

**Jaarbeeld
Mijzo**

2023



mijzo
ziet mij

**Wat Mijzo uitd[®]aagt en
bijzonder maakt**



Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie
'Wat Mijzo uitd(r)aagt'

Resultaten 2023 Mijzo

Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie en vooruitblik

VOORWOORD

Onze samenleving is aan het veranderen. Dat geldt ook voor de zorgsector. Ouderen hebben andere wensen en behoeften dan een aantal jaren geleden. Iedereen wil zo lang mogelijk thuis blijven wonen, vitaal en zelfstandig zijn en onafhankelijk van zorg. Dit vraagt een andere kijk op ouder worden en op zorg. De krapte die op de arbeidsmarkt overal voelbaar is, maakt dat het extra belangrijk is om de zorg anders te organiseren.

Mijzo wil er zijn voor hen die de zorg en ondersteuning het hardste nodig hebben. Dat kunnen we als zorgorganisatie echter niet alleen. Het vraagt iets anders van de ouderen zelf, van de mensen in hun omgeving, van medewerkers in de zorg en van partijen om ons heen. Vanuit Mijzo gaan we het gesprek aan met cliënten en hun naasten over wat zij zelf kunnen (blijven) doen, eventueel met de inzet van technologie, en over wat het netwerk kan betekenen. We kijken samen op welke manier de juiste ondersteuning geboden kan worden. We hanteren hiervoor de 'schijf van vijf'.

In 2023 is gebleken dat de medewerkers van Mijzo de maatschappelijke opgave hebben omarmd. Een transformatie gaat echter niet vanzelf. We gaan hierbij door een drietal fasen heen. De eerste fase 'bewustwording' hebben we binnen Mijzo succesvol doorlopen. Iedereen voelt de urgentie van de transformatie van de ouderenzorg. We hebben de doelen duidelijk voor ogen. Soms is het zoeken naar het HOE. Hoe kunnen we de transformatie verdiepen, versterken en versnellen en cliënten en medewerkers beter meenemen in deze beweging? De tweede fase is 'afleren'. Om ruimte te creëren voor het nieuwe is het belangrijk om oude gewoontes en negatieve gevoelens los te laten. Dat kunnen gevoelens van pijn, verlies, onmacht en boosheid zijn. We herkennen deze gevoelens bij de medewerkers en zien ze ook bij cliënten en mantelzorgers. We

weten dat dit hoort bij transformatie en dat we maar beter zo snel mogelijk door deze pijn heen kunnen gaan. Hiermee zeggen we niet dat het makkelijk is. We schatten in dat Mijzo zich in deze tweede fase bevindt, maar de overgang naar fase 3 'aanleren' is in zicht. We zien dat cliënten en mantelzorgers meer taken op zich nemen dan ze voorheen gewend waren. Deze groepen hebben het nieuwe al omarmd. Ook worden nieuwe processen en werkwijzen grootschalig ingericht. Dit gebeurt niet alleen binnen Mijzo. Samen met ketenpartners in de regio introduceren we nieuwe werkwijzen die de zelfstandigheid van burgers vergroten. Dat is de grote kracht van de transformatie. In deze derde fase komt veel energie vrij, die zorgt voor versnelling in de samenwerking met medewerkers, cliënten, mantelzorgers en de omgeving.

We zoeken in de transformatie naar balans tussen urgentie en een wenkend perspectief, naar de juiste snelheid en de juiste vorm van communicatie naar medewerkers, cliënten en mantelzorgers. Ook zoeken we naar goede ondersteuning voor medewerkers en een fijne werkomgeving in een turbulente wereld. Dat wij met meer dan 4.000 medewerkers en 2.000 vrijwilligers een significante bijdrage kunnen leveren aan toekomstbestendige ouderenzorg en daarmee aan de kwaliteit van leven van de meest kwetsbare ouderen is belangrijk en mooi.

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

- Wie is Mijzo
- Missie en visie
- Kernwaarden
- Besturingsfilosofie
- Personele samenstelling
- Organisatiestructuur
- Bestuur, toezicht en medezeggenschap

**Maatschappelijke opgave en strategie
'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**

Resultaten 2023 Mijzo

- Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder worden
- Actielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook is
- Actielijn 3:
Met plezier naar het werk
- Actielijn 4:
Samen het verschil maken
- Actielijn 5:
Met lef ontdekken
- Actielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie en vooruitblik

'Met plezier naar het werk' is een belangrijk thema binnen Mijzo. We willen benadrukken dat we heel blij zijn met alle collega's die een bijdrage leveren aan Mijzo en de zorgtransformatie. Het realiseren van de maatschappelijke opgave en strategie valt niet mee. Dit wordt bevestigd door de resultaten van onder andere het onderzoek naar de betrokkenheid van medewerkers (MBO) en de externe nulmeting van het kwaliteitsmodel. Deze laten zien dat de kwaliteit van zorg op orde is, dat we allemaal begrijpen dat het werk anders georganiseerd moet worden, maar dat het in de praktijk lastig is. We constateren dat het belangrijk is om de wendbaarheid te vergroten, de communicatie met medewerkers te verbeteren en medewerkers meer te ondersteunen in hoe we het anders werken in de praktijk vormgeven.

Als we terugkijken, zijn we blij met de resultaten die we samen hebben bereikt. We hebben in 2023 veel doelstellingen weten te realiseren. We zien een verdere harmonisatie van de drie organisaties na de fusie en de doorontwikkeling van de maatschappelijke opgave. En dat met steeds minder medewerkers. Daar waar vacatures komen, kunnen en willen we ze niet zomaar opvullen, wetende dat we anders moeten gaan werken omdat de krapte op de arbeidsmarkt alleen maar toeneemt. En dan toch die doelstellingen halen; dat maakt ons trots en biedt perspectief!

De beweging die we hebben ingezet, leidt tot een complexere cliëntenpopulatie en minder personeel, wat als neveneffect een significant positief effect heeft gehad op het resultaat van 2023.

Als we naar de nabije toekomst kijken, zien we de druk op de betaalbaarheid toenemen. Het NZA-tarief heeft niet volledig de inflatie gevolgd. We zien de kosten dus toenemen, terwijl we verwachten dat de opbrengsten geleidelijk zullen gaan afnemen.

Voor Mijzo leidt dit tot een substantiële impact op de toekomstige financiële situatie, waarbij keuzes gemaakt zijn over wat we wel of niet willen en kunnen doen. Bij voorkeur trekken we gezamenlijk op in de regio met onze collega-aanbieders. We begrijpen dat de betaalbaarheid onder druk staat met de groei van het aantal ouderen. De kosten per cliënt moeten dalen, maar wel in een tempo dat past bij de transformatie.

Om deze transformatie in goede banen te leiden is het van belang dat iedereen binnen en buiten Mijzo beseft dat hij of zij zelf een belangrijk puzzelstukje in het geheel is. Iedereen is nodig om de maatschappelijke opgave en strategie te realiseren. We zien het als onze taak om Nederland (burgers en systeempartijen) bewust(er) te maken van de vergrijzende samenleving en wat dit voor eenieder betekent. De noodzaak om de zorg te transformeren en anders te werken is groter dan ooit, en ons commitment aan de maatschappelijke opgave en strategie dus ook.

Vanuit vertrouwen en ervaring zeggen wij:

SAMEN KUNNEN WE DIT!

Namens de raad van bestuur,

Mireille de Wee, Annet Boekelman &
Patrick de Rooij



Inhoud



Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'

Resultaten 2023 Mijzo

Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op
het ouder worden

Actielijn 2:
Stimuleren van
community care, daar
waar thuis ook is

Actielijn 3:
Met plezier naar het werk

Actielijn 4:
Samen het verschil
maken

Actielijn 5:
Met lef ontdekken

Actielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie en vooruitblik



DE ORGANISATIE IN BEELD

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie
'Wat Mijzo uitd(r)aagt'

Resultaten 2023 Mijzo

Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op
het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van
community care, daar
waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil
makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie en vooruitblik

1.1

WIE IS MIJZO

In de naam Mijzo komen de woorden **Mijn** en **Zorg** samen. Mijzo is er voor mensen die op eigen wijze invulling willen geven aan hun leven. Ook na veranderingen die gepaard gaan met het ouder worden. Mijzo is er voor medewerkers en vrijwilligers, die elke dag met passie invulling geven aan hun werkzaamheden.

Mijzo bevindt zich in het landelijk werkgebied tussen de vier grote steden Tilburg, Breda, Gorinchem en Den Bosch. Cliënten

kunnen bij Mijzo terecht voor wijkverpleging, behandeling, revalidatie, langdurige zorg, palliatieve zorg, eerstelijnsverblijf en dagbesteding. Dit kan thuis of bij één van onze 26 zorglocaties.

We bieden specialistische zorg bij uiteenlopende ziektebeelden en zijn trots op de ontwikkeling naar landelijke en regionale expertisecentra voor de ziekte van Huntington en Gerontopsychiatrie.



Mijzo
Eikendonkiaan 2
5143 NG Waalwijk

Postbus 207
5140 AE Waalwijk
0416 671200

www.mijzo.nl

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

1.2

MISSIE EN VISIE

Missie

Met een open, nieuwsgierige blik naar de toekomst en vanuit de visie op positieve gezondheid is Mijzo aanjager in de transformatie van zorg om ouderen zo lang mogelijk op eigen wijze vorm en invulling te laten geven aan hun leven thuis. Zodra dat niet meer lukt, zijn wij er om hen te ondersteunen en te begeleiden. We zijn er voor ouderen, revalidanten en mensen met chronische aandoeningen. Mijzo staat voor respectvolle aandacht. Aandacht voor mensen, voor ons werk en voor elkaar. Zo halen we het beste in elkaar naar boven.

Visie

Ons leven leiden en ouder worden, willen we op eigen wijze. Als daar professionele ondersteuning bij nodig is, is Mijzo de juiste partner. Samen met cliënten, hun naasten, slimme technologie en in goede dialoog bieden we gewenste ondersteuning en zorg. We zijn toonaangevend in de expertises die wij bieden. We zijn aanjager in de noodzakelijke transformatie om de zorg kwalitatief goed, toegankelijk en betaalbaar te houden. We bieden onze medewerkers en vrijwilligers ruimte en stimuleren creativiteit, lef en persoonlijke groei en ontwikkeling. Alleen samen maken we het verschil. Elke dag weer.

1.3

KERNWAARDEN

De vier kernwaarden, de belangrijkste drijfveren voor de mores van Mijzo, zijn:

Kernwaarde	Cliënt	Medewerker/vrijwilliger
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 levensuitdagingen. 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, samen met u kijken en ontdekken wat het leven nog in petto heeft en wat de mogelijkheden zijn.	Jij bent van nature nieuwsgierig en je wordt in staat gesteld om creatieve oplossingen te bedenken om meerwaarde voor de cliënt te realiseren. Mijzo streeft daarbij naar innovaties om cliënten en medewerkers/vrijwilligers goed te kunnen ondersteunen, en om onbekende en ongekennde 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 tof en vanzelfsprekend. Met elkaar, cliënten, naasten, vrijwilligers, professionals en 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.	

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'

Resultaten 2023 Mijzo

Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie en vooruitblik

1.4

BESTURINGSFILOSOFIE

De uitgangspunten van de besturingsfilosofie van de organisatie zijn:

- We organiseren ondersteuning en zorg dicht bij de cliënt. Op onderdelen waar expertise of efficiency van meerwaarde is, organiseren we zaken centraal.
- Het management is integraal verantwoordelijk en aanspreekbaar op afgesproken resultaten.
- De verantwoordelijkheden liggen zo laag mogelijk in de organisatie. Leiderschap is situationeel bepaald, bij voorkeur coachend en faciliterend. De transformatie van de zorg vraagt nadrukkelijk om sturing en leiderschap. We hebben 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 waar mogelijk belanghebbenden in advisering.
- We zijn wendbaar en flexibel.

1.5

PERSONELE SAMENSTELLING

Brabant kent een dubbele vergrijzing en nu al forse arbeidskrapte. Demografische ontwikkelingen laten zien dat wij binnen enkele jaren moeten toegroeien naar een zorg/cliënt ratio van 0.7. Mijzo reageert proactief op deze ontwikkeling, zodat we goed voorbereid zijn op de toekomst en wendbaar zijn. We zetten doelbewust in op het verlagen van deze ratio.

TABEL 1

Indicatoren personeelssamenstelling	
Aantal medewerkers per 31.12.2023	3.734
Aantal FTE	2.373
Percentage medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	19%
Percentage inzet PNIL	2,1%
Kosten PNIL	€ 7,4 mln
Gemiddelde contractomvang	0,59 ft
Inzetbaarheidspercentage	90,4%
Verzuimfrequentie	1,12
Aantal stagiaires (<i>Stagiaires hebben geen loondienstverband bij Mijzo en worden om deze reden apart opgenomen in deze tabel.</i>)	216
Aantal vrijwilligers	1.793
Percentage instroom	13,4%
Percentage uitstroom	16,6%
FTE zorg/cliënt-ratio (conform methode zoals aangeleverd bij ZIN)	0,93

TABEL 2

Percentage FTE per niveau	%
Niveau 1	9,6
Niveau 2	11,5
Niveau 3	41,1
Niveau 4	11,4
Niveau 5	0,0
Niveau 6	4,2
Behandelaars	9,9
Overig zorgpersoneel	
Leerlingen	12,5
Totaal	100%

1.6 ORGANISATIESTRUCTUUR

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'

Resultaten 2023 Mijzo

Actielijn 1: Actieve voorbereiding op het ouder worden

Actielijn 2: Stimuleren van community care, daar waar thuis ook is

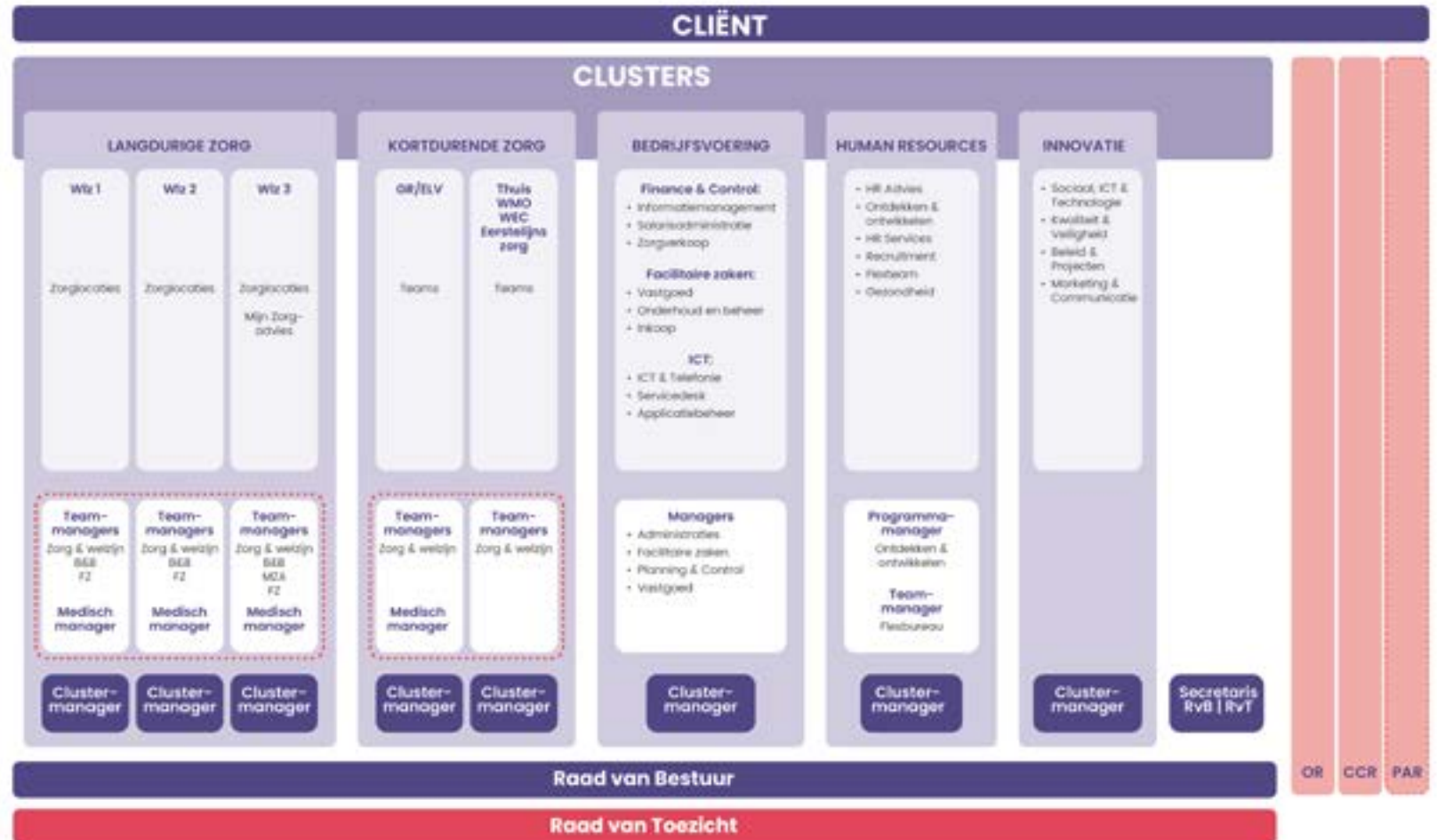
Actielijn 3: Met plezier naar het werk

Actielijn 4: Samen het verschil maken

Actielijn 5: Met lef ontdekken

Actielijn 6: Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie en vooruitblik



Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**

Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder worden

Actielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook is

Actielijn 3:
Met plezier naar het werk

Actielijn 4:
Samen het verschil maken

Actielijn 5:
Met lef ontdekken

Actielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie en vooruitblik

1.7

BESTUUR, TOEZICHT EN MEDEZEGGENSCHAP

RAAD VAN BESTUUR

Mijzo heeft een driehoofdige raad van bestuur. De raad van bestuur onderhoudt goede relaties met de raad van toezicht, centrale cliëntenraad, ondernemingsraad en sinds 1 januari 2023 de PAR. Er vindt regelmatig overleg plaats, er is sprake van een adequate informatievoorziening en, naast de hierna genoemde vergaderingen, worden de gremia uitgenodigd voor bijvoorbeeld themabijeenkomsten en inspiratiedagen.



De raad van bestuur bestaat per 1 januari 2023 uit:
Achtergrond Annet Boekelman (I)
en Mireille de Wee
Voorgrond Patrick de Rooij

Samenstelling

De raad van bestuur bestond in 2023 uit:

- Annet Boekelman-Wilhelm
- Mireille de Wee
- Patrick de Rooij

Portefeuilleverdeling

Er is sprake van collegiaal bestuur. Iedere portefeuille wordt door een eerste en tweede bestuurder behartigd.

De portefeuilleverdeling is als volgt:

- **Annet Boekelman:**
cluster Wlz 2, cluster Thuis, cluster HR, cluster ICT, OR & PAR, regio Midden-Brabant, voorzitter themacie ActiZ Digitaal Denken en Doen, lid dagelijks bestuur Roaz en Ronaz, voorzitter Zorgnetwerk Midden-Brabant, lid bestuur Anders Werken in de Zorg landelijk en lid bestuur Reable Nederland.
- **Mireille de Wee:**
cluster Wlz 3, cluster GR/ELV, cluster innovatie, bestuursbureau, CCR & PAR, regio West-Brabant, voorzitter kerngroep wonen en zorg ActiZ, voorzitter transmurale samenwerkingsverband (TMZ), voorzitter transitietafel ouderenzorgorganisaties West-Brabant en voorzitter HKNN.
- **Patrick de Rooij:**
cluster Wlz 1, cluster bedrijfsvoering, OR & CCR, regio Noord Oost-Brabant.

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik****Besluiten en voortgang**

De raad van bestuur vergadert wekelijks. Hiervan wordt een verslag gemaakt. Na afloop van elke maand worden de besluiten organisatiebreed gedeeld via Joost. Het opnemen van alle besluiten, groot en klein, op deze plaats voert te ver. Daarom volgt hieronder een overzicht van de onderwerpen op hoofdlijnen. In Hoofdstuk 5, 'Resultaten 2023 Mijzo' worden de resultaten uitgebreider toegelicht.

- Communicatiebeleid met onder andere de digitale strategie, de praatplaat, theatershows, magazines, het Mijzo-lied, webinars, etc. ter ondersteuning van de maatschappelijke opgave
- Hoger beroep tegen zorgkantoren voor reële tarieven, kort geding tegen zorgkantoren over tarieven en de methodiek van bekostiging met vele andere zorgorganisaties in Nederland
- Evaluatie van de organisatiestructuur
- De start van de Professionele Adviesraad (PAR) (reglement, verkiezingen)
- Eén nieuw functiehuis (van 300 naar 80 profielen) en een nieuwe geharmoniseerde fwg-indeling
- Het deelnemen aan landelijke en regionale overleggen en initiatieven, zoals de transitietafels, transmurale samenwerkingsverbanden en het implementeren van regionale transformaties om de cliënt meer regie te geven en zorg beschikbaar te houden voor de meest kwetsbaren, zoals stoppen met oogdruppelen
- Harmonisatie van de leeromgeving en het opzetten van het Management development programma, de hackaton en het ontwikkelen van nieuwe functies waaronder de operationeel zorginnovator
- Medewerker Betrokkenheid Onderzoek & Vrijwilliger Betrokkenheid Onderzoek
- Visie op zinvolle dagbesteding wijkbewoners
- Het toekennen van mandaat aan stuurgroep kwaliteit voor wat betreft besluitvorming/advisering zorginhoudelijke protocollen
- Het deelnemen aan radicale vernieuwing en het stoppen met zaken die geen meerwaarde voor de kwaliteit van zorg hebben en/of administratieve last veroorzaken, zoals het stoppen met de dubbele controle medicatie, gesprekken met ZIN en NZa over het (niet) landelijk aanleveren van de indicatoren basisveiligheid en de top 10 waar Mijzo mee stopt
- LAT intramuraal & deelname aan Reable Nederland
- Het implementeren van verschillende zorgtechnologieën ondersteund door 3 innovatiehuizen
- De opening van het innovatiecentrum Watsjnoe, samen met Thebe en de Wever
- Het inzetten van de verpleegkundig specialist als WZD-functionaris
- Doelgroep Expertisecentrum voor mensen met de ziekte van Huntington
- Beleid duurzaamheid en Green Deal
- De concentratie van de geriatrische revalidatie voor West-Brabant in locatie Slotjesveste en Altenahove
- De implementatie van het nieuwe ECD (PUUR en Ysis)
- Het opstellen, harmoniseren en evalueren van diverse beleidsstukken
- Strategie wonen en zorg (huisvesting en strategische personeelsplanning)
- De pilot community care in Oosterhout, Waspik en Kaatsheuvel
- Nieuwbouw voor de ontwikkeling van een regionaal gezondheidscentrum samen met ETZ en Primacura voor centralisatie van de GR/ELV in Waalwijk
- Vertrek uit locatie de Hoge Ham Dongen

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik****RAAD VAN TOEZICHT**

De raad van toezicht houdt toezicht op het bereiken van de strategische doelstellingen van de organisatie in het licht van de maatschappelijke opgave en op de gang van zaken binnen Mijzo en haar omgeving. Daarnaast is de raad van toezicht werkgever van de raad van bestuur en bovenal een klankbord.

De raad van toezicht en bijbehorende commissies vergaderen aan de hand van een jaarplanning met de raad van bestuur. Bovendien legt de raad van toezicht locatiebezoeken af en is de raad aanwezig in vergaderingen van de centrale cliëntenraad en de ondernemingsraad. Tijdens de ontmoetingen staat het uitwisselen over waar Mijzo staat als het gaat om de uitvoering van de maatschappelijke opgave en strategie centraal. Ook bezoeken leden van de raad de inspiratie-/beleidsdagen van Mijzo.

Samenstelling

De raad van toezicht bestaat eind 2023 uit vijf leden:

- Victor van Dijk, voorzitter
- Peter van der Velden (tot 1 april 2023)
- Margery Kuikman (tot 1 januari 2024)
- Philip Idenburg
- Marieke Commandeur
- Jane Cramm

Vanaf april 2023 is trainee Iris Hendriks voor een jaar betrokken bij de raad van toezicht.

De raad van toezicht wordt ondersteund door de bestuurssecretaris en de bestuursassistenten.

Portefeuilleverdeling

De raad van toezicht heeft drie commissies geformeerd:

- **Remuneratiecommissie:**
Victor van Dijk en Peter van der Velden/
Philip Idenburg
- **Auditcommissie financiën:**
Marieke Commandeur en Margery
Kuikman
- **Commissie kwaliteit & Innovatie:**
Jane Cramm en Philip Idenburg

Besluiten en voortgang

De raad van toezicht is in vergadering bijeengewees met de raad van bestuur op 16 maart, 22 mei, 28 juni, 1 september, 11 oktober en 19 december 2023. In deze vergaderingen passeren vele onderwerpen. Hieronder volgen de belangrijkste:

- Er zijn drie procedures gelopen in 2023, namelijk twee voor reguliere vervanging en één voor een trainee raad van toezicht. Eén procedure is niet succesvol afgerond, waarna de raad van toezicht besloten heeft deze voorsnog niet op te vullen
- Actielijn 3 (met plezier naar het werk) is als thema besproken, onder andere de resultaten van het Medewerker Betrokkenheid Onderzoek
- 360 graden feedback raad van bestuur
- Het thema vastgoed is een terugkerend thema, onder andere de ontwikkeling van de vastgoedstrategie als de nieuwbouw in samenwerking met het Elisabeth-TweeSteden Ziekenhuis te Waalwijk

- Transmurale/regionale samenwerkingsverbanden
- De kaderbrief, inclusief de uitgangspunten voor de begroting
- De maandelijkse managementinformatie
- Accountantsverslag 2022
- De managementletter
- De stand van zaken van alle innovaties binnen Mijzo
- De stand van zaken van incidenten en calamiteiten
- Cybersecurity; stand van zaken NEN750
- Locatiebezoeken
- Benoeming lid raad van toezicht per 1 januari 2024
- Overleg met CCR en OR
- Het kwaliteitsvenster
- Evaluatie raad van toezicht onder leiding van externe begeleiding
- Memo indexering WNT
- Afwegingskader samenwerking

Na elke vergadering reflecteert de raad van toezicht op de vergadering aan de hand van de mores van de raad van toezicht (gebaseerd op de visie op toezicht).

Goedkeuringen

De raad van toezicht heeft de volgende goedkeuringen verleend:

- Onkosten raad van bestuur 2022
- Jaarverantwoording 2022 (decharge raad van bestuur)
- Begroting 2024

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik****Centrale Cliëntenraad (CCR)**

De mening van cliënten, hun naasten en/of vertegenwoordigers, is voor Mijzo erg belangrijk. De cliëntenraden zijn dan ook van grote waarde.

De centrale cliëntenraad komt op voor de belangen van bovengenoemde doelgroepen op stichtingsniveau. De CCR denkt mee over beleid en uitvoering, waarbij het gemeenschappelijke belang voorop staat. De CCR is het eerste aanspreekpunt voor de raad van bestuur. Daarnaast heeft nagenoeg iedere locatie een lokale cliëntenraad. De CCR participeert in de meest significante projecten en is lid van de stuurgroep kwaliteit.

Samenstelling

De CCR bestond eind 2023 uit zes leden:

- Ans van der Borght, onafhankelijk voorzitter (tot 1 januari 2024)
- Piet Panis
- Rob Jonker
- Lammert Versluijs
- Johan de Vries
- Eric Rookus (waarnemer voor Ans van der Borght indien nodig)
- Pieter van der Sijde (tot 17 mei 2023)

Op 13 december 2023 heeft Ans van der Borght afscheid genomen als onafhankelijk voorzitter van de centrale cliëntenraad van Mijzo. Op 1 januari 2024 neemt Dominique Mechelinck het stokje van Ans over.

Besluiten & voortgang

De CCR is in vergadering bijeengewees met de raad van bestuur op 25 januari, 15 maart, 17 mei, 12 juli, 21 augustus, 20 september, 29 november en 13 december 2023. In de vergaderingen van de CCR met de raad van bestuur passeren vele onderwerpen. Hieronder volgen de belangrijkste:

- De deelname in de procedures tot het werven van leden raad van toezicht
- De stand van zaken van innovaties binnen Mijzo
- De kaderbrief
- De jaarverantwoording
- De managementrapportages en kwaliteitsvensters
- Overleg met raad van toezicht en OR
- Evaluatie organisatiestructuur
- Vastgoedstrategie
- Inspraak en medezeggenschap binnen Mijzo, thema op de inspiratiedag 31/10
- Betrokkenheid in project Visie op eten & drinken

Advies

De CCR heeft positief geadviseerd ten aanzien van:

- Personalisering in de wijkverpleging
- Harmonisatie vrijwilligersvergoeding en broodgeld
- Verhuizing GR/ELV naar Buurstede 17 en concentratie GR/ELV in Slotjesveste
- Top 10 van zaken waarmee Mijzo stopt
- Landelijke aanlevering indicatoren basisveiligheid
- Nieuw lid raad van toezicht
- Basisvoeding en warme dranken
- Eigen bijdrage cliënten hospice
- Samenwerkingsafspraken met cliënten(vertegenwoordigers) en een richtlijn voor medewerkers
- WZD-functionarissen
- Jaarverantwoording 2022
- Protocolen slikproblemen en palliatieve zorg
- Visie zinvolle dagbesteding wijkbewoners
- Begroting 2024

De CCR is zo vroeg mogelijk betrokken bij veranderingen. De CCR checkt met name of het proces goed is verlopen en cliënten en naasten vroegtijdig bij veranderingen betrokken zijn geweest.

Instemming

De CCR heeft instemming verleend op:

- WZD-analyse
- Vrijwilligersbeleid
- Rookvrijbeleid

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik****Ondernemingsraad (OR)**

De manier waarop medewerkers invloed kunnen uitoefenen, verschilt per onderwerp (deelname aan werkgroep, enquête, etc.). De ondernemingsraad heeft een faciliterende rol en zorgt dat medewerkers de ruimte krijgen om mee te denken over uiteenlopende zaken. De ondernemingsraad heeft formeel advies- of instemmingsrecht bij beleidsvoorbereidende zaken zoals de strategienotitie en bepaalde (investerings)beslissingen, maar wij geloven dat de kwaliteit van de besluitvorming beter wordt als, naast de OR, medewerkers uit alle disciplines worden betrokken bij belangrijke processen. Om dit te realiseren zijn medezeggenschapsambassadeurs in de organisatie werkzaam.

Samenstelling

De OR bestaat uit negen leden:

- Rob van Raamsdonk, voorzitter
- Elly Branderhorst, vice-voorzitter
- Britt van Halder
- Marieke Janssens
- Kim Baijards
- Hans van Tilborgh
- Liesbeth van Boxel
- Cecile Oosterbos
- Hetty Waterreus (tot 01.10.2023)

De OR wordt ondersteund door de assistenten medezeggenschap.

Besluiten & voortgang

De OR is in vergadering bijeengewees met de raad van bestuur op 23 januari, 13 maart, 24 april, 5 juni, 17 juli, 18 september, 30 oktober, en 4 december 2023. In de vergaderingen van de OR met de raad van bestuur passeren vele onderwerpen. Hieronder volgen de belangrijkste:

- De managementrapportages en kwaliteitsvensters
- De kaderbrief
- De jaarverantwoording en het jaarbeeld 2022
- Input nieuw functiehuis
- Instellen Arbo-commissie

- Overleg met CCR en raad van toezicht
- Inspraak en medezeggenschap binnen Mijzo, thema op de inspiratiedag 31/10
- Leven in vrijheid
- Strategie Wonen en Zorg
- Resultaten kwaliteitsdialogen
- Nieuw profiel en werving van de operationeel zorginnovator
- Gratificatieregeling
- Meeruren/verlofuren
- Arbo-documenten

Advies

De OR heeft positief geadviseerd over:

- Verhuizing GR/ELV naar Buurstede 17 en concentratie GR/ELV in Oosterhout
- Landelijke aanlevering indicatoren basisveiligheid
- Nieuw lid raad van toezicht
- Zesdaagse werkweek Mijzo Kookt
- Geefmomenten 2024
- Evaluatie organisatiestructuur

De OR is zo vroeg mogelijk betrokken bij veranderingen. De OR checkt met name of het proces goed is verlopen en medewerkers vroegtijdig bij veranderingen betrokken zijn geweest.

Instemming

De OR heeft instemming verleend op:

- Rookvrijbeleid
- Team Navigator
- Partner BHV-trainingen
- Partner agressie-trainingen
- Beleid Aantoonbaar bekwaam

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik****Professionele AdviesRaad (PAR)**

In 2023 is de Professionele adviesraad (PAR) opgericht binnen Mijzo. De PAR adviseert de raad van bestuur gevraagd en ongevraagd vanuit een beroepsinhoudelijke optiek, de maatschappelijke opgave en strategie van Mijzo. De PAR geeft vanuit een multidisciplinaire gedachte onderbouwde adviezen aan de raad van bestuur. De adviezen zijn gericht op de inhoud van het werk en de gehele beroepsgroep. Daarnaast signaleert de PAR de knelpunten in de werkuitvoering of -ontwikkelingen. Met als doel het waarborgen en verbeteren van zorg die zich richt op kwaliteit van leven en de beroepsuitoefening.

De PAR is vroegtijdig betrokken bij en creëert draagvlak voor beleidsontwikkeling op het gebied van professionaliteit van medewerkers. Dit draagt bij aan de medezeggenschap voor medewerkers. De PAR is proactief en verbindend vanuit een onafhankelijke rol. Gezien de oprichting in 2023 is de PAR zich nog aan het ontwikkelen.

Samenstelling

De PAR bestaat uit medewerkers met diverse zorgfuncties binnen Mijzo. De PAR bestaat uit acht leden:

- Mirjam Bruning, voorzitter
- Sanne Broeders
- Paula van Hout
- Gemma Smeets
- Bregje van Toor
- Diane van de Wiel
- Claudia Cools
- Sandra Slob
- Lobke van der Westen

Besluiten & voortgang

De PAR overlegt maandelijks en is in vergadering bijeengewees met de raad van bestuur op 5 juli en 27 september 2023. In de vergaderingen van de PAR met de raad van bestuur passeren vele onderwerpen. Hieronder volgen de belangrijkste:

- Inbedding en governance van de PAR in de organisatie
- Doorleven van de maatschappelijke opgave
- Kwaliteit van leven in plaats van kwaliteit van zorg
- Bemensing en taakverdeling PAR
- Jaarplan 2024

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'

Resultaten 2023 Mijzo

Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op
het ouder worden

Actielijn 2:
Stimuleren van
community care, daar
waar thuis ook is

Actielijn 3:
Met plezier naar het werk

Actielijn 4:
Samen het verschil
maken

Actielijn 5:
Met lef ontdekken

Actielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie en vooruitblik

2

MAATSCHAPPELIJKE OPGAVE EN STRATEGIE 'WAT MIJZO UITD® AAGT'

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'

Resultaten 2023 Mijzo

Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder worden

Actielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook is

Actielijn 3:
Met plezier naar het werk

Actielijn 4:
Samen het verschil maken

Actielijn 5:
Met lef ontdekken

Actielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie en vooruitblik

Iedereen wil zo lang mogelijk thuis blijven wonen, vitaal en zelfstandig zijn en onafhankelijk van zorg. We moeten anders gaan kijken naar ouder worden en naar de zorg. De krapte die op de arbeidsmarkt overal voelbaar is, maakt dat het extra belangrijk is om hierop in te zetten. Er zijn onvoldoende medewerkers om de zorg op de huidige manier te blijven bieden.

Mijzo is aanjager in de zorgtransformatie. In de strategienotitie 2021-2024 'Wat Mijzo uitd(r)aagt' is de maatschappelijke opgave geconcretiseerd in doelen, acties en een planning. De notitie is opgebouwd volgens zes actielijnen (gebaseerd op de actielijnen van de regiovisies):

- Actielijn 1. Actieve voorbereiding op het ouder worden
- Actielijn 2. Stimuleren van community care, daar waar thuis ook is
- Actielijn 3. Met plezier naar het werk
- Actielijn 4. Samen het verschil maken
- Actielijn 5. Met lef ontdekken
- Actielijn 6. Gezonde bedrijfsvoering

Ondanks een veranderende context, de nodige harmonisatieslagen en financiële uitdagingen, hebben we vooruitgang geboekt in het realiseren van de strategische doelstellingen. Mijzo is trots op de betrokkenheid, inzet en flexibiliteit van de medewerkers! Twee keer per jaar gaat de raad van bestuur hierover in gesprek met een afvaardiging van medewerkers van de locaties tijdens de voor- en najaarsgesprekken. Medewerkers zijn zich bewust van en begrijpen de maatschappelijke opgave en strategie. Het anders werken is in de praktijk soms nog weerbarstig. Mijzo probeert hen zoveel mogelijk te ondersteunen. Samen met zorgmedewerkers, teammanagers, communicatie en HR is een praatplaat ontwikkeld (pagina 19) die gebruikt wordt in de gesprekken met medewerkers, cliënten, naasten en de omgeving.

Als samenleving zijn we samen verantwoordelijk voor de zorg van de meest kwetsbaren. De raad van bestuur vindt het dan ook belangrijk om zowel in- als extern bekendheid te geven aan de maatschappelijke opgave en strategie.

- Met regelmaat geven de bestuurders van Mijzo intern een inkijkje in het werk. Waar zijn ze trots op, welke vraagstukken liggen er en welke dilemma's brengen deze met zich mee?

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'

Resultaten 2023 Mijzo

Actielijn 1: Actieve voorbereiding op het ouder worden

Actielijn 2: Stimuleren van community care, daar waar thuis ook is

Actielijn 3: Met plezier naar het werk

Actielijn 4: Samen het verschil maken

Actielijn 5: Met lef ontdekken

Actielijn 6: Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie en vooruitblik

- De raad van bestuur praat de medewerkers regelmatig bij over interne en algemene ontwikkelingen in de zorg via webinars. Denk hierbij aan de kaderbrief en begroting 2024. Er hebben 5 webinars plaatsgevonden voor teammanagers en adviseurs. Er hebben 2 Mijzobrede webinars plaatsgevonden. Veel medewerkers hebben de webinars gevolgd en vragen gesteld. De webinars zijn positief ontvangen.
- In de Campagne 'No Time To Wait' laten we zien hoe wij bijdragen aan de maatschappelijke opgave. Voorbeeld hiervan is het *Bij Mijzo* magazine. Het magazine is bedoeld om mensen aan het denken te zetten over de toekomst van de ouderenzorg en te inspireren om te kijken naar wat wél kan. Het magazine is twee keer uitgebracht in 2023. Alle medewerkers, vrijwilligers, cliënten en eerste contactpersonen ontvangen een exemplaar.

- Samen met andere VVT-zorgorganisaties in West- en Midden-Brabant werkt Mijzo aan de omslag die noodzakelijk is in de ouderenzorg. In de campagne *Hoe dan? Zo!* vertellen medewerkers en cliënten van alle betrokken VVT-organisaties hoe anders werken er voor hen uitziet, hoe ze dit ervaren en wat het de medewerker én cliënt oplevert. Benieuwd? Kijk dan op de [website](#).

EDITIE 1 | MAART 2023



EDITIE 2 | NOVEMBER 2023



Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

- Wie is Mijzo
- Missie en visie
- Kernwaarden
- Besturingsfilosofie
- Personele samenstelling
- Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'

Resultaten 2023 Mijzo

Actielijn 1: Actieve voorbereiding op het ouder worden

Actielijn 2: Stimuleren van community care, daar waar thuis ook is

Actielijn 3: Met plezier naar het werk

Actielijn 4: Samen het verschil maken

Actielijn 5: Met lef ontdekken

Actielijn 6: Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie en vooruitblik

Praatplaat Maatschappelijke opgave



Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'

Resultaten 2023 Mijzo

Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder worden

Actielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook is

Actielijn 3:
Met plezier naar het werk

Actielijn 4:
Samen het verschil maken

Actielijn 5:
Met lef ontdekken

Actielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie en vooruitblik

3

RESULTATEN 2023

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uit(r)aagt'

Resultaten 2023 Mijzo

Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op
het ouder worden

Actielijn 2:
Stimuleren van
community care, daar
waar thuis ook is

Actielijn 3:
Met plezier naar het werk

Actielijn 4:
Samen het verschil
maken

Actielijn 5:
Met lef ontdekken

Actielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie en vooruitblik

ACTIELIJN 1

**Actieve
voorbereiding op
het ouder worden**

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

4.1 ACTIEVE VOORBEREIDING OP HET OUDER WORDEN

WAT MIJZO INSPIREERT EN UITDRAAGT

Mijzo is toonaangevend in de zorgtransformatie van de ouder wordende samenleving. Mijzo wil daadwerkelijk waarde toevoegen in de transformatie naar toegankelijke en betaalbare zorg, en het op kwalitatief verantwoorde wijze ouder worden.

Het credo van Mijzo is:

Zelfstandig, tenzij...
Thuis, tenzij...
Digitaal, tenzij...

Dit is ook wat cliënten willen. Zij willen de vrijheid hebben zo lang mogelijk zelf te bepalen hoe zij invulling geven aan hun leven. Bovenstaand credo heeft Mijzo vertaald in de schijf van vijf. Deze schijf van vijf is de basis in alles wat we doen.

Schijf van vijf

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik****WAT MIJZO HEeft GEREALISEERD**

4.1.1 POSITIEVE GEZONDHEID

Vanuit het gedachtegoed van positieve gezondheid geven ouderen die bij Mijzo verblijven of wonen zoveel mogelijk zelf, met elkaar en naasten, invulling aan het dagelijks leven. Hierbij wordt gekeken naar de lichamelijke, emotionele en sociale uitdagingen in het leven. Medewerkers bieden alleen ondersteuning wanneer dat echt niet meer anders kan. Cliënt, naasten en (zorg)medewerkers werken hierin samen.

Initiatieven die gericht zijn op positieve gezondheid:

- De voorstelling 'Positieve Gezondheid' van Afasietheatergroep Sprakeloos gaat in op positieve gezondheid. Wat betekent

het als je afasie hebt? En is positieve gezondheid nog wel mogelijk in deze huidige tijd met een toenemend tekort aan medewerkers en de vele bezuinigingen?

- LevensLuister on Tour! De cliënt weet vaak zelf het beste wat nodig is om de gezondheidssituatie te verbeteren. Levensluister biedt in de vorm van vragenkaarten, gericht op verschillende domeinen, een tool voor het voeren van het goede gesprek. Er zijn diverse workshops en inspiratiemiddagen georganiseerd in 2023.

4.1.2 LANGER ACTIEF THUIS

Programma Langer Actief Thuis / reablement

Mijzo heeft het programma Langer Actief Thuis (LAT) ontwikkeld, gebaseerd op de principes van 'reablement'. Dit programma is erop gericht ouderen zo lang mogelijk zelfstandig in hun eigen omgeving te laten functioneren. We gaan uit van de mogelijkheden van de ouderen en bieden begeleiding om deze optimaal te benutten. LAT is een interdisciplinaire werkwijze, waarbij ouderen door de wijkverpleging, samen met een fysiotherapeut en ergotherapeut, begeleid worden naar zelfstandigheid.

Deze benadering vraagt een andere manier van denken van medewerkers en ouderen. In plaats van 'zorgen voor' ligt bij het programma LAT de nadruk op 'zorgen dat'. In een periode van 12 weken wordt een cliënt weer zelfredzaam of minder afhankelijk van hulp. LAT wordt inmiddels breed ingezet in de regio.

De concrete cijfers:

- Langer Actief Thuis zorgt ervoor dat zo'n 80% van de cliënten met een vraag voor wijkverpleging weer volledig zelfstandig (50%) of met veel minder zorg (30%) thuis kunnen wonen.
- In totaal is de afbouw van zorg gemiddeld rond de 1,9 uur per week per cliënt. Een prachtig resultaat en een mooi

perspectief voor de toekomst.

- In de regio zijn in 2023 524 cliënten gestart met een LAT-traject, waarvan 247 bij Mijzo. Mijzo is daarmee nog steeds koploper wat betreft de uitvoering van LAT in de regio West- en Midden-Brabant.
- In 2023 is het project Samen Langer Actief geïmplementeerd binnen alle wijkteams van Mijzo.

Vanwege het succes is Mijzo in 2023 gestart met een verdere doorontwikkeling van Langer Actief Thuis op basis van subsidie van ZonMw. Het project omvat de periode van 1 oktober 2023 tot en met 31 mei 2025. In deze periode wordt het programma Langer Actief Thuis doorontwikkeld, waarbij met name de aandacht ligt op:

- Verbreding van het huidige programma in samenwerking met het sociaal domein, zodat ouderen zo vroeg mogelijk de ondersteuning krijgen die ze nodig hebben in hun zelfredzaamheidsbehoefte, onder andere bij hulp bij het huishouden.
- Taakdifferentiatie tussen de verschillende betrokken disciplines/partijen.
- Ketensamenwerking en eenduidige communicatie.



Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

De ambitie van Mijzo is om het programma Langer Actief Thuis verder op te schalen in de eigen organisatie door het bij de intramurale teams te introduceren. In Almkerk, locatie Antonia, zijn we gestart met LAT intramuraal. Dit is in lijn met de strategische koers om te focussen op de eigen regie van de cliënt. Het geeft veel energie en activiteit bij cliënten, naasten en medewerkers.

Mijzo wil graag meer bekendheid geven aan het programma Langer Actief Thuis en heeft om die reden meegewerkt aan een reportage van het actualiteitenprogramma Een Vandaag. Hierin is uitgebreid aandacht besteed aan het programma Langer Actief Thuis. Wij zijn blij dat we de kijker hebben kunnen laten zien wat ons programma Langer Actief Thuis inhoudt. De uitzending is terug te kijken via [deze link](#).

Mijzo draagt het gedachtegoed van reablement breed uit, zowel landelijk als regionaal. In 2023 is de Vereniging Reable Nederland opgericht om een duurzame verandering te brengen in de zorg. Deze verandering vraagt niet alleen een omwenteling in denken, maar vooral in doen. Niet langer meer praten óver mensen, maar praten mét mensen. Begrijpen wie de ander is. Onderkennen wat hun mogelijkheden zijn. Hun vrijheid respecteren om het leven te leiden zoals zij zelf willen. Mijzo zit in het bestuur van deze vereniging.

Virtuele wijkverpleging

Virtuele Wijkverpleging is een reeks technologische hulpmiddelen die inzetbaar is in de wijkverpleging. Het doel is om cliënten zo lang mogelijk zelfstandig en actief thuis te laten wonen, het gemiddelde aantal uren zorg per cliënt te verminderen en meer cliënten te helpen met hetzelfde aantal medewerkers.

Op dit moment maken 128 van de 650 cliënten gebruik van virtuele wijkverpleging. Het product dat het meest wordt ingezet is de medicijndispenser (N=58), gevolgd door BBrain (N=35) en MPA (N=34). De BBrain is een interactieve kalenderklok en de MPA is een mobiele alarmknop. Deze werkt zowel binnen als buiten met GPS en valalarm.

- Alle teams zijn geschoold en werken met virtuele wijkverpleging in combinatie met LAT.
- In de teams in Drunen, Heusden en Tilburg wordt virtuele wijkverpleging het meest ingezet.
- De wijkteams helpen ten minste 5% meer cliënten met hetzelfde aantal medewerkers.
- Personenalarmering is volledig overgegaan naar Mobile Care.

Proeftuin Geriatrische Revalidatie Thuis (GRT) in samenwerking met CZ

In de wet is vastgelegd dat geriatrische revalidatie start met een klinische opname. Mijzo wil echt innoveren en in samenwerking met CZ een pilot starten, met als doel geriatrische revalidatie thuis. Mijzo heeft de wens dat de cliënt vanuit het ziekenhuis direct naar huis gaat.

Het streven is om in de proeftuin in 2024 een korte klinische opname van maximaal 5-7 dagen te realiseren. In deze periode wordt de cliënt in beeld gebracht en worden de voorbereidingen getroffen om de klinische setting te vervangen in de thuissituatie.

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

4.1.3 EXPERTISES HUNTINGTON EN GERONTOPSYCHIATRIE

Doelgroep Expertisecentrum (DEC) voor mensen met de ziekte van Huntington

De Kloosterhoeve en De Dotter mogen zich sinds maart 2023 een Doelgroep Expertisecentrum (DEC) voor mensen met de ziekte van Huntington noemen. Cathelijn van Baar, projectleider: "De visitatiecommissie was onder de indruk van wat we hebben gerealiseerd in de afgelopen jaren en de aanwezige bevoegdheid. We hebben lof gekregen over de wijze waarop we het onderzoek faciliteren in de praktijk, de manier waarop cliënten over de zorg en behandeling spreken en de samenwerking die wij hebben in de regio en landelijk."

We ontwikkelen een leerlijn en een competentiescan om bij toekomstige visitaties de status als DEC te behouden. Ter voorbereiding op de visitatie in 2025 zetten we in op het implementeren van competentieprofielen van de behandelaren, het zichtbaar maken van het scholingsoverzicht in LEO (het ontwikkelplatform) en het verder brengen van de verbouwingsplannen naar een nieuw stadium.

In deze [video](#) vertelt Cathelijn over de samenwerking van Mijzo met het Huntington KennisNet Nederland.

Ontwikkeling naar REC gerontopsychiatrie

Mijzo heeft de ambitie om in de periode 2023-2024 door te groeien naar een volwaardig Regionaal Expertisecentrum (REC) voor gerontopsychiatrie. Een belangrijke vereiste is een concentratie van minimaal 30 cliënten op dezelfde locatie. In 2023 heeft de verkenning hiervoor plaatsgevonden. De locatie is vastgesteld en betreft Dongepark. De visitatie vindt plaats in maart 2024.

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

- Wie is Mijzo
- Missie en visie
- Besturingsfilosofie
- Kernwaarden
- Personele samenstelling
- Organisatiestructuur
- Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'

Resultaten 2023 Mijzo

Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder worden

Actielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook is

Actielijn 3:
Met plezier naar het werk

Actielijn 4:
Samen het verschil maken

Actielijn 5:
Met lef ontdekken

Actielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie en vooruitblik

ACTIELIJN 2

**Stimuleren van
community care
daar waar thuis
ook is**

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

**Maatschappelijke opgave en strategie
'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

4.2 STIMULEREN VAN COMMUNITY CARE, DAAR WAAR THUIS OOK IS

WAT MIJZO INSPIREERT EN UITDRAAGT

Mijzo draagt bij aan een zorgzame samenleving door samen met de juiste partners lokale initiatieven te ontwikkelen en te ondersteunen, om ouderen zo lang mogelijk zelfstandig en onafhankelijk van zorg thuis te laten wonen (community care). We leveren samen met onze partners in de regio multidisciplinaire zorg aan de meest kwetsbaren in ons verzorgingsgebied, daar waar thuis ook is. Onze expertise is de combinatie van (kortdurende) ondersteuning en zorg, behandeling en begeleiding.

Mijzo faciliteert en daagt de cliënt uit om zo lang mogelijk zelfstandig te blijven. Wanneer dit niet meer gaat, komt het eigen netwerk in beeld. Aanwezigheid van een naaste brengt vertrouwde voor de cliënt die wij niet kunnen evenaren. Naasten zijn een belangrijke bron van informatie en bieden een luisterend oor. Zorgmedewerkers hebben ondersteuning nodig van naasten bij het bieden van betekenisvolle zorg. Dit wordt in de (nabije) toekomst alleen maar belangrijker. De participatie van naasten in de zorg ziet Mijzo als vanzelfsprekend en het 'nieuwe normaal'.

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik****WAT MIJZO HEEFT GEREALISEERD****4.2.1 WE STIMULEREN ONTWIKKELINGEN OM OUDEREN ZO LANG MOGELIJK THUIS TE LATEN WONEN**

Mijzo zet zorgtechnologie en sociale innovatie in om de zelfredzaamheid te ondersteunen en bevorderen. Daarnaast stellen we een aanbod van technologische en sociale innovaties beschikbaar om het zelfstandig leven te faciliteren. Hierover is meer te lezen onder actielijn 5, 'Met lef ontdekken'.

4.2.2 FAMILIEPARTICIPATIE**Familieparticipatie**

Mijzo neemt deel aan het project mantelzorgversterking. Voor toekomstgerichte zorg is een beweging 'naar de voorkant' noodzakelijk, waarbij ouderen en hun mantelzorgers meer zorgtaken zelf oppakken. Er is zowel online als offline veel informatie over welzijn, hulpmiddelen en zorgtechnologie te vinden. Het aanbod is echter versnipperd, aanbodgericht en bereikt de mantelzorger vaak niet tijdig. Het beoogde eindresultaat van het project is een online platform waar ouderen en mantelzorgers informatie en inspiratie kunnen vinden. Dit platform versterkt regie, samenredzaamheid en draagkracht van ouderen in alle fases van hun klantreis. De professional heeft de mogelijkheid ouderen en mantelzorgers te verwijzen naar dit digitale platform.

Mijzo vindt het van belang om de urgentie van de zorgtransformatie voor cliënten en naasten duidelijk te maken en hen te betrekken bij de zorg- en dienstverlening. Op vrijdag 10 november 2023 was het de Dag van de Mantelzorg. Een mooie aanleiding voor Mijzo om cliënten, naasten, medewerkers en vrijwilligers uit te nodigen voor de interactieve theatervoorstelling 'De zorg is van ons allemaal'. Deze voorstelling is op 3 avonden op verschillende locaties in de regio gegeven. Op een eenvoudige en aansprekende wijze is gesproken over de maatschappelijke opgave en de rol die iedereen in de samenleving hierin heeft. De voorstelling was een groot succes. 700 mensen (medewerkers, vrijwilligers en naasten) bezochten de voorstellingen en vonden deze zeer waardevol. Een medewerker: "De show was confronterend en een echte eyeopener. Door de

hoge werkdruk luisteren we soms onvoldoende naar de wensen van de cliënt." Benieuwd naar de reacties? Bekijk dan deze [video](#).

Een mantelzorger: "Naasten vervullen een belangrijke rol in het leven van cliënten. Dat stopt niet als iemand in een verpleeghuis woont. Toekijken en zeggen 'hij woont hier, dus zoek het maar uit', past niet bij de huidige maatschappij. We moeten samen zorgen voor ouderen."

De samenwerking met familie en mantelzorgers begint vaak al ver voordat cliënten naar de zorglocatie verhuizen. Denk bijvoorbeeld aan dagbesteding of -behandeling of de diverse Alzheimercafés die regelmatig op locaties van Mijzo worden georganiseerd. Al voor de opname worden onderlinge verwachtingen besproken en afspraken gemaakt over wat de familie kan betekenen (ook intramuraal). Het nieuwe ECD faciliteert hierin.

De zorgadviseurs van Mijn Zorgadvies hebben hierin een belangrijke taak. Zij zijn de eerste persoon die naasten ontmoeten wanneer er een hulpvraag is. De zorgadviseurs vertellen het verhaal van de transformatie aan de hand van de praatplaat. Naasten weten hierdoor wat de verwachtingen zijn. Dit maakt het voor zorgmedewerkers makkelijker om afspraken te maken. Daarnaast is er een nieuw werkproces voor Mijn Zorgadvies ingericht aan de hand van het vernieuwde ECD. De administratieve rol van Mijn Zorgadvies is nu groter dan voorheen, waardoor zorgmedewerkers ontlast worden.

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

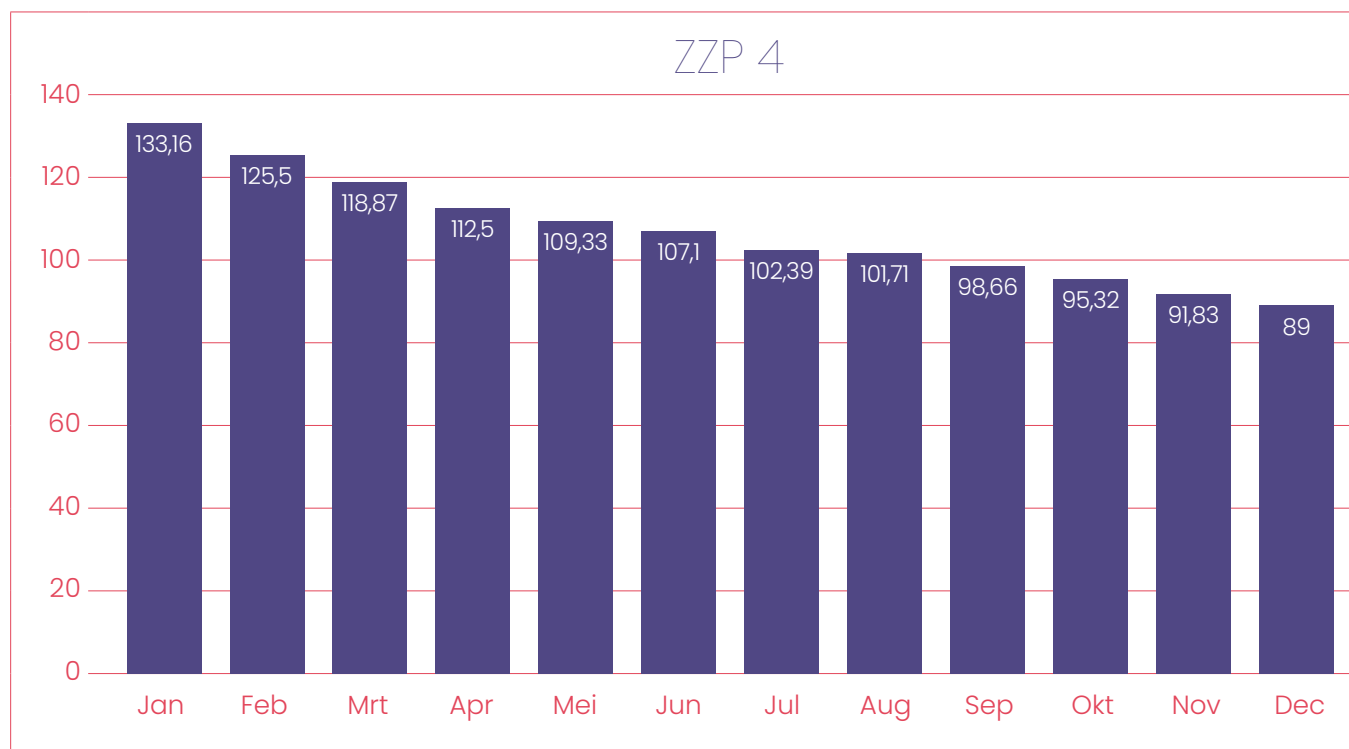
Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

4.2.3 BEHANDELING VAN DE MEEST KWETSBARE OUDEREN (ZZP 4 THUIS, TENZIJ ...)

Mijzo streeft binnen de langdurige zorg naar ondersteuning van de cliënt met behandeling vanaf ZZP5. In onze visie blijven cliënten met ZZP4 thuis, tenzij... Hiermee willen we ervoor zorgen dat we ook in de toekomst plaats kunnen bieden aan de kwetsbare ouderen die dit het allerhardst nodig hebben. De gemiddelde productie ZZP 4 t/m december 2023 komt uit op 107 bedden. Dit zijn 49 bedden minder dan begroot. Deze verzwaren van ZZP's zorgt voor hogere opbrengsten.



Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

4.2.3 WE WERKEN INTENSIEF SAMEN MET LOKALE NETWERKEN EN STELLEN ONZE LOCATIES BESCHIKBAAR OM SAMENHANG EN SAAMHORIGHEID TE CREËREN.

Mijzo hecht veel waarde aan het bieden van betekenisvolle zorg. Het activeren van het netwerk en het creëren van een zorgzame wijk staan hierbij centraal. Dit alles doen we samen met andere partijen in de regio's West-Brabant en Midden-Brabant. Denk hierbij aan huisartsen, ziekenhuizen, woningcorporaties en gemeenten.

Visie dagbesteding Hart van Brabant

Aan de hand van sprintsessies is een gezamenlijke visie op dagbesteding opgesteld voor de regio Midden-Brabant. Deze is ontstaan in co-creatie tussen 11 VVT organisaties die de samenwerking aangaan binnen deze regio. De organisaties geloven dat goede en betekenisvolle dagbesteding mensen langer actief en zelfredzaam houdt, mantelzorgers lucht geeft en sociale structuren verstevigt. Dagbesteding draagt daarmee bij aan het betaalbaar en bereikbaar houden van de zorg.

Project community care

Samen met een aantal andere ouderenzorgorganisaties is Mijzo gestart met het project community care in de gemeenten Etten-Leur en Oosterhout, maar ook in Midden Brabant (Waspik). In het project krijgt een burger uit de gemeente een vast aanspreekpunt, de leefcoach. De leefcoach stelt samen met de cliënt zijn of haar ondersteuningsplan op. Eerst wordt gekeken wat vanuit de omgeving gedaan kan worden. Vervolgens bekijkt de leefcoach met de cliënt welke ondersteuning vanuit de formele zorg nodig is. Voor naasten is het prettig om één aanspreekpunt te hebben. Door op deze wijze te werken, versterken en benutten we de kracht van sociale en informele netwerken. De belangrijkste partners in dit project zijn gemeenten, het zorgkantoor, zorgverzekeraars, zorgaanbieders, welzijns-, mantelzorg- en vrijwilligersorganisaties. Als dit project succesvol is, schalen we zo snel mogelijk op binnen deze gemeenten en elders in West- en Midden-Brabant. Gemeenten kunnen via de SPUK regeling een bijdrage aanvragen voor het

stimuleren van gezondheid, sport en bewegen, preventie en het versterken van de sociale basis. Dankzij de financiering vanuit de SPUK regeling kan deze ontwikkeling domein overstijgend vormgegeven worden.

Andere wooninitiatieven gericht op community care zijn Huis van De Braak in Oosterhout, service residentie Moller in Waalwijk, Huis van de Buurt 't Sant in Tilburg, Theresiaschool in Kaatsheuvel, Huis van de Buurt Rode loper in Kaatsheuvel, Huis van de Buurt De Wetering in Loon op Zand, Gastenhuys in Vlijmen, en diverse dagbestedingsprojecten.

Leven in vrijheid

Binnen Mijzo vinden wij dat iedereen het recht heeft om in vrijheid te leven en eigen keuzes te maken. We streven ernaar om op alle locaties van Mijzo veilige, open woonomgevingen te realiseren, ook voor mensen met dementie. Natuurlijk zijn we ons ervan bewust dat deze vrijheid risico's met zich mee kan brengen. Goede afstemming en kijken naar de mogelijkheden voor de inzet van zorgtechnologie zijn daarom belangrijk.

Binnen Mijzo is er een plan van aanpak Leven in Vrijheid. Iedere locatie werkt aan leven in vrijheid volgens dit plan van aanpak en rapporteert over de voortgang aan de WZD-commissie (Wet Zorg en Dwang). Het realiseren van open deuren, een passende infrastructuur en zorgdomotica is hier onderdeel van. Het streven van Mijzo was om eind 2023 op alle locaties van Mijzo open woonomgevingen te creëren, ook voor mensen met dementie. Oplevering eind 2023 is niet haalbaar gebleken. Problemen in de leveranciersketen zijn hiervan de primaire oorzaak. Daarom schuift deze deadline op naar uiterlijk het eerste kwartaal van 2024. Om het onderwerp leven in vrijheid onder zorgmedewerkers, behandelaren en de medische vakgroep meer aandacht te geven zijn er trainingen georganiseerd door de WZD-commissie op de zorglocaties.

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

De effecten van het werken en leven in vrijheid worden in het kader van promotieonderzoek gevolgd door Suzan van Liempd (adviseur Mijzo).

- Uit de wetenschappelijke literatuur blijkt dat meer bewegingsvrijheid in het verpleeghuis een positieve invloed heeft op het lichamenlijk welbevinden, mentaal welbevinden, de kwaliteit van leven en het sociaal maatschappelijk participeren van de cliënt met dementie.
- Meer bewegingsvrijheid wordt vooral gelinkt aan minder gebruik van psychofarmaca, minder (ernstige) valincidenten en minder onrust.
- In het onderzoek zien we betere uitkomsten op sociaal contact, autonomie, het langetermijngeheugen en taal van cliënten met dementie.

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'

Resultaten 2023 Mijzo

Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder worden

Actielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook is

Actielijn 3:
Met plezier naar het werk

Actielijn 4:
Samen het verschil maken

Actielijn 5:
Met lef ontdekken

Actielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie en vooruitblik

ACTIELIJN 3



**Met plezier naar
het werk**

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

4.3 MET PLEZIER NAAR HET WERK

WAT MIJZO INSPIREERT EN UITDRAAGT

Mijzo (h)erkent (verborgen) talenten en kwaliteiten en zet deze in. Medewerkers ontwikkelen zich professioneel én persoonlijk. We werken samen aan arbeidsvoorwaarden die verbinden en doen bloeien.

We brengen als werkgever in de praktijk wat we in de samenleving verkondigen. Zo vinden we bijvoorbeeld dat meer mensen in de samenleving mantelzorgactiviteiten moeten ontplooiën en dus streven wij ernaar om medewerkers zo goed mogelijk te faciliteren wanneer zij mantelzorgen voor hun naasten.

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik****WAT MIJZO HEEFT GEREALISEERD****4.3.1 WE WORDEN DOOR MEDEWERKERS ERVAREN ALS EEN VOORUITSTREVENDE WERKGEVER****Arbeidsmarktcampagne**

Er is een vernieuwende arbeidsmarktcampagne voorbereid. Deze is gebaseerd op het nieuwe werkgevermerk met als uitgangspunt: 'Beweeg mee met Mijzo' en is afgestemd op toekomstige functies. In de verhalen en beelden van medewerkers en cliënten staan de maatschappelijke opgave en het anders werken centraal. De campagne gaat begin 2024 van start.

Evaluatie organisatiestructuur

In september 2023 is Mijzo gestart met de evaluatie van de organisatiestructuur. Voor de fusie hebben we afgesproken om de organisatiestructuur na drie jaar te evalueren. In deze evaluatie, die door een extern adviesbureau wordt uitgevoerd, evalueren we de organisatiestructuur om te komen tot een advies voor eventuele aanpassingen in de structuur, cultuur en/of leiderschap. Dit met als doel de organisatie meer wendbaar te maken en nog beter bij te kunnen laten dragen aan het uitvoeren van onze maatschappelijke opgave. In het eerste kwartaal van 2024 worden op basis van het adviesrapport concrete voorstellen geformuleerd en voorgelegd aan de gremia.

Laten zien dat we trots zijn op de medewerkers!

Mijzo wil medewerkers graag belonen voor het harde werken en heeft gedurende het jaar diverse attenties uitgereikt en activiteiten georganiseerd. Op de Dag van de Zorg hadden we een extra verrassing: een heus [Mijzo-lied](#). Een lied door, voor en over medewerkers van Mijzo. Wat een talent hebben wij in huis!

Medewerker Betrokkenheid Onderzoek (MBO)

Het Medewerker Betrokkenheid Onderzoek (MBO) heeft plaatsgevonden in de periode 27 februari t/m 17 maart 2023. Fijn dat 1.769 collega's het onderzoek hebben ingevuld (47,2% ten opzichte van 43,0% bij de vorige meting). De resultaten op hoofdthema's bevoegenheid, betrokkenheid en werkgeverschap zijn vergeleken met de meting in 2021 en de benchmark.

Thema	Najaar 2021	Voorjaar 2023	Benchmark
Bevoegenheid	7,6	7,5	7,6
Betrokkenheid	6,7	5,8	7,7
Werkgeverschap	6,2	5,4	6,5

Mijzo is trots dat 30,8% van de medewerkers bevoegen is ondanks de transformatie en harmonisatie. We zien dat medewerkers anders werken in de praktijk echt heel lastig en onwennig vinden. Medewerkers geven echter aan te begrijpen waarom de veranderingen noodzakelijk zijn. Een aantal quotes van medewerkers:

- "We worden op de hoogte gehouden en betrokken bij alle veranderingen, maar dit brengt ook onzekerheid mee voor de toekomst."
- "Communicatie gaat beter dan een jaar geleden, maar nog niet altijd worden de juiste medewerkers betrokken/gevonden/geïnformeerd."
- "Ik ben trots op de zelfstandigheid, samenwerking, oplossingsgerichtheid van onze vakgroep. We denken creatief en kritisch mee met de organisatie."

Onderwerpen als vertrouwen in de toekomst (5,7) en tevredenheid over de organisatie (5,4) laten minder goede resultaten zien in vergelijking met de vorige meting.

De **top 3 van verbeterpunten** is als volgt:

- Communicatie (64%)
- Luisteren naar medewerkers (62,2%)
- Werkdruk en werkverdeling (59,5%)

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

- Wie is Mijzo
- Missie en visie
- Kernwaarden
- Besturingsfilosofie
- Personele samenstelling
- Organisatiestructuur
- Bestuur, toezicht en medezeggenschap

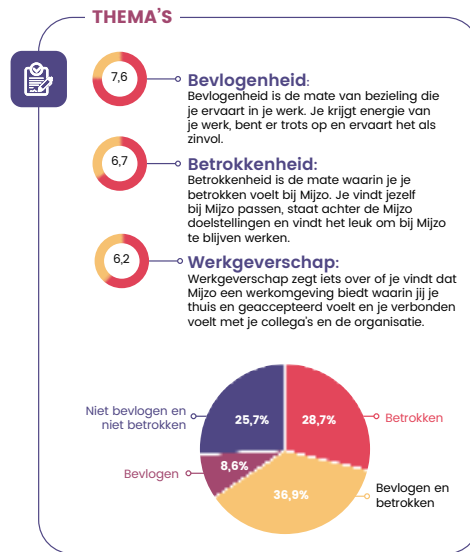
Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'

Resultaten 2023 Mijzo

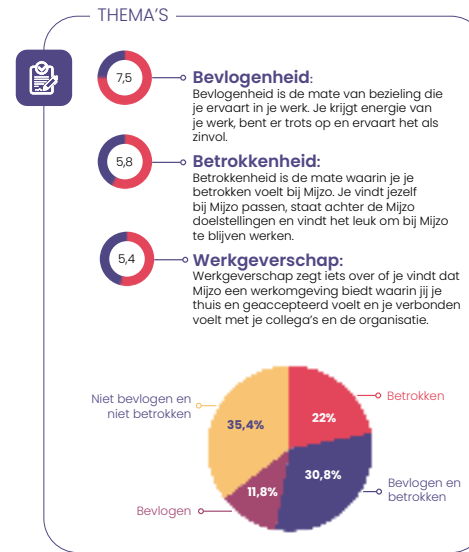
- Actielijn 1: Actieve voorbereiding op het ouder worden
- Actielijn 2: Stimuleren van community care, daar waar thuis ook is
- Actielijn 3: Met plezier naar het werk
- Actielijn 4: Samen het verschil maken
- Actielijn 5: Met lef ontdekken
- Actielijn 6: Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie en vooruitblik

Resultaten najaar 2021



Resultaten voorjaar 2023



De resultaten zijn via de leidinggevenden binnen de clusters gedeeld en vervolgens is bij alle teams 'het verhaal achter de cijfers' opgehaald, zodat we daadwerkelijk wat met de signalen kunnen doen. We hebben direct actie ondernomen op de meest genoemde aandachtspunten.

Vrijwilligersbetrokkenheidsonderzoek en vrijwilligersportaal

Vrijwilligers zijn voor Mijzo steeds belangrijker. Alle vrijwilligers (1800) hebben de mogelijkheid gehad om het vrijwilligersbetrokkenheidsonderzoek in te vullen. 659 vrijwilligers (respons van 37%) hebben het onderzoek ingevuld. Over het algemeen zijn de vrijwilligers zeer tevreden over hoe het gaat. Ze voelen zich vrij om het vrijwilligerswerk in te vullen zoals zij dat willen binnen de gemaakte afspraken. De meeste vrijwilligers voelen zich gezien en gehoord door de locatie, vrijwilligerscoördinator en medewerkers.

We betrekken vrijwilligers bij de activiteiten en organisatie-aangelegenheden. Ook bieden we vrijwilligers mogelijkheden om zich verder te ontwikkelen. Op het vrijwilligersportaal hebben we alle informatie samengebracht. Hier zijn onder andere nieuwsberichten, documenten, telefoonnummers, een agenda en vacatures te vinden. Ook kan de vrijwilliger zelf zijn persoonlijke gegevens invoeren en aanpassen, bijvoorbeeld bij een adreswijziging.

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

4.3.2 WE BEREIDEN ONZE MEDEWERKERS EN VRIJWILLIGERS GOED VOOR OP DE IMPLICATIES VAN DE ZORGTRANSFORMATIE

Initiatieven en bijeenkomsten om medewerkers mee te nemen in de zorgtransformatie

Binnen Mijzo vinden diverse initiatieven en bijeenkomsten plaats die medewerkers meenemen in de zorgtransformatie. Hieronder enkele voorbeelden:

- Mijzo intro show. Een wervelende show voor nieuwe en bestaande medewerkers, gepresenteerd door prijswinnend illusionist Niels Houtepen. Van interessante tafelgesprekken over de maatschappelijke opgave tot een vliegensvlugge Mijzo-quiz. Deelnemers zijn enthousiast. Alle nieuwe en bestaande medewerkers hebben de Mijzo introductieshow inmiddels bijgewoond.
- Een goede pre- en onboarding is essentieel. De onboarding app 'BijMijzo' stelt medewerkers in staat om in 100 dagen sneller wegwijs te worden binnen de organisatie.

Ontdekken en ontwikkelen

Mijzo heeft veel aandacht voor ontdekken en ontwikkelen en de facilitering hierin van medewerkers.

- Het Mijzo ontwikkelplatform LEO (Leren En Ontwikkelen) is ingericht en live gegaan. Medewerkers hebben de mogelijkheid om in een interactieve omgeving hun persoonlijke en professionele ontwikkeling verder vorm te geven. Zij zetten LEO effectief in en dragen bij aan de totstandkoming van de inhoud, waardoor de creatieve mogelijkheden van het programma optimaal worden benut en er vraaggerichte informatie-uitwisseling plaatsvindt. Het platform wordt in 2024 verder uitgebreid met een soft-skills bibliotheek en met niet-zorg gerelateerde content.
- Het leiderschapsprogramma LOES (Leren, Ontwikkelen, Eigen en Samen) is in co-creatie met een externe partij ontwikkeld. Alle leidinggevendenden nemen hieraan deel en zijn in het vierde kwartaal gestart met een kick-off. Het programma heeft een looptijd van 1,5 jaar.

- Er wordt regionaal samengewerkt aan inspiratie en kennisoverdracht op het thema vertrouwen in vakmanschap, met name op het gebied van aantoonbaar bekwaam zijn. Er zijn diverse inspiratiebijeenkomsten vakmanschap georganiseerd. Het gaat niet meer om "bevoegd is bekwaam", maar "bekwaam is inzetbaar".

Onderwijsvernieuwing Intern

- De beweging Wat Mijzo Wijzer Maakt heeft als doel om interesse in wetenschap te stimuleren door een podium te bieden aan medewerkers, studenten en externe onderzoekers om opgedane kennis met elkaar te delen. Dit vanuit een samenwerking van de wetenschapscommissie en team HR ontdekken en ontwikkelen. Concreet voorbeeld hiervan is de MijzoWijzerprijs die in 2023 in het leven is geroepen. Iedere dag zijn leerlingen, studenten en onderzoekers in de praktijk op zoek naar verbetermogelijkheden. Deze verbetervoorstellen of onderzoeken kunnen bijdragen aan het toekomstbestendig maken van zorg. De winnaars ontvangen 500 euro die ze naar eigen inzicht mogen besteden.
- Mijzo zet in op het realiseren van een optimaal leerklimaat voor leerlingen en stagiaires. Eerder lag de nadruk op het verdubbelen van het aantal leerlingen en het creëren van plaatsen voor leerlingen en stagiaires. Een verdubbeling is niet haalbaar gebleken, omdat er minder aanbod is bij de opleidingen. De vraag is nu: Hoe richten we een team zo in dat leerlingen, gediplomeerde collega's en collega's vanuit verschillende achtergronden samen interprofessioneel leren en ontwikkelen? Vrijwel alle zorgmedewerkers coachen leerlingen en stagiaires.
- Mijzo experimenteert voortdurend met nieuwe vormen van opleiden, begeleiden en samenwerken met partners en scholen. We hebben diverse leerteams, inclusief een Multidisciplinair Zorg Innovatie Centrum MZIC.

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik****Onderwijsvernieuwing extern**

Mijzo participeert in het landelijke netwerk radicale vernieuwing waardevol onderwijs. Dit betreft een landelijk initiatief om de zorg thuis en in het verpleeghuis te vernieuwen. Het doel van de activiteiten binnen dit netwerk is uitwisseling, kennisdeling, inspiratie en het leggen van verbindingen. De ministeries van VWS en OCW zijn hierbij betrokken.

De Transitietafel Midden-Brabant VVT is een samenwerkingsverband van verschillende organisaties in de verpleging, verzorging en de thuiszorg. Aandacht voor medewerkers is een van de ontwikkellijnen waar de transitietafel zich op richt. Met

onder andere projecten als Watsnjoe, ZZP-aanpak BINC en onderwijsvernieuwing.

Ook in de Regio West-Brabant wordt gewerkt aan onderwijsvernieuwing door middel van het project Zorg Onderwijs Herontwerp: Radicaal Anders (ZOHRA). Met ZOHRA bereiden we de huidige én toekomstige zorgprofessionals voor op de (ouderen)zorg van de toekomst. Dit doen we samen met onderwijsinstellingen Curio en Avans, VVT-organisaties met als kartrekkers Surplus, Thebe en Mijzo, adviesbureau Fronteer en andere partners uit de regio West-Brabant.

4.3.3 WE ONTWIKKELEN (SAMEN MET PARTNERS) NIEUWE (ZORG)FUNCTIES

Harmonisatie functiehuis & de hackaton

De implementatie van het geharmoniseerde functiehuis is in 2023 afgerond en geëvalueerd. Mijzo zet continu in op het ontwikkelen van nieuwe toekomstbestendige profielen voor functies die nu nog niet bestaan bij Mijzo (of misschien zelfs binnen de zorg). Zo hebben we in 2023 een hackaton georganiseerd. Dit is een interactief event waarin teams op een creatieve manier aan de slag gaan om oplossingen te bedenken voor aangereikte casussen. Het doel was om enkele vernieuwende en toekomstbestendige, op de maatschappelijke opgave gerichte, functieprofielen toe te voegen aan het functiehuis. Een voorbeeld hiervan is het nieuwe functieprofiel Operationeel Zorginnovator, waarvoor de werving eind 2023 is gestart en die per februari 2024 wordt ingevuld. De Operationeel Zorginnovator richt zich voornamelijk op de implementatie van slimme technologische en sociale innovaties en van procesinnovaties om de transformatie op de locaties te bevorderen.

Vitaliteit

Mijzo wil medewerkers zoveel mogelijk stimuleren om goed voor zichzelf te zorgen, gezond te leven en vitaal te blijven. Er zijn iedere maand diverse activiteiten georganiseerd door de vitaliteitscoaches binnen Mijzo. Zo hebben in juli 63 medewerkers meegelopen met een wandelevenement om geld op te halen voor Kika, hebben we deelgenomen aan de Nationale vitaliteitsweek in september en kunnen medewerkers van Mijzo gratis gebruikmaken van de sportlessen van het Keep Fit sportprogramma. Daarnaast levert LifeCheck medewerkers vroegtijdige hulp en persoonlijk advies bij onder andere (dreigende) fysieke of psychische klachten, stress, financiële problemen of stoppen met roken. Medewerkers kunnen hier laagdrempelig, gratis, snel, anoniem en online gebruik van maken. Diverse artsen, psychologen en professionele adviseurs, coaches en voedingsdeskundigen zijn beschikbaar. We hopen medewerkers hiermee te helpen en daardoor uitval te voorkomen.

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik****Duurzame inzetbaarheid medewerkers**

Het team van HR Specialisten Inzetbaarheid adviseert en ondersteunt leidinggevenden en medewerkers bij complexe en langdurende inzetbaarheidsvraagstukken (verzuim), re-integratie en specifieke inzetbaarheidsproblematieken. Vanwege een inzetbaarheid die eind 2022 en begin 2023 maandenlang vrijwel continu op of onder de 90% zat, hebben we in januari 2023 besloten een Interventieteam Inzetbaarheid in het leven te roepen. Dit team is op 7 februari van start gegaan en kwam wekelijks digitaal samen. Doel: het genereren van interventies die direct of indirect een positieve invloed hebben op (het vergroten van) de inzetbaarheid van medewerkers en op het voorkomen van uitval/verzuim. Het inzetbaarheidspercentage was op dat moment 89,8%. Het inzetbaarheidspercentage was aan het einde van 2023 90,4% (voortschrijdend). De streefnorm in 2023 binnen Mijzo is >93%. Het structureel lage percentage inzetbaarheid baart ons zorgen.

Mobiliteit

In het vierde kwartaal van 2023 is de instroom (137 medewerkers) opnieuw lager dan de uitstroom (158 medewerkers). Hiermee zet de trend door dat meer medewerkers bij Mijzo vertrekken (778 medewerkers in 2023) dan starten (615 medewerkers in 2023). Ook regionaal en landelijk is deze duidelijke tendens waarneembaar. De uitstroom van verzorgenden en verpleegkundigen in de VVT-sector is ook hier aanhoudend hoger dan de instroom. Dit blijkt uit publicaties van Transvorm en CBS over de jaren 2021, 2022 en Q1 2023.

Om zicht te krijgen op de reden van uitstroom doet Mijzo mee aan het landelijk uitstroomonderzoek. Door middel van een vragenlijst wordt aan medewerkers gevraagd hoe zij het werken bij Mijzo hebben ervaren. Vanaf medio mei tot en met eind december hebben 35 medewerkers gereageerd in het landelijk uitstroomonderzoek. De drie belangrijkste vertrekredenen zijn:

1. Ontslag op verzoek van medewerker (512)
2. Einde tijdelijk dienstverband (117)
3. (Vroeg)pensioen en RVU (28)

Naar aanleiding van de krappe arbeidsmarkt hebben we in 2023 de focus verlegd van het invullen van vacatures naar talentbehoud en het anders werken in de zorg, waardoor we vlotter anticiperen op het werk met minder collega's doen. Er is veel aandacht en budget voor persoonlijke en professionele ontwikkeling en medewerkers kunnen met een HR Specialist Mobiliteit & Loopbaanontwikkeling in gesprek over hun ontwikkeling binnen de functie, locatie, organisatie of sector.

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'

Resultaten 2023 Mijzo

Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder worden

Actielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook is

Actielijn 3:
Met plezier naar het werk

Actielijn 4:
Samen het verschil maken

ACTIELIJN 4

Actielijn 5:
Met lef ontdekken

Actielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie en vooruitblik



**Samen het
verschil maken**

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

4.4 SAMEN HET VERSCHIL MAKEN

WAT MIJZO INSPIREERT EN UITDRAAGT**Samenwerking in de keten, gebruikmaken van elkaars talenten en kennisdeling**

Mijzo werkt samen in de keten met als doel om langdurige zorg te voorkomen en uit te stellen, en de cliënt op het juiste moment, op de juiste plek (dus zowel thuis als in het verpleeghuis) te ondersteunen. Met elkaar – de client en zijn naasten, medewerkers en vrijwilligers, en andere samenwerkingspartners – werken we samen omdat dit ons sterker maakt en leuker is. Het is belangrijk dat de wensen van de burger/cliënt in de keten bekend zijn en worden gerespecteerd.

Visie op medezeggenschap

Mijzo vindt het belangrijk om echt verschil te maken voor de cliënt. De mening van cliënten, hun naasten en/of vertegenwoordigers, is voor Mijzo erg belangrijk. De cliëntenraden (zowel de centrale cliëntenraad als de lokale cliëntenraden) zijn dan ook van grote waarde. De cliëntenraden komen op voor de belangen van cliënten en maken deze kenbaar bij het management of de raad van bestuur. Daarnaast denken de cliëntenraden mee over het beleid en over praktische, dagelijkse dingen, waarbij het gemeenschappelijke belang voorop staat. Daarnaast vindt Mijzo het van belang dat medewerkers zelf invloed hebben op de invulling van hun werkzaamheden en de keuzes die daarin gemaakt worden. Zij zijn expert en weten hoe zij, samen met de cliënt, hun naasten en collega's, van toegevoegde waarde kunnen zijn. De manier waarop medewerkers invloed kunnen uitoefenen verschilt per onderwerp (enquête, deelname aan werkgroep etc.) De ondernemingsraad (OR) heeft hierbij een faciliterende rol en zorgt ervoor dat medewerkers de ruimte krijgen om over uiteenlopende zaken mee te denken.

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

4.4.1 WE STUREN OP DE INZET VAN DE JUISTE ZORG, OP DE JUISTE PLEK, OP HET JUISTE MOMENT DOOR DE JUISTE PARTIJ

Mijzo vindt het belangrijk om zicht te hebben op de cliënttevredenheid en onderzoekt deze middels de volgende kwaliteitsmetingen:

ZorgkaartNederland

Mijzo meet de cliënttevredenheid via ZorgkaartNederland. Op ZorgkaartNederland delen mensen hun ervaringen met de zorg. Bij verpleeghuiszorg geven mensen bij zes deelvragen een cijfer van 0-10 en hebben daarnaast de mogelijkheid om hun ervaring te beschrijven in een tekst vak. Per ervaring worden de cijfers van de zes deelvragen bij elkaar opgeteld en wordt het gemiddelde van deze zes cijfers berekend. Dit is het gemiddelde per ervaring. Op locatieniveau worden de gemiddelden per ervaring opgeteld en gedeeld door het aantal ervaringen. Dit is de gemiddelde totaalscore van ZorgkaartNederland op locatieniveau. Op ZorgkaartNederland staat dit vermeld als het gemiddelde waarderingscijfer per jaar met daarbij het aantal ervaringen waarop gebaseerd.

Het gemiddelde rapportcijfer voor Mijzo is een 8,1 uit 290 waarderungen in 2023. Uitgesplitst op clusterniveau (Het aantal waarderungen cumulatief vanaf 2021) ziet dit er als volgt uit:

Cluster	Aantal waarderungen	Gemiddeld waarderingscijfer
Thuis	243	8,6
GR/ELV	21	7,1
WLZ 1	295	8,1
WLZ 2	335	8,0
WLZ 3	301	8,3

PREM

Naast de waarderungen op ZorgkaartNederland voeren we diverse metingen/onderzoeken uit voor de kortdurende zorg,

waaronder de PREM wijkverpleging, PREM fysiotherapie en PREM paramedici.

- De PREM wijkverpleging heeft in 2023 160 waarderungen opgeleverd. Dit is een respons van 25%. De gemiddelde beoordeling is een 8,37. Deze score is lager dan de landelijke benchmark (8,8).
- De gemiddelde beoordeling van de PREM fysiotherapie is een 8,7. Dit is lager dan de benchmark (9,2).
- De PREM paramedici wordt momenteel op kleine schaal uitgevoerd. De behandelaren die werken met het systeem van ZorgDNA (meetbureau) besteden hier blijvend aandacht aan.

Evaluatie cliëntervaringen GR/ELV

Mijzo voert een eigen evaluatie uit voor de GR/ELV locaties. Cliënten ontvangen een vragenlijst wanneer zij met ontslag gaan. Ook in deze meting zien we dat cliënten overwegend tevreden zijn, met een gemiddelde score van een 8,8.

Ontwikkeling eigen kwaliteitsmanagementsysteem

Mijzo vindt het van belang dat cliënten kwalitatief goede zorg ontvangen, rekening houdend met de maatschappelijke opgave. Om die reden heeft Mijzo een eigen kwaliteitsmanagementsysteem ontwikkeld. Om een beeld te krijgen waar we staan in de toepassing van het model heeft eind 2022/begin 2023 een externe onafhankelijke nulmeting plaatsgevonden door Perspekt, grondlegger van het Prezo Keurmerk.

Cliënten op diverse locaties geven aan dat ze (zeer) tevreden zijn over de directe zorgverlening. Professionals en vrijwilligers worden ervaren als betrokken, warm en plezierig in het directe contact en bovenal deskundig. De cliënt wordt zichtbaar uitgedaagd om eigen regie te nemen en cliënten worden respectvol en prettig bejegend. In toenemende mate worden naasten, familie en mantelzorgers hierbij actief betrokken. De kwaliteit van de zorg wordt in het algemeen positief gewaardeerd. Teams onderschrijven de visie en strategie van Mijzo. Tegelijkertijd ervaren zij iedere dag ook de complexe werkelijkheid. Ze

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

willen niet alleen meer gehoord en gezien worden, ze vragen ook om het temporiseren van (beleids- en zorg-) vernieuwing. Als ontwikkelpunt wordt communicatie genoemd. Medewerkers wensen (meer) duidelijkheid over beleidskeuzen, ondersteuningsmogelijkheden en directe respons op hun vragen en een heldere argumentatie op het 'waarom – wel/niet'. Deze ervaringen hebben tezamen met de uitkomsten van het MBO geleid tot de ondersteuning op locatie middels een operationeel zorginnovator. Tevens zijn voorbereidingen getroffen voor het optimaliseren van de communicatiestrategie.

Kwaliteitsdialogen in plaats van interne audit

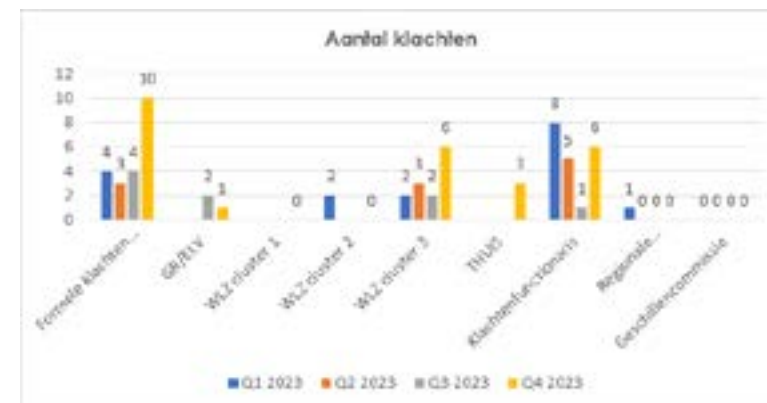
Mijzo heeft de interne audits vervangen door kwaliteitsdialogen. In plaats van het hanteren van het standaard vinklijstje tijdens de interne audits, gaan de interne auditoren onaangekondigd op bezoek bij de teams en in gesprek met de collega's. Tijdens de dialogen wordt het gesprek gevoerd over waar collega's trots op zijn, welke dilemma's ze tegenkomen en welke ondersteuning nodig is om voldoende kwaliteit te bieden en de maatschappelijke opgave in de praktijk te brengen. Iedere ronde staat een ander thema centraal. Deze zijn gebaseerd op de strategie van Mijzo, het kwaliteitsmodel en de actielijnen.

In 2023 hebben er 2 rondes kwaliteitsdialogen plaatsgevonden, met als thema's actieve voorbereiding op het ouder worden, stimuleren van community care, samen het verschil maken en met lef ontdekken. Gezien de nieuwe vorm is de werkwijze geëvalueerd in de projectgroep en met de interne auditoren. Op basis van de evaluatie is een advies opgesteld met daarin aandacht voor meer focus in de dialogen en scholing van interne auditoren. In 2024 krijgt dit verder vervolg.

Klachten

Soms lopen dingen niet goed of gaat er iets mis. Dat gebeurt in iedere organisatie. Mijzo hecht veel waarde aan een goede klachtenafhandeling.

- In 2023 zijn er 21 formele klachten ingediend bij de raad van bestuur. Deze betreffen met name de categorieën communicatie, organisatie/logistiek en professioneel handelen.
- Voor 19 klachten is de externe klachtenfunctionaris ingeschakeld. Dit aantal is toegenomen ten opzichte van 2022 (14 klachten). Een verklaring hiervoor is dat veel meer mensen



op eigen initiatief de weg naar de externe klachtenfunctionaris weten te vinden.

- Er is 1 klacht aan de regionale klachtencommissie voorgelegd. Er is geen klacht ingediend bij de geschillencommissie.
- Voor die locaties waar in een enkel geval meerdere klachten/incidenten(onderzoeken) in behandeling zijn, worden gesprekken gepland met het management, het team en de raad van bestuur om de klachten/incidenten met elkaar te analyseren, conclusies te trekken, en passende verbetermaatregelen te nemen.
- Klachten leiden soms tot nader onderzoek en dat maakt dat de behandeltermijn van 6 weken niet altijd wordt gehaald. Dit is een wettelijke termijn die wij nu ook als streefnorm hanteren. In de stuurgroep kwaliteit is besloten om een streefnorm hieraan toe te voegen, namelijk: Mijzo neemt een klacht binnen een week in behandeling. Deze norm wordt wel behaald.

Incidenten

- Melden incidenten cliënten. Het beleid melden van incidenten cliënten is vernieuwd in 2023. In het kader van het verminderen van de administratielast is het uitgangspunt geen incidentmelding, tenzij er ernstige gevolgen zijn voor de cliënt (botbreuken, ziekenhuisopname, overlijden, blijvende gevolgen). Dan wordt een melding gedaan via een formulier in het cliëntendossier. Indien er kleine of matige gevolgen zijn voor de cliënt of hadden kunnen zijn dan wordt een

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

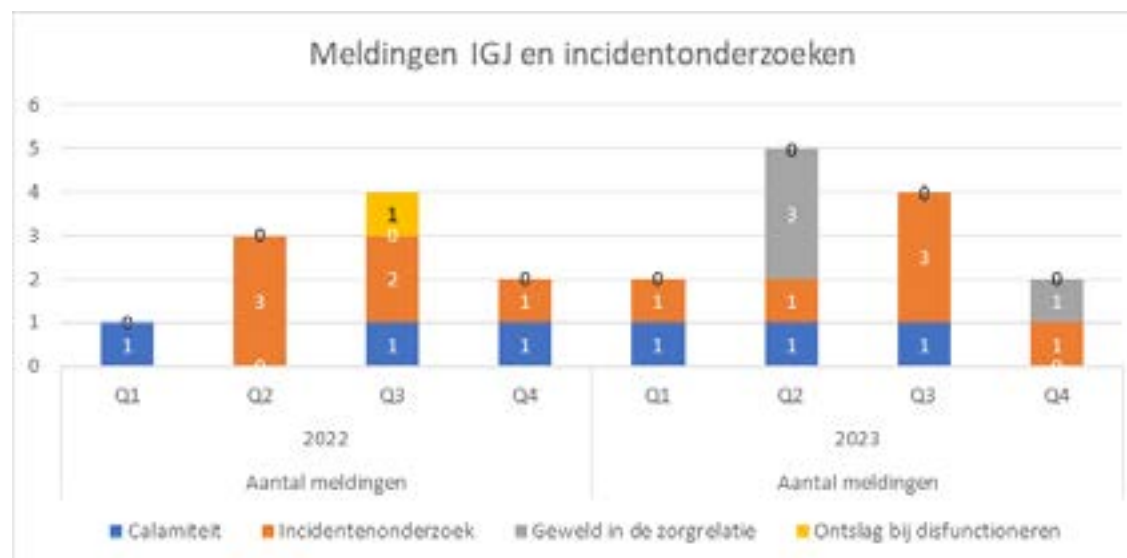
Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

rapportage opgenomen in het cliëntendossier. De cliëntenraad is betrokken bij het aangepaste beleid en heeft hiermee ingestemd.

Uiteraard worden de organisatiebrede trends nog steeds gemonitord, geanalyseerd en opgevolgd per locatie. De meeste meldingen betreffen meldingen van val- en medicatie-incidenten, gevolgd door meldingen van agressie/geweld. Dit is een herkenbaar beeld ten opzichte van eerdere jaren.

- Meldingen incidenten medewerkers (MIM). Het valt op dat het aantal meldingen fysieke en verbale agressie hoog is en blijft stijgen. Er zijn 313 MIM meldingen ingediend in 2023. Dit betreft 155 meldingen van ervaren verbale of psychische agressie, 111 meldingen van fysieke schade, 16 meldingen van (bijna) bedrijfsongevallen en 2 meldingen van materiële schade. Aan 36 meldingen is geen categorie toegekend. Het bedrijfsopvang team (CO-team) is 11 keer ingeschakeld.
- Meldingen incidenten/calamiteiten IGJ. In onderstaande grafiek is een overzicht weergegeven van de meldingen IGJ en incidentonderzoeken in 2022 en 2023.

Soms is een incident een aanleiding tot het doen van nader onderzoek. Enerzijds om te beoordelen of het een calamiteit betreft en er melding bij de IGJ moet worden gedaan, anderzijds om de casus te analyseren, de conclusies met elkaar te bespreken, en om ervan te leren. In 2023 zijn 13 meldingen ingediend bij de IGJ, waarvan 6 incident meldingen, 4 meldingen van geweld in de zorgrelatie en 3 calamiteiten.



Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

4.4.2 WE KIEZEN IN DE SAMENWERKING MET KETENPARTNERS VOOR DE AANJAGERS- EN KOPLOPERSROL

Mijzo neemt deel aan de transitie-tafels West- en Midden-Brabant. Dit zijn regionale samenwerkingsverbanden waar in totaal 26 ouderenzorgorganisaties bij zijn aangesloten. Mireille de Wee is voorzitter van transitie-tafel West-Brabant (zie www.ouderenzorgvoormorgen.nl), Annet Boekelman van Midden-Brabant (zie www.samenrichtinggeven.nl). Vanuit deze samenwerkingsverbanden nemen wij deel aan tal van projecten. De beide regiovisies kennen dezelfde actielijnen: actieve voorbereiding op het ouder worden, de zorgzame samenleving/community care, de juiste zorg op de juiste plek (IZA), goed werkgeverschap, toepassen van technologie en benutten van data (Anders Werken). We lichten er enkele toe.

Transmurale Zorg (TMZ) en IZA

Mijzo is voorzitter van het transmuraal samenwerkingsverband. Dit is een samenwerkingsverband van ziekenhuizen, VVT-organisaties, huisartsen, Medisch Specialistische Revalidatie en Zorgverzekeraars in de regio West-Brabant, met als doel het optimaliseren van de ketenzorg in de regio. De komst van het integrale zorgakkoord heeft ertoe geleid dat het netwerk van TMZ is uitgebreid met gemeenten, GGD en GGZ. Tezamen is het regiobeeld opgeleverd en zijn de volgende prioritaire opgaven vastgesteld:

1. Kwetsbare ouderen, chronisch zieken en versterking eerste en tweede lijn
2. Tekort aan zorgprofessionals en mantelzorgers
3. Mentale gezondheid, leefstijl en leefomgeving gerelateerde ziekten
4. Kansongelijkheid en kansrijke start.

Mijzo participeert met andere VVT organisaties in actielijn 1 en 2 van TMZ. In figuur *TMZ Programma 2023* (zie pagina 45) worden de doelen en acties zichtbaar van actielijn 1. Vanaf januari 2024 ligt de focus op het verder concretiseren en uitvoeren van het Regioplan.

Anders Werken in de Zorg

Innovatieve organisaties in de ouderenzorg bundelen de krachten om veelbelovende nieuwe technologieën te onderzoeken, implementeren en op te schalen. Inmiddels is het initiatief dat gestart is in West-Brabant opgeschaald naar een landelijke organisatie waar veel organisaties in participeren.

ZOHRA en de zorgacademie

In West-Brabant werkt Mijzo samen met Thebe, Surplus, AVANS en Curio aan Zorg Onderwijs Herontwerp Radicaal Anders. Hier wordt gewerkt aan een brede heroriëntatie van uitgangspunten, een ander beroepskader voor professionals, nieuwe rolverdeling tussen zorgverlener en ontvanger en een andere positionering in de maatschappij. In Midden-Brabant vindt een soortgelijke ontwikkeling plaats via de Zorgacademy. ▶

figuur TMZ Programma 2023

Actielijn 1: (kwetsbare) ouderen, chronisch zieken en versterking eerste en tweede lijn

Transmuraal Zorgnetwerk (TMZ) is een samenwerkingsverband van HHT, HZGBreda, Zorroo, Thebe, DeMARQ, Mijzo, Avoord, Surplus, Revant, het Amphia, GGD, gemeenten en CZ-groep.

Portefeuille(houders)	Initiatief/project en voorzitter(s)	(Deel)projecten	Projectfase d.d. '23	Inwoners (projectief voor bereiden op ouder worden (...)) zodanig mogelijk in de wijk wonen	Vergroten zelfredzaamheid en kennis van eigen en faciliterende kwaliteit leren/bevorderen	Maatschappij die naar elkaar omziet (zelf)zorg vaardigheden bij inwoners en naasten, ondersteund door technologie waar mogelijk	Passende zorg waarbij lijn- en naadloos wordt samengewerkt tussen alle partijen zorg en welzijn	Optimale in- , door- , en uitstroom van cliënten en patiënten door de keten
01 Regionale Coördinatie Functie (RCF) Thebe, Amphia	A – Surplus Regionaal Coördinatie Punt	– Regionale aanmeldingen kortdurende zorg (intramuraal) – Overbruggingszorg monitoren en verbeteren – Regionaal aanmeldpunt extramuraal	(Plan, Do) (Do, Check) (Plan)					
	B – Amphia & Mijzo Keten Control Centrum (KCC)	– Inzicht creëren capaciteit en zorgvraag in regio – Systeem ontwikkelen voor samenbrengen capaciteitsdata – Adviseert over ‘run’ en ‘change’	(Plan) (Plan)					
	C – Belegd in regio ‘lijn’ Reguliere capaciteit overleggen	– Sturen op door- en uitstroom – Borging escalatieladder	(Do, Check, Act) (Act)					
	D – Amphia & afhankelijk van thema Planafspraken en procesverbetering	– Bijvoorbeeld (regionale) projecten over ontslag- en opnamebeleid	(Plan)					
02 Kwetsbare Ouderen Eerstelij (KOEL) HZG, Avoord, Surplus	A – Regionale, integrale vroegsignalering en preventie	– Advance Care Planning – Vroeg signalering	(Do, Check) (Plan)	●	●		●	●
	B – Mantelzorgversterking	– Mantelzorgplein en Verbindingsteams – Logeerszorg	(Check, Act) (Check, Act)	●	●	●	●	●
	C – Samenwerking in de wijk	– Samenwerken in schakelteams	(Check, Act)	●			●	●
	D – Grenzen stellen aan passende zorg en ondersteuning	– ntb						
03 Kennis en Expertise Centrum (KEC) Mijzo, HHT, DeMarQ	A – HHT & Mijzo Kennis en Scholingsgroep (KSG)	– Interprofessioneel samenwerken en ‘samenlerend’ gedrag – Realisatiesessies & dialoogsessies	(Do) (Plan, Do)			●		
	B – Mijzo & afhankelijk van thema Broedplaats voor vernieuwing in de keten (BVK)	– Tweejaarlijkse regionale sprintsessies met West- en Midden-Brabant over het anders organiseren vd zorg en inzet van technologie – Sprintsessie ‘stoppen met steunkousen’ – Sprintsessie ‘stoppen met oogdruppelen’	(Plan) (Do) (Check, Act)	●	●	●	●	●
	C – DeMarQ & Amphia MSB Afdeling Transmurale Zorg (ATZ)	– Opvolging realisatie en ontwikkeling aanbod en bekendheid	(Check, Act)		●		●	●
04 Transformatie Tweedelij Amphia, Thebe & HHT	Amphia & Thebe & HHT - Hybride MSZ - MSZ in gezamenlijkheid met ketenpartners - Passende MSZ	– Thuismonitoring, Amphia Thuis en Digitaal Amphia – Transmurale Palliatieve zorg – De poli van de toekomst – Samenspel 1 ^e en 2 ^e lijn: o.a. Triageplein Spoed	(Plan, Do) (Do, Check) (Plan) (Plan)		●		●	●
	05 ICT in de Keten Zorroo, Avoord	A - Avoord & Zorroo						●



Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

- Wie is Mijzo
- Missie en visie
- Kernwaarden
- Besturingsfilosofie
- Personele samenstelling
- Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'

Resultaten 2023 Mijzo

Actielijn 1: Actieve voorbereiding op het ouder worden

Actielijn 2: Stimuleren van community care, daar waar thuis ook is

Actielijn 3: Met plezier naar het werk

Actielijn 4: Samen het verschil maken

Actielijn 5: Met lef ontdekken

Actielijn 6: Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie en vooruitblik

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik****Zorgnetwerk Midden-Brabant**

Zorgnetwerk Midden-Brabant richt zich op goede afgestemde zorg in Midden-Brabant. De elf deelnemende zorgorganisaties bekijken de uitdagingen in Midden-Brabant en zetten samen programma's op om zo de zorg en behandeling zo optimaal mogelijk op elkaar af te stemmen. Dit alles in samenspraak met de zorgvragers, mantelzorgers en zorgprofessionals en in afstemming met partners, gemeenten, verzekeraars, welzijnsorganisaties en woningbouwcoöperaties. Binnen zorgnetwerk Midden-Brabant lopen er diverse programma's, projecten en netwerken.

Programma's:

- IZA Midden Brabant

De zorgorganisaties zijn samen met de welzijnsorganisaties, de GGD HvB, de gemeenten Hart van Brabant, Zorgbelang Brabant en de verzekeraars VGZ en CZ aan de slag gegaan om gezamenlijk uitvoering te geven aan het IZA. Aan de hand van het regiobeeld is het regioplan gemaakt. Het Regioplan Midden-Brabant laat zien hoe de gemeenten, zorg- en welzijnsorganisaties uit de regio deze uitdagingen aanpakt zodat de zorg ook in de toekomst kwalitatief goed, toegankelijk en betaalbaar blijft. In het plan zijn de prioritaire opgaven, doelstellingen, bijbehorende oplossingsrichtingen en de manier waarop we sturen en monitoren opgenomen. Vanaf januari 2024 ligt de focus op het verder concretiseren en uitvoeren van het Regioplan.

- RSO Midden Brabant

Samenwerking in de regio op het gebied van ICT is nodig om de professional te ondersteunen bij de zorg voor patiënten die van de ene zorgvorm naar de andere gaan. Bij deze zorgovergangen is digitale informatie-uitwisseling van cruciaal belang. RSO Midden-Brabant heeft de opdracht op zich genomen om de kwaliteit en doelmatigheid van de zorg in de regio te verbeteren door inzetten van elektronische informatie-uitwisseling. Daarbij wordt aangesloten bij de landelijke ontwikkelingen.

- Overige programma's zijn: doorstroom, ketenbrede aanpak versterken van zelfredzaamheid, Zorgen doen we samen.

Projecten

- Sprints versterken zelfredzaamheid

Zorgorganisaties in de regio Midden en West-Brabant slaan de handen ineen om de zorg anders in te richten. Met als doel het bevorderen van zelfredzaamheid bij burgers in de hele regio op een eenduidige, efficiënte wijze. Dit doen de organisaties door aan de slag te gaan met de aanpak van eenvoudige (zorg) handelingen, die nu door zorgmedewerkers worden uitgevoerd. Met een beetje hulp kunnen mensen dit ook zelf doen. Dat levert direct meer eigen regie op – en daarmee kwaliteit van leven – én voor zorgprofessionals blijft er tijd voor zorg die noodzakelijk, essentieel en specialistisch is. In 2023 is gestart met de herinrichting van klantreizen. Hiertoe wordt de sprintmethodiek gebruikt. Inmiddels zijn er twee nieuwe aanpakken via de sprintmethodiek ontwikkeld: oogdruppelen en steunkousen, met als boodschap 'dit kunt u zelf'. Op de andere pagina's staat meer informatie beschreven over deze klantreizen.

- Overige projecten zijn: wondzorg, Technologie bij dementie thuis, foexit (de fax de zorg uit), Zorgstandaard Dementie, InZicht/eOverdracht, de zorgbedMB-app, medicatieoverdracht in de regio, transmuraal incidenten melden (Mijzo gaat deelnemen in 2024), ontsluiting informatie voor wondzorg, vergeten Talent

Netwerken

Mijzo neemt deel aan diverse netwerken waaronder het geriatrisch netwerk, netwerk palliatieve zorg, dementienetwerk, hersenletselnetwerk en MS netwerk Midden-Brabant.

- Netwerk Acute Zorg Brabant (NAZB)

Het doel van het Netwerk acute zorg Brabant is om patiënten met een acute zorgbehoefte zo snel mogelijk op de juiste plaats de best passende zorg te bieden, in goede afstemming en samenwerking met de ketenpartners uit de regio. Het netwerk richt zich op de verbinding van de afzonderlijke schakels in de keten van acute zorg en bevordert afstemming en samenwerking.

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

- In het Regionaal Overleg Acute Zorgketen (ROAZ) maken de aanbieders van acute zorg in regionaal verband afspraken over een betere samenwerking. Het doel hiervan is de acute zorg te borgen en te verbeteren. Het NAZB coördineert het ROAZ voor Noord-Brabant. Ook hier is vanuit IZA een regioplan ontwikkeld voor de acute zorg in Brabant. Acute zorg bij kwetsbare ouderen zullen afgebogen gaan worden van het ziekenhuis naar de VVT. Ook Mijzo zal zich hier in 2024 op gaan voorbereiden.
- Regionaal Elektronisch Netwerk (REN): West-Brabant
In dit netwerk is er sprake van samenwerking en informatie-uitwisseling tussen de organisaties op het gebied van ICT-vraagstukken. Zowel landelijk als regionaal zijn er tal van technologische ontwikkelingen. Bij elke ontwikkeling, idee of wens uit de regio onderzoekt het netwerk of dit relevant is voor de zorginstellingen in West-Brabant.
- Bovenregionaal overleg vier regio's Noord-Brabant
De vier regio's in Noord-Brabant werken inmiddels ook samen middels een bovenregionaal overleg om zo in de hele provincie eenduidigheid, commitment en kracht/ invloed te organiseren.

4.4.3 WE ONDERSTEUNEN, WAAR GEWENST, ANDERE COMPACTERE ZORGORGANISATIES IN HET VELD OM KEUZEVRJHEID EN DIVERSITEIT TE BEHOUDEN IN DE REGIO

Mijzo ondersteunt compactere organisaties in het werkveld wanneer dit wenselijk is. Voorbeelden hierin zijn de samenwerking met Stichting Maria-oord waar kennis en middelen worden uitgewisseld wanneer nodig.

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'

Resultaten 2023 Mijzo

Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder worden

Actielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook is

Actielijn 3:
Met plezier naar het werk

Actielijn 4:
Samen het verschil maken

Actielijn 5:
Met lef ontdekken

Actielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie en vooruitblik

ACTIELIJN 5

Met lef ontdekken

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

4.5 MET LEF ONTDEKKEN

WAT MIJZO INSPIREERT EN UITDRAAGT

Mijzo daagt de cliënt uit om zo lang mogelijk zelfstandig te blijven en faciliteert dit door middel van de inzet van zorgtechnologie, ICT en sociale innovaties. We doen dit door mensen met behulp van technologie en andere innovaties zelfstandig te laten wonen en leven, de bewegingsvrijheid van ouderen te vergroten, medewerkers te ontzorgen, efficiënter te werken, en de administratieve last te verminderen. Dit doen we met als doel het (gedeeltelijk) voorkomen, uitstellen en opvangen van de toenemende vraag naar zorg.

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

4.5.1

WAT MIJZO HEeft GEREALISEERD**WE ZOEKEN BIJ EEN ONDERSTEUNINGSVRAAG ALTIJD EERST OF EEN TECHNOLOGISCHE/DIGITALE OPLOSSING MOGELIJK IS****Innovaties binnen Mijzo**

- Binnen Mijzo stellen we alle medewerkers in de gelegenheid om te experimenteren en te blijven leren en ontdekken. In drie van onze 26 locaties wordt dit extra gestimuleerd. Deze locaties zijn aangewezen als innovatielocatie. Het betreft de locaties Buurstede, Mauritsstaete en Zonnehof. Per locatie lichten we één innovatie kort toe.
 - De Micro-Cosmos bedkap is een unieke kap achter het bed. De bedkap zorgt voor minder overlast van licht en geluid. Daarnaast biedt het geborgenheid en privacy. Hierdoor kan de cliënt beter slapen voor een sneller herstel. We helpen niet alleen de cliënten, maar verlagen ook de werkdruk bij verpleegkundigen door minder oproepen in de nacht en minder onrust overdag.
 - De mogelijkheden van het softwaresysteem TONOS Care zijn onderzocht. Op basis van de zorgbehoefte van de cliënten en de beschikbare medewerkers bepaalt dit systeem wat het meest ideale dienstenpatroon is. Hierbij wordt gebruik gemaakt van artificial intelligence (AI). Hierdoor zien we een afname van de personele inzet.
 - De Nobi is een slimme lamp die kan worden ingezet voor valdetectie en valpreventie. Deze werkt op basis van artificial intelligence (AI).
- Vanwege het grote succes van deze locaties hebben we besloten dat in 2024 iedere locatie van Mijzo een innovatielocatie wordt.
- Spraakgestuurd rapporteren. Om toekomstbestendige zorg mogelijk te maken kijkt zorgorganisatie Mijzo hoe nieuwe technologieën zorgmedewerkers kunnen ontlasten. In het elektronisch cliëntdossier (ECD) van Mijzo is de functionaliteit spraakgestuurd rapporteren geïmplementeerd van Attendi. Dit is een efficiënte manier van rapporteren en draagt bij aan de verlaging van administratieve lasten. Het levert een tijdswinst op van 30% voor zorgmedewerkers.
 - Andere voorbeelden van innovaties zijn slim incontinentiemateriaal, de Wolk, robotica (Temi en SARA) en productontwikkeling (deuropener en wasrobot)
 - Mijzo heeft workshops en webinars ChatGPT georganiseerd voor alle geïnteresseerde medewerkers van Mijzo. ChatGPT is een chatbot die op basis van kunstmatige intelligentie (KI of AI) antwoord geeft op open vragen.
 - Medewerkers van Mijzo kunnen met praktische vraagstukken aankloppen bij de Ideeënfabriek, een denktank voor creatieve oplossingen. Mijzo heeft veel 'standaardoplossingen' al in huis. De meeste vraagstukken vragen om een andere oplossing. Als een innovatie er niet is, bedenken we zelf iets. Daarvoor werken we samen met hogescholen, universiteiten en startups.
 - Eind 2023 zijn 16 locaties voorzien van nieuwe domotica die innovaties optimaler ondersteunen.
 - Mijzo beschikt over een innovatiebib. Medewerkers kunnen de innovaties waar Mijzo over beschikt digitaal bekijken en als proef aanvragen. Wanneer er nieuwe innovaties gelanceerd worden, worden deze getest. De resultaten worden gedeeld en de geschikte producten worden toegevoegd aan de bibliotheek. De online bibliotheek is technisch doorontwikkeld in 2023.
 - Een belangrijke sociale innovatie is de intensivering van inzet van informele zorg, bijvoorbeeld het theater (zie actielijn 2), de gedragscode voor cliënten en naasten en de menukaart voor participatie van mantelzorgers.
 - De medische vakgroep zet sterk in op anders werken. Hierbij is er aandacht voor het organisatie breed aanjagen en faciliteren van anders werken, het creëren van verandering binnen de medische vakgroep en verandering binnen de locaties/teams en rondom cliënten. Voorbeelden hiervan zijn:
 - Binnen de locaties is er ingezet op het verminderen/verkorten van (het aantal) multidisciplinaire overleggen. Dit levert voor 69% van de deelnemers een tijdswinst op variërend van 30 minuten tot meer dan 1,5 uur per week.

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

Het aantal visitemomenten is teruggebracht naar 1x per week en zo mogelijk telefonisch/via beeldbellen. Diverse standaardcontroles zijn losgelaten en worden alleen zo nodig uitgevoerd. Ook dit levert een tijdswinst op.

- Binnen de medische vakgroep is er ingezet op taakdifferentiatie. Er is bijvoorbeeld meer inzet van de verpleegkundige in opleiding tot specialist en praktijkverpleegkundige. Daarnaast worden de verpleegkundig specialist en GZ psycholoog ingezet als regiebehandelaar. Door anders te werken, kan de medische vakgroep per behandelaar substantieel meer cliënten ondersteunen.

Innovaties vanuit de samenwerking Anders Werken in de Zorg (transitietafels West- en Midden-Brabant)

- De eerste resultaten van het gebruik van de twee exoskeletten binnen Mijzo zijn bekend. Helaas zijn veel collega's te klein om het skelet te gebruiken. Degenen die het wel kunnen uitproberen zijn overwegend positief. Medewerkers vinden het een toevoeging bij de ochtend- of avondzorg en hebben minder last van spierverkrampingen.
- Andere voorbeelden van innovaties vanuit Anders Werken in de Zorg zijn de Medido, Momo BedSense, Skincair en Track en Trace,
- Anders Werken in Zorg heeft sinds oktober 2023 een eigen podcast. Iedere twee weken vertellen enthousiaste verschil-makers uit de regio West-Brabant over hun Anders Werken in de Zorg-projecten. Van implementaties tot experimenten, alles komt aan bod. Waar zijn zij trots op? Hoe hebben zij het succes binnen hun project bereikt? En tegen welke hindernissen liepen zij aan?

Overige samenwerkingen op het gebied van innovaties

- Watsnjoe is een samenwerkingsverband van Thebe, De Wever en Mijzo, in samenwerking met de VVT-organisaties in Midden-Brabant. Samen organiseren we events van, voor en door medewerkers. Denk hierbij aan workshops ChatGPT, robotica, design thinking sessies, Into D'mentia en Langer Actief Thuis. Op 31 mei, 1 en 2 juni 2023 is de werkplaats Watsnjoe in de nieuwbouwlocatie van MindLabs aan de Spoorzone in Tilburg officieel geopend! Op deze locatie komen medewerkers, studenten, docenten en bedrijven bijeen om sociale, technologische innovaties en procesinnovaties uit te werken. Daarnaast wordt toegewerkt naar een digitaal platform. Bekijk hier de [aftermovie](#) van de opening.
- Mijzo is partner van MindLabs in Tilburg. De kern van de samenwerking is het zoeken naar oplossingen voor de maatschappelijke knelpunten in de zorg door gebruik te maken van Artificial Intelligence (AI) en nieuwe technologieën.
- Care Innovation Center (CIC). In de zorgsector ontstaan veel ideeën en veelbelovende initiatieven om de zorg beter, slimmer en efficiënter te maken. Helaas vinden veel van die innovaties hun weg niet of niet snel genoeg naar de praktijk. Het Care Innovation Center is een netwerk in de regio West-Brabant dat zorgt dat studenten, ondernemers en zorginstellingen samen de zorg verbeteren. Mijzo is partner van het CIC.
- Mijzo is innovatieversneller bij IFOZ (Innovatiefonds Ouderenzorg). Dit is een fonds dat geld investeert in interessante innovaties voor de ouderenzorg.

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

4.5.2 WE LATEN OVERBODIG OVERLEG EN OVERBODIGE REGELGEVING LOS

Anders kijken naar kwaliteit, stuurgroep kwaliteit

Binnen Mijzo zijn we continu op zoek naar manieren om de zorg anders te organiseren, zodat we dingen kunnen blijven doen die er echt toe doen. Mijzo vindt het belangrijk om zicht te hebben op de kwaliteit van leven van de cliënt. Maar hoe doen we dat? Dragen de metingen écht bij aan het verbeteren van de kwaliteit? In plaats van controle vanuit angst en risico's willen we vertrouwen op de professionaliteit van medewerkers.

Met name de voors en tegens van de landelijk verplichte meting van de indicatoren basisveiligheid zijn uitgebreid besproken. De conclusie hieruit was dat Mijzo graag transparant wil zijn naar de samenleving over de dingen die we doen, als dat bijdraagt aan het realiseren van waardevolle zorg. Mijzo ziet echter onvoldoende meerwaarde in het aanleveren van de indicatoren basisveiligheid. Het is vanzelfsprekend dat we werken aan kwaliteit op de genoemde indicatoren en hierover het gesprek voeren met onze zorggebruikers en zorgprofessionals. Het aanleveren van de cijfers zorgt echter voor verwarring, omdat onduidelijk is hoe de indicatoren moeten worden geïnterpreteerd. Het kost bovendien veel tijd om de cijfers aan te leveren, en het levert geen extra inzichten of kwaliteitsverbetering op. Samen met de landelijke beweging radicale vernieuwing, heeft Mijzo diverse gesprekken gevoerd met het Zorginstituut en de NZA. Mijzo krijgt een aanwijzing voor het niet aanleveren van de gegevens maar geen boete.

Het slopersteam: Terug naar de bedoeling!

Binnen Mijzo is het slopersteam actief. Continu wordt gekeken welke regels, administratieve handelingen etc. overbodig zijn. We werken aan het gedachtegoed 'van regels naar relaties'. Slopen wat overbodig is en doen waar het om draait!

- Het slopersteam heeft ondersteuning geboden bij het implementeren van de Top 10 van zaken die we niet meer gaan doen binnen Mijzo.
- Het slopersteam is met een afvaardiging actief betrokken bij de inrichting van de ECD's PUUR en Ysis met als doel geen onnodige administratieve lasten.
- Om te ondersteunen bij het opsporen van administratieve last en processen die niet efficiënt zijn, hebben we De Sloperij opgericht. De Sloperij is een nieuwe applicatie die vanaf 10 oktober 2023 voor heel Mijzo beschikbaar is.



Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

**Maatschappelijke opgave en strategie
'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik****Top 10. Wat gaan we vanaf januari 2023 niet meer doen?**

Binnen Mijzo is aan alle managers gevraagd om samen met medewerkers een lijst van 10 punten in te sturen, waarmee we per januari 2023 Mijzobreed zouden moeten stoppen. Samen is gekozen voor een top 10 die in 2023 geïmplementeerd is, met passende ondersteuning en communicatie. In mei heeft een webinar plaatsgevonden waarin alle teammanagers zijn meegenomen in hoe deze punten te implementeren. Daarnaast zijn de cliënten en eerste contactpersonen geïnformeerd middels een brief.

NO TIME TO WAIT**Wat gaan we vanaf 2023 niet meer doen?**

Onder deze noemer hebben we eind november aan alle (team)managers gevraagd om samen met de medewerkers in hun teams een lijst van 10 punten in te sturen waarmee we vanaf begin 2023 Mijzo-breed zouden kunnen stoppen. We doen dit om verder uitvoering en invulling te geven aan de maatschappelijke opgave. In totaal hebben we maar liefst **190 ideeën** ontvangen van 15 zorglocaties en van een aantal afdelingen en (staf)clusters! Geweldig! Dankjewel daarvoor!

Wat valt op?

Grofweg waren alle ideeën in te delen in vijf categorieën:

1. Administratie (met stip op 1)
2. Zorg voor/verzorging van cliënten
3. Praktische zaken: eten, drinken en wassen
4. Overigen (met name uitstapjes/begeleiden van cliënten)
5. Staf-gerelateerde zaken (die kunnen niet Mijzo-breed maar wel aanvullend binnen de staf opgepakt worden).

We hebben alle ideeën beoordeeld op:

- frequentie dat ze door verschillende groepen genoemd zijn;
- de concrete bijdrage aan de maatschappelijke opgave;
- praktische haalbaarheid.

Top 10

Alles overwegende hebben we de volgende concrete top 10 vastgesteld (in willekeurige volgorde, hoewel de bovenste zes ideeën wel het vaakst werden benoemd).

Wat gaan we in 2023 NIET meer doen?

1. Vaste MDO-overleggen houden (dit idee werd het vaakst genoemd).
2. Alles volledig rapporteren en alle dossiers doorlezen bij aanvang dienst (alleen nog de bijzonderheden/afwijkingen noteren en mondelinge overdracht bij aanvang dienst).
3. Maandelijks wegen en meten van de vitale functies van cliënten (alleen nog als het echt nodig is).
4. Cliënten dagelijks wassen (wel dagelijks wassen zonder water en maximaal twee keer per week douchen/volledig wassen).
5. Standaard visiterondes van artsen (alleen op verzoek zorgmedewerkers, indien nodig).
6. Rolstoelen en rollators schoonmaken (dit kan familie/mantelzorg doen).
7. Kleding wassen van cliënten (dit kan familie/mantelzorg doen of uitbestede worden).
8. Bestellingen controleren/per afdeling bestellen (steekproefsgewijs controleren en per locatie bestellen).
9. Afwasjes doen voor cliënten en 'koffierondjes' lopen.
10. Begeleiden bij uitstapjes buiten de locatie en bezoek aan manicure, pedicure, kapper en dergelijke (dit kan familie/mantelzorg doen).

mijzo
ziet mij

**En hoe nu verder?**

Het is niet zo dat we met dit alles van het ene op het andere moment kunnen stoppen. We vinden het belangrijk dat we goed nadenken over de gevolgen, dat we één en ander serieus voorbereiden. Een aantal zaken moet bijvoorbeeld ook eerst intern en/of met familie/mantelzorgers van cliënten besproken worden voordat we ze kunnen invoeren. We stemmen met de teammanagers af hoe ze dit verder samen met jullie kunnen oppakken. Met de uitvoering van deze top 10 zetten we samen de volgende stap in het realiseren van de maatschappelijke opgave. Veel succes!

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'

Resultaten 2023 Mijzo

Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder worden

Actielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook is

Actielijn 3:
Met plezier naar het werk

Actielijn 4:
Samen het verschil maken

Actielijn 5:
Met lef ontdekken

Actielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie en vooruitblik

Gezonde bedrijfsvoering

ACTIELIJN 6



4.6 GEZONDE BEDRIJFSVOERING

WAT MIJZO INSPIREERT EN UITDRAAGT

Mijzo voelt zich medeverantwoordelijk voor de beheersbaarheid van de huidige en toekomstige financiering van de zorg. De hoge kwaliteitsstandaard en de groei aan ouderen de komende jaren zet de betaalbaarheid van de ouderenzorg onder druk.

Ondanks deze onzekerheden blijven we op een verantwoorde wijze investeren in ICT, kwaliteit, technologie, sociale innovatie en huisvesting. Dit om voorbereid te zijn op de toekomst. Een gezonde bedrijfsvoering is daarbij randvoorwaardelijk. We zien het als onze opdracht om bij te dragen aan een duurzame samenleving.

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'

Resultaten 2023 Mijzo

Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder worden

Actielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook is

Actielijn 3:
Met plezier naar het werk

Actielijn 4:
Samen het verschil maken

Actielijn 5:
Met lef ontdekken

Actielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie en vooruitblik

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik****WAT MIJZO HEEFT GEREALISEERD**

Mijzo sluit 2023 met een goed resultaat af. Hiervoor is een aantal redenen te noemen. Drie jaar geleden is de strategische keuze gemaakt om cliënten met ZZP4 niet meer op te nemen (zie ook paragraaf 4.2.3). Hierdoor willen we ervoor zorgen dat we ook in de toekomst plaats kunnen bieden aan de kwetsbare ouderen die dit het allerhardst nodig hebben. Enerzijds zien we dat deze strategische keuze leidt tot een verzwaring van de zorg, waarvoor we hogere tarieven krijgen. Anderzijds kunnen we vanwege de arbeidsmarktkrapte niet aan voldoende (vast) personeel komen. Dit heeft uiteraard tot gevolg dat we met minder mensen, zwaarder werk moeten doen en het verhoogt de urgentie om anders te gaan werken. Tegelijk hebben we gestuurd op het terugdringen van het aantal zzp'ers.

4.6.1 WE ZIJN EEN FINANCIËEL-ECONOMISCH GEZONDE ORGANISATIE

Financiële situatie Mijzo

Mijzo heeft het jaar 2023 afgesloten met een positief resultaat van € 9,5 miljoen (2022: € 3,2 miljoen). De onderstaande ratio's geven de financiële situatie van Mijzo weer.

Ratio's *	Mijzo 2023	Mijzo 2022	Sectorgemiddelde 2022
Balanssolvabiliteit	48%	45%	41%
Budgetratio	34%	33%	29%
Current ratio	1,6	1,4	1,6
Debt service coverage ratio	6,2	2,8	2,4
Interest coverage ratio	16,2	10,9	9,4
Loan to value	44%	47%	48%
Rendement	4%	1,4%	1,0%
Personeelskostenratio	65%	65%	69%
Verhouding PNIL	4,8%	6,3%	9,7%
Gemiddeld aantal FTE	2.373	2.574	n.v.t.
Inzetbaarheidspercentage	90,4%	90,5%	
Kapitaallastenratio	11,9%	11,7%	10,9%
Overige kostenratio	14,6%	14,9%	14,6%

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

Zowel de solvabiliteit als de liquiditeit zijn ruim te noemen, evenals de verhouding tussen de waarde van onze panden in relatie tot de som van de financieringen. Vanwege de significante toename van het resultaat is ook de rentabiliteit significant toegenomen ten opzichte van 2022.

In 2023 hebben we sterk gestuurd op het anders werken, verlaging van de PIL en PNIL en zien we ook de effecten van de krapte op de arbeidsmarkt in het gemiddeld aantal FTE's dat werkzaam is bij Mijzo, evenals in de personeelskostenratio. Verder zien we dat de kapitaallastenratio iets is toegenomen als gevolg van investeringen die we doen in infrastructuur, domotica en in onze panden. De overige kostenratio ligt vrijwel in lijn met vorig jaar en het sectorgemiddelde. De inzetbaarheid is nog steeds bijzonder laag, te laag en wordt voornamelijk veroorzaakt door de hoge werkdruk in combinatie met een ouder wordende groep medewerkers waarvan het werk significant verandert. We weten dat binnen enkele jaren een derde deel van ons personeelsbestand met pensioen gaat en dat het niet mogelijk is deze aan te vullen met nieuwe medewerkers. Ieder jaar nemen wij stappen naar die nieuwe werkelijkheid toe te groeien, zodat we voorbereid en wendbaar zijn voor de toekomst.

Differentiatieruimte

Mijzo heeft de differentiatieruimte 2023 volledig benut. De innovaties genoemd in paragraaf 4.5 Met lef ontdekken, zorgen onder andere voor een arbeidsbesparing, waardoor we ondanks de arbeidskrapte en financiële uitdagingen ondersteuning kunnen blijven bieden aan de meest kwetsbaren.

(Meerjaren)begroting/kort geding

Mijzo heeft een begroting voor 2024 opgesteld. Daarin voorzien we een resultaat van € 0,9 miljoen. De begroting bevat een stevige uitdaging omdat de extra (niet voorziene) CAO-verhoging van 6% niet volledig door de tarieven wordt vergoed. Daarnaast daalt de vergoeding vanuit de normatieve huisvestingscomponent (NHC) fors en dekken de tarieven de stijging van de kosten door inflatie niet. Er is een aantal maatregelen genomen om deze te compenseren.

In 2023 heeft Mijzo samen met 249 andere ouderenzorgorganisaties een kort geding aangespannen tegen het inkoopbeleid van de zorgkantoren. Het kort geding is aangespannen, omdat we vinden dat de zorgkantoren geen reële tarieven bieden. Ook vinden we de manier waarop de zorgkantoren tot die tarieven komen niet transparant. De rechter stelt dat de zorgkantoren inderdaad reële tarieven moeten vergoeden en dat de onderbouwing van het tariefsysteem transparant en uitlegbaar moet zijn. De bezwaren van de zorgaanbieders wijst de rechter echter af.

De uitspraak is een tegenvaller voor de sector. Wel zien we dat door de druk vanuit de zorgorganisaties in aanloop naar het kort geding, het richttariefpercentage is verhoogd door de zorgkantoren en dat bezuinigingen op de Wlz-tarieven door de overheid voor 2024 van tafel zijn. Dat is mooi, maar er is nog steeds een financieel gat dat we moeten overbruggen.

De belangrijkste interventies om tot een positieve begroting te komen in 2024 zijn een forse ingreep in het innovatie- en investeringsbudget. Daarnaast is het personeelsbudget verlaagd met 4,5% voor zorgmedewerkers en 5% voor ondersteunende diensten. Het afwegingskader waardoor PNIL beperkt ingezet kan worden, blijft onverminderd van kracht.

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik****Adequate bedrijfsinformatie**

Mijzo houdt zicht op de bedrijfsvoering door middel van adequate bedrijfsinformatie, waarbij we sturen op de afgesproken indicatoren. We streven naar een waardegedreven systeem om kort-cyclisch wijzigingen in onze organisatie op kwalitatief, financieel en ander gebied te signaleren en tijdig te kunnen bijsturen. Zo borgen we samenhang in de organisatie, spelen we optimaal in op externe ontwikkelingen en houden we zicht op de transformatie binnen de eigen organisatie.

De planning- en control cyclus

De maatschappelijke opgave en strategie hebben invloed op de planning en control cyclus. In 2023 hebben we gezien hoe grillig het resultaatverloop kan zijn doordat een aantal onzekerheden zich tegelijk voor hebben gedaan, onder meer door systeemimplementaties en verzwaring van de zorg. Het is belangrijker dan ooit om maandelijks een prognose op te stellen. Voor 2024 wordt ingezet op een verbetering van de kortcyclische sturing van het resultaat. In 2023 is de planning en control cyclus als volgt:

- In samenwerking met management, gremia, etc. worden (meer)jaarplannen opgesteld, waarin de te bereiken resultaten/doelen en te ondernemen acties worden geformuleerd en vastgelegd. Input hiervoor zijn onder andere de maatschappelijke opgave, strategienotitie, risico-inventarisaties, kaderbrief en begroting.
- De status van de plannen die zijn opgesteld, wordt op meerdere wijzen geëvalueerd:
 1. De strategienotitie wordt jaarlijks herijkt door de raad van bestuur en de voortgang wordt door middel van een strategische planning bijgehouden.
 2. Maandelijks wordt de managementinformatie opgemaakt als basis voor de sturing en verantwoording.
 3. De jaarplannen worden geëvalueerd door het management zelf, en door middel van de voor- en najaarsgesprekken met de raad van bestuur op locatie en in de teams.

4. Jaarlijks wordt op 31 mei over het voorafgaande jaar de jaarverantwoording ingediend via een jaarverslag, een jaarrekening en DigiMV.
5. Ieder kwartaal wordt een kwaliteitsvenster opgesteld. In dit venster monitoren we de belangrijkste kwaliteitsindicatoren en de resultaten van de interventies om de strategische doelen te bereiken. Het kwaliteitsvenster wordt besproken in de stuurgroep kwaliteit, in het overleg met de Raad van Bestuur en de clustermanagers en in de raad van toezicht (ter verantwoording). Het kwaliteitsvenster wordt steeds verder verfijnd.
6. Mijzo gebruikt de OBI-applicatie. Hierin staan weergaves van de formatie, inzetbaarheid en financiën op team-, cluster-, en organisatieniveau. De doelstelling is dat de informatie in OBI zodanig wordt uitgebreid dat er een compleet en real time overzicht van de belangrijkste stuurinformatie ontstaat. De verschillende modules van Zenya zijn verkend en in gebruik genomen, zoals Aagje DOC (documenten), Flow (klachten, incidenten/calamiteiten, verzoeken inzage dossier na overlijden cliënt, verbeterregister) en RISK (strategische risico's). Op basis van de evaluaties en de beschikbare managementinformatie worden de plannen bijgesteld wanneer nodig.

Risicomanagement/ sturings- en managementinformatie

De aanwezigheid van een risicomanagementsysteem draagt bij aan een gezonde bedrijfsvoering. Mijzo hanteert een risicomanagementmodel dat is gebaseerd op het COSO-model.

Minimaal eens per jaar vindt er een evaluatie van de strategische risico's plaats (voorafgaand aan het opstellen van de kaderbrief). In 2023 zijn de strategische risico's herijkt en 'gewogen' (kans x impact) in een gezamenlijke sessie van clustermanagers en raad van bestuur. Hierbij wordt ook aandacht besteed aan het frauderisico. De strategische risico's zijn ingedeeld in drie categorieën, te weten laag risico, matig risico en extreem risico. Elk risico is toegewezen aan een verantwoordelijk clustermanager. Vervolgens zijn (extra) beheersmaatregelen geformuleerd. Over de risico's met een weging 'extreem risico' is afgesproken dat zij prioriteit hebben. Dit zijn:

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

Risico's (Extreem risico)	Toelichting	Bijbehorende beheersmaatregel(en)
De arbeidsmarktkrapte	Er is sprake van vergrijzing en ontgroening. We krijgen te maken met uitstroom van een derde van ons medewerkersbestand in 2031. We zien een schaarste bij bepaalde disciplines, onder andere SOG's. Er zijn vacatures die lang openstaan, we hebben een hoog verzuim en medewerkers die hoge werkdruk ervaren.	<ul style="list-style-type: none"> • Huisvestigingsbeleid • Arbeidsmarktcampagne • Onboardingproces • Vitaal en gezond blijven • Interventieteam inzetbaarheid • Teamnavigator • Leiderschapsprogramma • Waarderingsprogramma voor medewerkers (Hierover meer in hoofdstuk 'Met plezier naar je werk')
Instroom/uitstroom	Op dit moment hebben we een hogere uitstroom dan instroom. Er zijn echter verschillen per locatie. In combinatie met overige personele uitdagingen ligt hier een risico.	<ul style="list-style-type: none"> • Collectief stoppen met zaken die geen waarde toevoegen. • Het gebruik van een basisrooster, in combinatie met het stoplichtenmodel. Hiermee is helder en duidelijk voor iedereen wanneer en hoe de zorg op te schalen (in plaats van af te schalen)
De toenemende afhankelijkheid van digitale systemen	Systemen kunnen uitvallen waardoor processen stagneren. Ook zien we veel nieuwe maar nog niet volwassen technologie in de markt (o.a. via startups). De betrouwbaarheid van deze systemen laat soms te wensen over.	<ul style="list-style-type: none"> • Leveranciersmanagement • Inzetten op inkoopgovernance • Selectie van strategische partners
De disbalans tussen inkomsten en uitgaven	Kostenstijgingen leiden tot hogere uitgaven, terwijl hier geen inkomsten tegenover staan. Denk aan stijgingen ten gevolge van inflatie e.d.	<ul style="list-style-type: none"> • Kaderbrief • Begroting • Zorgverkoop • Managementrapportages • Afwegingskaders
Cybersecurity organisatie niet op orde	Aanvallers kunnen binnendringen in onze systemen en deze op slot zetten of informatie stelen. Systemen kunnen onbruikbaar worden. Dit geldt ook voor zorgtechnologie.	<ul style="list-style-type: none"> • Programma Mijzo Cyberveilig • Verdere inrichting ISMS

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

4.6.2 CLIËNTEN EN MEDEWERKERS VOELEN ZICH OPTIMAAL GEFACILITEERD DOOR DE ONDERSTEUNENDE DIENSTEN EN SERVICEAFDELINGEN

Harmonisatie ICT

In 2023 is er veel vooruitgang geboekt in de (harmonisering van) ondersteunende systemen. Voorbeelden hiervan zijn:

- Het ECD is live! Alle zorglocaties en wijkteams van Mijzo zijn overgegaan naar het nieuwe Elektronisch Cliënten Dossier (ECD) van PUUR. Daarnaast zijn de behandelaren en de teams GR/ELV overgegaan naar het dossier van Ysis en is de migratie naar één medicatiedossier (Medimo) afgerond. Op dit moment werkt iedereen binnen Mijzo in het nieuwe ECD met 1 medicatiedossier. Een prestatie die we in korte tijd samen hebben weten te realiseren en waar we trots op zijn! De livegangen zijn goed verlopen.

- Vanaf het moment dat we zijn gaan werken in het nieuwe ECD, maken we ook gebruik van een nieuwe roosterapplicatie, InPlanning.
- Het documentensysteem Aagje (Zenya) krijgt steeds meer bekendheid bij Mijzo. We zijn hier erg blij mee. We zijn continu bezig om (het documentbeheer van) Aagje verder te optimaliseren.

4.6.3 OVERIGE ONDERWERPEN GEZONDE BEDRIJFSVOERING

Visie op Wonen en zorg

We zijn in 2023 gestart met het maken van de visie op Wonen en zorg, die vervolg krijgt in het eerste kwartaal van 2024. Hierin maken we een concrete vertaling van de maatschappelijke opgave naar de vastgoedopgave en de strategische personeelsplanning, die we hieraan hebben gekoppeld.

Mijzo Rookvrij

Nederland is op weg naar een rookvrije generatie. Het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport geeft in het Nationaal Preventieakkoord aan dat de gehele zorgsector in 2030 volledig rookvrij moet zijn. Bij Mijzo stimuleren we een gezonde leefstijl en vitaliteit bij cliënten, medewerkers en vrijwilligers. Een rookvrije werk- en leefomgeving is prettig voor iedereen. Daarom hebben we ervoor gekozen om op deze plannen vooruit te lopen. Alle zorglocaties van Mijzo worden voor 31 december 2024 rookvrij. De OR en CCR zijn nauw betrokken geweest bij dit besluit. Als hulpmiddel is er een toolkit ontwikkeld waarmee de cliënt, zijn of haar netwerk, medewerkers én de betrokkenen bij een locatie

kunnen worden geïnformeerd. Locatie Slotjesveste heeft vorig jaar als pilot gefungeerd en hier is met een positief gevoel op terug gekeken.

Huisvesting GR/ELV

Mijzo heeft in 2023 kritisch gekeken naar de huisvesting voor GR/ELV. Dit heeft geleid tot een aantal wijzigingen:

- De raad van bestuur heeft, met betrokkenheid van medewerkers, OR en CCR, besloten tot de structurele samenvoeging van GR/ELV Dongen en Oosterhout. Dit gebeurt voorlopig op locatie Slotjesveste in Oosterhout. Revalidanten kunnen nog terecht op Slotjesveste revalidatie of andere revalidatieafdelingen binnen Mijzo (Eikendonk en Kasteellaan revalidatie in Waalwijk, en Altenahove revalidatie in Almkerk). De komende periode zal in het teken staan van het samen bouwen aan een multidisciplinair revalidatieteam.
- Er loopt een project voor het samenvoegen van de GR/ELV van locatie Eikendonk revalidatie en Kasteellaan revalidatie in de nieuwbouw van het regionaal gezondheidscentrum aan

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

de Kasteellaan in Waalwijk. De verwachting is om dit eind 2026 te realiseren.

- Mijzo kende na de fusie zeven locaties voor GR/ELV. Dit is niet doelmatig en efficiënt. Concentratie met behoud van voldoende productiecapaciteit wordt gerealiseerd.

Governance code

Mijzo hanteert de Zorgbrede Governancecode. In 2023 is een compliance check uitgevoerd, waaruit bleek dat Mijzo aan alle criteria van de code voldoet. De compliance check wordt door een Petit comité (CM HR, CM innovatie, BS) uitgevoerd aan de hand van de Zorgbrede Governancecode.

Informatieveiligheid

Informatieveiligheid wordt een steeds belangrijker thema. De hoeveelheid informatie die opgeslagen en gedeeld wordt, neemt nog steeds toe. Voor gezondheidszorginstellingen is het verplicht om aan de NEN7510 te voldoen. De NEN7510 is een standaard voor informatiebeveiliging.

Mijzo beschikt over een Information Security Management System (ISMS). Dit betreft alle zaken en de werkwijze voor het beveiligen van alle (vertrouwelijke) informatie binnen de organisatie. De eerste opzet voor het ISMS heeft in 2022 plaatsgevonden. In het jaar 2023 hebben er personele wisselingen plaatsgevonden in de bezetting. Hierdoor is het opzetten van het ISMS conform de eisen van de NEN7510 wat vertraagd. De volledige PDCA-cyclus is nog niet doorlopen en de uitvoering van de Mijzo Cyberveilig doelstellingen zijn niet volledig behaald. Na prioritering en concretisering van de actiepunten worden de benodigde acties weer opgepakt. Er zijn nieuwe einddata aan de acties toegekend. De volgende activiteiten zijn in 2023 uitgevoerd of gestart:

- De verbetering van de beveiliging van onze nieuwe ICT-omgeving door onder andere verplicht gebruik van 2-factor authenticatie en extra beveiliging van de werkplekken.
- Wijzigingsbeheer is in gebruik genomen en incident management gaat dit jaar volgen.
- Veilig mailen is in gebruik en wordt verbeterd.
- Awareness is een continu proces geworden. Alle medewerkers volgen een training informatieveiligheid en er worden onder andere phishing-testen gedaan.

Het plan is om op korte termijn de actiepunten met hoge prioriteit op te pakken:

- Het in kaart brengen van de gehele ICT-omgeving van Mijzo.
- Het in gebruik nemen van proactieve monitoring.
- Het realiseren van een loggingscontrole op het ECD.
- Het opstellen van deelplannen bij het Mijzo breed continuïteitsplan.
- In de directiebeoordeling 2023 zien we dat de informatiebeveiligingsprestaties nog niet conform de verwachtingen zijn. Dit is te verklaren omdat het managementsysteem nog 'jong' is, de volledige PDCA-cyclus nog niet is doorlopen en er veel personele wisselingen zijn geweest. We zien echter wel dat er stappen worden gezet in het matigen van risico's door middel van beheersmaatregelen. Er is een toename van belangstelling van onze medewerkers voor het onderwerp zichtbaar, zowel bij het management als de medewerkers.

Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

4.6.4 VERDUURZAMING VAN ZORG

Mijzo zet in op de verduurzaming van zorg volgens de Green Deal Duurzame Zorg 3.0. Green Deals zijn afspraken over verduurzaming tussen de overheid, bedrijven en maatschappelijke organisaties. In deze green deal wordt sterk ingezet op gezondheidsbevordering en preventie en op het vergroten van bewustwording en kennis over de impact van de zorg op het klimaat en milieu en andersom.

De vijf thema's in de Green Deal zijn:

- Actievere inzet op gezondheidsbevordering;
- Vergroten van kennis & bewustwording;
- Verlagen van CO₂-uitstoot, met als doel klimaatneutraal in 2050;
- Verminderen van primair grondstoffengebruik, met als doel maximaal circulaire zorg in 2050;
- Terugbrengen van de milieubelasting door medicatie(gebruik).



Onze ambitie is om alle locaties maart 2024 te certificeren via de invoering van de Milieuthermometer Zorg. Een van de thema's die Mijzo in 2023 extra onder de aandacht heeft gebracht is afvalscheiding. Op de meeste locaties van Mijzo bieden we cliënten, medewerkers en bezoekers de mogelijkheid om afval te scheiden. In het restafval van Mijzo zien we 40% plastic en 30% papier terug; hier ligt nog een uitdaging in het sturen van het gedrag van medewerkers, cliënten en bezoekers.

Energie besparen is daarnaast ook een belangrijk thema binnen duurzaamheid. Met de Energiebingo dagen we medewerkers uit om te kijken hoe ze omgaan met het verbruiken van energie op het werk.

4.6.5 VERDUURZAMING VAN VASTGOED

Het verminderen van onze CO₂-footprint is een belangrijke doelstelling van Mijzo. Dit doen we op verschillende vlakken. Verduurzaming van ons vastgoed is daarbij een groot onderdeel.

In samenwerking met een extern adviseur zijn er verduurzamingsroutekaarten voor de locaties opgesteld. Deze routekaarten geven weer op welke manier en met welke investering

de gebouwen van Mijzo energieneutraal gemaakt kunnen worden. Aan de hand van deze routekaarten is voor een aantal locaties de DUMAVA-subsidie aangevraagd. Met deze subsidie voor verduurzaming van maatschappelijk vastgoed kan Mijzo de kosten voor het verduurzamen van de gebouwen voor maximaal 30% gefinancierd krijgen. De subsidie is toegewezen voor de locaties Gozate en Eekhof, deze worden de komende drie jaar gerealiseerd.

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'

Resultaten 2023 Mijzo

Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder worden

Actielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook is

Actielijn 3:
Met plezier naar het werk

Actielijn 4:
Samen het verschil maken

Actielijn 5:
Met lef ontdekken

Actielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie en vooruitblik

Conclusie & vooruitblik



Voorwoord**Inhoud****De organisatie in beeld**

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'**Resultaten 2023 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActielijn 3:
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie en vooruitblik**

CONCLUSIE

Het jaar 2023 was een jaar waarin we veel (strategische) doelstellingen ten uitvoer hebben kunnen brengen. Veranderende omstandigheden maakten de urgentie daartoe alleen maar groter.

Het was geen gemakkelijk jaar voor medewerkers van Mijzo. We zijn nog bezig met harmonisaties, Covid speelde soms nog parten, het tempo om te innoveren en de zorg te transformeren ligt hoog, en we werken nog steeds aan het vergroten van het draagvlak voor de maatschappelijke opgave/strategie. Des te meer is het een hele prestatie dat veel plannen daadwerkelijk zijn gerealiseerd. Denk aan een nieuw functiehuis, een nieuwe werkomgeving, en een eigen kwaliteitsmanagementsysteem. En niet te vergeten de grote stappen in de maatschappelijke opgave oftewel de zorgtransformatie.

De beweging die we hebben ingezet (denk aan de verzwarende van ZZP's en het niet zomaar opvullen van vacatures) leidt tot een complexere cliëntenpopulatie en minder personeel. Het neveneffect hiervan is zichtbaar in de significante toename van het resultaat.

Wij zijn iedereen die een bijdrage heeft geleverd in het ten uitvoer brengen van de maatschappelijke opgave en strategie zeer dankbaar. Dank jullie wel!

VOORUITBLIK

Het jaar 2024 wordt opnieuw een uitdagend jaar. Maatschappelijk en economisch is en blijft het onrustig, en dat heeft ook zijn weerslag op Mijzo. Het perspectief is onveranderd. De urgentie neemt toe. De uitgangspunten (Zelfstandig, tenzij..., Thuis, tenzij... Digitaal, tenzij...) en de strategische doelen per actielijn die zijn geformuleerd in de strategienotitie 'Wat Mijzo Uitd(r)aagt 2021-2024' blijven onveranderd. Mijzo blijft koersvast. Wel gaan we de strategienotitie in 2024 actualiseren en nieuwe accenten aanbrengen op de huidige koers.

Het jaar 2024 zal (idem 2023) in het teken staan van de verdere executie van de maatschappelijke opgave en strategie. We verdiepen, versterken en versnellen de aanwezige executiekracht. Onder andere door voor belangrijke thema's uit de strategienotitie deelstrategieën op te stellen. Deze verduidelijken de doelen en acties, en de planning, op het specifieke beleids-terrein. Denk hierbij aan:

- We formuleren een nieuwe communicatiestrategie. We willen een nieuwe, aansprekende kernboodschap, met beelden en teksten die sterker tot de verbeelding spreken en beter de balans zichtbaar maken van noodzaak en perspectief.
- Wij blijven in gesprek met cliënten (en naasten) in het licht van de maatschappelijke opgave en strategie. We steken tijd en energie in wat de ontwikkelingen voor cliënten (en naasten) betekenen.
- We implementeren community care in Oosterhout, Waspik en Kaatsheuvel.

- We zien dat door de transformatie het werkplezier afneemt en medewerkers zich minder gezien voelen. We gaan actief op zoek naar interventies die de betrokkenheid op de transformatie en op het werk vergroten. Hierin is leiderschap belangrijk. We continueren het leiderschapsprogramma omdat goed leiderschap cruciaal is om de zorgtransformatie, ook bij medewerkers, mogelijk te maken.
- We geven inspraak en medezeggenschap verder vorm.
- We onderzoeken tevens de meerwaarde van AI (Artificial Intelligence) en RPA (Robotic Proces Automation).
- Om technologische-, sociale- en procesinnovaties te versnellen en te borgen wordt een structurele verandering organisatie ingericht middels operationele zorginnovators op locatie.
- We bereiden ons voor op een grotere toestroom vanuit de (semi)acute zorg om de huisartsenzorg en ziekenhuiszorg te ontlasten.
- Wij zijn aanjager in het ontwikkelen van gemeenschappelijk landelijk en regionale beleid met bijpassende (regionale) financiering.

Het wordt een vol jaar waarin we er met zijn allen weer de schouders onder gaan zetten, precies zoals we de afgelopen tijd ook hebben ervaren, binnen Mijzo en ook daarbuiten.

SAMEN KUNNEN WE DIT!