

20

23

JAAAR VERSLAG

Voorwoord

Begin 2023 is het strategisch koersplan tot 2025 vastgesteld. Een uitdagende koers die richting geeft aan de ontwikkeling van passende persoonsgerichte zorg in de wijk en in de woonzorglocaties met medewerkers die plezier hebben in het mooie werk dat zij elke dag doen. Het strategisch koersplan heeft een beweging in gang gezet die gericht is op de ontwikkeling van meer zorg en ondersteuning in de wijk, meer samenwerking tussen medewerkers in de organisatie en in de regio, vernieuwing in systemen en processen. Een beweging waarin de kernwaarden vrijheid, veiligheid en vrolijkheid centraal staat.

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 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 2023 is opgesteld op basis van deze 5 pijlers; we kijken terug op de vele mooie ontwikkelingen die in gang zijn gezet.

Tegelijkertijd geven we ook alvast een doorkijkje naar 2024. 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 2023 heeft HOZO volop ingezet op de ontwikkeling van de zorg in de wijk. Begin van het jaar is een start gemaakt met een pilot team zorg thuis plus wat is uitgegroeid naar een volledig team die dagelijks zorgt voor circa 15 cliënten in de wijk met een indicatie voor verpleeghuiszorg (volledig pakket thuis). Daarnaast is het van belang om een zorgzame wijk de ontwikkelen. De wijk Olympiakwartier is binnen Hillegom aangewezen om in samenwerking met zorg- en welzijnsorganisaties en woningbouwcorporaties stappen te zetten om dit te realiseren. Voorbereidingen zijn getroffen om in 2024 te starten met een laagdrempelige ontmoetingsplek 'Het Stekkie'.

Veel aandacht is besteed aan het werkplezier van medewerkers. De leerafdeling in Parkwijk is uitgebreid met de start van het incompany traject om ruim 20 medewerkers op te leiden tot verzorgende IG. Daarnaast is het fit en fun pakket geïntroduceerd dat door veel medewerkers wordt gewaardeerd. We sluiten 2023 af met een positief resultaat conform begroting. Zorgen over het hoge verzuim en de inzet van uitzendkrachten en zzp-ers vragen volop aandacht van bestuur en management.

Met de start van een nieuwe arbodienst per 1 januari 2024 zet HOZO in op de verdere ontwikkeling van het beleid op het gebied van vitaliteit en gezondheid.

De ouderenzorg is volop in beweging en kent veel uitdagingen. Dagelijks zet ik mij hier - samen met alle collega's van HOZO - graag en met veel plezier voor in. 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. PIJLER 1: SAMEN ZORGEN VOOR MEER PASSENDE EN PERSOONSGERICHTE ZORG

2.1. Belangrijke ontwikkelingen	5
2.1.1. Strategisch koersplan 2025	5
2.1.2. Regiovisie 'Samen komen we verder'	5
2.1.3. Ambitieovereenkomst	6
2.1.4. Besturingsfilosofie	6
2.1.5. Raad van Bestuur	7
2.1.6. Verslag van de raad van toezicht	7
2.1.7. Cliëntenraad	9
2.1.8. Zorg Advies Raad	10
2.1.9. Ondernemingsraad	11
2.2. Toekomstbeeld	12
2.3. Feiten en cijfers	13
3.3.1. Samenwerkingsrelaties	13
3.3.2. Inzet vrijwilligers	13

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

3.1. Belangrijke ontwikkelingen	14
3.1.1. Landelijke ontwikkelingen	14
3.1.2. Technologie in de wijk	15

3.1.3. Zorg Thuis Plus	15
3.1.4. Hofstede	16
3.1.5. Laagdrempelige ontmoetingsplek	16
3.1.6. Zorgzame buurt	16
3.1.7. Servicepasleden	16
3.1.8. WMO en dagbesteding	17
3.2. Toekomstbeeld	17
3.3. Feiten en cijfers	18



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

4.1. Belangrijke ontwikkelingen	19
4.1.1. Waardigheid en trots	19
4.1.2. Momo-BedSense	19
4.1.3. Omaha	19
4.1.4. Welzijnsprofielen	20
4.1.5. Welzijn op locatie	20
4.2. Toekomstbeeld	20
4.3. Feiten en cijfers	21

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

5.1. Belangrijke ontwikkelingen	22
5.1.1. Leren en ontwikkelen	22
5.1.2. Functiehuis	23
5.1.3. Project rooster en planning	23
5.1.4. Vitaliteit	24
5.2. Toekomstbeeld	24
5.3. Feiten en cijfers	25

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

6.1. Belangrijke ontwikkelingen	26
6.1.1. PREZO	26
6.1.2. Triasweb	26
6.1.3. Wet Zorg en Dwang	26
6.1.4. SROI	26
6.1.5. Duurzaamheid	27
6.1.6. Toekomstbestendige ICT-landschap	28
6.1.7. Informatiestrategie	28
6.2. Toekomstbeeld	28
6.3. Feiten en cijfers	29
6.3.1. Risicoanalyse	29
6.3.2. Communicatie en zichtbaarheid	30
6.3.3. Bedrijfsvoering financieel	31

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 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 energie geeft.





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

2.1. Belangrijke ontwikkelingen

2.1.1. Strategisch koersplan 2025

Eind 2022 is een nieuw strategisch koersplan opgesteld met de bijdragen van de cliëntenraad, ondernemingsraad, zorgadviesraad, raad van toezicht, managers 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. In 2023 is concreet gewerkt aan de uitvoering van het koersplan.

We hebben daarbij ingezet 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

2.1.2. 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 2023 verder gewerkt aan de uitvoering van 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

Vanuit deze regiovisie heeft HOZO een actieve bijdrage geleverd aan o.a. de ontwikkeling van de Zorgexpeditie (anders leren en begeleiden) en de organisatie van de intervisie op het gebied van de VPT in de regio.



Eind 2023 zijn gesprekken gevoerd over de implementatie van beeldzorg in samenwerking met Marente. Hiervoor is begin 2024 een samenwerkingsovereenkomst getekend.

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.

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

Ruim twintig partijen in Hillegom, Lisse en Teylingen hebben eind 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’.

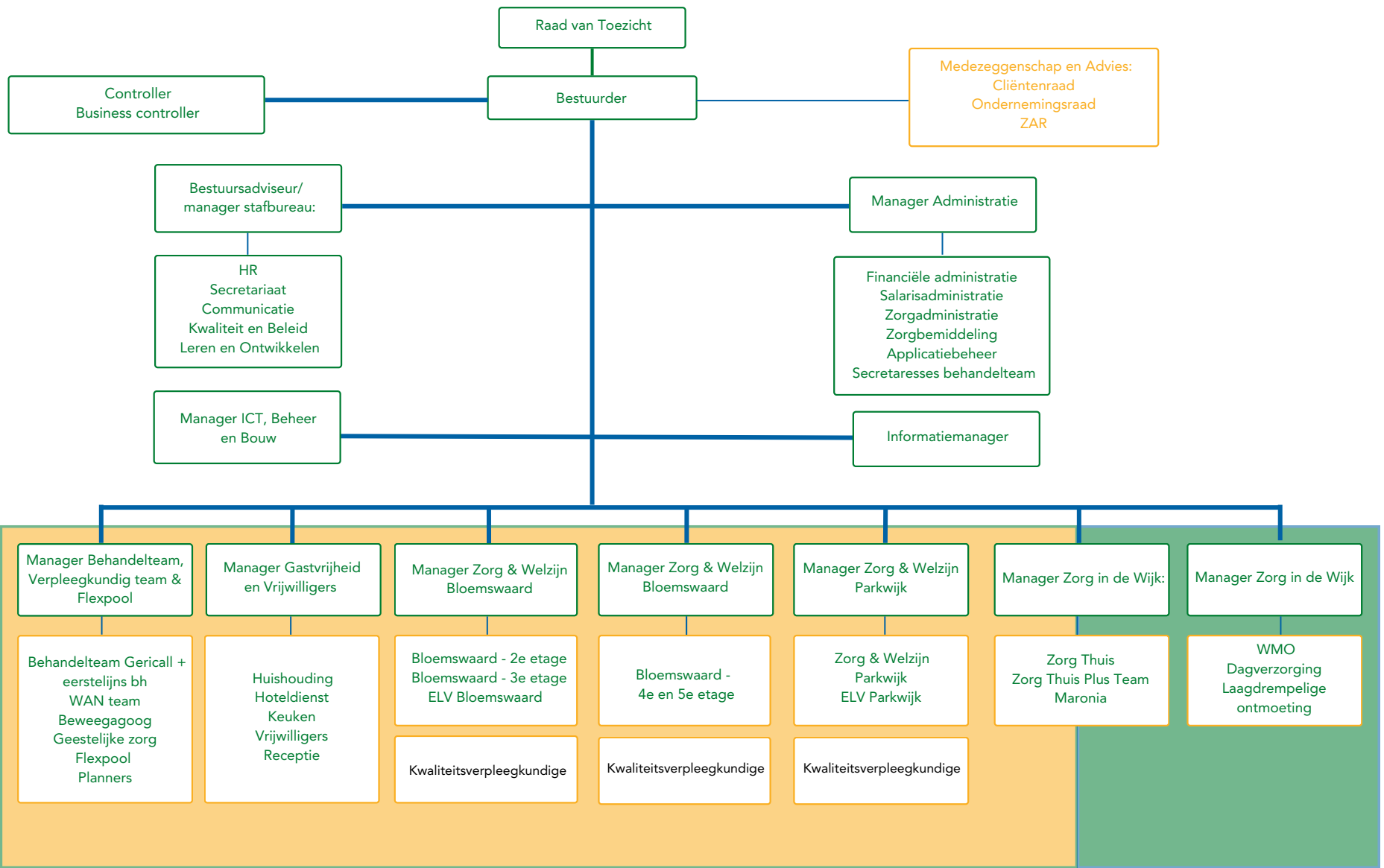
Het doel is te zorgen dat ouderen nu en in de toekomst in hun eigen omgeving kunnen blijven wonen. We staan voor grote opgaven om dat te realiseren. Dat komt onder andere door de vergrijzing (in HLT verdubbelt het aantal ouderen bijna tot 2040), de krapte op de woningmarkt, personeelstekorten en oplopende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

In 2023 zijn binnen de HLT drie pilotwijken benoemd waarin toegewerkt wordt naar een betrokken gemeenschap: een gemeenschap voor en met elkaar waarin mensen elkaar kunnen ontmoeten, meedoen en het gevoel hebben ertoe te doen. Voor Hillegom is het Olympiakwartier benoemd als pilotwijk; in deze wijk valt de woonzorgzone rondom Bloemwaard. In samenwerking met gemeente, zorg- en welzijnspartijen zijn voorbereidingen getroffen voor het realiseren van een laagdrempelige ontmoetingsplek. Deze ontmoetingsplek genaamd ‘Het Stekkie’ wordt in 2024 geopend. Vanuit de werkgroep Olympiakwartier zijn medewerkers van de samenwerkende organisaties getraind en begeleid in de Wijkwaardenkaart, waarmee in gesprek wordt gegaan met bewoners uit de wijk.

2.1.4. 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. In 2023 heeft een uitbreiding plaatsgevonden 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. Ook is er een informatiemanager in dienst getreden. Hierover meer in pijler 5.



2.1.5. 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.

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. Voorafgaand aan de vergaderingen vinden er themabijeenkomsten plaats. De volgende thema's zijn in 2023 aan de orde geweest: strategisch koersplan tot 2025, samenwerking binnen het managementteam, werken op de leerafdelingen in Bloemswaard en Parkwijk en medicatieveiligheid. Deze themabijeenkomsten worden vaak georganiseerd door de medewerkers zelf en vinden in een plezierige sfeer plaats. Dit wordt door de raad van toezicht zeer gewaardeerd. Tevens nemen de leden van de raad van toezicht afwisselend, eenmaal per jaar, deel aan een overleg met de cliëntenraad en de ondernemingsraad.

Samenstelling

De raad van toezicht bestaat uit 5 leden. Op 1 januari is de nieuwe voorzitter gestart en in het voorjaar van 2023 is een andere vacature binnen de raad van toezicht ingevuld. De samenstelling van de raad van toezicht is op 31 december 2023 als volgt:

- De heer A. Mans, voorzitter
- Mevrouw W. Deerenberg-Kessler, vicevoorzitter, aandachtsgebied kwaliteit en veiligheid
- De heer R. de Graaf, aandachtsgebied innovatie en zorgtechnologie en namens de cliëntenraad
- Mevrouw P. Hummelen, lid, aandachtsgebied financiën en bedrijfsvoering
- De heer D.S. Wijbenga, secretaris, aandachtsgebied remuneratie en HR

2.1.6. Verslag van de raad van toezicht

In dit verslag blikt de raad van toezicht terug op 2023. Een jaar met wisselingen binnen de raad van toezicht, met veel aandacht voor medewerkers en voor financiën maar ook het gebruik van nieuwe technologieën heeft steeds meer onze aandacht.

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.



Besluiten

De besluiten van de raad van toezicht in 2023:

- Jaarrekening 2022: goedkeuring
- WNT-klasse 2023: besluit
- Begroting 2024: goedkeuring
- Kwaliteitsverslag/jaarverantwoording 2022: goedkeuring

Gespreksthema's

De belangrijkste thema's in de samenwerking met de raad van bestuur waren in 2023:

- Ziekteverzuim
- Personele krapte
- Financiën
- Duurzaamheid
- Ontwikkeling van VPT in de wijk en in Hofstede
- Informatiestrategieplan
- Medicatieveiligheid
- Oprichting ZAR

Tot slot

De zelfevaluatie van de raad van toezicht heeft eind 2023 plaats gevonden. Dit jaar heeft de raad van toezicht zelf de evaluatie gedaan in samenspraak met de bestuurder. De evaluatie is ook vastgelegd. Er is gesproken over onze rol als raad van toezicht en over de relatie met de bestuurder. Over het algemeen is er grote tevredenheid over de samenwerking. De behoefte aan meer ruimte voor dialoog blijft en dat gaan we nu ook verankeren in de agenda voor de raad van toezicht.

De verschillende bijeenkomsten met de cliëntenraad, ondernemingsraad, management-team en inmiddels ook de ZAR worden als zeer waardevol en inspirerend ervaren.



De raad van toezicht krijgt op deze wijze goed inzicht in het reilen van zeilen van de organisatie en helpt ons bij het goed invullen van onze taak als intern toezichthouder. Graag willen we onze waardering uitspreken voor alle inzet en betrokkenheid van al onze medewerkers en vrijwilligers die

dagelijks met elkaar zorgen voor onze inwoners en cliënten. Onze bewoners en cliënten krijgen zo de zorg en aandacht die wij kunnen en willen bieden zodat zij zich thuis voelen bij ons!

Toon Mans (voorzitter raad van toezicht)

2.1.7. Cliëntenraad

De cliëntenraad heeft in 2023 vijfmaal overleg gevoerd met de bestuurder. Daarnaast is er een vergadering geweest samen met de ondernemingsraad, de raad van toezicht, de zorgadviesraad en de bestuurder met als thema "de koers van de organisatie". De cliëntenraad heeft actief meegedacht over het strategisch koersplan onder meer door deelname aan een werkochtend.

De cliëntenraad heeft geadviseerd bij de selectieprocedure voor de invulling van de vacature in de raad van toezicht ontstaan door het vertrek van Laurens van Schie. Rutger de Graaf heeft op voordracht van de cliëntenraad zijn functie overgenomen. Eveneens heeft de cliëntenraad geadviseerd bij de aanstelling van de manager zorg in de wijk en de manager welzijn en zorg locatie Parkwijk.

Ter adviesaanvraag waarop de cliëntenraad positief heeft geadviseerd:

- Memo contactpersonen/wettelijke vertegenwoordiger
- Voorstel Beeld/geluid en cameratoezicht
- Concept Jaarverslaggeving 2022 en accountantsverslag
- Kwaliteitsverslag/jaarverantwoording 2022
- Privacy beleid en reglement
- Rookbeleid
- Kaderbrief 2024

Sinds 2023 worden nieuwe bewoners van alle locaties verwelkomd met een flyer met informatie over de cliëntenraad, een bewaarkaartje met contactadressen en een bloemetje, een klein gebaar bij een toch ingrijpende verandering.

De cliëntenraad heeft deelgenomen aan het symposium van de zorgadviesraad met als thema informele zorg; bij het project Waardigheid en Trots, informele zorg neemt de cliëntenraad actief deel in de stuurgroep en werkgroep

Begin 2023 is de voorzitter van de cliëntenraad, Wil van Maris om gezondheidsredenen teruggetreden en is opgevolgd door Jaap Ketele. Ook is in 2023 André Nieuwenhuizen na 9 jaar lid te zijn geweest gestopt. Namens Maronia mochten wij Marjolein de Goeij verwelkomen.

Jaap Ketele (voorzitter cliëntenraad)



Met droefheid moeten wij mededelen dat André en Elly in 2024 zijn overleden. Wij willen hen bedanken voor hun inzet en toewijding in de cliëntenraad. Dit is ter nagedachtenis aan hun waardevolle bijdragen.

2.1.8. 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 ZAR zijn:

- 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 binnen HOZO is 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.

Op 24 januari 2023 is de ZAR officieel opgericht. De ZAR komt iedere zes weken bij elkaar en heeft vier keer per jaar een overleg met het bestuur. Het afgelopen jaar heeft de ZAR zich ontwikkeld.

In 2023 is de voorzitter van de ZAR, Riekje Puyenbroek, gestopt met haar werkzaamheden bij HOZO en is opgevolgd door Fieneke Reinderink.

Er is een reglement en een competentieprofiel opgesteld. ZAR leden hebben een groepstraining gehad en het secretariaat heeft daarnaast een individuele training gehad.

De Dag van de Verpleging heeft de ZAR omarmd en we willen hier ieder jaar even bij stilstaan. Afgelopen jaar was dat door middel van een rolletje Topdrop, omdat alle medewerkers toppers zijn. Op 2 november 2023 organiseerde de ZAR een symposium voor medewerkers en genodigden. Na input via een enquête koos men voor verschillende onderwerpen, waaruit het onderwerp Informele Zorg kwam. Ongeveer 100 deelnemers namen deel aan workshops en een plenair gedeelte met een toneelstuk.

De bevindingen worden geïntegreerd in het programma "Waardigheid en Trots voor de toekomst", waar HOZO aan deelneemt. Aankomend jaar gaan we verder met het door ontwikkelen van de ZAR en zullen we adviezen uitbrengen aan het bestuur.

Fieneke Reinderink (voorzitter ZAR)



2.1.9. Ondernemingsraad

Op dit moment bestaat de OR uit vijf leden. Er zijn nog vier plekken vacant. De OR wil in 2023 een wervingscampagne starten voor het werven van nieuwe leden. De OR heeft in 2023, twaalf keer vergaderd waarvan zesmaal met de bestuurder. Tussentijds is er de ruimte om met de bestuurder en de OR in gesprek te gaan. Hier maakt zowel de OR als de bestuurder gebruik van. Ook in 2023 zijn er korte lijnen tussen bestuurder en OR.

Wij hebben in 2022 onze missie en visie vorm gegeven en vastgesteld.

Missie

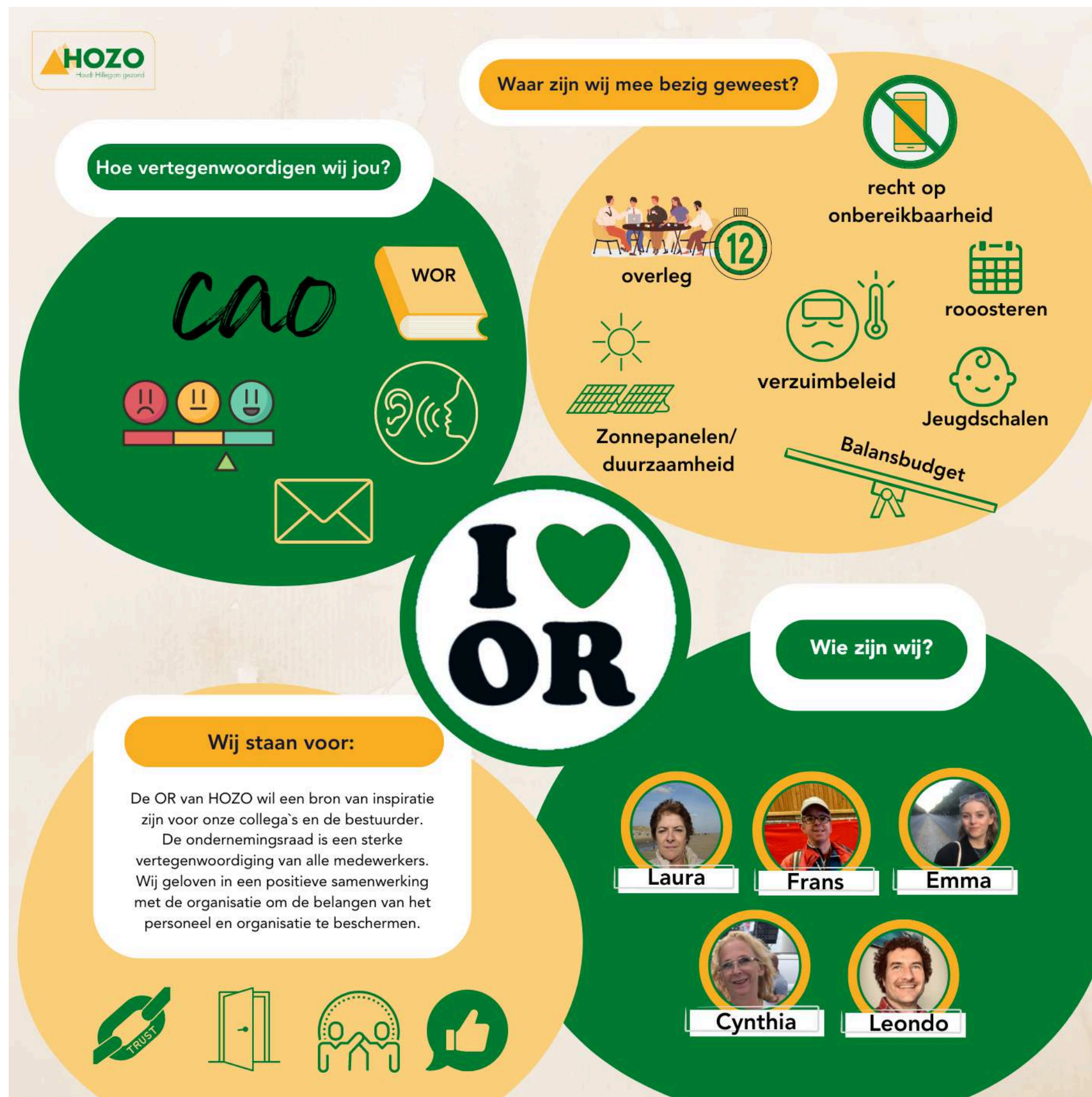
Wij gaan voor een gezonde, veilige en inclusieve werkomgeving voor alle medewerkers en de organisatie als geheel. Wij willen een open en transparante communicatie stimuleren, waarbij de medewerkers actief betrokken worden bij besluitvorming. Met samenwerking, adviezen, luisteren en positiviteit willen wij bijdragen aan een professionele, meevoelende en zorgzame organisatie.

Visie

De OR van HOZO wil een bron van inspiratie zijn voor onze collega's en de bestuurder. De ondernemingsraad is een sterke vertegenwoordiging van alle medewerkers. Wij geloven in een positieve samenwerking met de organisatie om de belangen van het personeel en organisatie te beschermen.

Wij staan voor de volgende kernwaarden:

- Positiviteit
- Betrokkenheid en meedoen
- Vertrouwen
- Open en eerlijk



De OR heeft ook dit jaar een training gevolgd om onze positie en inhoud te versterken. Tijdens het tweede deel van de training sloot de bestuurder aan. Dit zodat er samen met de bestuurder over verschillende thema's kon worden gesproken. Thema's zoals; bereiken van achterban, Hoe kan je een kritische OR zijn en de communicatie met de bestuurder.

In 2023 hebben wij als OR ons advies-/instemmings- recht positief gegeven over;

- Het recht onbereikbaarheid zoals beschreven in de CAO. Een thema waar wij met de bestuurder over hebben gesproken. Wat is onbereikbaarheid? Wat als je wel bereikbaar wilt zijn? Hoe gaan we binnen HOZO om met onbereikbaarheid in een tijd waarin iedereen bereikbaar is? Dit zijn vragen waar wij in goede samenspraak over hebben gesproken.
- Het verzuimbeleid waarin voor de OR een aantal grote keuzes lagen. De keuze voor een arbodienst en op het beleid. Denk aan hoe verlopen ziekmeldingen.
- Een ander voor ons groot thema is het roosteren. In dit project is de OR vanaf het begin betrokken geweest. Wij hebben met de projectleider meerdere malen gesproken, voor dat wij onze instemming verleende. Wij hebben dit traject zo ingericht zodat de OR, tijdig kon meedenken en op tijd bijsturen als nodig. Dit zorgde ervoor dat aan het einde van het traject wij een soepele instemming konden verlenen.

Leondo Klassen (voorzitter OR)



2.2. Toekomstbeeld

- De samenwerking met de informele zorg wordt steeds belangrijker. Met ondersteuning van Waardigheid en Trots voor de Toekomst werkt HOZO aan een visie op informele zorg. Het aantal betrokken familieleden, mantelzorgers en vrijwilligers neemt verder toe.
- Samenwerking met collega organisaties in AVANT krijgt in 2024-2025 steeds meer vorm door de samenwerking in de Zorgexpeditie (gezamenlijk opleiden) en het starten van beeldzorg bij zorg thuis in samenwerking met Marente.
- De pilotwijk Olympiakwartier krijgt concreet vorm door gezamenlijk met wonen, zorg en welzijnspartners op te trekken in de wijk en te starten met de laagdrempelige ontmoetingsplek Het Stekkie.

2.3. Feiten en cijfers

2.3.1. Samenwerkingsrelaties

HOZO werkt met veel verschillende partners samen om de kwaliteit van de zorg en de dienstverlening zowel intra als extramuraal te optimaliseren. De belangrijkste samenwerkingsrelaties van HOZO zijn het Zorgkantoor Zuid-Holland Noord, Zorgverzekeraar Zorg en Zekerheid, de gemeente Hillegom, Intergemeentelijke Sociale Dienst (ISD), huisartsen, de behandeldienst Gericall, Marente, Rivierduinen, organisaties vanuit het lerende netwerk Groot Hoogwaak, DSV Verzorgd Leven en Roomburgh, De Hartekamp, verschillende zorg en welzijnsaanbieders in het Dienstencentrum Elsbroek (Welzijnskompas), samenwerkingsvereniging zorginstellingen Avant (Marente, Topaz, Activite, Alrijne, Groot Hoogwaak, DSV Leven, Roomburgh, Wijdezorg, Libertas Leiden) woningstichting Stek, de scholen voor voortgezet onderwijs Fioretti College en Nova College, de Hillegomse kerken, samenwerking AM en Bouwinvest voor de ontwikkeling van Hofstede.

2.3.2. Inzet vrijwilligers

De inzet van vrijwilligers is enorm waardevol! HOZO zet in op persoonsgerichte zorg en met de inzet van een groot aantal vrijwilligers kunnen 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 2023 diverse activiteiten voor de vrijwilligers georganiseerd. Naast gezelligheid, wordt ook ingezet op scholing en instructie van de vrijwilligers.



Vrijwilligers tevredenheidsonderzoek



- 110 vrijwilligers ingevuld
- Respons van 69%

Complimenten voor:

Inwerken

Activiteiten

Communicatie

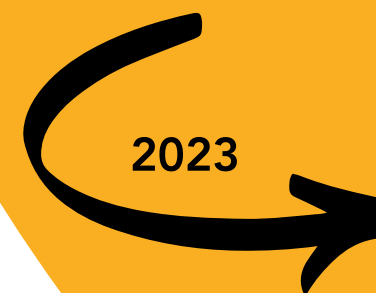
Samenwerking

Verbeterpunten:

- Bredere informatie bij overlijden van cliënten
- Samenwerking met medewerkers kan beter
- Besluitvorming vervoer duurt te lang



2023: 171 vrijwilligers



2023

33 nieuwe
vrijwilligers

29 vrijwilligers
uitgestroomd

Wat is er dit jaar gedaan?

- Workshop eetbeleving
- Dag van de Vrijwilliger
- Wet Zorg en Dwang
- Vergaderingen
- Training Alzheimer
- Huldiging jubilarissen
- Vrijwilligersmiddag
- Kerst Inn



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



3.1. Belangrijke ontwikkelingen

3.1.1. Landelijke ontwikkelingen WOZO en IZA

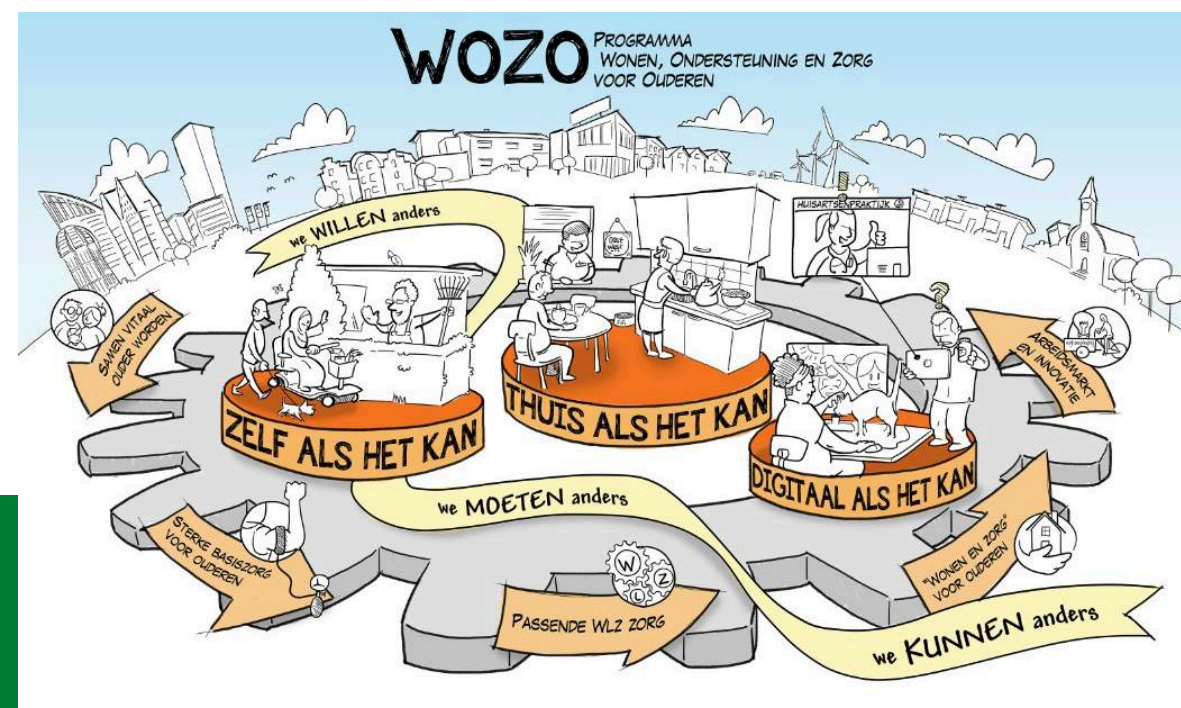
Zelf als het kan, thuis als het kan en digitaal als het kan! Met dit drieluik heeft het WOZO programma tot doel om bij te dragen aan een brede maatschappelijke beweging met een lange termijnperspectief. Onderliggend principe hierbij is dat de uitbreiding van de huidige intramurale capaciteit wordt bevroren 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. Binnen HOZO wordt deze beweging ingezet middels de uitvoering van het strategisch koersplan tot 2025. Met het programma Waardigheid en Trots voor de Toekomst wordt concreet invulling gegeven aan het langer zelfstandig thuis wonen door de ontwikkeling van VPT en het betrekken van de informele zorg.

Het Integraal Zorg Akkoord behelst een op de Zorgverzekeringswet (Zvw) toegespitst zorg akkoord. VWS wil met de afspraken in het IZA een transformatie voor de lange termijn (10-15 jaar) in gang zetten. Het akkoord bevat afspraken over zeven thema's:

- Regionale samenwerking
- Samenwerking sociaal domein/eerstelijns/GGZ-keten
- Versterken organisatie van de basiszorg

- Preventie en leefstijlgeneeskunde
- Passende zorg als norm
- Digitalisering en gegevensuitwisseling
- Arbeidsmarkt en ontzorgen van medewerkers

In de regio Zuid Holland Noord heeft Transmuralis een belangrijke rol bij het in gang zetten van deze transformatie en de aanvraag voor de hiertoe bestemde gelden (IZA, IZA SPUK, e.d.). Vanuit het IZA fonds wijkverpleging heeft HOZO een aanvraag gedaan en toegekend gekregen voor de digitale toolbox voor zorg thuis en zorg thuis plus en de implementatie van de Medido in de thuissituatie. Beide initiatieven dragen bij aan het digitaal ondersteunen van het langer thuis wonen van ouderen. HOZO heeft een e-nurse aangesteld om deze nieuwe technologische mogelijkheden in de thuissituatie te gebruiken.



3.1.2. Technologie in de wijk

In 2023 zijn twee subsidies vanuit het IZA-fonds wijkverpleging aangevraagd en toegekend: de Toolbox en de Medido. Daarnaast is ook werken via beeldzorg in gang gezet.

De Toolbox bestaat uit diverse zorg-technologische hulpmiddelen die snel en voor de client kosteloos voor maximaal acht weken ingezet kunnen worden. Onder de noemer 'proberen is leren' willen we zowel cliënten als onze eigen medewerkers kennis laten maken met effectief bewezen zorgtechnologische hulpmiddelen en er ervaring mee laten opdoen. Vanuit dit project heeft een van de wijkverpleegkundigen van Zorg Thuis de rol van e-nurse gekregen; zij verdiept zich in de hulpmiddelen uit de Toolbox, stimuleert en ondersteunt het team bij de inzet ervan en is ambassadeur van zorgtechnologie in brede zin. Het project loopt van 1 september 2023 tot 1 september 2024. In 2023 hebben alle voorbereidende werkzaamheden plaatsgevonden. De daadwerkelijke introductie van de Toolbox in het team heeft in Q1 2024 plaatsgevonden.

De andere subsidie betreft het implementeren van medicijndispenser Medido; bij minimaal 5 cliënten van Zorg Thuis in de projectfase, daarna breder. Het Medido-project loopt van 1 januari 2024 tot 1 januari 2025.

Naast de twee IZA-projecten hebben in 2023 ook de eerste gesprekken rond beeldzorg plaatsgevonden. Bij beeldzorg voert een centraal werkend beeldzorgteam via een beeldscherm videogesprekken met cliënten (zorg op afstand). HOZO gaat voor de beeldzorg in eerste instantie samenwerken met Marente; waarbij het beeldzorgteam van Marente de beeldzorg uitvoert voor cliënten van HOZO bij wie beeldzorg wordt ingezet.



3.1.3. 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 2023 is gestart met een pilot team Zorg thuis plus in de wijk om het volledig pakket thuis in de wijk te gaan ontwikkelen. Onder begeleiding van de projectleider en de manager zorg in de wijk werd een start gemaakt met circa 5-6 cliënten en een klein team van medewerkers.

Na evaluatie van de pilot heeft een doorontwikkeling plaatsgevonden naar een volledig team bestaande uit circa 15 medewerkers die zorg thuis plus kunnen bieden aan ongeveer 15 cliënten. Na een jaar is de balans opgemaakt en zijn verdere verbeteringen aangebracht in onder andere de teamsamenstelling en het welzijnsconcept binnen het volledig pakket thuis.

3.1.4. Hofstede

De start bouw van de locaties Hofstede en Irishof is ingegaan vanaf half december 2023. Gedurende het jaar 2023 heeft afstemming plaatsgevonden met partijen (AM en Bouwinvest) over de verdere ontwikkeling van het concept voor de locatie Hofstede, een oriëntatie op de mogelijkheden van ICT en domotica en de marketing en communicatie van het nieuwe woonconcept. Met de participatie van de cliëntenraad en betrokken ouderen is nagedacht over de inrichting van de ontmoetingsruimte van Hofstede. De oplevering van Hofstede wordt in de tweede helft van 2025 verwacht.

3.1.5. Laagdrempelige ontmoetingsplek

In het jaar 2023 zijn we volop bezig geweest met het vraagstuk: wat is de beste plek binnen Hillegom voor een laagdrempelige ontmoetingsplek, en wat hebben we nodig om hiermee de inwoners te ondersteunen? Doordat het Olympiakwartier als pilot werd aangewezen voor de zorgzame buurt, werd het zoekgebied beperkt. In samenwerking met andere organisaties zijn de mogelijkheden besproken en is besloten dat zorglocatie Bloemswaard de meest geschikte plek is voor de laagdrempelige ontmoetingsplek.

In het begin van 2024 zijn we begonnen om met buurtbewoners in gesprek te gaan: wat is de wens van de buurt? Waar is behoefte aan? Wat kan iemand bijdragen? Welke interesses/hobby's willen inwoners delen? Samen met andere organisaties krijgen we hier al een mooi beeld van, en de inwoners komen ook al met mooie initiatieven naar voren. De verwachting is dat deze ontmoetingsplek medio mei 2024 wordt geopend.



3.1.6. Zorgzame buurt

Het Olympiakwartier in Hillegom is aangewezen als pilotwijk voor het realiseren van een zorgzame buurt, zoals overeengekomen in de ambitieovereenkomst over wonen, welzijn en zorg binnen Hillegom, Lisse en Teylingen. HOZO ondersteunt ouderen die thuis wonen met dagverzorging in Bloemswaard en Parkwijk, en de ontwikkeling van een laagdrempelige ontmoetingsplek. Ongeveer 150 ouderen hebben een servicepas waarmee ze kunnen deelnemen aan activiteiten en het restaurant kunnen gebruiken.

Een zorgzame buurt staat voor gemeenschapskracht, omzien naar elkaar en elkaar helpen in kleine dingen. Belangrijk is de samenwerking tussen inwoners, gemeente, zorg, welzijn en wonen. Initiatieven die de omgeving verfraaien worden gestimuleerd door in gesprek te gaan met buurtbewoners volgens de ABCD-methode. Met de ABCD-methode wordt niet alleen gekeken naar wat er moet veranderen in de buurt, maar ook naar hoe de gemeenschap haar eigen krachten en hulpbronnen kan inzetten om deze veranderingen te realiseren, waardoor een duurzame en veerkrachtige buurt ontstaat. Het Stekkie faciliteert verdere groei van deze initiatieven en biedt een plek voor buurtbewoners om samen te komen.

De pilot Zorgzame Buurt wordt uitgevoerd in samenwerking met verschillende organisaties, waaronder HOZO, Welzijnskompas, HLT Samen, Raamwerk, Marente en Allertzorg.

3.1.7. Servicepasleden

De HOZO Servicepas biedt toegang tot diverse activiteiten en kortingen. Genieten van gratis koffie of thee in Bloemswaard, Parkwijk of Maronia kan als Servicepaslid elke ochtend. Er zijn gratis lezingen, presentaties en kooroptredens. Ook ontvangen de leden gratis hoortesten en advies van Beter Horen aan huis, met vijf jaar service op hoortoestellen. Ze ontvangen regelmatig de HOZO nieuwsbrief en profiteren van korting op activiteiten, cursussen en uitjes. Daarnaast zijn er kortingsacties bij lokale ondernemers en is er een wasservice beschikbaar. Kortom als Servicepaslid is het voor thuiswonende ouderen ook mogelijk om gebruik te maken van de faciliteiten van HOZO.

3.1.8. WMO en dagbesteding

In ons streven naar het bieden van zorg op maat en het bevorderen van het welzijn van onze cliënten, verlenen wij bij HOZO uitgebreide ondersteuning op het gebied van WMO huishouding en dagbesteding. We begrijpen dat sommige taken in het huishouden zwaar kunnen vallen, daarom staan onze medewerkers klaar om cliënten hierbij te helpen.

Bij HOZO kunnen cliënten zelf aangeven welke specifieke hulp ze nodig hebben. Of het nu gaat om reguliere huishoudelijke taken of om extra ondersteuning bij de organisatie van het huishouden, wij zijn er om aan de behoeften te voldoen. Zowel met als zonder indicatie van de gemeente of het Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ) bieden wij onze diensten aan.

Voor momenten waarop cliënten behoefte hebben aan extra ondersteuning en sociale interactie, bieden wij dagbesteding in groepsverband. In onze dagcentra in Bloemswaard en Parkwijk organiseren we diverse activiteiten, waarbij gezelligheid en samenzijn centraal staan. Hier kunnen cliënten deelnemen aan activiteiten, maar ook genieten van een gezamenlijke maaltijd en sociaal contact.

In antwoord op de behoeften van onze cliënten hebben we het aantal dagen dagbesteding in Parkwijk uitgebreid. Hierdoor kunnen cliënten nu op meerdere dagen van de week deelnemen aan onze dagbestedingsprogramma's.

Bij zowel huishoudelijke ondersteuning als dagbesteding, we streven er bij HOZO naar om onze cliënten de best mogelijke zorg en ondersteuning te bieden, met aandacht voor hun individuele behoeften en welzijn.



3.2. Toekomstbeeld

- Zorg Thuis Plus gaat zich in 2024 verder ontwikkelen naar 2 teams in de wijk om de zorg en dienstverlening aan 30-40 cliënten te verlenen.
- De eerste paal van Hofstede is in 2024 geslagen en de bouw van de appartementencomplexen Hofstede en Irishof wordt zichtbaar.
- De laagdrempelige ontmoetingsplek Het Stekkie wordt half mei geopend en zorgt voor ontmoeting en sociaal contact voor ouderen in de wijk. Daarnaast worden andere mogelijkheden voor Stekkies binnen Hillegom geïnventariseerd.



3.3. Feiten en cijfers

Ik ben zeer tevreden over de persoonlijke, menselijke aanpak van de ondersteuning.



Ik ben blij met mijn hulp. Behalve schoonmaken is het ook fijn om even met elkaar te praten met een kopje koffie.

Betrokken, kundig, lief en fijn team.

Complimenten voor de toegankelijkheid van de medewerkers, ik voel me vertrouwd bij hen.



Complimenten voor de beleefdheid. Aan alles wat ik vraag wordt aandacht besteed.



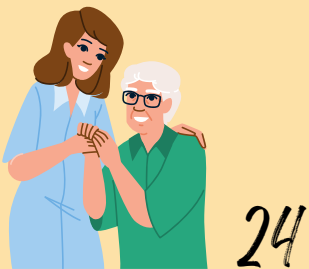
Aantal cliënten

Wijkverpleging



245

VPT



24

Personenalarmering



237

Servicepasleden



153

Casemanagement



32

WMO



297

CTO* WMO Huishouding

- 147 cliënten ingevuld
- Respons van 51%



Complimenten voor:

- Vaste hulp
- Afgesproken tijd
- Persoonlijke aandacht
- Deskundigheid

Verbeterpunten:

- Initiatief tonen
- Zorgvuldiger schoonmaken
- Vervanging vaste medewerker bij ziekte of vakantie

*Clíenttevredenheidsonderzoek

PREM wijkverpleging

- 38 cliënten ingevuld
- Respons van 43%



Verbeterpunten:

- Kwaliteit verschil medewerkers
- Lastig soms verschillende zorgverleners
- Hulp bieden bij minimale bewegingsvrijheid

Complimenten voor:

- Persoonlijk
- Aandacht
- Deskundigheid
- Betrokkenheid



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

4.1. Belangrijke ontwikkelingen

4.1.1. Waardigheid en Trots

In oktober 2023 is HOZO als een van de eerste deelnemers gestart met het programma Waardigheid en Trots voor de toekomst. Dit programma is onderdeel van het beleidsprogramma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO) en wordt uitgevoerd door Vilans in samenwerking met het ministerie van VWS. Het programma ondersteunt bij het toekomstbestendig maken van organisaties in de ouderenzorg. HOZO zet binnen het programma in op twee thema's:

- Stimuleren zelfredzaamheid en participatie informele zorg: cliënt, mantelzorgers en vrijwilligers zijn onderdeel van het team.
- Ontwikkeling VPT-teams

HOZO wordt hierbij ondersteund door een coach vanuit het programma. Het programma heeft een doorlooptijd van 18 maanden.

4.1.2. Momo-BedSense

Na een succesvolle pilot heeft HOZO ervoor gekozen om de Momo BedSense structureel in te zetten. Uit de pilot bleek o.a. een positief effect op de nachtrust van de bewoners, meer ruimte en ondersteuning voor persoonsgerichte zorg en een vermindering van de werkdrukbeleving van 33%. Inmiddels worden er op locatie Bloemswaard en Parkwijk ruim 60 BedSenses ingezet.

4.1.3. Omaha

In het afgelopen jaar is er, door het Waardigheid en Trots traject, veel aandacht besteed aan de inhoud van de zorgplannen. Samen met de coach Waardigheid en Trost op locatie, zijn er verschillende inventarisaties gedaan om te achterhalen wat er beter zou kunnen met de huidige zorgplannen en hoe de samenwerking tussen extramuraal en intramuraal zo optimaal mogelijk benut kan worden. Om dit te bewerkstelligen zal ook intramuraal Omaha worden ingevoerd ter vervanging van de huidige 4-domeinen zorgplannen.

Wat is Omaha?

Omaha is een systematiek voor het opstellen en werken met zorgplannen voor zorg en welzijn. De manier van werken en het gebruik van termen zijn vastgelegd. Dat zorgt ervoor dat iedereen het op dezelfde manier gebruikt, eenheid van taal. Binnen HOZO werkt het Zorg Thuis team ook met Omaha. Wat een groot voordeel is voor het gemakkelijk uitwisselen en hergebruiken van gegevens van de cliënt die binnen de locaties komen te wonen.

Voordelen van Omaha

- Iedereen gebruikt dezelfde taal voor het vastleggen van het hele zorgproces
- Eenduidige termen worden gebruikt

- Omaha zorgt voor ordening van gegevens, inzicht en transparantie
- Een goede samenwerking tijdens de overdracht van extramuraal naar intramuraal
- Lagere registratielast

Projectplanning:

2023 is volledig gebruikt voor het uitwerken van het project. Denk hierbij aan:

- Inventariseren en uitwerken van het scholingsaanbod
- Opstellen van protocollen en werkafspraken omtrent het zorgleefplan
- Opstellen van een scholingsplanning voor alle zorgteams van HOZO
- Opleiden van Omaha-trainers

2024 zal in het teken komen te staan van het opleiden van alle zorgteams. En het daadwerkelijk omzetten van de zorgplannen. Daarnaast zal het projectteam zich richten op het borgen van de werkafspraken m.b.t. Omaha zorgleefplannen en het ondersteunen van de kwaliteitsverpleegkundigen en de aandachtsvelders zorgleefplan.

4.1.4. Welzijnsprofielen

In 2023 is hard gewerkt aan het implementeren van het welzijnsprofiel. Dit profiel geeft een goed beeld van wie onze bewoners zijn en wat zij nodig hebben op het gebied van welzijn. Het ondersteunt het team bij het persoonsgericht werken. Inmiddels beschikken vrijwel alle bewoners over een welzijnsprofiel.



4.1.5. Welzijn op locatie

In 2023 hebben onze welzijnsmedewerkers een breed scala aan activiteiten, welzijnsinitiatieven en uitstapjes georganiseerd voor de bewoners van alle locaties. Van workshops tot gezellige uitstapjes, ons team heeft zich ingezet om een diverse en boeiende kalender samen te stellen, waarin voor elk lid van onze gemeenschap iets te vinden was. Hun inzet en toewijding hebben bijgedragen aan het creëren van een levendige en ondersteunende omgeving.



4.2. Toekomstbeeld

Persoonsgericht werken

In 2024 vindt doorontwikkeling plaats van het persoonsgericht werken. Hierbij staan met name de huiskamers centraal: inrichting, eten & drinken, zinvolle daginvulling en de dynamiek tussen de bewoners.

Zorgtechnologie

De visie op zorgtechnologie wordt uitgewerkt en er volgt een plan van aanpak voor implementatie van toepassingen.



4.3. Feiten en cijfers

Er wordt met zoveel liefde verzorgd. Een grote pluim!

Vriendelijk, meewerkend en meelevend personeel

De organisatie is goed. Ik zit hier prachtig, mooie kamer en goede zorg op tijd.

Ik vind het fijn dat ik mijn verhaal kwijt kan bij de medewerkers.

Er wordt veel georganiseerd met welzijn.

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

CTO* intramuraal

- 114 bewoners ingevuld



Complimenten voor:

- Gastvrijheid
- Appartementen
- Deskundigheid personeel
- Veiligheid

Verbeterpunten:

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

Aantal opnames  28

*Cliënttevredenheidsonderzoek

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



5.1. Belangrijke ontwikkelingen

5.1.1. Leren en ontwikkelen

Blendend leerlijn

Vanuit de transitie-middelen is eind 2021 de Blendend leerlijn voor werkbegeleiders opgezet samen met drie regionale samenwerkingspartners. Deze leerlijn heeft als doel de kwaliteit van de begeleiding van de BBL-leerlingen en BOL-leerlingen te verbeteren en doet dit door een combinatie van fysieke en online activiteiten, zowel individueel als in groepsverband.

Een positieve en veilige leeromgeving is van strategisch belang. Door deze coaching zal meer zicht gekregen worden op de kwaliteit van de werkbegeleiding in de zorgorganisaties. De nadruk ligt op verdiepende coaching op het gebied van werkbegeleiding en het creëren van een veilige leeromgeving, individueel of in kleine groepen. De te werven trainers/coaches kunnen coachen op communicatie en samenwerking.

Inmiddels zijn er al een aantal trainingen geweest, in 2023 hebben 14 werkbegeleiders/ leercoaches hun certificaat behaald. De training is zeer positief ontvangen, deelnemers geven aan er veel aan te hebben ook voor de samenwerking met collega's. Een Lightversie van de Blendend Leerlijn wordt gezien als de oplossing voor de doorontwikkeling van begeleiden waarbij deze vooral ingezet kan worden voor oordeelvrije benadering, gespreksvoering en feedback, die voor alle medewerkers binnen het leernetwerk van nut zijn.

We hebben daarbij ingezet op vijf pijlers: Intervisie en teamdynamiek binnen een leernetwerk worden gezien als een goede aanvulling op de Blendend Leerlijn.

Incompany opleiden

Sinds 13 april 2023 biedt HOZO een in company opleiding aan via Stoc. Deze onderwijsinstelling verzorgt onderwijs op maat binnen HOZO. Op deze manier krijgen medewerkers en zijinstromers de kans om laagdrempelig een opleiding te volgen en zich te ontwikkelen tot professional binnen de zorg. Het aanbod varieert van helpende tot verzorgende 3 IG en de MBO certificaten die hiermee worden behaald zijn landelijk geldig.

23 medewerkers zijn gestart met de In Company opleiding waarvan er 4 zijn uitgestroomd met een deelcertificaat. 19 medewerkers gaan voor een diploma verzorgende 3IG. De medewerkers die zijn gestart zijn dolenthousiast met de opleiding en blij dat ze het bij HOZO zelf in hun eigen omgeving kunnen doen.

Zorgexpeditie

In reactie op de veranderende arbeidsmarkt en de behoeften van zorgverleners, bieden we binnen het domein Zorg en Welzijn flexibele mbo-certificaatopleidingen aan, aangeboden door het ROC Mondriaan en Menskracht.



Deze certificaten zijn landelijk erkend, flexibel in te zetten en uitwisselbaar binnen de regio. De ZorgExpeditie is ontstaan vanuit de wens van Avant, een samenwerkingsverband van ouderenzorgorganisaties, om praktijkgericht onderwijs te versterken en een uitdagende leeromgeving te creëren voor zorgverleners. Deze regionale samenwerking, geleid door Groot Hoogwaak, HOZO, ActiVite en Wijdezorg, voorkomt dubbel werk en bevordert de impact op de arbeidsmarkt en de ontwikkeling van zorgmedewerkers.

De ZorgExpeditie biedt modulaire bouwstenen voor opleidingstrajecten, waardoor zowel diplomagerichte als beroepsgerichte ontwikkeling mogelijk is. Hierdoor kunnen mbo-certificaten 'gestapeld' worden terwijl het diplomagerichte pad behouden blijft. ZorgExpeditie: jouw avontuur in de zorg.

5.1.2. Functiehuis

In 2023 zijn flinke stappen gemaakt in de implementatie van het nieuwe functiehuis met name in de dienst gastvrijheid, staf en administratie. De zorgfuncties komen hoofdzakelijk in 2024 aan de beurt.

5.1.3. Project optimalisatie rooster en planning

Al langere tijd is er onvrede en zijn er verbeterwensen rondom het rooster. De huidige arbeidsmarktproblematiek versterkt de noodzaak te komen tot een goed roosterproces om de beschikbare medewerkers efficiënt in te zetten.

Mede hierom zijn we op 13 januari gestart met het project 'optimalisatie rooster en planning'. Met dit project hebben we een aantal onderwerpen opgepakt en kijken we waar we kunnen verbeteren, de betreffende onderwerpen zijn onder andere:

- Optimalisatie van het roosterproces;
- Volledig uitnutten van het roostersysteem;
- Het organiseren van zeggenschap over het rooster.

In het project is de visie op roosteren en planning opgesteld en zijn deze uitgewerkt in een uitgebreid document. Hierbij is aandacht geweest voor:

- Een evenwichtig basisrooster:
Medewerker heeft zeggenschap over zijn/haar eigen rooster. Er is meer aandacht voor gezond roosteren. Het basisrooster wordt periodiek geëvalueerd.



- Het eerder publiceren van het perioderooster: Een perioderooster publiceren we 12 weken vooruit om de medewerker tijdig te informeren over het rooster.
- Het zelf kunnen aanpassen van de gewerkte uren: Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor hun gewerkte uren. Zij krijgen daarom meer rechten om deze verantwoordelijkheid op te pakken. Na iedere week controleren zij hun gewerkte uren en accorderen deze wekelijks.

- Uitmaken systemen: Om het systeem beter uit te nutten zijn verschillende functionaliteiten in gebruik genomen. Zo kunnen de medewerkers zelf hun verlof digitaal aanvragen. Kunnen ze zelf onderling diensten van elkaar overnemen, zonder tussenkomst van een manager of planner. Ook kunnen ze zich digitaal inschrijven op openstaande diensten.

2024 zullen we gaan gebruiken om alles verder uit te werken en de veranderingen te borgen.

5.1.4. Vitaliteit

Fit & Fun

In 2023 is HOZO het Fit & Fun-pakket gestart. Een pakket om de vitaliteit van onze medewerkers te verbeteren in de breedste zin van het woord: van een sportschoolabonnement met korting tot een Ibiza-style BBQ. Voor ieder wat wils.

Fitgesprekken

In 2023 is een start gemaakt met een nieuwe manier van het voeren van de jaargesprekken met medewerkers. Geen functioneringsgesprek meer, maar een FIT-gesprek o.b.v. van het concept 'positieve gezondheid': hoe zit ik in mijn vel (lichamelijk en geestelijk), hoe is mijn werk-privé balans en hoe wil ik mij verder ontwikkelen?

Verzuim

Er is gewerkt aan een plan van aanpak om het verzuim te verminderen. Er is gekozen voor een andere visie op verzuim waarbij de volgende uitgangspunten gehanteerd worden:

- Preventie; voorkomen is beter dan genezen. Belasting en belastbaarheid en de balans tussen werk en privé zijn van belang voor het goed functioneren van de medewerker. Hozo faciliteert waar mogelijk om uitval in het werk te voorkomen.
- Eigenaarschap; medewerkers hebben een verantwoordelijkheid voor hun inzetbaarheid en re-integratie.
- Re-integratie vindt plaats in eigen functie waar dat kan, waarbij andere opties in brede zin ook bespreekbaar zijn
- Bij werkhervatting gaan we uit van benutbare mogelijkheden

Op 1 januari 2024 start de samenwerking met Arbodienst Maatwerk Advies.

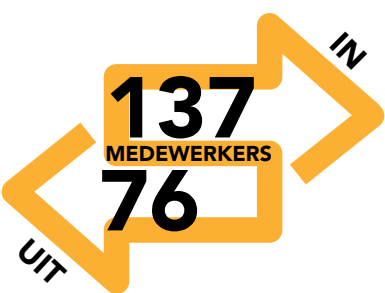
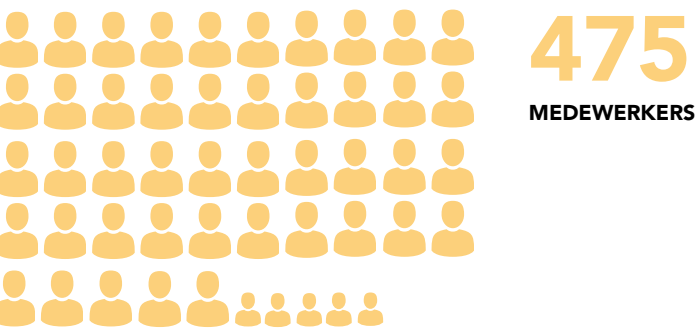


5.2. Toekomstbeeld

- We verwachten dat we in 2024 het onboardingsproces zullen aanpassen
- Medio 2024 verwachten we een extramurale leerlijn opgezet te hebben
- In 2024 zal er een ATS systeem gerealiseerd zijn waardoor de HR processen vereenvoudigd worden.

5.2. Feiten en cijfers

Medewerkers



Verzuimpercentage

9,92%



Meldingsfrequentie verzuim

1,43



Doorgaan met Fit & Fun pakket. Gezond eten en sporten.

Blijf bij jezelf, val een collega niet aan, maar maak het bespreekbaar.

Trainingen blijven aanbieden om met de hedendaagse problematiek om te leren gaan.

Leerlingen 2023

- 37 BBL verzorgende IG
- 7 BBL verpleegkundige
- 5 EVV
- 1 BOL verzorgende IG
- 12 BOL verpleegkundige
- 1 BOL sport en spel niveau 4
- 1 BBL Fastservice
- 1 BOL Sport en Spel niveau 4



Medewerkerstevredenheidsonderzoek

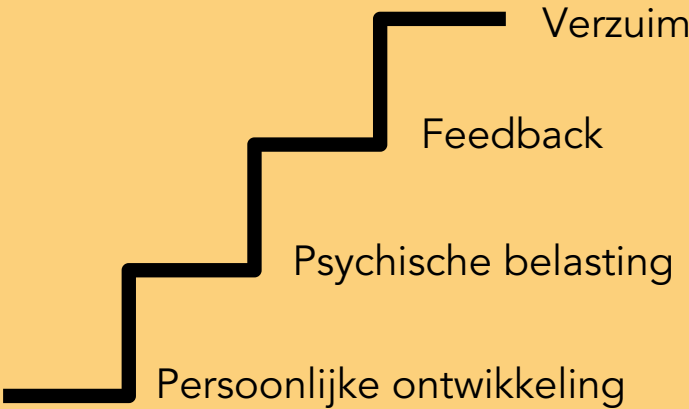
- 276 respondenten
- Thema's: algemene tevredenheid, psychische belasting, samenwerking, sfeer, betrokkenheid, persoonlijke ontwikkeling, feedback, arbeidsomstandigheden en duurzame inzetbaarheid



Goede punten:

- Samenwerking
- Werksfeer
- Fit en fun
- Betrokkenheid

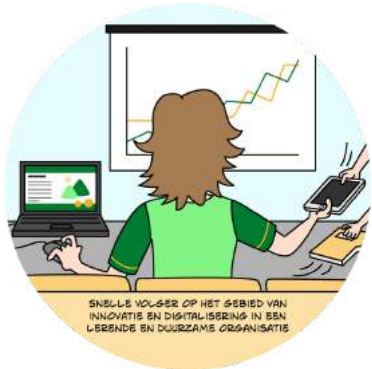
Verbeterpunten:



Leerlingen gediplomeerd of stage afgerond

- 3 verzorgende 3IG
- 2 verpleegkundige
- 3 EVV
- 1 HBO verpleegkundige
- 7 BOL verpleegkundige
- 1 BOL Sport en Spel niveau 4





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

6.1. Belangrijke ontwikkelingen

6.1.1. PREZO

HOZO heeft opnieuw het gouden keurmerk ontvangen voor alle organisatie-onderdelen. Naast mooie complimenten waren er ook wat aandachtspunten die direct zijn opgepakt.

6.1.2. Triasweb

Op alle afdelingen, zowel intramuraal als extramuraal als ondersteuning, is Triasweb geïmplementeerd (alle medewerkers getraind in het melden, afhandelen benoemd en getraind in het afhandelen/analyseren/opvolgen).

Verdere verdiepingsslagen blijven gemaakt worden. Aan de hand van de implementatie is een nieuwe 'Procedure melden incidenten en calamiteiten' geschreven en vastgesteld. In de Commissie Incidenten en Calamiteiten is de eerste incidentrapportage op HOZO-breed niveau behandeld. Verder is besloten jaarlijks te oefenen met het doen van Prisma incidentonderzoeken en heeft het eerste 'interne' Prisma onderzoek plaatsgevonden.

6.1.3. Wet Zorg en Dwang

Over 2023 zijn vijf toepassingen van onvrijwillige zorg bij drie verschillende cliënten bij de IGJ aangeleverd (verplichte aanlevering databestand). In alle gevallen ging het om 'client tegen zin in wassen/douchen'. Bij nadere analyse bleken drie van de vijf toepassingen om de drie opeenvolgende stappen van één dezelfde maatregel te gaan. Deze worden als aparte toepassingen in het exportbestand geregistreerd. De Wzd werkgroep is in 2023 acht keer bij elkaar gekomen. De volgende onderwerpen zijn daarin besproken/opgepakt:

- Scholing
- Naast 1e en 2e contactpersoon ook standaard (wettelijk) vertegenwoordiger registreren
- Registratie onvrijwillige zorg in ECD
- Beleid m.b.t. artikel 21
- Onvrijwillige zorg en GGZ doelgroep
- GPS beleid
- Aanpassing en uitvoering beleid gesloten deur Heemtuin ("open, tenzij")
- Locatie-audits door Wzd functionaris
- Aanpassen/updaten Wzd beleid

In 2023 hebben de eerste twee locatie-audits, uitgevoerd door Wzd functionaris, plaatsgevonden.



6.1.4. SROI

In 2023 is HOZO gestart met het thema SROI: Social Return on Investment. HOZO is aannemer van de ISD (intergemeentelijke sociale dienst) voor de huishoudelijke hulp bij cliënten thuis. In de overeenkomst met de ISD is de afspraak opgenomen dat HOZO als organisatie (in de rol van werkgever en inkoper) een bijdrage levert aan de maatschappij. Bijvoorbeeld door medewerkers op te leiden, door medewerkers uit het doelgroepenregister aan te nemen en/of door sociaal en duurzaam in te kopen. HOZO werkt hiervoor samen met Provalu, UWV en werkgeversservicepunt Holland Rijnland. Twee medewerkers van HOZO hebben in 2023 een masterclass gevolgd van deze partijen over SROI. Ook heeft HOZO toegang gekregen tot het platform Wizzr waarin de SROI-activiteiten kunnen worden bijgehouden. De overeenkomst met de ISD, en dus ook de afspraak over SROI, loopt door tot eind 2024. (In 2024 zijn er een aantal activiteiten ingevoerd en blijkt dat HOZO ruimschoots voldoet aan de SROI-afspraken).

6.1.5. Duurzaamheid

HOZO zet zich in om belasting van het milieu zo veel mogelijk te voorkomen en werkt aan blijvende verbetering van de milieuprestatie. De zorg voor het milieu maakt daarom een integraal onderdeel van de bedrijfsvoering en de bedrijfsstrategie. HOZO heeft zichzelf het doel gesteld, het duurzaamheidskeurmerk MTZ Brons, te gaan behalen voor de locaties Bloemswaard en Parkwijk. In 2023 is door de werkgroep een complete inventarisatie gedaan op alle thema's die behoren tot het keurmerk. Het streven is om voor oktober 2024 in het bezit te zijn van het Bronzen milieukeurmerk.

Afval

Er was een totaal van 64.411 kilo afval in het jaar 2023 in Bloemswaard en Parkwijk. In 2023 is er gestart met het gescheiden inzamelen van PMD (Bloemswaard en Parkwijk) en glas (Parkwijk). Naar verwachting zullen deze percentages in de aankomende jaren oplopen. En mede hierdoor zal het percentage van het restafval dalen. Het doel voor de aankomende jaren zal zijn om het percentage Swill (etensresten) te verlagen. Zodra de afvalverwerker aangeeft incontinentieafval gescheiden af te kunnen voeren, dan zullen we hier gebruik van gaan maken.

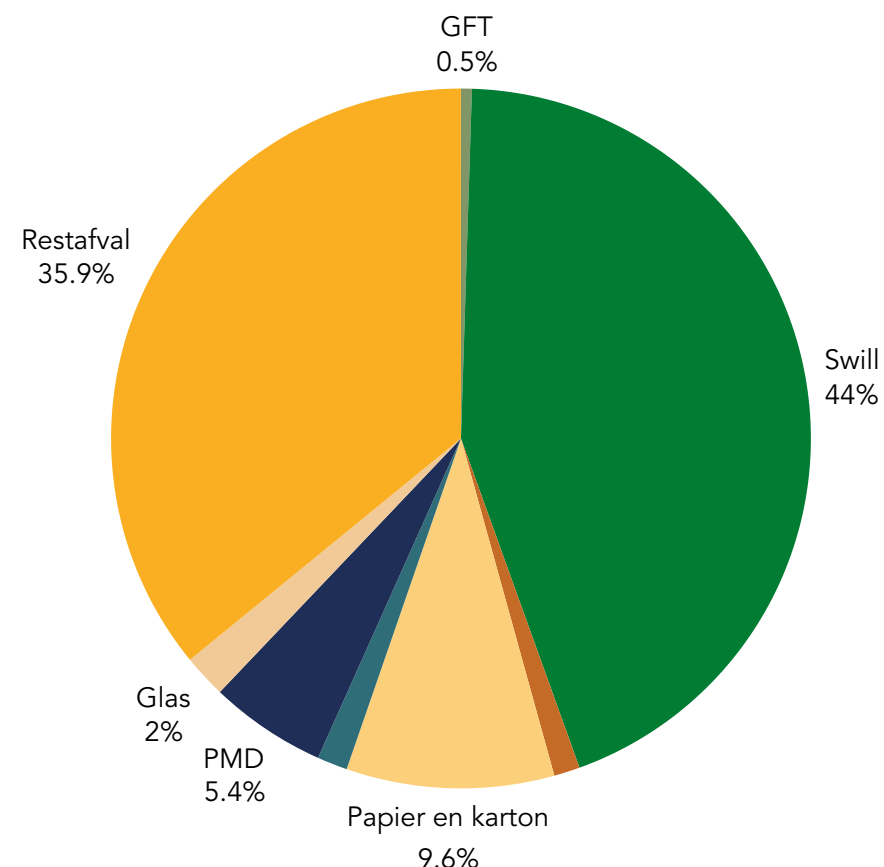
Ingekocht gas, water en elektriciteit

Eind 2023 is het dak van Parkwijk voorzien van zonnepanelen. Naar verwachting zal dit een flinke daling van de inkoop van elektriciteit opleveren voor de locatie Parkwijk. Eind 2023 zijn op beide locaties alle badkamers voorzien van waterbesparende douchekoppen. Mogelijk zal dit ook een daling van de hoeveelheid ingekocht water opleveren.

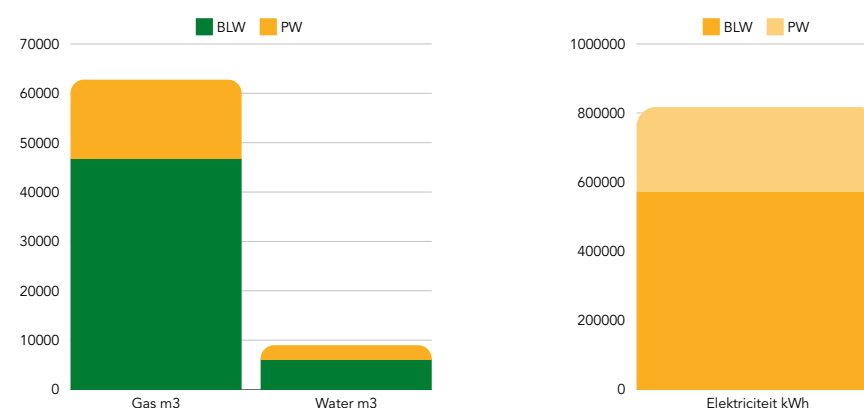
Woon-werkverkeer

In 2023 is er een uitvraag gedaan naar alle medewerkers, om te achterhalen met welk vervoersmiddel zij naar hun werk komen, en om hoeveel kilometers dit gaat.

Afval



Ingekocht gas, water en elektriciteit

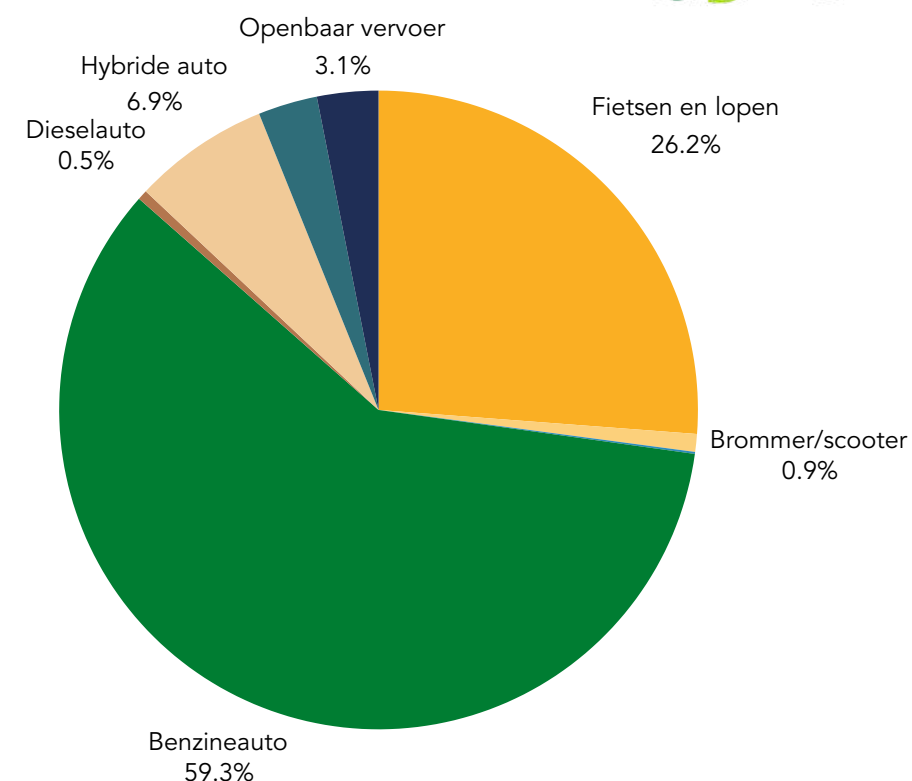


Er is een totaal van 13.768 kilometers afgelegd door de werknemers (Bloemswaard en Parkwijk).

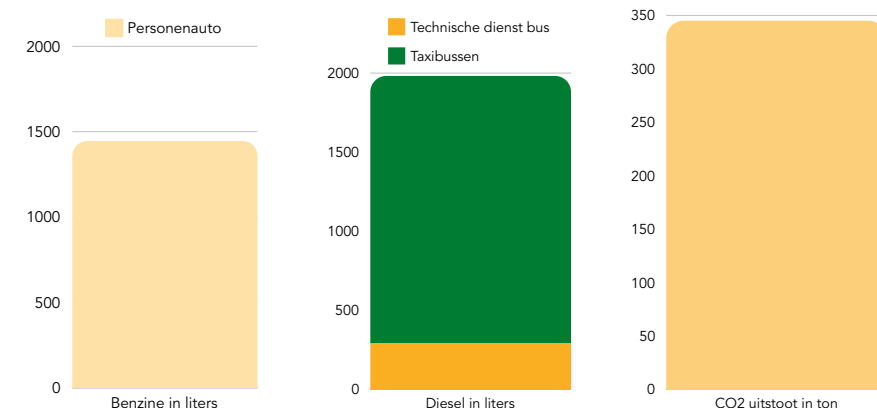
Zakelijk verkeer

In 2023 is er één personenauto afgeschreven en verkocht. HOZO maakt nu nog gebruik van twee personenauto's. En in 2023 is er 1 dieselbus (taxivervoer) afgeschreven. Er is nu nog 1 taxibus van HOZO in gebruik.

Woon-werkverkeer



Zakelijk verkeer



Door het wegvallen van de taxibus is er in 2023 gebruik gemaakt van uitbesteed taxivervoer. Zij hebben in totaal 902 kilometer voor HOZO gereden.

CO2-Footprint

De locaties Bloemswaard en Parkwijk stoten een gezamenlijk CO2 uit van 345 ton CO2. Bekijk alle resultaten hierboven.

6.1.6. Toekomstbestendige ICT-landschap

Op ICT-gebied zijn er verschillende veranderingen. Om dit goed te monitoren is er een programma team samengesteld 'Toekomstbestendig ICT Landschap'. Op de huidige status en ontwikkelingen op ICT gebied heeft de organisatie onvoldoende grip. Dit programma gaat de organisatie helpen de grip te krijgen en overzicht te houden op de verschillende projecten. Inhoudelijk worden de veranderingen opgepakt binnen de verschillende projecten en geborgd binnen dit programma.

Om alle veranderingen te toetsen, wordt een klankbordgroep betrokken.

De projecten die opgepakt worden binnen dit programma zijn:

- Werkplekinrichting en mobiel werken
- Overgang naar sharepoint/teams
- Vaardige digitale medewerker
- Technische onboarding van medewerkers op orde
- Randvoorwaarden op orde voor implementatie zorgtechnologie.

2024 zal gebruikt worden om deze onderlinge projecten uit te werken en te monitoren binnen het programma.

6.1.7. Informatiestrategie

In 2023 hebben we een informatiemanager bij HOZO aangesteld. Haar aanstelling markeert een belangrijke stap in ons streven naar digitale innovatie en efficiëntie. Met de opkomst van digitalisering groeit de waarde van informatie en applicaties in zowel zorg als ondersteuning.



Om hierop voorbereid te zijn, stelde HOZO vorig jaar een informatiestrategieplan op, dat tal van nieuwe initiatieven en projecten omvat. Denk aan de lancering van een intranet, het optimaliseren van ONS en SDB, en verbeterde communicatie met huisartsen.

De informatiemanager zal leiding geven aan het volgen van deze ontwikkelingen en de uitvoering van het strategieplan. Dit omvat het vormen van werkgroepen rondom verschillende applicaties, waarbij medewerkers actief worden betrokken. Bovendien zal ze de commissie digitaal denken en doen voorzitten, voorheen bekend als de commissie HOZO digitaal.

Met deze inspanningen streven we ernaar om onze digitale capaciteiten te versterken en onze dienstverlening te verbeteren in lijn met de groeiende behoeften van onze gemeenschap.

6.2. Toekomstbeeld

- Toekomstbestendig ICT landschap door vernieuwing van alle werkplekken en overstap naar een 365 omgeving
- Implementatie Intranet
- Behalen van het bronzen milieukeurmerk in 2024
- Realiseren van een vernieuwde BHV en crisisorganisatie.

6.3. Feiten en cijfers

6.3.1. Risicoanalyse

Belangrijkste interne risico's

1. Hoog verzuim
2. Toename PNIL kosten
3. Kwetsbaarheid ICT en digitalisering



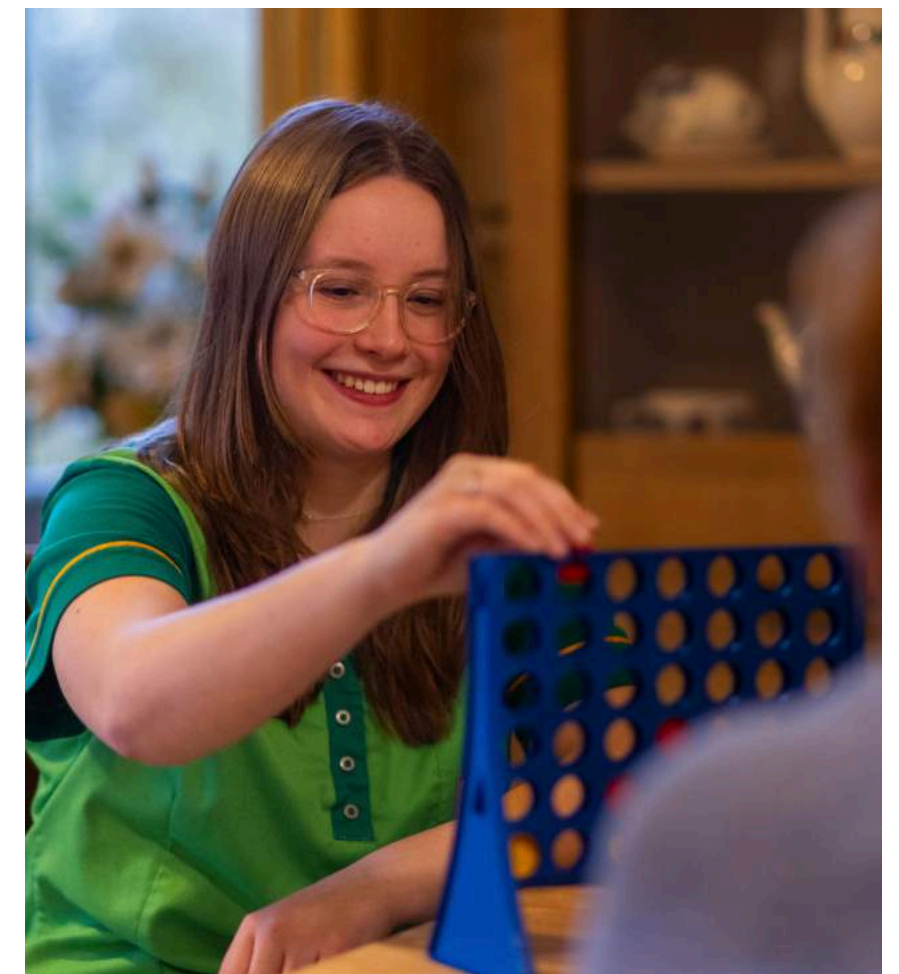
Kansen

1. Ontwikkeling Zorg Thuis Plus in de wijk en in Hofstede
2. Uitbreiding leerafdelingen
3. Inzetten van zorgtechnologie en innovaties (MOMO bedsense, beeldbellen) al dan niet in samenwerking met andere organisaties.



Belangrijkste externe risico's

1. Financiële druk op de tarieven
2. Toenemende complexiteit van de zorg zowel thuis als in het verpleeghuis
3. Schaarste op de arbeidsmarkt



6.3.2 Bedrijfsvoering financieel

HOZO sluit 2023 af met een positief financieel resultaat. Belangrijkste ontwikkelingen die invloed hadden op de financiële resultaten in 2023 waren de groei van het aantal cliënten Zorg Thuis Plus (Volledig Pakket Thuis), de toename van het aantal cliënten met een zorgzwaartepakket inclusief behandeling en de hoge personele kosten als gevolg van het hoge ziekteverzuim.

Van de drie zorgdomeinen was vooral de omzet van de WLZ in 2023 hoger dan in 2022, door groei van Zorg Thuis Plus en hogere tarieven. De kosten voor eigen personeel zijn gestegen door een groter aantal fte's en de salarisstijgingen die in de CAO zijn afgesproken. Ook de kosten voor extern personeel zijn in 2023 hoger 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.

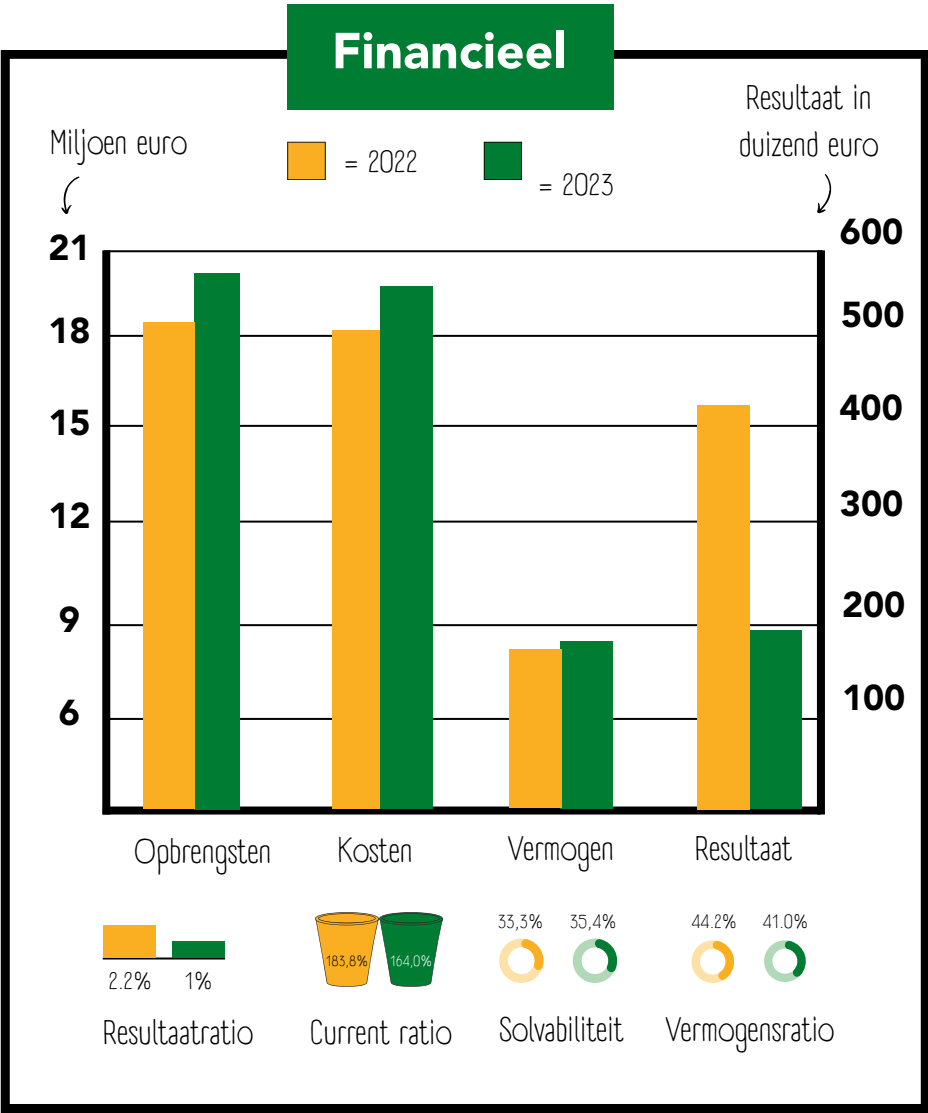
De vermogenspositie per ultimo 2023 is gezond. In 2023 is de productieafsprake met het zorgkantoor één keer aangepast tijdens de herschikkingsronde. De gerealiseerde productie 2023 ligt binnen deze afspraak.

Naast alle wettelijke (financiële) verplichtingen, zal in 2024 het financieel beleid 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 verdere uitbreiding van Zorg Thuis Plus en de (financiële) uitwerking van een strategisch huisvestingsplan.

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.

In 2023 was bij drie zorgverzekeraars het toegekende budget ontoereikend om bij alle cliënten zorg te kunnen leveren. Met deze verzekeraars is contact gelegd en is het gelukt om het budgetplafond te verhogen. De geleverde zorg per zorgverzekeraar wordt gedurende het jaar kritisch gevolgd in relatie tot de budgetplafonds, zodat op tijd verhoging van het budgetplafond gevraagd kan worden. Niet alle verzekeraars werken hier altijd aan mee.

Ten slotte bestaat het risico dat HOZO niet voldoet aan de door de Rabobank vereiste 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.

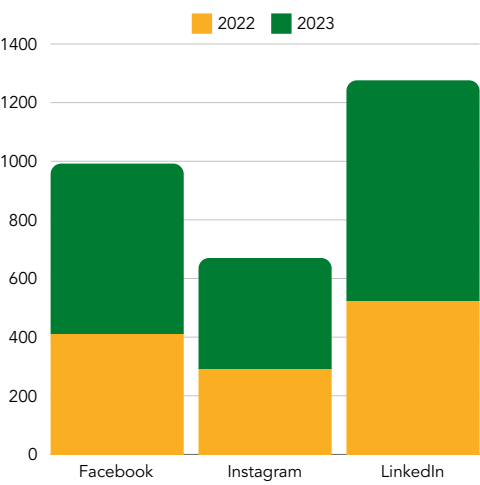


6.3.3. Communicatie en zichtbaarheid

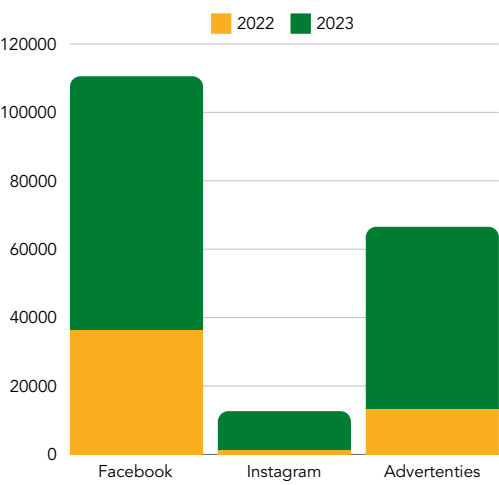
273 posts (FB+ IG)

12 nieuwsbrieven

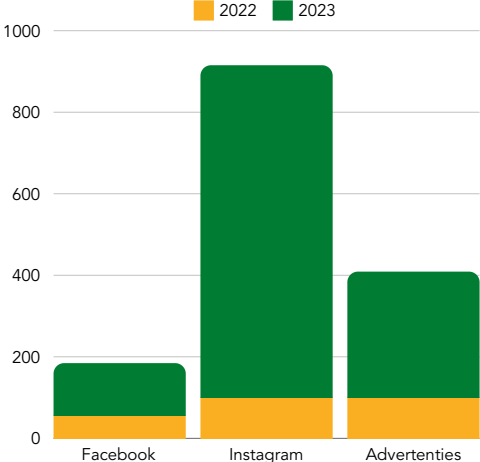
Aantal volgers



Bereik



Bereik in percentage gestegen



In 2023 zijn we verder gegaan met social media advertenties. We hebben in totaal 18 social advertenties gehad. Daarnaast hebben we diverse keren geadverteerd via kranten of andere printproducten. In totaal waren dit 26 advertenties.

Ook zijn er weer tientallen folders, posters, flyers en ander printmateriaal ontwikkeld.

In de krant:



In 2023 kregen we een recruiter:



99% van onze medewerkers is trots op zijn of haar werk binnen HOZO*

Word jij onze nieuwe collega?

Kleine, professionele en innovatieve organisatie
Goede sfeer en ervaren collega's
Ontwikkel- en doorgroei mogelijkheden
Flexibele werkgever en uren per week in overleg
Goed salaris (CAO) en vaste eindejaarsuitkering
Frit en Fun pakket

*cijfer uit het MTO van 2023

Opstarten leerafdelingen HOZO

1. Hoe is het opstarten van de leerafdelingen gegaan? Leren we daar het project 'leerafdeling' van?

2. Veel mensen die door de leerafdeling heen zijn gekomen en het leukste voor leerlingen vinden!

3. Leren we samen met de leerafdeling? Welke rol speelt de leerafdeling?

4. Wij hebben bij Roomburgh een leerafdeling. Zouden jullie bij ons ook een leerafdeling?

5. Dit is onze leerafdeling. We hebben jullie graag met ons mee op de reis!

6. Op 8 augustus 2021 is het projectplan voor de leerafdeling afgerond.

7. Maandag 10 oktober 2021 werd de eerste leerafdeling op de tweede etage op locatie Bloemswaard officieel geopend. Dit deed mevrouw Jan van Rijn samen met de heer Buis, een leraar van de leerafdeling.

8. Donderdag 11 maart 2022 werd de tweede leerafdeling, Teeltinger, op locatie Parkwijk officieel geopend. Dit deed mevrouw Jan van Rijn samen met de heer Buis, een leraar van de leerafdeling.

9. Bij de evaluatie is gebleken dat de leerafdelingen een positieve bijdrage hebben geleverd aan de leerafdeling en de leerafdeling, de onderwijsaanpak en de effectiviteit van de leerafdeling.

10. In de toekomst zullen we de leerafdelingen kunnen verbeteren. Er zijn nog veel verbeteringen mogelijk, maar we zijn erin bezig om het zo goed mogelijk te maken.

11. In april 2022 past HOZO samen met een leerafdeling meer dan 20 nieuwe leerlingen. Hiermee willen we samen met de leerafdeling nog meer verbeteringen binnen de leerafdeling. Dit zijn de leerafdelingen op locatie Parkwijk en Teeltinger. Van Roomburgh zal ook bij de leerafdeling betrokken worden. De geleerde leerafdeling wordt door de leerafdeling en de leerafdeling in Roomburgh. Ten slotte komen er nieuwe leerlingen binnen de leerafdeling op Bloemswaard.