

**Jaarbeeld
Mijzo
2022**

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

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1:
Directiebeoordeling ISMS

VOORWOORD

Het jaar 2022 was niet altijd makkelijk, maar we hebben samen belangrijke stappen gezet naar een meer toekomstbestendige ouderenzorg. Allereerst willen we benadrukken dat we ongelooflijk trots zijn op iedereen die een bijdrage levert aan Mijzo en de zorgtransformatie. We zijn blij met zoveel gepassioneerde medewerkers.

Dit jaar is nog duidelijker geworden dat we de zorg echt anders moeten organiseren. Dit om mensen die het het hardst nodig hebben zorg en ondersteuning te kunnen blijven bieden. We denken steeds meer vanuit de schijf van vijf. Dat wat de burger zelf kan of met technologie, doet hij zelf. De naasten en de omgeving zijn cruciaal om zo lang mogelijk thuis te kunnen blijven wonen. Pas als vijfde stap ondersteunt de medewerker van Mijzo.

We zien dat vacatures niet worden ingevuld en dat met minder mensen zwaardere zorg aan meer ouderen moet worden geleverd. Bovendien hebben we te maken met Covid, oorlog in Europa en financieel krappe tijden. Niet alleen op het werk zijn deze uitdagingen voelbaar, ook in ieders persoonlijke situatie. 'Met plezier naar het werk' is dan ook een heel belangrijk thema binnen Mijzo.

Naast onze eigen campagne 'No time to wait' vertellen we als bestuurders het verhaal over de impact van de ouder wordende samenleving aan regionale en landelijke tafels. Dat helpt om bewustwording te creëren, ander gedrag te realiseren en samen verantwoordelijkheid te nemen. Collega's in de wijk en op locaties gaan de

gesprekken aan met elkaar, cliënten en naasten. Dat is soms lastig, omdat veel mensen nog andere verwachtingen hebben. Dit jaar is het verhaal van de zorg ook vaker in de media verschenen. Steeds meer mensen denken na over de eigen toekomst, vitaliteit, zelfstandig kunnen blijven wonen, een netwerk hebben om op terug te vallen en de laatste levensfase.

Ondanks de veranderende omstandigheden is het gelukt om de meeste doelstellingen uit onze strategienotitie te realiseren. Waar we in 2021 als centraal thema 'ambitie' hadden, was 2022 het jaar van 'executie' ofwel het tot uitvoering brengen van onze ambities. Piketpalen waren de migratie naar een nieuwe werkomgeving, een nieuw functiehuis, de voorbereidingen voor een nieuw ECD en roosterpakket, het ontwikkelen van een eigen kwaliteitssysteem en 'thuis tenzij, zelfstandig tenzij en digitaal tenzij' echt tot uitvoering brengen. In de zomer van 2022 hebben we de hardheidsclausule ingezet met het doel om reële tarieven te krijgen voor 2023 om te kunnen blijven investeren in de zo noodzakelijke zorgtransformatie.

Er hebben wijzigingen plaatsgevonden in de samenstelling van de raad van bestuur. John Moolenschot nam begin juli afscheid om als bestuurder bij Laverhof aan de slag te gaan. Kees Ahaus nam afscheid als toezichthouder. Wij danken beide voor de kennis en inzet! Het tweede deel van het jaar was daarom tijdelijk sprake van een tweehoofdige raad van bestuur. Sinds 2023 is de raad van bestuur weer compleet met de komst

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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**Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

van Patrick de Rooij. 2022 was daarnaast een jaar waarin opvallend veel medewerkers zijn overleden. Verdrietige gebeurtenissen, met een grote impact op familie en betrokken medewerkers. Via deze weg nogmaals veel medeleven en sterkte toegewenst voor familie, vrienden en collega's.

Vooruitkijkend naar 2023 zien we dat de zorgtransformatie zwaar drukt op de begroting. De tarieven staan onder druk doordat loonkosten oplopen. Bovendien willen we geen concessies doen in de investeringen die noodzakelijk zijn voor de realisatie van de zorgtransformatie. We ervaren een toenemende krapte op de arbeidsmarkt, een structureel hoog ziekteverzuim en een hoge werkdrukbeleving. Dit leidt tot een stevige financiële uitdaging.

Voor 2023 staan we dan ook voor de uitdaging om echt anders te gaan werken, vertrouwde gewoonten en werkzaamheden los te laten en anders uit te voeren.

We zetten er samen de schouders onder om de uitdagingen op ons pad aan te gaan en mooie resultaten te behalen. Vanuit vertrouwen en ervaring zeggen wij:

SAMEN KUNNEN WE DIT!

Namens de raad van bestuur,

Mireille de Wee, Annet Boekelman &
Patrick de Rooij



Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1:

Directiebeoordeling ISMS

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, revalidatie, langdurige zorg, palliatieve zorg, eerstelijns verblijf 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.

WIE IS MIJZO

**Mijzo**

Eikendonklaan 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

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**
Directiebeoordeling ISMS

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.

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

KERNWAARDEN

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

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

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

BESTURINGSFILOSOFIE

- Ondersteuning en zorg dichtbij de cliënt organiseren. 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.

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

PERSONELE SAMENSTELLING

TABEL 1

Indicatoren personeelssamenstelling	
Aantal medewerkers	3.891
Aantal FTE	2.574
Percentage medewerkers met een arbeids-overeenkomst voor bepaalde tijd	11,8%
Percentage inzet PNIL	2,4%
Percentage kosten PNIL	6,3%
Gemiddelde contractomvang	0,64 ft
Ziekteverzuimpercentage	9,47%
Verzuimfrequentie	1,52
Aantal stagiaires <i>Stagiaires hebben geen loondienstverband bij Mijzo en worden om deze reden apart opgenomen in deze tabel.</i>	231
Aantal vrijwilligers	1.826
Percentage instroom	18%
Percentage uitstroom	20%
FTE zorg/cliënt-ratio	1,03

TABEL 2

Percentage FTE per niveau	%
Niveau 1	8,8
Niveau 2	15,8
Niveau 3	41,1
Niveau 4	10,6
Niveau 5	3,7
Niveau 6	0,0
Behandelaars	7,9
Overig zorgpersoneel	
Leerlingen	12,1
Totaal	100%

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

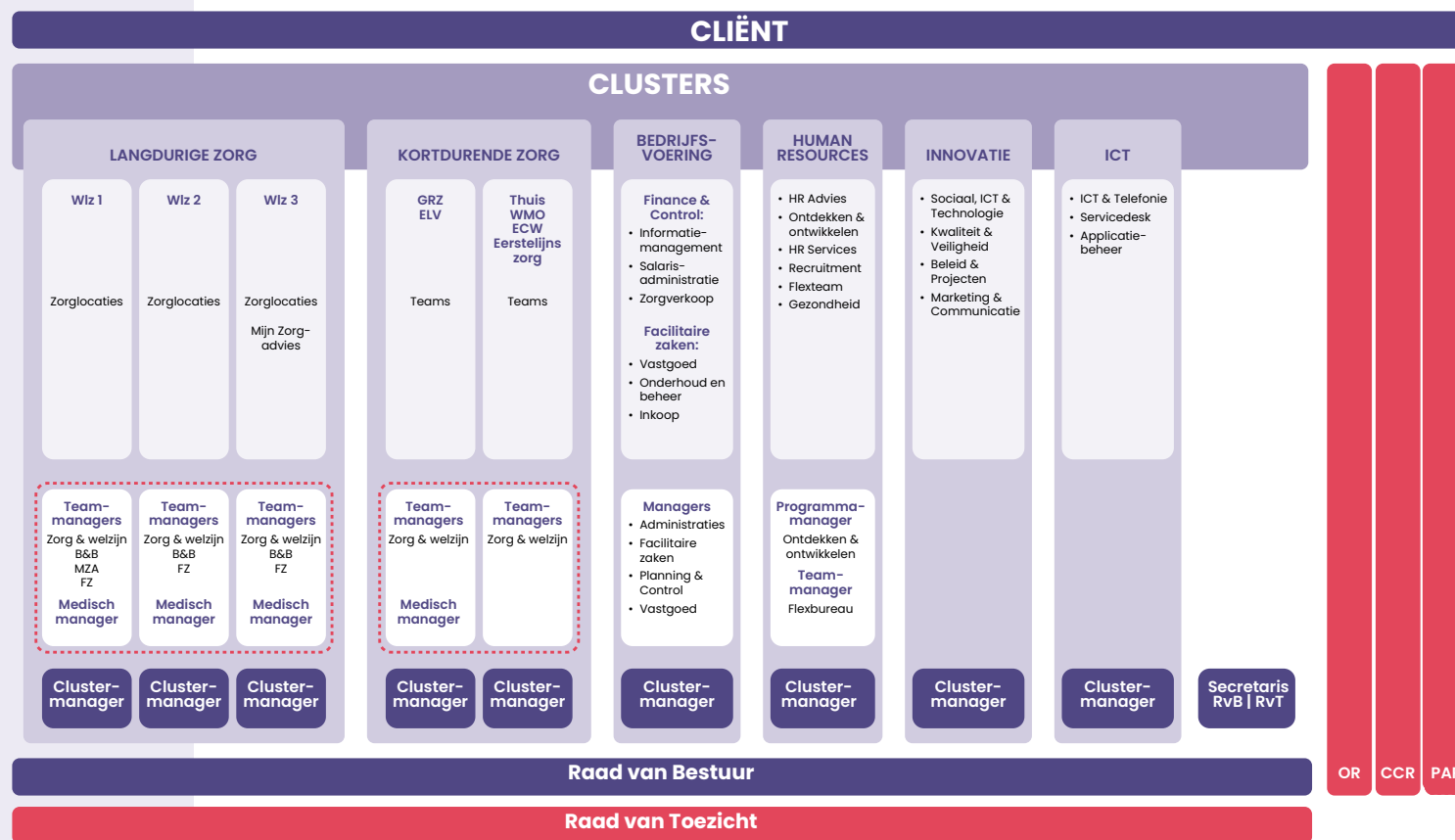
Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie
'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

ORGANISATIESTRUCTUUR



CLUSTERMANAGERS PER 31.12.2022

Cindy Wolf - Wlz regio 1
 Petra Lepolder - Wlz regio 2
 Roland van der Loos - Wlz regio 3
 Ellie Biemans - GR/ELV
 Titus van den Eijnden - Thuis

Michel Verhoeven - Bedrijfsvoering
 Elly Hilhorst - HR
 Frans Korf - Innovatie
 Stephan de Wit - ICT
 Carolienne Smith - Secretaris RvB/RvT

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

Wie is Mijzo
Missie en visie
Kernwaarden
Besturingsfilosofie
Personele samenstelling
Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap**Status en impact Covid-19****Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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**Vooruitblik naar 2023**

Bijlage 1:
Directiebeoordeling ISMS

RAAD VAN BESTUUR

SAMENSTELLING

De raad van bestuur bestond in 2022 uit:

- Annet Boekelman
- Mireille de Wee
- John Moolenschot (t/m 30 juni 2022)
- Patrick de Rooij (per 1 januari 2023)

PORTEFEUILLEVERDELING

Er is sprake van collegiaal bestuur. Elke portefeuille wordt door een eerste en tweede bestuurder behartigd. De portefeuillevverdeling is als volgt:

- **Mireille de Wee:**
cluster Wlz 3, cluster GR/ELV, cluster innovatie, bestuursbureau, CCR & PAR, regio West-Brabant, voorzitter kerngroep wonen en zorg ActiZ.
- **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.
- **John Moolenschot/Patrick de Rooij:**
cluster Wlz 1, cluster bedrijfsvoering, cluster ICT, OR & CCR, regio Noord Oost-Brabant

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 hieronder genoemde vergaderingen, worden de gremia uitgenodigd voor bijvoorbeeld themabijeenkomsten en inspiratiedagen.

De raad van bestuur bestaat per 1 januari 2023 uit (v.l.n.r.) Mireille de Wee, Patrick de Rooij en Annet Boekelman



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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap**Status en impact Covid-19****Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

RAAD VAN BESTUUR

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 2022 Mijzo' worden de resultaten uitgebreider toegelicht.
- Verder uitvoering geven aan de strategienotitie, en het overzicht en de voortgang bewaken (met behulp van de strategische planning met doelen en acties per jaar).
- Vervolgen van de campagne 'No Time To Wait' ter verdere bewustwording van de maatschappelijke opgave, met o.a. theatershows en livestreams, en het ontwikkelen van een 'praatplaat' als hulpmiddel om onze strategie met de zes actielijnen met alle doelgroepen te bespreken.
- Zaken uit de planning & control-cyclus, zoals de evaluatie van het fusiedocument, het uitvoeren van een compliance check aan de hand van de Zorgbrede Governancecode, het maken van een jaarverslag en jaarrekening, het evalueren van risico's en maatregelen, het opstellen van een kaderbrief, het maken van een begroting en investeringsbegroting, het opstellen van jaarplannen, het bespreken van managementtrapportages, etc.
- Gesprek met de financiers over de contracten voor 2023, wat heeft geleid tot het inzetten van de hardheidsclausule en een kort geding tegen VGZ en CZ, dat Mijzo heeft verloren, maar waartegen hoger beroep is aangetekend.
- Organiseren van inspiratiedagen voor de raad van bestuur, clustermanagers, middenkader, vertegenwoordigers van CCR, OR, raad van toezicht en stafclusters.
- Organiseren van Wij-dagen ter reflectie voor de raad van bestuur en clustermanagers.
- Vergroten van de inzetbaarheid en het beter beheersen van de kosten door het vaststellen van een afwegingskader voor verzuim en de inzet van PIL/PNIL.
- Deelnemen aan landelijke en regionale overleggen en initiatieven, zoals de transitietafels, transmurale samenwerkingsverbanden en het lerend netwerk met Thebe en De Wever.
- 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 het vragen van een handtekening van cliënten in de wijkverpleging en het stoppen met het laten ondertekenen van de zorgleveringsovereenkomst.
 - Het doen van een uitvraag onder alle medewerkers met welke zaken Mijzo collectief moet stoppen. Uit de 190 inzendingen is een top 10 samengesteld van zaken waarmee we in 2023 gaan stoppen.
 - Vertrek van collega-bestuurder John Moolenschot, en het werven en aanstellen van de nieuwe bestuurder Patrick de Rooij.
 - Vertrek van twee clustermanagers, en het werven en aanstellen van twee nieuwe clustermanagers.

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

**Bestuur, toezicht en
medezeggenschap****Status en impact Covid-19****Maatschappelijke
opgave en strategie
'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

RAAD VAN BESTUUR

- Verder inrichten van de structuur overeenkomstig het fusiedocument (begeleiders en behandelaren die per zorgcluster zijn gaan werken).
- Migratie van drie naar één nieuwe digitale werkomgeving.
- Komen tot één nieuw functiehuis (van 300 naar 80 profielen) en een nieuwe geharmoniseerde fwg-indeling.
- Vaststellen van een visie op innovatie, het implementeren van verschillende zorgtechnologieën, en het inrichten en up to date houden van een digitale innovatiebibliotheek.
- Realiseren van een nieuw, eigen kwaliteitssysteem en een eerste externe visitatie die aansluit bij de maatschappelijke opgave.
- Keuze voor een nieuw ECD, roosterpakket en leermanagement-systeem, die in 2023 worden geïmplementeerd.
- Harmoniseren van beleid en uitvoering op verschillende beleidsterreinen. Dit betreft ICT (bijvoorbeeld hardware beleid en informatieveiligheid en cybersecurity), zorg (bijvoorbeeld de visie op dementie, leven in vrijheid, harmonisatie apotheken, harmonisatie personenalarmering in de wijkverpleging, de ontwikkeling van een doelgroep expertisecentrum Huntington en een regionaal expertisecentrum Gerontopsychiatrie), facilitaire zaken (bijvoorbeeld invoering contactloos betalen en inkoopbeleid), HR (bijvoorbeeld ontwikkelbeleid medewerkers, gedragscode, rookbeleid en diversiteit), bedrijfsvoering (bijvoorbeeld optimaliseren stuurinformatie, planning en control cyclus en financiële administratie).
- Ondertekenen van (samenwerkings)overeenkomsten. Bijvoorbeeld het ondertekenen van de visie en de samenwerkingsovereenkomst met het Elisabeth Twee Steden Ziekenhuis om te komen tot een nieuwe locatie in Waalwijk.
- Zorgvuldig behandelen van klachten, incidenten, calamiteiten en verzoeken tot inzage dossier na overlijden van een cliënt. Bovendien het gesprek met de IGJ voeren over de veranderende context, de toename van het aantal meldingen en onze opstelling hierin. En het automatiseren van meldingen en klachten in Aagje.
- Verhuizen van GR/ELV locatie Buurstede 17 te Oosterhout en het samenvoegen met locatie Dongepark.
- Laten uitvoeren van een eerste inventarisatie datamanagement.
- Instellen van een werkgroep ethiek en het oprichten van een Professionele Adviesraad (PAR) (reglement, verkiezingen).
- Vaststellen van geefmomenten en belangrijke dagen in 2023 die we kunnen gebruiken om aandacht te vragen voor de maatschappelijke opgave.
- Organiseren van een geweldig Mijzo-feest in de zomer van 2022.

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

**Bestuur, toezicht en
medezeggenschap****Status en impact Covid-19****Maatschappelijke
opgave en strategie
'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

RAAD VAN TOEZICHT

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 uit zes leden:

- Victor van Dijk, voorzitter
- Peter van der Velden, vice-voorzitter
- Margery Kuikman
- Philip Idenburg
- Marieke Commandeur
- Kees Ahaus (in maart 2022 afgetreden)
- Jane Cramm (per 1 mei 2022 gestart)

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
- **Auditcommissie financiën:**
Marieke Commandeur en Margery Kuikman
- **Commissie kwaliteit & Innovatie:**
Kees Ahaus/Jane Cramm en Philip Idenburg

**Rooster van
aftreden &
nevenfuncties**



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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap**Status en impact Covid-19****Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

RAAD VAN TOEZICHT

BESLUITEN EN VOORTGANG

De raad van toezicht is in vergadering bijeenge-weest met de raad van bestuur op 28 januari, 24 maart, 25 mei, 7 juli, 8 september en 16 december. In deze vergaderingen passeren vele onderwerpen. Hieronder volgen de belangrijkste:

- Evaluatie van het fusiedocument.
- Stand van zaken Corona.
- Visie op toezicht.
- Aanstellen van een nieuwe bestuurder.
- Onkosten van de raad van bestuur.
- Aangezien één van de leden van de raad van toezicht per 1 maart 2023 aftreedt, is een procedure in gang gezet om te komen tot het werven van een nieuw lid RvT en een trainee RvT.
- Actielijn 3 (met plezier naar het werk) is als thema besproken, onder andere de resultaten van het medewerkersbetrokkenheidsonderzoek.
- Het thema vastgoed is een terugkerend thema, onder andere de nieuwbouw in samenwerking met het Elisabeth Twee Steden ziekenhuis te Waalwijk.
- Het nieuwe, eigen kwaliteitsmodel, het kwaliteitsvenster per kwartaal, en de indicatoren die in meer of mindere mate van meerwaarde zijn voor Mijzo.
- Verdere ontwikkeling van het risico(-management).
- De kaderbrief, inclusief de uitgangspunten voor de begroting.
- (Het proces om te komen tot) de begroting.
- Er is decharge verleend aan de raad van bestuur na het accorderen van de jaarverantwoording.

- Maandelijkse managementinformatie.
- De managementletter.
- Inzet van de hardheidsclausule en het aanspannen van het kort geding.
- Stand van zaken ICT.
- Visie op innovatie en de stand van zaken van alle innovaties binnen Mijzo.
- Stand van zaken van incidenten en calamiteiten.
- Vaststelling Klasse-indeling WNT voor Mijzo.
- Vaststelling bezoldiging leden raad van bestuur.

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).

In december heeft de raad van toezicht het eigen functioneren geëvalueerd, en heeft een bespreking met de raad van bestuur plaatsgevonden ter evaluatie van 2022 en het bespreken van de plannen voor 2023.

GOEDKEURINGEN

De raad van toezicht heeft de volgende goedkeuringen verleend:

- Benoeming van lid RvT, Jane Cramm
- Treasury-jaarplan 2022
- Jaarrekening 2021
- Jaarverslag 2021
- Memo WNT 2023
- Begroting 2023

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap**Status en impact Covid-19****Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

CENTRALE CLIËNTENRAAD (CCR)

SAMENSTELLING

De CCR bestond eind 2022 uit zeven leden:

- Ans van der Borght, onafhankelijk voorzitter
- Piet Panis
- Rob Jonker
- Pieter van der Sijde
- Johan de Vries
- Eric Rookus (waarnemer voor Ans van der Borght indien nodig)

Eind 2022 namen Jan Dibbits en Jenny Assink afscheid van de CCR.

De CCR wordt ondersteund door de assistenten medezeggenschap.

ADVIES

De CCR heeft positief geadviseerd ten aanzien van:

- Het plan ter invoering van het contantloos betalen.
- De keuze van de leverancier voor het nieuwe ECD.
- De begroting 2023.
- De verhuizing van GR/ELV locatie Buurstede 17 te Oosterhout naar locatie Dongepark te Dongen.

INSTEMMING

De CCR heeft instemming verleend op:

- Het nieuwe, eigen kwaliteitsmodel van Mijzo.
- Het vragen van een eigen bijdrage van cliënten van het Hospice De Volckaert.

BESLUITEN & VOORTGANG

De CCR is in vergadering bijeengeweeest met de raad van bestuur op 2 februari, 25 april, 11 mei, 28 juni, 6 juli, 21 september en 7 december. In de vergaderingen van de CCR met de raad van bestuur passeren vele onderwerpen. Hieronder volgen de belangrijkste:

- Stand van zaken Corona.
- Rookbeleid.
- Deelname in de procedures tot het werven van clustermanagers, lid RvB, leden RvT.
- Nieuwbouw in samenwerking met het Elisabeth Twee Steden ziekenhuis te Waalwijk.
- Privacyverklaringen.
- Visie op innovatie en de stand van zaken van innovaties binnen Mijzo.
- Kaderbrief.
- (Investerings)begroting.
- Jaarverantwoording.
- Managementrapportages en kwaliteitsvensters.
- Wet Zorg & Dwang.
- Vergoedingen van de leden van de CCR.
- Communicatie namens de CCR en LCR-en binnen de organisatie.
- Aanpassen van het reglement CCR.

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap**Status en impact Covid-19****Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**
Directiebeoordeling ISMS

ONDERNEMINGSRAAD (OR)

SAMENSTELLING

- Rob van Raamsdonk, voorzitter
- Elly Branderhorst, vicevoorzitter
- Hetty Waterreus
- Britt van Halder
- Marieke Janssens
- Kim Baijards
- Hans van Tilborgh
- Liesbeth van Boxel
- Danique Stoop

De OR wordt ondersteund door ambtelijk secretarissen Diane Klop en Ton Kappen.

ADVIES

De OR heeft positief geadviseerd over:

- De keuze van de leverancier voor het nieuwe ECD en het nieuwe roostersysteem.
- De benoeming van het nieuwe lid RvB.

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:

- Het balansbudget
- De gedragscode
- Hybride werken
- Het ontwikkelbeleid
- Het functiehuis
- Beleid duurzame inzetbaarheid

BESLUITEN & VOORTGANG

De OR is in vergadering bijeengewees met de raad van bestuur op 31 januari, 14 maart, 25 april, 20 juni, 29 augustus, 10 oktober en 5 december. In de vergaderingen van de OR met de raad van bestuur passeren vele onderwerpen.

Hieronder volgen de belangrijkste:

- Evaluatie van het fusiedocument.
- Nieuwe functiehuis en fwg-indeling.
- Stand van zaken ICT.
- Managementrapportages en kwaliteitsvensters.
- Kaderbrief.
- Jaarverantwoording.
- Werkkostenanalyse en werkkostenregeling.
- Privacyverklaring.
- Arbobeleid.
- WGA-inkomensverzekering (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten)
- Visie op innovatie en innovaties binnen Mijzo en de opzet voor de innovatiehuizen.
- Samenwerken met de OR aan de hand van de routekaart (dit zijn afspraken over waar en wanneer de OR betrokken wordt).
- Evaluatie vertrekredenen medewerkers Mijzo.
- Werving lid RvT en trainee RvT.
- CAO-ontwikkelingen.
- Geldzorgen van medewerkers gezien de inflatie.
- OR-scholing.

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

**Bestuur, toezicht en
medezeggenschap****Status en impact Covid-19****Maatschappelijke
opgave en strategie
'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

PROFESSIONELE ADVIESRAAD (PAR)

De Professionele Adviesraad (PAR) praat mee over alles wat met de uitoefening van onze beroepen te maken heeft. De leden van de PAR zijn medewerkers met diverse zorgfuncties binnen Mijzo. Met hun kennis over het vak zijn de leden van de PAR de perfecte verbinding tussen de raad van bestuur en alle collega's die hetzelfde vak uitoefenen.

De PAR overlegt maandelijks en heeft daarnaast vier keer per jaar een vergadering met de raad van bestuur om hen informeel en onafhankelijk advies te geven. De adviezen zijn gericht op de inhoud van het werk en de gehele beroepsgroep. Altijd vanuit het oogpunt van de zorg aan cliënten en de kwaliteit van zorg en de beroepsuitoefening.

SAMENSTELLING

De PAR bestaat per 1 januari 2023 uit elf leden:

- Mirjam Bruning, voorzitter
- Laura van Ballegooijen, secretaris
- Diane van de Wiel
- Monique Verhoeve
- Sandra Slob
- Claudia Cools
- Paula van Houdt
- Bregje van Toor
- Joy Henskens
- Gemma Smeets
- Sanne Broeders

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(ri)agt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

STATUS & IMPACT COVID-19

Mijzo levert zowel landelijk als regionaal een bijdrage

Mijzo draagt bij aan de kennisontwikkeling van Covid-19 in de samenleving door samen te werken binnen de regionale overleggen (Roaz/Ronaz), informatie-uitwisseling met ActiZ, en deelname aan diverse onderzoeken. Om doorstroom in de keten te borgen heeft Mijzo, in regionale afstemming, cohortplaatsen beschikbaar gesteld voor mensen met Covid-19 uit het ziekenhuis of de thuissituatie. Daarnaast heeft Mijzo huisartsenpraktijken in de regio Oosterhout ondersteund bij de coördinatie en uitvoering van het vaccineren van niet-mobiele patiënten aan huis.

Mijzo vertaalt landelijke ontwikkelingen naar interne processen

De interne protocollen en procedures worden continu aangepast aan de laatste ontwikkelingen. De nadruk ligt hierin op het naleven van de algemene basismaatregelen hygiëne en infectiepreventie, het testbeleid, het beleid inzetbaarheid medewerkers en vaccineren. Het beleid is vroegtijdig aangepast met als doel de impact op inzetbaarheid van medewerkers en isolatie van cliënten zo klein mogelijk te houden.

Mijzo zet stappen naar een nieuw normaal

Om stappen te zetten naar een 'nieuw normaal' probeert Mijzo op een andere manier te kijken naar ziek zijn en maatwerk in te zetten. Dit door te kijken naar de besmette cliënt, medecliënten en (zorg)medewerkers, en niet te handelen vanuit een algemene richtlijn die geen rekening houdt met individuele situaties. Op basis van professioneel inzicht wordt tegemoetgekomen aan de wensen van de cliënt en wordt kwaliteit van leven vooropgezet. Dit alles onder voorwaarde dat de veiligheid voor eenieder niet uit het oog verloren wordt. Samen zorgen we ervoor dat we op een zo veilig mogelijke manier werken, zonder dat de continuïteit van zorg in het gedrang komt.

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

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

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1:

Directiebeoordeling ISMS

MAATSCHAPPELIJKE OPGAVE EN STRATEGIE 'WAT MIJZO UITD[®]AAGT'

Mijzo wil aanjager zijn in deze zorgtransformatie. In de maatschappelijke opgave is de richting vastgelegd waarin Mijzo mogelijkheden ziet. 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

Bekendheid geven aan de maatschappelijke opgave & strategie, intern en extern

Door middel van de campagne 'No Time To Wait' is bekendheid gegeven aan de maatschappelijke opgave en strategie van Mijzo. Door het gebruiken van verschillende communicatiemiddelen en -kanalen is gewerkt aan bewustwording en beïnvloeding van gedrag van alle bij Mijzo betrokken doelgroepen en de samenleving.

In de online videoserie 'Blik op de toekomst' blikken we in een aantal korte video's samen met cliënten, medewerkers, vrijwilligers en overige betrokkenen van Mijzo vooruit op de nieuwe werkelijkheid van een ouder wordende samenleving. Een samenleving waarin we allemaal een verantwoordelijkheid hebben het echt anders te doen.

Vanuit haar rol bij ActiZ was Mireille de Wee (bestuurder) donderdag 24 november te gast in de studio van het actualiteitenprogramma

Nieuwsuur. Mireille schetste een reëel beeld van de ouder wordende samenleving. In een van de reportages vertelde collega Sander Boon (teammanager) wat de impact is van de complexer wordende zorg en het groeiende personeelstekort voor de samenleving. Bekijk de uitzending terug via NPO Start: https://www.npostart.nl/nieuwsuur/24-11-2022/VPWON_1334716 of scan de QR-code.



Het item over de ouderenzorg start op 24.30 min.

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1:

Directiebeoordeling ISMS

De executie/voortgang van de maatschappelijke opgave & strategie

Het jaar 2022 stond in het teken van de uitvoering van de strategische doelstellingen en bijbehorende acties. Ondanks een veranderende context, Covid-19, de nodige harmonisatieslagen en financiële uitdagingen, hebben we vooruitgang geboekt in het realiseren van de doelstellingen. In hoofdstuk 5 zijn de resultaten per actielijn te lezen.

Voor- en najaars-gesprekken over de maatschappelijke opgave met de raad van bestuur

Twee keer per jaar gaat de raad van bestuur in gesprek met een afvaardiging van medewerkers van de locaties en teams om het gesprek te voeren over waar ze staan in de uitvoering van de maatschappelijke opgave en strategie. Welke mooie voorbeelden zijn er en welke dilemma's komen de teams tegen in de werkzaamheden?

Trots op de betrokkenheid, inzet en flexibiliteit van onze medewerkers!

Er wordt veel van de medewerkers gevraagd. Ze 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, zodat zij datgene kunnen doen waarvoor zij zijn opgeleid en waarin ze het meeste plezier hebben.

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1:

Directiebeoordeling ISMS

Ondersteuning in het voeren van het goede gesprek

Ter ondersteuning van het voeren van het goede gesprek is onderstaande praatplaat ontwikkeld.



RESULTATEN 2022

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

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

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1:
Directiebeoordeling ISMS

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

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1:

Directiebeoordeling ISMS

Mijzo wil daadwerkelijk waarde toevoegen in de transformatie naar toegankelijke en betaalbare zorg, en het op kwalitatief verantwoorde wijze ouder worden. In deze transformatie gaat het om 'Zelf blijven doen, tenzij...'.

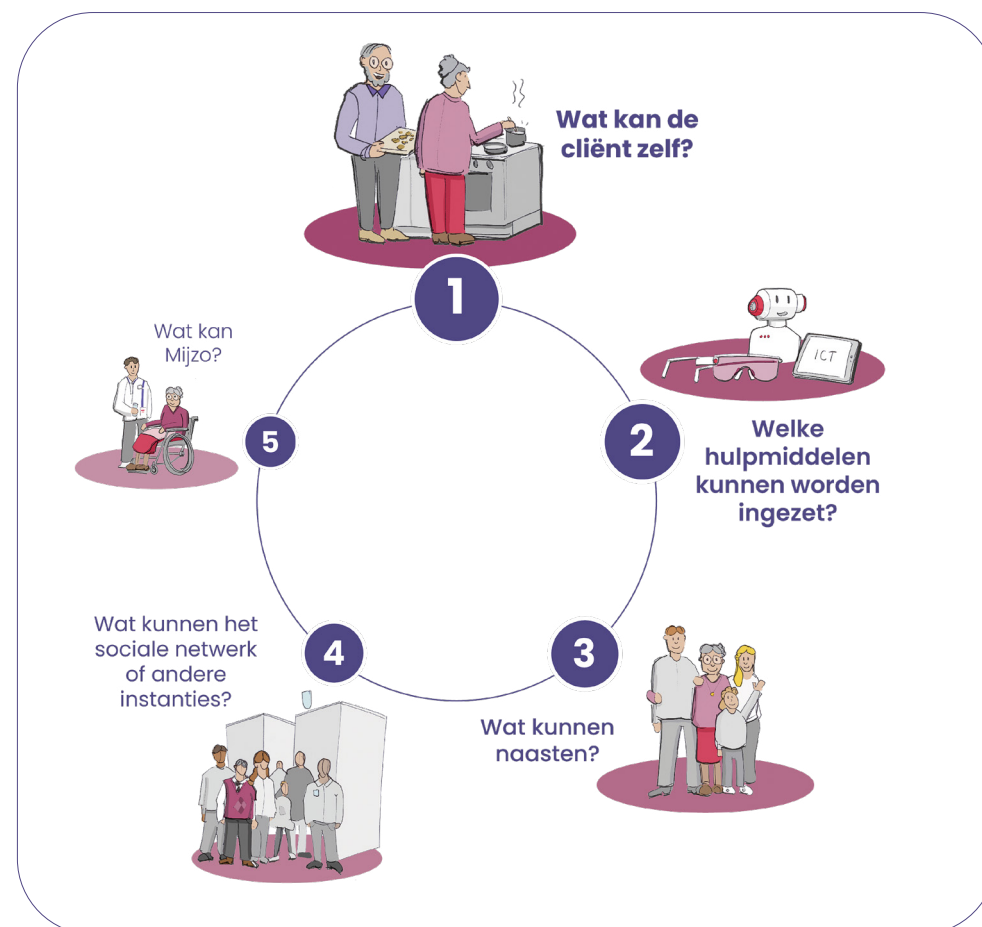
Het credo is:

- Zelfstandig, tenzij...
- Thuis, tenzij...
- Digitaal, tenzij...
- Samenredzaamheid

Dit is ook wat cliënten willen. Zij willen de vrijheid hebben om hun eigen leven zo lang mogelijk zelf te bepalen.

Mijzo is toonaangevend in de zorgtransformatie van de ouder wordende samenleving

Schijf van vijf



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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 Mijzo****Actieline 1:**
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActieline 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook isActieline 3:
Met plezier naar het werkActieline 4:
Samen het verschil makenActieline 5:
Met lef ontdekkenActieline 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

Positieve gezondheid als gedachtegoed

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, fysieke, emotionele en sociale uitdagingen in het leven. Oprechte aandacht voor eigen regie en verantwoordelijkheid, het echte gesprek en langer actief thuis. Medewerkers bieden alleen ondersteuning wanneer dat echt niet meer anders kan. Cliënt, naasten en (zorg)medewerkers werken hierin samen.

Positieve gezondheid is ons leidende principe en zichtbaar in de hele organisatie

Binnen Mijzo is een projectgroep Positieve Gezondheid actief met als doel om het gedachtegoed verder te verweven in de vezels van Mijzo, positieve gezondheid toepasbaar en toegankelijk te maken voor iedereen binnen Mijzo, en het creëren en stimuleren van bewustwording.

Om dit te bewerkstelligen, hebben we in 2022 een aantal projecten/activiteiten uitgevoerd:

- In 2022 is een visie op Positieve Gezondheid voorbereid, waarbij Positieve gezondheid ons leidend principe is en verweven zit in alles wat we doen (organisatie, medewerkers, vrijwilligers en cliënten). Dit vertalen we in de herinrichting van onze processen en beleid.
- We zetten ambassadeurs in om Positieve Gezondheid blijvend onder de aandacht te houden. Ambassadeurs dragen gevraagd en ongevraagd het concept Positieve Gezondheid uit, daartoe worden de ambassadeurs gevoed door in- en externe initiatieven, projecten en ontwikkelingen.
- Eigen regie voor mensen met dementie: door middel van design thinking is een box ontwikkeld, die medewerkers bewust maakt van hoe zij omgaan met het thema eigen regie van de cliënt.
- Luisterproject: De cliënt weet vaak zelf het beste wat nodig is om de gezondheidssituatie te verbeteren. Goed luisteren naar elkaar is hierbij noodzakelijk. Levensluister biedt in de vorm van vragenkaarten, gericht op verschillende domeinen, een tool voor het voeren van het goede gesprek. Ook is er een onderzoek uitgevoerd over positieve gezondheid en Levensluister als vorm van betekenisvolle communicatie. De resultaten volgen in 2023.
- Er is een toolbox samengesteld met handige instrumenten om Positieve Gezondheid in te bedden in de organisatie. Deze bevat Levensluister, de Positieve gezondheidsestafette, presentaties en de tool 'mijn eigen gezondheid' voor medewerkers.
- Teun Toebees heeft in het theater van locatie Dongepark te Dongen voor honderden medewerkers gesproken over zijn visie op anders werken en vrijheid voor mensen met dementie, belangrijke thema's in het kader van Positieve Gezondheid.
- De inrichting van het nieuwe ECD op basis van de principes van Positieve Gezondheid.

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

Programma Langer Actief Thuis /re-ablement (project transitietafel Midden- en West-Brabant)

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 woning te laten functioneren. We gaan uit van de mogelijkheden van de ouderen en bieden begeleiding om deze optimaal te benutten.

Mijzo neemt de expertiserol in om Langer Actief Thuis te faciliteren

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'.

De cijfers en ervaringen:

- Alle wijkteams zijn gestart met LAT (13 teams).
- 99 Cliënten hebben in 2022 het LAT-traject doorlopen en afgerond.
- We zien dat zo'n 70% van de ouderen die het programma hebben doorlopen weer volledig zelfstandig functioneert of minder hulp nodig heeft dan bij de start van het traject.
- Gemiddeld wordt er tijdens het 12 weken durende programma LAT bijna twee uur zorg per week per cliënt afgebouwd.
- In totaal wordt gemiddeld drie uur per week behandeling ingezet per cliënt (directe + indirecte tijd). De terugverdientijd van de ingezette behandeling is gemiddeld 8,3 weken.
- Eind 2022 is LAT geëvalueerd met alle wijkteams. Teams geven aan dat LAT bijdraagt aan het uitvoeren van de maatschappelijke opgave en dat de interdisciplinaire samenwerking van LAT helpt om cliënten sneller te begeleiden naar zelfredzaamheid en eigen regie en het zelfvertrouwen van de cliënt stimuleert. Dit geldt ook voor cliënten in de eerstelijns die al langer in zorg zijn.
- Finalist Nationale Zorginnovatieprijs. Het succes van LAT blijft niet onopgemerkt. Het programma Langer Actief Thuis was finalist voor de Nationale Zorginnovatieprijs 2022. Dé prijs voor de meest innovatieve onderneming in de opschalingsfase.
- Podcast LAT. In de '[Tommie in de zorg podcast](#)' gaat verpleegkundige Tommie Niessen in gesprek met inspirerende mensen uit de zorg. Op verzoek van het VGZ Zorgkantoor was Tommie te gast in Dongen voor een interview met projectleider Elly Branderhorst over het reablement-programma Langer Actief Thuis (LAT).
- Mijzo is bezig met de vertaling van het programma LAT naar de intramurale setting.
- Wetenschappelijk onderzoek door een eigen promovendus draagt bij aan het meetbaar maken van de resultaten. Hierin biedt Tranzo ondersteuning. Data zijn nodig om een structurele financiering te realiseren voor deze hoopgevende ontwikkeling.

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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**Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

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 97 van de 650 cliënten gebruik van virtuele wijkverpleging. Het product dat het meest wordt ingezet is de medicijn dispenser (N=45), gevolgd door mobiele alarmknop (N=25) en connectiviteit (N=18). In december zijn alle teams geschoold.

Proeftuin GRT in samenwerking met CZ

In de Wet is vastgelegd dat GRZ start met een klinische opname. Mijzo wil echt innoveren en in samenwerking met CZ een pilot starten, met als doel geriatrische revalidatie thuis. Dit betekent dat de revalidant direct na opname naar huis gaat voor de revalidatie. In 2022 hebben verkennende gesprekken plaatsgevonden met onder andere CZ en de NZa. Dit krijgt verder vervolg in 2023.

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1:

Directiebeoordeling ISMS

Verdiepen en verbreden van expertises Huntington, Gerontopsychiatrie en Geriatrische revalidatie

Doelgroep Expertisecentrum (DEC) voor de ziekte van Huntington (WLZ)

In februari 2022 heeft Mijzo het topcare predicaat Huntington behaald. Op 15 december heeft de visitatie voor een DEC plaatsgevonden als onderdeel van het landelijke zorglandschap voor de ziekte van Huntington. Tijdens deze dag is de visitatiecommissie het gesprek aangegaan met zorgmedewerkers, cliënten, mantelzorgers, bestuur en management. De terugkoppeling was lovend. Mijzo verwacht begin 2023 de rapportage te ontvangen.

Ontwikkeling naar volwaardig REC (Gerontopsychiatrie)

Mijzo heeft de ambitie om in de aankomende twee jaar (2023-2024) door te groeien naar een volwaardig Regionaal Expertise Centrum (REC). 2023 wordt een belangrijk ontwikkeljaar voor deze doelgroep. Om hier extra op in te zetten, is een project-leider aangesteld.

Topcare predicaat GR/ELV

Mijzo streeft ernaar om excellente geriatrische revalidatie te bieden. Door middel van samenwerking met universiteiten en hogescholen leveren we een bijdrage aan het vormen van een onderzoekscultuur. Mijzo ziet het behalen van het predicaat Topcare als een middel om excellente zorg te behalen en aantoonbaar te maken dat excellente zorg wordt geboden. In 2022 hebben de voorbereidingen plaatsgevonden voor de visitatie in 2023.

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

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

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1:
Directiebeoordeling ISMS

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

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1:

Directiebeoordeling ISMS

Mijzo draagt bij aan een zorgzame samenleving door samen met de juiste partners lokale initiatieven te ontwikkelen en 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, als bijdrage aan de ouder wordende samenleving en mensen die van zorg afhankelijk worden.

Mijzo faciliteert en daagt de client uit om het zo lang mogelijk zelf te doen. 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'.

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'.

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(ri)agt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

De zorgvraag binnen ons werkgebied vangen we op door samenwerking met woningcorporaties en andere partijen zonder uitbreiding van intramurale capaciteit**Behandeling van de meest kwetsbare ouderen (ZZP 4 thuis, tenzij)**

Mijzo streeft binnen de langdurige zorg naar de ondersteuning van cliënten 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. Het aantal ZZP4 cliënten was in december 2022 67 bedden lager ten opzichte van de begroting. Per maand bedraagt de afbouw ZZP4 gemiddeld 6 bedden.

Familieparticipatie

Mijzo vindt het van belang om naasten mee te nemen in de urgentie van de zorgtransformatie en te betrekken bij de zorg- en dienstverlening. Enkele voorbeelden van initiatieven die hierop gericht zijn:

- In het kader van de campagne 'No Time To Wait' heeft op 16 juni een theatershow/livestream plaatsgevonden. Deze talkshow met als doelgroep cliënten en naasten was erop gericht om bewustwording te creëren over de zorgtransformatie.
- De knowledge brokers cluster GR/ELV zijn gestart met het project Mantelzorgpad! Doel van dit project is om mantelzorgers meer te betrekken in het proces tijdens de revalidatieperiode. De mantelzorger kijkt mee, doet mee & voert uit.
- Mantelzorgondersteuning thuis. De samenwerking met familie en mantelzorgers begint soms op het moment van de verhuizing naar een zorglocatie, maar vaak al ver daarvoor. Denk bijvoorbeeld aan dagbesteding of -behandeling of de diverse Alzheimercafés die regelmatig op locaties van Mijzo worden georganiseerd.
- Dag van de mantelzorg. Een mooi moment om onze waardering uit te spreken voor familieleden en naasten die zich inzetten voor cliënten van Mijzo en hen te bedanken voor hun hulp. Een aantal locaties heeft deze gelegenheid aangegrepen om het gesprek aan te gaan over het anders organiseren van de zorg.
- Iedere dag gaan zorgmedewerkers het gesprek aan met naasten om samen de zorg en ondersteuning optimaal in te richten. Al voor de opname worden onderlinge verwachtingen besproken en afspraken gemaakt over wat de familie kan betekenen (ook intramuraal). Het nieuwe ECD gaat hierin faciliteren.

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**
Directiebeoordeling ISMS**We werken intensief samen met lokale netwerken en stellen onze locaties beschikbaar om samenhang en saamhorigheid te creëren.****Nieuwbouw ETZ**

Samen met het Elisabeth Twee Steden Ziekenhuis (ETZ) is gewerkt aan de zorgvisie van de locatie ETZ in Waalwijk. Mijzo zal zorgdragen voor GR/ELV en logeerszorg binnen het ETZ.

Diverse woonprojecten

Mijzo stimuleert ouderen in hun missie zo zelfstandig, veilig en lang mogelijk thuis te blijven wonen door een bijdrage te leveren in diverse woonprojecten. Het activeren van het netwerk, het bieden van betekenisvolle zorg en het creëren van een zorgzame wijk staan hierin centraal. Dit alles samen met overige partijen in de nabije omgeving.

Op 8 december 2022 is het centrum voor Wonen en Welzijn Oosterhout geopend. Dit is een laagdrempelige plek voor informatie, advies en begeleiding om vitaal, veilig en zo zelfstandig mogelijk te kunnen (blijven) wonen. Het centrum heeft als doel vroeg in gesprek te gaan met inwoners van Oosterhout en ze te helpen door de weg in het land van wonen, zorg en welzijn zo kort mogelijk te maken door samen te werken op één plek.

Andere initiatieven die hierop gericht zijn betreffen 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 Ioper in Kaatsheuvel, Huis van de Buurt De Wetering in Loon op Zand, Gastenhuis in Vlijmen, en diverse dagbestedingsprojecten.

Bijeenkomsten in samenwerking met huisartsen, ziekenhuizen en gemeenten

In het najaar zijn in zowel de regio West-Brabant als Midden-Brabant diverse bijeenkomsten georganiseerd in samenwerking met huisartsen, ziekenhuizen en gemeenten over het thema community care.

Strategisch plan wonen, zorg en vastgoed

Voor wonen en zorg wordt in het eerste half jaar van 2023 een strategisch (vastgoed)plan opgesteld. Daarbij worden persona's qua zorg gekoppeld aan de behoefte aan huisvesting. Dit betreft onder andere huisvesting en ruimten van woningcorporaties en locaties zoals scholen en wijkcentra. Gebaseerd op de toekomstige zorgbehoefte zal Mijzo haar vastgoedportefeuille verder verduurzamen. Een extern bureau ondersteunt Mijzo bij de inventarisatie van de vraag in het werkgebied en ontwikkeling hiervan. Vervolgens wordt geformuleerd welk aanbod vanuit Mijzo daarbij het best passend is en wat dit betekent voor het huidige en toekomstige beleid op het terrein van wonen, zorg en vastgoed.

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**
Directiebeoordeling ISMS**Leven in vrijheid**

Op alle locaties van Mijzo is leven in vrijheid speerpunt en wordt gewerkt aan het realiseren van passende infrastructuur en zorgdomotica. Mijzo beschikt over 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). 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 lichamelijk 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

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 Mijzo

Actieline 1:
Actieve voorbereiding op
het ouder worden

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

Actieline 3:
Met plezier naar het werk

Actieline 4:
Samen het verschil
maken

Actieline 5:
Met lef ontdekken

Actieline 6:
Gezonde bedrijfsvoering

Conclusie

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1:
Directiebeoordeling ISMS

Actieline 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

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1:

Directiebeoordeling ISMS

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 zouden moeten ontplooiën en dus faciliteren wij medewerkers 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

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

We worden door medewerkers ervaren als een vooruitstrevende werkgever.**Functiehuis**

Mijzo heeft hard gewerkt aan de harmonisatie van het functiehuis. Het functiehuis is een verzameling van alle beschreven functies in de organisatie. In de harmonisatie is veel aandacht besteed aan het ontwikkelen van profielen die passen bij de toekomst van de ouderenzorg. Medewerkers en leidinggevenden zijn in het proces betrokken en hebben meegedacht in diverse bijeenkomsten. We zijn van 240 functiebeschrijvingen naar 74 generieke functieprofielen gegaan. Ook de functiewaardering is geharmoniseerd en vervolgens gekoppeld aan de digitale systemen.

Medewerkers Betrokkenheid Onderzoek

Het Medewerkers Betrokkenheid Onderzoek (MBO) wordt iedere twee jaar uitgevoerd. Het onderzoek heeft in 2021 plaatsgevonden en wordt weer georganiseerd in 2023.

Oprichting en start PAR

In 2022 is gewerkt aan de oprichting van een Professionele Adviesraad (PAR). In 2022 zijn drie voorbereidende bijeenkomsten georganiseerd met geïnteresseerde kandidaten. In het najaar hebben verkiezingen plaatsgevonden en zijn 11 leden gekozen. Zij zijn allen medewerkers met diverse zorgfuncties en een goede afspiegeling van de organisatie. De PAR start per 1 januari 2023. De PAR vertegenwoordigt de collega's uit de verschillende beroepsgroepen van het primaire proces binnen Mijzo. Zij zal zich inzetten voor organisatie brede zaken en meepraten over alles wat met de uitoefening van beroepen in het primair proces te maken heeft.

Laten zien dat we trots zijn op de medewerkers!

Mijzo vindt het belangrijk om medewerkers te belonen voor het harde werken en heeft diverse attenties uitgereikt en activiteiten georganiseerd. Op 30 mei en 1 juni was het zover. Het eerste grote [Mijzo feest](#) in de Efteling voor medewerkers en vrijwilligers was een feit! Een deel van het park was speciaal voor Mijzo geopend. Na het parkbezoek gingen de voetjes van de vloer tijdens het toptertainment door coverband This is Beethoven in het Efteling Theater. Het waren onvergetelijke avonden met vrolijke gezichten, teamplezier, adrenaline en gezelligheid. Het zinderde nog lang na binnen de organisatie.

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**
Directiebeoordeling ISMS**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:

- Campagne 'No Time To Wait'. De communicatiecampagne om de strategie te ondersteunen, draait op volle toeren. Er is een toolbox ontwikkeld met verschillende communicatiemiddelen die kunnen worden ingezet om het gesprek aan te gaan over de maatschappelijke opgave.
- Arbeidsmarktcampagne. In samenwerking met externe partij Goals wordt gewerkt aan een nieuwe arbeidsmarktcampagne en employer branding strategie.
- Mijzo intro show. Sinds 2021 organiseren we de 'Zie mij bij Mijzo | Intro Show Live' voor nieuwe medewerkers. Dit is een wervelende show, gepresenteerd door prijswinnend illusionist Niels Houtepen. Van interessante tafelgesprekken over de maatschappelijke opgave tot een vliegensvlugge Mijzo-quiz. Deelnemers zijn enthousiast en ervaren een warm welkom. Sinds september 2022 zijn ook bestaande medewerkers welkom om hen mee te nemen in de [maatschappelijke opgave en strategie van Mijzo](#).
- Met trots lanceerden we op 1 juni 2022 onze eigen bijMijzo-app! Alle nieuwe collega's die vanaf die datum in dienst komen, krijgen vlak

voor hun eerste werkdag automatisch toegang tot de app. Vanaf dat moment worden ze in 100 dagen op een leuke manier wegwijs gemaakt in de organisatie. De app staat boordevol interessante informatie over Mijzo in de vorm van leuke weetjes, videotjes, foto's en quizjes. Bijvoorbeeld over de maatschappelijke opgave, het intranet, opleidingsmogelijkheden, vitaliteit, contactgegevens van de servicedesks, de Mijzo Intro Show, het medewerkersprogramma, en nog veel meer.

- Mijzo biedt diverse scholingen aan voor het voorbereiden van medewerkers op de zorg van de toekomst, bijvoorbeeld een slikscholing.

Ontdekken en ontwikkelen

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

- In 2021 zijn de nieuwe visie en leidende principes ontdekken en ontwikkelen opgesteld. In 2022 is hier verder vorm aangegeven in de praktijk.
- Het ontwikkelbeleid is in het afstemmingsoverleg van raad van bestuur en clustermanagers en de ondernemingsraad vastgesteld en de implementatie wordt momenteel voorbereid.
- In het kader van het harmoniseren van het beleid rondom bekwaamheid van voorhouden en risicovolle handelingen (BIG) is visie en richting geschetst naar een beweging van controle naar vertrouwen in vakmanschap. Het

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 Mijzo**Actielijn 1:
Actieve voorbereiding op het ouder wordenActielijn 2:
Stimuleren van community care, daar waar thuis ook is**Actielijn 3:**
Met plezier naar het werkActielijn 4:
Samen het verschil makenActielijn 5:
Met lef ontdekkenActielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering**Conclusie****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**
Directiebeoordeling ISMS

paradigma is geworden: bekwaam is bevoegd! Deze richting is ontstaan vanuit de zorgmedewerkers en omarmd door management en raad van bestuur.

Onderwijsvernieuwing in- en externIntern

- De beweging Wat Mijzo Wijzer Maakt. Het doel van deze beweging is om interesse in wetenschap te stimuleren door een podium te bieden aan medewerkers, studenten en externe onderzoekers om opgedane kennis met elkaar te delen. We willen mensen prikkelen met wetenschappelijke inzichten die kunnen leiden tot bewustwording, kennis en zelfreflectie. Dit vanuit een samenwerking van de wetenschapscommissie en team HR ontdekken en ontwikkelen. Concrete activiteiten:
 - Teun Toebes heeft een optreden verzorgd in een volle theaterzaal in locatie Dongepark te Dongen. Hij heeft mensen geïnspireerd en aan het denken gezet. Anders kijken is anders doen.
 - De organisatie van een webinar dip en depressie.
 - Bijeenkomst angst voor vallen en verslikken bij de ziekte van Huntington.
 - In de wetenschapscommissie wordt kennis met elkaar gedeeld over (wetenschappelijke) onderzoeken en worden interessante thema's voor onderzoek bepaald. Voorbeeld hiervan is de onderzoeksagenda voor mensen met Huntington in relatie tot het DEC en de voorbereiding van een onderzoeksagenda voor GR.

- 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. Daarnaast zijn we gestart met het onderzoeken hoe we van Oosterhout een leergemeenschap kunnen maken om op die manier bij te dragen aan de maatschappelijke opgave.
- Binnen Mijzo werken we aan het harmoniseren van het scholingsaanbod passend bij het Mijzo beleid. Scholingen die in 2022 zijn geharmoniseerd, vernieuwd of opgestart: Transfer, heimlich, reanimatie, slik, agressie, werkbegeleiding, sociale hygiëne, mondzorg.
- Binnen Mijzo is een gezamenlijke introductiedag voor leerlingen en stagiaires georganiseerd. **Spoken Word Artist Levi Noë** heeft speciaal voor Mijzo een prachtig gedicht gemaakt over leren en werken in de zorg en dit tijdens de bijeenkomst voorgedragen.

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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**Vooruitblik naar 2023**

Bijlage 1:
Directiebeoordeling ISMS

Gedicht Levi Noë

*Zorgen, dat is een leven lang leren.
En je bent nooit te laat om het te gaan proberen.
Met stageplekken of in combinatie van werken
en studeren.
Maar voel de ruimte en de steun om te
ontdekken en te experimenteren.*

*En in het begin kun je onzeker zijn over de dingen
die je voor het eerst doet.
En ben je bang dat je dingen verkeerd doet.
Als je ingewerkt wordt dan doet niemand
hetzelfde en doen ze allemaal anders.
En jij moet daarin zelf een weg zien te vinden
omdat zoiets bij jezelf moet passen.*

*Je gaat van meekijken, naar diensten
meedraaien, naar zelf de verantwoordelijkheid
pakken en ineens sta je alleen en ga je het
meemaken.
Durf dan fouten te maken om ervan te leren.
Durf te zeggen wat je vindt ongeacht wat
anderen daarvan vinden.
Ook als je het ergens niet mee eens bent.
Of omdat je net dat ene geniale idee hebt.
Maar weet dat je overal ja op kan zeggen, maar
je ook nog een antwoord zoals nee hebt.*

*Je hoeft je nooit te schamen voor een vraag.
Schuldig moeten voelen over fouten die je maakt.
Want dingen willen leren is belangrijker dan weten.
Want met de tijd worden dingen altijd beter.
Ook als ze eerst verkeerd gaan.
Omdat het mensenwerk is en elke situatie
anders is.*

*Maar ga uit van elkaars kwaliteiten en gelijk-
waardigheid in de relatie omdat zoiets belangrijk is.*

*Want jullie zijn de ogen van de toekomst van de
sector en de handen aan het bed.
Dus jij moet zorgen dat het goed komt in het
belang van de cliënt.
En dan maakt het niet uit of je leerling of
stagiaire bent.*

*Want door jullie frisse ideeën kijken jullie anders
naar problemen.
Omdat het in de zorg niet draait om de
systemen, steunkousen om iemands benen,
medicatie afgekeken of zorgplannen lezen.
Het gaat verder dan sondes, infusen, katheters,
injecties en naalden.
Want jij probeert het beste uit jezelf en de
mensen te halen.
Straks hoef je niet meer te stressen om de
beoordelingsgesprekken, planningen maken en
reflectieverslagen.*

*Want in het vak van zorgen zit een les verborgen.
Ook als het anders loopt dan je van tevoren
bedenkt.
Omdat een dag maar een dag is en iemand
daarbij begeleiden een vak is.*

*Omdat een lach weer een lach maakt.
Omdat jij iemand anders zijn dag maakt.
En zolang je hart op de juiste plek verborgen zit.
En dat is waar in het werk van zorgen de kracht
van vandaag, van gister en weer die van
morgen is.*

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**
Directiebeoordeling ISMSExtern**Landelijk**

Mijzo participeert in het 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. Samen werken we concreet aan onderwijsvernieuwing zoals de oprichting van een Vakschool Waardevolle zorg. De ministeries van VWS en OCW zijn hierbij betrokken.

Regio Midden-Brabant

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 ontwikkelingen waar de transitietafel zich op richt.

- Project 'Onderwijsvernieuwing Midden-Brabant' moet leiden tot een meer praktijk gestuurde inrichting van het onderwijs om de zorg voor kwetsbare ouderen toekomstbestendig te maken. Dit bestaat uit verschillende deelprojecten.
- Er zijn verschillende field labs bij Mijzo, De Wever en De Leyhoeve. Hierin experimenteren zij-instromers zonder zorgervaring of -opleiding met praktijkleren tot verzorgende voor de individuele gezondheidszorg (verzorgende IG). Het traject duurt achttien maanden.
- Begeleidingsvernieuwing: een andere manier van het begeleiden van studenten.
- Verkenning regionale stagematching met als doel het beter matchen van vraag en aanbod én betere verdeling van nieuw talent over de verschillende organisaties.

- Vanuit de Samenwerking met 'leren is altijd' van onderwijsvernieuwing Midden-Brabant is een oriëntatie gestart voor een field lab in combinatie met het innovatiehuis Zonnehof.
- De Zorgacademie Midden-Brabant wil in partnerschap van zorg en onderwijs, vanuit een gezamenlijke bestuurlijke ambitie, op het snijvlak van zorg en onderwijs het verschil maken voor de arbeidsmarktproblematiek. De oplossingen die de Zorgacademie Midden-Brabant realiseert, richten zich op onderwijsvernieuwing en een leven lang leren, behoud en betrokkenheid van zorgprofessionals en sociale en technologische innovatie.

Regio West-Brabant

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. We houden ons bezig met de uitdaging: hoe kunnen we in co-creatie het zorgonderwijs van de toekomst ontwikkelen voor leerlingen en al opgeleide medewerkers. Hierin wordt gekeken naar de vorm (organisatie van het onderwijs, samenwerkingen, bijscholing, LLO, etc.) en inhoud (toekomstige rollen en competenties). In juni heeft de kick-off plaatsgevonden. In december is het traject gestart.

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1:

Directiebeoordeling ISMS

We ontwikkelen (samen met partners) nieuwe (zorg)functies

Nieuwe functie: Verpleegkundig specialist GGZ

Sinds februari 2022 hebben we bij Mijzo een verpleegkundig specialist geestelijke gezondheidszorg in dienst. Dit is binnen de verpleeghuiszorg een relatief nieuwe functie, waarbij verpleegkundige behandelingen worden gecombineerd met medisch-psychiatrische en psychologische behandelvormen.

Anders werken Mijzo breed

De medische vakgroep heeft een visie ontwikkeld in relatie tot de zorgtransformatie en denkt met elkaar na over het anders organiseren van de werkzaamheden, zonder afbreuk te doen aan de kwaliteit. De specialisten ouderengeneeskunde gaan zich nog nadrukkelijker bezighouden met de meer complexe casuïstiek en de verpleegkundig specialisten en physician assistants worden vaker ingezet als regiebehandelaar. Ook de overige behandelaren (paramedici) denken na over anders werken.

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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

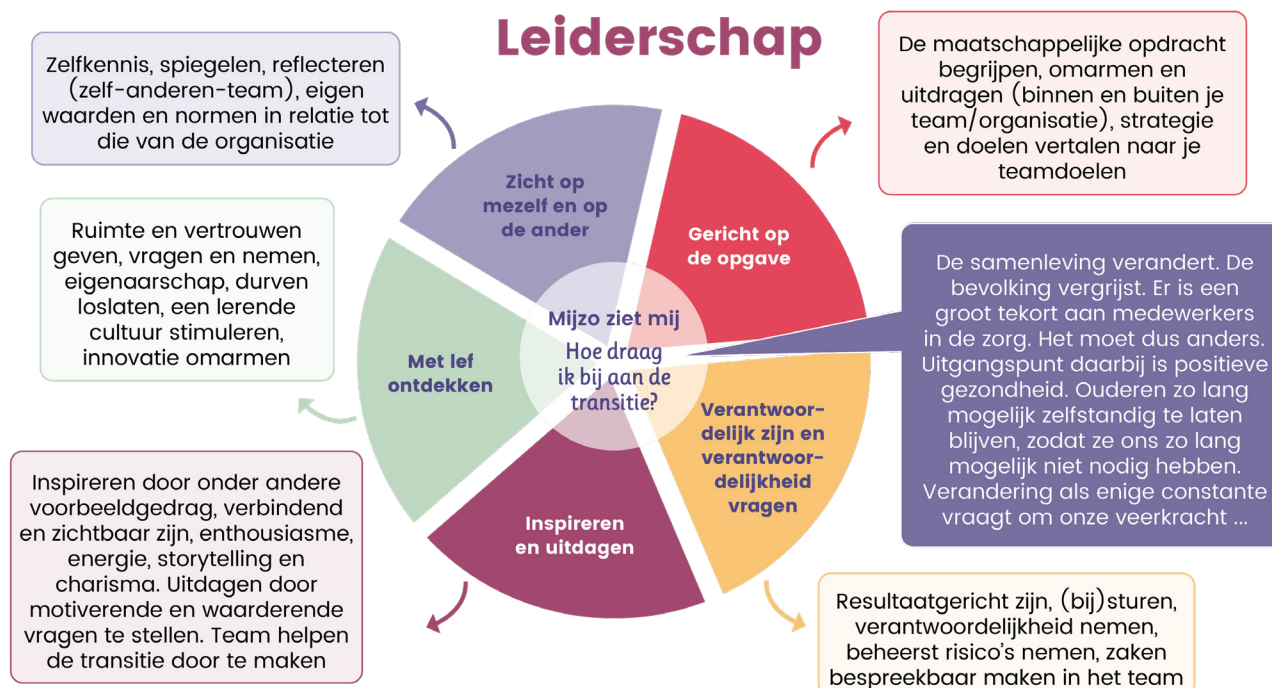
Conclusie**Vooruitblik naar 2023**

Bijlage 1:
Directiebeoordeling ISMS

Door middel van het leiderschapsmodel van Mijzo zorgen wij voor leidinggevendenden die de maatschappelijke opgave omarmen en uitdragen in hun teams. Ze supporten medewerkers in de zorgtransformatie. De cultuur ontwikkelt zich van een 'familiecultuur' naar een meer professionele cultuur

Kick-off leiderschapsprogramma

Tijdens de inspiratiedag in oktober heeft de kick-off van het leiderschapsprogramma plaatsgevonden. Ook in het leiderschapsprogramma staat de maatschappelijke opgave centraal. Leidinggevendenden konden aangeven in welke onderdelen van hun werk ze zich willen ontwikkelen en waar de behoefte ligt qua ondersteuning. Het programma krijgt in 2023 verder vorm.



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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(ri)agt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**
Directiebeoordeling ISMS**Vitaliteit**

Mijzo wil medewerkers zoveel mogelijk stimuleren om goed voor zichzelf te zorgen, gezond te leven en vitaal te blijven. Het team van HR-specialisten inzetbaarheid is uitgebreid in uren. De HR-specialisten adviseren en ondersteunen leidinggevenden, medewerkers en collega's bij complexe en langdurende inzetbaarheidsvraagstukken (verzuim), re-integratie en specifieke inzetbaarheidsproblematieken.

Daarnaast zijn diverse activiteiten georganiseerd door de vitaliteitscoaches binnen Mijzo. Enkele voorbeelden:

- Van 19 t/m 25 september 2022 heeft de 8e editie van de Nationale vitaliteitsweek plaatsgevonden! Vijf dagen extra veel aandacht en activiteiten gericht op het vergroten van vitaliteit.
- Mijzo fiets naar je werkdag. Medewerkers die deze dag naar hun werk fietsen, ontvangen een leuk aandenken.
- Smoothie challenge. Medewerkers kunnen recepten insturen voor een lekkere en gezonde smoothie? Wat konden medewerkers winnen? Een échte smoothie specialist, van Mijzo Kookt voor het team!
- Wandelcoaching. Deze laagdrempelige vorm van coaching is in opkomst. De combinatie van natuur, beweging en coaching maakt wandelcoaching zeer effectief. Door de natuur als metafoor te gebruiken en alle zintuigen aan te spreken ga je uit je hoofd en meer in je gevoel. Daarbij kom je door beweging letterlijk in beweging.
- Training slaapproblemen & mentaal loskoppelen.

- Keep fit sportprogramma. Medewerkers van Mijzo kunnen gratis gebruikmaken van het Keep Fit sportprogramma. De sportlessen worden begeleid door een ervaren en enthousiaste sportinstructeur. Medewerkers werken aan het versterken van spieren, houding, balans en uithoudingsvermogen.
- Aanbod energie box. In de energie box vinden medewerkers tips om met energie aan het werk te gaan, een aantal kleine cadeautjes die kunnen helpen om te ontspannen en informatie over de vitaliteitscoaches en loopbaancoaches van Mijzo.

Duurzame inzetbaarheid medewerkers

- Het inzetbaarheidspercentage was aan het einde van Q4 2022 90,4% (voortschrijdend). De streefnorm in 2022 binnen Mijzo is > 93%.
- Het lang en extra lang verzuim laat een dalende lijn zien. Het lang verzuim neemt af, doordat medewerkers uiteindelijk hersteld zijn, of na 104 weken ziek een WIA-aanvraag indienen bij het UWV en hierdoor ziek uit dienst gaan.
- Met name voor het middellange verzuim zien we een forse stijging in het laatste kwartaal van 2022. Eén van de redenen dat het middellang verzuim stijgt, heeft te maken met een toename van psychische klachten en post-Covid klachten. Het herstel hiervan neemt meer tijd in beslag.

Er worden verzuimcoaches ingezet binnen Mijzo om de inzetbaarheid van medewerkers te verhogen. Dit heeft een bewezen positief effect. Daarnaast worden er diverse activiteiten op het gebied van gezondheid en leefstijl georganiseerd

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**
Directiebeoordeling ISMS

om de inzetbaarheid te verhogen, te weten onder andere een "Vitaal kalender" voor 2023 waarop in elke maand van het jaar een aantrekkelijk event wordt aangeboden, een organisatie brede stappen challenge en het doorlopende Keep Fit programma.

Mobiliteit

In 2022 is de instroom lager (715 medewerkers) dan de uitstroom (786 medewerkers). Van dit totaal zijn (vanwege de schaarste) de functiegroepen verzorgende, verpleegkundige en leerlingen specifiek uitgelicht in de tabel. Stagiaires zijn niet meegenomen in deze aantallen.

Specifiek gekeken naar de groep verzorgenden, verpleegkundigen en leerlingen geeft dit over 2022 het volgende beeld:

De top 5 van vertrekredenen is als volgt:

1. Inhoud van het werk
2. Werk/privé balans
3. Sfeer en samenwerking binnen het team
4. Gezondheid
5. Reisafstand

2022	Instroom	Uitstroom	Verschil
Leerlingen	59	53	6
Verzorgenden	75	162	-87
Verpleegkundigen MBO	35	71	-36
Verpleegkundigen HBO	9	14	-5

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

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

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1:
Directiebeoordeling ISMS

Actielijn 4

**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

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1:

Directiebeoordeling ISMS

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

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**
Directiebeoordeling ISMS**We sturen op de inzet van de juiste zorg, op de juiste plek, op het juiste moment door de juiste partij. We doen dit binnen de brede maatschappelijke opgave om ook naar de toekomst toe onze samenleving te verduurzamen****Cliënttevredenheid**ZorgkaartNederland

Mijzo meet de cliënttevredenheid door middel van ZorgkaartNederland. Op ZorgkaartNederland delen mensen hun ervaringen met de zorg. Bij verpleeg-huiscare geven mensen bij zes deelvragen een cijfer van 0-10 en hebben daarnaast de mogelijkheid om hun ervaring te beschrijven in een tekstvak. 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 locatie-niveau worden de gemiddelden per ervaring opgeteld en gedeeld door het aantal ervaringen. Dit is de gemiddelde totaalscore van ZorgkaartNederland op locatie-niveau. Op ZorgkaartNederland staat dit vermeld als het gemiddelde waarderingcijfer per jaar met daarbij het aantal ervaringen waarop gebaseerd.

- Het gemiddelde rapportcijfer voor Mijzo is een 8,4. Uitgesplit op clusterniveau ziet dit er als volgt uit:
 - Cluster Thuis heeft 159 waarderingen met een gemiddelde van 8,8
 - Cluster GR/ELV heeft 17 waarderingen met een gemiddelde van 7,5
 - Cluster WLZ1 heeft 235 waarderingen met een gemiddelde van 8,1
 - Cluster WLZ2 heeft 262 waarderingen met een

gemiddelde van 8,1

- Cluster WLZ3 heeft 236 waarderingen met een gemiddelde van 8,3
- We zien Mijzobreed een stijging in het aantal waarderingen (van 441 waarderingen in 2021 naar 909 waarderingen in 2022). We hebben doorlopend aandacht voor het verhogen van het aantal waarderingen.

PREM

Naast de waarderingen op ZorgkaartNederland voeren we diverse metingen/onderzoeken uit voor de kortdurende zorg, waaronder de PREM wijkverpleging en PREM paramedici.

- De PREM wijkverpleging heeft 245 waarderingen opgeleverd. Dit is een respons van 43,7%
- Het aantal waarderingen is ten opzichte van 2021 meer dan verdubbeld.
- In 2022 is de PREM wijkverpleging uitgevoerd bij Mijzo. De gemiddelde beoordeling is een 8,7. Deze score is lager dan de landelijke benchmark (8,9) maar hoger ten opzichte van 2021 (8,5).
- De gemiddelde beoordeling van de PREM fysiotherapie is een 8,9. Dit is lager dan de benchmark (9,1) maar een mooi cijfer.
- De PREM paramedici wordt momenteel op kleine schaal uitgevoerd. De behandelaars die werken met het systeem van ZorgDNA (meetbureau) besteden hier blijvend aandacht aan.

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(ri)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**
Directiebeoordeling ISMSOverige metingen cliëntervaringen

Mijzo voert een eigen evaluatie uit voor de GR/ELV locaties. Cliënten ontvangen een vragenlijst wanneer zij met ontslag gaan. Gemiddeld scoort GR/ELV een 8,5. Ook in deze meting zien we dat cliënten overwegend tevreden zijn.

Interne audits

In 2022 hebben er interne audits plaatsgevonden voor de thema's medicatieveiligheid en de Wet Zorg en Dwang. De keuze van de thema's wordt afgestemd op wijzigingen in de wet- en regelgeving. In de resultaten van de interne audits zien we waar we trots op mogen zijn als Mijzo, maar ook wat beter kan/moet.

De resultaten van de interne audits worden zowel mondeling als schriftelijk (rapportage) teruggekoppeld aan de teammanagers. Wanneer er sprake is van risico's wordt ook de clustermanager geïnformeerd. De resultaten worden in het kwaliteitsvenster Mijzobreed opgenomen en besproken in desbetreffende commissies (Geneesmiddelencommissie, Commissie Wet Zorg en Dwang, en stuurgroep kwaliteit).

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 2022 zijn er 31 formele klachten ingediend bij de raad van bestuur. Deze betreffen met name de categorieën communicatie, organisatie/logistiek en professioneel handelen.
- De meeste klachten worden in de lijn (door teammanager en clustermanager) en binnen

de gestelde termijn opgelost. Voor 1 klacht is de externe klachtenfunctionaris ingeschakeld. Eenmaal is een 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.

Incidenten

De Meldingen Incidenten Cliënten commissie (MIC) monitort de organisatiebrede trends. De meldingen worden ook 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. In 2022 is er ingezet op agressietrainingen om medewerkers handvatten te bieden hoe hiermee om te gaan. In Q1 2023 vindt een evaluatie van de training plaats. Meldingen werden niet altijd goed gecategoriseerd door de melder. De adviseurs Arbo & Preventie hebben nu de mogelijkheid om meldingen aan te passen op categorie, zodat de analyse geoptimaliseerd kan worden.

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**
Directiebeoordeling ISMSMeldingen incidenten/calamiteiten IGJ.

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 2022 zijn vier meldingen ingediend bij de IGJ, waarvan 1 melding ontslag bij disfunctioneren medewerker en drie calamiteiten.

Aagje (documentmanagementsysteem)

Aagje is sinds 2022 het document managementsysteem (DMS) van Mijzo. Het systeem is ondersteund in het faciliteren van leren en verbeteren en het managen van risico's.

- In het systeem zijn alle formele (kwaliteits) documenten en de Vilans protocollen te vinden voor medewerkers van Mijzo.
- De klachtenbehandeling is vanaf Q4 2022 geautomatiseerd via Aagje (het documentmanagementsysteem van Mijzo). Na melding van een klacht via de website start een geautomatiseerd proces voor de behandeling van de klacht. Vanaf 2023 gaan we dan ook stoppen met het handmatig registreren van de voortgang van klachten.
- Aagje is ingericht ten behoeve van incidenten zowel Meldingen Incident Cliënt als Meldingen Incident Medewerker
- De data die in Aagje wordt verwerkt, kan worden weergegeven in dashboards en rapportages.
- In Q4 2022 is gestart met de voorbereiding van de inrichting van het verbeterregister.

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**
Directiebeoordeling ISMS**We kiezen in de samenwerking met ketenpartners voor de aanjagers- en koplopersrol om het zorgsysteem efficiënt en flexibel te houden, waarbij het bijdraagt om cliënten en medewerkers zo zelfstandig mogelijk te laten functioneren**

Mijzo werkt samen met gemeenten, woningcorporaties, verzekeraars, opleidingsinstituten, welzijns- en vrijwilligersorganisaties en andere aanbieders in een regio, gemeente of wijk. Voorbeelden hiervan zijn:

- Het transmuraal samenwerkingsverband (project transitietafel West-Brabant). Een samenwerkingsverband rondom ziekenhuizen, VVT-organisaties en huisartsen in de regio West-Brabant, met als doel het optimaliseren van de ketenzorg in de regio. Dit leidt tot het voorkomen van een onnodige instroom in het ziekenhuis en bevordert een goede doorstroom en uitstroom uit het ziekenhuis. Mijzo is voorzitter van dit transmurale samenwerkingsverband. Het fundament voor het Integrale Zorgakkoord is hier gelegd. Andere projecten betreffen:
 - Logeerszorg met als doel mensen met dementie langer thuis te kunnen laten wonen.
 - De voorbereiding van een afdeling transmurale zorg (start april 2023) waar patiënten uit het ziekenhuis eerder gerevalideerd worden ter voorkoming van functieverlies. Dit is een nieuw zorgproduct dat samen met CZ en de NZA tot stand is gekomen.
 - De ontwikkeling van samenwerking op het gebied van ICT.
 - De ontwikkeling van een Kennis- en Expertisecentrum van waaruit nieuwe producten en zorgprocessen worden ontwikkeld in het kader van de maatschappelijke opgave. Voorbeeld

hiervan zijn sprintsessies om collectief te stoppen met oogdruppelen.

- Regionale Inzet Tijdelijke Zorg (RITZ) (project transitietafel Midden- en West-Brabant). In dit project werken Thebe, De Wever, Mijzo en St. Franciscus samen op het gebied van personele inzet. Met de tijdelijke inzet van collega's bij een andere locatie of organisatie in de regio kunnen openstaande diensten in het rooster worden ingevuld. We 'ritzen' als het ware de roosters zoveel mogelijk dicht.
- Hospice Altena. Initiatiefnemers Ruben en Melanie Kruithof zijn al sinds 2018 bezig om in Altena een hospice te realiseren. De gemeente Altena juicht het initiatief toe. Er is nog geen hospice in Altena, en uit onderzoek blijkt dat die behoefte er wél is. Thebe en Mijzo hebben een intentieverklaring getekend met Hospice Altena. Thebe zal de verpleegkundige zorg op zich nemen. Mijzo gaat de stichting ondersteunen bij de vorming en coördinatie van een vrijwilligersteam. Naar verwachting wordt het hospice in 2023 geopend.
- Voorzitter van geriatrisch netwerk Midden-Brabant
Mijzo is voorzitter van het geriatrisch netwerk Midden-Brabant. In het geriatrisch netwerk werken diverse organisaties en professionals



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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**
Directiebeoordeling ISMS

samen. Denk hierbij aan mantelzorgconsulenten, wijkverpleegkundigen, huisartsen en praktijkondersteuners, specialisten ouderengeneeskunde, neurologen, klinische geriaters en (ouderen) psychiaters. Het doel van het netwerk is om elkaar te ontmoeten en kennis uit te wisselen. Dit bevordert de samenhang en continuïteit in zorg en begeleiding; tussen eerste- en tweede-lijnszorg én tussen de sectoren zorg en welzijn ('nulde lijn').

- **Netwerk palliatieve zorg**
In het netwerk palliatieve zorg werken we samen aan versterking van de palliatieve zorg in Midden-Brabant. Dat doen we door het maken van afspraken en het delen van expertise over de grenzen disciplines en organisaties heen.
- **Zorgnetwerk Midden-Brabant**
In dit zorgnetwerk lopen er diverse projecten met als doel cliënten zo zelfstandig mogelijk te laten functioneren. Denk hierbij aan de voorbereiding van sprints om te stoppen met het oogdruppelen en aantrekken van steunkousen.
- **Netwerk acute zorg Brabant**
Het doel van het netwerk 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. In samenwerking met de partijen uit het netwerk richt Mijzo zich erop om in de ROAZ-regio Brabant uitvoering te geven aan het Integraal Zorgakkoord voor wat betreft de acute zorg.

We ondersteunen, waar gewenst, andere compactere zorgorganisaties in het veld om keuzevrijheid 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 en de Wijngaerd waar kennis en middelen worden uitgewisseld wanneer nodig.

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

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

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1:
Directiebeoordeling ISMS

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

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1:

Directiebeoordeling ISMS

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. 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

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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**Vooruitblik naar 2023**

Bijlage 1:
Directiebeoordeling ISMS

Visie op innovatie

In 2022 hebben we de visie op innovatie geschreven en besproken met diverse belanghebbenden binnen Mijzo. Een belangrijk punt uit de visie op innovatie is dat we ons richten op innovaties die arbeidsuren besparen, zodat medewerkers zoveel mogelijk in hun werk worden ontlast. Ook willen we ons met innovatie richten op het in stand houden of verbeteren van de zelfredzaamheid en samenredzaamheid van ouderen, waardoor ze niet 'in zorg' komen.

We zoeken bij een ondersteuningsvraag altijd eerst of een technologisch/digitale oplossing mogelijk is**Innovaties Anders Werken in de Zorg**

Mijzo neemt deel aan 'Anders Werken' vanuit de transitietafels in de regio West en Midden-Brabant. Diverse zorgaanbieders hebben de handen ineengeslagen om een aantal technologieën in te zetten met als doel de kwaliteit van zorg en de arbeidsproductiviteit te verhogen. Steeds meer provincies sluiten zich aan bij het programma Anders Werken in de Zorg. De regio Utrecht is de vijfde regio die met 34 zorgorganisaties deelneemt en het belang ziet van anders werken in de zorg.

De volgende technologische innovaties zijn op grote schaal geïmplementeerd in de regio:

- Medido intramuraal
De Medido is een medicijndispenser die een signaal geeft als de cliënt zijn/haar medicijnen moet innemen. De ervaringen zijn positief. De Medido draagt bij aan autonomie voor de cliënt. De cliënt hoeft niet meer te wachten op de medewerker voor diens medicatie. We merken dat adoptie beter is bij nieuwe cliënten dan bij cliënten die langer bij Mijzo wonen. De Medido is Mijzobreed geïmplementeerd.
- Track en Trace
Mijzo neemt deel aan een onderzoek van Vilans naar het belgedrag van somatische bewoners. De eerste resultaten zijn zeer interessant en kansrijk. Het onderzoek laat zien dat met behulp van 24-uurs metingen, interviews en data-analyses knelpunten in het belgedrag inzichtelijk

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

worden en daardoor gerichte interventies ingezet kunnen worden.

- Slim incontinentiemateriaal

Met slim incontinentiemateriaal kunnen zorgmedewerkers op een mobiele telefoon zien in welke mate het incontinentiemateriaal van een bewoner verzadigd is. Binnen organisaties in de regio zijn langdurige financiële effecten aangetoond. Deze innovatie is in 2022 Mijzobreed geïmplementeerd.

- Smart Glass

Zorg aan ouderen wordt complexer. Zorgmedewerkers hebben vaker de expertise nodig van een specialist. Er is echter niet altijd een specialist aanwezig. Om expertise op afstand in te schakelen wordt de slimme bril (Smart Glass) van 1-minuut ingezet. Met de slimme bril kunnen zorgprofessionals op afstand met elkaar meekijken en advies en ondersteuning bieden. Door de inzet van de bril is expertise sneller inzetbaar. De collega op afstand bespaart (reis) tijd. Voor de cliënt is het prettig om direct te worden geholpen door een bekend, vertrouwd gezicht. Bovendien zijn op deze manier niet meer mensen aanwezig dan noodzakelijk bij het verlenen van zorg.

- Wolk Heupairbag

De Wolk is een heupairbag die als onderbroek/riem onder kleding gedragen wordt. Dit zorgt voor een zachte landing wanneer de cliënt valt en heeft als doel het voorkomen van een heup-, bekken- of beenfractuur. Per cliënt worden de effecten gemonitord. Over het algemeen resulteert de inzet van de Wolk Heupairbag tot een verhoogde zelfredzaamheid.

- Closomat Zorgtoilet

Een bidet toilet is een combinatie van een toilet en bidet met droogfunctie. Het zorgt voor reiniging na de toiletgang. Het Closomat Zorgtoilet van Sanmedi leidt tot meer zelfredzaamheid voor de cliënt. Voor zorgmedewerkers levert het een tijdsbesparing en verlichting van de fysieke inspanning op. Het vervangen van bestaande wc's door een complete closet-combinatie is een ingrijpende en kostbare verbouwing en vooral interessant gebleken bij algemene ruimtes. De kostenpost is meegenomen in de financiering vanuit West-Brabant.

- Momo BedSense

De Momo BedSense is een sensorplaat die op borsthoogte onder het matras van de cliënt wordt geplaatst. De sensoren geven informatie over druk, houding en trillingen. We zien dat de Momo BedSense leidt tot een besparing van personeel in de nachtdienst en tot een betere nachtrust voor de cliënt door het minder storen. De Momo BedSense is Mijzobreed geïmplementeerd.

- Spraakgestuurd rapporteren

Met diverse softwareprogramma's wordt getest of rapporteren eenvoudiger gaat door te spreken in plaats van typen. Mijzo (en in het bijzonder locatie Antonia) heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van de tool Attendi en de integratie daarvan in PUUR van Ecare. Spraak gestuurd rapporteren kan een tijdsbesparing van 30% opleveren in het rapporteren. Een belangrijke ontwikkeling dus! Naast tijdswinst levert spraak gestuurd rapporteren drie keer minder spelfouten op. Mijzo is samen

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

met Ecare en Attendi genomineerd voor de Computable Awards 2022.

- 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.

Deze lijst geeft slechts een beperkt overzicht van de lopende projecten/innovaties. Andere voorbeelden zijn skincare, exoskelet, Nobi, productontwikkeling (deuropener en Elder App) en robotica.

Mijzo onderzoekt wat de mogelijkheden zijn in het ontwikkelen van een wasrobot voor ouderen in samenwerking met High Tech Alliance en de Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO). Dit om ervoor te zorgen dat ouderen alsnog de mogelijkheid hebben om meer zelfstandig (dagelijkse) persoonlijke hygiëne toe te passen. Een bijkomend voordeel van een wasrobot is dat veel mensen niet graag een bad krijgen van een "vreemde", omdat ze zich dan opgelaten voelen of zich schamen.

Overige samenwerkingen op het gebied van innovatie:

- Mijzo is toegetreden tot IFOZ (InnovatieFonds ouderenzorg) als implementatieversterker. Het IFOZ draagt bij aan het versnellen van innovaties in de ouderenzorg.
- Mijzo is partner van MindLabs in Tilburg. 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.
- Watsjnoe. In 2021 organiseerden Thebe, De Weaver en Mijzo een 14-uur durende radio-uitzending voor medewerkers, vrijwilligers en cliënten onder de naam Watsnjoe. De samenwerking smaakte naar meer en de drie zorgorganisaties hebben besloten om Watsnjoe gezamenlijk door te ontwikkelen. Op dinsdag 27 september 2022 hebben de bestuurders een overeenkomst ondertekend om deze samenwerking te bekrachtigen. Het doel is om een fysieke en digitale plaats te bieden die zorgmedewerkers enthousiasmeert, stimuleert en faciliteert bij het ontwikkelen, testen en implementeren van zorginnovaties. De fysieke plaats van Watsnjoe komt in de nieuwbouwlocatie van MindLabs aan de Spoorzone in Tilburg. Hier wordt een 'werkplaats' gecreëerd, waar medewerkers met studenten, docenten en bedrijven bijeenkomen om innovaties uit te werken op sociaal vlak en op het gebied van technologie en proces. Daarnaast wordt toegewerkt naar een digitaal platform.

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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**Vooruitblik naar 2023**

Bijlage 1:
Directiebeoordeling ISMS

Onze medewerkers en cliënten dagen we uit om te experimenteren op het gebied van technologische en sociale innovaties. Proven technology (een innovatie die zich elders al bewezen heeft) wordt breed geïmplementeerd binnen Mijzo

Ideeënfabriek

Medewerkers en cliënten van Mijzo kunnen met praktische vraagstukken aankloppen bij de Ideeënfabriek, een denktank voor creatieve oplossingen. Mijzo heeft veel 'standaardoplossingen', zoals Tessa, robotohondjes, medicijndispensers, oogdruppelbril tovertafels en robot Pepper 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.

**Innovatiehuizen**

Op drie zorglocaties, Buurstede 15, Mauritsstaete en Zonnehof, gaan we zoveel mogelijk innovaties inzetten om te komen tot de doelen uit de visie: uren besparen, bevorderen zelf- / samenredzaamheid en opschaalbaarheid. Het uiteindelijke doel is om zorg en ondersteuning te bieden aan hetzelfde aantal cliënten met 30% minder medewerkers. Dit met een gelijkblijvend budget. Menskracht wordt vervangen door ICT, technologie en andere sociale innovaties.

Vernieuwen domotica

Binnen nu en eind 2023 worden 16 locaties voorzien van nieuwe domotica die innovaties optimaler ondersteunen.

Innovatiebibliotheek Mijzo

Op 11 oktober is de innovatiebibliotheek van Mijzo live gegaan. Medewerkers kunnen de innovaties waar Mijzo over beschikt digitaal bekijken en als proef aanvragen. Al zo'n 1.100 innovatieve medewerkers hebben een kijkje genomen op de site van de innovatiebib. We zijn trots dat we een mooi digitaal platform hebben kunnen realiseren. Op dit moment staan er 65 innovaties in de bibliotheek.

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

We passen de uitgangspunten van Radicale Vernieuwing toe, voor on-bureaucratisering in- en buiten onze organisatie, en laten overbodig overleg en overbodige regelgeving los. Samen met lef ontdekken!**Ontwikkeling eigen kwaliteitsmanagement-systeem**

Mijzo vindt het van belang dat cliënten kwalitatief goede zorg ontvangen, rekening houdend met de maatschappelijke opgave. Om die reden is Mijzo gestart met de ontwikkeling van een eigen kwaliteitsmanagementsysteem. In dit systeem staan de volgende vragen centraal: Wat vindt Mijzo kwaliteit in relatie tot de maatschappelijke opgave en strategie? Welke indicatoren geven echt inzicht in de kwaliteit van zorg- en dienstverlening? En welke metingen helpen ons echt om de kwaliteit te verbeteren? Binnen het systeem heeft Mijzo aandacht voor zowel het meten via cijfers (normatief) als de verhalen achter de cijfers (narratief).

In 2021 zijn de kaders voor het model ontwikkeld. In 2022 is het model verder ontwikkeld en gelanceerd in de organisatie. Om een beeld te krijgen waar we staan in de toepassing van het model heeft in 2022 een externe onafhankelijke nulmeting plaatsgevonden door Perspekt, grondlegger van het Prezo Keurmerk. Dit is een nulmeting toegespitst op ons eigen kwaliteitsmodel, omdat we niet streven naar het behalen van een keurmerk.

Het slopersteam: Terug naar de bedoeling! Slopen wat overbodig is, doen waar het om draait.

Binnen Mijzo is het slopersteam actief. Continu wordt gekeken welke regels/administratie etc. overbodig zijn. We werken aan het gedachtegoed 'van regels naar relaties'. Slopen wat overbodig is en doen waar het om draait! Concrete acties vanuit het slopersteam in 2022:

- Sinds 1 juli is Mijzo gestopt met de zorgleveringsovereenkomst. Dit was het document dat nieuwe cliënten dienden te ondertekenen op het moment dat ze naar een locatie van Mijzo verhuizen. In plaats hiervan krijgen cliënten/naasten een welkomstbrief met informatie. Het proces wordt volledig overgenomen door de zorgadministratie waardoor zorgprofessionals meer directe tijd kunnen besteden aan de zorg. Het stoppen met de zorgleveringsovereenkomst heeft een besparing opgeleverd van 30 Minuten per client. In oktober heeft er een webinar plaatsgevonden om externe partijen mee te nemen in het proces.
- Het slopersteam biedt ondersteuning 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.

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**
Directiebeoordeling ISMS**Top 10. Wat gaan we vanaf januari 2023 niet meer doen?**

In november zijn alle managers gevraagd om samen met medewerkers een lijst van 10 punten in te sturen, waarmee we per januari 2023 Mijzobreed zouden moeten stoppen. In totaal hebben we maar liefst 190 ideeën ontvangen van 15 zorglocaties en van een aantal afdelingen en (staf)clusters! Geweldig! Samen is gekozen voor een top 10 die in 2023 geïmplementeerd wordt met passende ondersteuning en communicatie.

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?

Grafweg 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 visitorondes 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 uitbesteed 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
Kernwaarden
Besturingsfilosofie
Personele samenstelling
Organisatiestructuur
Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1:
Directiebeoordeling ISMS

Gezonde bedrijfsvoering

Actielijn 6



Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1:

Directiebeoordeling ISMS

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 voorwaardelijk. 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

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**
Directiebeoordeling ISMS**We zijn een financieel-economisch gezonde organisatie met ratio's die boven het sectorgemiddelde liggen****Financiële kengetallen**

- De liquiditeit (48,1 miljoen), liquiditeit ratio (22,1%) en solvabiliteit ratio (45,5) zijn op orde.
- Het resultaat over 2022 is 3,2 miljoen.

Ratio's *	Mijzo 2022	Mijzo 2021	Sectorgemiddelde 2021
Balanssolvabiliteit	45,5%	45,4%	41,8%
Budgetratio	32,7%	32,1%	29,7%
Current ratio	0,30	0,52	1,8
Debt service coverage ratio	2,8	2,9	3,1
Interest coverage ratio	11,03	10,9	8,7
Loan to value	44%	46%	52%
Rendement	1,5%	1,4%	2,3%
Personeelskostenratio	68%	71%	74%
Verhouding PNIL	6,3%	6,2%	9,4%
Ziekteverzuim	9,47%	9,0%	8,5%

In bovenstaande tabel staan de cijfers zoals die eind 2022 zijn gerealiseerd. Begin 2022 werd er nog een negatief resultaat geprognoseerd. Redenen hiervoor waren de meerinzet van personeel en PNIL van verzuim tijdens Corona en inflatie. Dit vroeg om een scherpere sturing op de inzet van PNIL, en meeruren

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

door eigen personeel. Door het invoeren van een afwegingskader heeft deze sturing een positief financieel effect gehad. Door de oorlog in Oekraïne en het chipstekort in de wereld, waren goederen die nodig zijn voor domotica en ICT-systemen niet altijd tijdig leverbaar. Hierdoor zijn investeringen doorgeschoven naar 2023, waardoor er geen kosten in 2022 zijn gemaakt. Daarnaast zijn er een aantal incidentele meevallers die ervoor zorgen dat het uiteindelijke Mijzo resultaat positief is uitgevallen.

De zorgexploitatie was in essentie verlieslatend gedurende 2022. In onderstaande tabel is het positieve all-over resultaat terugvertaald naar de zorgexploitatie:

	€	€
Netto resultaat volgens de jaarrekening		3.154.000
Coronacompensatie	4.600.000	
Compensatie overproductie 2021	1.217.000	
Subsidie HRM 2021	650.000	
Compensatie energielasten	509.000	
Incidentele baten		6.967.000
Extra kosten in verband met overproductie 2022	1.200.000	
Afwaardering laptops	122.000	
Mutatie voorziening / schuld RVU	545.000	
Voorziening Easyforce	100.000	
WGA voorziening	337.000	
Mutatie reservering afwikkeling functiehuis	267.000	
Incidentele lasten		2.571.000
Resultaat exclusief eenmalige posten		- 1.251.000

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

Voor 2023 verwacht Mijzo een jaar waarin de energielasten gaan verdubbelen. In 2022 was het contract nog met een gelijkblijvende prijs, maar in 2023 zijn de prijzen verdubbeld. Dit kent een impact van 4 miljoen euro. De cao-onderhandelingen zullen ook een effect hebben op de personele kosten later dit jaar.

Voor 2024 voorziet Mijzo een druk op de NHC-vergoeding van 2 miljoen euro. Tezamen met het strategisch vastgoedplan dat medio 2023 gereed is, zal dit een impact geven op de mogelijkheden voor investeringen. In de begroting 2024 zullen dan ook meerdere scenario's worden ontwikkeld, om de impact van de verschillende gebeurtenissen te duiden. Vanwege het relatief hoge eigen vermogen is de financiële impact hiervan op de organisatie beperkt.

Adequate bedrijfsinformatie

Mijzo houdt zicht op de bedrijfsvoering door middel van adequate bedrijfsinformatie, waarbij we sturen op de afgesproken ratio's. We streven naar een waarde gedreven 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 optimaal in op externe ontwikkelingen, en houden zicht op de transformatie binnen de eigen organisatie.

De planning- en control cyclus

- 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 maatschap-

pelijke 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. De maandelijks 'besluiten en voortgang van de raad van bestuur' kunnen worden gezien als 'kwartaalrapportages'. Deze worden per mail verspreid aan het management en de gremia, en bovendien op Joost (intranet) geplaatst.
 3. De jaarplannen worden geëvalueerd door het management zelf, en door middel van de voorjaars- en najaarsgesprekken met de raad van bestuur.
 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, waarin de stand van zaken en monitoring met betrekking tot diverse indicatoren in beeld worden gebracht. Het kwaliteitsvenster wordt in de stuurgroep kwaliteit en ter verantwoording in de raad van toezicht besproken. Het kwaliteitsvenster wordt steeds verder verfijnd. Vanaf 2021 is het ingericht overeenkomstig de zes actielijnen uit de maatschappelijke opgave en strategie en geeft het steeds beter weer wat de stand van zaken en voortgang is van belangrijke (ook strategische) indicatoren binnen de organisatie.

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1:

Directiebeoordeling ISMS

6. Mijzo gebruikt de OBI-applicatie. Hierin staan weergaves over formatie, verzuim en financiën op team-, cluster-, en organisatieniveau. In 2022 is een dashboard toegevoegd dat in één oogopslag de belangrijkste indicatoren weergeeft. Doelstelling is dat de informatie zodanig wordt uitgebreid dat er een compleet, real time, overzicht van de belangrijkste stuurinformatie ontstaat. Door middel van OBI hebben we zicht op de actualiteit van de exploitatie.
7. De verschillende modules van Zenya zijn verkend en zijn/worden 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 eventueel bijgesteld.

Risicomanagement/sturings- en managementinformatie

De aanwezigheid van een risicomanagement-systeem draagt bij aan een gezonde bedrijfsvoering en beperkt het risico op fraude. De financiële en frauderisico's worden afgedekt door functiescheiding en een stelsel aan interne controlemaatregelen.

Na bespreking in de diverse gremia is een risico-managementmodel vastgesteld voor Mijzo (gebaseerd op het COSO-model). In november 2022 zijn de strategische risico's herijkt en 'gewogen' (kans x impact) in een gezamenlijke sessie van clustermanagers en raad van bestuur.

De strategische risico's zijn ingedeeld in drie categorieën, te weten laag risico, matig risico en extreem risico. Over de risico's met een weging 'extreem risico' is afgesproken dat zij prioriteit hebben. Dit betreffen de risico's:

- Het feit dat de strategie niet wordt gerealiseerd;
- De bedrijfsvoering structureel verlieslatend is;
- De arbeidsmarktkrapte;
- De toenemende afhankelijkheid van digitale systemen en daarmee derde partijen;
- De toenemende dreiging van cyberrisico's.

Elk risico is toegewezen aan een verantwoordelijk clustermanager. Vervolgens zijn (extra) beheersmaatregelen geformuleerd. Minimaal jaarlijks vindt er een evaluatie van de strategische risico's plaats (voorafgaand aan het opstellen van de kaderbrief). Naast deze significante strategische risico's zijn er ook compliance risico's. Mijzo wil koploper zijn in de transformatie en dat betekent ook dat er soms keuzes gemaakt worden vanuit pragmatisme, die indruisen tegen de bestaande wet- en regelgeving. Deze keuzes worden altijd getoetst door de kwaliteitscommissie binnen Mijzo, de raad van toezicht en de centrale cliëntenraad.

(Meerjaren)begroting/hardheidsclausule

Mijzo heeft een begroting voor 2023 opgesteld. Daarin voorzien we een tekort van bijna 3 miljoen, ondanks de verwachting dat sturing op ziekteverzuim en prijsstijgingen mogelijk is. Mijzo heeft gesprekken gevoerd met de zorgkantoren over de stijgende tarieven. De zorgkantoren hebben laten weten Mijzo niet de gevraagde tarieven te zullen verstrekken.

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1:

Directiebeoordeling ISMS

Mijzo heeft daarom de hardheidsclausule ingediend om uitdrukking te geven aan de noodzaak voor reële tarieven om de transformatie door te kunnen zetten en te werken aan een toekomstbestendige ouderenzorg. De zorgkantoren zijn niet ingegaan op de hardheidsclausule. Dit heeft geleid tot een kort geding door Mijzo en De Wever richting de zorgkantoren. Helaas heeft de rechter de zorgkantoren in het gelijk gesteld. Mijzo kan zich niet verenigen met de uitkomst en is in hoger beroep gegaan. In het hoger beroep zijn Mijzo en De Wever in het ongelijk gesteld, waarbij de uitspraak van het hoger beroep zich vooral heeft gericht op het proces en niet op een principe uitspraak waar Mijzo op gehoopt had.

Voor de jaren 2024 en verder wordt voorzien dat de tarieven voor de VVT structureel worden afgebouwd. Voor 2024 is deze beweging al zichtbaar in de inkoopkaders evenals in de verlaging van de normatieve huisvestingscomponent met 8% en de stijging van de salariskosten. Dit resulteert in een significante druk op het resultaat en vraagt om andere keuzes in de nabije toekomst en een nog strakkere sturing op het resultaat.

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

We verleggen onze controlfunctie van beheersing naar 'rolling forecast' om beter te kunnen inspelen op de ontwikkelingen en risico's en om te komen tot verdere verduurzaming

De maatschappelijke opgave en strategie hebben invloed op de planning en control cyclus. Het is van belang om verder vooruit te kijken en te anticiperen op de toekomst. Om goed te kunnen anticiperen op verwachte ontwikkelingen wordt in OBI gewerkt met forecasting. De forecast wordt steeds geactualiseerd op basis van nieuwe informatie en realisaties. Er is een dashboard ontwikkeld voor het management, waardoor informatie real-time inzichtelijk is voor het management.

Cliënten en medewerkers voelen zich optimaal gefaciliteerd door de ondersteunende diensten en serviceafdelingen**Harmonisatie ICT**

In 2022 is er veel vooruitgang geboekt in de harmonisering van ondersteunende systemen. Onder andere:

- Migratie naar een nieuwe werkomgeving, inclusief de inzet van extra medewerkers. Wat was het een klus! Alle medewerkers (meer dan 4.600) zijn verhuisd naar de Mijzo Moderne Werkplek.
- Nieuw ECD. Mijzo heeft een besluit genomen over een nieuw ECD. Dit betreft Ecare voor de wijkverpleging, Gerimedica voor de GR/ELV (eventueel in combinatie met Ecare vanwege het cliënt-portaal) en de combinatie Ecare en Gerimedica voor intramuraal. Achter de schermen heeft Mijzo gewerkt aan de voorbereidingen voor de implementatie van het nieuwe ECD. Medewerkers zijn bevraagd over de wensen en op basis hiervan is gewerkt aan de inrichting van het ECD.
- Nieuw roosterpakket. Vanaf het moment dat we gaan werken in het nieuwe ECD, gaan we ook gebruikmaken van een nieuwe roosterapplicatie, InPlanning.
- Harmonisatie leermanagementsysteem (LMS). Mijzo is bezig met de harmonisatie van de leer-/kennispleinen. Pakketten van verschillende aanbieders zijn getest. Mijzo heeft gekozen voor Defacto als nieuwe leverancier van het digitale leerhuis Mijzo. Deze aanbieder stak er met kop en schouders bovenuit. De toekomstige online leeromgeving bundelt alle ontwikkelingsmogelijkheden en geeft deze op een overzichtelijke, aantrekkelijke manier weer.

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

Overig**Pilot Slotjesveste rookvrij**

Sinds 1 juli is Slotjesveste de eerste rookvrije zorglocatie van Mijzo. Mijzo streeft ernaar om op 31 december 2024 volledig rookvrij te zijn.

Governance code

Mijzo hanteert de Zorgbrede Governancecode. In 2022 is een compliance check uitgevoerd, waaruit bleek dat Mijzo aan alle criteria van de code voldoet. De compliance check wordt door een petite comite (CM HR, CM innovatie, BS) uitgevoerd aan de hand van de Zorgbrede Governancecode. Eind 2022 resteerde slechts het harmoniseren van de klokkenluidersregeling. Deze verschijnt begin 2023 op de website en Aagje.

Informatieveiligheid

Informatieveiligheid wordt een steeds belangrijker thema. De raad van bestuur beoordeelt jaarlijks het ISMS om continu de geschiktheid, adequaatheid en doeltreffendheid te bewerkstelligen.

Het jaar 2022 heeft in het teken gestaan van het opzetten van het ISMS conform de eisen van de NEN7510. Bij de ontwikkeling van het ISMS hebben wij de routekaart 'Traject Informatieveiligheid' - een initiatief van onze brancheorganisatie ActiZ- gevolgd. ActiZ heeft deze routekaart ontwikkeld, omdat uit inspecties van de IGJ bleek dat veel organisaties in de VVT-sector nog niet aantoonbaar voldoen aan de norm NEN7510.

De volgende activiteiten zijn uitgevoerd:

- Een van de eerste activiteiten die we hebben uitgevoerd is een GAP-analyse op het ISMS om te zien waar de tekortkomingen zaten. Naar aanleiding van de analyse is een actieplan opgesteld. De ISO heeft hieraan een belangrijke bijdrage geleverd.
- De verbetering van de beveiliging in onze nieuwe ICT-omgeving door onder andere verplicht gebruik van 2-factor authenticatie, extra beveiliging van de werkplekken en conditional access policies. Conditional access policies houdt in dat er sprake is van beperkte toegang tot bedrijfsinformatie op privé-apparaten met als voorwaarde een basis beveiligingsniveau.
- In juni 2022 hebben we onder begeleiding van de ISO een risicoanalyse/dreigingsanalyse uitgevoerd op onze kritieke informatiesystemen. Hierbij is gekeken naar informatiebeveiligingsrisico's die zich voor kunnen doen.
- Bewustwordings- en trainingsactiviteiten, zoals de ontwikkeling van een nieuwe brochure informatiebeveiliging, een phishing simulatie en voorlichting over het correct gebruik van CC en BCC in de mail.

Het opzetten van het managementsysteem betreft de Plan en Do fase van de PDCA-cyclus. De directiebeoordeling 2022 richt zich dan ook op deze fasen. Medio 2023 is de gehele PDCA-cyclus doorlopen en vanaf dat moment vindt er jaarlijks een volledige directiebeoordeling ISMS plaats. In de beoordeling 2022 zien we dat de informatiebeveiligingsprestaties nog niet conform de verwachtingen zijn. Dit is te verklaren omdat het managementsysteem nog jong is en de volledige

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

PDCA-cyclus nog niet is doorlopen. 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 op het niveau van management als medewerkers. Voor de gedetailleerde managementbeoordeling, zie bijlage 1. Directiebeoordeling ISMS.

Cijfers informatieveiligheid:

- Phishing en hacks komen bijvoorbeeld regelmatig voor dan voorheen. Er is een uitgave over informatieveiligheid binnen Mijzo gepubliceerd in januari.
- Er zijn 18 beveiligingsincidenten gemeld en 7 datalekken. Veel meldingen zijn veroorzaakt door een menselijke fout; onzorgvuldig gebruik van e-mail (onjuist gebruik CC, onvoldoende controle adressering). Er is een aantal keren melding gemaakt van verdachte mail. Na analyse betreft het gerichte phishing mails die niet zijn tegengehouden door de filters.
- Het totaal aantal meldingen rondom informatiebeveiliging is gezien de omvang van de organisatie aan de lage kant.

Er is beleid geformuleerd op het gebied van duurzaamheid

Mijzo zet in op de verduurzaming van zorg. Op donderdag 8 december 2022 heeft Mijzo de Green Deal Duurzame Zorg 3.0 getekend. Een mooi moment, waarop veel partijen uit de zorg hun toewijding voor het verduurzamen van de sector hebben vastgelegd.

Green Deals zijn afspraken over verduurzaming tussen de overheid, bedrijven en maatschappelijke organisaties. De zorgsector is verantwoordelijk voor 7 procent van de totale voetafdruk (CO₂-uitstoot) van Nederland en heeft daarmee een substantiële impact op het klimaat.

In de nieuwe Green Deal Duurzame zorg zijn concrete en ambitieuze doelen gesteld op het gebied van duurzaamheid. Ook wordt in deze green deal meer 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 klimaat-neutraal in 2050
- Verminderen van primair grondstoffengebruik, met als doel maximaal circulaire zorg in 2050
- Terugbrengen van de milieubelasting door medicatie(gebruik)

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

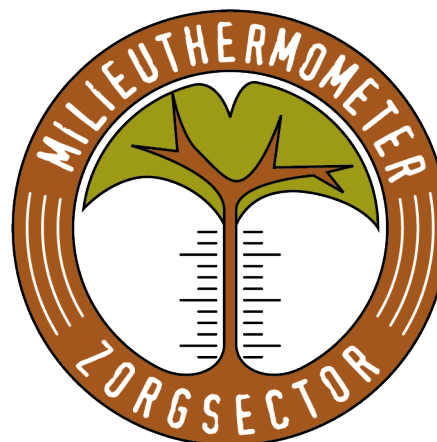
Conclusie

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1:

Directiebeoordeling ISMS

In 2023 is onze ambitie om alle locaties te certificeren via de invoering van de Milieuthermometer Zorg. Deze nieuwe Green Deal helpt richting te geven aan ons duurzaamheidsbeleid en duurzaamheid in te bedden in onze organisatie.



Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

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

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1: Directiebeoordeling ISMS

Conclusie & vooruitblik

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie
'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

CONCLUSIE

Het jaar 2022 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.

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

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie
'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

VOORUITBLIK

Het jaar 2023 wordt opnieuw een uitdagend jaar. Maatschappelijk en economisch is en blijft het onrustig, en dat heeft ook zijn weerslag op Mijzo.

Aan het begin van 2023 hebben wij onze strategie daarom tegen het licht gehouden. Herijking bleek niet nodig. Feit is wel dat een aantal strategische doelstellingen van 2022 doorloopt in 2023 en dat deze doelstellingen prioriteit hebben. In 2022 zijn bijvoorbeeld keuzes gemaakt voor een nieuw ECD en een nieuw roosterpakket. Deze worden in 2023 geïmplementeerd. Deze zaken hebben prioriteit, omdat ze ons enorm gaan helpen in efficiënter & effectiever werken en het verhogen van het werkplezier.

Het jaar 2023 zal in het teken staan van de verdere executie van de maatschappelijk opgave en strategie. Leiderschap is hierbij cruciaal. Mijzo heeft daarom in 2022 een leiderschapswiel uitgedacht met en voor alle leidinggevenden. Dit wiel duidt wat wij belangrijk vinden in leiderschap en zal richtsnoer zijn bij jaargesprekken, leiderschapsprogramma's, etc.

In de tweede helft van het jaar willen wij het fusiedocument opnieuw evalueren, en dan met name de structuur. Daarnaast staan zaken onder andere de volgende zaken op de agenda:

- het verder brengen van Langer Actief Thuis en community care
- het verder brengen van verschillende zorgtechnologieën en het combineren van verschillende zorgtechnologieën op een aantal locaties
- het vastgoed in brede zin
- het thema duurzaamheid
- de concentratie van de revalidatie binnen het werkgebied
- kwalitatief en financieel gezond blijven

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!

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

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19**Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(r)aagt'****Resultaten 2022 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****Vooruitblik naar 2023****Bijlage 1:**

Directiebeoordeling ISMS

DIRECTIEBEOORDELING ISMS

Datum
18 januari 2023Classificatie
Intern gebruik

Dit is de eerste directiebeoordeling van het managementsysteem voor informatiebeveiliging (ISMS) van Mijzo. Als raad van bestuur behoren wij jaarlijks het ISMS te beoordelen, om de continue geschiktheid, adequaatheid en doeltreffendheid te bewerkstelligen.

In de beoordeling behoren wij tenminste de volgende onderwerpen te beoordelen:

- Status van verbetermaatregelen vanuit de voorgaande directiebeoordeling*;
- Wijzigingen in de interne en externe onderwerpen die relevant zijn voor het ISMS*;
- Feedback over de prestaties van informatiebeveiliging, met inbegrip van:
 - a. Geconstateerde afwijkingen en corrigerende maatregelen*
 - b. Resultaten van monitoren en meten*
 - c. Auditresultaten*
 - d. Voldoen aan informatiebeveiligingsdoelstellingen
- Ontvangen feedback van belanghebbenden*
- Resultaten van risicobeoordeling en de status van het risicobehandelplan;
- Kansen voor het continu verbeteren van het managementsysteem als geheel.

Het jaar 2022 heeft in het teken gestaan van het opzetten van het ISMS conform de eisen van de NEN7510, de volledige PDCA-cyclus is echter nog niet doorlopen waardoor wij nog niet alle vereiste onderwerpen kunnen beoordelen; het betreft de met * aangeduide onderwerpen. In deze beoordeling vertellen wij het verhaal achter de ontwikkeling van ons ISMS en activiteiten die in 2022 zijn uitgevoerd.

Ontwikkeling van het ISMS

Bij de ontwikkeling van het ISMS hebben wij de routekaart 'Traject Informatieveiligheid' - een initiatief van onze brancheorganisatie ActiZ- gevolgd. ActiZ heeft deze routekaart ontwikkeld omdat uit inspecties van de IGJ bleek dat veel organisaties in de VVT-sector nog niet aantoonbaar voldoen aan de norm NEN7510. Om als Mijzo aantoonbaar te kunnen voldoen moeten wij beschikken over een ISMS. De routekaart voorzorg dan ook primair in het opzetten en inrichten van het ISMS en secundair in het starten met het verder op orde brengen van de beheersmaatregelen. Een van de eerste

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1: Directiebeoordeling ISMS

activiteiten die we hebben uitgevoerd is een GAP-analyse op het ISMS (NEN7510:1) om te zien waar de tekortkomingen zaten. We hebben een actieplan opgesteld om het ISMS verder op te kunnen zetten. De ISO heeft hieraan een belangrijke bijdrage geleverd.

Verbetering van de beveiliging in onze nieuwe ICT-omgeving

In 2022 hebben wij onze nieuwe ICT-omgeving -de Mijzo Moderne Werkplek- in gebruik genomen en is een start gemaakt met het afbouwen van de oude ICT-omgevingen. De Mijzo Moderne Werkplek is nu een 100% SaaS omgeving, gefundeerd op Microsoft 365 en Azure. Er is sprake van een uitbestede ICT-omgeving, waarbij wij in samenwerking met de verschillende leveranciers gelijk een aantal belangrijke verbeteringen hebben doorgevoerd in technische beveiliging.

Verplicht gebruik van 2-factor authenticatie

2-factor authenticatie is een belangrijke beveiligingsmaatregel die voorkomt dat accounts kunnen worden overgenomen en onbevoegden toegang tot de ICT-omgeving kunnen krijgen. Op advies van de ISO hebben wij besloten tot het verplicht stellen van 2-factor authenticatie. Dit betekent dat elke medewerker ongeacht de plaats van aanmelding altijd dient in te loggen, waarbij gebruikgemaakt wordt van een token of Authenticator app als 2e factor. Daarmee voldoen wij ook aan zorgspecifieke beheersmaatregel 9.4.1 die stelt dat de toegang tot het zorgdossier op basis van twee factoren verkregen dient te worden.

Conditional Access

Wij vinden het belangrijk dat medewerkers vanaf elke plaats en op elk moment gebruik kunnen maken van de Mijzo Moderne Werkplek. Dit kunnen zij doen via bedrijfsapparatuur of indien gewenst via eigen (privé)apparatuur van de medewerker. Om de toegang tot bedrijfsdata op privé-apparatuur te kunnen reguleren en bedrijfsdata te beschermen wordt gebruikgemaakt van conditional access policies. Conditional access policies maken het bijvoorbeeld mogelijk dat op een privé-apparaat wel kan worden gewerkt met bedrijfsdata, maar dat deze gegevens niet naar het apparaat kunnen worden gedownload of lokaal worden opgeslagen. Privé-apparaten die toegang willen tot bedrijfsdata dienen aan een basis beveiligingsniveau te voldoen, het conditional access beleid controleert of aan dit niveau voldaan wordt, voordat toegang verleend wordt.

Beveiliging werkplekapparatuur

Wij hebben een mobile device management-systeem (MDM) in gebruik genomen, waarmee wij al onze werkplekapparatuur (laptops, tablets, telefoons) centraal kunnen beheren en voorzien van beveiligingsinstellingen. Om de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie te kunnen waarborgen wanneer apparatuur verloren raakt of gestolen wordt, zijn alle laptops via het MDM voorzien van Bit locker versleuteling.

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19

Maatschappelijke opgave en strategie 'Wat Mijzo uitd(ri)agt'

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1: Directiebeoordeling ISMS

Risicoanalyse

In juni 2022 hebben we onder begeleiding van de ISO een dreigingsanalyse uitgevoerd op onze kritieke informatiesystemen. Hierbij is gekeken naar informatiebeveiligingsrisico's die zich voor kunnen doen. Aan deze risicoanalyse hebben alle systeem- en proceseigenaren deelgenomen. Hierbij is naar voren gekomen dat onze voornaamste risico's te maken hebben met:

- Bewustwording en training van medewerkers
- Bedrijfscontinuïteit
- Assetmanagement
- Changemanagement
- Het borgen van informatiebeveiliging in leveranciersrelaties
- Continuïteitsmanagement.

We hebben tooling in gebruik genomen, waardoor informatiebeveiligingsrisico's organisatiebreed inzichtelijk zijn voor verantwoordelijken en andere belanghebbenden. Hierin is ook het risicobehandelplan opgenomen. Dit plan is nog niet volledig uitgevoerd. Een aantal controls moet nog worden uitgevoerd of worden geïmplementeerd vanuit het beveiligingsprogramma 'Mijzo Cyberveilig'. Dit is opgenomen in relevante verbeterplannen voor 2023. Vanuit dezelfde tooling monitoren wij samen met de ISO en risico-eigenaren de voortgang.

Bewustwordings- en trainingsactiviteiten

In 2022 hebben wij diverse bewustwordings- en trainingsactiviteiten uitgevoerd:

- We hebben een nieuwe brochure over informatiebeveiliging ontwikkeld. In deze brochure staan de voor de medewerker belangrijkste

afspraken over informatiebeveiliging eenvoudig uitgelegd. We hebben deze brochure voor al onze medewerkers beschikbaar gemaakt.

- Er is meermaals aandacht geweest voor het op de juiste wijze versturen van gezondheidsinformatie via beveiligde e-mail.
- We hebben een phishingsimulatie laten uitvoeren. Hieruit blijkt dat een aanzienlijk percentage van onze medewerkers moeite heeft met het herkennen van phishing. De ISO heeft hierna voorlichting gegeven aan medewerkers hoe ze verdachte mail kunnen herkennen. Een positieve trend was dat hierna het aantal meldingen door medewerkers over verdachte mail toenam.
- Er is voorlichting gegeven over het correct gebruik van CC en BCC bij het verzenden van e-mail naar externe ontvangers, dit naar aanleiding van een tweetal datalekken.

Prestaties van het ISMS

De informatiebeveiligingsprestaties zijn nog niet conform de verwachtingen. Dit is te verklaren omdat het managementsysteem nog jong is en de volledige PDCA-cyclus nog niet is doorlopen. Wij zien wel dat er stappen worden gezet in het mitigeren van risico's door middel van beheersmaatregelen en bemerken een toename van de belangstelling van onze medewerkers op het onderwerp, zowel op het niveau van management als van medewerkers.

Wij hebben nog geen trends kunnen constateren in afwijkingen of in corrigerende maatregelen. Dit komt omdat nog te weinig informatie beschikbaar is vanuit de resultaten van monitoren en meten

Voorwoord

Inhoud

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Kernwaarden

Besturingsfilosofie

Personele samenstelling

Organisatiestructuur

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Status en impact Covid-19

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

Resultaten 2022 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

Vooruitblik naar 2023

Bijlage 1: Directiebeoordeling ISMS

om trends te kunnen constateren. Ook zijn er nog geen audits uitgevoerd. We werken hard aan het realiseren van onze informatiebeveiligings-doelstellingen en als bestuurders dragen wij het belang hiervan ook uit.

Kansen voor verbetering

In 2022 zijn we gestart met het ontwikkelen van het managementsysteem en is uitvoering gegeven aan de Plan en Do fase van de PDCA-cyclus. Medio 2023 zal deze cyclus voor het eerst volledig doorlopen zijn.

De volgende onderdelen ter verbetering zijn in 2023 opportuun:

- Uitvoeren van een eerste audit op het ISMS en beheersmaatregelen;
- Verdere verankering van het ISMS, inclusief verantwoordelijken, binnen de organisatie;
- Bedrijfscontinuïteit, continuïteitsbeheer;
- Beter verankeren van informatiebeveiliging in leveranciersmanagement;
- Verbetering van het bewustwordings- en trainingsprogramma geënt op het gedrag van de medewerker;
- Verbeteren communicatie richting medewerkers; de ISO zal hiervoor actief aansluiting zoeken, bijvoorbeeld door aan te sluiten bij werkoverleggen. Doel hiervan is het onderwerp nog zichtbaarder maken.
- Automatiseren van rapportages met betrekking tot performance indicatoren.

Afsluiting

Het afgelopen jaar hebben wij hard gewerkt aan de realisatie van het ISMS. Het is onze overtuiging dat het gerealiseerde ISMS de komende jaren effectief bijdraagt aan het verder bereiken van onze informatiebeveiligingsdoelstellingen. In 2023 zal de PDCA-cyclus voor het eerst volledig zijn doorlopen en zullen wij een audit uitvoeren op het ISMS en de controls.