

VOORTGANGSBERICHT



2024

Omega
GROEP

Inleiding



In dit voortgangsbericht kijken we naar de voortgang van doelen, ontwikkelingen en belangrijke onderwerpen binnen Omega Groep in 2024. We geven de stand van zaken weer over onze zorgverlening vanuit de perspectieven van cliënt, medewerker en organisatie.

Dit doen we in vier onderdelen:

Organisatie- en kwaliteitsgegevens

Uitgelichte onderwerpen

- Externe visitatie over moreel beraad
- Onze online campagne voor nieuwe medewerkers
- Een ervaringsverhaal van ouders over PRT (Pivotal response treatment)
- De opening van onze nieuwe locatie Esdoornlaan in Rouveen

Terugblikken en vooruitkijken

Plannen die in 2024 met succes zijn afgerond en welke er voor 2025 gepland staan.

Reactie van de cliëntenraad op het voortgangsbericht

Organisatie- en kwaliteitgegevens

Cijfers van de organisatie, de cliënten en de medewerkers over 2024

Aantal cliënten

Ambulant	1163
Ambulant (OA)	287
Dagbesteding	168
Dagbesteding (OA)	215
Gezinshuizen	72
Logeren	39
Logeren (OA)	11
Wonen	402

Aantal unieke cliënten
per 31-12-2024: 1965

OA = onderaanneming

Melding incident medewerker (MIM)

Q1	0
Q2	3
Q3	3
Q4	2

Aantal medewerkers

Medewerkers	770
FTE's	515,31
Verzuim 2024*	7,75%
Verzuim 2023*	7,31%

*Exclusief zwangerschap

Klachten en cliënt vertrouwenspersoon (CVP)

Quasir - CVP Wet zorg en dwang (Wzd)

Aantal kwesties	0
Aantal signalen	0

Quasir - Klachtenfunctionaris en CVP

Aantal klachten	12
Aantal kwesties CVP	2

Jeugdstem - CVP Jeugd

Aantal signalen	3
Aantal klachten	23
Aantal problemen	90
Aantal vragen	13

Interne audits

In 2024 zijn de interne audits gericht op de onderzoeksvraag 'Verloopt het proces van instroom, uitvoering, ondersteuning en uitstroom volgens de norm HKZ en onze interne afspraken?'. Om dit te onderzoeken zijn interne audits uitgevoerd binnen verschillende productgroepen. In totaal zijn 38 audits gehouden:

- Ambulant 3
- Wonen 9
- Dagbesteding 2
- Gezinshuizen 24

Na analyse van de uitkomsten is de conclusie dat voor een groot gedeelte voldaan wordt aan de interne en externe normen.

Meldingen incident cliënt

Gedrag	653
Medicatie	467
Middelengebruik	64
Mishandeling	68
Ongeval	41
Calamiteit	4*
Totaal	1306

Meldingen toezichthouder

Toezichthouder gemeente	4
IGJ	2
Totaal	6

*De 4 gemelde calamiteiten blijken geen calamiteiten te zijn volgens de definitie van de IGJ of toezichthouder, vaak betroffen deze situaties een lichamelijke aandoening.

Onvrijwillige zorg

Omega heeft 29 cliënten op 17 locaties met onvrijwillige zorg. Dit zijn net zoveel cliënten en locaties als in 2023. In de tabel hierboven staat per soort onvrijwillige zorg hoeveel cliënten deze onvrijwillige zorg hebben ontvangen. Ook staat ter vergelijking het aantal cliënten in 2023 in de tabel.

Soort onvrijwillige zorg	Aantal cliënten in 2024	Aantal cliënten in 2023
Fysieke fixatie	9	7
Overige beperking van de bewegingsvrijheid	4	4
Onderzoek van woon-/verblijfruimte op gedrag-beïnvloedende middelen en gevaarlijke voorwerpen	0	1
Beperking in gebruik communicatiemiddelen	4	5
Overige beperkingen eigen leven in te richten	14	14
Beperken van het recht op het ontvangen van bezoek	2	1

Bespreekpunten overleg cliëntenraad

- Beleid Middelengebruik
- Verbeteren eigen functioneren CR
- Leefgeld
- Onvrijwillige Zorg
- Nieuwe bestuurder (kennismaking)
- Het Kwaliteitsbeeld
- Beleid Agressie
- Ervaringsdeskundige
- Zorgkantoor (gesprek)
- Opheffen locaties
- Begroting/Financiën
- Locatie Zeijerveen
- Nieuwe woonlocaties
- Vergaderen op locaties

Cliëntenraad

De cliëntenraad heeft 5 keer vergaderd. Een van de successen die de cliëntenraad heeft behaald, is het aangenomen advies over het verhogen van het leefgeld van cliënten. Zie hiernaast de besproken onderwerpen.

Uitkomsten MTO

In 2024 heeft Omega Groep 2 onderzoeken naar medewerkerstevredenheid (MTO) uitgevoerd, gericht op de verbinding tussen medewerkers, de organisatie en leidinggevenden. Belangrijke resultaten waren:

75 procent

medewerkers zijn trots om bij Omega Groep te werken

66 procent

voelt zich gezien door de organisatie

79 procent

voelt zich gezien door hun leidinggevende

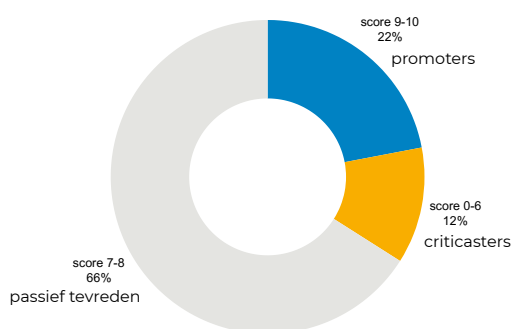
86 procent

voelt zich gezien door hun collega's

78 procent

werd goed op de hoogte gehouden van ontwikkelingen

Belemmeringen voor werkplezier waren onder andere gebrek aan waardering, te veel administratie, zorgen over vitaliteit en beperkte betrokkenheid bij de visie van de organisatie. Bij de eNPS wordt gevraagd op een schaal van 1-10: **'Hoe waarschijnlijk is het dat je Omega Groep aanbeveelt als werkgever?'**



😊 % - ☹️ % = eNPS score 10

Vernieuwde aanpak MTO 2025

Het gebruik van open vragen en de lage respons maakten de analyse uitdagend. Daarom stappen we in 2025 over op pulse-metingen, kortere kwartaalmetingen die aansluiten bij het themajaar 'Duurzame inzetbaarheid'. Het doel is om actiegericht en bruikbare inzichten te verkrijgen, zodat medewerkers zich continu gehoord en betrokken voelen.

**Exclusief zwangerschap*

PEP-gesprekken

Aantal	341
Medewerkers < 1 jaar in dienst	258
PEP-gesprekken niet op tijd	330

Uitgelichte onderwerpen

Externe visitatie

In 2024 was er een externe visitatie met Zozijn, de partner van Omega Groep. Dit gebeurde op een nieuwe manier waarbij van elkaar leren centraal stond.

Nieuwe opzet visitatie

In de nieuwe opzet bezoeken medewerkers van beide organisaties elkaar rond een thema. Dit kan een inspiratiesessie of kennisoverdracht zijn. Het ene jaar staat een thema van Omega centraal, het andere jaar een thema van Zozijn. Het bezoek wordt gepland rond een actuele vraag van de organisatie. Zo wordt er momentum gecreëerd en maximale opbrengst behaald.

Visitatie in 2024: moreel beraad

In 2024 bestond het visitatieteam uit teamcoaches van Zozijn. Zij bezochten Omega rond het thema moreel beraad. Dit was een actueel thema binnen Omega; de wens was om moreel beraad binnen de organisatie te implementeren. Een aantal medewerkers volgden een training tot gespreksleider. Bij Zozijn worden al 10 jaar moreel beraden gehouden.

De teamcoaches van Zozijn vertelden hoe moreel beraad bij hen georganiseerd is en deelden tips voor de implementatie. Samen werd gekeken hoe Omega omgaat met de kwaliteit van zorg en ondersteuning door het houden van moreel beraden. Het doel van moreel beraad is de kwaliteit van zorg te verbeteren door morele reflectie. Het draagt bij aan een professionele werkhouding van medewerkers. Zij maken afgewogen beslissingen voor het welzijn van cliënten, zodat zij zoveel mogelijk kunnen leven volgens hun waarden.



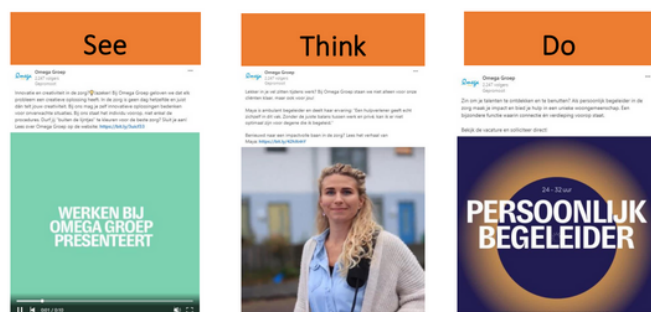
Er was ook aandacht voor wat Omega uniek maakt: ontmoeten, erkennen en ondersteunen, en hoe dit vorm krijgt binnen moreel beraad. Door moreel beraad leren collega's elkaar beter begrijpen, wat de samenwerking bevordert. Erkenning voor elkaar speelt hierbij een belangrijke rol.

Het was een inspirerende en leerzame middag waar medewerkers kennis en ervaring deelden die direct in de praktijk gebruikt konden worden. In 2025 gaan we verder met het implementeren van moreel beraad binnen de organisatie, waarbij we een aantal tips ter harte zullen nemen:



- Help medewerkers een moreel dilemma te herkennen.
- Begin klein.
- Vrije ruimte (organisatorisch) is belangrijk.
- De meerwaarde van moreel beraad wordt duidelijk door het te doen.

Online campagne nieuwe medewerkers



Om meer naamsbekendheid te genereren en te bouwen aan ons werkgeversmerk hebben we in januari 2024 een werkenbij-site gelanceerd en zijn we een online campagne gestart. Dit heeft inmiddels z'n vruchten afgeworpen. Potentiële medewerkers weten ons beter te vinden en vacatures worden sneller ingevuld.

De online campagne bestond uit drie fases:

1. See (wie is Omega Groep?)
2. Think (medewerkersverhalen)
3. Do (vacature push)

Het verhaal hiernaast is een mooi voorbeeld van hoe de Facebook advertentie heeft geleid tot werken bij Omega Groep.

Van supermarktmanager naar ambulant begeleider: een inspirerend zij-instroom traject

Freddy werkte jarenlang in de commerciële sector, van marktkraam tot supermarkt. Maar één vraag zette hem aan het denken: Wil ik dit tot mijn pensioen blijven doen? Met hulp van een jobcoach ontdekte hij zijn passie voor zorg en begon hij als woonbegeleider. Door een rugblessure moest hij op zoek naar een andere rol en kwam hij terecht bij ambulante begeleiding.

Via de online wervingscampagne bij Omega Groep solliciteerde hij en kreeg hij de kans om met een werkervaringsplek te starten.

Dankzij de flexibiliteit en begeleiding kon hij zijn uren rustig opbouwen en een goede balans vinden. Hij voelde zich meteen welkom en gewaardeerd binnen het team. Naast zijn werk als ambulant begeleider werd hij actief in de ondernemingsraad om bij te dragen aan verbeteringen binnen de organisatie.

Freddy bewijst dat een carrièreswitch op latere leeftijd niet alleen mogelijk, maar ook waardevol is. Hij voelt zich thuis bij Omega Groep, waar persoonlijke groei en een mensgerichte aanpak centraal staan. Hoewel hij in de toekomst misschien nog zijn droom als uitvaartondernemer maakt, geniet hij nu volop van zijn werk en de mooie momenten met zijn cliënten.

Ervaringsverhaal

Van teruggetrokken naar vol zelfvertrouwen

De ouders van de 5-jarige Eva, gediagnosticeerd met een vorm van autisme, delen hun ervaring met Pivotal Response Treatment (PRT): “We zijn enorm enthousiast over deze behandelmethode. PRT heeft ervoor gezorgd dat we nog meer van Eva kunnen genieten, leuke gesprekjes voeren en samen lachen. Daar zijn we ontzettend blij mee en dankbaar voor.”

De zoektocht naar de juiste hulp

Toen Eva 2,5 jaar oud was, vielen haar taalachterstand en het beperkte contact met anderen op. Na een bezoek aan de huisarts kreeg ze buisjes in haar oren, gevolgd door logopedie. Ondanks deze inspanningen bleef vooruitgang uit. De diagnose leek aanvankelijk een taalontwikkelingsstoornis (TOS), maar na zeven maanden behandeling werd autisme vermoed. Dit was een emotioneel moment voor het gezin, maar zij zetten hun zoektocht naar passende begeleiding voort.

De doorbraak met PRT

Op 4,5-jarige leeftijd werd Eva via een GZ-psycholoog geïntroduceerd bij Omega Groep in Zwolle met het programma Twijg. Twijg staat voor Therapeutische Weg: Interventie om het Jonge kind te laten Groeien. In november 2023 startte ze daar met PRT, naast haar school.

Na eerdere teleurstellingen was de familie voorzichtig optimistisch, maar al snel zagen ze verbluffende resultaten. Waar Eva eerst slechts klanken en losse woordjes produceerde, sprak ze na enkele weken korte zinnen. De gestructureerde aanpak van Twijg gaf haar houvast en vertrouwen.



De kracht van begeleiding

Eva bloeit op dankzij haar begeleiders bij Omega Groep. De ouders ontvangen gedetailleerde dagrapportages en leren zelf hoe ze PRT kunnen toepassen. Met huiswerk, maandelijkse observaties en online meetings worden ook zij actief ondersteund in Eva's ontwikkeling.

Van stilte naar zang

Na acht maanden PRT is Eva niet langer het stille meisje in de hoek, maar een vrolijk kind dat meedoet, knuffelt en communiceert. Ze bakt nu met plezier een cake met mama en zingt mee met de karaoke-set samen met haar zusje – met echte woorden.



PRT heeft ons leven veranderd. We genieten nu nog meer van onze dochter en zien een prachtige toekomst voor haar.



Opening woonlocatie Esdoornlaan



Begin 2019 wonnen 12 ouders met hun idee 'Rouveen voor Iedereen' de verkiezingen die de gemeenteraad van Staphorst uitschreef voor de invulling van de braakliggende Levensboomlocatie in Rouveen. Nu, ruim 5 jaar later, is het gebouw waar hun kinderen met een beperking gaan wonen klaar.

“Dit is wat wij voor ogen hadden.”

Hieronder volgt een citaat uit het krantenartikel dat hiernaast staat afgebeeld.

Matthieu, een van de bewoners van woonlocatie Rouveen vertelt: “Ik ben geboren en getogen in Rouveen, dus ik ben heel blij dat ik hier kan blijven. Ik stond ook ingeschreven in Zwolle, maar als ik daar een plekje had gekregen, had ik hier weg gemoeten. Terwijl mijn sociale netwerk hier is. En mijn werk.”

BEGELEID WONEN BEWONERS BLIJ MET HUN NIEUWE PLEK



▲ Kersvers bewoner Frits van Lenthé (40) knipt het lint door. FOTO: ROUVEEN

‘Ik ben heel blij dat ik hier kan blijven’

Met de feestelijke opening in bijzijn van vrienden, familie en omwonenden is het officieel: twintig mensen zijn de trotse bewoners van de appartementen voor begeleid wonen op de Levensboomlocatie in Rouveen. Drie van hen, Matthieu (29), Frits (40) en Anouk (25), vertellen erover.

Daphne ten Klooster
Rouveen

Ik ben geboren en getogen in Rouveen, dus ik ben heel blij dat ik hier kan blijven”, vertelt de 29-jarige Matthieu Huismans. Zijn oom, Roelof Huismans, is een van de initiatiefnemers van het project dat ooit begon als ‘Rouveen voor Iedereen’. “Ik stond ook ingeschreven in Zwolle, maar als ik daar een plekje had gekregen, had ik hier weg gemoeten. Terwijl mijn sociale netwerk hier is. En mijn werk.”

In het dagelijks leven werkt Matthieu bij een sociale werkvoorziening in Staphorst en doet hij klussen voor ‘allerlei bedrijven’. Sinds een paar weken woont hij op de Levensboomlocatie aan de Esdoornlaan. “Het is ook wel spannend, ik moet nog een beetje kijken hoe het allemaal gaat. Maar tot nu toe bevalt het heel goed. Voor wat extra aanpak is hier altijd iemand waar je bij terecht kunt.”

Wat Matthieu het meest bevalt?

“De sfeer en gezelligheid.” Dat hij kan aanhaken bij gezamenlijke maaltijden is ook niet mis. “Zelf kan ik alleen een ei bakken!”

Mens-erger-je-niet
Frits van Lenthé (40), meubelmaker van beroep, woont eerst zelfstandig achter de kerk. Waaronder hij verhuisde naar de Levensboomlocatie. “Meer contact.” Frits ‘leert moeiteloos’. Het vinden van een woonplek was voor hem geen lange zoektocht, vertelt hij. Hij is zeer te spreken over zijn ervaringen aan de Esdoornlaan en is een fanatiek spelletjesliefhebber. Zijn favoriet? “Mens-erger-je-niet.”

Anouk Dunnink (25), dochter

Als ik ergens anders naartoe had gemoeten, had ik niet meer kunnen werken

– Anouk Dunnink, bewoner Levensboomlocatie

van mede-initiatiefnemer Jan Dunnink, woont tot voor kort thuis bij haar ouders met haar broertje van 12. “We waren elkaar nog lang niet zat”, vertelt ze, maar ze is dolblij met haar nieuwe appartement. Ook voor Anouk was het ‘heel belangrijk’ dat ze terecht kon in Rouveen. “Mensen die weggaan uit hun omgeving zie ik verzeemen”, vertelt ze.

Doordeweeks maakt Anouk openbare ruimtes schoon in Meppel. Ze is autismisch en heeft belang bij de continuïteit. “Ik heb de kerk hier, mijn sociale netwerk, ik weet waar de supermarkten zijn. Die is bekend terrein voor mij. Als ik ergens anders naartoe had gemoeten, had ik ook niet meer kunnen werken. Dan had ik op een andere plek weer alles van voor af aan moeten ontdekken.”

De tussentijdse en uitwerking van de plannen voor het complex duurde al met al vijf jaar. Woonstichting Vechthorst heeft de appartementen voor begeleid wonen gebouwd, de Zwolse zorgaanbieder Omega Groep verhuurt ze.

Terugblikken en vooruitkijken

Zijn de plannen voor 2024 wel of niet afgerond? Of lopen ze in 2025 nog door?



Het beleid over **middelengebruik** wordt verder beschreven en uitgelegd aan begeleiders.



Het **functiehuis** voor ondersteunend personeel is ingericht.

Cliëntenraad (CR)



Werving nieuwe leden.



Functie van de cliëntenraad wordt verder onder de aandacht gebracht bij bewoners.



Locaties bezoeken.



Wij gaan onderzoeken hoe we kunnen gaan werken met **moreel beraad**.



De teams en locaties Zeijerveen, Pittelo, Bovensmilde, Ambulant Overijssel 4 en Kubus worden getoetst voor **uitbreiding van het HKZ-certificaat**.



Onze **nieuwe locatie** Esdoornlaan in Rouveen zal worden geopend.



We gaan een online campagne starten om potentiële medewerkers te werven.



We gaan een werkenbij-site ontwikkelen en lanceren.



Het geactualiseerde medicatiebeleid wordt geïmplementeerd en de medicatiecommissie gaat van start.



De inhoud van de verschillende onderdelen van de jaarplancycclus worden geactualiseerd en op elkaar afgestemd.

Wet zorg en dwang (Wzd)



Team Wzd gaat kijken of de **huisregels** van de locaties aansluiten bij de richtlijnen van onvrijwillige zorg.



We gaan ons **beleid en procedure** over onvrijwillige zorg actualiseren.

Waar gaan we mee bezig in 2025?

Met welke plannen gaan we in 2025 aan de slag? We kunnen niet alles noemen, die staan in de verschillende jaarplannen. Hieronder noemen we er een aantal.

- Er worden **nieuwe teams en locaties** opgestart, waaronder team ambulant Twente en woonlocaties in Almere.
- We gaan starten met **diagnostiek en behandeling** in Almere en Zwolle.
- Een werkgroep richt zich op het thema '**Rookvrije zorg**'.
- We worden geaudit voor de **uitbreiding van onze HKZ-certificering** met de Esdoornlaan en team ambulant Hardenberg.
- Om duurzaam gezond werk te bevorderen, gaan we gebruikmaken van ons eigen **Huis van werkvermogen**.
- We gaan onderzoeken hoe we een **elektronisch toedienregistratiesysteem voor medicatie** kunnen gaan inzetten.
- Onder al onze cliënten wordt een onderzoek gedaan naar de cliënttevredenheid.
- Wzd:
 - We gaan onderzoeken hoe we omgaan met **onvrijwillige zorg bij jeugdigen en volwassenen zonder verstandelijke beperking**.
 - We gaan de '**Frisse blik**' inzetten bij evaluaties van onvrijwillige zorg. De Frisse blik is iemand die meekijkt bij de evaluaties om te zien of er andere manieren zijn om ervoor te zorgen dat onvrijwillige zorg niet meer nodig is.
 - We geven uitleg en training aan **ambulante teams**.



Reactie van de cliëntenraad



Tijdens de vergadering van de cliëntenraad en bestuur op 14 mei 2025 is het voortgangsbericht besproken. De reactie van de cliëntenraad luidt:

"Het voortgangsbericht is mooi in elkaar gezet, maar vorig jaar had het een samenvatting wat beknopter en makkelijker te lezen was (overzichtelijker). Wat was er goed, wat ging minder goed, wat gaan we eraan doen en wat kan beter (vergelijkingscijfers t.o.v. 2023). Maar ook dit voortgangsbericht is uitnodigend om te lezen (vriendelijk). Hierin is per onderwerp kort samengevat. Een goed en leesbaar stuk."