

JAARVERSLAG 2020



Wat **mijza**
bijzonder maakt

Inleiding | Leeswijzer

Mijzo is per 1 januari 2021 ontstaan door een fusie van De Riethorst Stroomland, Volckaert en Schakelring. Over het verslagjaar 2020 verschijnen drie jaarverantwoordingen voor de afzonderlijke organisaties. Aangezien het hele jaar in het teken stond van de fusie en Covid-19 hebben wij deze oplegger gemaakt voor de nieuwe organisatie, een 'jaarverslag' 2020 van Mijzo.

Voorwoord namens de drie bestuurders

Het jaar 2020 gaat voor Mijzo de geschiedenis in als het jaar van Covid-19 en de fusie. Net als de rest van de maatschappij kregen de drie organisaties te maken met corona en stonden ze voor de nodige uitdagingen. Op het moment dat we dit verslag schrijven, is de situatie in de verpleeghuizen een stuk verbeterd door de vaccinaties, maar heeft corona ons nog niet losgelaten.

Vanwege de vertraagde vergunningsfase bij de ACM konden we niet per 1 januari 2020 fuseren, terwijl we dat graag hadden gewild. Nadat eind februari de goedkeuring van de ACM werd verkregen, zijn we op 31 maart 2020 bestuurlijk gefuseerd.

In het voorjaar zijn de clustermanagers en de teammanagers gepositioneerd binnen de organisatie. We zijn heel blij dat we hebben doorgezet om op 1 juli respectievelijk 1 september de nieuwe structuur in te voeren. Dat gaf de clustermanagers en de teammanagers de gelegenheid om, voor zover mogelijk binnen de beperkingen vanwege Covid-19, aan de slag te gaan met het inrichten van hun cluster en de organisatie verder voor te bereiden op de fusie. En dat gaf nieuwe energie.

Ook werd op 1 september de nieuwe naam onthuld: **Mijzo**, met als pay-off **ziet mij**. Dit ging gepaard met iets lekkers bij de koffie, berichten op verschillende media en natuurlijk de sokken, als symbool, om stap voor stap toe te groeien naar de nieuwe organisatie.

Het najaar is gebruikt om processen, systemen en protocollen te harmoniseren en te vernieuwen. Dit wordt in 2021 en 2022 doorgezet. Dit is een grote opgave naast de impact van corona. We hebben veel gevraagd van iedereen in de organisatie. Maar wat was er veel betrokkenheid, loyaliteit en een tomeloze inzet. Indrukwekkend om mee te maken.

Ondanks onze zorgen over de effecten van corona, kunnen we mede dankzij de extra financiële ondersteuning van de overheid, het jaar afsluiten met een positief financieel resultaat.

Terugkijkend kunnen we stellen dat het een enerverend jaar is geweest. Dat neemt niet weg dat wij, ondanks de uitdagende omstandigheden, trots zijn op de resultaten die we hebben bereikt. **Mijzo staat!**

Mireille de Wee, John Moolenschot en
Annet Boekelman

De uitgangspunten van de fusie

In het fusiedocument zijn de uitgangspunten voor Mijzo vastgelegd. Hierin zijn onder andere opgenomen de missie & visie, de besturingsfilosofie en de kernwaarden van Mijzo.

Missie

Mijzo is er voor mensen met grote gezondheidsuitdagingen die op eigen wijze vorm willen geven aan hun leven. We zijn er voor ouderen, revalidanten en mensen met chronische aandoeningen. Daar waar thuis ook is. Samen met cliënten en hun naasten willen we ontdekken wat de best passende zorg of ondersteuning is.

Mijzo staat voor respectvolle aandacht. Aandacht voor mensen, voor ons werk en voor elkaar. Onze ambitie is om koploper te zijn. Dit doen we met een open blik en vanuit een positieve visie op gezondheid. Zo halen we het beste in elkaar naar boven.

Visie

Ondanks het ouder worden, willen mensen het liefst zo lang mogelijk actief blijven in hun eigen omgeving en op eigen wijze hun leven leiden, passend bij wie ze zijn. We zijn ons ervan bewust dat bij het ouder worden de gezondheid afneemt en dat dit gaandeweg een andere invulling van het leven vraagt. Dat is niet makkelijk. Zelfs de simpele dingen worden ingewikkeld en de afhankelijkheid van anderen neemt toe.

Mijzo is er voor u als u ondersteuning nodig heeft. Wij stemmen onze zorg en dienstverlening af op uw wensen. Wij ondersteunen op die momenten dat u ons nodig heeft om zo een zinvolle bijdrage te leveren aan uw leven. Samen ontdekken we wat uw eigen mogelijkheden zijn en staan we open voor de keuzes die u maakt. Met hulp van mensen uit uw omgeving, maar ook met gebruik van slimme technologie, stellen wij u in staat om het leven te blijven leiden zoals u dat wilt.

Onze droom is om toonaangevend te zijn in het bieden van zorg en ondersteuning vanuit diverse expertises. Daarnaast willen wij goed werkgeverschap bieden aan onze medewerkers en vrijwilligers, waarbij ruimte is voor creativiteit en lef. Alleen samen kunnen wij het verschil maken. Elke dag weer.

Visie op medewerker en vrijwilliger

In een open organisatie, waar je jezelf kunt zijn en waar je gezien en gewaardeerd wordt, ervaar je vrijheid en ruimte om de cliënt bij te staan in het maken van eigen keuzes en beslissingen en om die ondersteuning te bieden die de cliënt nodig heeft. Als medewerker ben je gezond nieuwsgierig, heb je lef en leer je elke dag, van het werk en van je collega's. Je wordt in de gelegenheid gesteld en/of ondersteund om te experimenteren, te blijven leren en ontdekken, omdat je zó als collega bijdraagt aan een toekomstbestendige werkomgeving en kwaliteit. Jij bent verantwoordelijk voor je eigen persoonlijke ontwikkeling en loopbaanontwikkeling. Je bent trots op je werk en op Mijzo, op de toegevoegde waarde die je voor cliënten en hun omgeving hebt. Je kunt je identificeren met de plek waar je werkt. Dit werk doe je niet alleen, je komt verder wanneer je samen werkt.

Kernwaarden

Eigen

Uw bestaan is van u en van niemand anders. U organiseert uw leven op uw manier, zoals u het graag ziet. Wij ondersteunen u graag bij uw levens-uitdagingen. U maakt daarbij uw eigen keuzes.

Jij bent zelfstandig en verantwoordelijk. Jij bent in staat de ander te zien zoals hij is. Jij geeft de ander respectvolle aandacht, en ondersteunt de ander bij zijn levensuitdagingen en eigen keuzes. Mijzo geeft mensen de ruimte om te zijn wie ze zijn en stimuleert tot eigen regie en eigenaarschap.

Ontdekken

We willen u graag beter leren kennen, en samen met u kijken wat het leven in petto heeft en wat de mogelijkheden zijn.

Jij bent van nature nieuwsgierig en neemt de tijd om op zoek te gaan naar die zaken die kwaliteit toevoegen aan het leven van de cliënt. Mijzo stelt medewerkers in staat om creatieve oplossingen te bedenken om meer waarde voor de cliënt te realiseren. Mijzo streeft daarbij naar innovaties om cliënten

en medewerkers/vrijwilligers goed te kunnen ondersteunen en om onbekende en ongekende mogelijkheden voor de toekomst te ontdekken.

Open

We zijn open en eerlijk. We luisteren naar elkaar, erkennen elkaar ook daar waar we anders zijn. We hebben de vrijheid en kunnen de ruimte nemen om te zeggen wat we denken en voelen. We staan open voor ontwikkelingen, nieuwe ontdekkingen en creatieve oplossingen. Dit zijn belangrijke voorwaarden voor een goede dialoog die we op allerlei manieren met elkaar voeren.

Samen

Samenwerken is vanzelfsprekend. Met elkaar – u en uw naasten, vrijwilligers en professionals, en andere samenwerkingspartners – werken we samen omdat dit ons sterker maakt en leuker is. We maken gebruik van de diversiteit en elkaars talenten in de verschillende netwerken en gemeenschappen en gaan actief op zoek naar datgene wat ons nog verder kan versterken.

Besturingsfilosofie

De uitgangspunten voor de besturingsfilosofie van Mijzo zijn:

- Centraal – decentraal; Alles wat de cliënt direct raakt, organiseren we lokaal in de lijn. Lokale kleuring is hierbij belangrijk;
- Het management is integraal verantwoordelijk;
- De verantwoordelijkheden liggen zo laag mogelijk in de organisatie. Leiderschap is hierbij coachend en faciliterend. We kiezen voor maximaal twee managementlagen onder de raad van bestuur met een hanteerbare span of control en complexiteit;
- Een team is samen verantwoordelijk, geen zelfsturing, maar zelforganisatie;
- We managen en organiseren op basis van de kernwaarden: **eigen, ontdekken, open, samen**;
- We betrekken alle belanghebbenden in advisering;
- We zijn wendbaar en flexibel.

Kaderbrief

Vanwege het ontbreken van een uitgebreid en uitgewerkt strategisch beleid heeft Mijzo ervoor gekozen de kaderbrief voorlopig te gebruiken om de organisatie verder in te richten.

De kaderbrief is gebaseerd op het fusiedocument, actuele maatschappelijke opgaven en de afspraken uit de verschillende ontmoetingen met diverse gremia. Het is bedoeld als kompas, om koers te houden, terwijl we verder werken aan de inrichting van Mijzo.

De kaderbrief bevat de ambities, kaders en uitgangspunten voor de jaren 2021-2023. De doelen zijn verspreid over drie jaar, omdat de opgave te groot is om alle doelen in één jaar te bereiken. En ook hier geldt dat werk en privé in balans moeten zijn en dat we het liever 'goed doen' dan 'te snel' gaan.

De maatschappelijke opgaven, en de onzekerheid die een en ander met zich meebrengt, vragen een wendbare en flexibele organisatie, die veerkrachtig is en in staat te veranderen. We werken binnen Mijzo daarom aan de volgende thema's:

- Met plezier naar het werk
- Cliënt daar waar thuis ook is
- Met lef ontdekken
- Samen het verschil maken
- Gezonde bedrijfsvoering

Het jaar 2021 is concreet uitgewerkt in kwaliteitsjaarplannen per locatie. Deze worden de komende jaren aangepast aan de strategie van Mijzo en de dan geldende omstandigheden.

Fusie

Het jaar 2020 stond in het teken van de fusie. De fusie heeft een lange voorbereiding gekend met ontmoetingen van groepen in gemixte samenstellingen tijdens werkconferenties en projectgroepen. De afspraken van deze ontmoetingen zijn vastgelegd in het fusiedocument. Het fusiedocument is het uitgangspunt van handelen binnen Mijzo.

De juridische fusie was gepland op 1 januari 2020. Dit is door de vertraging binnen het traject met de ACM 1 januari 2021 geworden. Op 31 maart 2020 heeft de bestuurlijke fusie plaatsgevonden, waarbij één raad van toezicht en één raad van bestuur ontstonden. De (tijdelijke) **raad van toezicht** (tot 1 oktober 2020) bestond uit Peter van der Velden (voorzitter), Kees Ahaus, Patrick de Rooij, Margery Kuikman, Frits Verschoor en Martin Hege-man.

Met ingang van 1 oktober 2020 bestaat de **raad van toezicht** uit:

- Victor van Dijk (voorzitter)
- Peter van der Velden (vice voorzitter)
- Kees Ahaus
- Margery Kuikman
- Marieke Commandeur
- Philip Idenburg

De **raad van bestuur** bestaat uit:

- Annet Boekelman-Wilhelm
- Mireille de Wee
- John Moolenschot

De raad van bestuur is vanaf 31 maart 2020 samen de drie organisaties gaan besturen.

De raad van bestuur heeft geen vaste standplaats. Zij werkt wisselend op diverse locaties. Dit om gevoel te hebben en houden bij de drie organisaties en de locaties, en zichtbaar te zijn en te blijven.

In het voorjaar zijn de clustermanagers en het middenkader gepositioneerd. Dit ging gepaard met het vertrek en afscheid van een aantal managers en de komst van twee nieuwe clustermanagers; een clustermanager HR en een clustermanager zorg. Later in het jaar is een interim clustermanager bedrijfsvoering aangesteld vanwege het accepteren van een baan elders door de zittende clustermanager.

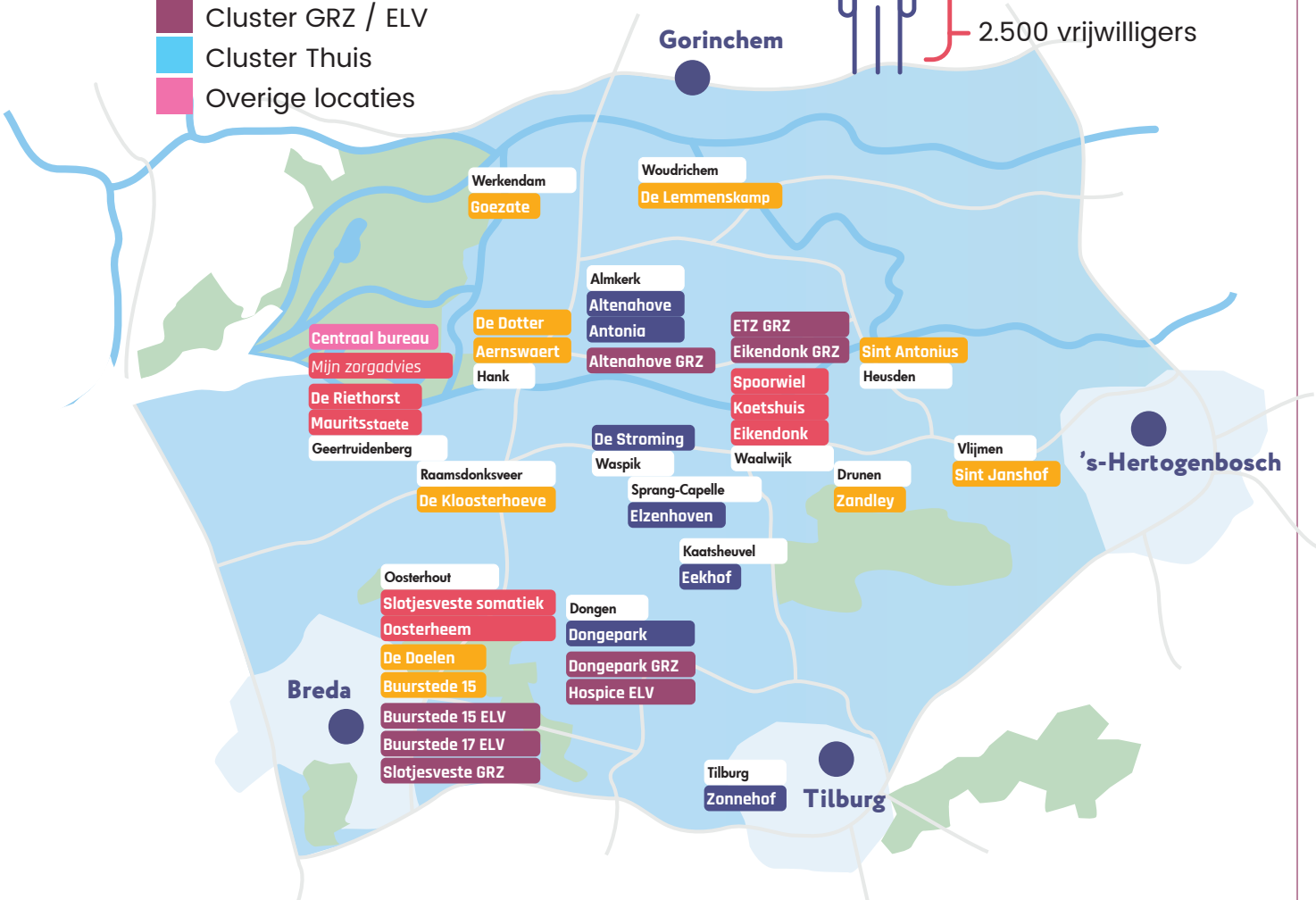
De inrichting van de clusters werd bemoeilijkt door corona. Heidagen en coaching konden moeilijk plaatsvinden en veel overleg moest digitaal. Het is bewonderenswaardig hoe iedereen elkaar toch goed heeft weten te vinden.

Per 1 juli (voor de stafclusters) en 1 september 2020 (voor de clusters zorg) is de nieuwe structuur 'live' gegaan. En ook zijn op 1 september, op feestelijke wijze, de nieuwe naam en het nieuwe logo onthuld; Mijzo, ziet mij.

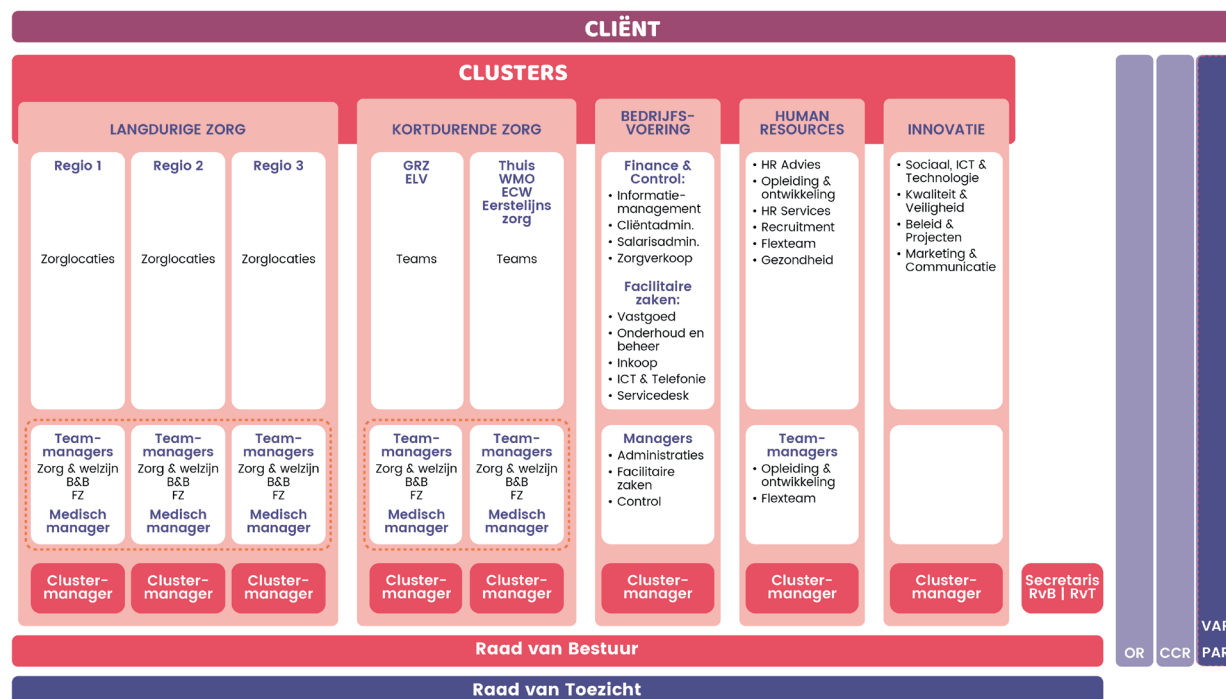
Clusteroverzicht

- Cluster 1 | Wlz
- Cluster 2 | Wlz
- Cluster 3 | Wlz
- Cluster GRZ / ELV
- Cluster Thuis
- Overige locaties

Aantallen



Organisatiestructuur



1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18

OR CCR PAR VAR

In maart 2020 kregen de voormalige organisaties te maken met Covid-19. In de eerste fase zijn basisafspraken met elkaar gemaakt, maar zijn beleid en maatregelen rondom corona in de drie afzonderlijke organisaties zelfstandig geformuleerd en uitgevoerd. Regelmatig is er contact geweest met de IGJ over de situatie in de drie organisaties en maken we deel uit van het DB Roaz en DB Ronaz

Richting de tweede golf is één Corona Beleids Team (CBT) voor Mijzo gevormd en zijn beleid en maatregelen rondom corona Mijzo-breed opgepakt. Het CBT kent een brede vertegenwoordiging vanuit de organisatie met een bestuurder, clustermanagers, teammanagers, behandelaren, adviseurs en vertegenwoordigers namens de medezeggenschapsorganen.

Het CBT kwam frequent bijeen om zaken te bespreken, zoals:

- Verkrijgen van de juiste data en informatie. Uiteindelijk heeft dit geleid tot het realiseren van een dashboard waarin alle relevante data wordt verzameld;
- Vertegenwoordigen van de VVT in landelijke/regionale gremia/bijeenkomsten;
- Opstellen en aanpassen van plannen en protocollen (denk aan een inhuysprotocol, testprotocol, vaccinatiebeleid etc.);
- Volgen en begeleiden van uitbraken van besmettingen op locaties;
- Op-/afschalen van cohorten;
- Voorraad persoonlijke beschermingsmiddelen;
- Testen van cliënten en medewerkers en het op-/afschalen van de teststraat;
- Vaccineren van cliënten en medewerkers;
- Continu monitoren van het aantal beschikbare bedden;
- Waarderen van medewerkers met kleine attenties tussendoor en het verstrekken van de zorgbonus;
- Ondersteuning van onze zorgmedewerkers door niet-zorgmedewerkers, zoals stafmedewerkers en medewerkers van De Efteling en Monkey Town. Deze succesvolle samenwerking van zorgprofessionals met niet-zorgprofessionals is iets dat we willen vasthouden voor de toekomst;
- Deelnemen aan verschillende onderzoeken;
- Vragen uit de organisatie beantwoorden;
- Dilemma's met elkaar bespreken, en het voeren van een moreel beraad over PG en Covid-19;
- Nazorg aan medewerkers organiseren door middel van een luisterlijn en het aanbieden van teamreflecties onder professionele begeleiding. De teamreflecties zijn een initiatief van Mijzo dat regionale en landelijke navolging krijgt, vanwege het succes dat ermee wordt behaald. Ook het CBT zelf heeft twee teamreflecties gepland;
- Communicatie met alle betrokkenen (onder andere door middel van een wekelijkse update).

Momenteel komt het CBT eenmaal per week bijeen via MS Teams en zit Mijzo in rustiger vaarwater, wat het effect is van het vaccineren van cliënten en medewerkers. We houden rekening met en zijn voorbereid op een eventuele derde golf vanwege het stijgend aantal besmettingen in het land en de afspraken rondom het eventueel uithelpen van de ziekenhuizen.

De raad van bestuur

Besluiten en voortgang

De raad van bestuur stuurt maandelijks een verslag 'Besluiten en voortgang raad van bestuur' aan alle leidinggevend en gremia. In 2020 is dit ook per kwartaal gedaan. In dit verslag worden clustermanagers, teammanagers, de raad van toezicht en de medezeggenschapsorganen op de hoogte gesteld van de ontwikkelingen op het gebied van corona, medezeggenschap, besluiten en andere zaken die noodzakelijk zijn of aardig zijn om te weten.

De raad van bestuur heeft in 2020 onder andere de volgende besluiten genomen:

- Inrichting van de organisatie per 1 juli en 1 september en de benoeming van twee nieuwe clustermanagers en 1 interim-clustermanager;
- Nieuwe naam en huisstijl voor de nieuwe organisatie zijn gekozen en de wijze waarop deze te introduceren;
- Notitie 'Ontmoeten en afspreken' is opgesteld (c.q. de overleg- en besluitvormingsstructuur is vastgesteld);
- Visie op ICT is vastgesteld en er zijn belangrijke besluiten genomen om de ICT voor Mijzo goed te regelen onder leiding van een programmamanager (zie kopje projecten ICT);
- Er zijn verschillende besluiten op het gebied van HR genomen (zie kopje projecten HR), zoals bijvoorbeeld ten aanzien van de secundaire arbeidsvoorwaarden;
- Visie op facilitair is geformuleerd;
- Beleid Wet Zorg en Dwang (WZD) is opgesteld en de functionarissen WZD zijn benoemd;
- Klachtenprocedure voor Mijzo is opgesteld. Deze volgt de richtlijn van ActiZ;
- Beleid huiselijk geweld is geformuleerd. Mijzo heeft een aandachtspersoon huiselijk geweld die kan worden gevraagd om advies en begeleiding bij vermoedens van huiselijk geweld;
- Medisch managers zijn gepositioneerd;
- Begrotingsproces is vastgesteld en de begroting 2021 is opgesteld;
- Procuratieregeling is vastgesteld;
- Treasury-statuuut is vastgesteld;
- Voorstel benoeming nieuwe accountant;
- Kwaliteitsjaarplan 2021 is opgesteld (en de plannen per locatie);
- Zorgverkoop 2021 is afgerond.

Portefeuilleverdeling raad van bestuur

De raad van bestuur hanteert onderstaande portefeuilleverdeling. Elke bestuurder is verantwoordelijk voor een aantal portefeuilles ●. En iedere bestuurder heeft een buddy ● (binnen de raad van bestuur, zodat portefeuilles door twee bestuurders worden behartigd).

	John	Annet	Mireille
Clusters			
WLZ 1	●		
WLZ 2		●	
WLZ 3			●
GRZ/ELV	●		●
Thuis		●	●
Bedrijfsvoering	●		●
HR	●	●	
Innovatie (kwaliteit, innovatie, communicatie)		●	●
Bestuursbureau	●		
Medezeggenschapsorganen			
OR	●	●	
CCR	●		●
Overig			
Opleidingsinstituten		●	
Tranzo	●		
Ukon			●
Actiz	●	●	●
Brabant (ketenpartners en netwerken)	Oost	Midden	West
Zorgverzekeraars/zorgkantoren	●	●	●
Andere financiers	●	●	●
Transitiemiddelen	Midden Brabant	Midden en West-Brabant	West-Brabant
Raad van toezicht/agendacommissie	●	●	●
Auditcommissie	●		●
Commissie Kwaliteit & Innovatie		●	●
Technisch voorzitter raad van bestuur	●		
AB zorgnetwerk Midden-Brabant		●	
Expertises zoals Huntington, etc.			●
Vastgoed/woningcorporaties, etc.	●		●
Corona/Corona BeleidsTeam (CBT)			●
Corona/Roaz-Ronaz		●	

De medezeggenschap

De Tijdelijke Ondernemingsraad

Onder het motto ‘samendoen wat samen kan’ hebben de drie ondernemingsraden van De Riethorst Stromenland, Volckaert en Schakelring de medezeggenschap van medewerkers vormgegeven. Om die reden is de TOR (Tijdelijke Ondernemingsraad) in de plaats gekomen van het eerder opgerichte Platform OR.

De TOR wil in dit verslag geen uitgebreide opsomming geven van alle activiteiten, maar meer de geest weergeven die onder al die activiteiten lag. In het fusiedocument is namelijk afgesproken dat de ondernemingsraden ernaar streven dat medewerkers zelf medezeggenschap uitvoeren. Alle activiteiten zijn daar het afgelopen jaar op gericht geweest.

De TOR is sparringpartner voor de bestuurders van de drie organisaties en heeft als taak de medezeggenschap te organiseren voor die onderwerpen die betrekking hebben op de nieuwe fusieorganisatie. Daarnaast heeft de TOR regie gevoerd op de uitvoering daarvan. Zo is een begin gemaakt met het verwezenlijken van de ambitie die in het fusiedocument is beschreven; namelijk om als medezeggenschapsorgaan ervoor te

zorgen dat medezeggenschap wordt uitgevoerd door medewerkers zelf.

De TOR heeft van de drie ondernemingsraden het mandaat gekregen om als afgevaardigde namens hen medezeggenschap te coördineren en te faciliteren en dit daarbij zo laag mogelijk in de organisatie te beleggen.

De aparte ondernemingsraden bleven verplicht bestaan tot aan de juridische fusie en hebben alleen die onderwerpen behandeld die op hun eigen organisatie betrekking hadden. De drie ondernemingsraden hebben de adviezen van werkgroepen, die zijn ontstaan na een correct medezeggenschapsproces, goedgekeurd op advies van de TOR.

Samenstelling TOR

Dagelijks Bestuur

- Rob van Raamsdonk (De Riethorst Stromenland)
- Hans van Tilborgh (Schakelring)
- Elly Branderhorst (Volckaert)

Leden

- Hetty Waterreus (De Riethorst Stromenland)
- Liesbeth van Boxel (De Riethorst Stromenland)
- Bregje van Toor (Schakelring)
- André van der Schans (Schakelring)
- Francien Reinhoudt (Volckaert)
- Francis van Rijsbergen (Volckaert), in december vervangen door Pascale van Delft (Volckaert)

Het dagelijks bestuur is aanspreekpunt en stelt de agenda op. Onder roulerend voorzitterschap werden de bijeenkomsten voorgezeten. De TOR werd ondersteund door twee ambtelijk secretarissen, Ton Kappen en Diane Klop.

De volgende thema's zijn besproken met de raad van bestuur (en er is positief geadviseerd, dan wel ingestemd) waarvan verslag is gemaakt:

- Coronabeleid en -maatregelen, en de consequenties voor medewerkers;
- Aansluiting bij de regionale klachtencommissie voor De Riethorst Stroomland en Volckaert;
- Inrichting van de organisatie, wijziging van de inrichting van cluster GRZ/ELV en van cluster bedrijfsvoering en het proces van inrichting van het middenkader;
- Jaarverantwoording 2019;
- Kaderbrief 2021-2023;
- Notitie 'Ontmoeten & Afspreken';
- Werving, selectie en benoeming van de nieuwe leden van de raad van toezicht;
- Begroting 2021;
- Visie op ICT en de planning van de verschillende projecten;
- Beleid WZD en de functionarissen WZD;
- Secundaire arbeidsvoorwaarden;
- Inzet van de bedrijfsartsen;
- Harmonisatie van BZA, CSB, SIA (de drie 'klantenservices') tot Mijn Zorg Advies (MZA) en de 'knip' tussen de cliëntadministratie en de services richting cliënten;
- Nieuwe invulling van de functie van teammanager behandeling & begeleiding binnen het cluster GRZ/ELV;
- Nieuw(e) achterwachting/-rooster;
- Waarschuwingsregister Zorg & Welzijn;
- Voorbereidingen voor een nieuwe ondernemingsraad Mijzo voorjaar 2021.

Van platform naar Centrale Cliëntenraad (CCR)

De cliëntenraden van de drie organisaties waren verenigd in een platform, ondersteund door Petra Klok, en zijn later in het jaar als één CCR Mijzo gaan functioneren. Zij hebben daartoe nieuwe reglementen opgesteld.

Samenstelling Centrale Cliëntenraad (CCR)

De CCR bestond uit:

- Ans van der Borcht (De Riethorst Stroomland) (onafhankelijk voorzitter)
- Jan Dibbits (De Riethorst Stroomland)
- Jenny Assink (De Riethorst Stroomland)
- Johan de Vries (De Riethorst Stroomland)
- Onno Donker (Volckaert)
- Karin Leijten (Volckaert)
- Rob Jonker (Volckaert)
- Pieter van der Sijde (Schakelring)
- Jan Hornes (Schakelring)
- Jan Wijnen (Schakelring)

De volgende thema's zijn besproken met de raad van bestuur (en er is positief geadviseerd, dan wel ingestemd) waarvan verslag is gemaakt:

- Coronabeleid en -maatregelen, en consequenties voor cliënten en naasten;
- Inrichting van de nieuwe organisatie;
- Jaarverantwoording 2019;
- Kaderbrief 2021-2023;
- Notitie 'Ontmoeten & Afspreken';
- Werving, selectie en benoeming van de nieuwe leden van de raad van toezicht;
- Kwaliteitsjaarplan 2021;
- Begroting 2021;
- Beleid WZD en de WZD-functionarissen;
- Visie op ICT en de planning van de verschillende projecten;
- Reglementen van de centrale cliëntenraad en de lokale cliëntenraden.

De raad van toezicht

Het jaar is gestart met drie raden van toezicht. Bij de bestuurlijke fusie op 31 maart is een tijdelijke raad van toezicht uit de drie raden van toezicht samengesteld.

De samenstelling van de tijdelijke raad van toezicht is te vinden onder het kopje fusie. De tijdelijke raad van toezicht heeft drie nieuwe leden voor de nieuwe raad van toezicht benoemd in zijn vergadering van 13 oktober 2020. De samenstelling van de raad van toezicht is daarmee als volgt:

- Victor van Dijk (voorzitter)
- Peter van der Velden (vice voorzitter)
- Kees Ahaus
- Margery Kuikman
- Marieke Commandeur
- Philip Idenburg

De raad van toezicht heeft drie commissies samengesteld:

- Een **remuneratiecommissie**:
Victor van Dijk en Peter van der Velden
- Een (financiële) **auditcommissie**:
Margery Kuikman en Marieke Commandeur
- Een **commissie kwaliteit & innovatie**:
Kees Ahaus en Philip Idenburg

De nieuwe raad van toezicht (dan wel de commissies ter voorbereiding) is in 2020 tweemaal bijeengewees en heeft de volgende onderwerpen besproken (c.q. goedgekeurd), waarvan verslag is gemaakt:

- Afspraken over werkwijze, vergaderdata etc.
- Coronabeleid en -maatregelen;
- Voorbereidingen tot de juridische fusie;
- Inrichting van de organisatie;
- Financiële- en kwaliteitsrapportages / kwaliteitsjaarplan 2021;
- Proces om te komen tot de keuze voor een nieuwe accountant en de benoeming van de nieuwe accountant;
- Zorgverkoop 2021;
- Vastgoedzaken zoals de ontwikkelingen met betrekking tot de verhuur van locatie Buurstede 17;
- Visie op ICT en de planning van de verschillende projecten;
- Procuratieregeling en het treasury-statuuut;
- Begroting 2021.

Zorg en behandeling zijn de corebusiness van Mijzo. Mijzo wil leven aan de dagen toevoegen. Bij voorkeur thuis, maar als dat niet meer lukt, door een prettig verblijf in een van de locaties.

In 2020 stond alles in het teken van Covid-19 en het streven om het wonen en leven, thuis en in de locaties, zo goed mogelijk doorgang te laten vinden binnen het beleid en de maatregelen met betrekking tot corona. Dat is zeer uitdagend geweest.

In de eerste fase werden we geconfronteerd met het sluiten van de locaties voor alle bezoek. In de tweede fase kregen we te maken met het dilemma om cliënten met dementie zoveel mogelijk regie en vrijheid te geven ondanks coronabeleid en -maatregelen. Eind 2020 hebben we ons voorbereid op een eventuele derde fase. Ondanks dat we hopen dat deze uitblijft, hebben we plannen gemaakt en zijn eventuele noodzakelijke acties besproken.

Er zijn ook mooie dingen ontstaan uit corona. We hebben geleerd dat, mede door de inzet van niet-zorgprofessionals zoals de medewerkers van de Efteling en Monkey Town, we:

- a. de zorg op een kwalitatief geaccepteerd niveau hebben kunnen houden,
- b. de cliënten de aandacht kregen die ze nodig hebben en
- c. de medewerkers werden ontzorgd.

Dat willen we graag vasthouden voor de toekomst.

Nieuwbouw De Riethorst

Tussen alle werkzaamheden voor Covid-19 en de fusie door, verhuisden de cliënten van locatie Buurstede 17 in Oosterhout naar de nieuwbouw van De Riethorst in Geertruidenberg. Zij kunnen daar volgens een nieuw concept in vrijheid wonen. Het wonen en leven wordt ondersteund door zorgtechnologie. Op de begane grond zijn diverse buurtkamers en tuinen (met verschillende thema's) waar men naar eigen keuze kan vertoeven. De logistiek wordt ondersteund met de nodige innovatieve technologie. Helaas kreeg ook deze locatie te maken met corona, en het dilemma van PG in relatie tot Covid-19, dat eerder is beschreven. Hier is negatieve pers over verschenen. Het goede hiervan is geweest dat we dit dilemma daarmee landelijk konden aankaarten en daar veel positieve reacties op hebben gekregen.

Vastgoed

In 2020 is een adviseur vastgoed aangesteld, die per 1 januari 2021 is gestart. Zijn eerste opdracht is om een inventarisatie te maken van (de staat van) alle gebouwen. Vervolgens wordt in 2021 het vastgoed bekeken in relatie tot de maatschappelijke opdracht en strategie van Mijzo.

Vooruitlopend daarop is een aantal projecten verder gebracht die al in gang waren gezet:

- Locatie Buurstede 17 in Oosterhout wordt na het vertrek van De Riethorst vanaf voorjaar 2021 tijdelijk verhuurd aan Raffy-Leystroom en Prisma. Een deel blijft in gebruik bij Mijzo voor de doelgroep GRZ/ELV;
- Nieuwe initiatieven zoals geclusterd wonen voor ouderen met enige ondersteuning, zijn verder besproken met betrokken partijen zoals gemeenten en woningbouwcorporaties;
- Residentie Moller te Waalwijk is gereed-gekomen en wordt begin 2021 betrokken door de eerste huurders.
- Locatie Sint Janshof in Vlijmen onderging een grote renovatie, waarbij appartementen en een aantal ruimtes zijn aangepakt.

Projecten

Naast de zorg en behandeling die dagelijks wordt geboden, liepen er verschillende projecten om de fusie per 1 januari 2021 voor te bereiden. Een belangrijk aantal daarvan lag op het gebied van ICT en HR. Bovendien kennen deze projecten verschillende afhankelijkheden naar elkaar en naar andere projecten.

Al eerder in dit verslag is genoemd dat met verschillende processen in verschillende systemen moet worden gewerkt. In de loop van het najaar werd duidelijk dat er aanvullende of nieuwe keuzes over een aantal ICT- en HR-projecten dienden te worden gemaakt. Er zijn toen aanpassingen gedaan in de structuur, de planning en de bezetting.

Projecten ICT

Onder leiding van een programmamanager ICT is door verschillende groepen gewerkt aan de volgende projecten:

- Naar één nieuw Afas (HR en financieel);
- Naar een tijdelijk gezamenlijk platform/intranet Joost;
- Business Intelligence tool (OBI);
- Harmoniseren van het mailverkeer;
- Oplossen van knelpunten bij migraties van systemen;
- Verder uitbreiden van het gebruik van zorgtechnologie;
- Communiceren van een en ander binnen de organisatie (onder andere met behulp van cartoons).

Naast de genoemde projecten in 2021 zal ICT ook de komende jaren nadrukkelijk op de agenda staan.

In 2021 staan de volgende projecten gepland:

- Naar één nieuwe werkomgeving;
- Een nieuw FMIS (Facilitair Management Informatie Systeem);
- Een nieuw DMS/KMS (Document Management Systeem).

De keuze voor een (nieuw) ECD en roosterpakket staat gepland in 2022.

Projecten HR

Ook op het gebied van HR is met man en macht gewerkt aan onder andere de volgende projecten:

- Er zijn brieven verstuurd aan alle medewerkers met informatie over de fusie en de nieuwe secundaire arbeidsvoorwaarden;
- Klachtenregeling voor medewerkers is opgesteld inclusief de mogelijkheid zich te wenden tot een vertrouwenspersoon. Deze wordt in 2021 vastgesteld;
- Klokkenluidersregeling is voorbereid. Deze wordt in 2021 vastgesteld;
- Gedragscode is opgesteld en wordt in 2021 definitief vastgesteld;
- Collegiaal Opvang Team (COT) is geformeerd. Het COT is getraind en biedt ondersteuning aan medewerkers die incidenten of calamiteiten meemaken;
- Achterwachtingregeling is opgesteld;
- Er zijn nieuwe vrijwilligersovereenkomsten opgesteld;
- Harmoniseren en digitaliseren van allerlei workflows zoals indiensttredingen, contractverlengingen, ziekmeldingen etc. is ter hand genomen.

Projecten Bedrijfsvoering

Naast eerder genoemde projecten rondom ICT is binnen bedrijfsvoering met veel inzet en onder grote druk gewerkt aan:

- Opstellen van de begroting 2021;
- Facilitaire processen zoals post en telefonie zijn onder de loep genomen;
- Beleid rondom procuratie, treasury e.d.

Overig

Tenslotte is door verschillende groepen gewerkt aan de harmonisatie/vernieuwing van procedures en documenten. Dit loopt door in 2021.

Het betreft onder andere:

- Opstellen van de kaderbrief 2021-2023;
- Opstellen van de notitie 'Ontmoeten & Afspreken' (overleg en besluitvorming);
- Opstellen van een kwaliteitsjaarplan 2021 (en plannen per locatie);
- Opstellen van (concept)statuten en reglementen, vergaderafspraken van de commissies raad van toezicht etc.;
- Beleids- en Planning & Control-cyclus is weergegeven in een notitie;
- (Een) risicomanagement(model) is gemaakt op basis van het COSO-model. De inhoud wordt in 2021 bepaald;
- Klachtenprocedure voor cliënten en naasten is vormgegeven en betrokken partijen zijn geïnformeerd. In 2021 gaat de nieuwe procedure in;
- Beleid huiselijk geweld is geformuleerd;
- Zorgverleningsovereenkomsten zijn geharmoniseerd en tegelijkertijd vereenvoudigd om de administratieve last te verminderen.

Financiën

Gedurende het jaar was het spannend hoe het resultaat zou uitpakken door allerlei effecten van Covid-19 (denk aan het hoge verzuim, de lege bedden, de extra kosten, onduidelijkheden in de compensatieregeling etc.). Daarnaast was er een samenloop met de toch al complexe verantwoording van onder andere de kwaliteitsgelden.

Inmiddels kunnen we zeggen dat we het jaar met een positief financieel resultaat afsluiten ondanks de fusie en corona. Omdat Covid-19 ook in 2021 nog zijn effect zal hebben op de reguliere bedrijfsvoering, blijven we dit goed monitoren.

Vooruitblik

In 2021 gaan wij verder met het inrichten van de organisatie en het harmoniseren van systemen, processen en protocollen, zodat we steeds meer denken en handelen conform de besturingsfilosofie, missie/visie en kernwaarden van Mijzo.

Maar wij willen ook tijd en energie steken in het werken aan de toekomst van Mijzo. Er zijn maatschappelijke ontwikkelingen die ons voor grote uitdagingen gaan stellen. Daarom starten wij een proces om te komen tot het formuleren van de maatschappelijke opdracht van Mijzo en een daarbij behorende strategie. Deze willen wij rond de zomer van 2021 presenteren. Ook weten wij dat Covid-19 ons nog parten zal spelen en de nodige tijd en energie blijft vragen.

Wij zijn echter ongelooflijk trots dat het samengaan van drie organisaties is gelukt, dat reguliere werkzaamheden worden uitgevoerd, dat kwaliteit geborgd is, dat fusiewerkzaamheden worden uitgevoerd en dat we coronabeleid en -maatregelen zo goed samen hebben weten op te pakken.

Iedereen binnen Mijzo had drie banen. Op deze plek willen we daarom nogmaals iedereen danken voor de betrokkenheid en inzet. Dank!