

opella



Herstel
als basis,

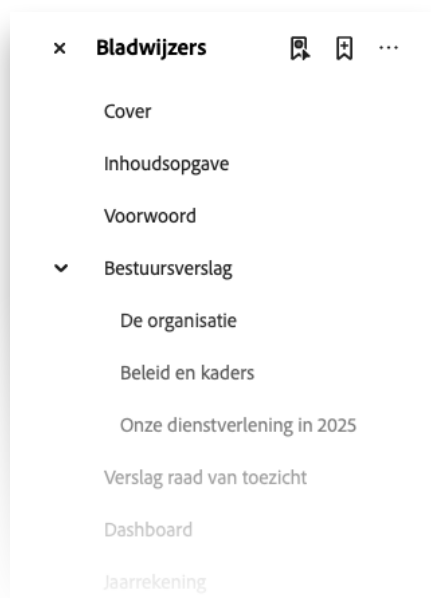




ontwikkeling
als richting



Opella **Jaarverslag 2025**





- × **Bladwijzers**   ...
- Cover
- Inhoudsopgave
- Voorwoord
- ▼ **Bestuursverslag**
 - De organisatie
 - Beleid en kaders
 - Onze dienstverlening in 2025
 - Verslag raad van toezicht
- Dashboard
- Jaarrekening


Leeswijzer

Dit is het jaarverslag van Opella over het jaar 2025.


Het bevat een financiële verantwoording (jaarrekening) en een verantwoording over beleid en activiteiten (bestuursverslag).

Los van dit jaarverslag publiceert Opella ook haar kwaliteitsbeleid, zie hiervoor www.opella.nl/kwaliteitsbeleid .


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

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

Bladwijzers (in acrobat reader)

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

Zoeken

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

≡ Inhoud

Voorwoord



Bestuursverslag

De organisatie

Beleid en kaders

Onze dienstverlening in 2025

Verslag Raad van Toezicht



Jaarrekening



Voorwoord

Hoe duid je een jaar dat zo nadrukkelijk twee gezichten kent? Een jaar waarin we als Opella uitermate mooie stappen hebben gezet in het verwezenlijken van toekomstbestendige zorg. Het jaar ook waarin we begonnen zijn een grote achterstand in ons gehele ICT-landschap in te lopen. Dat is natuurlijk geweldig fijn, maar kost ook geweldig veel geld. En dat is het tweede gezicht van het onderhavige jaar: een tekort aan een goed financieel resultaat.

Laten we beginnen met het positieve verhaal. Opella heeft vanuit haar visie en strategie gekozen om de focus te leggen op toekomstbestendige zorg, werkgeluk en moderne bedrijfsvoering. De zorg voor morgen vindt plaats in krachtige gemeenschappen waar zorgen voor elkaar weer de standaard is geworden. Als zorg hebben wij daarin een bescheiden en vooral ondersteunende rol.

Vanuit die visie hebben we gewerkt aan domeinoverstijgende samenwerking, reablement en de versterking van de eerste lijn. De eerste vraag die we stellen, begint altijd bij de zingeving van de hulpvrager, niet bij ons zorgaanbod. Dat doen we meer en meer in de wijken en buurten met andere partijen uit het netwerk van de cliënt. Het gedachtengoed van domeinoverstijgend samenwerken, waar we al sinds 2017 aan werken, hebben we ook regiobreed bij alle VVT-partijen mogen trainen. Zo werken we aan een eenduidige aanpak in de Gelderse Vallei. Ook dragen we bij aan het verduurzamen van de zorgsector, omdat we geloven dat dit een vanzelfsprekend onderdeel is van toekomstbestendige zorg; we maken daarin binnen Opella stap voor stap bewustere keuzes in ons werk en gedrag.

Werkgeluk, een van de andere focuspunten, brengt ons bij onze medewerkers. Zingeving is ook bij hen de basis van waaruit ze werken. Samen met voldoening (kan ik mijn talenten inzetten) en plezier (hebben we het leuk en goed met elkaar) geeft zingeving zo handen en voeten aan onze visie op medewerkers. Zij zijn de mensen die elke keer weer klaarstaan voor de cliënt, alles geven en zo, samen met heel veel vrijwilligers en

mantelzorgers, een antwoord geven op de zorgvraag die we als maatschappij te beantwoorden hebben. Zij verdienen naast het applaus en de complimenten ook een salaris dat daarbij hoort. Passende beloning is een landelijk thema waar we als Opella hooguit indirect invloed op hebben, maar waar we zeker voorstander van zijn.

Moderne bedrijfsvoering, ons derde focuspunt, heeft in 2025 heel veel aandacht gekregen. De reeds benoemde inhaalslag op ICT-gebied brengt ons de nodige wendbaarheid die we nodig hebben om goed te kunnen sturen, mee te gaan in de regionale projecten rondom onder andere data-uitwisseling en die de basis vormt voor de nodige en gewenste innovatie. Als alle ICT vervangen is, dan hebben we een situatie waarin processen up-to-date zijn en overeenkomen met de systemen waarop alle medewerkers goed zijn getraind. Dat zal de kwaliteit die we nu al leveren naar een nog hoger niveau tillen en het werkgeluk van medewerkers positief beïnvloeden.

Al deze ontwikkelingen doen we niet alleen. De regionale samenwerking is voor Opella en haar cliënten van groot belang. Daar investeren we in en we zijn ook tevreden met de ontwikkelingen. Partijen weten elkaar steeds beter te vinden.

De beweging naar de voorkant, zoals dat heet, maken we door nauwer samen te werken met het sociaal domein. Beter nog, in Lunteren, Wageningen en Ede Stad sluiten we aan op de energie die er in de wijken aanwezig is. Wij hoeven niets nieuws te bedenken als er al veel vanuit de samenleving opborrelt.

Maar, zoals gezegd, kent 2025 ook een ander gezicht, dat van een jaar met een fors negatief financieel resultaat. Dat heeft veel druk op de hele organisatie gezet. We voelen het allemaal. De kwaliteit van zorg is goed, maar er moet wel een solide bedrijfsvoering en solide financiële basis onder liggen. Daar hebben we hard aan gewerkt, maar dat is onvoldoende gelukt. De enorme uitgaven op het gebied van ICT, alsmede onvoldoende effectieve sturing op resultaat en een teveel aan flink verlieslatende producten, nopen ons tot een focus op financieel herstel naast de afronding van de ICT-projecten. Dit bepaalt dan ook voor een groot deel hoe we naar 2026 kijken. Zonder franje, met focus werken aan een stabiele basis om al het moois wat we doen ook de komende jaren te kunnen blijven doen.

Als we verder kijken naar de komende jaren, dan zien we dat er bezuinigd gaat worden op de zorg. Dat zal vast spannende vraagstukken met zich meebrengen. Het regeerakkoord laat echter zien dat de lijn die Opella inzet door te werken aan krachtige gemeenschappen overeenkomt met de richting die landelijk gekozen wordt. Meerdere keuzes uit de plannen van de nieuwe coalitie bieden kansen voor Opella om onze visie waar te maken.

We hebben er dan ook alle vertrouwen in dat we ook in de toekomst onze cliënten de ondersteuning kunnen leveren die ze nodig hebben.

Het jaarverslag is een terugblik, en zoals gezegd aan het begin, het was een jaar met twee gezichten.

We willen niet meer al te lang terugkijken, maar vooral vooruitkijken naar al het nieuwe wat ons wacht. Zodat 2026 een jaar wordt met een eenduidig beeld: zingeving centraal, werkgeluk, kwaliteit van zorg én financieel gezond. Want, met een knipoog naar onze visie; wij geloven erin!



André Kok,
bestuurder Opella

Volgende
Bestuursverslag ➔

Opella

De organisatie



Inhoudsopgave van
dit hoofdstuk

Statutaire doelstelling en kernactiviteiten ▶

Onze visie op mens en zorg ▶

Strategie & besturingsmodel ▶

Organisatie: bestuur, toezicht, structuur & cultuur ▶

(Mede)zeggenschap ▶

Algemene identificatiegegevens

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

Statutaire doelstelling en kernactiviteiten

Opella is een zorgorganisatie op de zuidelijke Veluwe. We zijn een stichting voor wonen, zorg en welzijn. In alles wat wij doen, laten wij ons leiden door onze visie op mens, zorg en organisatie: *wij geloven in zorg die de hele mens ziet*. Zorg die niet begint bij wat iemand mankeert, maar bij wie iemand is.

Opella organiseert verzorging, verpleging, behandeling en maatschappelijke dienstverlening, zowel thuis als op onze locaties. Daarbij voeren wij activiteiten uit binnen de Wet langdurige zorg (Wlz), de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), de Zorgverzekeringswet (Zvw) en diverse subsidieregelingen.

Opella beschikt over een toelating voor verpleging, verzorging, begeleiding, behandeling, verblijf en de uitleen van hulpmiddelen, conform de Wet toetreding zorgaanbieders (WTZa).

Wij ondersteunen waar we niet gemist kunnen worden. Wij ondersteunen mensen in elke fase van het leven, met aandacht voor lichaam, gedachten, gevoelens en alles wat ertoe doet. Vanuit de overtuiging dat zorg niet alleen door professionals wordt gedragen, *geven wij zorg uit handen door in de regio te bouwen aan krachtige gemeenschappen*. Ook dat is onze visie. Om de zorg toekomstbestendig te maken is samenwerking nodig. De vorming van gemeenschappen waarin mensen elkaar zien, versterken en samen verantwoordelijkheid dragen. Zo is zorg voor ons een ondersteunende kracht die verbindt - met elkaar, met de buurt en met Opella.

Onze visie op mens en zorg

Dit is onze visie, *zie pagina 9* ➔



Onze visie toegelicht



Zien:

Bij Opella kijken we verder dan de hulpvraag van cliënten of taken van medewerkers. We zien wie je bent. Werken bij Opella of zorg krijgen van ons, begint bij aandacht: elkaar zien, je gezien voelen en omzien naar de ander.



Zorg uit handen geven:

Het klinkt misschien vreemd: anders of minder doen, om beter te kunnen zorgen. Maar juist dát vraagt de toekomst van ons. We beginnen bij wat iemand zelf nog kan of weer kan leren. Daarna kijken we samen naar de inzet van hulpmiddelen, naasten en instanties. Waar we niet gemist kunnen worden, ondersteunen wij.



Waar staan we voor:

Wij geloven in zorg die de hele mens ziet



Hele mens:

Bij Opella hebben we aandacht voor de hele mens. Een mens is een geheel van lichaam, gedachten, gevoelens en sociale contacten. Verleden, heden en toekomst doen ertoe, ze maken jou tot wie je bent. Wat medewerkers drijft en voor de cliënt van betekenis is, telt mee. Denk aan zingeving en werkgeluk.

Wij geloven:

Elk mens is uniek, welkom en van waarde. Dat is de overtuiging die ons drijft – geworteld in onze christelijke identiteit. Het voedt onze betrokkenheid en maakt dat we er elke dag weer voor gaan. Omdat we erin geloven!

Waar gaan we voor:

Wij geven zorg uit handen door te bouwen aan krachtige gemeenschappen

Krachtige gemeenschappen:

We willen af van zorg als afhankelijkheidssysteem. In plaats daarvan bouwen we aan zorg als een veerkrachtige, ondersteunende kracht. Eén die mensen versterkt en verbindt. Samen met naasten, buurt en ketenpartners vormen we krachtige gemeenschappen. Van daaruit organiseren we zorg die meebeweegt met het leven – passend, persoonlijk en voorbereid op de toekomst.



In 2030 zijn er 8 krachtige gemeenschappen in de Gelderse Vallei

Visietraject

In 2025 is het traject waarin we aan de slag gingen met herformulering van de visie van Opella succesvol afgerond. In de periode september 2024 t/m maart 2025 zijn medewerkers uit zoveel mogelijk clusters betrokken geweest bij het opstellen van een passende visie voor Opella. Samen hebben wij woorden gegeven aan wat ons drijft en richting geeft. In juni is de nieuwe visie zowel intern als extern gepresenteerd. Deze visie vormt nu het fundament onder onze keuzes, ons handelen en onze samenwerking.

In de verdere loop van het jaar, en ook in de jaren 2026 en 2027 gaat aandacht naar de verder doorwerking, toepassing en implementatie; 'het levend maken en houden van de visie'.

Strategie

Strategiekaart 'De Beweging' tot 2025

Voor de beleidsperiode 2022 -2025 is strategiekaart 'De Beweging' richtinggevend geweest. De volgende vijf uitgangspunten stonden centraal binnen de organisatiestrategie:



Herijking strategie- met ingang van 2026

Medio 2025, na vaststelling van de visie, is gestart met een traject om ook de organisatiestrategie te herijken. Bij dit traject zijn weer verschillende geledingen van de organisatie betrokken. Dit traject heeft geleid tot vaststelling van een strategiekaart voor de beleidsperiode 2026 - 2030, waarbij 4 perspectieven leidend zullen zijn.

Onze strategie, zie pagina 11 [▶](#)

Onze strategie: De Beweging naar 2030

De vier perspectieven van Opella toegelicht

Zingeving centraal voor cliënt



Opella biedt zorg en ondersteuning die helpt om betekenisvol te leven – gericht op wat er écht toe doet en op wat mensen zelf kunnen of (weer) kunnen leren. Dat gebeurt samen met familie, netwerk en samenleving. We werken toekomstbestendig, vernieuwend en over alle zorgdomeinen heen.

Werken bij Opella begint bij aandacht; elkaar zien, je gezien voelen en omzien naar elkaar. We willen dat je je vak goed kunt uitoefenen en vitaal en in balans blijft. Onder medewerkers verstaan we ook onze vrijwilligers.



Duurzame inzetbaarheid medewerker

Wendbare organisatie



Opella is een toekomstbestendige organisatie: we zijn goed georganiseerd, wendbaar, duurzaam en financieel stabiel. We bieden zorgoplossingen die passen bij zingeving en bij de maatschappelijke opgave.

Opella draagt bij aan een zorgzame regio door te bouwen aan krachtige gemeenschappen en actief samen te werken in netwerken. We profileren ons in de regio met een herkenbaar organisatieprofiel en een aantrekkelijk, zichtbaar en toekomstbestendig zorgaanbod.



Samen verantwoordelijk in de regio



Besturingsmodel

Van visie tot clusterplan en project

In 2025 heeft Opella een belangrijke stap gezet in het verder doorvertalen van visie en strategie naar een totale samenhang in het besturingsmodel. De werktitel van dit traject was 'samenhang der dingen'. Het doel is om vanuit visie en strategie samenhang en focus te creëren tussen jaarplannen, projecten en strategische programma's.

Het besturingsmodel verbindt visie en strategie met jaarplannen, programma's en projecten. Het model maakt duidelijk hoe dagelijkse uitvoering en vernieuwing samenkomen, en hoe beleid en kaders de consistentie en richting van onze organisatie waarborgen.

Het model werkt via twee lijnen:

- Continuïteit (Run): betrouwbare uitvoering van de dagelijkse zorg en bedrijfsvoering
- Verandering (Change): vernieuwing en strategische ontwikkeling via programma's en projecten.

Samen zorgen deze lijnen ervoor dat we innovaties kunnen doorvoeren, terwijl de continuïteit van de zorg en organisatie gewaarborgd blijft.

Programma's en projecten

Programma's geven richting aan de belangrijkste thema's van Opella en zorgen voor samenhang over meerdere jaren. In 2025 zijn drie kernprogramma's gedefinieerd: Toekomstbestendige Zorg, Moderne Bedrijfsvoering en Werkgeluk. Deze programma's vormen het kader waarbinnen projecten worden uitgevoerd.

Projecten zijn de concrete acties en initiatieven die de strategische doelen vertalen naar de praktijk. Alleen projecten die passen binnen het programma of clusterplan en zijn goedgekeurd door het MT worden uitgevoerd. Zo blijven inzet en resultaat overzichtelijk en doelgericht.

Beleid en kaders

Projecten en programma's zijn ingebed in beleid en kaders die richting geven en samenhang creëren. Reeds vastgesteld beleid, of richtinggevende kaders met gedachtegoed, omvat onder andere het kwaliteitsbeeld, de vastgoedstrategie en het duurzaamheidsbeleid.

Beleid en gedachtegoed dat nog in ontwikkeling is, betreft onder andere werkgeluk, culturele code, visie behandelinzet & voeding en strategisch zorgaanbod.

Met de start van programmatisch werken in 2025 heeft Opella een solide basis gelegd om visie en strategie cyclisch te vertalen naar concrete acties. In de eerste helft van 2026 ligt de focus op het financieel gezond maken van de organisatie, waardoor verdere uitvoering van het programma- en projectmatig werken 'on hold' staat. De werkwijze vormt wel een stevig fundament voor de komende jaren.

Ons bestuursmodel: van visie naar clusterplan en project, zie pagina 14 

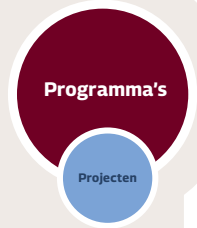
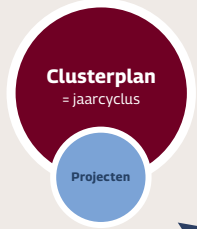


Ons besturingsmodel: van visie naar clusterplan en project

Onze visie op mens, zorg en organisatie

Waar staan we voor (hoger doel)
Wij geloven in zorg die de hele mens ziet.

Waar gaan we voor (gewaagd doel)
Wij geven zorg uit handen door te bouwen aan krachtige gemeenschappen.
In 2030 zijn er 8 van deze krachtige gemeenschappen in de Gelderse Vallei.



De 4 strategische perspectieven van Opella 'De Beweging naar 2030'

Zingeving centraal voor cliënt



Duurzame inzetbaarheid medewerker



Wendbare organisatie



Samen verantwoordelijk in de regio



Programma's

Onze drie meerjarenprogramma's geven richting aan de belangrijkste strategische thema's en zorgen voor samenhang, focus en versnelling over meerdere jaren heen. Ze vormen het kader waarbinnen beleid, initiatieven en projecten bijdragen aan dezelfde koers.

- Toekomstbestendige Zorg:** inhoudelijke ontwikkeling van onze zorg en ondersteuning, met aandacht voor zingeving, innovatie, kwaliteit, duurzaamheid en toekomstbestendigheid.
- Moderne Bedrijfsvoering:** verdere professionalisering van onze organisatie, processen en systemen.
- Werkgeluk:** ontwikkeling, vitaliteit en zingeving van medewerkers, met aandacht voor samenwerking, goed leiderschap, diversiteit en een betrokken organisatiecultuur.

Beleid en kaders

Onze leidende principes, gedachtegoed en uitgangspunten zijn vastgelegd in de volgende kaders en beleidsdocumenten:

- Krachtige gemeenschappen - kaders en definitie
- Kwaliteitsbeeld Opella
- Strategisch vastgoedplan (herijking 2025)
- Milieu- en duurzaamheidsbeleid 2024-2026
- Digitale strategie Opella 2023-2028
- Innovatieagenda
- Regionale toolkit Reablement/DOS

Deze documenten (en een overzicht van nog te ontwikkelen documenten) vind je op MijnOpella (intranet), themapagina 'Over Opella'.



Organisatie: bestuur, toezicht, structuur & cultuur

Bestuur

De raad van bestuur (eenhoofdig) is verantwoordelijk voor het algehele functioneren van Opella op korte en (middel)lange termijn.

Toezicht

De raad van toezicht ziet toe op het functioneren van de bestuurder en neemt daarbij de Governancecode Zorg 2022 als uitgangspunt. Hoewel de code geen wettelijke verplichting kent, wordt deze binnen de sector als normatief kader gehanteerd. Opella past de Governancecode Zorg toe volgens het principe 'pas toe of leg uit'. Opella conformeert zich aan de code en licht eventuele afwijkingen gemotiveerd toe. Over de activiteiten, thema's en bezoldiging raad van toezicht wordt in hoofdstuk 4 verantwoording afgelegd.

Structuur & Cultuur

De organisatie is ingedeeld in clusters, zowel voor het primaire proces, alle zorg en welzijn en dienstverlening. Ook in 2025 zien we dat de structuurwijziging van 2023 haar waarde behoudt.

De aanpassingen in de organisatie, zoals het aanstellen van managers voor alle onderdelen van het primaire proces en een nieuwe laag van teamleiders, zorgen voor meer duidelijkheid in de organisatie.

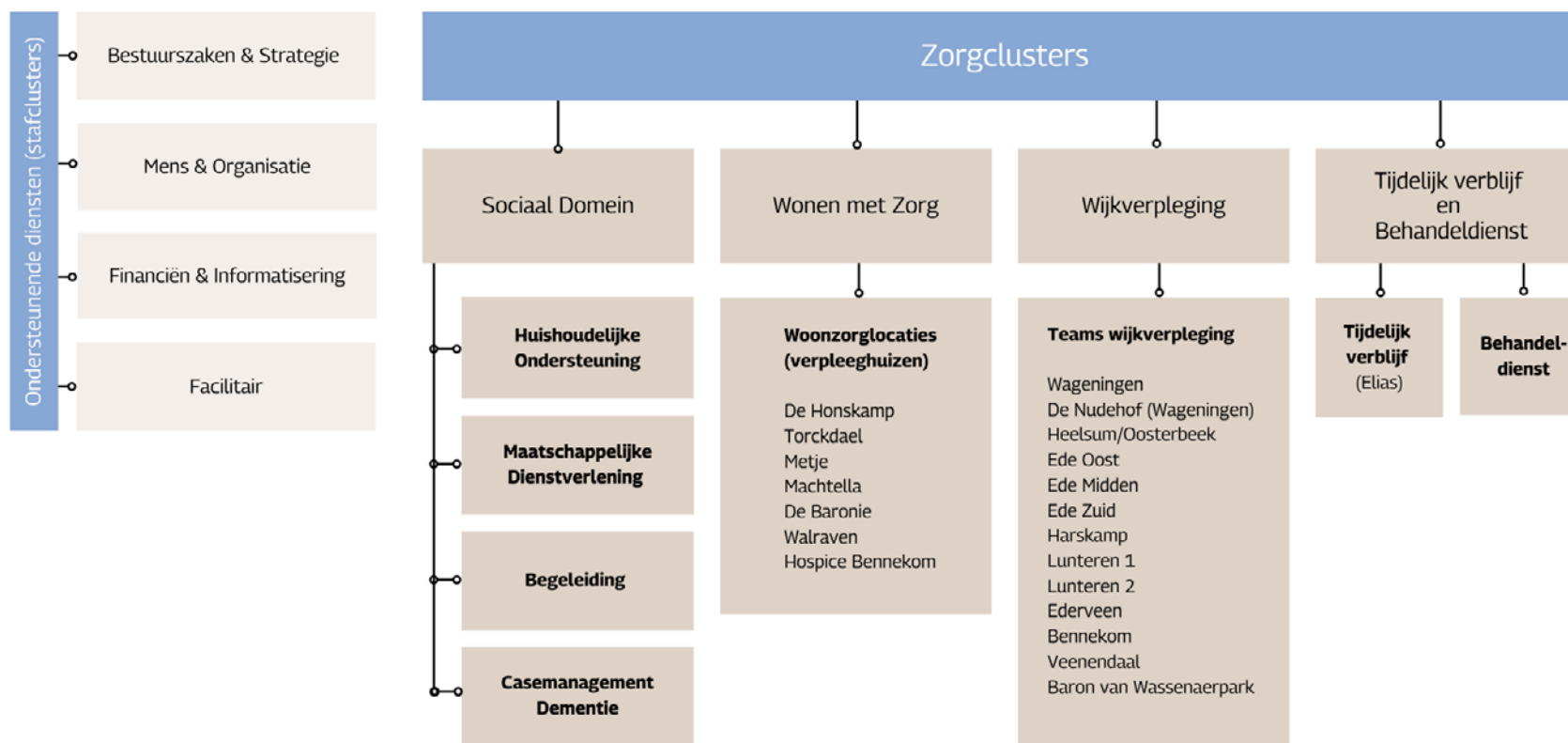
Het primaire proces – al onze diensten op het vlak van zorg en welzijn en ondersteuning – staat centraal in de aansturing. Dit helpt ons beslissingen sneller en consistentere te nemen en geeft medewerkers duidelijke kaders waarin zij hun werk kunnen doen.

Structuur en cultuur gaan hand in hand. De structuurverandering betekende een verschuiving in de werkwijze en cultuur; van zelforganisatie naar autonomie binnen kaders. Medewerkers krijgen nog steeds ruimte om hun werk vorm te geven, maar binnen duidelijke richtlijnen en structuren die de samenhang en kwaliteit van de zorg versterken.

De gewenste combinatie van structuur en cultuur is: medewerkers krijgen en nemen ruimte, terwijl er tegelijkertijd meer eenduidigheid is in bedrijfsprocessen en bedrijfsvoering. Hierdoor kan de organisatie beter inspelen op veranderingen en blijven we aandacht houden voor de ontwikkeling en het welzijn van onze medewerkers.

Structuur per 1 januari 2026

In 2025 zijn de clusters Organisatieontwikkeling en Identiteit en HR veranderd in Bestuurszaken & Strategie en Mens & Organisatie en Organisatie.



(Mede)Zeggenschap

Binnen Opella is de (mede)zeggenschap georganiseerd via vier adviesraden, ieder met een eigen rol en verantwoordelijkheid. Deze raden zijn actief betrokken bij ontwikkeling, beleid, implementatie en uitvoering van zorg, ondersteuning en welzijn. Zij worden vroegtijdig meegenomen in ontwikkelingen en adviseren het bestuur zowel gevraagd als ongevraagd. De samenwerking tussen de raden verloopt steeds soepeler, wat leidt tot adviezen die breed worden gedragen.

MAR - Medische Adviesraad

De Medische Adviesraad (MAR) adviseert de bestuurder vanuit beroepsinhoudelijke expertise over het borgen en verbeteren van de kwaliteit van zorg. Artsen en verpleegkundig specialisten/physician assistants nemen hierin gezamenlijk verantwoordelijkheid.

In 2025 is intensiever samengewerkt met de Verpleegkundigen en Verzorgenden Adviesraad (VVAR), onder meer door gezamenlijke vergaderingen en gezamenlijk overleg met de bestuurder. De MAR adviseerde onder andere over medisch-generalistische zorg, de nieuwe Procedure bij Overlijden, Open deuren, taakherschikking volgens Verenso, zorgconcepten en het Kwaliteitskompas.

VVAR - Verpleegkundigen en Verzorgenden Adviesraad

De VVAR vertegenwoordigt verpleegkundigen en verzorgenden en adviseert de bestuurder gevraagd en ongevraagd over onderwerpen die raken aan de kwaliteit van zorg.

In het licht van de beoogde vorming van een Professionele Raad in 2026 heeft de VVAR in 2025 bewust gekozen voor een beperkte invulling van vacatures. Aan het einde van het jaar waren vijf van de negen zetels bezet. Door het aflopen van termijnen wisselde de voorzitter; de vicevoorzitter nam deze rol over. De VVAR bracht in 2025 adviezen uit over onder andere rookbeleid, laatste zorg, preventie, dagbesteding en diverse Wzd-onderwerpen. Daarnaast is een subsidie aangevraagd om in 2026 door te groeien naar een gezamenlijke Professionele Raad (werktitel).

CR - Cliëntenraad en thuisraden

De Cliëntenraad (CR) behartigt de collectieve belangen van alle cliënten. Op locatieniveau zijn thuisraden actief binnen kleinere woongroepen, waar afspraken worden gemaakt die direct aansluiten bij het dagelijks leven van bewoners. De ondersteuning van deze raden is de afgelopen jaren stevig verankerd binnen Opella.

Cliëntenraad

In 2025 is de cliëntenraad regelmatig bijeen geweest en heeft zij meerdere overleggen gevoerd met de bestuurder. Gedurende het jaar zijn drie leden uitgetreden, waaronder de voorzitter, en drie nieuwe leden toegetreden.

Per einde 2025 bestond de cliëntenraad uit vier leden. Daarnaast zijn gesprekken gevoerd met kandidaatsleden en is een vijfde lid per 2026 toegetreden. De daarmee vrijwel geheel vernieuwde cliëntenraad blijft zich inzetten voor verdere versterking, en zoekt met name expertise op het gebied van (het leggen en versterken van het) cliënt-contact.

De cliëntenraad heeft in 2025 een huishoudelijk reglement opgesteld en desgevraagd advies uitgebracht over onder meer onvrijwillige zorg (Wzd), de procedure bij overlijden en een tweetal cliëntinformatie-folders. Daarnaast heeft de cliëntenraad geadviseerd op de instemmingsaanvraag inzake de aanpassing van de klachtenregeling en op de begroting 2026.

Daarnaast heeft de cliëntenraad de bestuurder verzocht een evaluatie uit te voeren naar het functioneren en de positionering van de thuisraden binnen Opella en naar aanleiding daarvan om nadere informatie gevraagd. Tevens heeft de cliëntenraad een ongevraagd advies uitgebracht om te bewerkstelligen dat de adviesbevoegdheid van de cliëntenraad wordt uitgebreid naar

Wmo-cliënten. De cliëntenraad is voorts niet in de gelegenheid gesteld tijdig te adviseren over de gedeeltelijke sluiting van de dagbesteding.

Thuisraden

De cliëntenraad heeft de bestuurder verzocht om de werking van de thuisraden te evalueren, uit het onderzoek bleek dat thuisraden in de praktijk beperkt bijeenkwamen (hooguit één à twee keer per jaar), terwijl voor enkele locaties geen duidelijk inzicht bestond in het functioneren van de thuisraden. Ook ontbrak informatie over wijkbijeenkomsten.

De cliëntenraad achtte dit een aandachtspunt, mede omdat de thuisraden binnen de medezeggenschapsstructuur van Opella een belangrijke plaats innemen. Aangezien de thuisraden binnen deze structuur de functie zouden moeten vervullen van locatiegebonden medezeggenschap, acht de cliëntenraad het van belang dat hun rol, activiteit en ondersteuning zowel formeel als in de praktijk op orde zijn.

De cliëntenraad adviseerde de bestuurder dan ook om de systematiek met een centrale cliëntenraad én thuisraden te heroverwegen, dan wel – zolang deze structuur wordt gehandhaafd – aantoonbaar te investeren in de inrichting, ondersteuning en werking van de thuisraden. De cliëntenraad benadrukte dat de verantwoordelijkheid voor een goed functionerende medezeggenschap bij het bestuur ligt.

Ondernemingsraad (OR)

De Ondernemingsraad (OR) vertegenwoordigt medewerkers op basis van de Wet op de Ondernemingsraden. In 2025 adviseerde de OR de bestuurder over uiteenlopende onderwerpen, waaronder diversiteitsbeleid, roostering, cao-wijzigingen, functiewijzigingen, opleiden, preventie en de financiële situatie van Opella. Ook dacht de OR mee over het verlengen van het sociaal plan in afwachting van nieuwe afspraken in 2026.

Daarnaast organiseerde de OR in 2025 de driejaarlijkse verkiezingen. Elf zetels werden ingevuld in plaats van negen, wat de raad minder kwetsbaar maakt. Er waren achttien kandidaten voor deze elf zetels. Per 1 december startte een nieuwe OR met zes ervaren en vijf nieuwe leden. Het hoge aantal kandidaten werd door een vakbond expliciet als positief signaal benoemd.

Volgende
Beleid en kaders ➤

Opella

Beleid en kaders



Inhoudsopgave van
dit hoofdstuk

Personeel ▶

Financiering van zorg en tariefstellingen ▶

Risicomanagement ▶

Interne en externe toetsingen ▶

**Wetgeving en maatschappelijke thema's
en innovatie** ▶

Subsidies ▶

Duurzaamheid ▶

Financieel resultaat ▶

Personeel

Het aantal medewerkers is in 2025 gestegen tov het jaar 2024. Het aantal fte nam toe van 935,1 fte in 2024 naar 944,4 fte in 2025. Per saldo heeft Opella in 2025 9,3 fte meer als in 2024. De stijging in fte is vooral te zien in bij de medewerkers ondersteuning zorg. Voor een groot deel zit hier ook een verschuiving in vanuit de Zorg. Er zijn in 2025 nog enkele aparte schoonmaakteams opgericht, terwijl in 2024 deze medewerkers nog onder de zorgteams vielen.

Het verzuimpercentage over heel 2025 is 8,20 % en is daarmee gestegen ten opzichte van 2024 (7,94 %) met 0,26 %. Opella blijft inzetten op het verminderen van het verzuim en het verbeteren van de inzetbaarheid van haar medewerkers.

Clënten en personeel

	2025	2024
Clënten (aantal)	5.662	5.472
Vrijwilligers (aantal)	550	550
Medewerkers (aantal)	1.683	1.648
Stagiares (aantal)	82	124
Verzuimpercentage (%)	8,20	7,94
Verzuimfrequentie	1,15	1,21

Fte (in aantallen)

	2025	2024
Staf	74,3	86,7
Ondersteuning zorg/service & voeding	105,2	79,4
Zorg	699,5	701,5
Begeleiding en behandeling	37,5	36,1
Maatschappelijk werk	28,0	31,4
Totaal	944,4	935,1

MTO en pulse-meting Werkgeluk

Opella past twee vormen van medewerkerstevredenheids-onderzoeken toe.

Een MTO elke twee jaar. Laatste keer dat dit werd uitgevoerd was eind 2023, toepassing van resultaten in 2024. Dit Mto betreft een Opella breed en groot onderzoek waarin allerlei

onderwerpen m.b.t. medewerkerstevredenheid gemeten worden. Of in 2026 deze vorm van onderzoek gedaan zal worden, moet nog worden besloten.

In de periode september 2025 t/m januari 2026 heeft Opella een werkgelukmeting in de vorm van een pulse-onderzoek uitgevoerd. De vragenlijst is in etappes uitgezet, per keer ontvingen circa 300 collega's de meting. Aan deze nieuwe vorm van medewerkersonderzoek namen 369 medewerkers deel. Het gemiddelde werkgeluk werd beoordeeld met een 7,3. Medewerkers ervaren met name plezier en zingeving in hun werk. De verbinding met Opella als organisatie biedt nog ruimte voor verbetering. De resultaten zijn per cluster gedeeld met managers, teamleiders en HR-adviseurs. In 2026 werken teams via een decentrale aanpak aan specifieke verbeterpunten.

Uit de PFZW-benchmark blijkt dat medewerkers gemiddeld twee jaar langer bij Opella in dienst blijven, wat een duidelijke indicatie vormt voor de tevredenheid en het werkgeluk dat zij ervaren.

RI&E

In 2025 is de Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) afgerond. De RI&E is een wettelijk verplicht instrument waarmee arbeids-risico's systematisch worden geïnventariseerd, beoordeeld en vertaald naar concrete maatregelen. Het bijbehorende plan van

aanpak is nog in de maak en richt zich onder andere op fysieke belasting, werkdruk, veiligheid, werk-privébalans en werktevredenheid. De uitvoering hiervan krijgt een vervolg in 2026.

Vertrouwenspersoon

We hebben actief ingezet op het vergroten van de zichtbaarheid van de vertrouwenspersoon binnen de organisatie en blijven benadrukken dat Opella, samen met leidinggevenden en ondersteuners zoals de vertrouwenspersoon en het bedrijfsmaatschappelijk werk, klaarstaat om medewerkers te ondersteunen in moeilijke situaties, ook als dat grensoverschrijdend gedrag betreft.

De vertrouwenspersoon heeft op internet verschillende nieuwsbrieven geplaatst. De RI&E is besproken met de vertrouwenspersoon.

In het eerste halfjaar zijn er drie meldingen geweest. De vertrouwenspersoon heeft in eerste instantie geluisterd, vragen gesteld en vanuit dialoog getracht te ondersteunen en adviseren. De keus is aan de medewerker geweest wat hiermee te doen. De vertrouwenspersoon heeft niet hoeven ondersteunen bij gesprekken. De vertrouwenspersoon heeft geen specifieke patronen ontdekt die vragen om bijzondere alertheid.

Bedrijfsmaatschappelijk werk

Medewerkers krijgen soms te maken met een samenloop van ingrijpende gebeurtenissen, zowel in het werk als in de privé situatie. Zorgmedewerkers zijn ook thuis vaak de grootste 'zorgdragers'. Dit kan leiden tot overbelasting. In 2025 maakten 86 medewerkers gebruik van bedrijfsmaatschappelijk werk en vonden in totaal 256 gesprekken plaats. De workshop Mentaal Fit is drie keer gegeven, de workshop Feedback geven en ontvangen is zes keer gegeven. Tijdens twee bijeenkomsten voor Huishoudelijk Ondersteuners is het onderwerp 'omgaan met mondige cliënten en moeilijke situaties' begeleidt.



Financiering van zorg en tariefstellingen

Wmo - Wet maatschappelijke ondersteuning

Reëlere vergoedingen thuisondersteuning

Vanaf 2025 zijn de vergoedingen in de WMO van alle gemeenten waar Opella mee samenwerkt een stuk reëler en is het verschil met onze kostprijs veel kleiner geworden.

De tarieven voor 2026 zijn volgens de contractuele afspraken geïndexeerd.

Zvw - Zorgverzekeringswet

Tarieven afgesproken die passen bij de begroting 2026

Eind 2025 stond in het teken van de onderhandelingen over tariefafspraken 2026 met de zorgverzekeraars. We hebben begin oktober bij alle zorgverzekeraars het aanbod van Opella neergelegd. In de onderhandelingen is het gelukt om met de zorgverzekeraars tarieven af te spreken die voldoen aan de door ons gestelde doelen met betrekking tot de indexeringen en de begroting 2026. Het resultaat is dat Opella voor de Zvw vergoedingen heeft afgesproken passend zijn bij de begroting 2026.

Landelijke richttarief zorgkantoren

In de WLZ werkt Opella samen met twee zorgkantoren, Menzis en Zilveren Kruis, waarmee afspraken over prestaties en tarieven worden gemaakt. De Nederlandse Zorgautoriteit (Nza) bepaalt de maximale hoogte van de tarieven en de zorgkantoren bepalen het percentage van het max Nza tarief dat vergoed wordt aan de zorgaanbieders. Dit gebeurt op basis van het landelijke inkoopbeleid van de Zorgkantoren. Hierin is bepaald dat het landelijk richtpercentage tarief 2026 96,4% is. Opella ontvangt in 2026 0,9% HLO-opslag voor het certificeren van alle woonzorglocaties met het Bronzen milieu certificaat. Hiermee is de procentuele vergoeding van de Nza tarieven gelijk aan 2025.

De Nza heeft de WLZ-tarieven voor 2026 gemiddeld met 5,09% geïndexeerd.

Er is een afspraak gemaakt op de groei van de MPT en VPT met het Menzis Zorgkantoor. Opella ontvangt op het MPT een opslag van 3,5% en bij het VPT een opslag van 0,4% op de tarieven, indien het aantal cliënten met een MPT en VPT jaarlijks met 25% stijgt. Deze afspraak loopt door in 2026. In 2025 is er geen groei gerealiseerd en moet de opslag worden terugbetaald.

Transitiemiddelen

De zorgkantoren hebben budget gekregen voor de benodigde transitiemiddelen om in 2024 en 2025 vaart te maken met het toekomstbestendig maken van de ouderenzorg in de WLZ. De volgende projecten waarbij Opella kartrekker of deelnemer is, zijn goedgekeurd:

- Verbreden en versterken leefstijlloket
- Actietafel Wonen
- Proactieve zorgplanning
- Domeinoverstijgend Samenwerken (DOS) en Reablement
- Zorgcoördinatie Gelderse Vallei
- ICT Samenwerking VVT Gelderse Vallei/Food Valley
- Hybride ziekenhuis i.s.m. Ziekenhuis Gelderse Vallei
- Modulair opleiden

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

Risicomanagement

Risico's - algemeen

Risico's zijn overal aanwezig. Goed risicomanagement helpt om verrassingen te voorkomen en om binnen Opella grip te krijgen en te houden op onze processen. Het in kaart brengen én actueel houden van risico's, met de daarbij passende beheersmaatregelen, vraagt voortdurende aandacht en structurele verankering in de organisatie.

Zowel op landelijk als op regionaal niveau neemt Opella deel aan verschillende netwerken die ondersteunen bij het zorgvuldig uitvoeren van risicomanagement. Deze netwerken dragen bij aan een goede balans tussen zorgvuldigheid, veiligheid van de zorgverlening en een gezonde bedrijfsvoering.

Governance

In 2025 heeft Opella verdere stappen gezet in het versterken van het risicomanagement. Sinds 2024 maken wij gebruik van het risicomanagementsysteem Trustbound, een platform dat organisaties ondersteunt bij informatiebeheer, privacy en auditprocessen. Dit systeem helpt bij het inrichten en uitvoeren van goed bestuur, risicobeheersing en naleving van wet- en regelgeving.

Effectieve governance (goed bestuur en toezicht) is van groot belang voor Opella. Risicomanagement maakt inmiddels integraal deel uit van de reguliere planning- en controlcyclus. Deze cyclus is dynamisch, omdat de zorgsector voortdurend in beweging is en inspelt op maatschappelijke en wettelijke veranderingen.

Kwaliteit van zorg

Opella werkt continu aan het behouden en verbeteren van de kwaliteit en veiligheid van zorg. Onze cliënten staan centraal. Door middel van interne audits, incidentanalyses, verbeterprogramma's en projecten wordt actief gewerkt aan kwaliteitsverbetering.

Daarnaast conformeert Opella zich vanzelfsprekend aan de geldende wet- en regelgeving binnen de zorgsector. Tegelijkertijd vraagt dit van de organisatie om innovatief en creatief te blijven, zodat wij de best mogelijke zorg aan onze cliënten kunnen blijven bieden.

Personeel en arbeidsmarkt

Onze medewerkers vormen ons belangrijkste kapitaal. De arbeidsmarkt blijft naar verwachting de komende jaren krap. Ook Opella ervaart de uitdaging om voldoende en goed gekwalificeerd personeel aan te trekken en te behouden. Het team HR werkt samen met de teamleiders intensief aan

werving en behoud van medewerkers. Daarbij is het essentieel om te blijven investeren in opleiding en ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en een gezonde balans tussen werk en privé.

Gezondheid en Verzuim

Landelijk bedraagt het verzuimpercentage in de zorgsector in 2025 ongeveer 8 procent. Binnen de sector Verpleging, Verzorging en Thuiszorg ligt dit percentage rond de 9,5 procent.

Binnen Opella ligt het verzuimpercentage onder het sector-gemiddelde. Wel is er sprake van relatief meer langdurig verzuim en ervaren medewerkers regelmatig werkdruk. Managers en teamleiders besteden daarom samen met de casemanagers verzuim veel aandacht aan het terugdringen van verzuim en aan preventieve maatregelen om uitval te voorkomen.

Financiën en bedrijfsvoering

In de tweede helft van 2025 is veel aandacht besteed aan het verbeteren van het negatieve financiële resultaat. Mitigerende maatregelen zijn niet in alle gevallen voldoende opgepakt in relatie tot de dalende resultaten. De verschillende actiepunten zijn samengebracht in het 'Focus- en herstelplan', dat veel inzet en betrokkenheid heeft gevraagd.

Het leveren van kwalitatief goede zorg staat voorop binnen Opella. Tegelijkertijd is een financieel gezonde organisatie een noodzakelijke voorwaarde voor continuïteit. Het Focus- en herstelplan heeft vanaf begin 2026 een positief effect laten zien. Zo zijn binnen het cluster Wonen met Zorg de dienstroosters en de personeelsinzet beter afgestemd op de zorgbehoefte van cliënten en hun zorgzwaartepakket.

Met name de clusters Wijkverpleging en Sociaal Domein vragen blijvende aandacht, omdat de beperkte financiële marges een risico vormen voor het behalen van een gezond resultaat. Het jaar 2026 vraagt daarom om scherpe sturing en zorgvuldige afwegingen om tot een duurzaam financieel rendement te komen.

Informatievoorziening en automatisering

Vanaf het vierde kwartaal van 2024 is binnen Opella een inhaalslag gemaakt op het gebied van informatievoorziening en automatisering. Deze ontwikkeling wordt aangeduid als de Digitale Transformatie.

Het betreft een brede verandering met focus op de veiligheid van systemen, goede digitale ondersteuning voor medewerkers, het verkleinen van risico's en het verbeteren van de stabiliteit van informatiesystemen. Hiermee wordt de continuïteit van zorgverlening aan cliënten gewaarborgd.

Het project 'Werken met één ECD en Afas', gestart in 2025 met een geplande implementatie eind april 2026, is een concreet voorbeeld van deze Digitale Transformatie.

Fraudebeheersing

Opella besteedt structureel aandacht aan het beheersen van frauderisico's. Gezien de complexiteit van de verschillende financieringsstromen en de afhankelijkheid van een juiste en volledige registratie en declaratie, acht Opella dit van wezenlijk belang.

De organisatie heeft haar processen zodanig ingericht dat risico's op fraude zoveel mogelijk worden voorkomen en tijdig worden gesignaleerd. Dit gebeurt onder meer door het toepassen van functiescheidingen, het structureel monitoren van werkprocessen en het hanteren van een interne meldregeling. Deze beheersmaatregelen dragen bij aan een transparante bedrijfsvoering en borgen de rechtmatigheid van de besteding van financiële zorgmiddelen. Indien zich (potentiële) risico's voordoen, worden passende mitigerende maatregelen getroffen. Het is duidelijk dat het onderwerp van fraudebeheersing een dynamisch karakter heeft en voortdurend aandacht behoeft. In 2026 zal daarom een frauderisicoanalyse worden gestart om tevens te toetsen of de checks & balances voldoende up to date zijn en of de compliance met de vigerende wet- en regelgeving optimaal functioneert.

Interne en externe toetsingen

Cliëntwaardering

In 2025 behaalde Opella gemiddeld een 8,6 (54 waarderingen). Om cliëntwaardering te meten, maakt Opella onder meer gebruik van Zorgkaart Nederland. Dit betreft meldingen die spontaan door cliënten worden geplaatst. Verder maakt Opella gebruik van waarderingsszuilen op locaties. En jaarlijks zet Opella een onderzoeksbureau in dat met belteams cliënten of hun vertegenwoordig benadert om hun waardering van onze zorg- en dienstverlening uit te vragen. Eind 2024 zijn deze belteams ingezet en het is weer gepland voor Q1 2026.

De mogelijkheid voor spontane waarderingen is in september 2025 stopgezet door Zorgkaart Nederland. Om toch voldoende waarderingen te kunnen verzamelen gaat Opella in 2026, aanvullend op de zuilen en de belteams, gebruik maken van de mogelijkheid om via het nieuwe ECD ONS cliëntwaardering uit te vragen.



Klachten

In 2025 zijn in totaal 20 klachten gemeld. Dat is ruim 60% minder klachten dan in 2024. Sinds 2023 is er sprake van een forse afname van klachten. De preventieve aanpak, door het vroegtijdig inschakelen van de klachtenfunctionaris ter voorkoming van een klacht, lijkt hiermee zijn vruchten af te werpen. De meeste klachten worden gegeven op de woon- en verblijfolocaties en gaan in de meeste gevallen over zorg en behandeling. In alle situaties heeft de klachtenfunctionaris bemiddeld bij de klachten. Er zijn in 2025 geen klachten voorgelegd voor een oordeel door bestuur, en ook niet bij de geschilleninstantie waarbij Opella is aangesloten.

Externe toetsingen

ISO-toetsing

In het eerste kwartaal van 2025 heeft de jaarlijkse ISO-audit plaatsgevonden. Daarbij werd geconstateerd dat de afwijking en de kanttekening uit 2024 waren opgelost, en dat er geen nieuwe afwijkingen of kanttekeningen zijn geconstateerd. Er is een compliment gegeven voor leiderschap voor de ervaren positieve resultaten van de structuurwijziging in 2024 en de forse investering in het versterken van de teamleiders. Het ISO-certificaat is daarmee weer met een jaar verlengd.

Toezicht WMO

Begeleiding regulier / begeleiding individueel

In 2025 is er een quick scan geweest in het kader van het WMO toezicht vanuit de gemeente Ede. De GGD voert dit toezicht uit in opdracht van de gemeente. Het toezicht was gericht op de begeleiding regulier / begeleiding individueel. Conclusie van dit onderzoek was dat Opella voldoet aan alle getoetste normen.

Interne toetsingen

Opella werkt met een auditkalender, waarop alle interne toetsingen staan vermeld. Interne audits worden in principe jaarlijks gehouden op elke locatie en bij een steekproef van thuiszorgteams en teams uit het sociaal domein. Onderwerpen die aan de orde komen in interne audits zijn medicatieveiligheid, hygiëne en infectiepreventie, deskundigheid medewerkers, analyse van incidenten, cliëntwaardering, onvrijwillige zorg en zorgdossier.

In 2025 zijn interne audits uitgevoerd op alle locaties en in alle teams wijkverpleging.

Naast deze geplande interne audits zijn er in het achterliggende jaar 54 situaties onderzocht waar mogelijk sprake zou kunnen zijn van een calamiteit (ernstig schadelijk gevolg voor de cliënt met mogelijk een relatie met de kwaliteit van zorg), of van geweld in de zorgrelatie (cliënten die 24/7 bij elkaar verblijven en elkaar zodanig bejegenen dat er medische of psychologische hulp nodig is).

In de meeste situaties was er gelukkig geen melding bij IGJ nodig omdat er geen relatie met de kwaliteit van zorg was of geen medische of psychologische behandeling nodig was voor de cliënt. In totaal zijn er 4 calamiteitsmeldingen gedaan bij IGJ in 2025. Daarnaast zijn 3 meldingen bij IGJ gedaan van ontslag van medewerkers wegens disfunctioneren.

Naar aanleiding van de uitgevoerde toetsingen en onderzoeken zijn, waar nodig, verbetermaatregelen geformuleerd, soms is dat op teamniveau, soms op organisatieniveau.

Vanuit het cluster Organisatieontwikkeling en Identiteit (O&I) is door beleid- en kwaliteitsadviseurs periodiek gemonitord of de uitvoering van de verbetermaatregelen conform afspraak verloopt of dat er nog meer nodig is om de verbeterlag te maken.

Wetgeving, maatschappelijke thema's en innovatie

Wet zorg en dwang

De kern van de Wet zorg en dwang is 'Nee, tenzij'. De zorg voor ouderen met dementie en mensen met een verstandelijke beperking moet zoveel mogelijk op vrijwillige basis plaatsvinden. Soms kunnen mensen met dementie of een verstandelijke beperking niet (meer) zelf inschatten wat goed voor hen is. Zorgverleners helpen ze dan bij die keuzes. Het uitgangspunt van de Wet zorg en dwang is dat onvrijwillige zorg daarbij niet wordt toegepast, tenzij het niet anders kan.

Onvrijwillige zorg - verantwoording over inzet

- In de zorg thuis is bij 100% van de cliënten alleen vrijwillige zorg ingezet.
- In de woonlocaties is bij 95% van de cliënten alleen vrijwillige zorg ingezet.
- Bij Opella is in 2025 27 keer een vorm van onvrijwillige zorg ingezet bij in totaal 21 cliënten. Dat is nagenoeg identiek aan het aantal in 2024.

In alle gevallen is de wettelijk vertegenwoordiger akkoord met de inzet en toont de cliënt soms verzet. Op alle locaties waar onvrijwillige zorg wordt ingezet, wordt het stappenplan Wzd uitgevoerd en vindt elk kwartaal multidisciplinair Wzd-overleg plaats met diverse professionals. Regelmatig leidt dit tot afbouw of stopzetten van de onvrijwillige zorg. De rollen uit het stappenplan zijn goed belegd, en de ervaring is dat ze goed kunnen worden ingevuld door de professionals.

Beleid binnen Wonen met Zorg

Geen onvrijwillige zorg inzetten en steeds zoeken naar alternatieven voor de cliënt. Dat is voor Opella de kern van de Wet zorg en dwang. Bij nieuwe cliënten wordt er al heel specifiek gekeken welke vrijheid voor de cliënt en de

medewerker acceptabel is en cliënten krijgen, na zorgvuldige afweging, de vrijheid om de woning te verlaten. De locatie worden steeds meer en meer open voor de cliënten. Er wordt gewerkt aan een plan waarbij de deuren van de locaties volledig open gaan in 2026.

WZD-trainingen: basis en herhaling

Momenteel zijn er bij Opella twee trainingen voor medewerkers. De basistraining en de herhaaltraining. De basistraining dient eenmalig te worden gevolgd. Herhaling is verplicht, eens in de drie jaar.

In de basistraining komt aan bod:

- Doelgroep Wet zorg en Dwang
- Uitgangspunten Wet Zorg en Dwang
- Stappenplan Wet Zorg en Dwang
- (On)vrijwillige opname
- Rechtspositie cliënt

Doelgroep: Alle medewerkers met cliëntcontact

Van de basistraining zijn twee versies, een voor intramuraal (Wonen met Zorg, Tijdelijk Verblijf) en een voor extramuraal (Wijkzorg).

Er zijn in 2025 12 basistrainingen gegeven.

In de herhaaltraining komt aan bod:

- Een samenvatting van de kernpunten Wzd
- De laatste wetswijzigingen
- Casuïstiek waarin we praktisch aan de slag gaan met vrijwillige en onvrijwillige zorg.

Doelgroep: Alle medewerkers met direct cliëntcontact

Er zijn in 2025 6 herhaalscholingen gegeven.

Kwaliteitsbeeld Opella

(op basis van generiek kwaliteitskompas)

Op 1 juli 2024 is het generiek kompas 'Samen werken aan kwaliteit van bestaan' opgenomen in het Register van het Zorginstituut Nederland. Het generiek kompas is een kwaliteitskader en gaat over langdurige zorg en kwaliteit van bestaan van mensen met een zorgvraag thuis, in de wijk of in het verpleeghuis. De komst van het generiek kwaliteitskompas was voor Opella een mooi moment om de visie op kwaliteit én de manier waarop kwaliteit past binnen meerjarenstrategie 'de Beweging' en bij de visie van Opella op mens, zorg en organisatie te herijken. Het kwaliteitsbeleid en het kwaliteitsjaarplan zijn in 2025 geschreven, voorgelegd aan de adviesorganen en het MT en vervolgens vastgesteld.

Het hieruit voortkomende kwaliteitsbeeld wordt jaarlijkse voor begin april gepubliceerd op www.opella.nl/kwaliteitsbeleid.

De kwaliteitsvisie van Opella

Opella heeft haar kwaliteitsvisie opgebouwd op basis van drie niveaus:



Innovatie & zorgtechnologie

Domotica > BproCare

In 2025 zijn we succesvol live gegaan met het nieuwe zorgoproepsysteem BproCare op 4 locaties. Het bestaande zorgoproep- en meldsysteem was verouderd en is uit gefaseerd. Met BproCare stappen we over op moderne, toekomstbestendige zorgtechnologie. Dit ondersteunt zorgmedewerkers in hun werk en draagt bij aan meer veiligheid en overzicht voor bewoners en teams. BproCare zorgt onder andere voor:

- sneller reageren op zorgmeldingen
- beter overzicht binnen zorgteams
- duidelijke en veilige ondersteuning voor bewoners

In 2026 zullen de overige intramurale locaties live gaan.

Beeldzorgteam

Opella wil de groeiende kloof tussen zorgvraag en zorgaanbod dichten, om zo zorg te kunnen blijven bieden aan alle mensen in de regio die dit nodig hebben. Een van de oplossingen hiervoor is beeldzorg. Veel van de zorg die op dit moment thuis gegeven wordt is zorg waarbij geen fysieke aanwezigheid nodig is.

Onder begeleiding van een opschaling en implementatie coach is er in het eerste helft van 2025 beeldzorg geïmplementeerd. Er is een beeldzorgteam opgericht, medewerkers zijn geschoold en communicatiematerialen voor zowel cliënten als medewerkers zijn ontwikkeld. Na de start van het beeldzorgteam in mei groeit het aantal beeldzorgcliënten gestaag.

In juni ontvingen 23 cliënten beeldzorg en werd in die maand 50 uur aan zorg en reistijd bespaard.

Project 1 ECD

Opella gaat met één ECD (elektronisch cliënten dossier) werken. Er is gekozen voor Ons van Nedapcare, in combinatie met AFAS voor financiën en HRM. Ons is een systeem waar het grootste deel van de Nederlandse VVT-instellingen (Verpleeghuizen, Verzorgingshuizen en Thuiszorgorganisaties) mee werkt.

Hoewel Opella een unieke organisatie is, vinden we het belangrijk dat we zo veel mogelijk bij de Nederlandse standaard aansluiten. In oktober is ook de verkenning gestart om, tegelijk met de systeemwissel, te gaan werken met een andere zorgplanmethodiek die beter aansluit bij de visie en strategie van Opella. Besluitvorming en uitvoer loopt door in 2026.

Subsidies

Subsidies

In lijn met de strategische koers 2025 zijn verschillende subsidies aangevraagd en toegekend om de innovatie, ontwikkeling en scholing binnen Opella te ondersteunen.

STOZ-subsidie voor de uitvoering van BproCare op de locaties. Deze subsidie loopt door in 2026 en ondersteunt de verdere implementatie van deze innovatieve zorgaanpak.

Opschalingscoach ZonMW: voor de inzet van een coach voor het beeldzorgteam. Deze subsidie liep van januari tot juli 2025. De subsidie is verantwoord en de behaalde resultaten zijn beschreven bij het beeldzorgteam.

MDIEU (jaar 2): een deel van deze middelen is ingezet om lopende projecten en initiatieven binnen de organisatie te ondersteunen.

Subsidie modulair opleiden: eind 2025 toegekend, gericht op de verdere ontwikkeling van modulair opleiden binnen Opella. De verantwoording van deze middelen vindt in 2026 plaats.

SLIM-subsidie: toegekend om het leren en ontwikkelen van medewerkers te stimuleren en te ondersteunen.

SO ZenW-subsidie: ontvangen voor projecten gericht op zorginnovatie en professionalisering van medewerkers.

Subsidie opleidingsfonds Wijkverpleging: toegekend om scholing en ontwikkelmogelijkheden binnen de wijkverpleging te versterken.

IOHVV-subsidie: aansluitend op de IOW is een aanvraag ingediend en toegekend ter ondersteuning van innovatieve zorgprojecten.

Subsidie Veerkracht en Zeggenschap: ontvangen voor de doorontwikkeling van professioneel zeggenschap, zodat zorgprofessionals meer invloed hebben op hun vak en werk.



Duurzaamheid

Wetten en richtlijnen

Opella neemt haar maatschappelijke verantwoordelijkheid op het gebied van milieu en klimaat serieus. We werken volgens geldende milieuwetgeving en sluiten aan bij landelijke afspraken, zoals het Klimaatakkoord. Voor de zorgsector maken we gebruik van de Milieuthermometer Zorg (MPZ), een instrument dat helpt om structureel te verduurzamen op 15 thema's, waaronder energie, gebouwen, afval, mobiliteit, voeding en inkoop.

Bestuursverslag

De MPZ-certificering geeft inzicht, richting en borging. Daarnaast zorgt het behalen van het bronzen certificaat voor vrijstelling van de EED-auditplicht.

Beleid Opella

Duurzaamheid is de afgelopen jaren uitgegroeid tot een speerpunt binnen Opella. Sinds 2022 werken we met een integraal milieu- en duurzaamheidsbeleid. Dat betekent: bewust omgaan met energie, afval, vervoer, voeding, materialen en met de gezondheid van mens én planeet.

In samenspraak met Bestuur en Raad van Toezicht is begin 2025 onze duurzame ambitie aangescherpt. Daarbij is bewust gekozen voor de bronzen uitgangspunten van de MPZ. Deze ambitie past bij de financiële kaders van de organisatie en bij onze visie: eerst de basis op orde brengen en voldoen aan onze maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Het doel is dat begin 2026 alle woon-, verblijf- en revalidatielocaties van Opella bronzen gecertificeerd zijn.

Projectmatige aanpak en concrete acties

Om vaart en samenhang te brengen in de duurzame opgave is in 2024 gekozen voor een projectmatige aanpak. Het thema duurzaamheid is als project ingediend bij Bestuur en MT en goedgekeurd voor verdere uitvoering.

Het project richt zich op:

- het certificeren van alle woonzorg- en revalidatielocaties volgens de MPZ;
- het structureel borgen van duurzaamheid in de staande organisatie, ook na afloop van het project.

De projectorganisatie bestaat uit een vast team met een opdrachtgever, projectleider en een duurzaamheidscoördinator. Op de locaties werken aanjaagteams 'Green Teams', ondersteund door collega's van de ondersteunende diensten/staf. Deze aanpak zorgt voor duidelijke verantwoordelijkheden, betrokkenheid op de locaties en bewaking van voortgang.

Qua inhoudelijke thema's ligt de focus onder andere op gebouwen, energie, afval, voeding, textiel, mobiliteit, inkoop en groenbeheer. Door het delen van goede voorbeelden, praktische oplossingen en behaalde resultaten stimuleren we collega's om individueel én als organisatie te verduurzamen.

Resultaten in 2025

De projectmatige aanpak heeft in 2025 concrete resultaten opgeleverd. De bronzen certificering van locatie Torckdael is succesvol verlengd en uitgebreid naar Metje en Baronie. Daarmee voldoet Opella per juli 2025 met drie locaties aan de eisen van MPZ versie 6. Op deze locaties voldoen we aan relevante milieuwetgeving en leveren we een aantoonbare bijdrage aan het klimaatakkoord.

Daarnaast zijn in de organisatie in de jaren 2024 en 2025 al veel andere stappen gezet, waaronder:

- zonnepanelen op meerdere locaties;
- verbeterde afvalscheiding;
- introductie van duurzamere bedrijfskleding;
- inzet van fietsen voor thuiszorg en kantoorlocaties;
- aanpassing van lease- en thuiswerkbeleid, met minder CO₂-uitstoot als resultaat;
- afschaffing van koffiebekers voor eenmalig gebruik;
- duurzamere keuzes bij evenementen.

Deze resultaten zijn tot stand gekomen dankzij de inzet van veel collega's. Dat verdient waardering.

Vervolgstappen 2026

In 2026 zetten we de volgende stap. Alle woon- en verblijfslocaties werken dan toe naar het behalen van het bronzen MPZ-certificaat.

Daarnaast starten we met het opstellen van een specifiek duurzaamheidsjaarverslag. In dit verslag brengen we onze prestaties en effecten in beeld, zoals:

- vermindering van restafval;
- effecten van LED-verlichting;
- inzet van elektrische (lease)auto's;
- ontwikkeling van onze CO₂-footprint.

Deze informatie wordt later in het jaar ook gepubliceerd op de website van Opella. Zo maken we zichtbaar waar we staan, wat we leren en waar we verder willen verbeteren.

Duurzaamheid is geen eenmalig project, maar een gezamenlijke beweging. Samen blijven we werken aan zorg die goed is voor mensen, vandaag én morgen.

Financieel resultaat

Het resultaat 2025 inclusief incidentele posten bedraagt -/- € 1.629.000,- negatief.

In dit resultaat zijn gesaldeerd € 1.001.000,- negatieve, niet tot de "reguliere bedrijfsuitoefening" te rekenen resultaten inbegrepen. Voor 2025 zijn er vijf grote incidentele posten, alle posten verslechteren het resultaat.

De eerste incidentele post betreft kosten met betrekking tot de overgang van de huidige ICT-omgeving naar een nieuwe partner. Hiervoor zijn er extra incidentele kosten gemaakt a € 153.000,-. Deze post zorgt voor een verslechtering van het resultaat van Opella over 2025.

De tweede incidentele post betreft kosten met het op orde brengen van de ICT-infrastructuur binnen Opella, hiervoor zijn in 2025 eenmalig a € 50.000,- aan kosten gemaakt.

Omdat de ICT en omgeving niet op orde waren, zijn hiervoor nog extra fte's ingezet op de ict-helpdesk van Lagarde voor Opella. Hiervoor zijn € 380.000,- extra eenmalige kosten gemaakt. Ook zijn er eenmalige kosten gemaakt voor projectleider mbt implementatie 1 ECD a € 210.000,- in 2025.

Daarnaast is Opella begonnen met implementatie van BPROcare. Hiervoor zijn in 2025 a € 353.000,- aan kosten gemaakt, wel stond hier tegenover € 145.000,- aan subsidieopbrengsten. Per saldo incidentele kostenpost van € 208.000,- in 2025.

Het genormaliseerde bedrijfsresultaat over 2025 komt daarmee op -/- € 628.000,- negatief.

Ten opzichte van 2024 is het genormaliseerde resultaat verslechtert met € 991.000,- (dit is het verschil tussen het genormaliseerde resultaat 2025 a -/- € 628.000,- minus het genormaliseerde resultaat 2024 a € 363.000,-).

Belangrijkste oorzaken voor de verslechtering van het genormaliseerde resultaat komen vooral, doordat de omzet in 2025 minder hard is gestegen dan de personeelskosten en overige kosten.

De personeelskosten stijgen voornamelijk door extra fte's en verhoging van cao en de stijging van overige personeelskosten (zoals wervingskosten / opleidingskosten / re-integratiekosten). De overige bedrijfskosten stijging wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere ICT kosten.

Daarnaast heeft Opella in 2025 minder rente opbrengsten dan in 2024 door dalende rentepercentages en zijn de afschrijvingskosten hoger door nieuwe investeringen.

Vergelijking exploitatie 2025 - 2024

	Realisatie 2025		Realisatie 2024	
	x € 1.000,-	%	x € 1.000,-	%
Bedrijfsopbrengsten				
Zorgverzekeringswet	16.559	19,5	16.956	21,0
Wet langdurige zorg	51.362	60,6	48.837	60,5
Baten uit onderaanneming	327	0,4	431	0,5
Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening	12.368	14,6	10.986	13,6
Opbrengsten Jeugdwet	8	0,0	16	0,0
Andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten	774	0,9	779	1,0
Overige bedrijfsopbrengsten	3.306	3,9	2.750	3,4
	84.704	100,0	80.756	100,0
Bedrijfslasten				
Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten	2.973	3,5	3.318	4,1
Lonen en salarissen	49.009	57,9	45.845	56,8
Sociale lasten	7.987	9,4	7.517	9,3
Pensioenlasten	4.072	4,8	3.840	4,8
Overige personeelskosten	2.741	3,2	2.614	3,2
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste active	2.385	2,8	2.073	2,6
Overige bedrijfskosten	17.007	20,1	15.612	19,3
	86.173	101,7	80.818	100,1
Financiële baten en lasten	- 160	- 0,2	74	0,1
Resultaat bedrijfsvoering	- 1.629	- 1,9	12	0,0
Incidentele posten	- 1.001		-351	
Som der bedrijfsopbrengsten	- 628	- 0,7	363	0,5

Het resultaat in de jaarrekening is een momentopname van de financiële resultaten van Opella in 2025. Alle financiële kengetallen zijn verslechterd ten opzichte van 2024 door het negatieve resultaat. Ook voldoen de financiële kengetallen niet meer aan de norm van de banken, waardoor er weer Waivers zijn aangevraagd bij de 2 huisbanken (BNG / ING).

Ratio's

	2025	2024	Norm
Solvabiliteit (EV / Totaal vermogen)	28,7%	30,3%	30%
Liquiditeit (Vlottende activa / kortlopende schulden)	1,02	1,18	1,2
Rendement (Resultaat / Totaal opbrengsten)	-1,9%	0,0%	1,5%
Weerstandsvermogen (EV / Totaal opbrengsten)	16,8%	19,7%	20,0%
Personeelskostenratio (Personeelskosten / Totaal opbrengsten)	78,8%	78,2%	73,8%
DSCR (EBITDA / (netto rentelasten + aflossingen))	0,45	1,08	1,25

Going concern

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling. Opella heeft als doel om de continuïteit van haar dienstverlening te waarborgen. Hierbij worden zowel operationele als financiële aspecten in ogenschouw genomen. Er is door het MT een begroting opgesteld waarin de continuïteit daarvan nauwlettend worden gevolgd.

Ook is er een Herstel en focusplan opgesteld, met daarin de plannen om de financiële situatie ten goede te keren. Zowel in de begroting als in het Herstel en focusplan zijn per afdeling acties opgesteld welke door het managementteam worden gemonitord.

Deze plannen zijn gericht op het behalen van meer omzet en optimaliseren van de bijbehorende personeelsinzet.

Het sturen op liquiditeit blijft gehandhaafd en daarbij vindt er ook monitoring plaats op de mogelijke overschrijding van productieplafonds en wordt tijdig contact gezocht met zorgverzekeraars om in overleg te gaan over de verruiming van deze plafonds indien noodzakelijk. Opella heeft met banken financieringsafspraken gemaakt. Deze zijn verwerkt in de jaarrekening en de toelichting daarop. Een breach in de convenanten is aanleiding geweest om bij de financiële instellingen een waiver op te vragen over boekjaar 2025. Deze zijn verkregen, waardoor de leningen niet direct opeisbaar zijn geworden. Convenanten kennen vereisten voor solvabiliteit (tenminste 25%), DSCR (tenminste 1,3) en omzetratio (tenminste 15%). Ultimo 2025 heeft Opella niet voldaan aan deze ratio's.

In de toekomst is uiteraard het doel en het streven dat Opella zal voldoen aan de convenanten en dat er voldoende kasstromen worden gegenereerd om aan de verplichtingen te kunnen blijven voldoen. Middels continue monitoring van tussentijdse cijfers worden indien noodzakelijk intern direct acties ondernomen.

Op basis van de begroting van 2026 worden de ratio's behaald. In de begroting en prognose zijn acties opgenomen om de EBITDA te verbeteren. Op basis van de genomen maatregelen en de tussentijdse cijfers acht de raad van bestuur de haalbaarheid van de begroting aannemelijk. De begroting voor 2026 komt uit op een positief resultaat van € 815.000 en hiermee worden de convenanten behaald. Op grond hiervan is de raad van bestuur van mening dat de continuïteit is gewaarborgd.

De financiële gevolgen worden daarbij zo goed mogelijk ingeschat en tussentijds wordt er een prognose gemaakt over het boekjaar, waarbij er rekening wordt gehouden met onverwachtse omstandigheden welke zich voordoen.



Volgende

Onze dienstverlening in 2025 ➔

Opella

Onze dienstverlening in 2025

Inhoudsopgave van dit hoofdstuk

- Wijkverpleging ▶
- Wonen met Zorg ▶
- Sociaal Domein ▶
- Tijdelijk verblijf & behandeldienst ▶
- Financiën & Informatisering ▶
- Facilitair ▶
- HR ▶
- Organisatieontwikkeling & Identiteit (O&I) ▶

Jaaroverzicht Wijkverpleging

Samen bouwen aan toekomstbestendige zorg

Het afgelopen jaar stond voor onze wijkverpleging in het teken van vernieuwing, verbinding en vakmanschap. In een veranderend zorglandschap zijn we er in geslaagd de kwaliteit van zorg hoog te houden terwijl we grote stappen hebben gezet in ontwikkeling van teams en medewerkers, technologische ondersteuning, gezonde bedrijfsvoering en regionale samenwerking

Kwaliteit van zorg als fundament

De kern van ons werk is de cliënt. Dit jaar hebben we de focus gelegd op het vergroten van de zelfredzaamheid en het leveren van zorg die aansluit bij de leefwereld van de cliënt volgens de visie van Reablement. Daarbij maken we gebruik van de hulpmiddelentas, de Medido, de Tessa en beeldzorg om cliënten hierbij te ondersteunen. Persoonlijke aandacht en deskundigheid zijn vanzelfsprekend en worden door onze cliënten gewaardeerd.

Investeren in onze mensen: gezondheid en werkgeluk

Onze medewerkers zijn het hart van onze organisatie. Daarom hebben we flink ingezet op de ontwikkeling van teams en rollen van de verschillende functieniveaus. Met een gerichte aanpak en persoonlijke aandacht hebben we het ziekteverzuim weten te verlagen. We geloven erin dat waardering en autonomie als onderdelen van werkgeluk hier zeker ondersteunend in zijn.

Daarnaast hebben we ingezet op gezond roosteren. Met de hulp van Het Potentieel Pakken hebben we er voor gezorgd dat er minder opkomstmomenten in de week zijn. Ritten zijn langer, afwisseling van taken is beter ingevoerd en tijden worden waar mogelijk aangepast op de mogelijkheden van medewerkers. Dit helpt bijvoorbeeld om de werk/privé balans van onze mensen in evenwicht te houden.

Innovatie in de praktijk

VPT

Een belangrijk speerpunt van 2025 was de doorontwikkeling van VPT in de Nudehof. Zowel kwalitatief als kwantitatief zijn daar grote stappen gezet. Het merendeel van de bewoners heeft een VPT-indicatie. Het team heeft het welzijn van onze bewoners voor ogen waarbij de kwaliteit van onze

zorgverlening onveranderd goed is. Afgelopen jaar zijn we ook gestart met ziekenhuisverplaatste zorg. Cliënten die voorheen voor deze zorg naar een ziekenhuis moesten, kunnen deze nu thuis ontvangen.

Beeldzorg

Digitalisering is geen doel op zich maar een middel om fysieke zorg te ontlasten, cliënten sneller te ondersteunen en zelfredzaamheid te vergroten. Ons eigen beeldzorgteam is dit jaar opgericht, flink gegroeid en verder geprofessionaliseerd. Het team draait zeven dagen per week meerdere diensten. Beeldzorg wordt daarmee een integraal onderdeel van onze zorgverlening.

Gezonde bedrijfsvoering

In 2025 hebben we binnen de wijkverpleging belangrijke stappen gezet om onze organisatie toekomstbestendig te maken. Een gezonde bedrijfsvoering is essentieel om de continuïteit en kwaliteit van de zorg in de wijk te waarborgen. Onze focus lag dit jaar op het vinden van een optimale balans tussen kwaliteit van zorg, werkgeluk, efficiëntie en groei. Om de stijgende zorgvraag het hoofd te bieden hebben we ingezet op het aantrekken van nieuwe collega's maar ook op verhogen van de productiviteit zonder de werkdruk te veel te verzwaren. De inzet op technologie, slim roosteren en Reablement heeft hierbij geholpen.

Persoonlijke aandacht en vroegtijdig signaleren en bespreekbaar maken van mentale en fysieke belasting helpt om het ziekteverzuim onder medewerkers te verlagen.

Samenwerken in de regio

Domeinoverstijgend samenwerken & Reablement

In diverse gemeentes hebben we de banden met het sociaal domein en de huisartsen aangehaald. Het samen indiceren waarbij onze arrangeurs indiceren voor de WMO krijgt steeds meer vorm. Afgelopen jaar zijn weer meerdere arrangeurs getraind. Waar domeinoverstijgend samenwerken eerst alleen van Opella was, verspreid het zich nu als een olievlek over de vvt-instellingen waarmee we samenwerken in de regio. In de trainingen voor arrangeurs nemen we ook meteen het gedachtengoed van Reablement mee.

Regioproject Versterken eerstelijnszorg

Vanuit de wijkverpleging zijn we mede kartrekker van het regioproject 'Versterken eerstelijnszorg'. Dit heeft in verschillende gemeentes inmiddels geleid tot onderlinge kennismaking en behoeftebepaling van de verschillende professionals.

Jaaroverzicht Wonen met Zorg

Zorgcluster Wonen met zorg (WmZ) omvat onze verpleeghuizen, onze hospicezorg in Bennekom en Lunteren en zelfstandige senioren-appartementen met zorg dichtbij. We hebben verpleeghuizen voor mensen met dementie, met lichamelijke beperkingen of psychiatrische woonzorg. Het betreft zorg vanuit de Wlz (Wet langdurige zorg).

Organisatie en leiderschap

Wonen met Zorg heeft in 2025 een aantal wisselingen van teamleiders gehad. Op de Honskamp en Metje zijn nieuwe teamleiders gestart. Op Walraven hebben wij na afscheid van de teamleider een interim teamleider gehad van april t/m september. In september is de nieuwe teamleider begonnen. Op Machtella is in de zomer de teamleider met zwangerschapsverlof gegaan en vervangen door de interim teamleider van Walraven. Veel wisselingen en dynamiek.

Bedrijfsmatige resultaten en maatschappelijke ontwikkelingen

De financiële resultaten zijn niet zoals gewenst. Drie locaties hebben goede bedrijfsmatige resultaten laten zien. Voor drie andere woonzorglocaties bleven de verwachte resultaten achter. In Q4 is een norm voor personele inzet, afgestemd op geïndiceerde zorgzwaarte binnen Opella vastgesteld. Uit de eerste berekening blijkt dat op een aantal locaties op basis van de berekening teveel personeel werd ingeroosterd. In Q4 is in overleg met de aangestelde teamleider planbureau en hoofd control hard gewerkt om tot een instrument te komen dat teamleiders en roosteraars helpt in beeld te hebben hoeveel uren per dag ingezet kunnen worden in het rooster. In december is gestart met het opstellen van passende dienstpatronen. Een belangrijke stap op weg naar een lager kostenniveau.

Daarnaast zien wij dat de wachtlijsten voor het verpleeghuis erg kort zijn en de bedbezetting steeds meer onder druk komt te staan. Deels wordt dit veroorzaakt doordat de gemiddelde verblijfsduur in het verpleeghuis terugloopt. Dit betreft een landelijke tendens. Desondanks heeft Wonen met Zorg een hoge bedbezetting weten te realiseren van ruim 99%.

Kwaliteit en ontwikkeling van zorg en medewerkers Opleidingen

Het functiehuis is aangepast en in sept 2025 is gestart met de modulaire opleiding voor verzorgende. Bij de gerontopsychiatrie (GP) is gestart met specifieke opleidingen voor de teams.

Dementie op jonge leeftijd

In 2025 is een Opellabrede werkgroep gestart met een verbetertraject voor de zorg voor mensen met dementie op jonge leeftijd (DOJL). Op maandelijkse basis zijn acties uitgezet en de voortgang gevolgd. Procesmatig en in de zorg op de werkvloer zijn belangrijke verbeteringen gerealiseerd.

Bij verhuizing naar verpleeghuis zijn belangrijke verbeteringen aangebracht: de betrokkenheid van casemanagement is geborgd en de samenwerking tussen verpleeghuis en de dagbesteding DOJL is sterk verbeterd. Aandacht blijft nodig voor het in verbinding blijven van zorg en sociaal netwerk en het nakomen, monitoren van afspraken.

In 2025 is een regiebegeleider aangesteld en is een opleidingstraject opgesteld voor de zorgteams. Wij hebben mooie verbeterstappen gezet, maar er liggen nog veel verbeterkansen, waar wij in 2026 mee verder gaan.

Zorgdomotica - BproCare

In 2025 zijn vier locaties overgegaan van een verouderd meld- en oproepsysteem van naar een nieuw systeem. Hiermee beschikt ons personeel over een modern platform waarmee sensorisch toezicht goed is in te richten en cliëntspecifiek ingezet kan worden. De eerste ervaringen zijn positief. Een aantal technische onvolkomenheden heeft de aandacht van ICT.

Wet Zorg en Dwang

Op de PG-locaties zijn de deuren van de woningen naar de gangen open. De buitendeuren zijn nog niet open. Er is veel huiver bij personeel, maar zeker ook bij veel familieleden. In 2025 is een Opella brede aanpak vastgesteld, die in 2026 tot volledige openstelling moet leiden.

Diverse ontwikkelingen zorg en samenwerking

In Wageningen zijn de voorbereidingen gestart voor het werken met een woonzorgzone rondom locatie Torckdael.

In 2025 is ook gestart met planvorming hoe de activiteitenbegeleiding en dagbesteding sociaal domein beter kunnen samenwerken. Dit moet in 2026 leiden tot een situatie waarin efficiënt en effectief wordt samengewerkt.

Ultimo 2025 zijn ook de eerste ideeën over toekomst hospice Bennekom besproken. In 2026 zullen de plannen verder worden uitgewerkt. Wij trekken hierin nauw op met de Stichting Vrienden van Opella.

Vooruitblik

In 2025 is er hard gewerkt om de bedden bezet te houden, is een start gemaakt met verbeteren van het rooster en planproces. Komend jaar zullen ook de overige locaties overzetten naar BproCare zodat alle locaties gebruik kunnen maken van een modern en stabiel platform van zorgdomotica. Tegelijkertijd wordt ook de noodzaak en druk gevoeld om in 2026 de financiële resultaten sterk te verbeteren. Voor wonen met zorg kunnen wij zeggen dat 2025 een jaar is geweest van hard werken, mooie stappen zijn gezet, maar tegelijkertijd ook een waarin steeds meer de noodzaak wordt gevoeld voor meer standaardisering van werkwijzen, zonder de eigenheid te verliezen.

Jaaroverzicht

Sociaal Domein

Het zorgcluster Sociaal Domein van Opella omvat alle zorg die gefinancierd wordt vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Het cluster levert een breed palet aan maatschappelijke en ondersteunende diensten, namelijk: Maatschappelijke Dienstverlening, Huishoudelijke Ondersteuning (HO), en Begeleiding en Dagbesteding.

In 2025 stond onze dienstverlening in het teken van continuïteit, kwaliteit en verdere doorontwikkeling, passend bij de veranderende maatschappelijke context en de toenemende complexiteit van de hulpvragen.

Servicepunt

Het Servicepunt is het eerste aanspreekpunt voor iedereen die Opella belt via het algemene nummer. Ondanks personele wisselingen is de kwaliteit van dienstverlening hoog gebleven; 98% van de telefoongesprekken wordt rechtstreeks afgehandeld door het Servicepunt. Bij piekmomenten worden gesprekken doorgeschakeld naar De Zorgcentrale.

De meeste vragen gaan over aanmeldingen van nieuwe cliënten en praktische vragen over zorgmomenten. In 2025 volgden medewerkers een telefoontraining en is een protocol opgesteld om (zieken)huisartsen sneller en doelmatiger door te verbinden met de artsen van Opella.

Huishoudelijke Ondersteuning

De vraag naar Huishoudelijke Ondersteuning vanuit de inwoners in de gemeenten waar Opella haar diensten levert neemt nog steeds toe. In het afgelopen jaar hebben wij dan ook sterk de focus gelegd op het aannemen van nieuwe medewerkers om deze groei op te kunnen vangen. Met de gemeenten onderhouden wij frequent contact om nieuwe aanmeldingen zo snel mogelijk Huishoudelijke Ondersteuning te bieden.

Naast een hoge instroom van nieuwe collega's zien wij ook dat in de huidige arbeidsmarkt HO-medewerkers Opella ook weer verlaten voor een andere baan buiten de huishoudelijke ondersteuning. In de zomerperiode hebben wij een groot aantal vakantiekrachten aangenomen om ook in deze periode een goede dienstverlening te kunnen blijven bieden.

Het hoger dan gemiddelde ziekteverzuim voor HO heeft ook in 2025 weer veel aandacht gekregen. Waar nodig wordt ondersteuning hierbij ingezet vanuit de Bedrijfsmaatschappelijk werker of de Trainer Duurzame Inzetbaarheid bij fysieke klachten die ontstaan tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden.

In het vierde kwartaal is een start gemaakt met de indeling van ons gebied in kleinere wijkteams voor meer onderlinge verbinding tussen de medewerkers die in een bepaalde wijk werkzaam zijn. In 2026 wordt het aantal kleinere wijkteams verder uitgebreid en wordt er gestart met buddy's om nieuwe collega's ook een goed inwerktraject te bieden.

Begeleiding Groep en Individueel / Dagbesteding

Opella biedt acht vormen van dagbesteding aan voor een brede doelgroep. Zo hebben wij dagbesteding voor mensen met somatische klachten als gevolg van bijvoorbeeld ouderdom, Parkinson, Dementie, psychiatrische problematiek of een beroerte (CVA). De dagbesteding voor mensen met dementie op jonge leeftijd, sluit mooi aan op ons aanbod binnen Wonen met Zorg. Voor de ouderen met een migrantenachtergrond bieden wij de Cultuur Sensitieve Dagbesteding. Deze vorm van dagbesteding is in 2025 sterk gegroeid en is uniek in de regio. Op onze dagbesteding wordt

een gevarieerd programma aan activiteiten aangeboden waarbij er uiteraard rekening wordt gehouden met de wensen en mogelijkheden van de deelnemers aan de dagbesteding.

Wij zien in de afgelopen jaren dat de behoefte van de oudere verandert en daar willen wij als Opella op in blijven spelen. In 2025 is er daarom een start gemaakt met het project 'De Toekomstbestendige Dagbesteding'. Dit project draagt bij aan de organisatiedoelen door de dagbesteding beter aan te laten sluiten bij de veranderingen in de maatschappij, toenemende complexiteit van de doelgroep en de behoefte aan passende, betaalbare en kwalitatief goede zorg. Hier gaan we in 2026 mee verder.

Omdat mensen steeds langer thuis blijven wonen en in hun eigen omgeving gebruik maken van voorliggende voorzieningen zoals het buurtcafé of wijkcentrum en de gemeenten terughoudender wordt met het verstrekken van indicaties voor dagbesteding is op drie groepen het aantal openingsdagen teruggebracht van vier of vijf naar drie keer in de week.

Maatschappelijke Dienstverlening

Organisatie en structuur

De gemeente Ede is onze grootste opdrachtgever en subsidieverstrekker van Maatschappelijke Dienstverlening (MD). Het team wordt aangestuurd door een teamleider en bestaat uit zes expertiseteams, waarvan twee inhoudelijk onder het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG) vallen. Daarnaast werken wij vanuit subsidieopdrachten samen met Stimenz en Icare. In het voorveld wordt intensief samengewerkt met ketenpartners zoals Pro Persona, MEE, Malkander, huisartsen en praktijkondersteuners.

Het CJG is het uitvoeringsorgaan van de gemeente Ede en bestaat uit MEE, Stimenz, VGGM en Opella. Samen met Stimenz leveren wij de jeugdprofessionals. In samenwerking met collega-managers en de CJG-coördinator dragen wij bij aan de uitvoering en doorontwikkeling van het CJG-beleid.

Dienstverlening en primair proces

MD richt zich op maatschappelijke dienstverlening in het voorveld van de gemeente Ede en de omliggende buitengebieden. De dienstverlening bestaat uit psychosociale begeleiding, ondersteuning, hulpverlening, coaching en training aan inwoners vanaf 0 jaar. Wij werken vanuit een systemische benadering en bieden zowel kortdurende trajecten (analyse en

advies) als langdurige trajecten van meer dan een half jaar. Daarnaast leveren wij een actieve bijdrage aan diverse gemeentelijke en regionale (pilot)projecten, waaronder Mentaal Vitaal, VVO, wandelgroepen en HEZ.

Werken met expertiseteams

Binnen MD werken zes expertiseteams samen:

- Pedagogische Gezinsondersteuning (PGO, in samenwerking met Icare)
- Financieel Coaches (FC)
- Brugfunctionarissen & Cultuurvertalers (in samenwerking met Cultuur Sensitief Werken)
- Algemeen Maatschappelijk Werk (AMW, in samenwerking met Stimenz)
- Jeugdmaatschappelijk Werk (JMW, in samenwerking met Stimenz)
- Schoolmaatschappelijk Werk (SMW)

Deze teams werken vanuit hun eigen expertise, maar nadrukkelijk in samenhang met elkaar. In 2025 is de samenwerking tussen de teams verder versterkt, wat heeft geleid tot meer cohesie en het gevoel van één gezamenlijk team.

Ontwikkelingen en focus: van 2024 naar 2025

In 2024 lag de nadruk op stabilisatie en het verbeteren van werkprocessen, samengevat in het motto 'Terug naar de bedoeling'. De focus lag op het stroomlijnen van werkprocessen, het versterken van opdrachtgever- en opdrachtnemerschap, het vergroten van identiteit en samenhang binnen het team en het bevorderen van werkgeluk. In 2025 zijn de eerste concrete resultaten hiervan zichtbaar geworden. Vergaderingen verlopen efficiënter, werkprocessen zijn duidelijker ingericht en de interne samenwerking is merkbaar verbeterd. In samenhang met de gemeente Ede en het CJG is gestart met het herijken van de visie op maatschappelijke dienstverlening: waar staan we voor en welke bijdrage leveren wij in het sociaal domein?

Samenwerking met gemeente en CJG

De samenwerking met de gemeente Ede en het CJG is in 2025 verder verdiept. Inhoudelijke rapportages en verantwoordingen zijn geprofessionaliseerd en de betrokkenheid van MD bij beleidsontwikkeling is toegenomen. MD heeft actief bijgedragen aan de herdefiniëring van de Programma's van Eisen binnen de nieuwe gemeentelijke visie. Binnen het CJG is de organisatiestructuur aangepast, waardoor de verbinding tussen beleid en uitvoering is versterkt. Het CJG-managementteam staat dichterbij de

medewerkers en beleidsmakers, wat leidt tot kortere lijnen, meer invloed vanuit de uitvoeringspraktijk en breder gedragen beleid.

Teamontwikkeling en werkgeluk

Het ziekteverzuim is in 2025 structureel laag gebleven. Medewerkers voelen zich gezien, gehoord en gewaardeerd, wat bijdraagt aan werkplezier, eigenaarschap en ruimte voor ontwikkeling. Verschillende teams hebben geïnvesteerd in teamontwikkeling, wat heeft geleid tot betere onderlinge samenwerking en meer focus.

- Het team Jeugd heeft stappen gezet in teamontwikkeling en efficiënter werken.
- Schoolmaatschappelijk Werk is gegroeid en verder ontwikkeld, mede dankzij extra subsidie.
- Het team Pedagogische Gezinsondersteuning heeft na een periode van onderbezetting weer rust en stabiliteit bereikt en werkt samen met de gemeente aan doorontwikkeling van het aanbod.
- Het team Financieel Coaches heeft ruimte gecreëerd voor uitbreiding, wat nieuwe perspectieven en ontwikkelkansen biedt.
- Algemeen Maatschappelijk Werk en Cultuur Sensitief Werken staan voor de opgave hun dienstverlening verder te positioneren en te optimaliseren binnen de kaders van het Programma van Eisen.



Jaaroverzicht Tijdelijk Verblijf & Behandeldienst

Tijdelijk verblijf

Dit jaar stond in het teken van een flinke dynamiek op de afdelingen van ons revalidatiecentrum Elias. De bedbezetting Elias bleef gedurende het hele jaar stabiel hoog. Door een nauwe samenwerking tussen klantadvies, behandeldienst en team(leider) Elias verliep dit goed. Het snelle verloop, de overbruggingszorg voor mensen met een wlz-indicatie en de toenemende complexiteit van de zorgbehoefte zorgden voor een dynamisch jaar voor alle betrokkenen.

Terugblik en vooruitblik

2025 kan worden gekenmerkt als een jaar waarin een stevige en gezamenlijke basis is gelegd. Organisatorisch, vakinhoudelijk en in samenwerking met partners is gewerkt aan samenhang en kwaliteit. De integrale aanpak vormt daarbij een belangrijk uitgangspunt: een betrokken en deskundig team dat zich, samen met de gemeente en ketenpartners, inzet voor een diverse groep inwoners van de regio Gelderse Vallei in een dynamische en veranderende samenleving.

We hebben ons in 2025 gericht op de ligduurverkorting van cliënten op de GRZ, geriatrische revalidatiezorg. Cliënten kunnen nu sneller maar nog steeds verantwoord terug naar huis. Door intensieve samenwerking tussen behandeldienst, planbureau, klantadvies en de teams op Elias hebben we de doelstelling ruimschoots behaald.

Voor 2026 willen we hierin graag nog een stap verder zetten. Het laatste stukje van revalidatie hopen we dan bij een aantal doelgroepen cliënten thuis te kunnen doen. Ambulantisering van revalidatie, wellicht zelfs zonder dat men eerst bij ons opgenomen is geweest.

Zorgpaden

Om de kwaliteit van de revalidatie naar een hoger plan te tillen hebben we twee zorgpaden geprofessionaliseerd en verbeterd:

COPD en longrevalidatie

Voor COPD en longrevalidatie hebben we in samenwerking met ziekenhuis Gelderse Vallei een nieuw zorgpad opgesteld. Het gaat met name om deskundigheidsbevordering van de verschillende disciplines door middel van scholing. Daarnaast hebben we de samenwerking en afstemming met de longafdeling van het ziekenhuis verbeterd om de zorg beter op elkaar aan te laten sluiten. De volgende stap is dat we dit pad uitbreiden naar de huisartsen. Dat staat voor 2026 op de planning

Zorgpad Heup

Het zorgpad heup hebben we aangepast om te komen tot een betere samenwerking en afstemming tussen de verschillende disciplines. De aangepaste inzet van zorg en behandeling, vaak eerder in het traject of soms intensiever. Dit heeft geleid tot een ligduurverkorting omdat cliënten sneller zelfredzaam zijn en daardoor eerder naar hun vertrouwde plek terug kunnen keren. Ook in onze revalidatie voelen we een maatschappelijke verantwoordelijkheid om zorgkosten zoveel als mogelijk te verminderen. Vanzelfsprekend wel met behoud van kwaliteit.

Voor 2026 willen we het zorgpad cognitieve revalidatie gaan verbeteren.

Behandeldienst

Het ambulantly geriatrisch team (AGT) is verder geprofessionaliseerd en uitgebreid met de inzet van specialistisch verpleegkundigen geriatrie. We zien dat de vraag naar de inzet van het AGT-team toeneemt. Op deze manier kunnen we onze expertise ook buiten de muren van onze organisatie inzetten. Huisartsen en zorgteams in de wijk kunnen gebruik maken van onze specialistische kennis en cliënten kunnen langer thuis blijven wonen ondanks complexe zorgvragen.

Werkgeluk

Alle medewerkers hebben afgelopen jaar ontwikkelgesprekken gevoerd. Er is duidelijkheid over de ontwikkelbehoeftes en de mogelijkheid tot scholing en persoonlijke groei en ontwikkeling. Deze helderheid draagt bij aan een hogere medewerker betrokkenheid en positieve sfeer in de teams. De 8 van werkgeluk wordt als methodiek in elk team gehanteerd. De gezondheid in zowel de behandeldienst als in de teams van het tijdelijk verblijf ligt rond de 95%.

Func tiedifferentiatie

Om de continuïteit en kwaliteit van de medische zorg te waarborgen is de formatie van de medische vakgroep geoptimaliseerd. De formatie van Specialisten ouderenzorg (SO), basisartsen, artsen in opleiding en verpleegkundig specialisten is aangepast.

Mede met behulp van functiedifferentiatie werken we zo met en aan een toekomstbestendige vakgroep artsen. We zetten in op de groei van de vakgroep verpleegkundig specialisten, mede om hun brugfunctie tussen behandeling en zorg.

Opleiden

Artsen en GZ-psychologen

Opella is een erkende opleidingsinstelling, wij hebben deskundige opleiders in huis voor zowel artsen als GZ-psychologen. Door op te leiden dragen we niet alleen bij aan de instroom van nieuwe artsen en GZ- psychologen in de sector maar houden we ook onze eigen kennis actueel en kritisch. De samenwerking tussen ervaren specialisten en artsen en psychologen in opleiding verhoogt de kwaliteit van de behandeling in onze huizen.

Vakgroep psychologie

Voor de vakgroep psychologie willen we komend jaar de nadruk leggen op het optimaliseren van de stabiliteit en continuïteit in de vakgroep en in de te leveren kwaliteit van de behandeling. We merken dat er schaarste is in de markt als het gaat om GZ-psychologen. Voor het opleiden zoeken we de samenwerking in de regio om een en ander minder kwetsbaar te maken.

Behandeldiensten

Onze behandeldiensten dragen ook bij aan de kennis, diagnostiek en behandeling in de regio. Naast inzet in ons AGT verzorgen de vakgroepen behandeldiensten in meerdere woonzorglocaties en verpleeghuizen in de regio. Bethanië en de Gelderhorst zijn hier voorbeelden van.

We kijken in dit cluster terug op een jaar waarin de balans tussen kwaliteit van zorg, aandacht voor de ontwikkeling van de medewerkers en efficiënte bedrijfsvoering verder is versterkt. De basis voor een verdere groei in 2026 is stevig gelegd.

Ondersteunende diensten

Jaaroverzicht

Financiën & Informatisering

Jaarbeeld

Na de overstap naar ICT-partner Lagarde Groep in 2024 en de start van het programma 1ECD stond 2025 in het teken van het realiseren van belangrijke stappen binnen het ICT-domein. De digitale strategie 2023-2026 vormde hierbij het inhoudelijke kader.

De uitvoering verliep echter minder soepel dan verwacht. Dit had gevolgen voor medewerkers, projecten, samenwerking, kosten en doorlooptijden

Vanaf juni 2025 nam een nieuw aangetrokken externe programmamanager 1ECD ook de rol van manager ICT op zich. Samen met het team is snel gewerkt aan herstel: verbeteren van relaties met partners, versterken van het applicatie-beheerteam, herijken van 1ECD, structureren van projecten richting de Moderne Digitale Werkplek, versnellen van de uitrol van zorgdomotica en het beter beheersen van kosten. De inzet en loyaliteit van medewerkers en partners waren hierin doorslaggevend en verdienen nadrukkelijk waardering.

Eind 2025 is er een stabiel en efficiënt ICT-team. De planning en begroting voor 2026 zijn gebaseerd op realistische tijdlijnen en bijbehorende budgetten. De samenwerking met Lagarde Groep verloopt constructief en de sturing op projecten is duidelijk belegd. Daarmee is een stevige basis gelegd voor het behalen van belangrijke mijlpalen in 2026.

Voortgang strategie

Elektronisch Cliëntendossier (ECD)

Met het programma 1ECD werkt Opella toe naar één ECD-omgeving (ONS) voor alle zorgsoorten. Tegelijk wordt de financiële administratie overgezet van Fundum naar AFAS, inclusief inkoop- en contractmanagement. De oorspronkelijke planning voor livegang in mei 2025 bleek niet haalbaar door complexiteit en sturingsbeperkingen. Het programma is eind maart tijdelijk stilgelegd en na herinrichting en herstart in september staat de nieuwe livegang gepland voor april 2026.

Zorgdomotica

In april 2025 is locatie De Honskamp als eerste intramurale locatie live gegaan met moderne zorgdomotica van BproCare, na vernieuwing van de netwerkinfrastructuur. In het najaar zijn drie extra locaties gemigreerd, waardoor Machtella, De Baronie en Walraven in december live gingen. De resterende locaties volgen in het eerste halfjaar van 2026.

ICT-werkplekinfrastructuur

De ontwikkeling van de Moderne Digitale Werkplek vervangt op termijn de bestaande Citrix-omgeving. De zomer 2025 als doel voor livegang bleek niet haalbaar. In 2025 zijn belangrijke voorbereidingen uitgevoerd, waaronder registratie van apparatuur per medewerker, vervanging van licenties, uitfasering van servers en modernisering van circa 300 werkplekken. De uitvoering van tien samenhangende projecten richting de nieuwe werkplek loopt door tot medio 2026. Elke stap draagt bij aan verbeterde informatiebeveiliging.

Informatiebeveiliging, security, risico en privacy

Informatiebeveiliging

In december is een Braakgas-account ingericht, waarmee bij calamiteiten toegang tot het ICT-landschap en data is gewaarborgd.

Security

Het aantal cybersecurity-risico's is verder verminderd, mede door afronding van het Mobile Device Management (MDM)-project. Apparatuur kan nu snel op afstand worden beveiligd bij verlies of diefstal, wat risico's op datalekken verkleint.

Risicomanagement

De bewustwordingscampagne informatiebeveiliging 2025 is in november afgerond via MijnOpella. De campagne richtte zich op het zorgvuldig gebruik van apparatuur en informatie. Risicomanagement blijft een doorlopend aandachtspunt.

Privacy

In het vierde kwartaal zijn twee complexe AVG-verzoeken ontvangen om dossiers te verwijderen. Het aantal en de complexiteit van verzoeken neemt toe, mede door gebruik van AI.

In 2025 vonden negen beveiligingsincidenten plaats, waarvan één datalek. De rechten en vrijheden van betrokkenen zijn niet geschaad; melding bij de Autoriteit Persoonsgegevens was niet nodig. Een poging tot CEO-fraude bij het HR-Servicepunt is tijdig onderschept zonder gevolgen.

Risicovermindering in cijfers

Reguliere updates en prioritering van 'Critical' en 'High' risico's hebben geleid tot verdere daling van kwetsbaarheden in het laatste kwartaal van 2025. De livegang van nieuwe zorgdomotica op drie locaties droeg hier eveneens aan bij.

Aantal verholpen kwetsbaarheden per kwartaal en totaal in 2025 (hoger = beter)

	Q1	Q2	Q3	Q4	Jaar 2025
Critical	60	84	341	284	769
High	135	423	435	851	1.844
	195	507	776	1.135	2.613

Legenda

Critical (rood)	Hoogste risico factor
High (geel)	Op 1 na hoogste risico factor

Jaaroverzicht Facilitair

Het facilitair cluster van Opella ondersteunt de organisatie op het gebied van schoonmaak, vastgoedbeheer, inkoop en facilitaire dienstverlening.

Organisatie en structuur

In 2025 is de organisatie van de facilitaire teams verder gestroomlijnd. Zo is binnen de huismeesterteams per regio een vast aanspreekpunt ingesteld en is continuïteit geborgd door roulatie van medewerkers. Voor schoonmaak en horeca geldt eveneens dat per locatie vaste aanspreekpunten zijn ingericht.

Deze duidelijke rolverdeling vergemakkelijkt het beleggen van taken en draagt bij aan werkgeluk en overzicht binnen de teams.

Schoonmaak en vastgoedbeheer

In 2025 is de schoonmaakorganisatie volledig overgegaan naar facilitair, waarbij Baronie als laatste locatie is meegenomen. Alleen Metje organiseert de schoonmaak vanuit het zorgconcept. Door deze wijzigingen draagt facilitair zichtbaar bij aan een schonere en veiligere woonomgeving voor cliënten en medewerkers.

Het vastgoedbeheer heeft een inhaalslag gemaakt door diverse wensen en verbeteringen in de gebouwen te realiseren. Voorbeelden zijn de vervanging van keukens in Walraven, Baronie en Machtella, en het creëren van extra kantoorruimte in Honskamp. Daarnaast is een totaaloverzicht van jaarlijks onderhoud en contractonderhoud per locatie opgesteld. Dit overzicht biedt meer grip op kosten en controle over de afspraken met vastgoedpartners.

Projecten en implementaties

Het Afas-project voor inkoop en facilitaire meldingen vroeg in 2025 extra inzet van het team. De implementatie loopt door tot 2026 en moet leiden tot efficiëntere werkprocessen en betere rapportages.

Het duurzaamheidsstraject, gestart in 2024, kreeg in 2025 concrete vorm. Twee locaties (Metje en Baronie) behaalden een bronzen certificering, en Torckdael behield het bronzen certificaat. Deze certificeringen dragen bij aan toekomstbestendige zorg en een gezonde bedrijfsvoering.

De projectmatige aanpak, geleid vanuit cluster Facilitair, en de inzet van teams op de locaties hebben hierin een belangrijke rol gespeeld. Begin 2025 is met de Raad van Toezicht de duurzame ambitie afgestemd en is gekozen voor de bronzen uitgangspunten passend bij de financiële doelen van de organisatie.

Samenwerking en innovatie

In 2025 zijn mooie samenwerkingen tot stand gekomen. Zo heeft een groep HAN-studenten onderzoek gedaan naar voorraadbeheer en waste (verspilling) binnen de maaltijdvoorziening in Elias. Hieruit bleek dat het team het voorraadbeheer goed onder controle heeft.

Daarnaast is in samenwerking met de wasserij een interne benchmark uitgevoerd naar het linnenverbruik op verschillende locaties. De uitkomsten worden in 2026 besproken met de teamleiders, met het oog op een eenduidige en duurzame inzet van linnen en mogelijke kostenbesparing.

Terugblik en vooruitblik

2025 was een uitdagend jaar voor facilitair, met name door langdurig ziekteverzuim in schoonmaak en ondersteunende diensten zoals inkoop en facilitaire dienstverlening. Hierdoor stond de organisatie soms onder druk en was er weinig ruimte voor extra ondersteuning, waarbij veel extra taken over het team verdeeld moesten worden.

Desondanks heeft facilitair belangrijke stappen gezet: de teams zijn eenduidig ingericht, werkprocessen worden verbeterd via projecten zoals Afas en duurzaamheid, en er is actief samengewerkt met interne en externe partners. Kortom, facilitair is in beweging en legt een solide basis voor verdere ontwikkeling in 2026.



Jaaroverzicht

HR

Onder het cluster HR vallen het HR-Serviceloket, HR-advies, verzuimbegeleiding, werving & selectie, vrijwilligerscoördinatie, leren & ontwikkelen. Het cluster werkt vanuit de HR-strategie en het daarmee samenhangende 'Convenant Behoud Medewerkers'. Vanwege een andere indeling van stafclusters, gaat het cluster in 2026 verder onder de naam Mens & Organisatie en worden adviseurs op het vlak van Ethiek en Zingeving en Kwaliteitsontwikkeling en Innovatie aan het team toegevoegd.

HR-Serviceloket

De in 2024 ingerichte AFAS-omgeving voor Werving & Selectie is in 2025 verder doorontwikkeld. Hierdoor is het onboardingsproces voor nieuwe medewerkers geoptimaliseerd en vereenvoudigd. De omgeving is gebruiksvriendelijker voor zowel medewerkers als teamleiders en managers, wat leidt tot een snellere inzetbaarheid. De doorlooptijd van het proces is verkort en het uitvragen van benodigde gegevens bij nieuwe medewerkers is geautomatiseerd. Daarnaast wordt informatie nu functiegericht uitgevraagd, zoals een BIG-registratie alleen

voor functies waarvoor dit vereist is, waar voorheen sprake was van één algemeen proces. Het onboardingsproces in AFAS is hiermee aantoonbaar verbeterd.

In MijnBaan zijn diverse aanpassingen doorgevoerd ter voorbereiding op de koppelingen tussen ONS en Tools4ever in verband met de livegang van het nieuwe ECD-systeem. Dit betreft zowel de personeels- als de salarisadministratie. Parallel hieraan is een verbeterlag gemaakt in Mijn Leeromgeving, waardoor medewerkers en leidinggevenden beter worden ondersteund in leren en ontwikkelen.

Vanaf 2026 gaat deze afdeling, mede door het vervallen van de term HR, verder onder de naam Personeels- en Salarisadministratie (PSA).

HR-Advies

In 2025 zijn verdere verbeteringen doorgevoerd om de instroom en integratie van nieuwe collega's te optimaliseren. Zo is een onboarding-enquête uitgezet onder medewerkers die in 2024 in dienst zijn gekomen; de resultaten worden benut voor verdere verbetering. Daarnaast zijn voorbereidingen getroffen voor nieuwe introductiebijeenkomsten die vanaf januari 2026 plaatsvinden.

Teamleiders zijn getraind in gespreksvoering vanuit arbeidsrechtelijk perspectief. Aanvullend zijn zij ondersteund met gerichte trainingen, waaronder verzuimtrainingen en sollicitatietrainingen. Ook zijn inlooppuurtjes Recruitee (recruitment-systeem) georganiseerd om teamleiders praktisch te ondersteunen bij werving & selectie. Verder is een nieuw format ontwikkeld voor het Ontwikkelgesprek en het gesprek aan het einde van de proeftijd.

CAO-wijzigingen zijn vertaald naar de praktijk van Opella en er is gecommuniceerd over wijzigingen binnen PFZW.

Het functiehuis is aangepast, waarbij drie functieniveaus voor verzorgenden zijn ingevoerd: Verzorgende Basis, Verzorgende en Verzorgende IG. Deze keuze is gemaakt vanwege de toenemende complexiteit van de zorg, de noodzaak om collega's in te zetten die het volledige takenpakket van Verzorgende IG uitvoeren, en om aan te sluiten bij regionale ontwikkelingen. Daarnaast wil Opella een aantrekkelijke werkgever blijven. De vraag naar medewerkers met een Verzorgende IG-diploma is aanzienlijk groter dan het aanbod. De verwachting is dat het betalen van FWG 40 zal bijdragen aan een grotere instroom van sollicitanten en het werkgeluk van huidige medewerkers zal vergroten.

Recruitment - Werving & Selectie

In 2025 ontving Opella via de website 2.242 sollicitaties, wat resulteerde in de instroom van 539 nieuwe medewerkers. Dit betrof zowel reguliere vacatures als open sollicitaties, job alerts, vrijwilligerswerk, vakantiewerk en leerlingplaatsen. Daarmee zijn meer medewerkers ingestroomd dan in 2024 en is minder PNIL ingezet dan het jaar ervoor. In totaal werden 129 vacatures gemeld en geplaatst, waarvan er 100 in hetzelfde jaar zijn ingevuld. Over heel 2025 zijn 122 vacatures vervuld.

De **online wervingscampagne voor vakantiewerk** is in 2025 voor het eerst ook via TikTok ingezet, naast Facebook, Instagram en Google Display. Deze arbeidsmarktcampagne via TikTok, Facebook, Instagram en Google Ads bleek een groot succes en resulteerde opnieuw in meer vakantiekrachten dan in voorgaande jaren, met name binnen de huishoudelijke ondersteuning (HO).

Daarnaast zijn bijna twee keer zoveel zorgrunners aangenomen als in 2024.

De **arbeidsmarktcampagne 'Je werk - Je leven'**, gericht op functies voor Verzorgende IG, leerling-VIG en HO-medewerkers, liep tot juni 2025. Deze campagne zorgde met name voor extra instroom bij HO-medewerkers en leerling-VIG. Ook de doorlopende Google Ads-campagnes voor deze functies droegen hieraan bij. Opella nam daarnaast deel aan het Hart voor Zorg-event, wat bijdroeg aan de zichtbaarheid van Opella als werkgever.

In specifieke perioden zijn **Google Ads ingezet voor moeilijk vervulbare functies**, zoals verpleegkundigen (met als resultaat vijf nieuwe wijkverpleegkundigen), GZ-psychologen en teamleiders. Daarnaast is in 2025 bewuster ingezet op het delen van aansprekende content via social media (Facebook, Instagram en LinkedIn). Door naast vacatures ook andere content te delen (richtlijn: één vacature per vijf berichten) wordt gewerkt aan een herkenbaar en aantrekkelijk werkgeversbeeld.

De website werkenbijopella.nl is grotendeels herzien, waarbij de nieuwe visie en huisstijl zijn doorgevoerd in zowel teksten als lay-out. Per 1 januari 2025 is de aandraagbonus vernieuwd

en verhoogd. In 2025 is de aandraagbonus 34 keer aangevraagd voor uiteenlopende functies, een stijging van 13 ten opzichte van 2024.

Inzet van zorgrunners

Twee jaar geleden zijn we gestart met de inzet van zorgrunners: studenten uit niet-zorggerelateerde opleidingen die tijdens vakantieperiodes, na een gerichte training, worden ingezet ter ondersteuning van onze cliënten en teams.

In 2025 zijn circa 35 zorgrunners actief geweest binnen Opella. Het initiatief blijkt een doorslaand succes. Zorgrunners leveren een waardevolle bijdrage aan het welzijn van cliënten en helpen tegelijkertijd de werkdruk binnen teams te verlichten.

Een mooie bijkomstigheid is dat een deel van deze studenten kiest voor een vervolgopleiding in de zorg en dat velen verbonden blijven aan Opella via een zorgbijbaan. Daarmee dragen de zorgrunners niet alleen bij aan tijdelijke ondersteuning, maar ook aan de duurzame instroom in de zorg.

Werkgroep 'Gezond in je Werk'

In 2025 heeft de werkgroep Gezond in je Werk verdere stappen gezet in de transitie van een curatieve naar een preventieve aanpak van vitaliteit, werkplezier en duurzame inzetbaarheid. Via een structurele maandelijkse thema-aanpak is organisatiebreed aandacht besteed aan onderwerpen als bewegen, voeding, mentale fitheid, werk-privébalans en duurzame inzetbaarheid.

Medewerkers zijn actief gestimuleerd om gezond gedrag te integreren in het dagelijks werk. Dit kreeg onder andere vorm door beweegactiviteiten op en rond de werkplek, diverse leefstijlacties en deelname aan gezamenlijke activiteiten zoals de Zorgmarathon.

Daarnaast zijn inspirerende interviews gehouden met collega's over hun ervaringen met duurzame inzetbaarheid en is extra aandacht besteed aan medewerkers die werk en mantelzorg combineren. De werkgroep kijkt terug op een actief jaar waarin gezondheid, veiligheid en duurzame inzetbaarheid steeds meer een vanzelfsprekend onderdeel zijn geworden van het dagelijks werk. Dat bleek onder meer uit adequaat handelen bij twee brandincidenten; de BHV-organisatie is daarbij goed op orde gebleken.

Leren en Ontwikkelen

Leren en ontwikkelen is, naast werkgeluk, een belangrijk uitgangspunt in de werkwijze van Opella. Door te investeren in vakbekwaamheid, ontwikkeling en toekomstgerichte opleidingen wordt bijgedragen aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers en de kwaliteit van zorg. Het subteam wordt gevormd door adviseurs en leerwerkcoaches.

Toekomstbestendig opleiden: start certificaatleren

In september 2025 is Opella conform planning gestart met certificaatleren via de Opella Academie. Met deze nieuwe, toekomstbestendige vorm van opleiden bieden we medewerkers de mogelijkheid om zich in kleine, overzichtelijke stappen te ontwikkelen. De animo voor de eerste groep is groot en bevestigt de behoefte aan flexibele leerroutes binnen onze organisatie.

Certificaatleren houdt in dat medewerkers losse modules volgen, die elk worden afgerond met een landelijk erkend certificaat. In plaats van een volledige opleiding in één keer te doorlopen, kunnen zij stap voor stap nieuwe kennis en vaardigheden opdoen en deze direct toepassen in de praktijk. Medewerkers leren in hun eigen tempo en combineren leren met werk en privé.

Deze opleidingsvorm draagt bij aan betere en tijdig beschikbare zorg voor cliënten, doordat medewerkers sneller (breder) inzetbaar zijn. Daarnaast verlaagt certificaatleren de drempel voor zij-instromers en biedt het extra ontwikkelmogelijkheden voor huidige medewerkers die willen doorgroeien.

Met certificaatleren spelen we in op de toenemende zorgvraag en de krapte op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd versterken we duurzame inzetbaarheid, vakmanschap en werkgeluk binnen Opella. Samen met leidinggevend en de afdeling Leren & Ontwikkelen bekijken medewerkers welke leerroute het beste aansluit bij hun achtergrond, ambities en privésituatie.

Andere mooie resultaten in 2025 zijn:

- In totaal volgen 296 lerenden een opleiding of leertraject binnen Opella
- Het beleid Bevoegd en Bekwaam is gereed en steeds meer zorgmedewerkers zijn aantoonbaar bekwaam. Naast aftoetsingen op locatie is actief gebruikgemaakt van de toetsmogelijkheden in het skills-lokaal. In totaal zijn 71 aftoetsmomenten georganiseerd in het skillslokaal, zijn 11 wijkteams afgetoetst en zijn alle zorglocaties bereikt. De kwaliteit van het aftoetsen is verder verbeterd.

- Tien medewerkers hebben het diploma Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric behaald. De vierde en laatste groep van de aanvullende opleiding Palliatieve Zorg is gestart.
- Alle stoelen van de Opella Academie zijn in 2025 bezet.
- Het Samen Opleiden in de Keten (SOK) van hbo-verpleegkundigen is geëvalueerd. Het aantal studenten is aangepast van 24 naar 18, passend bij de draagkracht van beide organisaties. De eerste vijf hbo-V SOK-studenten zijn afgestudeerd en er is een nieuwe samenwerkingsovereenkomst gesloten met CHE en ZGV.
- Training 'Taal op de werkvloer' is gestart met 14 deelnemers. Opvolging van het leiderschapsprogramma heeft plaatsgevonden via diverse modules en lunchbijeenkomsten voor teamleiders.

Dankzij deze ontwikkelingen heeft het cluster HR in 2025 bijgedragen aan een sterkere organisatie, een verbeterde ondersteuning van medewerkers en een toekomstgerichte instroom en ontwikkeling.

Jaaroverzicht

Organisatieontwikkeling & Identiteit (O&I)

Het O&I-cluster bestaat uit diverse disciplines die samen strategische, beleidsmatige, innovatieve en ondersteunende taken uitvoeren binnen Opella, van communicatie en projectleiding tot teamontwikkeling en kwaliteitsmanagement.

In 2025 ondersteunde O&I de koersversterking van Opella. We hielpen collega's om richting te houden, te leren en te verbeteren - zowel in het dagelijks werk als in verandertrajecten. Onze dienstverlening kende breedte en verdieping: van strategievorming tot communicatie, van projectleiding tot teamontwikkeling.

Strategie en visie

O&I begeleidde de interne verankering van de nieuwe visie en werkte mee aan de strategiekaart De Beweging naar 2030. O&I ondersteunde het implementatieplan en begeleidde het gesprek met teamleiders en MT over de praktische toepassing van deze koers. We ontwikkelden formats en hulpmiddelen voor de doorvertaling naar beleid, plannen en communicatie. Ook leverden we input voor de kaderbrief en begeleidde we de clusterplanvorming.

Communicatieadvies

Het communicatieteam werkte aan publiekscommunicatie (zoals de migratie van opella.nl en communicatie rondom beeldzorg), arbeidsmarktcommunicatie, visuele verankering van de visie, ondersteuning bij projecten (zoals ECD en duurzaamheid), en communicatie voor HR, medezeggenschap en zorgdomeinen. Van het personeelsblad O! verschenen in 2025 twee nieuwe edities: één in het voorjaar en één in het najaar. Samen met Facilitair organiseerden we de zomerpicknick en de eindejaarsmarkt - de twee belangrijkste events waarmee Opella uiting geeft aan haar waardering voor collega's en vrijwilligers.

Projectleiding

O&I faciliteerde projectleiderschap in strategische projecten op het gebied van toekomstbestendige zorg, duurzaamheid, zorgtechnologie en digitale ondersteuning. Onze inzet richtte zich op projectleiding, implementatie en het versterken van projectmatig werken binnen de organisatie.

Ondersteuning van strategische ICT-projecten krijgt hierin bijzondere aandacht, met meerdere collega's van O&I in de lead. O&I ondersteunt strategische ICT-projecten als 1ECD en MDM/RDS, onder meer via voorzitterschap, deelname aan werkgroepen en communicatieadvies.

Toekomstbestendige zorg

De programmalijn toekomstbestendige zorg kreeg meer vorm.

In 2025 werkten we aan:

- doorontwikkeling van dagbesteding met focus op aanbod, scholing en samenwerking;
- versterking van de wijkgerichte aanpak in Torckdael (Wageningen), in afstemming met gemeente, welzijn en partners;
- interne sessie over toekomst van verpleeghuiszorg en samenwerking met informele netwerken;
- voorbereiding en aftrap van het ValleiLab, in samenwerking met CHE en Ziekenhuis Gelderse Vallei.

Kwaliteit en continu verbeteren

In het voorjaar is het kwaliteitsbeeld van Opella gepubliceerd. We ondersteunden de interne verspreiding en verankering. Ook startte een kerngroep continu verbeteren. Er zijn trainingen ontwikkeld, hulpmiddelen gedeeld en trajecten in teams ondersteund. Daarbij is continu verbeteren gekoppeld aan projectmatig werken.

Teamontwikkeling en dialoog

O&I begeleidde teamtrajecten, intervisie, moreel beraad en themabijeenkomsten. Samen met HR ontwikkelden we een nieuwe aanvraagprocedure voor teamontwikkeling, waarbij de regie nadrukkelijker komt te liggen bij teamleiders – passend bij onze visie op leiderschap.

Onderzoek en diversiteit

O&I schreef een notitie over Opella en onderzoek; het MT besloot tot herstart van een interne onderzoekscommissie. Ook kregen we de opdracht om diversiteit beleidsmatig en praktisch te verankeren binnen Opella. Beide trajecten worden in 2026 in andere clusters verder opgepakt.

2025 was een jaar van beweging en verdieping. Er werd voortgebouwd op de koers die in 2024 is ingezet, met ruimte voor reflectie én actie. O&I werkte intensief samen met collega's in zorg, staf en bestuur aan koersvaste uitvoering, versterking van samenwerking en inhoudelijke vernieuwing.

O&I beleefde in 2025 haar laatste jaar als eigenstandig cluster. De aanjaagperiode die samenhang met de eerdere structuurwijziging, is afgerond en het losstaande cluster is niet langer wenselijk. Vanaf 2026 krijgen de adviseurs hun plek binnen de clusters *Mens & Organisatie* en *Bestuurszaken & Strategie*, zodat de organisatieontwikkelingsexpertise en -drive breder door de organisatie worden verankerd en benut. Tegelijkertijd was het ook een financieel uitdagend jaar. Dat vroeg om scherpe keuzes en realistische plannen. Onder de motorkap is veel verbeterd: in processen, samenwerking, rolduiding en werkwijzen. Daarmee is een stevig fundament gelegd voor verdere beweging en het doorleven van de nieuwe koers in 2026.

We zijn trots op de combinatie van denken en doen die O&I-adviseurs van alle disciplines kenmerkt. We stonden soms op de voorgrond, soms juist ondersteunend – altijd in verbinding met anderen. Vanuit die rol droegen we bij aan rust, richting en realisme in een jaar waarin veel veranderde én veel werd bereikt.

Volgende
Verslag raad van toezicht ➤

Opella

Verslag raad van toezicht

De raad van toezicht kijkt terug op een jaar waarin Opella zich verder heeft ontwikkeld op het gebied van toekomstbestendige zorg, werkgeluk en moderne bedrijfsvoering, maar waarin de financiële resultaten behoorlijk onder druk stonden. Gedurende het jaar werd duidelijk dat extra maatregelen nodig waren om de organisatie financieel te versterken. In reactie hierop is een herstel- en focusplan opgesteld, waarbij bestuur en raad van toezicht nauwer en actief samenwerken.

Kwaliteit van zorg / cliëntbelang

Kwalitatief goede zorg aan cliënten, bewoners, revalidanten en gasten staat centraal bij Opella. Vanuit de nieuwe visie en strategie is de focus gelegd op domeinoverstijgende samenwerking, reablement en versterking van de eerste lijn. Daarbij is de vraag en zingeving van de hulpvrager richtinggevend.

Werkgeluk medewerkers

Op het gebied van medewerkersgezondheid en werkplezier blijft Opella inzetten op een positieve benadering van verzuim en een ondersteunend werkklimaat. Zingeving, voldoening en plezier vormen de basis voor het werk van medewerkers, die samen met vrijwilligers en mantelzorgers dagelijks klaarstaan voor cliënten. De raad van toezicht waardeert hun betrokkenheid, zeker in een jaar met organisatorische en financiële uitdagingen.

Wendbare organisatie en ICT

In 2025 is veel aandacht besteed aan moderne bedrijfsvoering, onder andere door een inhaalslag op ICT-gebied. De vernieuwde systemen ondersteunen betere sturing, regionale samenwerking en toekomstige innovatie. De afronding van de ICT-projecten zal processen verder verbeteren en het werkgeluk van medewerkers positief beïnvloeden.

Samenwerking in de regio

Opella investeert actief in regionale samenwerking. Ook de raad van toezicht participeert hierin, in 2025 zijn regiobijeenkomsten van Vitale Gelderse Vallei bijgewoond.

Financieel

Het financiële resultaat van 2025 laat te wensen over en het jaar is met een groot tekort afgesloten. Hoge investeringen in ICT, verlieslatende producten en achterblijvend rendement op andere producten hebben de druk op de organisatie vergroot. In het licht daarvan heeft de raad van toezicht in het vierde kwartaal extra analyses laten uitvoeren en een focus- en herstelplan laten opstellen. Ook werd de samenwerking tussen bestuur en raad van toezicht geïntensiveerd. Financieel herstel met behoud van kwaliteit van zorg blijven belangrijke aandachtspunten voor 2026.

Activiteiten

Samenstelling raad van toezicht

Leden van de raad van toezicht hebben een zittingstermijn van vier jaar, met de mogelijkheid tot herbenoeming voor een tweede periode. In 2025 heeft de raad van toezicht zich versterkt met Karel Zuidema als houder van de financiële portefeuille. Met ingang van 2026 is Chris Lukkien gestart als nieuwe voorzitter als opvolger van Kees Slingerland die zijn twee termijnen had afgerond.

Overlegstructuur

De raad van toezicht vergaderde zes keer in 2025 over strategische en operationele onderwerpen. Naast reguliere bestuurlijke zaken stonden financiële sturing, ICT-ontwikkelingen en de lancering van de nieuwe visie en strategie centraal. Het lid van de raad van toezicht met aandachtsgebied zorg voerde elk kwartaal overleg met beleidsfunctionarissen kwaliteit en veiligheid. Vanwege de financiële uitdagingen kwam de auditcommissie extra bijeen.

Contact met medezeggenschapsorganen

De raad van toezicht heeft structureel overleg gevoerd met medezeggenschapsorganen (cliëntenraad, ondernemingsraad, verzorgende en verpleegkundigen adviesraad (VVAR) en medische adviesraad (MAR, voorheen Artsenraad). Belangrijke onderwerpen waren de nieuwe visie en strategie, toekomstbestendige zorgconcepten, ICT-projecten en financiële situatie.

Zelfreflectie en scholing

In 2025 is onder begeleiding van een onafhankelijke externe adviseur extra aandacht besteed aan de zelfevaluatie van de raad van toezicht vanwege de uitstroom van twee belangrijke rollen; het lid met de financiële portefeuille en de voorzitter. Hierbij is gekeken naar de samenstelling van de raad, individuele profielen en toekomstige wervingsbehoefte.

Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid voor leden van de raad van toezicht blijft conform de WNT (Wet Normering Topinkomens), waarbij de bezoldiging 50% bedraagt van de maximaal toegestane norm.

werk aan de winkel om de zorg toekomstbestendig te maken, de organisatie modern, wendbaar en financieel gezond te krijgen, en werkgeluk en zingeving te bevorderen. De raad van toezicht heeft goede moed voor 2026 en kijkt uit naar verdere uitvoering van de strategie, afronding van ICT-projecten, versterking van de financiële positie en verdere samenwerking in de regio.

Conclusie en vooruitblik 2026

Opella beschikt over alle middelen en expertise om van waarde te zijn in de regio, in het zorglandschap. Het integrale zorgaanbod blijft een belangrijke kracht. Tegelijkertijd is er

Namens de raad van toezicht, Chris Lukkien - Voorzitter

Samenstelling RvT

	Rol	Specifiek aandachtsgebied	Termijn	Einde	Hernoembaar
Kees Slingerland	Voorzitter, aftredend		2e	1 januari 2026	Nee
Chris Lukkien	Voorzitter, aantredend		1e	1 januari 2030	Ja
Jan Willem te Ronde	Lid, aftredend	Finance en control / Auditcommissie	2e	1 maart 2026	Nee
Mark Scholten	Vice voorzitter	Innovatie / Remuneratiecommissie	2e	1 september 2027	Nee
Marika Abel	Lid	Zorg / Auditcommissie	1e	1 januari 2027	Ja
Annemiek de Jonge	Lid	Identiteit	1e	1 januari 2028	Ja
Karel Zuidema	Lid, aantredend	Finance en control / Auditcommissie	1e	1 november 2029	Ja

Volgende
Dashboard ➔

2025

Medewerkers

1.683 / 944,4 FTE
2024 ◊ 1.648 / 935,1 FTE

Aantal medewerkers

123
2024 ◊ 152

Aantal leerlingen in opleiding

550
2024 ◊ 550

Aantal vrijwilligers

2,1 %
2024 ◊ 2,5 %

Externe medewerkers

Medewerkers per zorgdomein (%)



- 57 WLZ
- 21 Zorgverzekeringswet
- 13 WMO
- 6 Subsidies
- 3 Overige bedrijfsopbrengsten

Medewerkers tevredenheid
Niet gemeten in 2024

8,21 ↑

Ziekteverzuim (%)

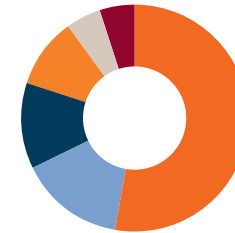
0,27 % Stijging t.o.v. 2024
2024 ◊ 7,94 %

Bedrijfsvoering

Omzet (x € 1.000)

84.704
2024 ◊ 80.756
2023 ◊ 74.744

Omzetverdeling zorgproducten (%)



- 53 Verpleeghuiszorg
- 15 Wijkverpleging
- 12 Revalidatie & Herstel
- 10 Hulp bij huishouden
- 5 Maatschappelijke dienstverlening
- 5 Begeleiding

Rendement (%)

-1,9 (1,5) Begroot

Klanten

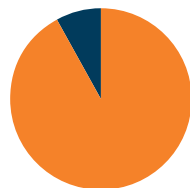
5.662
2024 ◊ 5.472

Aantal klanten

8,6

Waardering ZorgkaartNederland

54 Waarderingen
hoogte score Hospice (9,3)



5.219 Thuiswonend
443 Wonen bij Opella





Jaarrekening

Inhoudsopgave van dit hoofdstuk

1. Jaarrekening

- 1.1 Balans per 31 december 2025
- 1.2 Resultatenrekening t/m 31 december 2025
- 1.3 Kasstroomoverzicht t/m 31 december 2025
- 1.4 Grondslagen van waardering en resultaatbepaling
- 1.5 Toelichting op de balans
- 1.6 Mutatieoverzicht vaste activa
- 1.7 Overzicht langlopende schulden
- 1.8 Toelichting op resultatenrekening 2025

2. Overige gegevens

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

3. Bijlagen

- 3.1 Overzicht resultaten subsidiedossiers
- 3.2 Overzicht Boekwaarde vaste activa
t/m 31 december 2025 per gebouw

1. Jaarrekening

1.1 Balans per 31 december 2025 (x € 1.000) (na resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Activa		
Vaste activa		
Immateriële vaste activa		
- kosten van ontwikkeling	358	-
Totaal immateriële vaste activa	358	-
Materiële vaste activa		
- bedrijfsgebouwen en -terreinen	27.385	28.229
- machines en installaties	3.745	3.116
- andere vaste bedrijfsmiddelen	2.865	2.321
- vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetaald op materiële vaste activa	199	576
Totaal materiële vaste activa	34.194	34.242
Financiële vaste activa		
- overige vorderingen	-	-
Totaal financiële vaste activa	-	-
Vlottende activa		
Onderhanden werk uit hoofde van DBC's/DBC-zorgproducten	753	553
Vorderingen		
- op handelsdebiteuren	3.248	3.124
- nog te factureren omzet DBC's / DBC-zorgproducten	317	106
- overige vorderingen	1.163	882
- vorderingen uit hoofde van financieringstekort	2.196	2.047
- overlopende activa	652	680
Totaal vorderingen	7.576	6.839
Liquide middelen	6.845	10.594
Totaal activa	49.726	52.229

tabel 1 >

tabel 2 >

tabel 3 >

tabel 4 >

tabel 5 >

tabel 6 >

1.1 Balans per 31 december 2025 (x € 1.000) (na resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Passiva		
Eigen Vermogen		
Gestort en opgevraagd kapitaal	1	1
Bestemmingsreserves	1.710	1.710
Bestemmingsfonds	12.554	14.183
Totaal eigen vermogen	14.265	15.894
Vorzieningen		
overige	1.352	1.056
Totaal voorzieningen	1.352	1.056
Langlopende schulden (nog voor meer dan een jaar)		
schulden aan banken	19.292	20.016
Totaal langlopende schulden	19.292	20.016
Kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)		
schulden aan banken	1.725	1.676
schulden aan leveranciers	1.439	2.601
belastingen en premies sociale verzekeringen	1.321	1.273
schulden ter zake pensioenen	1.452	1.367
overige schulden	7.635	7.981
overige passiva	1.244	365
Totaal kortlopende schulden	14.817	15.263
Totaal passiva	49.726	52.229

tabel 7 >

tabel 8 >

tabel 9 >

tabel 10 >

1.2 Resultatenrekening t/m 31 december 2025 (x € 1.000)

	2025	2024
Bedrijfsopbrengsten		
Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening		
- Zorgverzekeringswet	16.559	16.956
- Wet langdurige zorg	51.362	48.837
- Baten uit onderaanneming	327	431
- Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening	12.368	10.986
	80.615	77.210
Opbrengsten Jeugdwet	8	16
Andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten	774	780
Netto omzet	81.398	78.006
Overige bedrijfsopbrengsten	3.306	2.750
	3.306	2.750
Som der bedrijfsopbrengsten	84.704	80.756

tabel 16 >

tabel 17 >

tabel 18 >

tabel 19 >

1.2 Resultatenrekening t/m 31 december 2025 (x € 1.000)

	2025	2024	
Bedrijfslasten			
Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten	2.973	3.318	tabel 20 >
Lonen en salarissen	49.009	45.845	tabel 21 >
Sociale lasten	7.987	7.517	tabel 21 >
Pensioenlasten	4.072	3.839	tabel 21 >
Overige personeelskosten	2.741	2.614	tabel 21 >
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	2.385	2.073	tabel 22 >
Overige bedrijfskosten	17.007	15.612	tabel 23 >
Som der bedrijfslasten	86.173	80.818	
Bedrijfsresultaat			
	- 1.470	- 62	
Financiële baten (+) en lasten (-)	- 160	74	tabel 24 >
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	- 1.629	12	
Belastingen	-	-	
Resultaat boekjaar	- 1.629	12	
Resultaatbestemming			
Dotatie Reserve aanvaardbare kosten	- 1.629	12	
Dotatie Algemene reserve woningen	-	-	
Onttrekking Algemene reserve maatschappelijk werk	-	-	
	- 1.629	12	

1.3 Kasstroomoverzicht t/m 31 december 2025 (x € 1.000)

	2025	2024
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Bedrijfsresultaat (excl. financiële baten en lasten)	- 1.470	- 62
Aanpassingen voor		
- afschrijvingen en overige waardeverminderingen	2.384	2.073
- mutaties voorzieningen	296	- 228
- boekresultaten afstoting vaste activa	-	-
Subtotaal	2.680	1.846
Veranderingen in werkkapitaal		
- mutatie onderhanden werk uit hoofde van DBC's / DBCzorgproducten	- 200	- 104
- vorderingen en overlopende activa	- 587	642
- vorderingen/schulden uit hoofde van financieringstekort respectievelijk -overschot	- 149	- 517
- schulden aan kredietinstellingen	-	-
- kortlopende schulden (excl. schulden aan kredietinstellingen)	- 495	1.803
	- 1.430	1.824
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	- 220	3.608
Ontvangen intrest	199	403
Betaalde intrest	- 358	- 329
Ontvangen dividenden	-	-
	- 160	74
Totaal	- 380	3.682
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investeringen materiële vaste activa	- 2.379	- 1.908
Desinvesteringen materiële vaste activa	1	-
Investeringen immateriële vaste activa	- 315	-
Desinvesteringen immateriële vaste activa	-	-
Afname saldo financiële vaste activa	-	-
Totaal	- 2.693	- 1.908
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen leningen	4.038	-
Aflossing langlopende schulden	- 4.713	- 1.525
Totaal	- 675	- 1.525
Mutatie geldmiddelen	Toename - 3.749	Toename 248

Stand geldmiddelen	
1 januari 2025	10.594
31 december 2025	6.845
Toename	-3.749
Stand geldmiddelen	
1 januari 2024	10.346
31 december 2024	10.594
Toename	248

1.4 Grondslagen van waardering en resultaatbepaling

Algemeen

Algemene gegevens en groepsverhoudingen

Stichting Opella is statutair (en feitelijk) gevestigd te Ede, op het adres Horapark 9. De belangrijkste activiteiten zijn het bieden van verpleging, verzorging, thuiszorg en maatschappelijke dienstverlening.

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

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2025, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2025.

Grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Regeling openbare jaarverantwoording WMG, de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving RJ 655 en titel 9 BW2.

Continuïteitsveronderstelling

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling. Opella heeft als doel om de continuïteit van haar dienstverlening te waarborgen. Hierbij worden zowel operationele als financiële aspecten in ogenschouw genomen. Er is door het MT een positieve begroting 2026 opgesteld waarin de continuïteit daarvan nauwlettend worden gevolgd. Ook is er een Focus en herstelplan opgesteld. Het doel van dit herstel- en focusplan 2026 is het waarborgen van de continuïteit van de zorgverlening en het hebben van een gezonde bedrijfsvoering. Uiteraard heeft de kwaliteit van zorg een blijvende prioriteit in de zorgverlening vanuit Opella. Voor 2026 is een rendementsdoelstelling van 0,9% (€815.000) vastgesteld. Hoewel de interne norm van Opella op 1,5% ligt, is voor 2026 gekozen voor een realistisch en haalbaar groeipad. Vanaf 2027 moet de organisatie weer naar de norm van 1,5%. Daarnaast is het herstellen van de bancaire ratio's prioriteit.

Voor het jaar 2026 betekent dit dat de "run" gaat voor "change". In de eerste helft van 2026 wordt de focus gelegd om de basis op orde te krijgen. In de praktijk betekent dit een tijdelijke projectenstop: nieuwe ambities en "change"-plannen worden gepauzeerd en alle energie gaat naar twee speerpunten:

1. Financiële slagkracht: het ombuigen van verlieslatende onderdelen en het verfijnen van de formatiemix en roostering.
2. Digitale infrastructuur: de implementatie van 1 ECD, moderne werkplek en de verdere uitrol van BproCare.

Ook het sturen op liquiditeit blijft gehandhaafd en daarbij vindt er ook monitoring plaats op de mogelijke overschrijding van productieplafonds en wordt tijdig contact gezocht met zorgverzekeraars om in overleg te gaan over de verruiming van deze plafonds indien noodzakelijk.

Opella heeft met banken financieringsafspraken gemaakt. Deze zijn verwerkt in de jaarrekening en de toelichting daarop. Een breach in de convenanten is aanleiding geweest om bij de financiële instellingen een waiver op te vragen over boekjaar 2025. Deze zijn verkregen, waardoor de leningen niet direct opeisbaar zijn geworden. Op basis van de begrotingen en prognoses is de verwachting dat Opella vanaf 2026 voldoet aan de convenanten en de in de waiver benoemde wijzigingen

in de financieringsovereenkomst, waarbij deze verwachting afhankelijk is van het realiseren van deze begrotingen en prognoses. Middels continue monitoring van tussentijdse cijfers worden indien noodzakelijk intern direct acties ondernomen. Op grond hiervan is de directie van mening dat de continuïteit is gewaarborgd.

Vergelijking met voorgaand jaar

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

Vergelijkende cijfers

De cijfers voor 2024 zijn, waar nodig, geherrubriceerd teneinde vergelijkbaarheid met 2025 mogelijk te maken.

Verbonden partijen

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

Gebruik van schattingen



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

Grondslagen van waardering van activa en passiva


Activa en passiva

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

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



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




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

Immateriële en materiële vaste activa

De immateriële en materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs onder aftrek van cumulatieve afschrijvingen en cumulatieve bijzondere waardeverminderingen.

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

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



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

In het geval dat materiële vaste activa worden verworven in ruil voor een niet-monetair actief, wordt de kostprijs van het materieel vast actief bepaald op basis van de reële waarde voor zover de ruiltransactie leidt tot een wijziging in de economische

omstandigheden en de reële waarde van het verworven actief of van het opgegeven actief op betrouwbare wijze kan worden vastgesteld.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de verkrijgings- of vervaardigingsprijs volgens de lineaire methode op basis van de verwachte economische levensduur. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Op bedrijfsterreinen en op vaste activa in ontwikkeling en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

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

Groot onderhoud

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

Realiseerbare waarde en dekking huurverplichtingen

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

(resterende) economische levensduur	40 jaren
restwaarde	grondwaarde
sloopkosten	nihil, tenzij bekend
disconteringsvoet	4,7 %
indexatiepercentage	2,0 %

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

Uit analyse van de huurcontracten is geen verlieslatend contract gebleken.

Vervreemding vaste activa

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

Vorraden

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

Financiële instrumenten en risicobeheersing

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

Zoals elke instelling loopt ook Opella risico's in het kader van de deelname aan het economische verkeer. De daaraan meer specifiek verbonden risico's zijn hierna nader omschreven. Opella is in Nederland gevestigd en realiseert haar baten, kosten, investeringen en financiering volledig in euro's. Derhalve zijn er geen valutarisico's. Vanuit de activiteiten kan worden opgemerkt, dat Opella ten aanzien van zowel het gehuurde- als het onroerend goed in eigendom marktrisico's loopt. Opella heeft ultimo 2025 voor het gehuurde onroerend goed en ultimo 2025 het onroerend goed in eigendom op regioniveau uitgebreide analyses voltooid, waarbij werd

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

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

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

Vorderingen

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

worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente rente-inkomsten ten gunste van de winst- en verliesrekening gebracht.

Voorzeningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kassen en banktegoeden.

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

Voorzeningen (algemeen)

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

wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de reële waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld. Vrijval/dotatie van de voorzieningen komt ten gunste/laste van de winst- en verliesrekening.

Voorziening arbeidsongeschikten

Voor langdurig zieken is een voorziening gevormd op basis van de verwachte loonkosten in de eerste twee jaren van de arbeidsongeschiktheid (voor medewerkers die naar verwachting niet zullen terugkeren in het arbeidsproces), voor zover deze na 31 december 2025 vallen, gebaseerd op 100% gedurende het eerste jaar en 70% gedurende het tweede jaar. De hoogte van de voorziening is afhankelijk van het laatst verdiende loon van de werknemers, waarbij de waardering van de voorziening plaatsvindt tegen nominale waarde. De tijdwaarde van geld is niet materieel.

Voorziening jubileumuitkeringen

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

Vorzieningen (vervroegd uittreden)

De verplichtingen uit hoofde van regelingen voor vervroegde uittreding omvatten verplichtingen jegens personeelsleden die reeds hebben geopteerd voor gebruikmaking van de regeling, de personeelsleden die onder de bestaande regeling kunnen opteren voor vervroegde uittreding maar dat nog niet hebben gedaan en personeelsleden die nog niet kunnen opteren, maar dat tijdens de looptijd van de bestaande regeling in de toekomst wel kunnen doen. Voor deze laatste groep personeelsleden wordt de feitelijke verplichting opgenomen gedurende de periode waarin in wezen het recht op uitkeringen wordt opgebouwd en wordt deze opbouwperiode bepaald aan de hand van de economische realiteit van de regeling. De economische realiteit van de regeling wordt bepaald door zowel de voorwaarden die gelden om van de regeling gebruik te kunnen maken, zoals een diensttijdeis, als wel de looptijd van de regeling waarvoor een feitelijke verplichting is aangegaan.

De elementen voor de berekening van de verplichting zijn de personeelsleden op wie de regeling van toepassing is, de geschatte kans dat voor gebruikmaking van de regeling wordt geopteerd, de blijfkans van de in de berekening betrokken personeelsleden, de leeftijden, de salarissen en de levensverwachtingen van de in de berekening betrokken personeelsleden, de hoogte van de regelingen voor vervroegde

uittreding, de bijkomende lasten die op de vennootschap (blijven) drukken, overheidssubsidies en personeelsbijdragen en de rentevoet voor de berekening van de contante waarde.

Voorziening Generatierегeling

De verplichtingen uit hoofde van regelingen voor generatie regeling omvatten verplichtingen jegens personeelsleden die reeds hebben geopteerd voor gebruikmaking van de regeling, de personeelsleden die onder de bestaande regeling kunnen opteren voor 80/90/100 regeling maar dat nog niet hebben gedaan en personeelsleden die nog niet kunnen opteren, maar dat tijdens de looptijd van de bestaande regeling in de toekomst wel kunnen doen. Voor deze laatste groep personeelsleden wordt de feitelijke verplichting opgenomen gedurende de periode waarin in wezen het recht op uitkeringen wordt opgebouwd en wordt deze opbouwperiode bepaald aan de hand van de economische realiteit van de regeling. De economische realiteit van de regeling wordt bepaald door zowel de voorwaarden die gelden om van de regeling gebruik te kunnen maken, zoals een diensttijdeis, als wel de looptijd van de regeling waarvoor een feitelijke verplichting is aangegaan.

De elementen voor de berekening van de verplichting zijn de personeelsleden op wie de regeling van toepassing is, de geschatte kans dat voor gebruikmaking van de regeling wordt

geopteerd, de blijfkans van de in de berekening betrokken personeelsleden, de leeftijden, de salarissen en de levensverwachtingen van de in de berekening betrokken personeelsleden, de hoogte van de regelingen voor vervroegde uittreding, de bijkomende lasten die op de vennootschap (blijven) drukken, overheidssubsidies en personeelsbijdragen en de rentevoet voor de berekening van de contante waarde.

Kortlopende schulden

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

Langlopende schulden

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

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

Operationele leasing

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

Grondslagen van resultaatbepaling

Algemeen

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

De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop deze betrekking hebben, uitgaande van historische kosten. Verliezen worden verantwoord in het jaar dat deze voorzienbaar zijn; baten worden verantwoord in het jaar dat

deze gerealiseerd zijn. Baten (waaronder nagekomen budgetaanpassingen) en lasten uit voorgaande jaren die in het huidige boekjaar zijn geconstateerd, worden aan het huidige boekjaar toegerekend.

Opbrengsten

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

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

Personele kosten

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

Pensioenen

Opella heeft voor haar werknemers een toegezegde pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op de pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij Opella. De verplichtingen, die voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds Zorg en Welzijn. Opella betaalt hiervoor premies waarvan de helft door de werkgever wordt betaald en de helft door de werknemer. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.

Per 1 januari 2015 gelden nieuwe regels voor pensioenfondsen. Daarbij behoort ook een nieuwe berekening van de dekkingsgraad. De 'nieuwe' dekkingsgraad is het gemiddelde van de laatste twaalf dekkingsgraden. Door een gemiddelde te gebruiken, zal de dekkingsgraad nu minder sterk schommelen.

In december 2025 bedroeg de dekkingsgraad 125,7%. Het vereiste niveau van de dekkingsgraad is minimaal 90%. Als het pensioenfonds hier niet aan voldoet is het genoodzaakt de pensioenen in 2025 te verlagen. Het pensioenfonds voorziet geen noodzaak voor de aangesloten instellingen om extra stortingen te verrichten of om bijzondere premieverhogingen door te voeren. Opella heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Opella heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Financiële baten en lasten

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

Overheidssubsidies

Overheidssubsidies worden aanvankelijk in de balans opgenomen als vooruitontvangen baten zodra er redelijke zekerheid bestaat dat zij zullen worden ontvangen en dat Opella zal voldoen aan

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

Grondslagen van segmentering

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

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

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

Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

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

Transacties waarbij geen ruil van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van het financiële leasecontract zijn voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten.

Grondslagen voor gebeurtenissen na balansdatum

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

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

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)

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

1.5 Toelichting op de balans (x € 1.000)

Activa

1. Immateriële vaste activa

	31 december 2025	31 december 2024
Boekwaarde per 1 januari	-	3
Bij: investeringen	315	-
Bij: herwaarderingen	43	-
Af: afschrijvingen	-	3
Af: bijzondere waardeverminderingen	-	-
Af: desinvesteringen aanschaf	-	9
Bij: desinvesteringen afschrijvingen	-	9
	358	-

Toelichting

De investeringen bij immateriële vaste activa betreft implementatiekosten 1 ECD. Deze post staat nog op OHW.

2. Materiële vaste activa

	31 december 2025	31 december 2024
Boekwaarde per 1 januari	34.242	34.404
Bij: investeringen	2.378	1.908
Bij: herwaarderingen	-	-
Af: afschrijvingen	2.384	2.070
Af: herrubricering naar IMVA	43	-
Af: terugname geheel afgeschreven activa	-	-
Af: desinvesteringen aanschaf	557	363
Bij: desinvesteringen afschrijvingen	556	363
	34.194	34.242

Toelichting

In 2025 is er voor € 2,378 miljoen geïnvesteerd. Het grootste deel van de nieuwe investeringen had betrekking op diverse installaties en ict middelen.

In 2025 is voor € 0,557 miljoen gedesinvesteerd. Hiervan was al € 0,556 miljoen afgeschreven.

3. Financiële vaste activa

	31 december 2025	31 december 2024
Boekwaarde per 1 januari	-	-
Bij: kapitaalstorting	-	-
Af: afboeking vordering NZa	-	-
Af: afschrijving leningskosten	-	-
Af: vervreemding deelneming	-	-
Af: desinvesteringen aanschaf	-	-
Af: desinvesteringen afschrijvingen	-	-
	-	-

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

	31 december 2025	31 december 2024
Onderhanden werk DBC's / DBC-zorgproducten	753	553
Af: ontvangen voorschotten	-	-
Af: voorziening onderhanden werk	-	-
Totaal onderhanden werk	753	553

Toelichting

De bekostiging van de geriatrische revalidatiezorg vindt voor Opella volledig plaats op basis van DBC's. De waarde van de nog niet afgesloten DBC's is bepaald op basis van het aantal gerealiseerde dagen en behandelingen per DBC en de fictieve waarde die hoort bij de DBC indien deze op balansdatum zou worden afgesloten. Het onderhanden werk is voor Opella bepaald op basis van de nog niet afgesloten DBC's op € 0,753 miljoen.

5. Vorderingen

	31 december 2025	31 december 2024
Overige vorderingen		
Debiteuren	3.259	3.137
Voorziening dubieuze debiteuren	- 11	- 13
Nog te factureren omzet DBC's / DBC-zorgproducten	317	106
Overige vorderingen	1.163	882
Vorderingen uit hoofde van financieringstekort	2.196	2.047
Overlopende activa		
Vooruitbetaalde bedragen	652	680
	7.576	6.839

Toelichting

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

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

De post Nog te factureren omzet DBC's / DBC-zorgproducten a € 0,317 miljoen is als volgt opgebouwd:

Nog te factureren DBC's: € 0,790 miljoen

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

De "Overige vorderingen" a € 1,163 miljoen. bestaat voor het grootste deel uit de volgende posten:

- Nog te ontvangen deel subsidie Sectorplan a € 0,282 miljoen en Praktijkleren over 2de helft 2025 a € 0,070 miljoen.
- Nog te ontvangen subsidie medische vervolgopleiding 2025 a € 0,109 miljoen.
- Nog te ontvangen MDIEU-subsidie a € 0,403 miljoen.

De vooruitbetaalde bedragen zijn lager tov 2024. Deze post bevat in 2025 een grote factuur mbt WIA-verzekeringen welke ontvangen is in 2025 en betrekking heeft op 2026.

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

	t/m 2022	2023	2024	2025	totaal
Saldo per 1 januari	-	-	2.047	-	2.047
Financieringsverschil boekjaar	-	-	-	2.197	2.197
Correcties voorgaande jaren	-	-	-	-	-
Betalingen/ontvangsten	-	-	- 2.047	-	- 2.047
Subtotaal mutatie boekjaar	-	-	- 2.047	2.197	149
Saldo per 31 december	-	-	-	2.197	2.197

Stadium van vaststelling (per erkenning):

Zorgkantoor Menzis	c	c	c	a
Zorgkantoor Zilveren Kruis	c	c	c	a

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

	31 december 2025	31 december 2024
Waarvan gepresenteerd als		
vorderingen uit hoofde van financieringstekort	2.197	2.047
schulden uit hoofde van financieringsoverschot	-	-
	2.197	2.047

Specificatie financieringsverschil in het boekjaar

	31 december 2025	31 december 2024
Wettelijk budget voor aanvaardbare kosten	51.327	48.800
Af: ontvangen voorschotten	49.130	46.753
Af: overige ontvangsten DBC	-	-
	2.197	2.047

Toelichting

Het financieringsverschil is in 2025 toegenomen. Deze toename heeft een negatieve invloed op de liquiditeitspositie van Opella.

6. Liquide middelen

	31 december 2025	31 december 2024
Bankrekeningen	6.844	10.594
Kassen	1	-
	6.845	10.594

Passiva

7. Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de volgende componenten:	31 december 2025	31 december 2024
Kapitaal	1	1
Bestemmingsreserves	1.710	1.710
Bestemmingsfondsen	12.554	14.183
Totaal eigen vermogen	14.265	15.894

	1 januari 2025	Resultaatbestemming	Overige mutaties	31 december 2025
Kapitaal				
Kapitaal	1	-	-	1
	1	-	-	1
Bestemmingsfondsen				
Reserve aanvaardbare kosten	14.183	- 1.629	-	12.554
	14.183	- 1.629	-	12.554
Bestemmingsreserves				
Algemene reserves maatschappelijk werk	7	-	-	7
Algemene reserves woningen	1.703	-	-	1.703
	1.710	-	-	1.710
	15.895	- 1.629	-	14.265

Toelichting

Het negatieve resultaat 2025 a -/- € 1,629 miljoen is verwerkt in het eigen vermogen.

De reserve aanvaardbare kosten wijzigt door toevoegingen en onttrekkingen die ontstaan als gevolg van verschillen tussen exploitatiekosten van dat jaar en de aanvaardbare kosten van dat jaar. De algemene reserves maatschappelijk werk wijzigen door het verschil tussen de met deze activiteiten gerealiseerde opbrengsten en de daaraan toerekenbare kosten. De algemene reserves woningen kunnen wijzigen door het verschil tussen de met verhuur van aanleunwoningen gerealiseerde opbrengsten en de daaraan toerekenbare kosten. Dit is echter niet van toepassing in 2025.

8. Voorzieningen

	Saldo per 1 januari 2025	Dotatie/vrijval	Onttrekking	Saldo per 31 december 2025
Voorziening arbeidsongeschikten	832	796	719	909
Voorziening jubileumuitkeringen	225	-	-	225
Voorziening generatieregeling	-	218	-	218
Voorziening reorganisatie	-	-	-	-
	1.056	1.014	719	1.352

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

31 december 2025

Kortlopend deel van de voorzieningen (< 1 jr.) (betreft m.n. de voorziening reorganisatie)	1.012
Langlopend deel van de voorzieningen (> 1 jr.)	273
Hiervan langlopend (> 5 jaar)	67

Toelichting

De vrijval/dotatie van de voorzieningen komen ten gunste/laste van de winst- en verliesrekeningen. De voorziening arbeidsongeschikten is gestegen in 2025, wel zijn er minder medewerkers waarvan de verwachting is dat ze gaan instromen in de WIA, maar de bijbehorende salariskosten zijn hoger.

In 2025 heeft Opella ook een voorziening mbt de Generatieregeling moeten vormen nav de cao-wijziging per 1 januari 2026.

9. Langlopende schulden

	31 december 2025	31 december 2024
Schulden aan kredietinstellingen	19.292	20.016
	19.292	20.016

	2025	2024
Stand per 1 januari	21.693	23.218
Bij: nieuwe leningen	4.038	-
Af: aflossingen	4.713	1.525
	21.017	21.692

Af: aflossingsverplichting komend boekjaar	1.725	1.676
	19.292	20.016

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

Kortlopend deel van de langlopende schulden (< 1 jr.), aflossingsverplichtingen	1.725	1.676
Langlopend deel van de langlopende schulden (> 1 jr.) (balanspost)	19.292	20.016
Hiervan langlopend (> 5 jaar)	13.924	13.038

Toelichting

In de maand januari 2025 is de termijn van de ING lening verlopen. Echter is de lening geherfinancierd bij de ING. Wel is de oude lening werkelijk afgelost in 2025 en het geld van de opgehoogde nieuwe lening weer gestort.

10. Kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)

	31 december 2025	31 december 2024
Crediteuren	1.439	2.601
Aflossingsverplichtingen langlopende leningen	1.725	1.676
Belastingen en sociale premies (m.n. loonheffing)	1.321	1.274
Schulden terzake pensioenen	1.452	1.367
Nog te betalen salarissen	357	337
Vakantiegeld + dagen / eindejaarsuitkering	5.911	5.866
Nog te betalen kosten	1.367	1.777
Vooruitontvangen opbrengsten	1.244	365
	14.817	15.263

Toelichting

Zie volgende pagina

Toelichting

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

- 1) Het saldo crediteuren is naar zijn aard aan schommelingen onderhevig, afhankelijk van betaalmomenten en het soort facturen dat openstaat (bijv. investeringen of exploitatie). Eén specifieke reden voor het hogere saldo op 31 december 2025 is er niet.
- 2) De aflossingsverplichting langlopende leningen zijn hoger in 2025 tov 2024, doordat er een lening is geherfinancierd en waarbij deze ook is opgehoogd.
- 3) Eind 2025 heeft Opella heeft een schuld bij een Pensioenfonds.
- 4) De nog te betalen salarissen hebben betrekking op over voorgaande maanden nog te betalen variabele looncomponenten zoals onregelmatigheidstoeslag, overuren etc.
- 5) De post vakantiegeld + dagen/eindejaarsuitkering heeft betrekking op door medewerkers t/m 2025 opgebouwde rechten op vakantie-/verlofdagen, vakantiegeld en eindejaarsuitkering.
- 6) Onder de post nog te betalen kosten bevinden zich reserveringen voor o.m. nog over 2025 te betalen kosten voor o.a. energiekosten en accountants-kosten. Tevens staan hier posten mbt ontvangen gelden welke Opella verwacht terug te moeten betalen, omdat de ontvangen subsidies bijvoorbeeld niet volledig zijn uitgeput.

Daarnaast staat er nog een post a € 0,162 miljoen voor medewerkers die een vaststellingsovereenkomst hebben getekend mbt de mogelijkheid voor vervroegd pensioen na 45 dienstjaren. Deze post heeft een looptijd langer dan 1 jaar. De afloop is als volgt;

< 1 jaar a € 0,080 miljoen

> 1 jaar en < 5 jaar a € 0,082 miljoen

- 7) De post vooruit ontvangen opbrengsten bevat enkele transitie-middelen en subsidies die de jaargrens overgaan.

11. Niet uit de balans blijvende verplichtingen**Verplichtingen uit hoofde van het macrobeheersinstrument**

De extramurale (wijkverpleging) producten PV (Persoonlijke verzorging) en VP (verpleging) worden met ingang van boekjaar 2015 gefinancierd vanuit de Zvw. Voor de GRZ (geriatrie revalidatiezorg) was reeds sprake van financiering vanuit de Zvw. Onderdeel van de regeling is dat een overschrijding van het landelijke budgetplafond voor vanuit Zvw gefinancierde zorg kan worden teruggevorderd van de zorginstellingen naar ieders aandeel in de overschrijding (macrobeheersinstrument). Zorgaanbieders kunnen op basis hiervan een terugbetalingsverplichting opgelegd krijgen in 2026. Bij het opstellen van de jaarrekening 2025 bestaat nog geen inzicht in de omvang van deze verplichting. Stichting Opella is niet in staat een betrouwbare inschatting te maken van de uit het macrobeheersinstrument voortkomende verplichting en deze te kwantificeren. Als gevolg daarvan is deze verplichting niet tot uitdrukking gebracht in de balans van de stichting per 31 december 2025.

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

Waarborgfonds voor de zorgsector WFZ, ING bank en BNG Bank

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

Volgens het reglement van deelneming van 16 december 2005 kan Opella als deelnemer van WFZ door het WFZ gedurende de looptijd van de geborgde leningen worden aangesproken tot een voorwaardelijke bijdrage Zorgsector (obligoverplichting) van maximaal 3,0% van de restschuld van de geborgde leningen als het risicovermogen van het WFZ minder bedraagt dan het garantievermogen. Ultimo 2025 bedraagt de obligoverplichting € 348.269,-

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

Bancaire voorwaarden/clausules

Voor al hetgeen Opella aan de kredietgever ING bank op enig moment uit welken hoofde ook schuldig is of wordt zijn als zekerheden gevestigd: de al genoemde gezamenlijke hypotheek met WFZ, negative pledge/pari passu en cross default verklaring. Per balansdatum beschikt Opella bij de ING bank een kredietfaciliteit van € 7,741 miljoen, waarvan € 3,741 miljoen in de vorm van een lening en € 4,000 miljoen in de vorm van rekening courantkrediet.

Ten behoeve van ING bank is een eerste pandrecht gevestigd op de bedrijfsuitrusting (alle roerende zaken) van Opella. De boekwaarde van de verpande bedrijfsuitrusting bedraagt per 31 december 2025 in totaal € 3.420 miljoen.

Convenant vereisten

Opella heeft met de ING Bank en de BNG Bank financieringsafspraken gemaakt. Convenanten kennen vereisten voor solvabiliteit (tenminste 25%), DSCR (tenminste 1,2) en EBITDA minimaal 2,500 miljoen (alleen ING Bank).

Indien niet wordt voldaan aan deze convenanten/vastgelegde financiële ratio's (zoals de DSCR of solvabiliteitsratio), kunnen financiers de financiering opeisbaar stellen.

Ultimo 2025 heeft Opella niet voldaan aan de DSCR ratio (ING Bank en BNG Bank) en de EBITDA (ING Bank).

Deze breach in de convenanten is aanleiding geweest om bij de

financiële instellingen een waiver op te vragen over boekjaar 2025. Deze zijn verkregen, waardoor de leningen niet direct opeisbaar zijn geworden.

Garanties

Opella heeft eind 2025 geen afgegeven bankgaranties.

Uitspraak Europees Hof over overwerkvergoeding voor deeltijdwerkers

Op 29 juli 2024 heeft het Europese Hof een uitspraak gedaan met betrekking tot de overwerkvergoeding voor medewerkers die in deeltijd werken. De uitspraak kan gevolgen hebben voor de wijze waarop overuren worden beloond en zou mogelijk kunnen leiden tot een nabetaling met terugwerkende kracht voor deeltijdwerkers. Op dit moment wordt onderzocht of en in hoeverre deze uitspraak van het Europese Hof van toepassing is op de zorgsector en op de verschillende (al dan niet algemeen verbindend verklaarde) Cao's die in de zorg worden gebruikt, en welke financiële impact dit met zich mee kan brengen. Er zijn ten aanzien van de uitspraak van het Europese Hof nog veel vragen en onzekerheden, onder andere over een eenduidig te maken onderscheid tussen voltijdwerkers en deeltijdwerkers, over welke periode met terugwerkende kracht deze uitspraak van toepassing zou zijn, over het effect van de in veel Cao's c.q. zorgorganisaties

toegepaste jaaruresystematiek en over de beschikbaarheid en betrouwbaarheid van de benodigde onderliggende data. De mogelijke verplichtingen die voortvloeien uit de uitspraak van het Europese Hof zijn als gevolg van deze vragen en onzekerheden op dit moment nog niet met voldoende zekerheid vast te stellen. Daarom zijn deze niet in de balans opgenomen. Wij volgen de ontwikkelingen nauwgezet en zullen, indien noodzakelijk, in toekomstige verslagperiodes nadere informatie verstrekken over de mogelijke financiële consequenties.

Onzekerheden opbrengstverantwoording

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

Regeling vervroegd pensioen

Vanaf 1 september 2021 is in de CAO VVT besloten dat werknemers gebruik kunnen maken van een regeling vervroegd pensioen. Bij Opella komen 16 medewerkers voor deze regeling in aanmerking. Deze medewerkers zijn actief

benaderd. Er zijn 4 medewerkers die hebben aangegeven gebruik te willen maken van de regeling. De medewerkers hebben ook al een vaststellingsovereenkomst getekend. Voor Opella is hieruit een verplichting gekomen van € 0,352 miljoen en deze is in 2021 opgenomen als verplichting op de balans (onder 'Nog te betalen kosten'). In 2023 is er 1 medewerker bij gekomen. Daarvoor de verplichting met € 0,030 miljoen opgehoogd. Eind 2023 is de nog openstaande verplichting € 0,203 miljoen.

In 2024 is er weer 1 medewerker bij gekomen. Daarvoor de verplichting met € 0,049 miljoen opgehoogd. Eind 2024 is de nog openstaande verplichting € 0,142 miljoen.

In 2025 zijn er 2 nieuwe deelnemers bij gekomen. Daarvoor de verplichting met € 0,141 miljoen opgehoogd. Eind 2025 is de nog openstaande verplichting € 0,162 miljoen.

Overige 10 medewerkers hebben aangegeven vooralsnog geen gebruik te willen maken van de regeling. Voor deze medewerkers is daarom geen voorziening of verplichting opgenomen. Zij hebben echter wel het recht om komende jaren nog van standpunt te wijzigen. Ook kunnen zich eventueel nog medewerkers melden, waarvan de loopbaanhistorie niet bij Opella bekend is.

Generatieregeling

Vanaf 1 januari 2026 is in de CAO VVT besloten dat werknemers gebruik kunnen maken van de generatieregeling. Hierbij hoeven zij 80% te werken, krijgen zij 90% verloont bij een pensioenopbouw van 100%. Bij Opella komen 38 medewerkers voor deze regeling in aanmerking. Hiervan hebben 9 medewerkers aangegeven gebruik te willen maken van de regeling. Voor Opella is hieruit een verplichting gekomen van € 0,140 miljoen en deze is in 2025 opgenomen als voorziening.

Daarnaast zijn er 5 medewerkers die hebben aangegeven interesse te hebben, maar nog geen definitieve keuze hebben gemaakt. Voor Opella is hieruit een verplichting gekomen van € 0,078 miljoen en deze is in 2025 ook opgenomen als voorziening.

Overige 24 medewerkers hebben aangegeven vooralsnog geen gebruik te willen maken van de regeling. Voor deze medewerkers is daarom geen voorziening of verplichting opgenomen. Zij hebben echter wel het recht om komende jaren nog van standpunt te wijzigen. Ook kunnen zich eventueel nog medewerkers melden, waarvan de loopbaanhistorie niet bij Opella bekend is.

Investeringsverplichtingen

Mbt de overgang naar Nedap ONS en AFAS is Opella hiervoor in 2025 investeringsverplichtingen aangegaan. In totaal een bedrag van € 0,373 miljoen, uitgesplitst is het Nedap deel € 0,307 miljoen en het Afas deel € 0,065 miljoen. Deze kosten zullen nog voor een groot deel worden gemaakt in 2026.

Huur en lease

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

Opella huurt kantoorpand "Horapark" in Ede van Häst B.V. De huurovereenkomst is ingegaan per 1 oktober 2023 en geldt voor de bepaalde duur van 10 jaar en 6 maanden. Eventuele verlenging is voor aaneensluitende periode(n) van 5 jaar. Er is een opzegtermijn van tenminste 12 maanden.

Opella huurt verpleeghuis en wijkservicecentrum "Torckdael" van De Woningstichting. De huurovereenkomst is ingegaan op 1 juli 2014 en geldt voor een bepaalde duur van 10 jaar met een verlenging voor nog eens 10 jaar. Daarna telkens een verlenging voor 5 jaar. Beëindiging van de huurovereenkomst moet plaatsvinden door opzegging tegen het einde van de huurperiode met inachtneming van een opzegtermijn van tenminste 12 maanden. Per 1 juli 2024 is het contract dus nu 10 jaar verlengd tot 1 juli 2034.

Looptijd (x € 1.000)

	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar	Totaal
Huur locaties	1.823	7.045	2.855	11.724
Lease auto's	12	6	-	18
Totaal	1.836	7.051	2.855	11.742

1.6 Mutatieoverzicht vaste activa (x € 1.000)

1. Immateriele vaste activa

	Immateriele vaste activa in gebruik	Vooruitbetalingen op immateriele vaste activa	Immateriele vaste activa
Stand per 1 januari 2025			
Aanschafwaarde	-	-	-
Cumulatieve herwaarderingen	-	-	-
Cumulatieve afschrijvingen	-	-	-
Boekwaarde per 1 januari 2025	-	-	-
Mutaties in het boekjaar			
Investeringen	-	315	315
Herrubricering vanuit MVA	-	43	43
Toevoeging vanuit vooruitbetalingen IVA	-	-	-
Herwaarderingen	-	-	-
Afschrijvingen	-	-	-
Terugname geheel afgeschreven activa			
- Aanschafwaarde	-	-	-
- Cumulatieve herwaarderingen	-	-	-
- Cumulatieve afschrijvingen	-	-	-
Desinvesteringen			
- Aanschafwaarde	-	-	-
- Onttrekking vanuit onderhanden werk	-	-	-
- Cumulatieve herwaarderingen	-	-	-
- Cumulatieve afschrijvingen	-	-	-
Per saldo	-	-	-
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	-	358	358
Stand per 31 december 2025			
Aanschafwaarde	-	358	358
Cumulatieve herwaarderingen	-	-	-
Cumulatieve afschrijvingen	-	-	-
Boekwaarde per 31 december 2025	-	358	358
Afschrijvingspercentage	20 % - 33,3 %	n.v.t.	

2. Materiele vaste activa

	Bedrijfsterreinen / gebouwen	Machines / installaties	Andere vaste bedrijfsmiddelen	Telling vaste activa	Materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruit-betalingen op materiële vaste activa	Totaal
Stand per 1 januari 2025						
Aanschafwaarde	37.128	8.523	3.658	49.309	576	49.885
Cumulatieve herwaarderingen	-9	9	-	-	-	-
Cumulatieve afschrijvingen	8.891	5.416	1.337	15.643	-	15.643
Boekwaarde per 1 januari 2025	28.229	3.116	2.321	33.666	576	34.242
Mutaties in het boekjaar						
Investeringen	178	832	1.171	2.179	199	2.378
Toevoeging vanuit MVA in uitvoering en vooruitbetaling op	81	347	104	532	- 532	-
Afschrijvingen	1.103	551	730	2.384	-	2.384
Herrubricering naar IMVA	-	-	-	-	- 43	- 43
Terugname geheel afgeschreven activa						
- Aanschafwaarde	-	-	-	-	-	-
- Cumulatieve herwaarderingen	-	-	-	-	-	-
- Cumulatieve afschrijvingen	-	-	-	-	-	-
Desinvesteringen						
- Aanschafwaarde	198	70	289	557	-	557
- Cumulatieve herwaarderingen	-	-	-	-	-	-
- Cumulatieve afschrijvingen	198	69	289	556	-	556
Per saldo	-	1	-	1	-	1
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	- 844	628	545	330	- 377	- 47
Stand per 31 december 2025						
Aanschafwaarde	37.191	9.632	4.642	51.464	199	51.663
Mutatie naar ander MVA Type	- 9	9	-	-	-	-
Cumulatieve afschrijvingen	9.797	5.896	1.777	17.470	-	17.470
Boekwaarde per 31 december 2025	27.385	3.745	2.864	33.994	199	34.194
Afschrijvingspercentage	2,5 % - 20 %	5 % - 20 %	5 % - 33,3 %		n.v.t.	

Afschrijvingspercentage immateriele vaste activa

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

Afschrijvingspercentage materiele vaste activa

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

1.7 Overzicht langlopende schulden 31 december 2025 (x €1.000)

											Totaal
Leninggever	BNG *326	ING *162	Aegon * 886	BNG *807	BNG * 801	BNG * 194	BNG *195	BNG *193	ING *770	ING *746	
Afsluitdatum	1 okt 2014	23 jul 2015	22 febr 2017	14 jun 2021	14 jun 2021	29 okt 2021	29 okt 2021	28 dec 2021	1 jan 2025	1 jan 2025	
Hoofdsom (€)	5.100	4.900	4.200	4.000	4.000	1.800	2.200	4.000	1.000	3.038	
Totale looptijd	25 jaar	9 jaar + 5 mnd	14 jaar	15 jaar	30 jaar	5 jaar	15 jaar	30 jaar	5 jaar	10 jaar	
Soort lening	linieair	linieair	linieair	linieair	linieair	linieair	linieair	linieair	linieair	linieair	
Werkelijke rente (%)	2,15	3,15	0,87	1,90	0,56	1,32	1,55	0,23	3,78	3,89	
Restschuld 31 december 2024 (€)	3.138	3.087	2.100	3.533	3.533	720	1.980	3.600	-	-	21.692
Nieuwe lening in 2025 (€)	-	-	-	-	-	-	-	-	1.000	3.038	4.038
Aflossing 2025 (€)	196	3.087	300	133	133	360	73	133	150	147	4.713
Restschuld 31 december 2025 (€)	2.942	-	1.800	3.400	3.400	360	1.907	3.467	850	2.891	21.017
Restschuld over 5 jaar (31 december 2030) (€)	1.962	-	-	2.733	2.733	-	1.540	2.800	-	2.156	13.924
Resterende looptijd in jaren op 31 december 2025	15	0	4	5	20	0	5	20	4	9	
Aflossingswijze	jaar	kwartaal	jaar	kwartaal	kwartaal	kwartaal	kwartaal	kwartaal	kwartaal	kwartaal	
Aflossing < jr (€)	196	-	300	133	133	360	73	133	200	196	1.725
Gestelde zekerheden	WFZ borging	hypotheek	WFZ borging	hypotheek	WFZ borging	hypotheek	hypotheek	WFZ borging	hypotheek	hypotheek	

1.8 Toelichting op de resultatenrekening (x € 1.000)

13. Gesegmenteerde resultatenrekening over 2025 Segment Wet Langdurige Zorg

	2025	2024
Bedrijfsopbrengsten		
Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening		
Zorgverzekeringswet	-	-
Wet langdurige zorg	51.362	48.837
Baten uit onderaanneming	-	-
Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening	-	-
	51.362	48.837
Opbrengsten Jeugdwet	-	-
Andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten	-	-
Netto omzet	51.362	48.837
Overige bedrijfsopbrengsten	1	-
	1	-
Som der bedrijfsopbrengsten	51.363	48.837
Bedrijfslasten		
Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten	1.792	2.165
Lonen en salarissen	27.882	25.179
Sociale lasten	4.549	4.171
Pensioenlasten	2.315	2.130
Overige personeelskosten	1.446	1.420
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	1.708	1.479
Overige bedrijfskosten	11.159	10.747
Som der bedrijfslasten	50.850	47.291
Bedrijfsresultaat	513	1.546
Financiële baten (+) en lasten (-)	- 55	114
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	458	1.660
Belastingen		-
Resultaat boekjaar	458	1.660



	2025	2024
Resultaatbestemming		
Dotatie (+) / onttrekking (-) Reserve aanvaardbare kosten	458	1.660
Dotatie Algemene reserve woningen	-	-
Onttrekking Algemene reserve maatschappelijk werk	-	-
	458	1.660



Segment zorgverzekeringswet

	2025	2024
Bedrijfsopbrengsten		
Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening		
Zorgverzekeringswet	16.558	16.956
Wet langdurige zorg	-	-
Baten uit onderaanneming	-	-
Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening	-	-
	16.558	16.956
Opbrengsten Jeugdwet	-	-
Andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten	-	-
Netto omzet	16.558	16.956
Overige bedrijfsopbrengsten	-	-
	-	-
Som der bedrijfsopbrengsten	16.558	16.956
Bedrijfslasten		
Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten	563	710
Lonen en salarissen	10.132	10.132
Sociale lasten	1.666	1.699
Pensioenlasten	889	904
Overige personeelskosten	382	416
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	578	527
Overige bedrijfskosten	3.011	2.941
Som der bedrijfslasten	17.221	17.329
Bedrijfsresultaat	- 663	- 373
Financiële baten (+) en lasten (-)	- 91	- 78
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	- 754	- 452
Belastingen	-	-
Resultaat boekjaar	- 754	- 452



	2025	2024
Resultaatbestemming		
Dotatie (+) / onttrekking (-) Reserve aanvaardbare kosten	- 754	- 452
Dotatie Algemene reserve woningen	-	-
Onttrekking Algemene reserve maatschappelijk werk	-	-
	- 754	- 452



Segment Wmo

	2025	2024
Bedrijfsopbrengsten		
Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening		
Zorgverzekeringswet	-	-
Wet langdurige zorg	-	-
Baten uit onderaanneming	-	-
Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening	8.490	7.565
	8.490	7.565
Opbrengsten Jeugdwet	8	16
Andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten	-	-
Netto omzet	8.498	7.582
Overige bedrijfsopbrengsten	-	-
	-	-
Som der bedrijfsopbrengsten	8.498	7.582
Bedrijfslasten		
Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten	157	38
Lonen en salarissen	6.371	5.852
Sociale lasten	1.061	952
Pensioenlasten	463	420
Overige personeelskosten	161	162
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	51	32
Overige bedrijfskosten	946	872
Som der bedrijfslasten	9.210	8.328
Bedrijfsresultaat	- 712	- 746
Financiële baten (+) en lasten (-)	- 7	20
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	- 719	- 726
Belastingen	-	-
Resultaat boekjaar	- 719	- 726



	2025	2024
Resultaatbestemming		
Dotatie (+) / onttrekking (-) Reserve aanvaardbare kosten	- 719	- 726
Dotatie Algemene reserve woningen	-	-
Onttrekking Algemene reserve maatschappelijk werk	-	-
	- 719	- 726



Segment Subsidie

		2025		2024
Bedrijfsopbrengsten				
Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening				
Zorgverzekeringswet		-		-
Wet langdurige zorg		-		-
Baten uit onderaanneming		-		-
Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening		3.738		3.320
		3.738		3.320
Opbrengsten Jeugdwet		-		-
Andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten		-		-
Netto omzet		3.738		3.320
Overige bedrijfsopbrengsten		1.871		1.629
		1.871		1.629
Som der bedrijfsopbrengsten		5.609		4.949
Bedrijfslasten				
Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten		313		255
Lonen en salarissen		3.166		3.084
Sociale lasten		451		457
Pensioenlasten		269		263
Overige personeelskosten		625		531
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa		30		17
Overige bedrijfskosten		1.257		619
Som der bedrijfslasten		6.111		5.226
Bedrijfsresultaat		- 501		- 278
Financiële baten (+) en lasten (-)		- 5		13
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering		- 506		- 265
Belastingen				
Resultaat boekjaar		- 506		- 265



	2025	2024
Resultaatbestemming		
Dotatie (+) / onttrekking (-) Reserve aanvaardbare kosten	- 506	- 265
Dotatie Algemene reserve woningen	-	-
Onttrekking Algemene reserve maatschappelijk werk	-	-
	- 506	- 265



Segment Overige Opbrengsten

	2025	2024
Bedrijfsopbrengsten		
Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening		
Zorgverzekeringswet	-	-
Wet langdurige zorg	-	-
Baten uit onderaanneming	327	431
Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening	139	100
	466	531
Opbrengsten Jeugdwet	-	-
Andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten	774	779
Netto omzet	1.240	1.310
Overige bedrijfsopbrengsten	1.434	1.122
	1.434	1.122
Som der bedrijfsopbrengsten	2.675	2.432
Bedrijfslasten		
Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten	148	150
Lonen en salarissen	1.457	1.599
Sociale lasten	260	238
Pensioenlasten	138	122
Overige personeelskosten	127	84
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	17	19
Overige bedrijfskosten	635	431
Som der bedrijfslasten	2.781	2.643
Bedrijfsresultaat	- 106	- 211
Financiële baten (+) en lasten (-)	- 2	5
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	- 108	- 206
Belastingen	-	-
Resultaat boekjaar	- 108	- 206



	2025	2024
Resultaatbestemming		
Dotatie (+) / onttrekking (-) Reserve aanvaardbare kosten	- 108	- 206
Dotatie Algemene reserve woningen	-	-
Onttrekking Algemene reserve maatschappelijk werk	-	-
	- 108	- 206

Aansluiting totaal resultaat met resultaat segmenten 2025

	2025	2024
Resultaat volgens gesegmenteerde resultatenrekeningen		
Segment Wet Langdurige Zorg	458	1.661
Segment Zorgverzekeringswet	- 754	- 452
Segment Wmo	- 719	- 726
Segment Subsidie	- 506	- 265
Segment Overige opbrengsten	- 108	- 206
	- 1.629	12
Resultaat volgens resultatenrekening	- 1.629	12



Baten

16. Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening

16.1 Zorgverzekeringswet

	2025	2024
Opbrengsten DBC	7.469	7.278
Opbrengsten Wijkverpleging	8.321	8.693
Overige opbrengsten zorgverzekeringswet	768	985
	16.559	16.956

Toelichting

De opbrengsten uit de zorgverzekeringswet zijn in 2025 a € 0,397 miljoen gedaald tov 2024. De opbrengsten mbt DBC's zijn wel gestegen. Met name door de indexatie van de tarieven.

De opbrengsten mbt de Wijkverpleging zijn gedaald. Dit heeft meerdere oorzaken, zoals een dalende formatie en cliëntaantallen wat dus zorgt voor een daling in productieaantallen.

De overige opbrengsten zorgverzekeringswet zijn ook gedaald. Deze daling betreft voornamelijk de ELV productie. Door het minder leveren van ELV, de bedden hebben echter niet leeg gestaan, maar zijn gevuld met cliënten met andere zorgprestaties.

16.2 Wet langdurige zorg

	2025	2024
Opbrengsten WLZ	51.327	48.800
Overige WLZ	35	37
	51.362	48.837

Toelichting

De opbrengsten uit de Wet langdurig zorg zijn in 2025 a € 2,525 miljoen toegenomen. Voornamelijk door de indexatie van tarieven in 2025. Daarnaast zijn er meer cliënten met een WLZ-indicatie die op onze revalidatielocatie gelegen.

16.3 Baten uit onderaanneming

	2025	2024
Opbrengsten Onderaanneemschap	327	431
	327	431

16.4 Overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening

	2025	2024
Wmo	8.490	7.565
Subsidie gemeenten/Maatschappelijke dienstverlening	3.738	3.320
PGB en Particulieren	139	101
	12.368	10.986

Toelichting

De overige baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverleningsopbrengsten zijn gestegen tov 2024 a € 1,382 miljoen.

De WMO laat een omzet stijging zien tov 2024. Een oorzaak zijn de tariefstijgingen voor 2025, maar daarnaast is er ook groei gerealiseerd in de HO o.a. doordat andere aanbieders in de regio zijn gestopt.

De gemeentelijke subsidies voor Maatschappelijke dienstverlening zijn ook gestegen tov 2024. O.a. doordat er in 2025 alle subsidietoekenning ook volledig gebruikt zijn.

17. Opbrengsten Jeugdwet

	2025	2024
Jeugdwet	8	16
Totaal	8	16

18. Andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten

	2025	2024
Overige dienstverlening	259	298
Externe detacheringen-uitleen personeel	515	481
	774	779

19. Overige bedrijfsopbrengsten

	2025	2024
Overige subsidies, waaronder loonkostensubsidies en EU-subsidies	1.871	1.629
Overige opbrengsten	1.203	1.182
Bate/lasten voorgaande jaren	232	- 61
	3.306	2.750

Toelichting

De overige opbrengsten zijn hoger a € 0,556 miljoen tov 2024.

Een grote oorzaak zijn extra overige subsidies in 2025 tov voorgaande jaren, met name de subsidie sectorplannen is hoger. Verder vallen hier subsidies onder, zoals MDIEU, STOZ, ZONMW en subsidie Opleidingsfonds Wijkverpleging. De overige opbrengsten zijn bijna gelijk aan vorig jaar. De Baten/lasten voorgaande jaren zijn het meest gestegen, wat betekent dat het voor 2025 vooral baten mbt voorgaande jaren betreft. Er zijn nog grote positieve afrekeningen van subsidies, vergoeding re-integratiekosten en afrekeningen van energie ontvangen welke niet of hoger waren dan voorzien eind 2024.

Lasten

20. Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten

	2025	2024
Personeel niet in loondienst	2.370	2.594
Kosten uitbesteding onderaannemers	602	724
Overige	-	-
	2.973	3.318

Toelichting

De kosten van uitbesteed werk zijn gedaald tov van 2024 met -345K. Dit wordt met name veroorzaakt door minder tot geen inzet van ZZP'ers meer ivm de strengere handhaving op schijnzelfstandigheid.

21. Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten

	2025	2024
Lonen en salarissen	49.009	45.845
Sociale lasten	7.987	7.517
Pensioenpremies	4.072	3.839
Overige personeelskosten	2.741	2.614
	63.809	59.815

Fte (in aantallen)

	2025	2024
Totaal overhead/ondersteuning	179,5	166,1
Totaal Zorg	699,5	701,5
Totaal begeleiding en behandeling	37,5	36,1
Totaal maatschappelijk werk	28,0	31,4
	944,4	935,1
Aantal personeelsleden dat buiten Nederland werkzaam is	0	0

Toelichting

In 2025 zijn t.ov. 2024 de fte aantallen gestegen met 9,3 fte. De personeelskosten zijn ook gestegen met € 3,994 miljoen tov 2024.

De fte aantallen in de zorg zijn bijna gelijk gebleven, maar op ondersteuning zorg gestegen. Dit komt voornamelijk door een verschuiving van medewerkers uit de zorg naar aparte schoonmaakteams. Deze zijn verantwoord onder Ondersteuning aan Zorg.

Dat de salariskosten voor 2025 procentueel harder zijn gestegen dan de fte aantallen komt voornamelijk door de CAO-wijzigingen/stijgingen.

22. Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

	2025	2024
Afschrijvingen		
immateriële vaste activa	-	3
materiële vaste activa	2.385	2.070
financiële vaste activa	-	-
	2.385	2.073

Toelichting

De afschrijvingskosten zijn in 2025 a € 0,312 miljoen hoger dan voorgaand jaar. Dit is niet specifiek op 1 activagroep toe te wijzen. De hogere afschrijvingskosten ontstaan door de nieuwe geactiveerde activa. O.a. keukens op div. locaties, toeganscontrolesysteem, zorgdomotica en andere ict-middelen.

23. Overige bedrijfskosten

	2025	2024
Voedingsmiddelen en hotelmatige kosten	2.939	2.906
Algemene kosten	7.428	6.422
Accountantskosten	157	135
Cliënt- en bewonersgebonden kosten	2.393	2.336
Onderhoud en energiekosten		
Onderhoud	1.075	993
Energie gas	736	670
Energie stroom	427	397
Energie water	25	18
	2.263	2.078
Huur en leasing	1.828	1.734
	17.007	15.612

Toelichting

Zie volgende pagina



Toelichting

Ten opzichte van 2024 zijn de Overige bedrijfskosten € 1,395 miljoen hoger. De belangrijkste verschillen zijn hogere Algemene kosten van € 1,006 miljoen, hogere onderhoudskosten van € 0,082 miljoen en lagere huurkosten van € 0,094 miljoen.

De hogere kosten met betrekking tot de Algemene kosten kennen de volgende oorzaak:

- In 2025 zijn er meer kosten gemaakt voor ICT om de basis op orde te brengen. Dit omvat meerdere projecten, zoals het realiseren van de moderne werkplek, het op alle locaties werkend krijgen van netwerkverbindingen (mede om Domotica toekomstbestendig te maken), het vervangen van alle hardware en het inzichtelijk maken hiervan (MDM).
- In 2026 is het doel om alles gerealiseerd te hebben (1ECD, moderne werkplek, inrichting netwerk/servers en security), waardoor de verwachting is dat vanaf 2027 de ICT kosten op een lager niveau zullen liggen en de organisatie toekomstgericht is op het gebied van informatisering, Domotica en veiligheid.

De hogere onderhoudskosten van € 0,082 miljoen worden veroorzaakt door verschillende posten, met name door hogere uitgaven aan contractonderhoud en keuringen en aan gebouwbeheer en gebouwveiligheid. Hiervoor is geen specifieke reden aan te wijzen. De lagere huurkosten van € 0,094 miljoen worden met name veroorzaakt door de huur van locatie Horapark. In 2024 was op deze huurkosten nog een korting van toepassing voor de eerste maanden. Deze korting is vervallen, waardoor de huurkosten voor Horapark nu circa € 0,070 miljoen hoger uitkomen."

24. Financiële baten en lasten

	2025	2024
Rentebaten	203	403
Resultaat deelnemingen	-	-
Waardeveranderingen financiële vaste activa en effecten	-	-
Overige opbrengsten financiële vaste activa en effecten	-	-
baten	203	403
Rentelasten	363	329
Resultaat deelnemingen	-	-
Waardeveranderingen financiële vaste activa en effecten	-	-
Overige financiële lasten	-	-
lasten	363	329
	- 160	74

25. Bezoldiging bestuurders en toezichthouders

WNT-verantwoording 2025 Christelijke Stichting voor wonen, zorg en welzijn Opella

De WNT is van toepassing op Christelijke Stichting voor wonen, zorg en welzijn Opella. Het voor Christelijke Stichting voor wonen, zorg en welzijn Opella toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 € 214.000 (het bezoldigingsmaximum voor zorg en jeugdhulp, Klasse IV, totaalscore 10 punten).

Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.

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

Leidinggevende topfunctionaris

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

Gegevens 2025

Aanvang en einde functievervulling in 2023	1 januari - 31 december
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking	ja

Bezoldiging

Beloning + Belastbare onkostenvergoedingen	209.920
Beloningen betaalbaar op termijn	16.080
Subtotaal	226.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	226.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.

Bezoldiging

226.000

Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan

n.v.t.

Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling

n.v.t.

Gegevens 2024

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

Bezoldiging

Beloning + Belastbare onkostenvergoedingen	197.837
Beloningen betaalbaar op termijn	16.163
Subtotaal	214.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	214.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.

Totaal bezoldiging 2024

214.000

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Bedragen x € 1,-	C.T. Slingerland	J.W. te Ronde	M. R. Scholten	R. Abel - van Nieuwamerongen	A.M. de Jonge
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT

Gegevens 2025

Aanvang en einde functievervulling in 2025	1 januari - 31 december	1 januari - 31 december	1 januari - 31 december	1 januari - 31 december	1 januari - 31 december
Bezoldiging					
Bezoldiging	16.950	11.300	11.300	11.300	11.301
Individueel toepasselijke bezoldigings-maximum	33.900	22.600	22.600	22.600	22.600
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging 2025	16.950	11.300	11.300	11.300	11.301
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2024

Aanvang en einde functievervulling in 2024	1 januari - 31 december	1 januari - 31 december	1 januari - 31 december	1 januari - 31 december	1 januari - 31 december
Bezoldiging					
Bezoldiging	16.050	10.700	10.700	10.700	10.700
Individueel toepasselijke bezoldigings-maximum	32.100	21.400	21.400	21.400	21.400
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging 2024	16.050	10.700	10.700	10.700	10.700
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Voor elke hierboven vermelde onverschuldigde betaling is een vordering ingesteld die is inbegrepen in de post 'Overige vorderingen'.

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder

Topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder.

Gegevens 2025	
Naam Topfunctionaris	K.T. Zuidema
Functie	Lid RvT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2024 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

32. Honoraria accountant

	2025	2024
Controle van de jaarrekening	131	77
Overige controlewerkzaamheden	26	58
Fiscale advisering	-	-
Niet-controlediensten	-	-
	157	135

33. Transacties met verbonden partijen

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

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

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders
29 mei 2026

A. Kok

Voorzitter Raad van Bestuur

C.T. Lukkien

Voorzitter Raad van Toezicht

M.R. Scholten

Lid Raad van Toezicht

K.T. Zuidema

Lid Raad van Toezicht

R. Abel - van Nieuwamerongen

Lid Raad van Toezicht

A.M. de Jonge

Lid Raad van Toezicht



2. Overige gegevens



2.1 Vaststelling en goedkeuring jaarrekening

De Raad van bestuur van Stichting Opella heeft de jaarrekening 2025 vastgesteld in de vergadering van 20 april 2026.

De Raad van Toezicht van Stichting Opella heeft de jaarrekening 2025 goedgekeurd in de vergadering van 20 april 2026.

2.2 Statutaire regeling resultaatbestemming

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

2.3 Resultaatbestemming

Het resultaat wordt verdeeld volgens de resultaatverdeling in paragraaf 1.2.

2.4 Gebeurtenissen na balansdatum

In onderling overleg en afstemming heeft de Raad van Toezicht en de bestuurder besloten om een gedelegeerd bestuurder aan te stellen vanaf 1 februari a.s., vooralsnog voor een periode van 7 maanden.

De taakgebieden van Financiën & Control, Risicomanagement & interne controle en het Inkoop- & contractbeheer behoren tot de primaire verantwoordelijkheid van deze persoon.

De andere onderdelen van de bestuursportefeuille zijn de primaire verantwoordelijkheid van de bestuurder André Kok. Besluitvorming geschiedt collegiaal tussen de bestuurder en de gedelegeerd bestuurder en gebeurt in consensus. Beiden zijn eindverantwoordelijk voor de te behalen resultaten.

2.5 Nevenvestigingen

Stichting Opella heeft geen nevenvestigingen en is geregistreerd onder KvK-nummer: 09129229

2.6 Controleverklaring

De controleverklaring is opgenomen op de volgende pagina.



Controleverklaring



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van bestuur en de raad van toezicht van Opella, Christelijke Stichting voor wonen, zorg en Welzijn te Ede

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2025

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2025 van Opella, Christelijke Stichting voor wonen, zorg en welzijn ('de instelling') te Ede gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Opella, Christelijke Stichting voor wonen, zorg en welzijn op 31 december 2025 en van het resultaat over 2025 in overeenstemming met de Regeling openbare jaarverantwoording WMG en de bepalingen bij en krachtens de Wet normering topinkomens (WNT).

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2025;
2. de winst- en verliesrekening over 2025; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en de Regeling Controleprotocol WNT 2025 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Opella, Christelijke Stichting voor wonen, zorg en welzijn zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met de Regeling Controleprotocol WNT 2025 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.



Benadrukking van onzekerheid rond continuïteit

Wij vestigen de aandacht op het onderdeel 'Continuïteitsveronderstelling' in hoofdstuk 1.4 van de jaarrekening en het onderdeel 'Going concern' in hoofdstuk 2H van het bestuursverslag waarin de raad van bestuur de omstandigheden en getroffen maatregelen toelicht die van invloed zijn op de financiële positie en resultaatontwikkeling van Stichting Opella, Christelijke Stichting voor wonen, zorg en welzijn. Ons oordeel is niet aangepast als gevolg van deze aanleggenheid.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- ▶ het bestuursverslag;
- ▶ het verslag van de interne toezichthouder;
- ▶ de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- ▶ met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- ▶ alle informatie bevat die op grond van de Regeling openbare jaarverantwoording WMG is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling openbare jaarverantwoording WMG en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

De raad van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens, alsmede voor het toevoegen van het verslag van de interne toezichthouder, in overeenstemming met de Regeling openbare jaarverantwoording WMG.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van de raad van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

De raad van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en het getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de Regeling openbare jaarverantwoording WMG en de bepalingen bij en krachtens de WNT. In dit kader is de raad van bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die de raad van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet de raad van bestuur afwegen of de instelling in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet de raad van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de raad van bestuur het voornemen heeft om de instelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. De raad van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

Vervolg **Controleverklaring**



De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de instelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude en fouten ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, de Regeling Controleprotocol WNT 2025, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidsreizen. Onze controle bestond onder andere uit:

- ▶ het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fraude of fouten, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- ▶ het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de instelling;
- ▶ het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door de raad van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- ▶ het vaststellen dat de door de raad van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- ▶ het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- ▶ het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

PAGINA 3 VAN 4



Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Arnhem, 29 mei 2026

BDO Audit & Assurance B.V.
namens deze,

w/g

drs. K. Troe RA

PAGINA 4 VAN 4

Bijlage 1 - Overzicht resultatenrekening subsidiedossier 2025/3867, 2025/3866, 2025/3868, 2025/3870 en Ketenzorg Gemeente Ede

Toegekende subsidie van Subsidiegever: Gemeente Ede

	AMW-MW	School- maatschappelijk werk	Extra inzet CJG Frontoffice	Jeugd-maatschappelijk werk			Ketenzorg dementie	Bezoek- en oppasservice	Financiële coaches	Brugfunctie Centrum voor Jeugd en Gezin	Praktische gezins- ondersteuning	Totaal	
					Extra	Extra VO							Extra 0,4 Fte
Baten	kpl. 900.000	kpl. 900.004	kpl. 900.002	kpl. 900.002	kpl. 900.004	kpl. 900.004	kpl. 900.004	kpl. 610097	kpl. 900.000	kpl. 900.000	kpl. 900.005	kpl. 900.005	
Bedrijfsopbrengsten													
- Subsidie 2025/3867	528.024											528.024	
- Subsidie 2025/3866		770.277	34.551	599.609	97.753	84.127	48.073					1.634.390	
- Subsidie 2025/3868								52.225	238.406			290.631	
- Subsidie 2025/3870										81.990	832.763	914.753	
- Subsidie 2025/5291 Ketenzorg							195.000					195.000	
Som der bedrijfsopbrengsten	528.024	770.277	34.551	599.609	97.753	84.127	48.073	195.000	52.225	238.406	81.990	832.763	3.562.798
- Subsidie 2025/3870 Icare deel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	200.199	200.199
- Subsidie Ketenzorg (niet gebruikt deel)	-	-	-	-	-	-	-	10.997	-	-	-	-	10.997
Lasten													
Bedrijfslasten													
personeelskosten	507.421	740.221	33.203	576.212	93.939	80.844	46.197	184.003	50.187	229.103	78.261	603.792	3.223.384
afschrijvingen	538	785	35	611	100	86	49	-	53	243	-	-	2.500
overige kosten	16.035	23.392	1.049	18.209	2.969	2.555	1.460	-	1.586	7.240	1.553	11.981	88.030
Som der bedrijfslasten	523.994	764.398	34.287	595.033	97.007	83.485	47.706	184.003	51.826	236.587	79.814	615.774	3.313.914
Financiële baten (+) en lasten (-)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	4.030	5.879	264	4.576	746	642	367	-	399	1.819	2.176	16.790	37.688
Buitengewone baten	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Buitengewone lasten	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Buitengewoon resultaat	4.030	5.879	264	4.576	746	642	367	-	399	1.819	2.176	16.790	37.688
Resultaat	4.030	5.879	264	4.576	746	642	367	-	399	1.819	2.176	16.790	37.688

Bijlage 2 - Overzicht Boekwaarde vaste activa t/m 31 december 2025 per gebouw

Type	Bedrijfsgebouwen en terreinen
Barones van Lyndenlaan 69 te Bennekom, Locatie Elias	12.487.551
Oost Breukelderweg 1 te Bennekom, Locatie Walraven	6.326.437
Barones van Lyndenlaan 1 te Bennekom, Locatie Machtella	2.469.743
Hendrik van poelwijcklaan 1 te Bennekom, Locatie Cornelia	2.331.071
Smachtenburgerhof 1 te Harskamp, locatie Metje	2.029.055
Dorpsstraat 25 te Lunteren, Locatie Honskamp	901.544
Van Sallandthof 40 tm 48 te Wageningen, locatie Torckdael	378.569
Horapark 9, Locatie Horapark	299.703
Veldjesgraaf te Ederveen, Locatie de Veenderij	95.421
Baron van Wassenaarpark te Bennekom	40.262
Thorbeckestraat 1 te Wageningen, Locatie Nudehof	14.135
Div. TZ locaties	11.666
Eindtotaal	27.385.157



Opella biedt in de Gelderse Vallei zorg, welzijn en ondersteuning.
Wij geloven in zorg die de hele mens ziet.

Opella

Postbus 677

6710 BR Ede

telefoon 0318 752222

servicepunt@opella.nl

www.opella.nl

