



Tussen Kader en Kompas Voortgang 2022

Stichting Ygdrasil

Stichting Ygdrasil - Langstraat 20 - 8131 BC Wijhe - 0570-522788 - info@ygdrasil.nl

INHOUDSOPGAVE

1. ONZE LEZERS GEÏNFORMEERD _____	3
Onze organisatie in 2022 _____	3
2. ZORGPROCES INDIVIDUELE CLIËNT _____	5
3. CLIËNTERVARINGENONDERZOEK _____	7
4. TEAMREFLECTIE _____	8
Voortgang _____	8
5. REFLECTIE RAAD VAN TOEZICHT _____	9
Kwaliteit _____	9
Bijeenkomsten _____	9
6. Collegiale externe visitatie _____	10
7. ONZE CLIËNTEN vertellen.... _____	11

1. ONZE LEZERS GEÏNFORMEERD

Onze organisatie in 2022

Stichting Ygdrasil zit midden in de uitvoering van het Meerjarenbeleidsplan 2021-2023.

Destijds werd het plan gekwalificeerd als redelijk conservatief.

In 2022 kregen we te maken met verschillende uitdagingen.

Omvang: Het huidige formaat stelt ons in staat redelijk wat vraagstukken aan te kunnen. We zijn voldoende flexibel om snel te kunnen inspelen op vragen van zorgkantoor of Gemeente.

Er is geen directe aanleiding om groter te worden of ons aan te sluiten bij een andere organisatie. Organische groei blijft mogelijk.

Aansturing: Via de directeur-bestuurder, Management Team en de Teamleiders.

Vanwege de kwetsbaarheid is het ongewenst dat de noodtelefoon 24/7/365 slechts bij één persoon is ondergebracht en is het wenselijk daar het accent wat meer te verleggen, wat verder te decentraliseren.

Zorg: Ygdrasil heeft een zeer diverse mix van cliënten. Uitdagend voor de medewerkers, aantrekkelijk voor het zorgkantoor en de centrumgemeente. De maatschappelijke trend is dat de begeleidingsvragen van cliënten complexer worden, terwijl de indicaties lager gesteld worden en de daaraan gekoppelde tarieven onder druk staan.

Wonen: Op de woonlocaties is er een mix van VG en GGZ bewoners. Dat werkt redelijk tot goed. Landelijk is er een trend naar het scheiden van wonen en zorg, MPT en VPT. Het verkrijgen van zelfstandige woonruimte bij bijv. wooncorporaties lukt echter slechts bij hoge uitzondering en vaak na lang wachten.

Dagbesteding: Heeft vaak nog een te vrijblijvend karakter. Lijkt soms meer tijdverdrijf dan gericht zinvolle producten of diensten leveren met aandacht voor het maken van marge. Een trend is dagbesteding en wonen op dezelfde locatie wat meer te scheiden, hoewel een rapport van de IGJ n.a.v. de covid-19 crisis verzoekt dit te heroverwegen, omdat de combinatie op dezelfde plek veel meer rust en minder incidenten blijkt te geven.

Financieel: Als sector moeten we meer gaan doen voor minder geld (zie ook kopje 'Zorg').

Naast de financiering door het zorgkantoor (wlz), de centrumgemeente (WMO beschermd en beschut wonen) en de gemeente Olst-Wijhe (WMO ambulante) zijn er twee private geldstromen via de dagbesteding bij 'Bij de Boom' en 'G.A.A.V.'. Door die laatste 2 wat zakelijker te gaan inrichten kan een flinke slag gemaakt worden. Dit past naadloos in de conceptvisie van VGN.

Kwaliteit: aandacht voor kwaliteit vind je bij Ygdrasil in de HKZ, het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg, samenwerking op dit terrein met andere zorgaanbieders, kwaliteit als onderwerp jaarlijks programmeren in Team+ en Sociaal Therapie, onze vernieuwde missie en visie en de privacy.

ICT: Ygdrasil is het laatste jaar op dit gebied in ontwikkeling geweest. Oprichting van een werkgroep ICT, implementatie van het Elektronisch Cliënten Dossier van SDB, interne ECD cloud, emailadressen voor alle zorgmedewerkers vanaf de functie groepsleider, aanschaf extra hardware en een herbevestiging keuze Solid Partners (ex WeKaDATA)

Vastgoed: Al jaren is een optimale mix eigendom-huur een speerpunt. Eind 2022 kocht Ygdrasil een dubbele woonboerderij aan de Molenweg in Heino. Dit pand dient op termijn als vervanging voor de boerderij van het IJssellandschap aan de Hengforderweg in Olst. Omdat Ygdrasil zoveel mogelijk streeft naar duurzaamheid voor al haar panden, is deze meest recente stap een logische. Op bestaand vastgoed in eigendom worden zonnepanelen voorzien die het eigen gebruik zoveel mogelijk dekken. Op de huurpanden van Salland Wonen is dit al gerealiseerd.

Personeel: Er wordt meer en meer van het personeel gevraagd. Dankzij de relatief hoge inzet van personeel kunnen wij de huidige mix van cliënten aan. Op dit moment zijn al onze ondersteunende functies enkelvoudig bezet door 'deeltijders'. Dat maakt ons (zeer) kwetsbaar voor uitval door ziekte of ontslag. Tot en met februari 2020 was het ziekteverzuim (i.v.m. covid-19) aardig onder controle. In 2022 was er echter sprake van een heel fors percentage ziekteverzuim (relatief veel zieken), hetgeen een forse wissel heeft getrokken op het bestaande inzetbare personeelsbestand. Het personeelstekort zal de komende jaren (licht) gaan oplopen. Daar ligt een uitdaging voor allen die daarbij binnen Ygdrasil bij betrokken zijn.

Dat maakt het beeld compleet hoe 'Onze organisatie in 2022' er voor staat!

2. ZORGPROCES INDIVIDUELE CLIËNT

De pandemie, wetgeving en vooruitgang op digitaal gebied geven uitdagingen voor een zorgorganisatie. Hoe kan je aan alle verplichtingen voldoen, meekomen met innovaties binnen de zorg en toch de cultuur waarin contact en aandacht centraal staan waarborgen?

Ontmoetingen

De pandemie werd rustiger in de loop van 2022. Er kwamen bijvoorbeeld vragen van verwanten die eerder nooit gesteld hoefden te worden: Hoe ziet jullie bestuurder eruit? Waar hoor ik over ontwikkelingen binnen de organisatie? Wanneer ontmoet ik andere ouders en verwanten? En ook van bewoners: Wanneer gaan we weer op bewonersvakantie? Ik kan dit jaar toch wel dansen met mijn pb'er op de Diekdagen?

Meer dan ooit is tijdens de epidemie zichtbaar geworden dat ontmoetingen nodig zijn. Sociaal contact, samen zijn en samen doen maakt dat mensen zich veilig voelen in hun leefomgeving. Door gebruik te maken van deze 'gewone' dingen, vindt er een verlichting plaats op de individueel georganiseerde zorg. De client die 's ochtends lekker zijn visje heeft kunnen eten en mensen heeft ontmoet op de markt, heeft genoeg aan lekker in het zonnetje zitten 's middags. De cliënt die lekker uit heeft kunnen gaan met vrienden zaterdagavond, heeft zijn begeleiders niet nodig tot zondag 15 uur. De client die met zijn ouders naar een verjaardag is geweest, kijkt 's middags lekker even een filmpje in zijn bed.

Er is meer dan ooit zichtbaar geworden dat de cultuur en visie van Ygdrasil daar een heel belangrijke kernwaarde te pakken heeft. Het faciliteren en organiseren van ontmoetingen, uitstapjes en feesten geeft op allerlei manieren kwaliteit aan het leven van de client, verdieping aan onderlinge relaties en vreugde als werknemer. Het heeft dan ook geen verdere uitleg nodig dat het zo ontzettend belangrijk en leuk was om in september 2022 weer het eerste feest grootst te kunnen vieren. De kernwaarde ontmoeting is opnieuw op een voetstuk geplaatst en de stichting gaat op naar een jubileumjaar vol waardevolle ontmoetingen in 2023!

Afstemming met client & zijn systeem

De basis van de zorg is natuurlijk de persoonlijk begeleider die in contact staat met zijn cliënt. Na de pandemie, de komst van een gedragskundige en het afscheid nemen van de zorgmanager is het altijd weer even herijken hoe je overlegsituaties organiseert. In de tweede helft van 2022 heeft dit op een natuurlijk manier zijn vorm gevonden: de teamleider staat in verbinding met de pb'er en zij schakelen door naar de gedragskundige op het moment dat dit nodig is. Door overleg op te schalen, blijf je dicht bij de bedoeling; alles vindt plaats rondom de pb'er, de cliënt en zijn verwanten. Mocht binnen deze driehoek behoefte ontstaan aan verdieping of extra ondersteuning dan organiseert de teamleider dit. De gedragskundige of een MT-lid wordt geraadpleegd, waarna deze beslissen of de vraag intern opgepakt wordt of dat er externe hulpverlening geïndiceerd is. In 2022 is er met succes geïnvesteerd in het organiseren van behandeling voor psychiatrische problematiek. Passend bij de doelgroep is er tijd gemaakt om met deze hulpverleners in contact te zijn en de psychiatrische zorg en woonbegeleiding af te stemmen,

tezamen met cliënt en waar gewenst zijn verwanten en/of mentor. De ontstane samenwerkingen hebben in verschillende client situaties al geleid tot een verhoging van kwaliteit van leven.

Het elektronisch patiëntendossier (ECD)

Zoals bij veel veranderingen, roept de invoering van een ECD weerstand en vragen op. In 2022 is er veel tijd en aandacht gestoken in het proces om van het ECD een -voor Ygdrasil- werkbare tool te maken: een manier om op efficiënte wijze zorg te beschrijven en een plek om te rapporteren. Een heel mooi parallel proces, naast de implementatie van het ECD op zich, is dat alle ondersteuningsplannen opnieuw doorlopen zijn. Het heeft tijd en energie gekost van de medewerker, maar heeft ook zeker veel opgeleverd in het zorgproces rondom te individu:

- De persoonlijk begeleider heeft in samenwerking met de teamleider en de gedragskundige het OP opnieuw moeten opstellen in het digitale format. Dit heeft tot veel mooie inhoudelijke vragen geleid: Wanneer is de diagnose eigenlijk vastgesteld? Zou een update van diagnostiek nodig zijn? Zouden we de begeleidingsstijl niet compacter en duidelijker kunnen verwoorden? Welke informatie uit de levensgeschiedenis is nodig voor de ondersteuning die we nu bieden? Het heeft geleid tot kennisverrijking rondom de individuele client en up-to-date omschrijving van de beeldvorming en ondersteuningsvraag.
- Bij elke cliënt is er opnieuw de scan geweest of er sprake is van Wet Zorg en Dwang. Dit is voor slechts een enkele cliënt aan de orde. Door het digitaal onder te brengen in het ECD wordt de medewerker ondersteund alle stappen goed te doorlopen en wordt herinnerd aan de evaluaties
- Bij elke cliënt is de vraag gesteld of de indicatie juist en toereikend is voor de zorg die nodig is. Dit heeft mooie gesprekken op gang gebracht over de beeldvorming en ondersteuning.
- Met de ingebruikneming van het digitale systeem is de manier van rapporteren onder de loep genomen. Zowel in de algemene bijeenkomsten (zoals sociaal therapie) als in de teamvergaderingen is aandacht besteed aan dit onderwerp en dat heeft een grote verbeterslag opgeleverd. Het aandachtspunt voor 2023, het beschikbaar maken van het ECD voor cliënten, mentoren en verwanten.

HKZ en inspectie

Zoals elke jaar is Ygdrasil getoetst door de HKZ. Medewerkers worden twee keer per jaar tijdens een teamvergadering op de hoogte gebracht van de aanpassingen die gedaan zijn. Ook mogen ze het gehele jaar door meekijken en aangeven waar er eventueel aanpassingen gedaan zouden "moeten" worden zodat we prettig kunnen werken. Deze werkwijze zorgt er voor dat het gedragen wordt door iedereen. Dat we ook in 2022 met weinig feiten door de externe audit heen kwamen.

Wat onverwacht kwam dit jaar, was een spontane toetsing vanuit de inspectie. 's Ochtends staan er opeens een aantal mensen op de stoep die direct willen meekijken in de zorgprocessen. Met trots kijken we terug op een heel mooi inspectierapport waarin geen tekortkomingen zijn geconstateerd. Het geeft erkenning en bevestiging aan de medewerkers dat er kwalitatief goede zorg geboden wordt binnen de stichting!

3. CLIËNTERVARINGENONDERZOEK

'Cliënten aan het woord': gevalideerd instrument KK-GHZ van Ipso Facto - bureau voor beleidsonderzoek uit Den Haag

Zoals in de introductie gemeld, werd de meting en verslaglegging 'Cliënten aan het woord' in 2021 uitgevoerd. De resultaten laten een nog mooier en positiever beeld zien dan het voorlaatste cliëntervaringenonderzoek. Op alle thema's werd nog weer beter gescoord.

Wat is er gebeurd met de uitkomsten? Per thema een voortgangsrapportage, meetmoment 2022.

Begeleiding

Op de woon- en werklocaties zijn de teams van begeleiders redelijk stabiel. Het is soms alle zeilen bijzetten, het ziekteverzuim is bovenmatig. Toch lukt aardig het om de roosters te dichtten. De inzet van externe uitzendkrachten geeft soms wat onrust, maar zij voelen door regelmatige inzet toch vertrouwd.

Wonen

Er is ruim aandacht besteed aan een fijne woonomgeving. Woonerven zijn verfraaid, gebouwen worden goed onderhouden (grote schilderbeurt Boerderij, Ark en GAAV). Ook qua klimaatbeheersing zijn er voorzieningen aangebracht (Boerderij, Eshoek, Ganzenbrink).

Voor de Ganzenbrink is een alternatieve woonplek gezocht en gevonden.

Dagbesteding

Er is meer rust op de dagbestedingsgroepen. Alle cliënten dagbesteding hebben een plek gevonden die veilig voelt en waar een goed werkklimaat heerst. Tevens een plek waar hun persoonlijke ontwikkeling het best tot bloei komt. Dat geeft structuur en duidelijkheid.

Goed voor eenieder, zowel voor cliënt als begeleiding.

Werk

Een aantal cliënten vindt extern een werkplek.

Vrije tijd

Cliënten blijven positief over hun vrije tijd en de zeggenschap die zij hebben om te mogen bepalen wat zij doen. Het zelfde geldt voor de begeleiding daarbij en het netwerk, overwegend positief.

Medische Zorg en Therapie

Ondanks dat op vragen daarover ook wel wordt geantwoord 'weet niet' of 'n.v.t.', is het oordeel van de meeste cliënten over de verschillende zorgverleners overwegend positief. Toegankelijkheid van de zorg, het luisteren van artsen en therapeuten wordt als heel erg goed ervaren.

Ook afgelopen jaar, 2022, hebben we dat gehoord, gezien en ervaren.

Ondersteuningsplan

Afgelopen jaar is onze externe gedragskundige verder in stelling gebracht en zien we stichtingsbreed een positief effect van haar interventies, haar professionele sturing, de uitwerking van de door haar aangereikte tools, haar natuurlijke enthousiasme. Hoofdstuk 2, zorgproces rondom de individuele cliënt, komt uit haar pen.

Inspraak en Klachten

Ingericht en als zodanig gepubliceerd op www.ygdrasil.nl, tabblad informatie. Spreekt voor zich.

4. TEAMREFLECTIE

Voortgang

Rapportage van de reflectiemomenten van de verschillende teams, de organisatie als geheel, de individuen, de werkgroepen, de innovaties.

Op welke momenten houden we onszelf een spiegel voor of kijken we met elkaar of we nog op de goede weg zitten. Hier een opsomming, in willekeurige volgorde;

- Teamplus, informatief t.a.v. beleidskeuzes, begrotingen. Allen!
- Vergadering en evaluatie Raad van Toezicht met bestuurder Ygdrasil
- Teamoverleg, woon- en dagbestedingslocaties, alle zorgmedewerkers
- Sociaal Therapie, alle zorgmedewerkers, 3 keer per jaar
- Jaarfeesten, 4-6 stuks per jaar, Voor iedereen binnen Ygdrasil. Ontmoeting!
- Rondleiding langs alle locaties voor nieuwe medewerkers
- PB-gesprek met direct leidinggevende. Voortgang lopende zaken/werkzaamheden
- Locatieoverleg, MT, teamleiders en stafmedewerkers inzake woon- en DB-locaties
- Functioneringsgesprek, reflectie op het afgelopen jaar en afspraken voor toekomst
- Kantoorvergadering, 4 x /jaar. Reflectie deel van de overhead, functioneren kantoor
- Vrijwilligersbijeenkomst, evaluatie vrijwilligersorganisatie Ygdrasil
- Bijeenkomst Cliëntenraad, reflectie t.b.v. cliënten
- Bijeenkomst Ondernemingsraad, reflectie personeel en beleid

Met al deze verschillende overleggen en bijeenkomsten in 2022 door en voor de diverse teams, raden, locaties, vakgroepen en individuen houden we elkaar scherp en blijft Stichting Ygdrasil in ontwikkeling als professionele zorgorganisatie.

Ygdrasil, samen zorgen maakt één.

AUTHENTIEK - VERBINDEN - LUISTEREN - DUURZAAM

5. REFLECTIE RAAD VAN TOEZICHT

Bestaande uit: Karin Pullen, voorzitter, Sjoerd Scholte en Arjan Kiers

Kwaliteit

Voor de Raad van Toezicht is de kwaliteit het juiste doen op de juiste wijze. Voorwaarde voor het juiste doen voor cliënten en medewerkers is een goede organisatie waarbij structuur, toepassing van wet- en regelgeving en het financiële fundament op orde zijn.

In de reguliere vergaderingen van de Raad van Toezicht maken 'Zorg', 'Personeel' en 'Financiën' structureel onderdeel uit van de agenda. De bestuurder licht de actualiteit toe en er is ruimte voor uitvoerige gedachtenwisseling.

Bijeenkomsten

De bijeenkomsten van de Raad van Toezicht worden, wanneer dat kan, bewust gehouden, op de verschillende Ygdrasil locaties. Op die plekken zijn we ook regelmatig aanwezig bij de viering van Sint Maarten of het Michaëlsfeest.

De Raad van Toezicht neemt jaarlijks ook graag deel aan de contactdag, met het **MT**, met de **Cliëntenraad** en de **Ondernemingsraad** en het (Middle) Management.

Op informele wijze wordt dan het wel en wee bij Ygdrasil besproken.

6. COLLEGIALE EXTERNE VISITATIE

In 2022 heeft geen collegiale externe visitatie plaatsgevonden.

Eerder was al vastgesteld dat wij als organisatie kwetsbaar zijn doordat er weinig medewerkers in de ondersteuning werken.

Aangezien collega-instellingen dezelfde mening waren toegedaan, was dat een mooie aanleiding om intensiever met elkaar te gaan samenwerken.

Medewerkers van De Parabool en De Passerel wisselen inmiddels vrijelijk kennis met elkaar uit over thema's als zorg, financiën en personeelszaken.

Inmiddels zijn er ook twee projecten gestart, waarbij naast beide genoemde organisaties ook ZoZijn is aangesloten. Eén project richt zich op de inzet van (arbeidsbesparende) technologie en een tweede project richt zich op schaarse expertise.

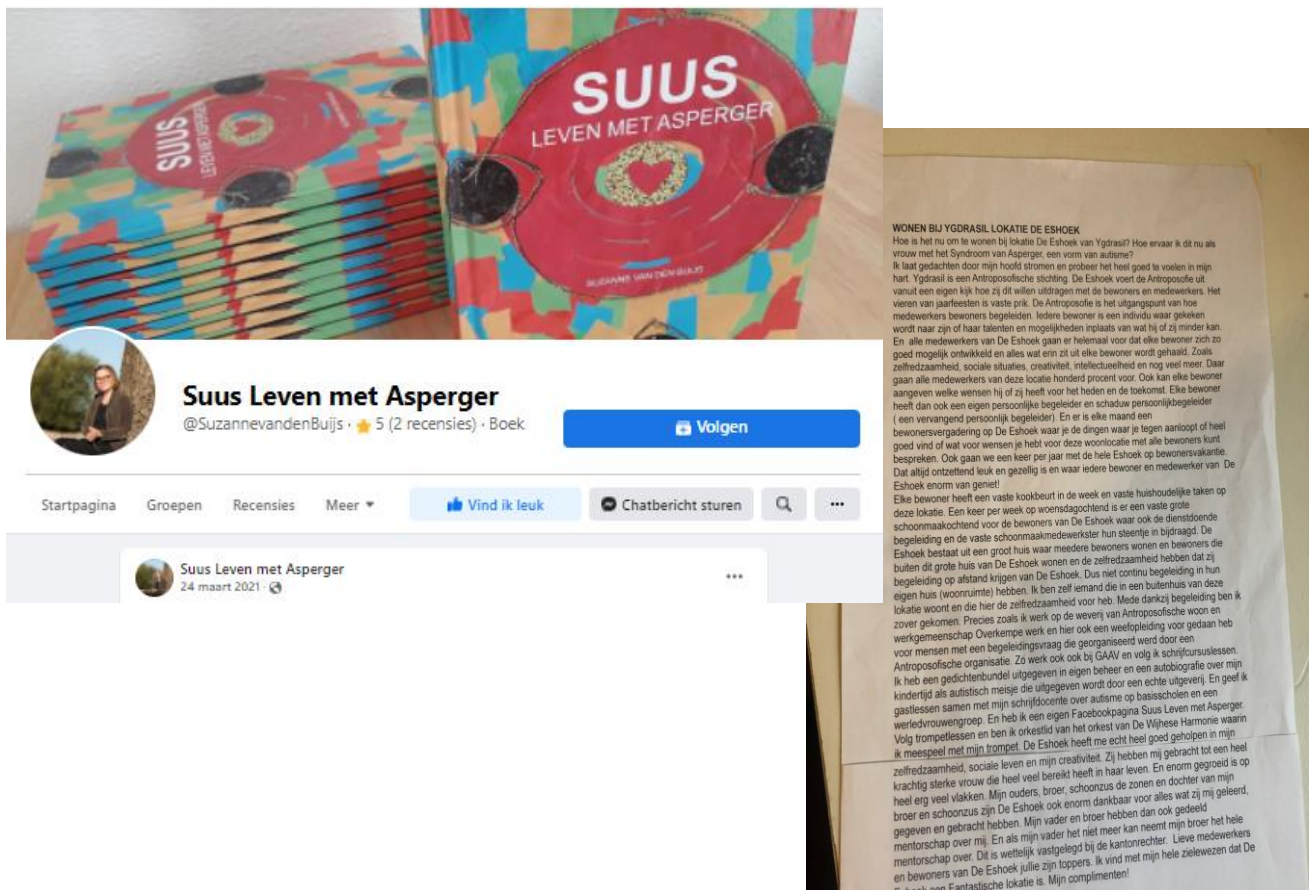
Inmiddels is ook een medewerker kwaliteit aangenomen door De Parabool, die zowel voor De Parabool als Ygdrasil zal gaan werken.

7. ONZE CLIËNTEN VERTELLEN....

Dit stukje nemen we over van vorig jaar.

Bij het eerstvolgende complete rapport, het kwaliteitskompas over 2023, wederom uitgebreider!

Intellectueelheid en nog veel meer!



Suus zegt:

- Ik laat gedachten door mijn hoofd stromen en probeer het heel goed te voelen in mijn hart.
- Mede dankzij begeleiding ben ik zover gekomen.
- Elke bewoner kan aangeven welke wensen hij of zij voor het heden en voor de toekomst.
- Ik geef gastlessen samen met mijn schrijfdocente over autisme op basisscholen
- Een autobiografie over mijn kindertijd als autistisch meisje die uitgegeven wordt door een echte uitgever

SvdB; 'Allemaal toppers op een fantastische locatie'. Einde citaat!

'Wie zijn wij als zorgaanbieders of zorgverleners om de zorgvragers te vertellen wat kwalitatief goede zorg is?