

Kwaliteitsplan Mijzo 2022

mijzo
ziet mij



Inhoud



Kwaliteitsplannen per locatie

Voorwoord

De druk op de ouderenzorg wordt steeds groter. Het aantal kwetsbare ouderen neemt de komende jaren fors toe en er zijn onvoldoende mensen om de huidige zorg te blijven bieden. We hebben geen keuze. We moeten en kunnen de zorg voor ouderen anders organiseren. Dat is niet alleen een verantwoordelijkheid van de ouderenzorg, maar van de hele samenleving. De nieuwe werkelijkheid is dat we gezonder moeten leven, langer actief thuis zullen moeten blijven en massaal technologie en innovaties moeten omarmen om zelfredzaam te blijven en arbeidsbesparend te kunnen werken. Mijzo gaat de uitdaging aan om er te zijn voor ouderen die ons echt nodig hebben. En dat vraagt lef en actie van iedereen! De politiek, landelijke belangenbehartigingsorganisaties en regionale organisaties en platformen buigen zich doorlopend over de ontwikkelingen en uitdagingen die de ouder wordende samenleving met zich meebrengt. Mijzo heeft zich laten inspireren door hun schetsen en mogelijke oplossingsrichtingen.

Het eerste fusiejaar heeft Mijzo besteed aan de ontwikkeling van de maatschappelijke opdracht en de bijbehorende strategie. De zorg zal echt anders georganiseerd moeten worden. Niet alleen vanwege de grote zorgkloof, maar ook omdat de oudere van nu en de toekomst verandert en graag tot het einde toe regie behoudt over het leven.

Er is geen tijd te verliezen. Sociale en technologische innovaties zijn noodzakelijk voor het borgen van kwalitatieve, toegankelijke en betaalbare zorg voor kwetsbare ouderen. Maar welke kwaliteit past nu bij deze vergrijzende samenleving? Het leven is niet maakbaar en we moeten accepteren dat ouder worden samengaat met verlies. We hebben niet overal controle op. Dat vraagt om een andere manier van denken. Niet de

kwaliteit van zorg, maar de kwaliteit van leven staat centraal. In dit kwaliteitsplan proberen we antwoorden te vinden en stappen te zetten die passen bij de vraagstukken van de toekomst.

Dat de fusie van grote meerwaarde is, hebben we de afgelopen tijd ervaren tijdens de coronacrisis. Een crisis, die grote impact heeft op de cliënten en medewerkers en de maatschappelijke uitdagingen die er voor de sector liggen versneld heeft blootgelegd.

Harmoniseren na een fusie, corona en transformeren naar de toekomst is een uitdaging en vraagt veel van eenieder. Maar bovenal laat corona de noodzaak zien voor de transformatie. Deze urgentie is voelbaar en de wens om het anders te doen wordt gedragen door de hele organisatie.

De maatschappelijke opdracht en de nieuwe strategie van Mijzo zijn de basis voor ons kwaliteitsplan. Het gaat ons helpen bij het realiseren van onze ambitie. Het gaat ons helpen aanjager te zijn van de transformatie in en buiten de organisatie.

We wensen u veel leesplezier!

John Moolenschot, Annet Boekelman en
Mireille de Wee
Bestuurders Mijzo

Leeswijzer

Voorwoord

Leeswijzer

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

De zes actielijnen uit de maatschappelijke opdracht

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

Bijlagen:
Kwaliteitsplannen per locatie

In het voorliggende kwaliteitsplan geeft Mijzo inzicht in op welke wijze invulling wordt gegeven aan de kwaliteit van zorg- en dienstverlening in 2022.

Het kwaliteitsplan begint met een hoofdstuk waarin we u verder laten kennismaken met Mijzo. Hierna volgen zes hoofdstukken die u een beeld geven van hetgeen Mijzo inspireert en uitdraagt en hetgeen Mijzo nastreeft. Deze hoofdstukken volgen de zes actielijnen uit de maatschappelijke opdracht, te weten:

- Actieve voorbereiding op het ouder worden
- Stimuleren van community care daar waar de cliënt is
- Met plezier naar het werk
- Samen het verschil maken
- Met lef ontdekken
- Gezonde bedrijfsvoering

De maatschappelijke opdracht is de basis van de beleidscyclus van Mijzo en is tot stand gekomen op basis van interne- en externe ontwikkelingen, waaronder het kwaliteitskader verpleeghuiszorg.

Input voor het kwaliteitsplan zijn de verbeterplannen per locatie (bijlage 1), de resultaten uit kwaliteitsmetingen, de gesprekken hierover met de teams en de strategische documenten van Mijzo zoals de maatschappelijke opdracht en strategische notitie.

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo?

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

Mijzo bevindt zich in het landelijk werkgebied tussen de vier grote steden Tilburg, Breda, Gorinchem en Den Bosch. Cliënten kunnen bij Mijzo thuis of op één van onze 26 zorglocaties terecht voor wijkverpleging, revalidatie, langdurige zorg, palliatieve zorg, eerstelijns verblijf en dagbesteding.

We hebben veel verschillende expertises en zijn trots op de ontwikkeling van Huntington, Korsakov en gerontopsychiatrie naar landelijke en regionale kenniscentra.



Voorwoord

Leeswijzer

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

De zes actielijnen uit de maatschappelijke opdracht

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

Bijlagen:
Kwaliteitsplannen per locatie

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 elkaar en voor ons werk. 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 en slimme technologie bieden we in goede dialoog 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.

Besturingsfilosofie

De uitgangspunten van de besturingsfilosofie van de organisatie zijn:

- 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.

Kernwaarden

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

Kernwaarde	Cliënt	Medewerker/vrijwilliger
Eigen	Uw bestaan is van u en van niemand anders. U organiseert uw leven op uw manier, zoals u het graag ziet. Wij ondersteunen u graag bij uw levensuitdagingen. U maakt daarbij uw eigen keuzes.	Jij bent zelfstandig en verantwoordelijk. Jij bent in staat de ander te zien zoals hij is. Jij geeft de ander respectvolle aandacht en ondersteunt de ander bij zijn levensuitdagingen en eigen keuzes. Mijzo geeft mensen de ruimte om te zijn wie ze zijn en stimuleert tot eigen regie en eigenaarschap.
Ontdekken	We willen u graag beter leren kennen, samen met u kijken en ontdekken wat het leven nog in petto heeft en wat de mogelijkheden zijn.	Jij bent van nature nieuwsgierig en je wordt in staat gesteld om creatieve oplossingen te bedenken om meerwaarde voor de cliënt te realiseren. Mijzo streeft daarbij naar innovaties om cliënten en medewerkers/vrijwilligers goed te kunnen ondersteunen, en om onbekende en 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

Leeswijzer

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

De zes actielijnen uit de maatschappelijke opdracht

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

Bijlagen:
Kwaliteitsplannen per locatie

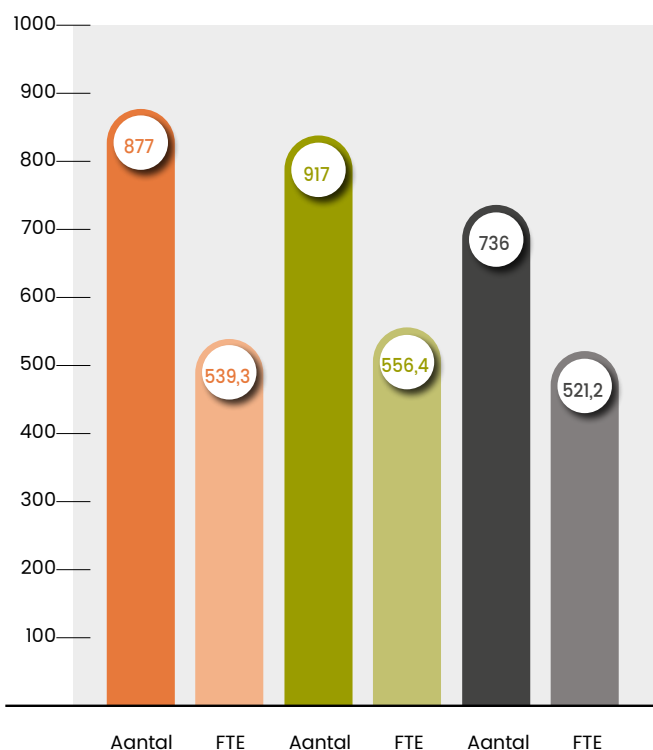
Personele samenstelling

In dit hoofdstuk volgt een overzicht van de indicatoren personeelssamenstelling zoals die ieder jaar worden aangeleverd bij het Zorginstituut Nederland.

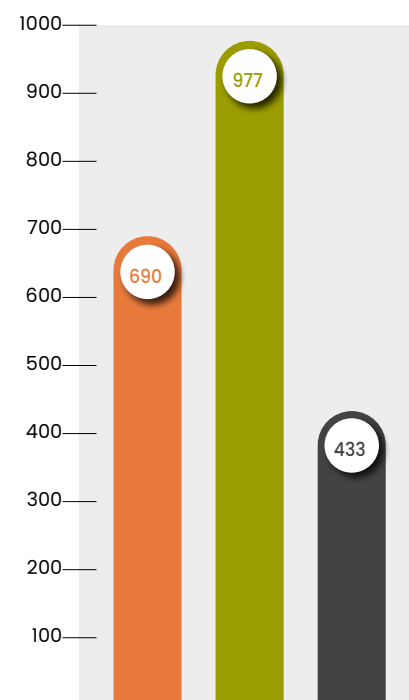
Per 1 juli 2021 zijn de cijfers over verslagjaar 2020 beschikbaar per oud-organisatie, te weten De Riethorst Stromenland, Schakelring en Volckaert. De harmonisatie van de indicatoren is nog in ontwikkeling, de gegevens zijn nog niet Mijzo-breed beschikbaar.

Per juli 2022 zijn de gegevens over verslagjaar 2021 beschikbaar. Naar verwachting is de harmonisatie dan afgerond en zijn deze gegevens voor Mijzo beschikbaar.

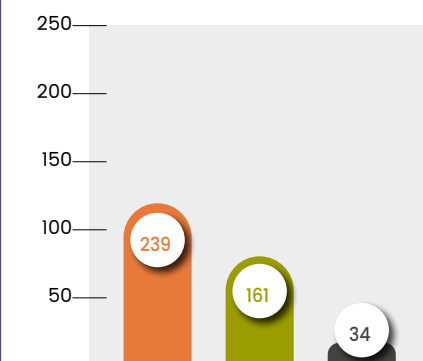
Aantal medewerkers



Aantal vrijwilligers



Aantal stagiaires



De Riethorst Stromenland

Schakelring

Volckaert

Voorwoord

Leeswijzer

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

De zes actielijnen uit de maatschappelijke opdracht

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

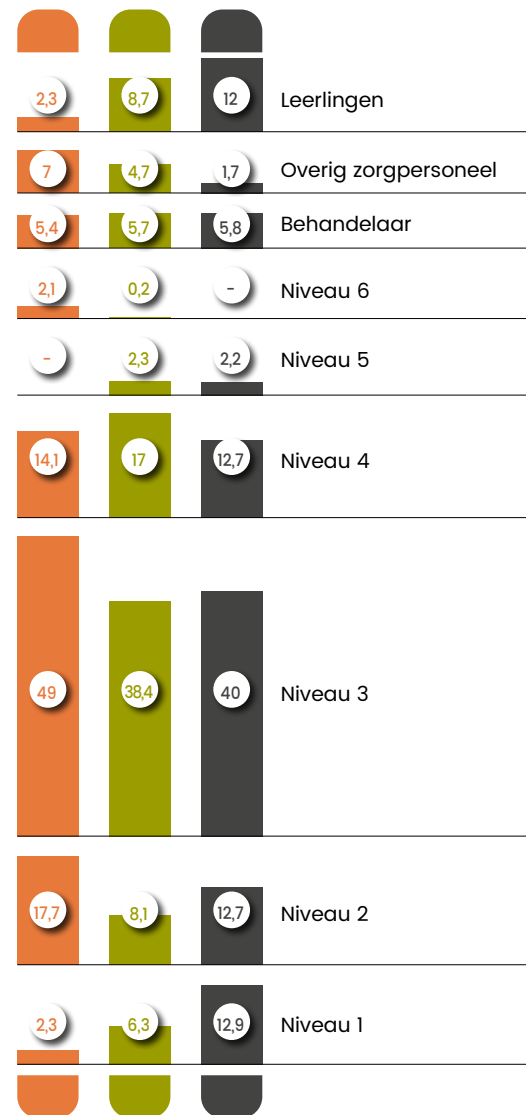
Actielijn 4:
Samen het verschil maken

Actielijn 5:
Met lef ontdekken

Actielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering

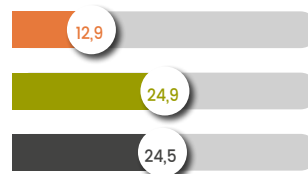
Bijlagen:
Kwaliteitsplannen per locatie

Percentage FTE per niveau

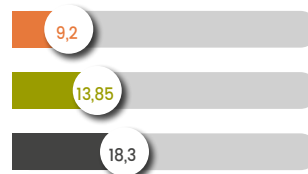


Percentage in-, door- en uitstroom

Instroom



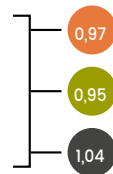
Uitstroom



Doorstroom



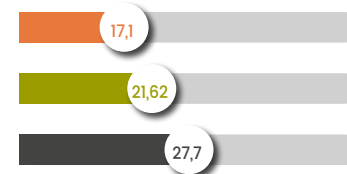
FTE zorg/cliënt-ratio



Gemiddelde contractomvang



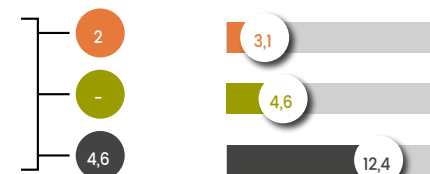
Percentage personeel met arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd



PNIL

Percentage inzet

Percentage kosten



Verzuim

Percentage

Frequentie



De Riethorst Stroomland

Schakelring

Volckaert

Actielijn 1

Voorwoord

Leeswijzer

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

De zes actielijnen uit de
maatschappelijke opdracht

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

Bijlagen:
Kwaliteitsplannen per locatie

Actieve voorbereiding op het ouder worden



**De
actielijnen
verder
uitgewerkt**

Voorwoord

Leeswijzer

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

De zes actielijnen uit de
maatschappelijke opdracht

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

Bijlagen:
Kwaliteitsplannen per locatie

Wat Mijzo inspireert en uitdraagt

Mijzo ziet de cliënt, met oprechte aandacht voor zijn/haar wensen en behoeften. Een open blik, de dialoog voeren en naar elkaar luisteren, staan hierin centraal. De cliënt is altijd betrokken bij dat wat hem/haar aangaat, maakt eigen keuzes en is in regie (de cliënt aan het roer). De (potentiële) cliënt voelt zich gehoord en gezien en ervaart maatwerk.

Dit alles vanuit de gedachte 'mijn positieve gezondheid', ons leidend principe. Het accent ligt niet meer op de ziekte of beperkingen, maar op gezond ouder worden en mogelijkheden. Het accent ligt op de mensen zelf, hun veerkracht en wat hun leven betekenisvol maakt.

De focus wordt verlegd naar vitaliteit, preventie, zelfredzaamheid, het aanpassen van verwachtingen en het accepteren dat ouder worden gebreken kent waar we mee om moeten gaan. Primair doel is om ouderen zo onafhankelijk mogelijk te maken van zorg. Dit zodat ouderen langer thuis kunnen blijven wonen.

Mijzo biedt een breed aanbod aan diensten, die onder te verdelen zijn in de zes pijlers van positieve gezondheid: lichaamsfuncties, mentaal welbevinden, spirituele/existentiële dimensie, kwaliteit van leven, sociaal-maatschappelijk participeren en dagelijks functioneren.

Wat Mijzo nastreeft

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

Mijzo draagt het gedachtegoed van mijn positieve gezondheid breed uit naar cliënten, medewerkers en vrijwilligers. Dit gedachtegoed wordt vertaald in het beleid, zowel intern als extern (samenwerkingspartners). In de samenwerking met belanghebbenden is er aandacht voor het gedachtegoed 'de cliënt aan het roer'.

We nemen onze expertiserol om Langer Actief Thuis te faciliteren en dit in een zo vroeg mogelijk stadium aan te bieden.

Mijzo ontwikkelt, als inspirerende en leidende organisatie, een programma dat mensen voorbereidt op het ouder worden, de gevolgen daarvan en de keuzes waar men voor kan komen te staan. We doen dit met behandelaren, (zorg)medewerkers, niet-professionals en technologie.

Het inzetten van specialistische kennis en kunde

We verdiepen en verbreden onze expertises Huntington, Korsakov en gerontopsychiatrie om als kenniscentrum zo optimaal mogelijk te ondersteunen en hierin een rol te vervullen, regionaal of landelijk. We zetten deze expertise in bij de cliënt thuis en op (een gespecialiseerde) locatie.

Stimuleren van community care daar waar thuis ook is

Voorwoord

Leeswijzer

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

De zes actielijnen uit de
maatschappelijke opdracht

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

Bijlagen:
Kwaliteitsplannen per locatie



Voorwoord

Leeswijzer

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

De zes actielijnen uit de maatschappelijke opdracht

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

Bijlagen:
Kwaliteitsplannen per locatie

Wat Mijzo inspireert en uitdraagt

Veel ouderen willen in hun woning en in hun wijk blijven wonen, óók wanneer zij minder mobiel en vitaal worden en de behoefte aan zorg toeneemt. Langer thuis wonen is enerzijds de wens van de ouderen zelf, anderzijds is er sprake van een gebrek aan intramurale capaciteit, een krappe arbeidsmarkt en stijgende zorgkosten van het intramuraal verblijf.

Mijzo ondersteunt de cliënten graag in het langer zelfstandig thuis wonen middels passende en innovatieve woonzorgconcepten. Het gaat hierbij om het wonen binnen bestaande woonvormen, binnen de in- en aanleuncomplexen van onze locaties en binnen nieuw te realiseren woonvormen tussen thuis en het verpleeghuis. Mijzo kiest er bewust voor om de reguliere verpleeghuiscapaciteit niet uit te breiden, maar de bestaande capaciteit in stand te houden en toekomstgericht aan te passen (verduurzaming).

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 en tenslotte Mijzo (thuis, in de behandeling en begeleiding en in de specialistische zorg in de locaties). Maar overal met behoud van regie van de client.

Vanuit onze visie op positieve gezondheid zullen ouderen die aangewezen zijn op het wonen binnen een verpleeghuis zoveel mogelijk met elkaar invulling geven aan het dagelijks leven, ondersteund door professionals. In het wonen binnen het verpleeghuis is leven in vrijheid uitgangspunt. Vrijheid om te kunnen zijn wie je bent, waar je bent en te doen wat je wilt.

Een team van (zorg)professionals en niet-professionals, van naasten, van andere beroepen dan we nu al gewend zijn, zal samen de cliënt, woongroep en afdeling op locatie ondersteunen. De rol van de professional verschuift hierin van initiator (initiatiefnemer) naar facilitator (begeleider).

Wat Mijzo nastreeft

Het excellent organiseren van wonen

Mijzo streeft ernaar om het wonen voor mensen met dementie excellent te organiseren. Onze expertise is het bieden van de combinatie van (kortdurende) ondersteuning en zorg en behandeling en begeleiding. Daarnaast heeft Mijzo aandacht voor het leveren van multidisciplinaire zorg aan de meest kwetsbaren in ons verzorgingsgebied.

Leven in vrijheid

Leven in vrijheid is uitgangspunt binnen de diverse woonconcepten. De inzet van ICT en zorgtechnologie is hierbij essentieel. Een mooi voorbeeld hiervan is de inzet van leefcirkels die cliënten met behulp van zorgtechnologie zowel binnen als buiten de locatie maximale vrijheid biedt.

Bevorderen zelfredzaamheid

We zetten zorgtechnologie en sociale innovatie in om de zelfredzaamheid binnen Mijzo te ondersteunen en bevorderen. Daarnaast stellen we een actief aanbod van technologische- en sociale innovaties beschikbaar aan de maatschappij om het zelfstandig leven te faciliteren. Hierover is meer te lezen in het hoofdstuk 'Met lef ontdekken'.

Samenwerking in de regio en landelijk

We faciliteren en ontwikkelen samen met de juiste partners lokale initiatieven zoals de 'flatcoach', alternatieve woonvormen tussen thuis en het verpleeghuis en woonvormen waarin jong en oud gemixt leven, maar ook onder het dak van het verpleeghuis. We werken intensief samen met lokale netwerken en stellen onze locaties beschikbaar om samenhang en saamhorigheid in gemeenschappen te bevorderen.

De zorgvraag binnen ons werkgebied vangen we op door samenwerking met woningcorporaties en andere partijen zonder dat we overgaan tot uitbreiding van intramurale capaciteit.

Aandacht voor duurzaamheid

Mijzo wil zorg leveren die toekomstbestendig is, zowel ecologisch, economisch als in sociaal opzicht en heeft aandacht voor duurzaamheid. In het strategisch huisvestingsplan worden vernieuwende woonconcepten voor eigentijds wonen met passende ondersteuning ontwikkeld. Dit omvat onder andere het aanpassen van de locaties om de zelf- en samenredzaamheid mogelijk te maken. Daarnaast is er aandacht voor duurzaamheid op het gebied van inkoop en energie.

Met plezier naar het werk

Voorwoord

Leeswijzer

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

De zes actielijnen uit de
maatschappelijke opdracht

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

Bijlagen:
Kwaliteitsplannen per locatie



Voorwoord

Leeswijzer

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

De zes actielijnen uit de maatschappelijke opdracht

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

Bijlagen:
Kwaliteitsplannen per locatie

Wat Mijzo inspireert en uitdraagt

Mijzo is een open organisatie, waar we als medewerkers onszelf kunnen zijn en gezien en gewaardeerd worden. We ervaren vrijheid en ruimte om de cliënt bij te staan in het maken van eigen keuzes en beslissingen en om die ondersteuning te bieden die de cliënt nodig heeft. Medewerkers zijn gezond nieuwsgierig, hebben lef, leren elke dag van het werk en van elkaar en zijn verantwoordelijk voor hun eigen persoonlijke ontwikkeling en loopbaanontwikkeling. We zijn trots op ons werk, op Mijzo en op de toegevoegde waarde die we voor cliënten en hun omgeving hebben.

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 zelf in de praktijk wat we in de samenleving verkondigen. We vinden bijvoorbeeld dat meer mensen in de samenleving mantelzorgactiviteiten dienen te ontplooiën en dus dienen wij medewerkers te faciliteren wanneer zij mantelzorgen voor hun naasten. We verruimen de arbeidsmarkt en zorgen voor een optimaal leerklimaat waarmee een verdubbeling van het aantal leerlingen mogelijk wordt.

Medewerkers worden in de gelegenheid gesteld en/of ondersteund om te experimenteren, te blijven leren en ontdekken, omdat je zó als collega bijdraagt aan een toekomstbestendige werkomgeving en kwaliteit.

Wat Mijzo nastreeft

Taakdifferentiatie en een veranderende functiemix om passende zorg te garanderen

Het aantal ouderen met zorgvragen neemt toe en het aantal professionals dat voor hen zorgt neemt af. We moeten en gaan het werken anders organiseren. De huidige coronacrisis heeft onze kijk op zorg- en dienstverlening beïnvloed. De crisis heeft ons de toegevoegde waarde van niet-zorgprofessionals laten zien (bijvoorbeeld de medewerkers van Efteling en Monkey Town). Mijzo onderscheidt zich door continu op zoek te gaan naar de wijze waarop medewerkers het meest van toegevoegde waarde zijn in het brede palet van zorg- en dienstverlening.

Daar waar cliënten samenwonen en leven, hebben we naast de huidige verpleegkundigen, verzorgenden en helpenden, meer sociale werkers nodig. Daar waar zorgtechnologie de cliënt en medewerker gaat ondersteunen, hebben we meer IT-specialisten nodig om de technologie vorm te geven, actueel te houden en door te ontwikkelen. Daarnaast hebben we ook meer data-analisten nodig zodat we beter kunnen anticiperen op de ontwikkelingen binnen Mijzo en de omgeving. De aanpassing van het zoekprofiel betekent een veranderende functiemix en een nieuwe balans in aantallen zorgprofessionals en niet-zorgprofessionals.

Actieve arbeidsmarktcommunicatie naar nieuwe doelgroepen

We brengen meer diversiteit aan in het medewerkersbestand door actieve arbeidsmarktcommunicatie naar doelgroepen welke nu in mindere mate aan ons verbonden zijn. We zorgen voor een grotere online aanwezigheid en gaan actief aan de slag met employer branding (ons werkgeversmerk) en het verbeteren van de ervaringen van kandidaten en nieuwe starters bij Mijzo. Daarnaast ontwikkelen we samen met onze partners nieuwe (zorg)functies om aan de toekomstige uitdagingen te voldoen.

Voorwoord

Leeswijzer

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

De zes actielijnen uit de maatschappelijke opdracht

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

Bijlagen:
Kwaliteitsplannen per locatie

Goed werkgeverschap

Mijzo streeft ernaar om door medewerkers te worden ervaren als een uitstekende en vooruitstrevende werkgever. We bereiden medewerkers en vrijwilligers voor op de aankomende zorgtransformatie. Wij faciliteren bij de ontwikkeling van 'zorgen voor...' naar 'zorgen dat...'. We stimuleren en ondersteunen medewerkers eigen regie te nemen voor eigen werkgeluk en (zorg)teams regie te nemen over de verandering van de zorg rond hun cliënten vanuit de gewenste cultuur. Dit uit zich in een lagere uitstroom van cruciale professionals en een hogere inzetbaarheid van alle medewerkers.

Gezien worden uit zich in oog voor elkaar en passende arbeidsvoorwaarden

Mijzo ziet de medewerkers, de mensen achter de medewerkers, (h)erkent (verborgen) talenten en kwaliteiten en zet deze in. We brengen als werkgever zelf in de praktijk wat we in de samenleving verkondigen (bijvoorbeeld als we vinden dat in de samenleving meer mensen mantelzorgactiviteiten mogen ontplooiën, dan faciliteren we onze medewerkers wanneer zij willen mantelzorgen voor hun naasten). Samen met onze medewerkers gaan we het gesprek aan.

We werken samen aan een pakket van goede arbeidsvoorwaarden. Deze arbeidsvoorwaarden zullen in balans moeten zijn met de levensfase, leefstijl en mogelijkheden voor persoonlijke groei om als werkgever echt aantrekkelijk te zijn. Nieuwe generaties kiezen voor flexibiliteit en diversiteit boven zekerheid, is onze verwachting.

Opleiden voor de toekomst van de zorg

We willen zoveel mogelijk leerlingen aan ons verbinden en streven naar een verdubbeling van het aantal leerlingen binnen drie jaar waarbij we aansluiten bij het leerlingenaanbod vanuit het onderwijs en de arbeidsmarkt. We bieden leerlingen en stagiaires kwalitatief goede leer(werk)plekken en onderzoeken passende en innovatieve manieren van begeleiding.

Ontwikkelen voor een toekomstvaardige organisatie

We zetten in op de visie levenslang leren binnen de organisatie. De samenleving om ons heen verandert continu en zal blijven veranderen. "De enige constante is verandering", zei de Griekse filosoof Heraclitus al zo'n 2500 jaar geleden. Om van waarde te blijven als individu en als organisatie is het belangrijk te blijven ontwikkelen. We zetten daarom in op cruciale toekomstige kwaliteiten zoals digivaardigheid, samenwerken en creatief denken. Daarnaast blijven we inzetten op het behoud van onze medisch-technische vaardigheden zodat de cliënt kan rekenen op kwaliteit van zorg.

Vitaliteit en duurzaamheid als basis

Vanuit ons leiderschap zorgen we, op basis van de principes vanuit positieve gezondheid, voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Onze cultuur ontwikkelt van een deels familiecultuur naar een meer professionele organisatiecultuur, die ruimte biedt aan diversiteit, persoonlijk leiderschap, groei en ontwikkeling. We kiezen voor een levensfasebewust personeelsbeleid. Wendbaarheid en veerkracht zijn belangrijke eigenschappen die we op diverse manieren willen stimuleren bij medewerkers én als organisatie.

Flexibele, wendbare organisatie

Mijzo streeft ernaar om een flexibele, wendbare organisatie te zijn die snel mee kan bewegen met wat nodig is. Naast het behouden van een Mijzo-brede flexibele schil blijven we betrokken bij experimenten in de regio om de flexibiliteit van de organisatie en medewerkers optimaal te faciliteren. Daarnaast zetten we in op het betrekken van medewerkers uit het flexteam in reguliere werkzaamheden, denk aan het begeleiden van leerlingen. We ontdekken de uitdagingen en zoeken naar oplossingen buiten de gebaande paden om te ontdekken wat past binnen de zorg van de toekomst.

Voorwoord

Leeswijzer

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

De zes actielijnen uit de maatschappelijke opdracht

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

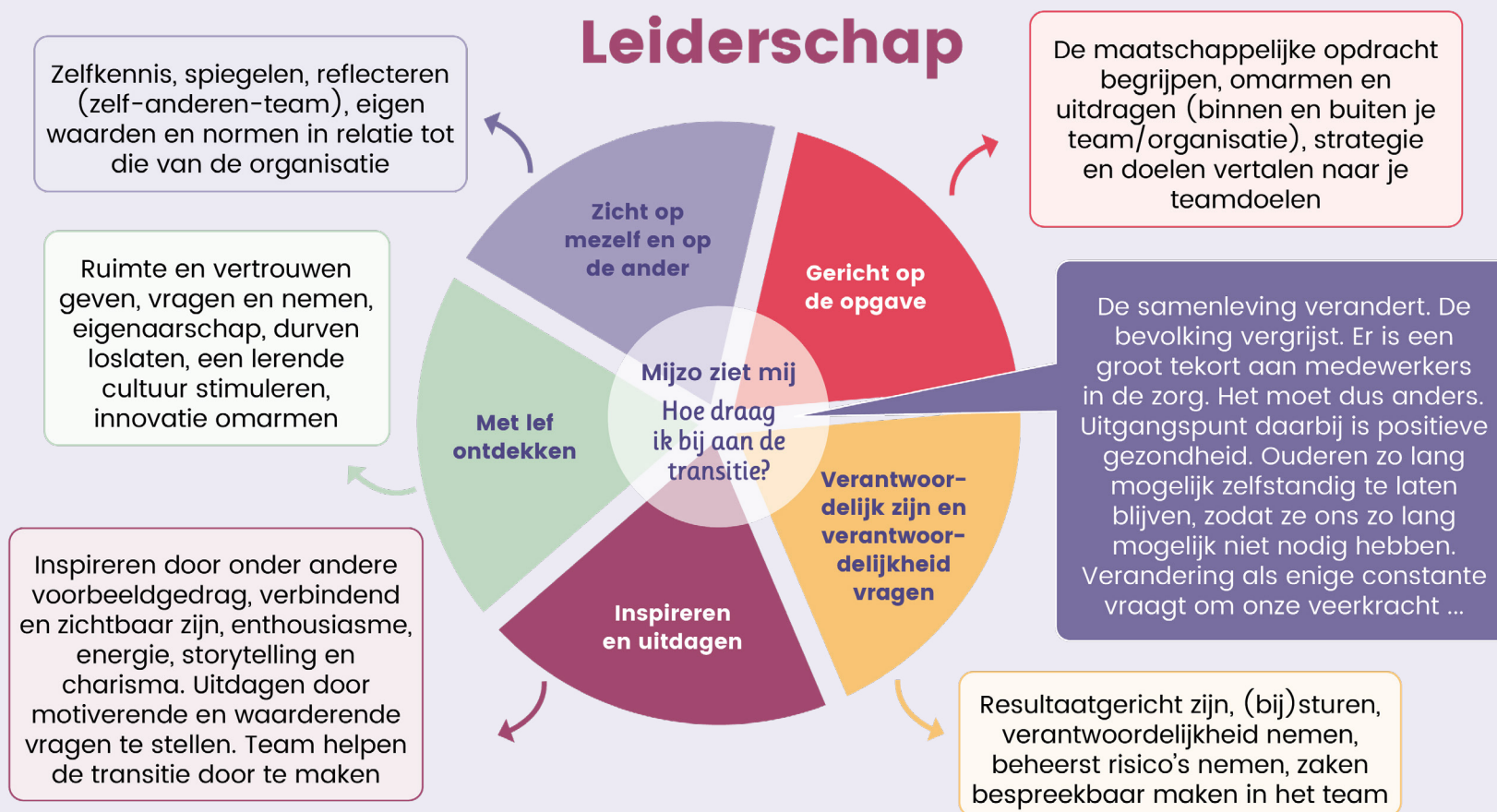
Actielijn 5:
Met lef ontdekken

Actielijn 6:
Gezonde bedrijfsvoering

Bijlagen:
Kwaliteitsplannen per locatie

Leiderschap

De transformatie vraagt iets van de invulling van leiderschap binnen Mijzo. In onderstaande afbeelding is te zien hoe Mijzo leiderschap vormgeeft.



Actielijn 4

Samen het verschil maken

Voorwoord

Leeswijzer

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

De zes actielijnen uit de
maatschappelijke opdracht

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

Bijlagen:
Kwaliteitsplannen per locatie



Voorwoord

Leeswijzer

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

De zes actielijnen uit de maatschappelijke opdracht

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

Bijlagen:
Kwaliteitsplannen per locatie

Wat Mijzo inspireert en uitdraagt

Medezeggenschap

Mijzo wil graag samen met cliënten, familieleden, vertegenwoordigers en/of medewerkers het verschil maken. Dit door middel van directe en indirecte medezeggenschap. Directe medezeggenschap betekent dat cliënten en medewerkers direct invloed hebben op de zaken die hun werk/leven aangaan. Indirecte medezeggenschap houdt in dat cliënten en medewerkers de ruimte krijgen om mee te denken over (beleids)ontwikkelingen in de organisatie. De visie van Mijzo is dat directe medezeggenschap het belangrijkste is.

Medezeggenschap cliënten

Binnen Mijzo staat de cliënt centraal. Dit betekent dat de eigen regie van de cliënt over zijn/haar leven hoog in het vaandel staat en de cliënt optimaal ruimte ervaart om eigen keuzes te maken en zijn/haar leven te organiseren op de eigen manier. Omdat wij weten dat dit niet vanzelf gaat, vraagt dit een passende wijze van organiseren (verticaal en horizontaal). Met verticaal bedoelen we zo dicht mogelijk bij de cliënt, zijn naasten én betrokken vrijwilligers, rekeninghoudend met hun lokale context. Met horizontaal bedoelen we zo dicht mogelijk bij de bestuurders als het over organisatieoverstijgende onderwerpen gaat.

De centrale en lokale cliëntenraden zijn hierin 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 van Mijzo en over de praktische, dagelijkse dingen, waarbij het gemeenschappelijke belang voorop staat.

Medezeggenschap medewerkers

Medewerkers zijn expert en weten hoe zij, samen met de cliënt, hun naasten en collega's, van toegevoegde waarde kunnen zijn. In onze visie is directe medezeggenschap op de werkvloer het belangrijkste. Directe medezeggenschap betekent voor ons dat medewerkers zelf in hun eigen team zaken bespreken en regelen, die gaan over de dagelijkse zaken, zoals planning, vacatures etc.

Naast directe medezeggenschap gelooft Mijzo in sterke betrokkenheid van medewerkers bij de indirecte medezeggenschap. Hierbij gaat het over beleidsvoorbereidende zaken zoals het strategisch meerjarenplan, de kaderbrief, relevante (investerings)beslissingen en reorganisaties. Daar heeft de OR uiteindelijk het formele instemmings- of adviesrecht. Maar wij geloven dat de kwaliteit van de besluitvorming beter wordt als, naast de OR, medewerkers uit alle lagen van de organisatie betrokken worden bij deze belangrijke processen. Om dit te realiseren zijn er OR-ambassadeurs in de organisatie.

De manier waarop medewerkers invloed uit kunnen oefenen verschilt per onderwerp. Soms worden zij gevraagd deel te nemen aan een werkgroep en op een ander moment wordt hun mening gevraagd via een enquête. De ondernemingsraad (OR) heeft hierbij een faciliterende rol en zorgt ervoor dat medewerkers de ruimte krijgen om over uiteenlopende zaken mee te denken.

Gebruikmaken van elkaars talenten en het delen van kennis

Met elkaar -de client en zijn naasten, vrijwilligers en professionals en andere samenwerkingspartners- werken we samen omdat dit ons sterker maakt en het leuker is. Mijzo ziet samenwerken als vanzelfsprekend. We maken gebruik van de diversiteit en elkaars talenten in de verschillende netwerken en gemeenschappen, delen onze kennis en gaan actief op zoek naar datgene wat ons nog verder kan versterken. We zijn continu op zoek naar verbinding in de keten en met de externe omgeving. Het is belangrijk dat de wensen van de burger/cliënt in de keten bekend zijn en worden gerespecteerd.

De juiste zorg, op de juiste plek, op het juiste moment door de juiste partij

Dit alles draagt eraan bij dat de cliënt kwalitatief goede zorg ontvangt (de juiste zorg, op de juiste plek, op het juiste moment door de juiste partij). Mijzo bespreekt vroegtijdig de doelen en voorkeuren voor zorg rond het levenseinde en legt dit vast, vooruitlopend op het moment dat een cliënt zelf niet meer in staat is om beslissingen te nemen.

Voorwoord

Leeswijzer

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

De zes actielijnen uit de maatschappelijke opdracht

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

Bijlagen:
Kwaliteitsplannen per locatie

Wat Mijzo nastreeft

De juiste zorg, op de juiste plek, op het juiste moment door de juiste partij

Mijzo vindt het belangrijk om nu maar ook in de toekomst kwalitatief goede zorg te bieden. Onder kwalitatief goede zorg verstaan we het leveren van veilige zorg en dienstverlening die is afgestemd op de behoefte van de cliënt. Dit is terug te zien in de cliënttevredenheid. Mijzo streeft naar een cliënttevredenheidscijfer dat hoger is dan het gemiddelde cijfer van de oud-organisaties van Mijzo in voorgaande jaren en de landelijke benchmark.

Kwaliteitsmodel (kwaliteitsmanagementsysteem) Mijzo

Mijzo streeft ernaar om in 2022 een eigen kwaliteitsmodel (kwaliteitsmanagementsysteem) te ontwikkelen, waarin de volgende vragen centraal staan: Wat vindt Mijzo kwaliteit? Op welke wijze meten we de kwaliteit? En hoe borgen we de kwaliteit van zorg- en dienstverlening met elkaar?

We monitoren de kwaliteit van zorg middels diverse metingen zoals audits, cliënttevredenheidsmetingen en medewerkerstevredenheidsmetingen. De kwaliteitsmetingen worden in 2022 verder doorontwikkeld. Binnen Mijzo is er in toenemende mate aandacht voor het narratief meten van de kwaliteit (in combinatie met het normatief meten). De verhalen van cliënten en medewerkers vormen een belangrijke informatiebron.

De resultaten van de diverse kwaliteitsmetingen worden opgenomen in het periodieke kwaliteitsvenster. Dit venster betreft Mijzo-brede stuurinformatie en zowel de data in als de vormgeving van het venster worden in 2022 verder doorontwikkeld. De stuurgroep kwaliteit komt periodiek bijeen om zowel de kwaliteitsmetingen als het periodieke kwaliteitsvenster te bespreken en verbeteracties uit te zetten waar nodig.

Het kwaliteitsmodel zorgt ervoor dat de organisatie snel en makkelijk kan leren en verbeteren. Het houdt de organisatie

scherp, ondersteunt medewerkers en draagt bij aan een cultuur waarin leren en verbeteren vanzelfsprekend is. In het kwaliteitsmodel streven we naar een lastenverlichting voor de teams middels de inzet van het slopersteam. Dit team kijkt continu op basis van ingediende verzoeken of de administratieve lasten binnen Mijzo verminderd kunnen worden.

Actieve bijdrage aan langer thuis

We dragen actief bij aan activiteiten die voorkomen dat ouderen zorgafhankelijk worden. Dat kunnen we niet alleen. Het vraagt in de eerste plaats wat van de ouderen zelf en de mensen die dicht bij hen staan. De cliënt bepaalt wat hij nodig heeft. Wanneer het de wens van de cliënt is, sluit Mijzo aan bij het bestaande eigen netwerk: van biljartvereniging tot huisarts. Wij ondersteunen op de momenten dat het nodig is.

Innovatie & samenwerking

Met hulp van mensen uit de omgeving, maar ook met gebruik van innovaties stellen wij de cliënt in staat om het leven te blijven leiden zoals de cliënt dat wil. Binnen de regio werken we samen aan een actieve voorbereiding op het ouder worden, behoud van medewerkers over de organisatie- en sectorgrenzen heen, arbeidsbesparende technologie en andere (sociale) innovaties en vernieuwend onderwijs. We zien dat het transmuraal samenwerkingsverband in de regio echt zorgdraagt voor de juiste zorg op de juiste plek.

We kiezen in de samenwerking met ketenpartners voor de aanjagers- en koplopersrol om het zorgsysteem efficiënt en flexibel te houden, waarin het bijdraagt om cliënten en medewerkers zo zelfstandig mogelijk te laten functioneren. We verbinden ons aan landelijke netwerken en opleidings- en kennisinstituten om onze koplopersrol te versterken. Waar gewenst, ondersteunen we andere compactere zorgorganisaties om keuzevrijheid en diversiteit te behouden.

Actielijn 5

Met lef ontdekken

Voorwoord

Leeswijzer

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

De zes actielijnen uit de
maatschappelijke opdracht

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

Bijlagen:
Kwaliteitsplannen per locatie



Voorwoord

Leeswijzer

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

De zes actielijnen uit de
maatschappelijke opdracht

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

Bijlagen:
Kwaliteitsplannen per locatie

Wat Mijzo inspireert en uitdraagt

Ouderen worden steeds ouder en de complexiteit van zorg neemt toe. Tegelijkertijd neemt het aantal professionals en mantelzorgers af. Innovatie is noodzakelijk om cliënten en hun naasten ook in de toekomst te kunnen blijven ondersteunen. Daarnaast innoveert Mijzo om een positief verschil te kunnen maken in het dagelijkse leven van cliënten, medewerkers en vrijwilligers.

We innoveren om cliënten zo lang mogelijk zelfstandig hun eigen leven te kunnen laten leiden of kwaliteit van leven toe te voegen. Bovendien hebben medewerkers door het realiseren van arbeidsbesparingen meer tijd om zich te richten op de cliënt.

De (uitdaging van de) cliënt, naaste, vrijwilliger of medewerker nemen we altijd als uitgangspunt. Om tot oplossingen te komen gaan we op zoek naar trends, technologieën en kansen, binnen én buiten de sector.

Als er geen bestaande oplossing voorhanden is, ontwikkelen we deze zelf. We betrekken medewerkers uit de hele organisatie bij het zoeken naar deze oplossingen. Zij krijgen de ruimte om te ontdekken. We stimuleren creativiteit en lef. Innoveren doen we niet alleen. We doen dit samen met collega-organisaties, hogescholen, universiteiten en start-ups.

De behoeften van zelfstandig wonende ouderen aan ondersteuning en zorg variëren. Het is dan ook van belang dat het aanbod van preventieve ouderenzorg voldoende aansluit op deze behoeften. De inzet van zorgtechnologie, ICT en sociale innovaties leveren hierin een belangrijke bijdrage. Hierbij kan gedacht worden aan robotisering, domotica, zorg op afstand, slimme inco-materialen en beeldzorg. De inzet van deze middelen draagt daarnaast bij aan een vergroting van de bewegingsvrijheid, een ontzorging van medewerkers en een vermindering van de administratieve lasten.

De sociale innovatie waar we voor staan, staat niet los van de technologische innovaties. Bij de sociale innovatie nemen we cliënt en medewerker mee in het veranderende zorglandschap en wat dit voor hen betekent. Duurzaamheid, vastgoed en positieve gezondheid zijn hier onderdelen van. Bij technologische innovaties zoeken wij steeds naar technologie die de zelfredzaamheid van de cliënt vergroot en de (administratieve) druk voor medewerkers beperkt.

Voorwoord

Leeswijzer

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

De zes actielijnen uit de maatschappelijke opdracht

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

Bijlagen:
Kwaliteitsplannen per locatie

Wat Mijzo nastreeft

Cluster innovatie

Gezien het belang van innovatie en vernieuwing is dit binnen Mijzo gepositioneerd in een apart cluster, onlosmakelijk verbonden met alle andere onderdelen binnen de organisatie. Centraal staat het zoeken naar innovatieve oplossingen voor knelpunten in het primaire proces, samen met het primair proces. Het cluster zet stevig in op zorgtechnologie (van implementatie van proven technology tot het zelf ontwerpen van nieuwe oplossingen) en sociale innovaties. Voor alle dossiers geldt dat Mijzo aanjager/koploper wil zijn en iedereen uitdaagt dingen echt anders te doen. Dat betekent continu werken aan verbetering en vernieuwing van mensen, processen, systemen, concepten en samenwerking. Het cluster volgt de markt nauwgezet en komt met voorstellen voor nieuwe passende innovaties.

De medewerkers leveren in verschillende rollen een bijdrage, bijvoorbeeld als adviseur, procesbegeleider, beleidsmedewerker, projectleider, voorzitter en onderzoeker.

Expertisecentra

Binnen Mijzo is veel kennis aanwezig met betrekking tot specifieke ziektebeelden zoals Parkinson en dementie, maar ook Huntington, Korsakov en gerontopsychiatrie. Mijzo wil deze kennis effectiever benutten en delen door expertisecentra op zetten om deze functie verder uit te bouwen. Hier hoort bij dat Mijzo actief participeert in regionale kennisnetwerken, onderzoek doet en samenwerkt met kennisinstellingen en onderwijsinstellingen. In de wetenschapscommissie wordt kennis met elkaar gedeeld over (wetenschappelijke) onderzoeken en worden interessante thema's voor onderzoek bepaald. Cluster Innovatie draagt hieraan bij door het ontwikkelproces naar expertisecentra te ondersteunen, bij te dragen aan het vergroten van de expertise in de organisatie en Mijzo te vertegenwoordigen in netwerken.

Samenwerking

Mijzo participeert in verschillende initiatieven waarin we werken aan de transformatie van de toekomst. Mijzo neemt in de regio's Midden- en West-Brabant deel aan de projecten die voortkomen uit de transitieinstrumenten (Anders Werken)

en is mede-initiator van de regiovisies met de daarin genoemde actielijnen: actieve voorbereiding op het ouder worden, samenwerken met de oudere/cliënt aan het roer, juiste zorg op de juiste plek op het juiste moment, aandacht voor medewerkers en brede inzet van zorgtechnologie is vanzelfsprekend. Daarnaast betreft dit samenwerkingen met Leiden Academy, Radicale Vernieuwing, Tranzo, UKON, TU Eindhoven, IFOZ, CIC, Mindlabs) etc. De adviseurs van het cluster Innovatie hebben hierin een belangrijke rol.

Op het gebied van innovatie zoekt het cluster Innovatie actief de samenwerking met startups, leveranciers en worden studenten ingezet. In het lerend netwerk met Thebe en de Wever worden thema's op het gebied van innovatie, binden, boeien en kwaliteit besproken en in gezamenlijkheid verder doorontwikkeld (in Watsnjo).

Innovatie: investeren in medewerkers & koploper zijn

We dagen onze medewerker uit om te experimenteren op het gebied van technologische en sociale innovaties en investeren in digitaalvaardige medewerkers. Als het gaat om het toepassen, inzetten, uitproberen en leren van bestaande 'nieuwigheden' willen we koploper zijn.

Door programma's op te zetten, projectmatig te werken en door de PDCA-cyclus toe te passen, willen we meer rendement gaan halen uit de inzet van zorgtechnologie, automatisering en digitalisering. Niet alleen willen we er zelf meer van leren maar deze kennis ook delen om de sector verder te helpen. Daarnaast gaan we verder dan alleen vernieuwen en verbeteren. Als dat kan zijn mensen namelijk niet meer afhankelijk. We doen dat door onder andere zelf oplossingen te gaan ontwikkelen, in samenwerking met andere partijen. We passen innovatiemethodes toe, waarvan Design Thinking er één is en slechts een onderdeel van een innovatieproces om een probleem of idee verder te brengen. Het draait allemaal om verdieping in het probleem, de klant goed kennen, ideeën genereren, uitproberen en testen, verbeteren, gebruiken, opschalen en vermarkten.

Actielijn 6

Gezonde bedrijfsvoering

Voorwoord

Leeswijzer

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

De zes actielijnen uit de
maatschappelijke opdracht

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

Bijlagen:
Kwaliteitsplannen per locatie



Voorwoord

Leeswijzer

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

De zes actielijnen uit de
maatschappelijke opdracht

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

Bijlagen:
Kwaliteitsplannen per locatie

Wat Mijzo inspireert en uitdraagt

De hoge kwaliteitsstandaard enerzijds en de groei aan ouderen de komende jaren anderzijds zetten de betaalbaarheid en kwaliteit van de ouderenzorg onder druk. Daarnaast is de economische impact van de coronacrisis groot wat mogelijk ook nog zijn weerslag heeft op de ouderenzorg. Mijzo voelt zich medeverantwoordelijk voor de beheersbaarheid van de huidige en toekomstige financiering van de zorg. ICT, technologie en innovaties leveren hieraan een belangrijke bijdrage middels de ondersteuning van medewerkers en het bevorderen van de zelfredzaamheid van cliënten.

Ondanks de 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. Duurzaamheid gaat over het verkleinen van de ecologische impact op onze leefomgeving en over waardecreatie voor mens en maatschappij nu en op de lange termijn.

Voorwoord

Leeswijzer

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

De zes actielijnen uit de maatschappelijke opdracht

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

Bijlagen:
Kwaliteitsplannen per locatie

Wat Mijzo nastreeft

Financieel gezond

Mijzo is een financieel gezonde organisatie met ratio's die boven het sectorgemiddelde zitten. We evolueren onze controlefunctie van beheersing als doel naar voortschrijdende voorspellingen en scenarioplanning om sneller en beter in te kunnen spelen op de ontwikkelingen en risico's en te komen tot verdere verduurzaming. Cliënten en medewerkers worden optimaal gefaciliteerd door de ondersteunende diensten en serviceafdelingen.

Uitgangspunten begroting

Ook met de uitgangspunten voor de begroting geven we invulling aan de maatschappelijke opgave. We gaan verder op de ingeslagen weg om schaarste op de arbeidsmarkt op te vangen door het inzetten van leerlingen, innovatie en ICT. Dit vertaalt zich in de ontwikkeling van de omvang van de personeelskosten: die willen we met 5% verlagen, tegelijkertijd willen we de uitgaven aan ICT en Innovatie met € 3,8 miljoen verhogen. De vaste zorgformatie wordt afgebouwd ten gunste van leerlingen, nieuwe beroepen in de zorg en technologie. We groeien daarnaast toe naar verpleeghuislocaties met cliënten met complexe multidisciplinaire zorg met behandelcomponent: het aantal begrote bedden met indicatie ZZP4 of lager bedraagt 212 ten opzichte van 273 vorig jaar.

Inzet 20% van de kwaliteitsmiddelen voor innovatie

Mijzo kiest ervoor om 20% van de kwaliteitsmiddelen te blijven benutten voor innovatie. Innovatie is noodzakelijk om cliënten en hun naasten ook in de toekomst te kunnen blijven ondersteunen. We willen 20% van de kwaliteitsmiddelen besteden aan het gereed maken van de locaties voor de toekomst met passende infrastructuur en de inzet/ontwikkeling van zorgdomotica en zorgtechnologie.

Adequate bedrijfsinformatie

Mijzo houdt zicht op de effectiviteit en efficiëntie van bedrijfsvoering door middel van adequate bedrijfsinformatie. Gegevens worden zoveel mogelijk ingevoerd aan de bron, administratieve lasten worden teruggedrongen. Medewerkers en cliënten worden optimaal ondersteund middels technologieën, bijvoorbeeld een persoonlijke gezondheidsomgeving (PGO) en elektronisch cliëntendossier (ECD). Maar ook de aanwezigheid van een risicomanagementsysteem, waarmee we forecasten op resultaat en andere relevante risico's, draagt bij aan een gezonde bedrijfsvoering.

Een waarde gedreven systeem

We streven naar een waarde gedreven systeem om kort-cyclisch wijzigingen in onze organisatie op kwalitatief, financieel en ander gebied te signaleren en tijdig bij te kunnen sturen. Zo borgen we samenhang in de organisatie, spelen optimaal in op externe ontwikkelingen en houden zicht op de transformatie binnen de eigen organisatie.

Duurzaamheid

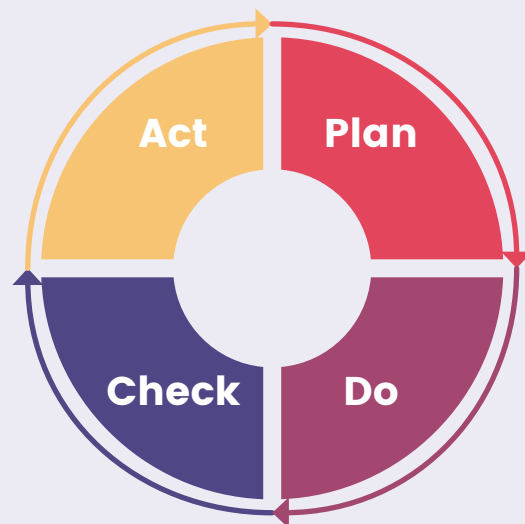
Duurzaamheid is een leidend principe bij het maken van keuzes. We streven dit in de praktijk na door te investeren in gebouwen, verantwoord om te gaan met energie en om bewust om te gaan met het voorkomen van verspilling. We willen de leefbaarheid vergroten en investeren in een schonere en veiligere leef- en werkomgeving voor cliënten en medewerkers.

Harmonisatie ICT

Mijzo is actief bezig met de harmonisatie van ICT zodat medewerkers optimaal worden gefaciliteerd om fijn te kunnen werken. Het gaat hierbij om het inrichten van onder andere de nieuwe werkplek, het roostersysteem en het ECD.

Risicomanagement

Middels een goed werkend risicomanagementsysteem (BPC-cyclus) monitort Mijzo mogelijke risico's op kwalitatief, financieel en/of ander gebied. Ieder kwartaal worden risico's bijgestuurd en wanneer nodig uiteraard ook tussentijds. Deze cyclus bestaat uit vier fasen, te weten de Plan, Do, Check en Act fase.



Plan fase

Binnen Mijzo wordt een plan opgesteld waarin de te bereiken resultaten/doelen en te ondernemen acties van een team, locatie, cluster en/of organisatie worden geformuleerd en vastgelegd. Input hiervoor zijn het meerjarenbeleidsplan/begroting incl. vastgoed, ICT, HR, de risico-inventarisatie, de kaderbrief en kwaliteitsplannen van locaties. De organisatie bepaalt een en ander niet altijd helemaal zelf. Ook externen verplichten soms tot planvorming of checks, op basis van verschillende wet- en regelgeving. Denk aan het opstellen van plannen en verslagen voor de besteding van kwaliteitsmiddelen op verzoek van het zorgkantoor. Bij voorkeur sluiten deze informatiebehoeften aan bij de informatiebehoefte van de organisatie (onderdelen) zelf en hoeven geen separate acties te worden ondernomen.

Do fase

De plannen uit fase 1 worden gevoed en besproken met alle medewerkers binnen Mijzo. Hier ligt een belangrijke taak voor het middenkader en het management om iedereen aangehaakt te hebben en houden.

Check fase

De status van de plannen die opgesteld zijn in de Plan en Do fase wordt op meerdere wijzen geëvalueerd.

1. Het organisatiebrede (kwaliteits-) jaarplan en de (kwaliteits-) jaarplannen per locatie worden per kwartaal geëvalueerd. Gekeken wordt naar de stand van zaken van de plannen en het analyseren van afwijkingen. De evaluatie van het organisatiebrede plan wordt gedeeld met middenkader, management, CCR, OR en RvT. De evaluatie per locatie wordt opgehaald per team en gedeeld in het locatie-overleg (incl. LCR).
2. De 'besluiten en voortgang RvB' worden gezien als kwartaalrapportages. Ook deze worden gedeeld met middenkader, management, CCR, OR en RvT.
3. Jaarlijks wordt op 31 mei over het voorafgaande jaar de jaarverantwoording ingediend via een jaarverslag, een jaarrekening en DigiMV.

Een belangrijk doel in deze fase is om op een eenvoudige en digitale manier managementinformatie aan te bieden in de organisatie. Mijzo zal OBI gebruiken als tool waar teams (real time) informatie kunnen ophalen over door hen als van belang zijnde elementen zoals zorgcapaciteit, personele inzet, tevredenheid/kwaliteit en budget/kosten. Om goed te kunnen anticiperen op verwachte ontwikkelingen zal in OBI worden gewerkt met forecasting. De forecast zal steeds geactualiseerd worden op nieuwe informatie en realisaties. De inrichting van OBI zal gedurende 2022 verder vorm krijgen.

Act fase

Op basis van genoemde evaluaties en beschikbare managementinformatie worden de plannen op basis van de resultaten eventueel bijgesteld. Ook in deze fase ligt een belangrijke taak voor het middenkader en het management om iedereen aangehaakt te hebben en houden.

Voorwoord

Leeswijzer

De organisatie in beeld

Wie is Mijzo

Missie en visie

Besturingsfilosofie

Kernwaarden

Personele samenstelling

De zes actielijnen uit de maatschappelijke opdracht

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

Bijlagen:
Kwaliteitsplannen per locatie

Bijlagen

Kwaliteitsplannen per locatie en/of cluster

Jaarlijks stellen alle locaties/clusters binnen Mijzo een (kwaliteits)jaarplan op voor het daaropvolgende jaar. Zo ook voor 2022. De locaties/clusters stellen het jaarplan op aan de hand van een Mijzo-breed format. Dit format is opgebouwd conform de zes actielijnen uit de maatschappelijke opdracht:

- Actieve voorbereiding op het ouder worden
- Stimuleren van community care daar waar de cliënt is
- Met plezier naar het werk
- Samen het verschil maken
- Met lef ontdekken
- Gezonde bedrijfsvoering

In elk hoofdstuk zijn de bijbehorende relevante onderwerpen uit de maatschappelijke opdracht weergegeven.

De jaarplannen per locatie/cluster worden als stuurinformatie gehanteerd en periodiek geëvalueerd. Twee keer per jaar bezoekt de raad van bestuur alle locaties en teams om in gesprek te gaan over de voortgang van de plannen, over dat waar de teams trots op zijn en waar ze uitdagingen zien.

