

20

JAAAR
VERSLAG



Voorwoord

Het jaar 2022 stond in het teken van HOZO 25 jaar in Hillegom. Zorgen voor en met elkaar in Hillegom, dat is waar wij ons dagelijks voor inzetten. Wij zijn dan ook bijzonder trots dat we - samen met bewoners, cliënten, familie, medewerkers en vrijwilligers - konden vieren dat HOZO 25 jaar bestond.

In al die jaren is de ouderenzorg volop in beweging geweest. En als we naar de toekomst kijken staat de ouderenzorg opnieuw voor een enorme uitdaging. Steeds meer ouderen die langer thuis blijven wonen en zorg en ondersteuning nodig hebben. Ouderen met een soms complexe zorgvraag die binnen een van onze locaties komen wonen. Wij doen dat al meer dan 25 jaar vanuit de visie: Vrijheid, veiligheid en vrolijkheid! En dat zullen wij ook in de toekomst blijven doen! Samen met familie en mantelzorgers, medewerkers, vrijwilligers en samenwerkingspartners.

Om dit mogelijk te maken hebben we in 2022 een nieuw strategisch koersplan tot 2025 opgesteld. De veranderingen in onze samenleving gaan snel: wonen, welzijn en zorg zijn voortdurend in beweging. 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. Het 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 deze vijf pijlers:

Pijler 1: Samen zorgen voor meer passende en persoonsgerichte zorg

Pijler 2: Slimme inzet van mensen en middelen, zodat cliënten langer thuis kunnen blijven wonen

Pijler 3: Warme, liefdevolle verpleeghuiszorg wanneer het thuis niet meer lukt

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

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

Het jaarverslag 2022 is opgesteld op basis van deze 5 pijlers; we blikken terug op de vele mooie ontwikkelingen die in gang zijn gezet. Tegelijkertijd geven we ook alvast een doorkijkje naar 2023. Dit doen we middels een jaarverantwoording welke is opgesteld op basis van een vrije interpretatie van de Regeling openbare jaarverantwoording WMG, 'Richtlijn 400 Bestuursverslag' van de Raad voor de Jaarverslaggeving en de Governancecode Zorg 2022 die passend is bij de omvang en cultuur van HOZO.

In het jaar 2022 is de samenwerking met het management team, de raad van toezicht, de cliëntenraad, ondernemingsraad en zorgadviesraad verder verstevigd. De medezeggenschap is in toenemende mate betrokken bij de totstandkoming van het beleid bij HOZO.

Zij hebben dan ook een belangrijke bijdrage gegeven aan de totstandkoming van het strategisch koersplan tot 2025. De organisatie staat in de startblokken om verder vorm en inhoud te geven aan deze strategische koers. Een groot aantal initiatieven staan beschreven in dit jaarverslag.

Zorgen voor en met elkaar in Hillegom, dat is waar ik mij dagelijks met veel plezier voor inzet. Ik wil alle medewerkers en vrijwilligers, familie en mantelzorgers bedanken voor hun betrokkenheid en inzet bij HOZO. Daarnaast bedank ik de medezeggenschap, de raad van toezicht en alle samenwerkingspartners voor hun betrokkenheid, inzet en vertrouwen.

Met vriendelijke groet,

Daniëlle van Veen

Bestuurder HOZO



Inhoudsopgave

1. MISSIE, VISIE EN KERNWAARDEN

1.1. Onze missie	4
1.2. Onze visie	4
1.3. Doelgroepen	4
1.4. Kernwaarden	4

2. 25 JAAR HOZO

2.1. Cliënten	5
2.2. Medewerkers	5
2.3. Jubileummagazine	5
2.4. Buurtbewoners	6
2.5. Vrijwilligers	6
2.6. Zakelijke relaties	6

3. PIJLER 1: SAMEN ZORGEN VOOR MEER PASSENDE EN PERSOONSGERICHTE ZORG

3.1. Belangrijke ontwikkelingen	7
3.1.1. Strategisch koersplan 2025	7
3.1.2. Regiovisie 'Samen komen we verder'	7
3.1.3. Ambitieovereenkomst	8
3.1.4. Besturingsfilosofie	8
3.1.5. Raad van Bestuur	9
3.1.6. Verslag van de raad van toezicht	9
3.1.7. Cliëntenraad	11
3.1.8. Zorg Advies Raad	12
3.1.9. Ondernemingsraad	13
3.2. Toekomstbeeld	13
3.3. Feiten en cijfers	14

3.3.1. Samenwerkingsrelaties	14
3.3.2. Inzet vrijwilligers	14

4. PIJLER 2: SLIMME INZET VAN MENSEN EN MIDDELEN ZODAT CLIËNTEN LANGER THUIS KUNNEN BLIJVEN WONEN

4.1. Belangrijke ontwikkelingen	15
4.1.1. Landelijke ontwikkelingen	15
4.1.2. Zorg Thuis Plus	15
4.1.3. Hofstede	16
4.1.4. Ontwikkeling zorgzame buurt	16
4.2. Toekomstbeeld	16
4.3. Feiten en cijfers	17



5. PIJLER 3: WARME, LIEFDEVOLLE VERPLEEGHUISZORG, WANNEER HET THUIS NIET MEER LUKT

5.1. Belangrijke ontwikkelingen	18
5.1.1. PDL zorg	18
5.1.2. Waardigheid en trots	18
5.1.3. Uitbreiding behandeldienst	18
5.1.4. Momo-BedSense	18
5.1.5. Medicatieveiligheid	18
5.2. Toekomstbeeld	18
5.3. Feiten en cijfers	19

5. PIJLER 4: WERKPLEZIER OP 1 OM (NIEUWE) MEDEWERKERS TE BINDEN EN BOEIEN ALS LEUKSTE WERKGEVER

6.1. Belangrijke ontwikkelingen	20
6.1.1. Leren en ontwikkelen	20
6.1.2. Leerafdeling Parkwijk	20
6.1.3. Functiehuis	21
6.1.4. Aandachtvelders	21
6.1.5. Blended leerlijn	21
6.1.6. Ontwikkeltrajecten	21
6.2. Toekomstbeeld	21
6.3. Feiten en cijfers	22

7. PIJLER 5: SNELLE VOLGER OP HET GEBIED VAN INNOVATIE EN DIGITALISERING IN EEN LERENDE EN DUURZAME ORGANISATIE

7.1. Belangrijke ontwikkelingen	23
7.1.1. PREZO	23
7.1.2. Triasweb	23
7.1.3. Wond app	23
7.1.4. Wet Zorg en Dwang	23
7.1.5. Milieukeurmerk	23
7.1.6. Fioretti maatschappelijk verantwoord ondernemen	23
7.2. Toekomstbeeld	23
7.3. Feiten en cijfers	24
7.3.1. Risicoanalyse	24
7.3.2. Communicatie en zichtbaarheid	25
7.3.3. Bedrijfsvoering financieel	26

8. JAARREKENING

1. Missie, visie en kernwaarden

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 vakkbekwame 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. HOZO 25 jaar



2.1. Cliënten

HOZO is in mei 2022 het jubileumjaar gestart met een feestdag voor de cliënten en bewoners. Op alle drie de locaties is er een mooie dag van gemaakt vol gezelligheid, oud Hollandse spelletjes en heerlijke lekkernijen. We begonnen met gebak in de ochtend en eindigden met patat eten in de avond. Een gezellige, drukke dag.



2.2. Medewerkers

In juni 2022 hebben de medewerkers van HOZO gefeest en gegeten bij Landgoed de Olmenhorst. Ze hebben gegeten bij foodtrucks. Van pizza tot pasta, er was van alles. Na het eten hebben de medewerkers gezellig gedanst bij de coverband.



Daarnaast hebben ze de mogelijkheid gehad om een workshop te volgen. De meeste medewerkers hebben zelf chocolade gemaakt bij Chocolaterie Pierre.

2.3. Jubileummagazine

HOZO heeft haar medewerkers ook in de schijnwerpers gezet in het 25-jarige jubileummagazine. In deze uitgave blikt de organisatie terug op 25 jaar HOZO en komen verschillende medewerkers aan het woord over wat hen beweegt om voor dit mooie vak te kiezen.



VOORWOORD
Bij HOZO is het leuk!
 Zorgen voor en met elkaar in Hillegom, dat is waar wij ons dagelijks voor inzetten. Wij zijn dan ook bijzonder trots dat wij dit jaar vieren dat HOZO 25 jaar bestaat. In dit jubileummagazine bliken we terug op 25 jaar HOZO en kijken we vooruit naar de toekomst. In het bijzonder zetten wij onze medewerkers in de schijnwerpers. 25 jaar van leren en verbeteren, heeft ons gebracht tot de mooie, zelfstandige en professionele organisatie die HOZO anno 2022 is. In al die jaren is de ouderenzorg volop in beweging geweest. En als we naar de toekomst kijken staat de ouderenzorg opnieuw voor een enorme uitdaging. Steeds meer ouderen die langer thuis blijven wonen en zorg en ondersteuning nodig hebben. Ouderen met soms complexe zorgvraag die binnen een van onze locaties komen te wonen. Wij doen dat al meer dan 25 jaar vanuit de visie: vrijheid, veiligheid en vrolijkheid! En dat zullen wij ook in de toekomst blijven doen! Samen met familie, mantelzorgers, medewerkers, vrijwilligers en samenwerkingspartners.

Trots zijn wij ook op onze medewerkers! In deze uitgave komen verschillende medewerkers aan het woord over wat hen beweegt om voor dit mooie vak te kiezen. Sommigen al meer dan 25 jaar! Een ding is dan ook zeker: onze medewerkers zetten zich dagelijks met liefde en passie in om goede persoonlijke zorg te verlenen aan onze cliënten en bewoners. Dat verdient niet alleen applaus, maar een diepe buiging!

Wat is het geheim van 25 jaar HOZO? Bij HOZO is het leuk! Vrijheid is niet voor niets een van onze kernwaarden! Bij HOZO is het leuk om te werken, te wonen of deel te nemen aan activiteiten. Dat horen wij dagelijks terug van onze cliënten, bewoners, medewerkers en vrijwilligers. Daarom vieren we een heel jaar feest! Het jaar 2022 staat in het teken van HOZO 25 jaar in Hillegom. Wij wensen u veel leesplezier!

Festelijke groot, mede namens het management team,
Daniëlle van Veen
 Bestuurder HOZO

INHOUD

04 Mannen in de zorg Frans van Hensbergen	24 Jubilans Kitty Bobertloem	31 Bewoners Bewoners	38 Anekdoten Bewoners
08 Hij/zij van Barend, Janet Kool	26 Vrijwilliger Martha Pollemans	32 Vernieuwde zorg PDL Joke van der Meulen	39 Mannen in de WMO, Pim Koster
10 Geschiedenis HOZO Vrijheid in de tijd	28 Hij/zij van Hildebrandt, Janny Hak		40 Toekomst Daniëlle van Veen
	30 In het zonnetje Oligopriesters	36 Hij/zij van Degrezongel, Karin Schrama	

COLOFON

25 jaar HOZO is een uitgave van HOZO. Dit is het jubileummagazine van HOZO en verschijnt eenmalig voor het 25-jarige jubileum.	Inhoud en vormgeving: Joy Broekhuizen	Eindredactie: Liesbet Wärrerdam, Daniëlle van Veen	Samenwerking met: Frans van Hensbergen, Janet Kool, Kitty Bobertloem, Martha Pollemans, Karin Schrama, Janny Hak.	Jose van der Pijl, Pim Koster en Daniëlle van Veen
--	---------------------------------------	--	---	--

Correspondent: HOZO, Garbriëlaan 3, 2182 LA Hillegom, Broekhuizen



HOZO

25 JAAR IN HILLEGOM

2.4. Buurtbewoners

Voor de buurtbewoners is er in augustus bij locatie, Bloemswaard, een boerenmarkt georganiseerd. Hier stonden diverse leuke kraampjes en attracties opgesteld en het was gezellig druk.

2.5. Vrijwilligers

Daarnaast waardeert HOZO haar vrijwilligers enorm en heeft daarom voor alle vrijwilligers in september een barbecue georganiseerd in het kader van 25 jaar HOZO. Gezellig met een zanger en een drankje tijdens het eten.

2.6. Zakelijke relaties

Het jubileumjaar is in november afgesloten met een symposium voor alle samenwerkingspartners van HOZO. Kijkend naar de toekomst van de ouderenzorg én naar de lokale ontwikkelingen is gekozen voor het thema 'Zorgzame Buurten'. Vanuit verschillende perspectieven hebben we samen de ontwikkeling van een zorgzame buurt verkend.





3. Pijler 1: Samen zorgen voor meer passende en persoonsgerichte zorg

3.1. Belangrijke ontwikkelingen

3.1.1. Strategisch koersplan 2025

In 2022 is een nieuw strategisch koersplan opgesteld met de bijdragen van de cliëntenraad, ondernemingsraad, zorgadviesraad, raad van toezicht, coördinatoren en staf. 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.

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. Het koersplan kan worden gezien als onze routekaart naar 2025.

We zetten daarbij in op vijf pijlers.

Pijler 1: Samen zorgen voor meer passende en persoonsgerichte zorg

Pijler 2: Slimme inzet van mensen en middelen, zodat cliënten langer thuis kunnen blijven wonen

Pijler 3: Warme, liefdevolle verpleeghuiszorg wanneer het thuis niet meer lukt

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

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

In de pijler 'Samen zorgen voor meer passende en persoonsgerichte zorg' gaat het vooral over het woord 'samen'. Samen met familie, mantelzorgers, in afstemming met de medezeggenschap, in dialoog met de raad van toezicht, en samen met organisaties in de regio.



3.1.2. Regiovisie 'Samen komen we verder'

'Samen komen we verder'; onder dit motto is door de ouderenzorgorganisaties in Zuid Holland Noord samen met Zorg en Zekerheid in 2022 gewerkt aan de regiovisie. De maatschappelijke trends benadrukken de noodzaak tot radicale verandering, waarbij een gezamenlijk verlangen om het samen op te pakken het uitgangspunt is van de betrokken organisatie. Het altijd 'samen' is, samen met naasten, samen met de samenleving, samen met informele zorgverleners, samen met andere zorgverleners (over de domeinen heen).

De regiovisie zet in op 6 programmalijnen:

1. Arbeidsmarkt: werving en behoud van medewerkers
2. Digitalisering en inzet van zorgtechnologie
3. (Ver) bouwen en wonen
4. Betrokken gemeenschappen en samenwerking in de keten
5. Opleiden en scholen
6. Kennisontwikkeling en kwaliteit van zorg

Binnen de regio maakt HOZO onderdeel uit van een lerend netwerk met DSV Leven, Groot Hoogwaak en Roomburgh. In het lerend netwerk vindt zowel op bestuurlijk als op management/staf niveau uitwisseling plaats op het gebied van kwaliteit en veiligheid, leren en ontwikkeling, informatie en communicatie.

3.1.3. Ambitieovereenkomst Wonen, welzijn en zorg Hillegom, Lisse en Teylingen (HLT)

Ruim twintig partijen in Hillegom, Lisse en Teylingen hebben in november 2022, een ambitieovereenkomst getekend om te zorgen dat ouderen nu en in de toekomst in hun eigen omgeving kunnen blijven wonen met een goede kwaliteit van leven. De ambitieovereenkomst Wonen + Welzijn + Zorg HLT heeft dan ook de ondertitel 'Betrokken, betekenisvol en vitaal ouder worden'.

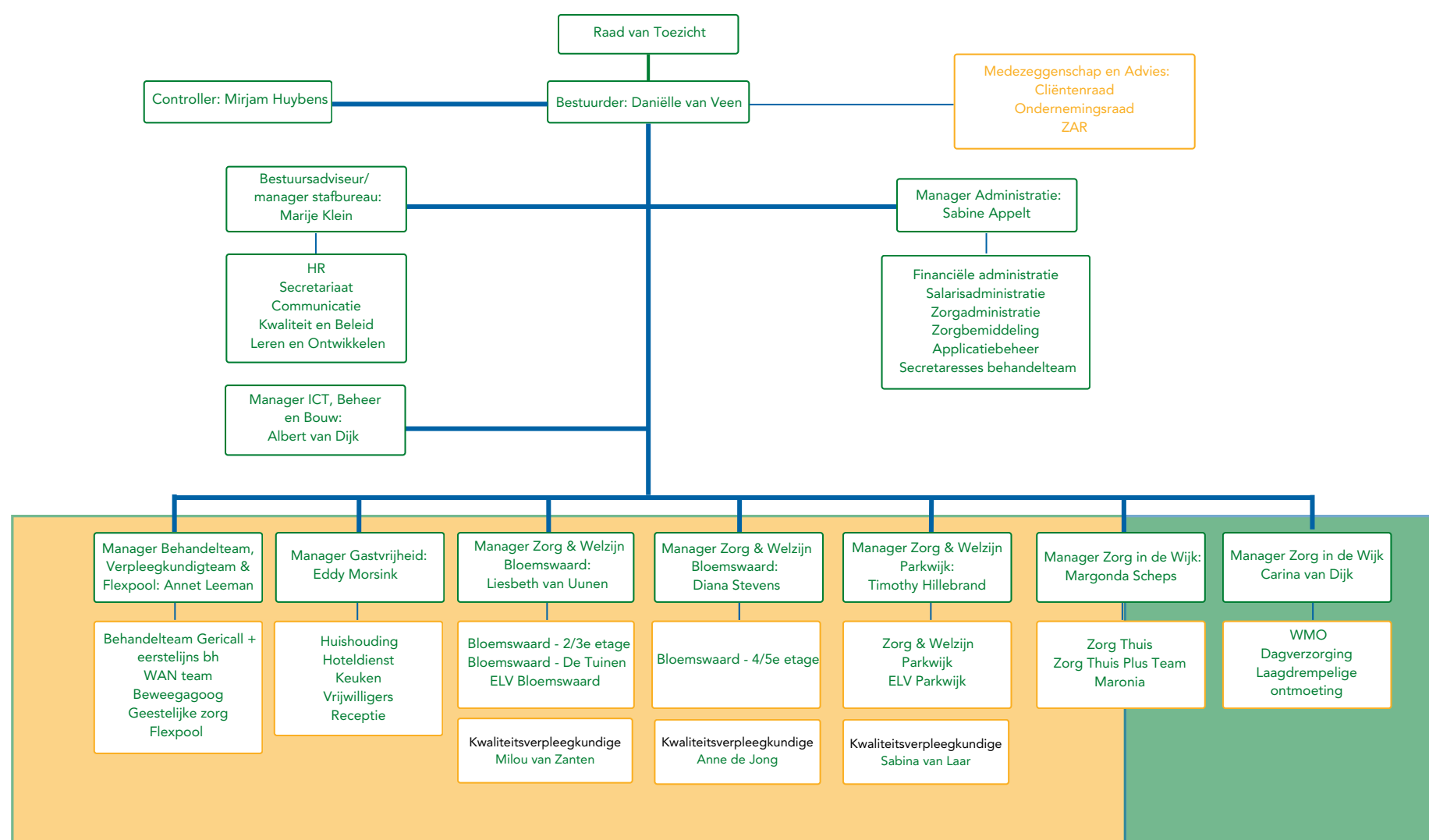
Het doel is te zorgen dat ouderen nu en in de toekomst in hun eigen omgeving kunnen blijven wonen. We staan voor grote opgaven om dat te realiseren. Dat komt onder andere door de vergrijzing (in HLT verdubbelt het aantal ouderen bijna tot 2040), de krapte op de woningmarkt, personeelstekorten en oplopende zorgkosten. Voor deze opgaven is een andere aanpak nodig.

De ambitieovereenkomst kent drie kernopgaven. De eerste is prettig wonen: voldoende geschikte en betaalbare woningen, ook voor specifieke doelgroepen en voor wonen met zorg. De tweede is een betrokken gemeenschap: een gemeenschap voor en met elkaar waarin mensen elkaar kunnen ontmoeten, meedoen en het gevoel hebben ertoe te doen. De derde opgave is passende zorg: die wordt door formele en informele zorg samen vorm gegeven. De nieuwe norm is: zelf als het kan, thuis als het kan, digitaal als het kan. De ambities werken we uit in actieplannen. De samenwerkende partijen zien een mooie samenwerking ontstaan. "We bundelen onze energie én middelen van alle organisaties. Alleen zo kunnen we integraal en effectief werken aan de opgaven."

3.1.4. Besturingsfilosofie

HOZO biedt persoonsgerichte zorg en ondersteuning. De besturingsfilosofie heeft als vertrekpunt dat de cliënt of bewoner centraal staat in de organisatie van de zorg en de dienstverlening. Om dit waar te kunnen maken, hechten wij veel belang aan het netwerk rondom de cliënt, bestaande uit familie/mantelzorgers en vrijwilligers. Het zorg- en behandelteam is hierop aanvullend en dienstverlenend. Belangrijk in de besturingsfilosofie van HOZO is een platte organisatiestructuur, gericht op het zo laag mogelijk neerleggen van eigenaarschap en verantwoordelijkheid. Sinds 2021 vallen de coördinatoren zorg en ondersteuning rechtstreeks onder de bestuurder. Coördinatoren, staf en kwaliteitsverpleegkundigen zijn voorbereid op hun nieuwe taken en verantwoordelijkheden middels individuele en teamontwikkeltrajecten. Daarnaast zijn alle coördinatoren en staf getraind in projectmatig werken.

De coördinatoren gaan zich verder ontwikkelen naar managers. In 2022 is besloten tot uitbreiding van het managementteam met twee managers: enerzijds om uitvoering te kunnen geven aan de doelstellingen in het strategisch koersplan 2025 en anderzijds om meer nabijheid en sturing aan de teams zorg en welzijn te kunnen geven. De werving van deze managers is eind 2022 in gang gezet.



3.1.5. Raad van Bestuur

HOZO heeft een Raad van Toezicht bestaande uit vijf leden, ieder met zijn eigen aandachtsgebied; zie hiervoor het verslag van de Raad van Toezicht. Het éénhoofdig bestuur wordt gevormd door de bestuurder Daniëlle van Veen, ondersteund door een bestuursadviseur. De bestuurder en de managers zorg en ondersteuning vormen samen het managementoverleg.

Goed bestuur en toezicht zijn belangrijke voorwaarden voor goede zorg. De Governancecode Zorg is een instrument om de governance zo in te richten dat die bijdraagt aan het waarborgen van goede zorg, aan het realiseren van de maatschappelijke doelstelling van zorgorganisaties en het maatschappelijk vertrouwen. HOZO voldoet aan de uitgangspunten die zorgbreed gelden voor VVT-organisaties.

3.1.6. Verslag van de raad van toezicht

De raad van toezicht bewaakt de inhoudelijke koers van HOZO, ziet toe op het waarmaken van de maatschappelijke waarde van HOZO, en op een verantwoord financieel beheer. De raad van toezicht toetst het beleid van het bestuur vanuit een strategisch perspectief systematisch en permanent tijdens haar tweemaandelijks vergaderingen met de bestuurder. Daarnaast fungeert de raad als werkgever van de bestuurder en als klankbord voor de bestuurder.

De raad van toezicht en de raad van bestuur vergaderen in de regel zes tot zeven keer per jaar. Daarnaast worden locatiebezoeken afgelegd en vindt jaarlijks een overleg plaats waar alle medezeggenschapsraden bij aanwezig zijn.

Tevens nemen de leden van de raad van toezicht afwisselend, eenmaal per jaar, deel aan een overleg met de cliëntenraad en de ondernemingsraad.

De raad van toezicht bestaat uit vijf leden. In 2022 is de werving opgestart van de voorzitter van de raad van toezicht en een lid van de raad van toezicht. De samenstelling van de raad van toezicht is op 31 december 2022 als volgt:

- De heer H.G. Waling, voorzitter (wordt per 1-1-2023 opgevolgd door de heer A. Mans)
- De heer L.S. van Schie, vicevoorzitter en op voordracht van de cliëntenraad (wordt per 5-4-2023 opgevolgd door de heer R. de Graaf)
- De heer D.S. Wijbenga, secretaris
- Mevrouw P. Hummelen, lid
- Mevrouw W. Deerenberg-Kessler, lid

De besluiten van de raad van toezicht in 2022:

- Jaarrekening 2021: goedkeuring

- WNT-klasse 2022: besluit
- Begroting 2023: goedkeuring
- Kwaliteitsverslag/jaarverantwoording 2021: goedkeuring

De belangrijkste thema's in de samenwerking met de raad van bestuur waren in 2022:

- Governance code Zorg 2022
- Strategisch koersplan tot 2025
- Uitbreiding managementteam
- Ontwikkeling van VPT in de wijk en in Hofstede
- Informatiestrategieplan
- Medicatieveiligheid, inclusief implementatie Medimo en Triasweb
- Waardigheid en Trots op locatie Bloemswaard
- Leerafdelingen, personeel in balans, verzuim, functiehuis
- AVG
- Uitkomsten CTO, MTO, PREZO



Reflectie van de raad van toezicht:

In de vergaderingen van de raad van toezicht zijn naast de reguliere punten met betrekking tot financiën, kwaliteit en veiligheid en medewerkers, onderwerpen besproken gericht op de verdere doorontwikkeling van HOZO, zoals de ontwikkeling van VPT in de wijk en in Hofstede, het opzetten van leerafdelingen als antwoord op de toenemende personeelskrapte en de ontwikkeling en uitbreiding van het managementteam om voldoende verandercapaciteit te waarborgen. Daarnaast heeft een verdiepingsbijeenkomst plaatsgevonden met een afvaardiging vanuit de organisatie omtrent het onderwerp medicatieveiligheid.

De zelfevaluatie van de raad van toezicht heeft begin 2022 plaats gevonden onder begeleiding van een externe adviseur. Vanuit deze zelfevaluatie zijn een aantal aandachtspunten naar voren gekomen die de raad van toezicht heeft opgepakt, waar onder een vooroverleg van de raad van toezicht, het weer oppakken van opleiding en scholing (na corona), het verdiepen op specifieke thema's in aparte bijeenkomsten/ commissies, maken van procesafspraken met betrekking tot de strategische koers van HOZO.

De raad van toezicht voert steeds meer de dialoog met de bestuurder, de medezeggenschap en afgevaardigden vanuit de organisatie over de opgave van de ouderenzorg in het algemeen en de strategische keuzes over de koers en de zelfstandigheid van HOZO. Deze gesprekken hebben geleid tot een aanscherping van keuzes en het smart maken van doelstellingen van het strategisch koersplan 2025. Ook de jaarlijkse gesprekken met de medezeggenschap hebben er tot geleid dat er een gedragen koers is voor de toekomst van HOZO.



In 2022 heeft de raad van toezicht na een periode van negen jaar afscheid genomen van Henk Waling als voorzitter van de raad van toezicht en na een periode van acht jaar van Laurens van Schie als lid van de raad van toezicht. HOZO is hen zeer erkentelijk voor alles wat zij betekend hebben voor HOZO. Eind 2022 is Toon Mans aangesteld als nieuwe voorzitter van de RvT. Eind 2022 is de procedure opgestart voor de benoeming van een lid van de raad van toezicht. Deze is in april 2023 ingevuld met de benoeming van Rutger de Graaf.

De raad van toezicht heeft veel waardering voor de energie en inzet van al onze medewerkers en vrijwilligers die er gezamenlijk voor zorgen dat, door de kwaliteit van de geleverde zorg- en dienstverlening, bewoners en cliënten zich thuis voelen en HOZO een stevige positie heeft in de zorg voor ouderen in Hillegom.

* De raad van toezicht in 2023

3.1.7. Cliëntenraad

Goede medezeggenschap is van groot belang. De medezeggenschap bij HOZO heeft in 2022 een belangrijke ontwikkeling doorgemaakt. In een gezamenlijk overleg met de cliëntenraad, ondernemingsraad en raad van toezicht is nagedacht over het thema Medezeggenschap van de toekomst! De VVAR heeft in 2022 een doorontwikkeling ingezet naar zorgadviesraad (ZAR). De medezeggenschapsraden hebben meegedacht en meegepraat over de ontwikkeling van het strategisch koersplan 2025.

De cliëntenraden hebben in 2022 zesmaal overleg gevoerd met de bestuurder, waarvan éénmaal in bijzijn van twee afgevaardigden van de raad van toezicht. Daarnaast is er een vergadering geweest samen met de ondernemingsraad, de raad van toezicht en de bestuurder met thema: Medezeggenschap van de toekomst! Hoe ziet de medezeggenschap er anno 2022 uit en op welke wijze kan zij meedenken en adviseren over de veranderingen binnen HOZO. Een groot deel van de besproken onderwerpen vormen mede de basis van het jaarplan 2023 van de cliëntenraad.

Ter adviesaanvraag waarop de cliëntenraad positief heeft geadviseerd:

- Huiskamerproject Bloemswaard
- Benoeming WZD functionaris
- Jaarverslaggeving 2021
- Kwaliteitsverslag/Jaarverantwoording 2021
- WZD analyse
- Begroting 2023

In 2022 heeft Wil van Maris zijn voorzitterschap overgedragen aan Jaap Ketele. Na jaren lang voorzitter te zijn geweest van de cliëntenraad. We willen Wil enorm bedanken voor al zijn inzet.



Reflectie van de cliëntenraad:

De cliëntenraad heeft in 2022 goede vorderingen gemaakt. De reglementen voor medezeggenschap en cliëntenraad zijn geactualiseerd vastgesteld in de overlegvergadering met de bestuurder. Ook zijn de cliëntenraden van Bloemswaard, Maronia en Parkwijk samengevoegd tot één centrale cliëntenraad. Eveneens is binnen de cliëntenraad een taakverdeling doorgevoerd waarbinnen meer specialistische onderwerpen door één of meerdere leden worden behandeld en voorbereid voor beknopte behandeling in de vergadering van overleg.

Jaap Ketele (voorzitter cliëntenraad)

3.1.8. Zorg Advies Raad

De Zorg Adviesraad (ZAR) is een middel om zeggenschap te hebben over de beroepsuitoefening en de beroepsontwikkelingen van het personeel zorg en welzijn (shared governance). Binnen HOZO bestaat de ZAR uit verzorgenden, verpleegkundigen en medewerkers welzijn. Het streven is dat er vanuit iedere afdeling een vertegenwoordiging in de ZAR aanwezig is.

De aandachtsgebieden van de VVAR/ZAR (in oprichting) zijn terug te brengen tot:

- Verbetering van de kwaliteit van zorg voor cliënten en bewoners
- Beleid dat beter aansluit bij de professionele beroepsuitoefening
- Een grotere betrokkenheid van de zorgprofessionals bij de koers van de organisatie

Een kerntaak van de ZAR (in oprichting) binnen HOZO wordt het gevraagd en ongevraagd advies geven. Door deze adviserende rol heeft de ZAR een stem in het korte- en langetermijnbeleid van de organisatie. Het kan hierbij gaan om zaken over de beroepsontwikkeling van verpleegkundigen of verzorgenden, maar ook over het algemeen strategisch beleid. De subsidie Veerkracht en Zeggenschap is aangevraagd en toegekend. Hiermee gaat de ZAR in 2023 zich verder ontwikkelen als Zorg Advies Raad.



De VVAR/ZAR in oprichting is in 2022 vier keer bij elkaar geweest. Onderwerpen die onder andere besproken zijn:

- Koersplan 2023-2025
- Evaluatie Waardigheid en Trots
- Plan van aanpak transitie VVAR naar ZAR
- Nieuw reglement en competentieprofiel
- Aanvraag voor de subsidie Veerkracht en Zeggenschap
- Uitkomsten CTO, MTO, PREZO

Reflectie van de Zorg Advies Raad:

2022 heeft voor de ZAR in oprichting in het teken gestaan van een ontwikkeling van VVAR naar ZAR en het maken van een doorstart, zodat er echt gefunctioneerd kan worden als een zelfstandig functionerend adviesraad met een goede vertegenwoordiging van het personeel zorg en welzijn. Er zijn mooie stappen gezet!

Riekje Puyenbroek - Menninga (voorzitter ZAR)

3.1.9. Ondernemingsraad

HOZO heeft één Ondernemingsraad voor Parkwijk, Bloemswaard, Maronia en Zorg Thuis. De ondernemingsraad bestaat uit vijf personen.

In 2022 is er zes keer regulieroverleg geweest met de bestuurder, waarbij éénmaal een afvaardiging van de Raad van Toezicht aanwezig was. Daarnaast is er een vergadering geweest samen met de cliëntenraad, de raad van toezicht en de bestuurder met als thema: Medezeggenschap van de toekomst! Hoe ziet de medezeggenschap er anno 2022 uit en op welke wijze kan zij meedenken en adviseren over de veranderingen binnen HOZO.

De ondernemingsraad houdt vóór het overleg met de bestuurder onderling overleg om onder andere de agenda en bijbehorende stukken te bespreken. Hierbij nodigen zij naar behoefte iemand van het management of staf uit om zich verder te laten informeren over onderwerpen die spelen.

Ter instemming:

- Functiematrix zorgfuncties
- Scholing- en opleidingsplan
- Voorstel E-learning vergoeding

Ter advies:

- Huiskamerproject Bloemswaard
- Uitbreiding eisen BHV-bonus
- Jaarverslaggeving 2021
- Kwaliteitsverslag/Jaarverantwoording 2021
- Begroting 2023
- Functionaris FG



Reflectie van de ondernemingsraad:

Dit afgelopen jaar was een jaar met veel positieve veranderingen voor de OR. Wij hebben een best wel nieuwe samenstelling en wij hebben nieuwe ideeën over hoe de OR eruit moet zien. Samen met onze bestuurder hebben wij een nieuwe impuls proberen te geven aan de medezeggenschap.

Wij zijn afgelopen jaar naar een OR training geweest. Tijdens het tweede deel van deze training is Daniëlle, onze bestuurder, bij ons aangesloten. Wij hebben tijdens de training meegekregen om te kijken naar thema's. Thema's zoals veiligheid, werkplezier, arbo etc. Binnen de OR is ook op een andere manier aan opleiden gedaan. Wij hebben een leerling plek gecreëerd. Een plek waarin een leerling kan proeven aan beleid, beslissen en verdere OR thema's.

Wij hebben het afgelopen jaar adviezen en instemmingen gedaan. Zo zijn wij positief over: vergoedingen e-learning, het huiskamerproject en uitbreiden/ veranderen BHV bonus.

Ik kan wel zeggen dat wij ook met elkaar nieuwe zin/energie hebben gevonden om de OR van HOZO nog beter te maken. Ook bij de OR is het leuk!

Leondo Klassen (voorzitter OR)

3.2. Toekomstbeeld

- De samenwerking met de informele zorg wordt steeds belangrijker. Het aantal vrijwilligers neemt verder toe.
- Samenwerking met collega organisaties in AVANT verband wordt in 2023-2024 verder concreet vormgegeven, bijvoorbeeld op het gebied van opleiden en beeldzorg.
- De zorgzame wijk in de wijk Elsbroek wordt verder ontwikkeld, samen met partners vanuit de ambitieovereenkomst.
- De dialoog met de medezeggenschap en de raad van toezicht wordt gevoerd op basis van de kansen, maar ook de dilemma's die volgen uit het strategisch koersplan 2025.

3.3. Feiten en cijfers

3.3.1. Samenwerkingsrelaties

HOZO werkt met veel verschillende samenwerkingspartners samen om de kwaliteit van de zorg en de dienstverlening zowel intra als extramuraal te optimaliseren. De belangrijkste samenwerkingsrelaties van HOZO staan hiernaast.

HOZO vormt samen met Groot Hoogwaak, DSV Leven en Roomburgh een lerend netwerk binnen de regio. Zowel beleidsmedewerkers, HR-adviseurs, opleidingsadviseurs als bestuurders komen periodiek bijeen om kennis uit te wisselen. Sinds 2021 zijn op bestuurlijk niveau de contacten binnen het lerend netwerk verder aangetrokken. Naast uitwisseling van ervaringen wordt op concrete onderdelen onderzocht waarin kan worden samengewerkt. De thema's waarop samengewerkt wordt zijn o.a. opleiden, AVG en ontwikkeling van VPT.



3.3.2. Inzet vrijwilligers

De inzet van vrijwilligers is enorm waardevol! HOZO zet in op persoonsgerichte zorg en met de inzet van een groot aantal vrijwilligers kan op het gebied van welzijn meerdere persoonsgerichte activiteiten voor bewoners worden aangeboden.

Het aantal vrijwilligers binnen HOZO neemt toe. Vrijwilligers zetten zich in voor verschillende soorten activiteiten. Zo kunnen we aansluiten bij de competenties en wensen van onze vrijwilligers. Om vrijwilligers te binden en te boeien en de samenwerking tussen vrijwilligers te stimuleren zijn in 2022 diverse activiteiten voor de vrijwilligers georganiseerd. Naast gezelligheid, wordt ook ingezet op scholing en instructie van de vrijwilligers.



2022: 161 vrijwilligers



2022

24 nieuwe
vrijwilligers

21 vrijwilligers
uitgestroomd

Soorten vrijwilligers:

- Chauffeurs,
- Bezoekvrijwilligers
- Wandelvrijwilligers
- Vrijwilligers voor op de dagbesteding
- Vrijwilligers op de afdelingen ochtend/avond
- Vrijwilligers voor de activiteiten van welzijn
- Vrijwilligers voor het restaurant koffie en eetmomenten middag/avond
- Vrijwilligers voor de handmassage
- Vrijwilligers voor het schrijven van levensboeken
- Vrijwilligers voor de technische dienst
- Vrijwilliger tuinman



Scholing, instructie en gezelligheid:

- Jubileum vrijwilligersfeest
- Training Alzheimer
- Training omgaan inzetrooster
- Training veilig en gezond werken
- Rijvaardigheidstrainingen



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



4.1. Belangrijke ontwikkelingen

4.1.1. Landelijke ontwikkelingen WOZO en IZA

Het WOZO-programma (Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen) is een bundeling van tal van maatregelen uit het coalitieakkoord en beleidsprogramma's die al bestonden (o.a. Woonprogramma, Nationale Dementiestrategie). Het doel van het WOZO-programma is om bij te dragen aan een brede maatschappelijke beweging met een lange termijnperspectief. Het akkoord is gericht op zelf als het kan, thuis als het kan en digitaal als het kan. Onderliggend principe hierbij is dat de uitbreiding van de huidige intramurale capaciteit wordt bevroren en de zorgzwaarte in het huidige verpleeghuis zal toenemen. Het programma kent vijf actielijnen: samen vitaal en zelfstandig ouder worden, goede basiszorg in de wijk, passende ouderenzorg in samenhang, wonen en zorg voor ouderen, innovatie en anders organiseren.

IZA (Integraal Zorgakkoord) behelst een op de Zorgverzekeringswet (Zvw) toegespitst zorg akkoord. Het IZA richt zich op het domein van de zorg dat collectief in het kader van de Zvw wordt vergoed met daarbij expliciete aandacht voor 'grensvlakken' zoals samenwerking met het sociaal domein en preventie, voor zover die direct samenhangt met de Zvw-zorg. VWS wil met de afspraken in het IZA een transformatie voor de lange termijn (10-15 jaar) in gang zetten, langer dan de huidige kabinetsperiode.

Het akkoord bevat afspraken over zeven thema's: regionale samenwerking, samenwerking sociaal domein/eerstelijns/GGZ-keten, versterken organisatie van de basiszorg, preventie en leefstijlgeneskunde, passende zorg als norm, digitalisering en gegevensuitwisseling, arbeidsmarkt en ontzorgen van medewerkers.

4.1.2. Zorg Thuis Plus

HOZO is in 2022 gestart met de ontwikkeling van het volledig pakket thuis (VPT) voor de wijk en in de locatie Hofstede. Begin 2022 is een projectleider VPT aangesteld om de uitgangspunten en werkwijze voor VPT in de wijk en in Hofstede uit te werken. Hiervoor is tevens een programmateam samengesteld met verschillende functionarissen uit alle geledingen om deze nieuwe vorm van zorg- en dienstverlening verder uit te werken. Besloten is om te starten met een apart team voor de zorg en dienstverlening aan ouderen met een VPT-indicatie in de wijk; genaamd Zorg Thuis Plus. De voorbereidingen hiervoor hebben in het tweede helft van 2022 plaatsgevonden. De pilot Zorg thuis plus in de wijk is begin 2023 van start gegaan.



4.1.3. Hofstede

Het tijdpad voor de ontwikkeling van de locatie Hofstede – locatie voor zelfstandig wonen voor ouderen met een zorgvraag – heeft in 2022 vertraging opgelopen vanwege de maatschappelijke ontwikkelingen. De planning is dat de start bouw plaatsvindt in de tweede helft van 2023; verwachte oplevering in de tweede helft van 2025.

Gedurende het jaar 2022 heeft afstemming plaatsgevonden met partijen (AM en Bouwinvest) over de verdere ontwikkeling van het concept, een oriëntatie op de mogelijkheden van ICT en domotica en de samenwerking van inhuizing van ouderen met een zorgvraag. Eind augustus 2022 heeft een boerenmarkt in Hillegom plaatsgevonden om omwonenden te informeren over de plannen van de bouw van Hofstede en de locatie Irishof (zelfstandig wonen voor ouderen).

4.1.4. Ontwikkeling zorgzame buurt

In de wijk Elsbroek wordt met de bouw van Hofstede en Irishof ingezet op het ontwikkelen van een zorgzame buurt. Deze ontwikkeling past in de opgave van 'Betrokken, betekenisvol en vitaal ouder worden' in de ondertekende ambitie overeenkomst wonen, welzijn en zorg binnen Hillegom, Lisse en Teylingen. Om de ontwikkeling van een zorgzame buurt mogelijk te maken zet HOZO in op ondersteuning van ouderen die thuis wonen middels de mogelijkheid tot dagverzorging op de locaties Bloemswaard en Parkwijk, het programma Samen Ouder (Plein 28) en de ontwikkeling van een laagdrempelige ontmoetingsplek. Daarnaast hebben circa 150 ouderen een servicepas, waarmee zij deel kunnen nemen aan activiteiten en gebruik kunnen maken van het restaurant.

4.2. Toekomstbeeld

- Zorg Thuis Plus gaat zich in 2023 verder ontwikkelen als zelfstandig team in de wijk om de zorg en dienstverlening aan circa 15 cliënten te verlenen.
- De eerste paal van Hofstede wordt in 2023 geslagen.
- De laagdrempelige ontmoetingsplek wordt concreet vormgegeven en zorgt voor ontmoeting en sociaal contact voor ouderen in de wijk.



4.3. Feiten en cijfers

Zoveel mogelijk dezelfde mensen die langs komen, professionaliteit en aandacht voor mijn wensen. Ik ben zeer tevreden.



De mensen zijn vriendelijk, kundig en geduldig



Over alles ben ik 100% tevreden!

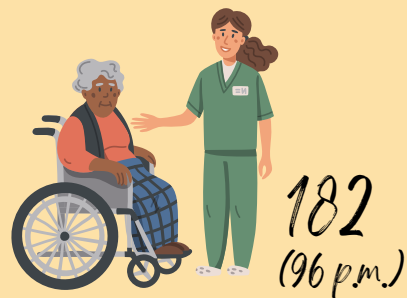
Ik vind het fijn als mijn huis altijd schoon en opgeruimd is. Ik ben zeer tevreden. En er is altijd tijd voor een kopje koffie!



De zorg en aandacht en tijd die voor je genomen wordt. De zorg is optimaal!

Aantal cliënten*

Wijkverpleging



Personenalarmering



Servicepasleden



Casemanagement



WMO



CTO* WMO Huishouding

- 151 cliënten ingevuld
- Respons van 54%



Complimenten voor:

Vaste hulp

Afgesproken tijd

Aandacht

Voelen op gemak

Verbeterpunten:

Initiatief tonen

Zorgvuldiger schoonmaken

Vervanging vaste medewerker bij ziekte of vakantie

*Cliënttevredenheidsonderzoek

PREM wijkverpleging

- 49 cliënten ingevuld
- Respons van 46%



Complimenten voor:

Vriendelijkheid

Kundigheid

Aandacht

Betrokkenheid

Verbeterpunten:

- Tijd (op tijd, langer de tijd)
- Lastig soms verschillende zorgverleners

*Zorg Thuis levert Wlz-zorg, ZvW-zorg, WMO-zorg en thuiszorg via persoonsgebonden budget (PGB) en particuliere zorg. Om thuiswonende cliënten zo lang mogelijk thuis te laten wonen biedt HOZO een aantal aanvullende diensten aan, zoals de servicepas, personenalarmering en maaltijden via de open eettafels en de avondrestaurants. Het aanbod van activiteiten van de servicepas wordt deels samengesteld met ondernemers uit het dorp en is meer toegespitst op de thuiswonende ouderen.



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

5.1. Belangrijke ontwikkelingen

5.1.1. PDL zorg

Een mooie ontwikkeling is de toepassing van PDL-zorg binnen onze locaties. Het PDL staat voor 'Passiviteiten in het Dagelijks Leven' en is een methode, bestaande uit verschillende handelingen, voorzieningen en maatregelen die bijdragen aan de begeleiding, verzorging of verpleging van 'passieve' cliënten: mensen die niet in staat zijn om actief bij te dragen aan hun behandeling of verzorging. Doel hiervan is dat bewoners meer energie gedurende de dag over houden; door rust, aandacht en direct contact hebben zij meer ruimte voor activiteit. Daarnaast ervaren medewerkers minder fysieke belasting door zorgverlening op basis van de PDL principes. Ter ondersteuning van de PDL-methodiek wordt ook de Qwiek.up aangeschaft: een zorginterventie gebaseerd op beeld en geluid.

5.1.2. Waardigheid en Trots op locatie

Binnen HOZO maken wij enthousiast gebruik van het ondersteuningsprogramma Waardigheid en trots op locatie. Dit is een door de overheid gefinancierd programma, waarbij wij met hulp van een coach werken aan het (nog verder) vergroten van de kwaliteit van onze zorg- en dienstverlening. In 2022 heeft locatie Parkwijk het programma afgesloten met mooie resultaten.

Na Parkwijk is locatie Bloemswaard aan de beurt. Wij zijn hier in 2022 onder andere aan de slag gegaan met medicatieveiligheid, methodisch werken, inzet van aandachtsvelders en personeelssamenstelling. Het programma loopt door tot mei 2023.

5.1.3. Uitbreiding behandeldienst

HOZO heeft in 2022 toestemming van het Zorgkantoor om uit te breiden met 30 behandelplaatsen. Dit betekent ook een uitbreiding van de behandelcapaciteit. De eerstelijns behandelaars (fysiotherapie, ergotherapie, diëtetiek, logopedie, tandheelkundige zorg en pedicure) en het team van specialisten ouderengeneeskunde en GZ-psychologen van Gericall zijn op volle sterkte om de groei mogelijk te maken.

5.1.4. Momo-BedSense

Als organisatie kijkt HOZO voortdurend hoe de zorg beter en slimmer kan. In dit kader startte eind oktober een test met de Momo-BedSense van Momo-medical. Dit is een sensor die onder het matras van de bewoner wordt geplaatst. Deze sensor geeft informatie door aan de telefoons van de zorgmedewerkers. Zij kunnen dan zien wie er rustig ligt te slapen, wie er uit bed wil en hoe het de afgelopen periode is gegaan met de bewoner. Zo kan de zorg zien wie er hulp of zorg nodig heeft. Zo kan de zorg gerichter lopen en kunnen bewoners beter doorslapen als er geen hulp nodig is. Begin 2023 wordt de test geëvalueerd.

5.1.5. Medicatieveiligheid

Naar aanleiding van de PREZO-audit is in 2022 stevig ingezet op het verbeteren van de medicatieveiligheid: de protocollen zijn aangepast, de werkwijze t.a.v. opiaten en insuline is aangescherpt en er is duidelijkheid gekomen over welke bevoegdheden t.a.v. medicatie bij welke functie horen. Ook is na zorgvuldige afwegingen de keuze gemaakt om de overstap te maken van NCare naar Medimo als systeem voor elektronisch voorschrijven en elektronische toedieningsregistratie.

5.2. Toekomstbeeld

In 2023 wordt binnen deze pijler ingezet op:

- Versterking van de geestelijke verzorging
- Implementatie van de welzijnsprofielen
- Implementatie zorgtechnologie



5.3. Feiten en cijfers

Één en al lof voor de verzorging, de huishouding en het appartement.

Er is echt aandacht voor de mens.

Ik krijg aandacht en voel me happy. Ik zou het thuis niet beter hebben op deze leeftijd.

Er is veel aandacht voor wat mijn ouder gewend is om te doen vanuit huis!

De verzorgenden op de vloer zijn toppers en het welzijn-team is ook geweldig!

Parkwijk


- 35 tweekamer appartementen
- 14 éénkamer appartementen
- Algemene huiskamers
- Twee ELV
- Wijkfunctie
- Ruimtes verhuur
- Restaurant en winkel
- Dagverzorging

Bloemswaard

- 64 tweekamer appartementen
- 20 éénkamer appartementen
- Algemene huiskamers
- Somatiek
- Psychogeriatric
- Twee ELV
- Dienstencentrum
- Woonzorg zone
- Restaurant en winkel
- Dagverzorging

Maronia

- Gehuurd van woningstichting Stek
- 24 driekamer appartementen
- Centrale recreatieruimte

Aantal opnames  24

CTO* intramuraal

• 115 bewoners ingevuld



Complimenten voor:

- Zorgverlening
- Eten en drinken
- Deskundigheid personeel
- Veiligheid

Verbeterpunten:

- Communicatie zorg en familie/mantelzorger van bewoner
- Aanbod eten en drinken variatie
- Aandacht schoonmaak
- Daginvulling (variatie activiteiten)

*Cliënttevredenheidsonderzoek

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



6.1. Belangrijke ontwikkelingen

6.1.1. Leren en ontwikkelen

6.1.2. Leerafdeling Parkwijk



In 2021 is HOZO gestart met een leerafdeling in Bloemswaard. In 2022 was het de beurt aan Parkwijk: op 28 maart opende de leerafdeling Parkwijk haar deuren. Lees het verhaal van Liza, leerling Verzorgende IG:

Sinds augustus 2021 werk ik bij HOZO op locatie Parkwijk. Dit beroep heb ik altijd willen doen, dus toen mij deze opleiding werd aangeboden hoefde ik niet te twijfelen. Tijdens de opleiding word ik fijn begeleid door HOZO, hier hebben wij de vaste leerafdeling voor. Op deze leerafdeling krijg je de ruimte om jezelf te ontwikkelen en leuke activiteiten te organiseren. Zo kwam ik met het idee om een fotoshoot te houden met de bewoners, omdat ik dit als hobby doe. Deze foto's hebben we uitgeprint en samen met een eigen gemaakte kerstkaart in een envelop gedaan. Deze envelop mocht de bewoner dan aan de familie geven op kerstdag. Iedereen genoot, en het resultaat van de fotoshoot mag er zijn! Wat staan de mensen mooi op de foto.



6.1.3. Functiehuis

In 2022 is een start gemaakt met de implementatie van het nieuwe functiehuis. Functies worden, waar nodig, opnieuw beschreven en gewogen. Het project in 2023 worden afgerond.

6.1.4. Aandachtvelden

Om het eigenaarschap voor de kwaliteit van zorg te vergroten zijn negen aandachtsvelden ontwikkeld inclusief een HOZO brede ondersteuningsstructuur: medicatieveiligheid, zorgleefplan, hygiëne en infectiepreventie, HACCP, palliatieve zorg & pijn, wondzorg & decubitus, Wet zorg en dwang, ergo/arbo. Voor alle aandachtsvelden is een profiel voor de aandachtsvelder opgesteld. Voor vier aandachtsvelden zijn in 2022 al aandachtsvelders benoemd. De overige aandachtsvelden volgen in 2023.

6.1.5. Blended leerlijn

Vanuit de transitie-middelen is eind 2021 de blended leerlijn voor werkbegeleiders opgezet samen met drie regionale samenwerkingspartners. Deze leerlijn heeft als doel de kwaliteit van de begeleiding van de BBL-leerlingen te verbeteren en doet dit door een combinatie van fysieke en online activiteiten, zowel individueel als in groepsverband. In 2022 zijn de eerste groepen werkbegeleiders en leercoaches opgeleid. Eind 2022 zijn nog vier andere organisaties vanuit de regio aangesloten, die ook de blended leerlijn zullen gaan aanbieden aan hun medewerkers.



6.1.6. Ontwikkeltrajecten

Gedurende het hele jaar hebben de managers deelgenomen aan een ontwikkeltraject. Het traject heeft geleid tot een verbetering van de onderlinge samenwerking, meer inzicht in eigen sterkten en ontwikkelpunten, meer kennis en ervaring op het gebied van veranderen en projectmatig werken. De deelnemers kijken hier zeer positief op terug.

Ook de staf heeft in 2022 een ontwikkeltraject afgerond. Dit traject was gericht op persoonlijke ontwikkeling en samenwerking binnen de staf als ook met het management. Uit dit ontwikkeltraject kwam bij een deel van de staf naar voren dat er behoefte was aan training op het gebied van projectmanagement. Deze training heeft in het najaar plaatsgevonden.

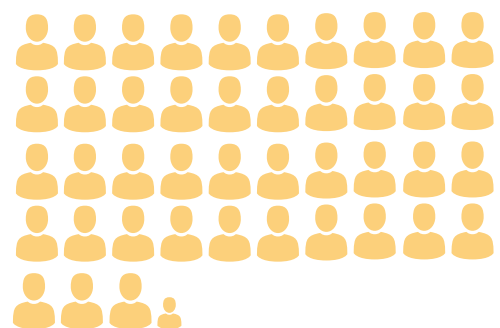
6.2. Toekomstbeeld

In 2023 gaan we binnen deze pijler onder andere aan de slag met:

- Optimalisatie planning en roostering
- Incompany opleiden verzorgenden niveau 2/3
- Afronding implementatie functiehuis
- Implementatie FIT-gesprekken (Functioneren, Inzetbaarheid, Talent)
- Versterken vitaliteit medewerkers

6.3. Feiten en cijfers

Medewerkers



431
MEDEWERKERS



Verzuimpercentage

9,54%



Meldingsfrequentie verzuim

1,7



Er mag beter geroosterd worden. Betere mix van disciplines en het rooster op tijd af.

Betrokkenheid tonen door vragen te stellen waar we tegenaan lopen en een persoonlijk gesprek.

Werkgroepjes oprichten met medewerkers en meepraten en meedenken.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

- 222 respondenten
- Thema's: algemene tevredenheid, psychische belasting, samenwerking, sfeer en betrokkenheid



Goede punten:

Samenwerking

Werksfeer

Inzetten voor organisatie

Informatie

Verbeterpunten:

Roostering

Meer betrokkenheid tonen management

Medewerkers beter inwerken

Leidinggeven (meer oog voor balans werk en privé)

Leerlingen 2022

- 21 BBL verzorgende IG
- 7 BBL verpleegkundige
- 12 verzorgende C
- 4 EVV
- 1 BOL verzorgende IG
- 12 BOL verpleegkundige
- 2 BOL sport en spel niveau 4
- 1 BOL facilitair niveau 4
- 2 BOL facilitair niveau 2
- 3 HBO verpleegkundige



Leerlingen gediplomeerd of stage afgerond

- 2 BBL verzorgende IG
- 2 BBL verpleegkundige
- 10 verzorgende C
- 4 EVV
- 1 BOL verzorgende IG
- 1 BOL verpleegkundige
- 1 BOL sport en spel niveau 4
- 1 BOL facilitair niveau 4
- 2 BOL facilitair niveau 2
- 2 HBO verpleegkundige
- 12 Gespecialiseerd Verzorgende Gerontopsychiatrie





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

7.1. Belangrijke ontwikkelingen

7.1.1. PREZO

HOZO heeft opnieuw het gouden keurmerk ontvangen voor alle organisatie-onderdelen. Naast mooie complimenten (open cultuur, mooie locaties, veilig leerklimaat) waren er ook wat aandachtspunten die direct zijn opgepakt.

7.1.2. Triasweb

In 2022 is HOZO gestart met Triasweb, een systeem voor melding en opvolging van incidenten. We streven hiermee naar een blijvende cyclus van melden, analyseren, bespreken, leren en verbeteren, zowel op teamniveau als op organisatieniveau. Na succesvolle uitrol in Parkwijk, zal Triasweb in 2023 verder worden uitgerold binnen de organisatie.

7.1.3. Wond app

Met de wond-app van ONS Nedap wordt alles rondom de wondbehandeling keurig vastgelegd in het dossier en wordt de medewerker ondersteund in het verlenen van complexe wondzorg. In 2022 is de app op alle intramurale locaties in gebruik genomen. De extramurale zorg volgt.

7.1.4. Wet Zorg en Dwang

In 2022 is verder gewerkt aan de implementatie van de Wet Zorg en Dwang. Er is een vaste Wzd-functionaris gekomen, samen met SDB is een beeldtafeltraining ontwikkeld voor de medewerkers die dagelijks met de Wzd te maken hebben en er is beleid ontwikkeld ten aanzien van contactpersoonschap en vertegenwoordiging.

7.1.5. Milieukeurmerk

Duurzaamheid wordt een steeds belangrijker thema binnen de samenleving en dus ook binnen HOZO. De commissie Veiligheid en Duurzaamheid is in 2022 aan de slag gegaan met afvalscheiding. Er heeft o.a. een succesvolle pilot plaatsgevonden met de Vacusan voor de inzameling van incontinentiemateriaal. In 2023 zullen vervolgstappen worden gemaakt ten aanzien van afvalscheiding. Tot slot zijn de eerste stappen gemaakt op weg naar het Bronzen Milieukeurmerk.

7.1.6. Fioretti maatschappelijk verantwoord ondernemen

Afgelopen jaar heeft HOZO in de samenwerking met het fioretti college vier plekken voor leerlingen beschikbaar gesteld. Deze plekken zijn op en af gebruikt door leerlingen. Afgelopen jaar heeft HOZO in overleg met het Fioretti college besloten om het aantal plekken vast te zetten op vier. Dit omdat wij merkten dat het ook voor ons steeds moeilijker was om voor meer leerlingen een goede stageplek te creëren. Je kan beter goede begeleiding bieden. Zo zijn er dit jaar leerlingen die: bezoeken bij bewoners hebben gedaan, meedraaien bij plein 28 en hebben geproefd bij welzijn. Een mooi programma waar in HOZO maatschappelijk betrokken is.

7.2. Toekomstbeeld

- Uitrol Triasweb door de gehele organisatie
- Uitrol wond-app extramuraal
- Vervolgen van route naar Bronzen milieucertificaat
- Investering in zonne-energie
- Ontwikkeling HOZO-intranet

7.3. Feiten en cijfers

7.3.1. Risicoanalyse

Belangrijkste interne risico's

1. Verzuim
2. Medewerkerstevredenheid staat onder druk als gevolg van werkdruk en roosters
3. Mogelijkheden digitalisering nog onvoldoende benut



Kansen

1. Ontwikkeling zorg thuis plus (VPT) in de wijk en in Hofstede
2. Uitbreiding leerafdelingen
3. Inzet zorgtechnologie in samenwerking met andere organisaties



Belangrijkste externe risico's

1. Toenemende complexiteit van de zorg zowel thuis als in het verpleeghuis
2. Schaarste op de arbeidsmarkt
3. Stijging energieprijzen en inflatie



7.3.2. Communicatie en zichtbaarheid

188 posts (FB+ IG)

10 nieuwsbrieven

f **413** volgers

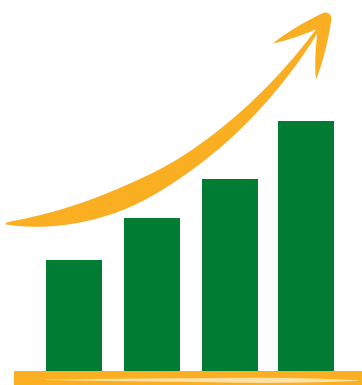
f **36.661** bereik

ig **292** volgers

ig **1.353** bereik

in **525** volgers

€ **13.552** bereik



f **56,5%** bereik

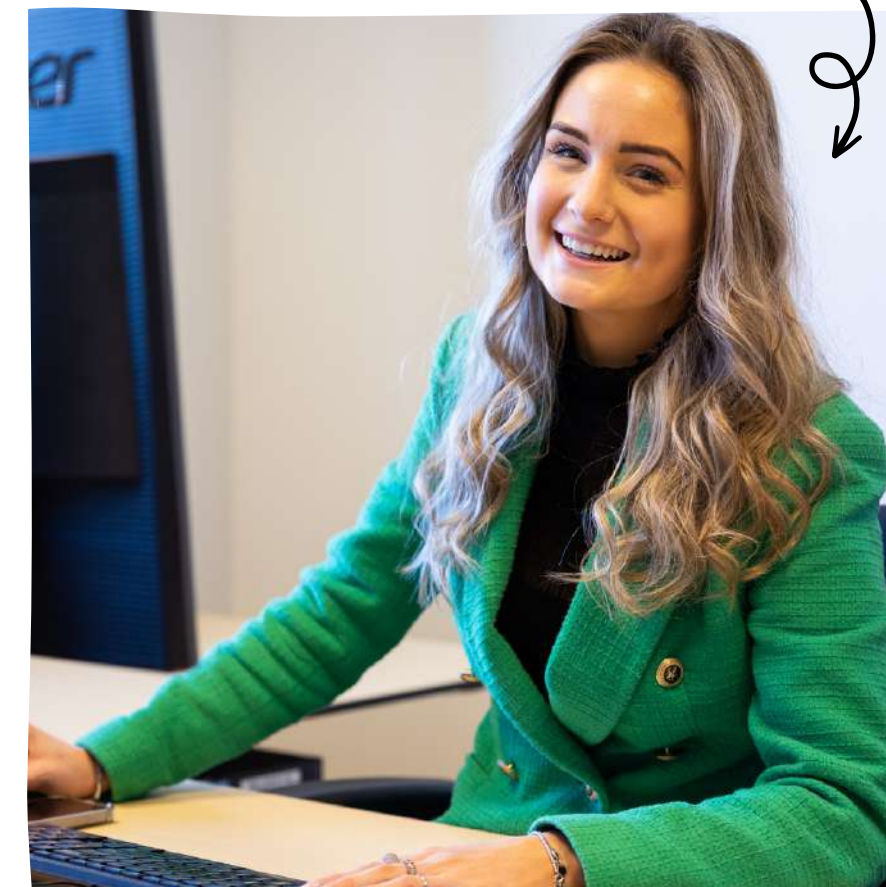
ig **101,3%** bereik

€ **100%** bereik

In de krant:



In 2022 kregen we een communicatiemedewerker:



In 2022 zijn we gestart met social media advertenties. We hebben in totaal **6** social advertenties gehad.

Daarnaast hebben we diverse keren geadverteerd via kranten of andere print producten. Zelfs hebben we voor het eerst een beeldadvertentie gehad. Deze staat tot juni 2023 voor de Jumbo in Hillegom. In totaal waren dit **14** advertenties.

Ook hebben we onze folders een nieuwe uitstraling gegeven. De meeste folders zijn in 2022 aangepast.



HOZO BLOEMSWAARD | PARKWIJK | MARONIA | ZORG THUIS

Word jij onze nieuwe collega?

Ben je op zoek naar een nieuwe uitdaging als gediplomeerde zorgprofessional? Of overweeg je juist de stap te zetten om van je huidige baan te switchen naar de ouderenzorg? Kom werken bij HOZO!

Kleine, professionele en innovatieve organisatie

Goede sfeer en ervaren collega's

Leersafelingen en doorlooptijden

Flexibele werkgever en uren per week in overleg

Goed salaris (CAO) en vaste eindejaarsuitkering

Wil je meer weten?
Kijk op onze website of op Indeed voor alle vacatures.

Garbialaan 3 - 2182 LA Hillegom
Telefoonnummer: 0252-576500
Whatsapp: 06-13762483
E-mailadres: hr@hozo.nl
Website: https://hozo.nl

Bel gerust met Harriët voor een oriënterend gesprek

7.3.3 Bedrijfsvoering financieel

HOZO sluit 2022 af met een positief financieel resultaat. Belangrijkste ontwikkelingen die invloed hadden op de financiële resultaten in 2022 waren het hoge ziekteverzuim, de groei van het aantal cliënten met behandeling en de toenemende inflatie. Voor de kosten van het hoge ziekteverzuim is door de overheid in de beleidsregel corona een mogelijkheid tot compensatie opgenomen. HOZO maakt hier gebruik van.

Voor alle drie de zorgdomeinen was de omzet in 2022 hoger dan in 2021, door groei van de geleverde zorg en hogere tarieven. Met name de kosten voor extern personeel zijn in 2022 hoger dan in 2021. Dit wordt veroorzaakt door een grotere inzet van uitzendkrachten voor het opvangen van het hoge ziekteverzuim, een aantal openstaande vacatures en door de extra inzet van behandelaren als gevolg van de groei van het aantal cliënten met behandeling.

De vermogenspositie per ultimo 2022 is gezond. In 2022 is de productieafspraken met het zorgkantoor één keer aangepast tijdens de herschikingsronde. De gerealiseerde productie 2022 ligt binnen deze afspraak.

Naast alle wettelijke (financiële) verplichtingen, zal in 2023 het financieel beleid vooral gericht zijn op de verdere ontwikkeling van budgetverantwoordelijkheid bij de managers, het beheersen van de kosten voor uitzendkrachten, het terugbrengen van het ziekteverzuim en de financiële consequenties hiervan, de uitbreiding van Zorg Thuis Plus, de effecten van de inflatie op de bedrijfskosten en de consequenties van het mogelijk openbreken van de CAO voor de VVT.

De risico's in het financiële beleid worden gevormd door maatschappelijke en politieke ontwikkelingen die onzekerheid geven over de manier waarop overheid en zorgkantoren de financiering van de zorg vorm geven en welke budgetten daarbij beschikbaar worden gesteld. De financiering van verdere verzwaren van de zorg en uitbreiding van Zorg Thuis Plus zijn afhankelijk van deze beschikbaar gestelde middelen.

Het openbreken van de CAO VVT kan stijgende kosten met zich meebrengen waarmee in de tarieven 2023 geen rekening is gehouden. Ook een verder toenemende inflatie is niet in de tarieven 2023 opgenomen en zal zijn weerslag hebben op de financiële resultaten.

In 2022 is bij één zorgverzekeraar het budget overschreden voor de zorg die onder de ZVW valt. De geleverde zorg per zorgverzekeraar wordt gedurende het jaar kritisch gevolgd in relatie tot de budgetplafonds. Bij dreigende overschrijding legt HOZO contact met betrokken verzekeraar om te proberen het budgetplafond te verhogen.

In 2023 zijn er geen compensatieregelingen voor meerkosten als gevolg van corona beschikbaar. Ten slotte bestaat er het risico dat HOZO niet voldoet aan de door de Rabobank vereisten van de bepaalde ratio's (DSCR). HOZO is in goed overleg met Rabobank om hen te informeren over het (financieel) reilen en zeilen van de organisatie, zodat zij in vroeg stadium op de hoogte is van eventuele afwijkende ontwikkelingen. Vooralsnog is dit echter niet aan de orde en voldoet HOZO op basis van de huidige resultaatontwikkeling aan alle verplichtingen.

