



HOZO zorgt
voor Hillegom

STRATEGISCH KOERSPLAN TOT 2025



Bij HOZO kan je jezelf zijn. De zorg is nabij en wordt met aandacht geboden door vakbekwame medewerkers die plezier hebben in hun werk. Bij HOZO is het leuk!



Inleiding

Met trots presenteren we het strategisch koersplan tot 2025. De veranderingen in onze samenleving gaan snel: wonen, welzijn en zorg zijn voortdurend in beweging. De ouderenzorg is de afgelopen jaren steeds meer onder druk komen te staan; reden om het strategisch beleidsplan 2020-2024 te evalueren en aan te scherpen. Op veel ontwikkelingen kunnen we ons voorbereiden, maar de coronacrisis en de recente ontwikkelingen in de energiemarkt leren ons dat sommige veranderingen ook onverwachts komen. Dit vraagt veerkracht van onze cliënten, naasten, medewerkers en vrijwilligers. En een robuuste en lerende organisatie die zich snel kan aanpassen als de omstandigheden zich wijzigen. Dit strategisch koersplan is een aanscherping en verdere concretisering van het strategisch beleidsplan 2020-2024, waarmee we inzetten op meer passende en persoonsgerichte zorg vanuit een integrale visie op wonen, welzijn en zorg. Dit doen we door in te zetten op vijf pijlers. Hier vertellen we later in dit document meer over.

Totstandkoming

Het strategisch koersplan is tot stand gekomen met de bijdragen van de cliëntenraad, ondernemingsraad, zorgadviesraad, raad van toezicht, coördinatoren en staf. Het koersplan kan worden gezien als onze routekaart naar 2025 en vormt daarmee tevens ons jaarplan voor 2023-2024. Eind 2024 zal een nieuw strategisch beleidsplan worden opgesteld voor de volgende beleidsperiode. We blijven werken vanuit de missie, visie en kernwaarden van HOZO. Aandacht en nabijheid, jezelf blijven en vakmanschap zijn en blijven het uitgangspunt. We onderscheiden ons als kleinschalige ouderenzorgorganisatie in de regio op grond van onze kernwaarden: Vrolijkheid, Vrijheid en Veiligheid. En daar zijn we trots op: bij HOZO is het leuk!



Inhoudsopgave

1. HOZO	4
1.1. Onze missie	4
1.2. Onze visie	4
1.3. Doelgroepen	4
1.4. Kernwaarden	5
2. Trends en ontwikkelingen	6
3. Doelen en pijlers op hoofdlijnen	8
4. Tien gouden regels voor verandering/hoe realiseren?	10
5. Strategische koers naar 2025	11
5.1. Pijler 1: Samen zorgen voor meer passende en persoonsgerichte zorg	11
5.2. Pijler 2: Slimme inzet van mensen en middelen zodat cliënten langer thuis kunnen blijven wonen	12
5.3. Pijler 3: Warme, liefdevolle verpleeghuiszorg wanneer het thuis niet meer lukt	13
5.4. Pijler 4: Werkplezier op 1 om (nieuwe) medewerkers te binden en boeien als leukste werkgever	14
5.5. Pijler 5: Snelle volger op het gebied van innovatie en digitalisering in een lerende en duurzame organisatie	15

1. HOZO

1.1. Onze missie

HOZO zorgt voor Hillegom! Een zelfstandig HOZO ondersteunt Hillegommers bij een gezond en goed leven, in hun eigen huis of in een van de woonzorglocaties van HOZO. HOZO biedt aandacht en nabijheid aan haar cliënten en vindt het belangrijk dat cliënten zoveel mogelijk zichzelf kunnen blijven, ook als ze zorg en/of ondersteuning bij welbevinden behoeven. Door tegelijkertijd ook aan medewerkers en vrijwilligers aandacht en nabijheid te bieden, borgt HOZO de vakkundigheid van haar zorg en ondersteuning bij welbevinden én is werken bij HOZO leuk.

1.2. Onze visie

HOZO wil goede zorg en ondersteuning bij welbevinden bieden aan inwoners van Hillegom en omstreken. We willen zowel voor onze cliënten als voor onze medewerkers denken in mogelijkheden, in wat er wél kan, en het beste uit een situatie halen.

1.3. Doelgroepen

We kunnen onze cliënten (oudere Hillegommers) van dienst zijn van het moment dat ze incidenteel zorg of ondersteuning behoeven tot en met het moment dat ze niet meer zelfstandig thuis kunnen wonen en verhuizen naar een van onze woonzorgcentra. Aandacht voor de best passende locatie bij de zorgvraag blijft daarbij belangrijk.





1.4. Kernwaarden

Als je zorg nodig hebt, raakt dat je leven. Daarom is het des te belangrijker dat je daarbij jezelf moet kunnen blijven. Dat zorg nabij is en met aandacht geboden wordt. Door vakbekwame medewerkers die plezier in hun werk hebben. Het is onze stellige overtuiging dat medewerkers die graag bij HOZO werken, beter werk verzetten.

Onze kernwaarden voor de komende periode blijven daarom:

- aandacht en nabijheid;
- jezelf blijven;
- vakmanschap;
- bij HOZO is het leuk! (Vrolijkheid, Vrijheid en Veiligheid).

Met de cliënt en diens naasten bepalen we, met deze kernwaarden in ons achterhoofd, welke zorg en ondersteuning bij welbevinden nodig is zodat we deze optimaal kunnen inrichten. Met de medewerkers bepalen we, met deze kernwaarden in ons achterhoofd, hoe we de werkzaamheden zo optimaal mogelijk kunnen organiseren, zodat hun talenten optimaal benut worden, ze plezier hebben in hun werk en het werken bij HOZO hen energie geeft.

2. Trends en ontwikkelingen

1. Demografische ontwikkelingen

- Het aantal inwoners van 75+ in de periode 2020-2040 neemt aanzienlijk toe.
- De verwachting is dat het aantal mensen met dementie in deze periode bijna verdubbelt.

2. De (Wlz) cliënt wordt steeds ouder en de complexiteit van zorg neemt toe.

- De cliënt woont langer thuis.
- Er is een toename in vraag naar zorg met verblijf waardoor de wachtlijsten toenemen.
- Er is een toename in vraag naar specialistische zorg en zorg voor cliënten met multi-morbiditeit.

3. De druk op de formele en informele zorg neemt toe

- Familie, naasten en vrijwilligers worden steeds meer ingezet om de formele zorg te ondersteunen en langer thuis wonen mogelijk te maken.

4. Uitdagingen op de arbeidsmarkt

- Uitdagingen op de arbeidsmarkt zijn van directe invloed op de beschikbaarheid van voldoende en goed gekwalificeerd personeel.
- De cao zet 'de medewerker op 1'.

5. Veranderingen in wet- en regelgeving gericht op passende zorg

- Het programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO) legt de nadruk op de noodzaak voor een andere manier van werken en doen. De norm is: 'zelf als het kan, thuis als het kan, digitaal als het kan'.
- Het Integraal Zorgakkoord (IZA) betreft de Zorgverzekeringswet (Zvw) en is erop gericht de transitie naar passende zorg versneld in gang te zetten.



2. Trends en ontwikkelingen



- 6. Integrale Woonopgave is gericht op voldoende passende woningen voor (o.a.) oudere doelgroepen**
 - De vraag naar passende woonruimte voor ouderen met zorg neemt toe in de periode van 2020-2040.
 - Bouwen voor de toekomst leidt tot nieuwe samenwerkingsvormen, tussenvormen en andere initiatieven.
- 7. Betaalbaarheid van de zorg staat onder druk**
 - Uitbreiding van het aantal verpleeghuisplaatsen is niet meer mogelijk.
 - In de financiering van de zorg (Wlz, Zvw en Wmo) is een verschuiving gaande richting ondersteuning van het langer thuis wonen, middels MPT/VPT en de inzet zorgtechnologie.
- 8. Duurzaamheid**
 - Vereisten ten aanzien van duurzaamheid, milieu- en energiebesparing zijn – mede in het licht van de stijging van de energieprijzen – de komende jaren van groot belang.
- 9. Goede samenwerking tussen de verschillende domeinen nog meer van belang**
 - Binnen de gemeenten Hillegom, Lisse, Teylingen is een ambitieovereenkomst door twintig partijen ondertekend gericht op de realisatie van zorgzame buurten als antwoord op de integrale woonzorgopgave.
 - De tien zorgorganisaties in AVANT verband hebben samen met het Zorgkantoor Zorg en Zekerheid een regiovisie opgesteld met een concrete werkagenda om gezamenlijk de maatschappelijke opgave op wonen, welzijn en zorg aan te pakken.

3. Doelen en pijlers op hoofdlijnen



HOZO



3. Doelen en pijlers op hoofdlijnen

Vanuit deze ontwikkelingen zet HOZO de komende jaren in op de volgende pijlers:



1. Samen zorgen voor meer passende en persoonsgerichte zorg



2. Slimme inzet van mensen en middelen zodat cliënten langer thuis kunnen blijven wonen



3. Warme, liefdevolle verpleeghuiszorg wanneer het thuis niet meer lukt



4. Werkplezier op 1 om (nieuwe) medewerkers te binden en boeien als leukste werkgever



5. Snelle volger op het gebied van innovatie en digitalisering in een lerende en duurzame organisatie

4. Tien gouden regels voor verandering/hoe realiseren?

Veranderen doen we samen. Om onze koers voor de komende jaren te realiseren zetten we samen stappen. Dat doen we aan de hand van de tien veranderprincipes of gouden regels.

1. We veranderen vanuit een integrale visie op wonen, zorg en welzijn
2. We go slow, to go fast
3. We hebben iedereen nodig om onze doelen te realiseren; iedereen doet er toe
4. We werken (regionaal) samen aan onze gezamenlijke uitdagingen
5. We werken planmatig, maken af waar we aan beginnen en passen aan waar nodig
6. We lopen niet voorop, maar volgen snel de implementatie van slimme zorg
7. We mogen fouten maken en hiervan leren
8. We vieren onze successen, kleine en grote
9. We geven het goede voorbeeld aan elkaar
10. Als er beren op de weg zijn, zijn er vast ook flamingo's (Loesje)



5. Onze koers voor de komende jaren



5.1. Pijler 1

Samen zorgen voor meer passende en persoonsgerichte zorg

We willen dat alle mensen in Hillegom en omgeving waardig oud kunnen worden en de zorg kunnen krijgen die zij nodig hebben. Echter, komt deze zorg, ook bij HOZO, onder druk te staan. Doordat er steeds meer ouderen zijn om voor te zorgen en steeds minder mensen die zorg kunnen leveren. Als we niets doen, kunnen we straks niet meer iedereen de zorg bieden die we willen. Daarom moeten wij onszelf uitdagen om op een andere manier naar de ouderenzorg van morgen te kijken. Zorg die zowel persoonsgericht is als passend is bij ondersteuningsbehoefte van de cliënt. Dit vraagt een integrale visie op wonen, zorg en welzijn, waarin we de zorg zelf slimmer inrichten, maar ook meer inzetten op volledig pakket thuis (Zorg Thuis Plus), preventie en samenwerken met anderen, zoals andere zorgverleners, mantelzorgers en vrijwilligers.

Onze actielijnen:

- A. We gaan werken vanuit een duidelijke, integrale visie op wonen, zorg en welzijn.
- B. We versterken de samenwerking in keten/netwerk-zorg, o.b.v. de juiste zorg op de juiste plek.
- C. We willen een betere en eigentijdse (samenwerkings)relatie met mantelzorgers en vrijwilligers.
- D. We willen de doorstroom naar (hoog)complexe zorg zoveel mogelijk voorkomen.
- E. We zorgen voor een passend (zorg)aanbod en toekomstbestendige locatieprofielen.

Hiermee willen we de volgende hoofddoelen bereiken:



Voorkomen van wachtlijsten/tijdig passende zorg



Cliënttevredenheid van minimaal een 8



Meer dan (75%) van de vrijwilligers is tevreden (>8)



Voorkomen van (hoog)complexe zorg



5. Onze koers voor de komende jaren



5.2. Pijler 2

Slimme inzet van mensen en middelen zodat cliënten langer thuis kunnen blijven wonen

HOZO wil ouderen in Hillegom en omgeving helpen om in hun vertrouwde omgeving zelfstandig oud te worden, met een goede kwaliteit van leven. Met passende ondersteuning en zorg thuis, afgestemd op de individuele behoeften van onze cliënten. We zullen ons hier de komende jaren verder op gaan ontwikkelen, o.a. gericht op woonzorgzones, Zorg Thuis en Zorg Thuis Plus. Samen met andere zorgverleners en met mantelzorgers & vrijwilligers werken we als een team om cliënten met een (complexe) zorgvraag. En met behulp van slimme oplossingen die cliënten helpen om prettige en veilig zelfstandigheid te kunnen wonen.

Onze actielijnen:

- A. We bestendigen onze wijkverpleging in Hillegom en De Zilk.
- B. We gaan ons Zorg Thuis Plus aanbod in de wijk doorontwikkelen en uitbreiden.
- C. We gaan het woonzorgconcept voor de locatie Hofstede doorontwikkelen.
- D. We gaan meer bewezen zorgtechnologie in de thuissituatie inzetten
- E. We staan samen met anderen als één team om de cliënt thuis.

Hiermee willen we de volgende hoofddoelen bereiken:



Groei naar minimaal 40 VPT plaatsen



Clienttevredenheid van minimaal een 8



Slimme inzet van schaarse mensen en middelen



Voorkomen van (hoog)complexe zorg



Positief resultaat op Zorg Thuis



5. Onze koers voor de komende jaren



5.3. Pijler 3

Warme, liefdevolle verpleeghuiszorg wanneer het thuis niet meer lukt

Als zelfstandig thuis blijven wonen niet meer lukt, willen we ouderen in Hillegom en omgeving tijdig uitkomst bieden in één van onze woonzorglocaties. De zorgbehoefte op deze locaties zal de komende jaren steeds intensiever en/of complexer worden, voor zowel somatiek als PG. Dit vereist dat wij onze transitie naar verpleeghuiszorg doorzetten en dat we onze behandeldienst doorontwikkelen, inclusief de eerstelijnszorg vanuit het dienstencentrum.

Onze actielijnen:

- A. We gaan een toekomstbestendige behandeldienst realiseren
- B. We zorgen voor persoonsgerichte zorg op onze woonzorglocaties
- C. We gaan meer bewezen zorgtechnologie op onze woonzorglocaties inzetten
- D. We gaan aangescherpte locatieprofielen voor onze woonzorglocaties realiseren

Hiermee willen we de volgende hoofddoelen bereiken:



Groei naar 150 plaatsen met behandeling



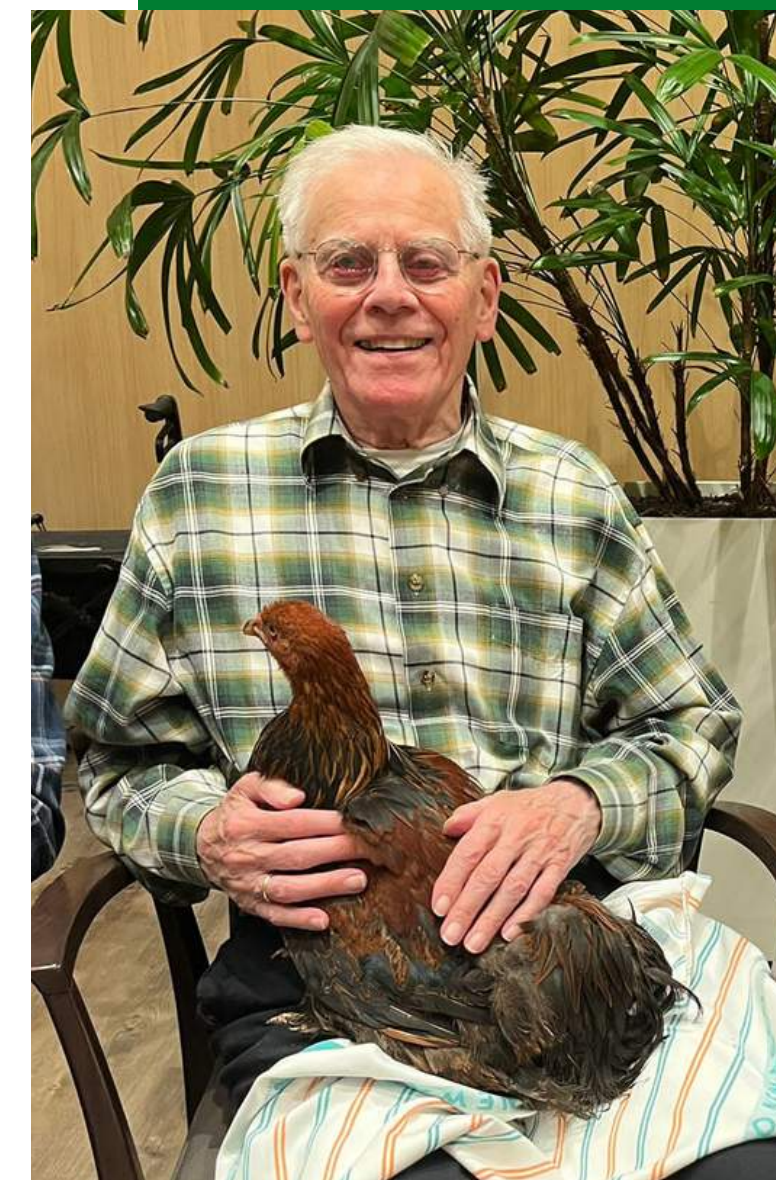
Cliënttevredenheid van minimaal een 8



Slimme inzet van schaarse mensen en middelen



Positief resultaat op intramurale zorg



5. Onze koers voor de komende jaren



5.4. Pijler 4

Werkplezier op 1 om (nieuwe) medewerkers te binden en boeien als leukste werkgever

Bij HOZO staat de cliënt centraal, maar staat de medewerker op 1! Wij willen dat onze medewerkers zich gewaardeerd voelen voor het belangrijke werk dat ze doen, dat ze een goede balans ervaren tussen werk en privé en dat ze de kans krijgen om hun talenten te ontwikkelen. Door één van de leukste werkgevers te zijn in de regio willen wij voldoende gekwalificeerd personeel aan ons binden. Het vinden en behouden van voldoende goed gekwalificeerde medewerkers zal de komende jaren één van onze grootste uitdaging blijven. We blijven investeren in onze medewerkers zodat zij met plezier bij HOZO werken, dit uitstralen in contacten naar cliënten, familieleden, collega's en ander betrokkenen.

Onze actielijnen:


- A. We helpen medewerkers om hun deskundigheid en eigenaarschap te vergroten
- B. We zorgen voor bevlogen leidinggevenden die hun teams motiveren, inspireren en uitdagen
- C. We willen de vitaliteit en veerkracht van onze medewerkers en teams versterken
- D. We gaan zorgen voor voldoende gekwalificeerd personeel
- E. We zorgen dat nieuwe collega's goed worden ontvangen en ingewerkt

Hiermee willen we de volgende hoofddoelen bereiken:

 Meer instroom,
minder uitstroom

 Medewerker-
tevredenheid van
minimaal een 8

 Verlaging van de
PNIL kosten

 Verlaging van
verzuim (<6,5%)



5. Onze koers voor de komende jaren



5.5. Pijler 5 Snelle volger op het gebied van innovatie en digitalisering in een lerende en duurzame organisatie

We willen een robuuste en lerende organisatie zijn, waarin 'de basis op orde' is en waar we het werk slim organiseren. We willen dat medewerkers zich ondersteund en gefaciliteerd voelen, zodat zij hun werk zo goed mogelijk kunnen doen. Dit zorgt voor tevreden cliënten, fijne samenwerkingen en verhoogt het werkplezier. Dit vraagt een cultuur van continu verbeteren, met aandacht voor kwaliteit van zorg, het verhogen van werkplezier en aandacht voor een gezonde bedrijfsvoering.

Onze actielijnen:

- A. We gaan onze zorgprocessen verder optimaliseren en digitaliseren
- B. We gaan onze administratieve/ondersteunende processen optimaliseren en digitaliseren
- C. We ontwikkelen HOZO naar een duurzame organisatie (bronzen milieukeurmerk)
- D. We verbeteren de kwaliteit en veiligheid van zorg en voldoen aan wet- en regelgeving

Hiermee willen we de volgende hoofddoelen bereiken:



Verhogen van directe zorg uren (verlagen overhead)



Verhogen van werkplezier



Hoge kwaliteit van zorg (PREZO-keurmerk)



Bronzen milieukeurmerk

