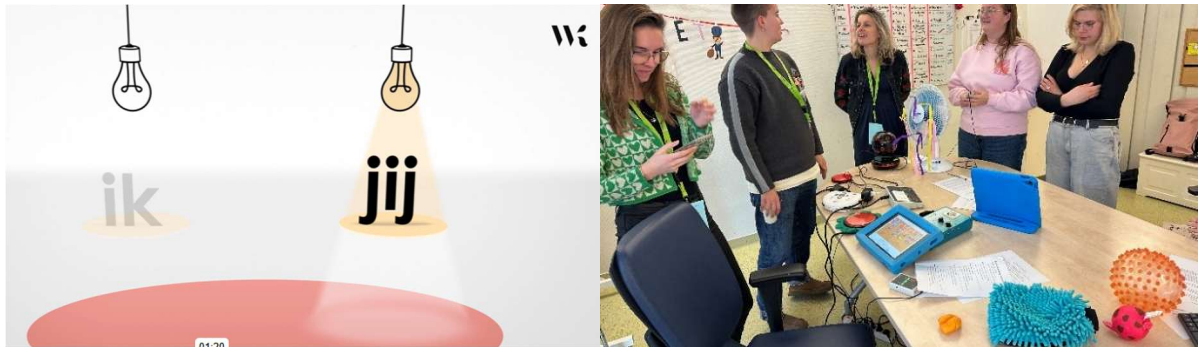
Ook in 2025 investeerden we via kennisweken in deskundigheid en het delen van kennis. Deze weken bieden ruimte voor verplichte scholing voor nieuwe medewerkers en voor verdieping op basis van leerbehoeften uit de teams.

Studiedag

De studiedag van Omega in 2025 stond in het teken van professionele ontwikkeling, inspiratie en ontmoeting. Centraal stond goede gespreksvoering volgens de *ik-jij-wij-methode*, die medewerkers praktische handvatten biedt voor waardevolle communicatie en samenwerking in de dagelijkse praktijk. Daarnaast konden medewerkers deelnemen aan diverse workshops rondom onder meer bewegingsagogie, innovatie, de Green Deal, haptonomie, muziek en LACCS.

Ook was er aandacht voor MSST (Multisensoriële Stimulatie Therapie). Onze muziektherapeut stelde samen met de logopedist thematische MSST-boxen samen, waarmee zintuiglijke stimulatie op een praktische en creatieve manier kan worden ingezet in de begeleiding. Met een gezonde lunch, hapjes en drankjes was er volop ruimte om tussen

de sessies door ervaringen uit te wisselen. Zo werd het een leerzame, energieke en verbindende dag die bijdroeg aan vakmanschap en werkplezier.



Kwaliteitsbeeld

Omega werkt volgens het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg 2023–2028, dat van toepassing is op de zorg binnen de Wet langdurige zorg (Wlz). In 2025 is opnieuw een kwaliteitsbeeld opgesteld en gepubliceerd op de website van Omega.

[Het kwaliteitsbeeld 2025](#) staat in het teken van samen leren en verbeteren met ouders en professionals. We beschrijven hoe feedback, reflectie en ervaringen uit de dagelijkse praktijk worden benut om de kwaliteit van zorg verder te versterken. Daarbij is expliciet aandacht voor wat goed gaat, welke ontwikkelingen zichtbaar zijn en welke verbeterpunten richtinggevend zijn voor de toekomst. Het kwaliteitsbeeld ondersteunt zo een open en lerende kwaliteitscultuur binnen Omega.



Vakbekwaam

Om goede zorg en behandeling te kunnen bieden aan de kinderen en volwassenen is specialistische kennis heel belangrijk. Wij werken met een multidisciplinair team van professionals om kwaliteit te leveren.



Ouderbetrokkenheid

Omega is in 1983 opgericht door ouders van kinderen met ernstige meervoudige beperkingen. Ouders spelen in ons zorgconcept een sleutelrol: zij kennen hun kinderen het beste.



Midden in de maatschappij

We willen met iedereen ten volle meedoen in de maatschappij en stellen mensen met een ernstige meervoudige beperking centraal. Een goed leven voor iedereen. Dat is wat Omega nastreeft.

Steun Omega

Teamreflecties

In 2025 zijn er 12 teamreflecties uitgevoerd, waarbij een aantal teams twee reflecties hebben gehad. Het beoogde doel om met elk team 1 reflectie te doen is daarmee niet gehaald, wat vooral te maken heeft met het feit dat het lastig is om de teamreflecties te plannen. Tijdens de reflecties wordt gebruikt gemaakt van een methodiek die past bij de vraag vanuit het team.

Interne audits

In 2025 heeft Omega interne audits uitgevoerd op het gebied van samenwerking, inwerken, medewerkerstevredenheid en dossierkwaliteit. De audits bevestigen dat de basis op orde is en dat er met betrokkenheid en professionaliteit wordt gewerkt.

Tegelijkertijd zijn verbeterpunten zichtbaar, met name in de borging van het inwerkproces, de structurele terugkoppeling van MTO-resultaten en het actueel houden van cliënt- en personeelsdossiers. De samenwerking met Marius Meijboom vraagt blijvend aandacht, vooral rond afstemming en informatieoverdracht.

De uitkomsten van de audits zijn besproken in het managementteam en vertaald naar concrete verbeteracties. Hiermee versterken de interne audits het lerend vermogen van de organisatie en dragen zij bij aan continue verbetering van de kwaliteit en veiligheid van zorg.

Externe audit Jeugdwet: samen werken aan kwaliteit

In 2025 heeft Cordaan een periodieke audit uitgevoerd bij Omega op de zorg die wij leveren binnen de Jeugdwet. Deze audit had als doel inzicht te krijgen in hoe de zorg wordt uitgevoerd, vastgelegd en verantwoord.

De audit bevestigt dat de zorg bij Omega in de basis goed en betrokken wordt geleverd en dat indicaties en toewijzingen vrijwel altijd correct zijn. Tegelijkertijd bood de audit waardevolle aanknopingspunten om onze processen verder te verbeteren, met name op het gebied van het actueel houden van zorgplannen, zorgvuldige vastlegging in dossiers en de afstemming tussen registratie en declaratie.

Omega herkent deze aandachtspunten en ziet de audit nadrukkelijk als een middel om te blijven leren en groeien. De bevindingen zijn besproken met Cordaan en vertaald naar concrete verbeteracties, zoals extra aandacht voor rapporteren, het beter benutten van bestaande hulpmiddelen in het cliëntdossier en het verlagen van de foutgevoeligheid in administratieve processen.

Met deze verbeterstappen werken Omega en Cordaan samen verder aan transparante, zorgvuldig verantwoorde en kwalitatief goede zorg voor kinderen en gezinnen.

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 kinderen en volwassenen met (z)evmb beter op de kaart te zetten

Samenwerking met ZEVMB-kenniscentrum

Stichting Omega werkt intensief samen met het ZEVMB-kenniscentrum en zorgkantoor Zilveren Kruis aan de doorontwikkeling van passend logeertzorgaanbod voor kinderen met (zeer) ernstige verstandelijke en meervoudige beperkingen. Binnen deze samenwerking is een logeerinitiatief ontstaan waarbij kinderen met een eigen pgb-team periodiek bij Omega kunnen logeren. Hierbij stelt Omega haar locatie, gespecialiseerde voorzieningen en coördinatie beschikbaar, zodat continuïteit en kwaliteit van zorg door het eigen pgb-team gewaarborgd blijven.

De afgelopen jaren is deze vorm van logeertzorg verder verkend en doorontwikkeld. Daarbij is intensief overleg gevoerd tussen Omega, het ZEVMB-kenniscentrum en het zorgkantoor om te komen tot een structurele en rechtmatige bekostiging. Dit bleek complex, omdat voor deze specifieke combinatie van logeren met een eigen pgb-team nog geen passend administratief en financieel kader bestond binnen bestaande regelgeving en processen. De invoering van nieuwe regelgeving biedt inmiddels meer ruimte om deze vorm van zorg structureel te bekostigen vanuit zorggelden. Tegelijkertijd vraagt de praktische uitwerking hiervan nog om verdere afstemming met zorgkantoren en de SVB, zodat ouders en zorgaanbieders duidelijkheid krijgen over financiering en declaratie. Omega blijft zich samen met het (Z)EVMB-kenniscentrum inzetten om deze logeertzorg duurzaam en toegankelijk te maken voor kinderen en volwassenen met (z)evmb.

Samenwerking met Reade en Omega: verder bouwen aan specialistische revalidatie

In 2025 is de samenwerking tussen Reade en Stichting Omega verder verdiept. De kinderrevalidatiearts van Reade was wekelijks op locatie aanwezig, waardoor de afstemming met orthopedagogen, therapeuten en groepsleiding optimaal kon plaatsvinden. Deze structurele aanwezigheid draagt bij aan de kwaliteit van de medisch specialistische revalidatie (MSR) voor kinderen met neurologische of orthopedische aandoeningen, waaronder cerebrale parese en genetische syndromen.

Instroom en begeleiding

- 56 kinderen startten 2025 met een MSR-indicatie.
- 4 nieuwe kinderen begonnen in de vroegbehandeling.
- 9 kinderen stroomden uit wegens het vervallen van de MSR-indicatie, of overgang naar andere voorzieningen zoals Cordaan, Drostenburg of Nifflerlake.
- De verwachting is dat het aantal kinderen in MSR-behandeling in 2026 stabiel blijft.

Belangrijke ontwikkelingen in 2025

- Start (z)evmb-poli van een gezamenlijk spreekuur Reade – Arts verstandelijk gehandicapten Omega|AUMC ter verbetering van de transitie van kind naar volwassenzorg.
- Centralisatie van expertise: behandelingen worden steeds vaker uitgevoerd door een kleinere, gespecialiseerde groep therapeuten.
- Deelname van Omega-therapeuten aan de Reade-studiedag, waardoor kennisdeling structureel wordt versterkt.
- Aansluiting op het landelijke Knowledge Brokers-netwerk rondom Cerebrale Parese.
- Positieve uitkomsten van de Externe Audit, met aandachtspunt: risico op fouten door dubbele planning, waarvoor verdere werkafspraken worden voorbereid.
- Diverse innovatie- en ontwikkelprojecten, zoals het uitproberen van armondersteuning (Assistive Innovations), de ingebruikname van een nieuw loopparcours en inzet van ondersteunende communicatie in de artsenkamer.
- Een [film over de samenwerking Reade–Omega](#) werd geproduceerd en gedeeld via sociale media.



Plannen voor 2026

- Uitbreiding formatie kinderrevalidatiearts van 0,2 fte naar 0,3 fte.
- Start van een maandelijks Zit-advies spreekuur (ergotherapeut + revalidatiearts).
- Verdere verdieping van kennis rondom CP-classificaties.
- Vastleggen van concrete werkafspraken over planning, betrokken therapeuten en het opstellen en evalueren van MSR-doelen.

Regionale academische (z)evmb-poli

In 2025 heeft Stichting Omega de samenwerking met het Emma Kinderziekenhuis (Amsterdam UMC) verder verdiept rondom de medische zorg voor kinderen en jongvolwassenen met (zeer) ernstig verstandelijke en meervoudige beperkingen ((z)evmb). De gezamenlijke inzet richtte zich met name op de doorontwikkeling van de [\(z\)evmb-poli](#) en het multisprekkuur, waarbinnen complexe zorgvragen integraal worden beoordeeld.

In het multisprekkuur worden kinderen en hun ouders gezien door de kinderarts EAA, de kinderneuroloog en de arts verstandelijk gehandicapten. Waar nodig sluiten ook therapeuten (zoals fysiotherapie, ergotherapie of logopedie) aan om direct interdisciplinair mee te denken. Deze werkwijze leidde in 2025 tot kortere lijnen, snellere medische besluitvorming en beter afgestemde zorg voor gezinnen. De samenwerking draagt daarnaast bij aan een soepele verbinding tussen ziekenhuiszorg en langdurige zorg binnen Omega.



Doorkijk naar 2026

In 2026 wordt ingezet op verdere professionalisering van de (z)evmb-poli, uitbreiding van het multispreekuur en het formaliseren van gezamenlijke werkafspraken. Hiermee wordt toegewerkt naar een duurzaam regionaal expertisepunt voor (z)evmb-zorg, waarin het AUMC, Emma Kinderziekenhuis en Omega samen optrekken. In 2026 wordt Omega ook plek waar co-assistenten van het AUMC mee kunnen lopen als onderdeel van hun opleidingsprogramma.

Per 1 april 2026 wordt de samenwerking met de avg-poli Prinsentichting actief vormgegeven. Ook vindt er een verkenning plaats met de avg-polikliniek.

[Samenwerking in landelijke en regionale netwerken](#)

Omega is lid van branchevereniging VGN en van de regionale samenwerkingsorganisatie Sigra. Van daaruit nemen we deel aan een aantal relevante netwerken, stuur- en werkgroepen. De meest relevante zijn: het Netwerk Integrale Kindzorg Kinderpalliatief, Commissie Kindzorg, Okido, en de Bestuurlijke Adviescommissie Digitale en Technologische innovatie.

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 consultant worden ingezet als er binnen de kinderopvang zorgen zijn over ontwikkelingsachterstand bij jonge kinderen.

De Commissie Kindzorg van SIGRA is een regionaal samenwerkingsplatform waarin zorgorganisaties, ziekenhuizen en andere partners kennis en ervaring delen rond de zorg voor kinderen met complexe zorgvragen, met als doel de kwaliteit en samenhang van kindzorg te verbeteren. Stichting Omega is één van de netwerkpartners en draagt actief bij aan deze samenwerking. In juni 2025 vervulde Omega bovendien een trekkersrol bij een bijeenkomst waarin via theater en dialoog het gesprek werd gevoerd over de vraag: "Waar stopt onze zorgplicht?", wat leidde tot waardevolle reflectie en uitwisseling tussen professionals, ouders en bestuurders.

3 juni 2025
 Netwerkbijeenkomst
 Netwerk Jong Kind
**Waar stopt
 onze zorgplicht?**



De morele plicht stopt nooit...



De wanhoop van ouders



Alles voor het kind..?



We zitten in hetzelfde schuitje



Anders kijken naar zorg



Hallo?
 Wie wil dit met mij oppakken?



Wat gaan we doen als netwerk?



Samenwerking met Serve the City

In 2025 werkte Omega samen met Serve the City, waarbij vrijwilligers van verschillende bedrijven ondersteuning boden bij activiteiten die door de bewegingsagogen zijn georganiseerd. Dankzij deze inzet hadden we extra handen en aandacht voor deelnemers tijdens de Buitenspeeldag, Dag van de Ruimtevaart, Waterpret, Koningsspelen, Tour de France, Wandeldag en Winterwonderland. Voor iedere vrijwilligers ontving Omega van Serve the City ook nog een financiële bijdrage en daarbovenop overhandigde van Frasers Property ook nog eens een mooie cheque van €1.000.



Speerpunt 6: Green deal duurzame zorg voor een gezonde toekomst

Duurzaamheid is een blijvend aandachtspunt binnen Omega. In 2024 zijn, binnen onze mogelijkheden, eerste stappen gezet om onze impact op milieu en klimaat te verkleinen en tegelijkertijd een gezonde en verantwoorde omgeving te creëren voor kinderen, volwassenen en medewerkers. Deze lijn is in 2025 verder verdiept en gestructureerd binnen de Green Deal Duurzame Zorg.

In 2025 lag de focus op het bevorderen van gezondheid en leefstijl, onder meer door aandacht voor gezonde voeding, een gezonde werkomgeving en bewuste keuzes rondom leefstijl. Deze inzet sluit aan bij de werkzaamheden van de preventiemedewerker en eerdere initiatieven, zoals het stimuleren van gezonde traktaties en het alcoholvrije beleid binnen Omega.

Daarnaast is gewerkt aan bewustwording en kennisvergroting over de wederzijdse invloed van zorg, klimaat en milieu. Dit kreeg onder andere vorm door een workshop gezonde voeding tijdens de studiedag en het maken van bewuste keuzes bij bijeenkomsten (zoals vegetarisch en alcoholvrij). Gezonde voeding voor deelnemers maakt onderdeel uit van een breder Green Deal-project, waarin Omega samenwerkt in verschillende deelwerkgroepen. De voortgang en doelen richting 2026 zijn besproken in het MT.

Met het oog op de landelijke ambitie om in 2050 klimaatneutraal te zijn, is in 2025 een projectplan opgesteld en zijn werkgroepen ingericht. Het projectplan is gedurende het jaar geëvalueerd en afgesloten met een eindevaluatie in het MT, waarbij concrete doelen voor 2026 zijn vastgesteld. Hierbij is nadrukkelijk rekening gehouden met wat voor Omega haalbaar is, gezien de beperkte financiële ruimte voor grote investeringen.

Tot slot is in 2025 beleid opgesteld en vastgesteld gericht op het verminderen van de milieubelasting van medicatie(gebruik). Hiermee is een volgende stap gezet in het bewust omgaan met onze ecologische voetafdruk binnen de zorg.

Met deze ontwikkeling laat Omega zien dat zij, voortbouwend op de ingezette koers in 2024, ook in 2025 stap voor stap werkt aan duurzame zorg: realistisch, bewust en met oog voor gezondheid en kwaliteit van leven.

