

Kwaliteitsbeeld 2023

Samen zorgen maakt één



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

Inhoudsopgave

1. Voorwoord	3
2. Onze organisatie in 2023	3
3. Infographic	8
4. Zorgproces rondom de individuele cliënt	9
5. Succesverhaal	12
6. Onderzoek naar ervaringen	14
7. Professionele ontwikkeling	15
9. Externe visitatie	18

1. Voorwoord

Ygdrasil begeleidt ca. 95 cliënten met een verstandelijke, geestelijke en lichamelijke beperking bij het wonen en het volgen van dagbesteding. Dit doen wij op diverse plekken in en om het mooie Wijhe in Salland (Overijssel).

Cliënten wonen in een eigen appartement, een eigen zit-/slaapkamer, met of zonder een gezamenlijke maaltijd en met meer of minder zorg. Maar altijd met de wetenschap dat de medewerkers er zijn op de momenten dat cliënten ze nodig hebben.

Bij Ygdrasil werken we elke dag aan onze kwaliteit, samen met onze cliënten en medewerkers. Welke zorg en begeleiding hebben onze cliënten nodig en wat zijn hun wensen en behoeften hierin? Doen we dat goed en hoe kunnen we hier nog beter in worden?

In dit kwaliteitsbeeld laten we graag zien hoe we werken aan kwaliteit. Kwaliteit voor alle cliënten, ongeacht de financieringsvorm, door alle medewerkers. Het kwaliteitsbeeld kenmerkt zich, net als Ygdrasil, door zo gewoon mogelijk.

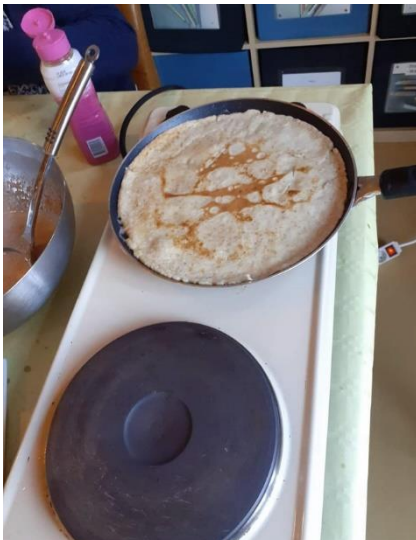
2. Onze organisatie in 2023

Wat zijn de belangrijkste thema's waar we in 2023 aan gewerkt hebben. Wat is afgerond en waar werken we in 2024 verder aan?

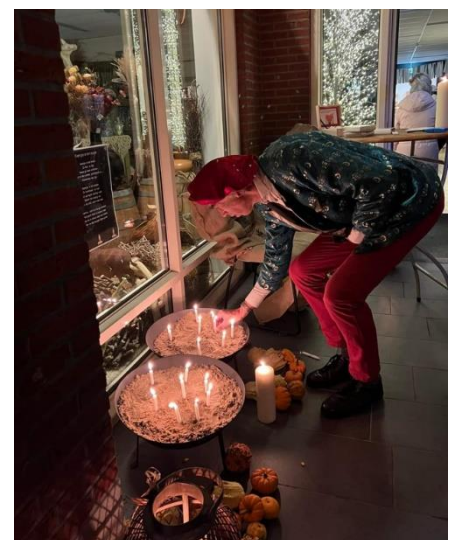
Organisatie

25-jarig bestaan: In 2023 hebben we ons 25-jarig bestaan groots gevierd met een feestweek voor cliënten en medewerkers. Wat hebben we gedaan? Brunchen, bbq-en, dansen, taart eten, een rondleiding langs de locaties, tassen maken, de masked singer en als afsluiting een knalfeest! Wat een mooie week!

(Jaar)feesten: cliënten en medewerkers vieren de feesten altijd samen. Zo vieren we de jaarfeesten Sint Jan, Michaëlsfeest en Sint Maarten, maar ook nationale pannenkoekendag, en dorpsactiviteiten zoals de wandel 4-daagse en de Koningsloop. Vaak zijn verwanten en



andere belangstellenden hier ook bij betrokken.



Ook kleinere momenten worden gevierd: verjaardagen, jubilea, een mooie prestatie, de start van een nieuw seizoen, eieren zoeken met Pasen, samen bbq-en, en nog veel meer

Managementstructuur: met het vertrek van een lid van het management in 2022 is gekeken hoe de managementstructuur het de beste vormgegeven kan worden. Gekozen is voor een directeur-bestuurder, tevens manager bedrijfsvoering en een algemeen manager. Zij zorgen voor een goede en effectieve aansturing van de organisatie.

Missie, visie, kernwaarden: we hebben met alle medewerkers de missie, visie en kernwaarden geactualiseerd. Deze dragen we zoveel mogelijk uit en passen we toe in ons dagelijks werk.

Missie: waar staan we voor?

Wij staan voor maatwerk voor onze cliënten en voor onze medewerkers. We gaan met de tijd mee, maar wel vanuit het principe van authenticiteit. Door naar onze cliënten en medewerkers te luisteren en hun mening te respecteren en waarderen, vindt een zo optimaal mogelijke verbinding in de organisatie plaats. Ygdrasil vindt het van groot belang om naar elkaar om te zien, zodat alle cliënten en medewerkers als mens gezien worden. Bovenal, Ygdrasil wil zichzelf blijven.



Visie: waar gaan we voor?

Ygdrasil staat midden in de maatschappij en draagt dat ook uit. Voor wonen en werken moet je bij Ygdrasil zijn en als medewerker wil je in deze organisatie werken. Wij kennen de omgeving en de omgeving kent ons. Duurzaamheid staat hoog in het vaandel en is uitgangspunt bij onze visie op voeding, het inkopen van materialen en investeringen en de visie op ons onroerend goed. De kernwaarden worden voortdurend in alle facetten uitgedragen., kernwaarden.

Kernwaarden: verbinden – luisteren – authentiek – duurzaam.

Digitalisering

In 2023 zijn grote stappen gezet naar verdere digitalisering en dat was best wennen.

De cliëntdossiers zijn omgezet naar een elektronisch cliëntdossier, gewerkt wordt met een digitale agenda en beleid, procedures, protocollen en werkinstructies staan nu in het digitale handboek kwaliteit. Wat blijkt? Het is fijn werken met het ECD, gemakkelijker en overzichtelijker. Als (een vertegenwoordiger van) een cliënt het dossier wil inzien dan is dat ook gemakkelijker).

Het digitaliseren van de personeelsdossiers is een volgende stap. Evenals het maken van beleid ter voorkoming van cybercrime en het kijken naar gebruik van domotica.



Vastgoed

Een optimale mix eigendom-huur blijft een speerpunt.

In Heino is eind 2022 een dubbele woonboerderij gekocht. In 2023 werd de bestemmingswijziging aangevraagd, de buurt geïnformeerd en werden verbouwingsplannen gemaakt. Inmiddels is de bestemmingsplanwijziging op een haar na goedgekeurd en zijn we bezig om de plannen verder uit te werken en zal in de loop van 2024 de verbouwing starten.

In 2023 is ook het pand van dagbestedingslocatie Bij de Boom en de daarboven liggende appartementen voor cliënten aangekocht (voorheen werd dit gehuurd).

Raad van Toezicht, Cliëntenraad, Ondernemingsraad:

De contacten met de Raad van Toezicht, Cliëntenraad en Ondernemingsraad zijn goed. Vergaderingen worden gehouden volgens een jaarplanning. Eén keer per jaar is er een ontmoetingsdag met managementteam, teamleiders, Raad van Toezicht, Cliëntenraad en Ondernemingsraad. Hier staan ontmoeting en samenwerking centraal. Daarnaast heeft de Raad van Toezicht één keer per jaar een overleg met de Cliëntenraad en één keer per jaar een overleg met de Ondernemingsraad.

Thema's Raad van Toezicht waren in 2023 o.a.:

- Missie, visie, kernwaarden
- De samenwerking met collega-organisaties (overleg bestuurders en andere disciplines, uitwisseling van kennis en mogelijkheden samenwerking)
- Herinrichting managementstructuur
- Verdere ontwikkeling Gasterij GAAV
- Regionale samenwerking

De Raad van Toezicht neemt ook deel aan scholingsactiviteiten, bijeenkomsten van medewerkers en aan de jaarfeesten.

Uit het jaarverslag 2023: De Raad kijkt met veel waardering naar de manier waarop alle medewerkers van Ygdrasil zich ook het afgelopen jaar liefdevol en met aandacht hebben ingezet voor de cliënten van Ygdrasil. De Raad complimenteert alle medewerkers, het managementteam en de directeur-bestuurder van harte voor hun energie, betrokkenheid en deskundigheid.

Thema's Cliëntenraad waren in 2023 o.a.:

- Bijwonen van bewonersvergaderingen op elke locatie en een dagbestedingslocatie
- De externe audit (HKZ) - gesprek met de auditor
- Statutenwijziging governance code
- Maandelijkse was- en internetkosten
- De samenwerking met de Parabool, de Passerel en Zozijn
- Sollicitatieprocedure nieuw lid Raad van Toezicht

Thema's Ondernemingsraad waren in 2023 o.a.:

- Kosten verlies werksleutel voor medewerker
- Tijdelijke arbeidsovereenkomst (gevolgd door een vaste arbeidsovereenkomst)
- Wijziging scholingsplan (meer verdieping)
- Verzuimbegeleiding extern beleggen
- Herzien managementstructuur en statutenwijziging
- Sollicitatieprocedure nieuw lid Raad van Toezicht

Medewerkers

Ygdrasil is een platte organisatie met 100 medewerkers. Het managementteam, de stafmedewerkers en de ondersteunende medewerkers is in totaal 10 medewerkers.

De overige medewerkers werken in het primair proces. De gedragskundige is in de loop van 2023 weggegaan i.v.m. het volgen van de opleiding tot GZ psycholoog en het was een uitdaging om een opvolger te vinden. Gelukkig is dat per februari 2024 gelukt.

In het kader van de samenwerking met collega-organisaties is de stafmedewerker kwaliteit één dag per week door de Parabool gedetacheerd bij Ygdrasil.

Processen

Gecertificeerd (interne en externe audit)

Interne audits:

Het auditteam heeft de interne audits volgens plan uitgevoerd. De verbetermaatregelen die hieruit zijn voortgekomen, vnl. facilitaire zaken, zijn gerealiseerd. Het auditteam bestond uit een teamleider en medewerkers uit de ondersteuning. Voor 2024 is een nieuw auditteam samengesteld bestaande uit de stafmedewerker kwaliteit en begeleiders.

Externe audit:

De externe audit is naar tevredenheid verlopen.

Aandachtspunten zijn:

- In het management review is niet voldoende zichtbaar of de analyses bijdragen aan de noodzaak van verbeteringen in de organisatie en het KMS en het voorkomen, beheersen of elimineren van ongewenste effecten. Het management review is hierop aangepast.
- het is onduidelijk welke bron gebruikt wordt voor de uitvoering van de risico inventarisatie op cliëntniveau. Dit is wel opgenomen in het cliëntdossier, echter onder een andere naam.

Incidenten

Het aantal incidenten in 2023 was hoog (415). Dat betrof met name agressie incidenten met 3 cliënten. Er is voor gekozen om alle incidenten te melden, ook de incidenten bij

terugkerend gedrag. Externe expertise is ingeschakeld en gezocht wordt naar een woonplek waar deze cliënten zich beter zullen voelen.

Er waren 12 incidenten seksueel grensoverschrijdend gedrag. Hier was één cliënt verantwoordelijk voor. Deze cliënt woont niet meer bij Ygdrasil.

Klachten en kwesties

In 2023 zijn geen formele klachten ontvangen. Als een cliënt niet tevreden is, dan wordt dit over het algemeen rechtstreeks met de begeleiding besproken en wordt naar een oplossing gezocht.

De vertrouwenspersoon zorg heeft in 2023 geen kwesties ontvangen. Afsproken is dat de vertrouwenspersoon zorg in 2024 nog meer zichtbaar zal zijn.

Vrijheidsbeperkende maatregelen

Ygdrasil werkt niet met vrijheidsbeperkende maatregelen. Mocht zich toch een situatie voordoen, waarbij maatregelen nodig zijn, dan zal hiervoor het stappenplan Wet zorg en dwang (Wzd) worden gevolgd en gebruik worden gemaakt van de expertise van de organisaties waarmee samengewerkt wordt.

Indien nodig dan kan contact worden opgenomen met de vertrouwenspersoon Wzd.

In 2023 is er geen contact geweest.

Duurzaamheid

Duurzaamheid is een kernwaarde van Ygdrasil.

Zowel bij de gebouwen als bij gebruik van materialen, voeding, transport of bijvoorbeeld printen wordt gekeken hoe we dit zo duurzaam mogelijk kunnen doen.

Zo gaan woonlocatie Ganzenbrink en dagbestedingslocatie Ganzerik in 2024 verhuizen naar Heino, locatie Molenbrink. De Molenbrink zal na verbouwing energielabel A en B krijgen. Verder zijn zonnepanelen geplaatst waar mogelijk, o.a. op de Eshoek, de Groene Tak, de Ark en de Boerderij. Bij de Boom en het kantoor volgen in 2024. Afval wordt gescheiden.

PDCA

Het volgen van de PDCA-cyclus is bedoeld om structureel aandacht te hebben voor de kwaliteit van zorg en hierin steeds te verbeteren. Bij het maken en uitvoeren van acties of plannen worden de teamleiders en/of teams in de meeste gevallen betrokken. Het evalueren of controleren, bijstellen en afronden kan beter en heeft de aandacht.

Teamleiders worden in het locatie overleg meegenomen en hebben inspraak in plannen, aanpassingen, ontwikkelingen e.d. en teamleden hebben invloed in de teamvergadering.

Twee keer per jaar is er voor alle medewerkers een Teamplus bijeenkomst met een terugblik op de afgelopen periode, een vooruitblik op de komende tijd, 'stellingen en vraag'-tafels en een mooi moment om elkaar te ontmoeten en bij te praten.

Financieel

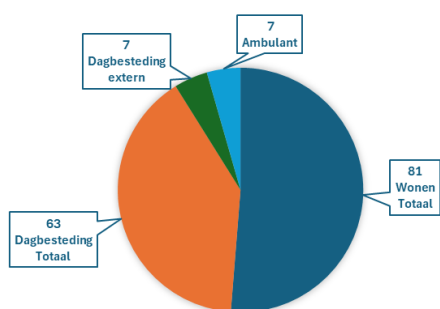
De financiële basis van Ygdrasil is solide en sterk. Dat willen we zo houden. De exploitatie, de ontwikkeling en voortgang van projecten in relatie tot de begroting is dan ook een continue punt van aandacht.

3. Infographic

Cliënten – stand per 31-12-2023

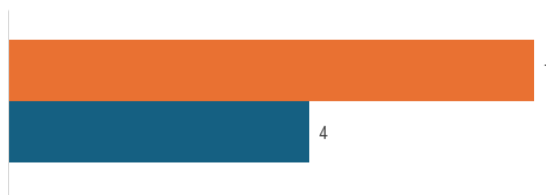


AANTAL CLIËNTEN = 95

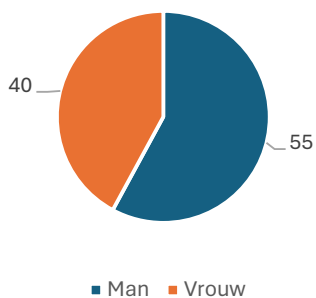


Locaties Ygdrasil

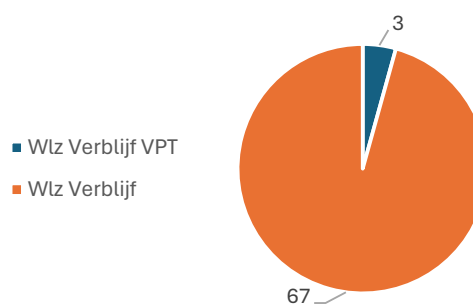
Wonen ■ Dagbesteding



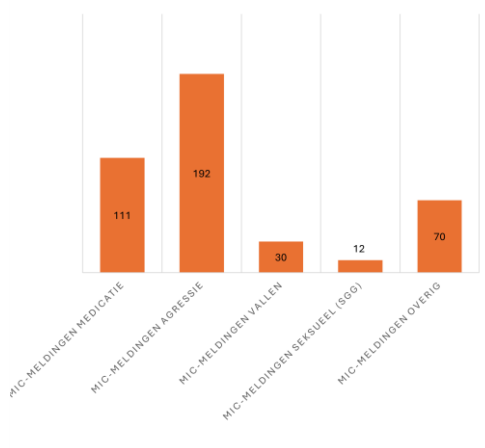
Man - Vrouw



Wlz - Wonen Totaal



MIC-MELDINGEN

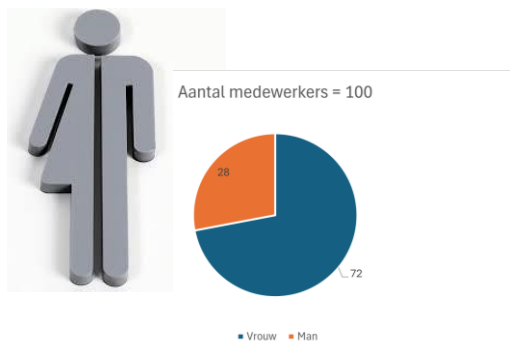


Uitkomsten cliëntervaringsonderzoek woonlocaties

Respons : 74%
 Waardering : 7,9

Klachten : 0
 Melding IGJ : 0

Medewerkers – stand per 31-12-2023



100 medewerkers gelijk aan 74,82 FTE

Leeftijdsverdeling:

< 24	: 10
25 – 34	: 25
35 – 44	: 19
45 – 54	: 16
55 – 59	: 12
> 60	: 18

Aantal stagiaires : 6

Verzuim : 9,86%

Opleidingen



- Interne auditor
- BHV
- Subcutaan-spuiten (1 team)
- Intervisie teamleiders
- Training elektronisch cliëntdossier
- Training planning en roosteren
- Hechttingsproblematiek
- Agressietraining
- Medicatieveiligheid (apothek) en psychiatrie (Dimence)
- Officetraining
- Tiltechniek (1 team)
- Niet aangeboren hersenletsel

Meldingen incidenten medewerkers (MIM) : 0 (geen)

4. Zorgproces rondom de individuele cliënt

Het is voor zowel de cliënt als de woongroep en/of dagbestedingsplek belangrijk dat de cliënt op de juiste plek woont en/of werkt. Kunnen we de zorg en begeleiding bieden die de cliënt nodig heeft en waar hij/zij zich veilig en goed bij voelt. Nog beter zal naar de toelatingscriteria gekeken worden.

Elke cliënt heeft een elektronisch cliëntdossier. Hierin staan de cliëntgegevens, de afspraken (ondersteuningsplan) met de cliënt en wordt verantwoording afgelegd (dagrapportage en rapportage op doelen). De persoonlijk begeleider werkt hierin nauw samen met de cliënt, wettelijk vertegenwoordiger, verwanten. De gedragskundige is hier, daar waar nodig, bij betrokken.

Ygdrasil wil dat cliënten zoveel mogelijk zelf de regie over hun leven voeren. Cliënten geven, naar vermogen, sturing aan hun eigen leven. De begeleiding is gericht op samenwerking. Samen met de cliënt worden doelen gesteld die passen bij de ontwikkeling, de wensen en het vermogen van de cliënt.

Ouders/verzorgers worden zoveel mogelijk bij de begeleiding betrokken, er is regelmatig contact en zij zijn altijd welkom op de woonlocatie.

De cliënten gaan dagelijks naar de dagbesteding. De afgelopen tijd is de dagbesteding steeds professioneler geworden en sluit steeds beter aan op individuele mogelijkheden van de cliënten

'TOON' of voice

pas als je iemand hebt

die met je lacht en grient

dan pas mag je zeggen:

'Ik heb een vriend'

Bij Ygdrasil vieren we, zoals gezegd, de Jaarfeesten, cliënten en medewerkers ontmoeten elkaar. Sint Maarten of Sint Jan zijn dan speciale gasten.

Vanuit die ongedwongenheid en vertrouwdheid ontstaan mooie dingen.

Een bewoner vraagt aan stafmedewerker Bart of hij het gezellig vindt om eens samen op de woongroep te komen koken en te eten.

Dat wordt door het team zo goed opgepakt, dat er nu periodiek gekookt en gegeten wordt. Zelfs wanneer de cliënt geen kookcorvee heeft, komt de bevriende 'medewerker' Bart eten en wordt er speciaal een tafeltje voor 2 gedekt in de dagbestedingsruimte.



Als Bart op vakantie is stuurt hij eens een kaartje, op de Jaarfeesten zoeken de twee elkaar op, bij speciale gelegenheden zorgt Bart voor een stukje extra begeleiding.

Dat heeft zich de afgelopen 2 jaar op deze manier positief ontwikkeld.

Dat geeft soms mooie gesprekken, ook enkel de nabijheid van iemand die speciaal voor jou komt, 'je vriend', geeft een comfortabel gevoel. Momenten van stilte en rust moet je dan koesteren, alleen de extra aandacht, 'een vriend' zijn, is dan al voldoende.

Werken op de leukste plek

Charlotte is teamleider bij de dagbestedingslocaties Bij de Boom en GAAV en vertelt graag over haar werk en de mooie uitdagingen die ze hierin tegenkomt.

Bij Ygdrasil wordt met de cliënten gekeken wat hun interesses zijn en waar hun talenten liggen. Zijn ze creatief, dan gaan ze vaak naar Bij de Boom. Hebben ze interesse in horeca, dan is GAAV de aangewezen plek.

Bij de Boom is een cadeau-/woonwinkel in het centrum in Wijhe. Bij de Boom is ontstaan omdat cliënten artikelen maakten en deze graag wilden gaan verkopen. Dat werd steeds meer en nu is er zelfs een winkel. Een deel van het assortiment wordt ingekocht en een deel wordt zelf gemaakt. Cliënten zijn best zelfstandig en hebben een taak afhankelijk van hun wensen en mogelijkheden. Het is vaak lastig om de hele dag aan één ding te werken daarom wordt gewisseld tussen verschillende activiteiten. Er is veel structuur. Een deel van de cliënten werkt liever achter de schermen en een ander deel werkt liever aan de voorkant en helpt dan ook in de winkel.

Ideeën voor producten die cliënten en medewerkers ergens anders zien nemen ze vaak mee naar Bij de Boom om ook te gaan maken. Daar luisteren we naar. Is de wens iets anders te doen of iets nieuws te leren dan wordt gekeken of dat gerealiseerd kan worden. Zo is in 2023 het assortiment uitgebreid met 2e hands kleding en recent is een aardewerkoven aangeschaft om aardewerk producten te gaan maken. Cliënten vinden het heel belangrijk om mee te werken aan een product dat verkocht wordt en daar wil Bij de Boom graag op inspelen.

GAAV is een Gasterij, eveneens in het centrum van Wijhe, ook ontstaan vanuit de wens van cliënten. Cliënten worden meegenomen in het hele proces: van bedenken van het assortiment, recepten opzoeken tot het maken van de boodschappenlijst, koken, serveren, afwassen en het inrichten van vergaderruimtes. Dus koffie/thee zetten, maken van cakes, taarten en lunches. Elke vrijdagavond kunnen mensen aan het eind van de dag komen eten 'wat de pot schaft' Er worden dan een gerecht gemaakt en geserveerd. Superleuk om te doen en de klanten van GAAV zijn zeer tevreden!



Begin van de ochtend kunnen cliënten op de takenlijst aangeven wat ze die dag willen doen. De werkzaamheden worden wel afgewisseld en elke stap komt een keer aan bod. Leuk is dat er regelmatig een moment is om samen te bepalen wat er op de menukaart komt, dit samen te maken en te proeven.

Bij GAAV geldt dat een cliënt wel mee moet kunnen in het concept van GAAV. Als dat (nog) niet zo is dan wordt samen gekeken hoe we dat kunnen bereiken.

Welke cliënten gaan naar Bij de Boom en naar GAAV? Dat zijn cliënten die bij Ygdrasil wonen, maar ook cliënten die elders wonen en mensen met een (tijdelijke) afstand tot de arbeidsmarkt.

Bij de Boom en GAAV werken we nauw samen met andere ondernemers in 'gastvrij Wijhe' om het centrum aantrekkelijk te maken en te houden.

Cliënten hebben in hun ondersteuningsplan voor de dagbesteding een ambachtelijk doel en een ondersteuningsdoel (gericht op zorg of bijvoorbeeld op sociale contacten). Samen met de cliënt wordt gekeken en gerapporteerd hoe aan de doelen wordt gewerkt, of ze zijn behaald, bijgesteld moeten worden e.d.

Wat zijn de plannen voor 2024?

Bij de Boom: de organisatie en de verkoop van 2e hands kleding wordt voortgezet en steeds wordt gezocht naar nieuwe activiteiten en uitbreiding van het assortiment zelfgemaakte producten (zoals aardewerk).

GAAV: er komt een speeltuin bij GAAV. Inmiddels is gestart met GAAV thuis, catering en het maken en aanleveren van maaltijden voor de woongroepen.

Bedankt Charlotte voor dit interview. Wat heb jij een leuke baan!

5. Succesverhaal

Karolien naar Pro Persona in 2023

Karolien heeft erg last van dwanggedachten. Dit uit zich door de was 20 keer op nieuw op te vouwen, het licht 6 keer aan en uit te doen. Wekkers 10 keer opnieuw te zetten en zo nog

veel meer dingen. Als ze deze dwangen niet uitvoert, is ze bang dat er iets ernstigs met haar moeder of broertjes gebeurt. Dit heeft zij 24 uur per dag. Karolien wil hier graag mee geholpen worden, want het beïnvloedt haar leven dusdanig, dat zij er ontzettend last van heeft.

Begin 2023 is zij aangemeld voor een behandeling bij Pro Persona in Nijmegen. Dit is een speciale behandelplek voor mensen met onder andere dwanggedachten.

Karolien kreeg het nieuws dat haar aanmelding was goedgekeurd en ze heeft deze behandeling met beide handen aangepakt. Dit betekende wel dat zij een halfjaar van maandag tot vrijdag in Nijmegen zou verblijven. Karolien zag er ontzettend tegen op, maar na een aantal weken merkte ze dat de behandeling heel goed hielp.

Karolien heeft een halfjaar vol intensieve training en confrontaties met haar dwanggedachten gehad bij Pro Persona en in die tijd laten zien dat ze zich supergoed zelfstandig kan redden. Op afstand konden wij haar goed begeleiden door een aantal keer per dag te bellen. Aan de telefoon vertelde ze dan wat ze geleerd had die dag of waar ze tegenaan liep.

Eén keer per maand kwam een behandelaar van Pro Persona naar Wijhe om ook hier op de woongroep oefeningen met haar te doen en haar te leren hoe ze om kan gaan met haar dwanggedachten.

Karolien haar dwanggedachten zijn nooit helemaal weggegaan, maar bij Pro Persona heeft zij handvatten en een interventieplan gekregen hoe zij om moet gaan met haar dwanggedachten.

Als ze er niet uit komt dan kan ze hulp vragen bij de begeleiding. Zij hebben het interventie plan ook gekregen en kunnen dan Karolien helpen om van de dwanggedachten af te komen.

Karolien is superblij dat zij daar in behandeling mocht en dat zij ontzettend grote stappen heeft gemaakt. Zulke goede stappen dat zij zelfs eerder de behandeling kon stoppen omdat ze daar uitgeleerd was. Karolien was blij om weer terug te keren naar Wijhe.

6. Onderzoek naar ervaringen

Cliëntervaringsonderzoek

In 2023 is het cliëntervaringsonderzoek op de woonlocaties gehouden. In de vragenlijst zijn tevens vragen over de dagbesteding opgenomen.

We maken gebruik van de methodiek 'Cliënten aan het woord' van Ipso Facto. De vragenlijst is middels een interview bij de cliënten afgenomen. Gevraagd wordt naar hun ervaringen met de kwaliteit van leven en zorg bij Ygdrasil. De interviewers waren kantoormedewerkers van Ygdrasil, die niet betrokken zijn bij de zorg en begeleiding van de betreffende cliënten.



Een rapportage is gemaakt op cliënt-, op locatie- en op organisatieniveau. Op cliëntniveau wordt de rapportage van elke cliënt door de persoonlijk begeleider met de cliënt besproken om te kijken of er onderwerpen zijn die in het ondersteuningsplan moeten worden opgenomen of op een andere manier actie vragen. Op locatieniveau wordt door de teamleider en het team een verbeterplan gemaakt. Op organisatieniveau wordt een plan gemaakt om acties op organisatieniveau op te pakken. Dit zijn de bekendheid vertrouwenspersoon zorg en de bekendheid van de klachtenregeling.

Resultaten:

Bij 74 cliënten is een interview afgenomen.

Jaar	2023	2021
Cijfer	7,9	7,7

Sterke punten zijn o.a.:

- ondersteuning door de persoonlijk begeleider
- heb genoeg te zeggen over de verzorging van mijn lichaam
- de begeleiders ondersteunen goed als ik iets moet regelen
- ik word goed geholpen als ik zorg of therapie nodig heb
- ondersteuning door de begeleiders op de dagbesteding
- Voel me veilig op de dagbesteding
- familie/vrienden houden zich aan de afspraken in het ondersteuningsplan

Aandachtspunten zijn o.a.:

- begeleiding (genoeg tijd hebben, mij begrijpen, ondersteunen bij keuzes)
- inhoud van de dagbesteding (activiteiten, afwisseling, leren).

7. Professionele ontwikkeling

Leren en ontwikkelen is elk jaar een belangrijk thema. Vooral nog is niet gekozen voor e-learning, maar voor trainingen op locatie onder de naam 'sociaal therapie'. Dit waren in 2023 bijvoorbeeld agressietraining, hechtingsproblematiek, niet aangeboren hersenletsel. BHV en medicatieveiligheid zijn jaarlijks terugkerende trainingen. Ook zijn er op locaties specifieke trainingen gegeven over problematiek die daar aan de orde is zoals subcutaan injecteren en tiltechniek. De teamleiders hebben intervisie en de nieuwe interne auditoren hebben de interne auditor training gevolgd.

Medewerkers die individuele opleidingswensen hebben kunnen dit kenbaar maken en in de meeste gevallen worden de wensen gehonoreerd.

Teamreflectie

In de teamreflectie wordt stilgestaan bij wat we doen, hoe we dat doen en hoe we hier verder kunnen ontwikkelen. Reflectie gaat over de medewerker zelf, maar ook over het team waarin je werkt. Onderwerpen zijn bijvoorbeeld de kwaliteit van zorg en begeleiding en de samenwerking binnen het team.

De teams zijn gevraagd om een teamreflectie te houden. In 2023 hebben 4 teams een teamreflectie gehouden. De overige teams hebben om verschillende redenen de teamreflectie niet gehouden en uitgesteld naar 2024.

Sterke punten zijn (voorbeelden):

- omgaan met privacy
- samenwerking en vertrouwen binnen het team
- afspraken nakomen
- voelen van individuele verantwoordelijkheid bij het behalen van gemeenschappelijke doelen

Ontwikkelpunten zijn (voorbeelden)

- gebruik van namen in het ECD
- informatie meteen in het ECD zetten
- als team prioriteiten stellen
- bewust zijn van gemaakte afspraken met de cliënt en hieraan houden

In 2024 zal meer aandacht besteed worden aan het reflecteren met het team.

Medewerkertevredenheidsonderzoek

Het medewerkertevredenheidsonderzoek wordt 1x per 3 jaar gehouden. Het volgende onderzoek vindt plaats in 2025. In 2022 was het cijfer 7,9 (over all). Aandachtspunten waren o.a. blijvend aandacht voor agressie, een ander format voor de jaargesprekken en meedenken over beleid/koers van Ygdrasil. Voor dit laatste is inmiddels voortdurend aandacht. Zo zijn de vernieuwde missie, visie en kernwaarden samen met **alle** medewerkers ontwikkeld.

In het hierna volgende 'wat vindt de medewerker' is een recente compilatie van reacties van medewerkers op een aantal vragen opgenomen.

Wat vindt de medewerker?

Grote stappen gezet in leren en ontwikkelen. Meer scholing, meer informatie en meer diepgang

Leren en ontwikkelen: hier is nog groei mogelijk. Het zou mooi zijn als begeleiders taken van de teamleider over zouden kunnen nemen. Hun takenpakket is nu heel breed

Ben trots op hoe de zorg hier geleverd wordt. Er wordt echt gekeken wat wensen en behoeften van de cliënten zijn. We zorgen echt samen en dat maakt één

Ben trots dat de lijnen kort zijn. Wordt niet alleen gekeken hoe je werkt maar ook hoe je als persoon bent. Geeft een warm gevoel. Stabiel team en daardoor veel vertrouwen bij de cliënten

Het ECD is een enorme voortuitgang. Het is overzichtelijker. Rapporteren gaat sneller en alles is efficiënter

Blij met het ECD. Gemakkelijker werken, overzichtelijker. Alles staat in hetzelfde systeem

Betrokkenheid en communicatie is goed. Lijnen zijn goed uitgezet. Je weet waar je moet zijn bij vragen. Iedereen is altijd goed op de hoogte

Betrokkenheid en communicatie is Ygdrasil goed en consequent in. Informatie wordt goed teruggekoppeld. Plannen e.d. worden besproken in de teamvergadering en het team wordt om input gevraagd

8. Werken aan een toekomstbestendige gehandicaptenzorg

Ygdrasil wil haar cliënten de beste zorg en begeleiding blijven bieden. Dat betekent ook kijken naar de toekomst en anticiperen op de huidige en toekomstige ontwikkelingen, zowel landelijk en regionaal als binnen de (gehandicapten)zorg. De volgende twee ontwikkelingen lichten we graag toe.

Regiobeeld en regioplan

Voor het volgen van de ontwikkelingen in de regio Salland is door gemeenten, zorgkantoor, zorg- en welzijnsorganisaties een regiobeeld gemaakt en in 2023 is gestart met de ontwikkeling van een regioplan voor de komende jaren. Dit is besproken met bestuurders en belangrijke stakeholders in de regio. Ygdrasil vertegenwoordigt, samen met andere zorgaanbieders, de VG (verstandelijk gehandicapten)-sector in het regioplan. Het regioplan wordt in 2024 vertaald naar een transformatieplan. De zorgaanbieders van de VG-organisaties hebben de volgende thema's (samen met de VVT-sector) op de agenda gezet:

1. Preventie/levensstijl (obesitas/verslavingen).
2. Toegang tot generalistische medische zorg: o.a. regioverpleegkundige, inzet specialisten (avond, nacht en weekend), deskundigheid bij huisartsen over de doelgroep.
3. Schaarste op de arbeidsmarkt, schaarste aan expertise (Specialist ouderengeneeskunde, arts verstandelijk gehandicapten).
4. Wonen: hoe zorgen we ervoor dat er in de toekomst voldoende woonplekken zijn voor onze doelgroep.
5. Innovatie en technologie.

Kanslijnen

Zorgverzekeraars Nederland en de VGN (Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland) hebben in 2022 een akkoord gesloten om samen de transitie te maken naar een duurzame, toekomstbestendige en betaalbare gehandicaptenzorg. In het akkoord zijn vijf inhoudelijke ontwikkelthema's, ook wel kanslijnen genoemd, opgenomen. De gemeenschappelijke ambitie is dat de meest kwetsbare mensen met een beperking tijdig betekenisvolle en passende zorg kunnen krijgen. Hier worden door zorgaanbieders en zorgkantoren afspraken over gemaakt. Concreet betekent dit dat zorgaanbieders kijken welke kanslijnen zij verder gaan uitwerken om ook in de toekomst passende en betaalbare zorg te kunnen blijven bieden. Ygdrasil heeft gekozen voor de volgende kanslijnen:

- Kanslijn 1: elke cliënt een betekenisvolle dag invulling passend bij de wensen, talenten en vermogens.

Ygdrasil heeft vier dagbestedingslocaties waar cliënten een zinvolle dag invulling passend bij hun wensen en mogelijkheden hebben. Werkplezier staat hierbij voorop. Zo is er een cadeau- en woonwinkel, horeca, moestuin, dieren, knutselen, bakken, bloemschikken, houtbewerken. Het kan allemaal. Zie ook het interview 'werken op de leukste plek' in dit kwaliteitsbeeld over Bij de Boom en GAAV.

- Kanslijn 2: de implementatie van bewezen arbeidsbesparende technologieën door alle zorgorganisaties in de eigen zorgpraktijk. Wij zijn partner in het door zorgkantoor Salland gefinancierde transitieproject (Medische) zorgtechnologie, samen met De Parabool, De Passerel en ZoZijn. We zijn o.a. bezig om een robotdweil/stofzuiger te implementeren.

Kanslijnen 3 (alle cliënten ontvangen een passend zorgniveau bij hun zorgvraag) en 4 (elke cliënt, die dat aankan, een zo zelfstandig mogelijke, eigen veilige plek in de samenleving (ambulantisering)) zijn continu processen waar we aan werken.

9. Verslag externe visitatie

Op 23 april 2024 voerden Jorien Schuit (ouder), Twan van Veen (bewoner) en Hermien van Elst (manager bij de Passerel) een externe visitatie uit bij Stichting Ygdrasil in Wijhe. Vooraf ontvingen we het concept Kwaliteitsbeeld 2023: Samen zorgen maakt één, wat als leidraad diende tijdens onze gesprekken en locatiebezoeken. Gedurende de ochtend hebben we waardevolle gesprekken gevoerd over de zorgkwaliteit die we in de praktijk hebben waargenomen.

Een opvallend kenmerk van Stichting Ygdrasil is de diepgewortelde verbondenheid binnen de organisatie en de wederkerigheid die sterk voelbaar is in het dorp Wijhe. Dit uit zich niet alleen in woorden, maar ook in concrete activiteiten en maatschappelijke bijdragen, gedragen door zowel medewerkers als cliënten van Ygdrasil.

Wat ook opvalt is dat bij Ygdrasil echt naar de cliënt gekeken wordt, wat hij of zij nodig heeft. Dit merkten wij (Jorien en Twan) bijvoorbeeld tijdens de intake. Maar ook tijdens de gesprekken met de cliënten bij de Boom. De talenten van de cliënten worden ingezet. Echt maatwerk dus!

De missie, visie en kernwaarden worden met alle medewerkers actief vormgegeven, waarbij samen centraal staat. Dit wordt onderstreept door gezamenlijke evenementen zoals de feestweek en het pannenkoekenfestijn. De organisatiecultuur kenmerkt zich door betrokkenheid, toegankelijkheid en open feedback, ondersteund door de voordelen van kleinschaligheid. Medewerkers hebben de mogelijkheid om hun eigen scholingsprogramma vorm te geven en thema's voor het team aan te dragen.

De personeelszaken zijn goed op orde, zowel op papier als ondersteund door de verhalen van medewerkers. De keuze voor de Geef me de Vijf-methodiek wordt door medewerkers omarmd en zal het komende jaar verder worden geïmplementeerd. De teamleiders fungeren als verbindende factor tussen teams en ondersteunende diensten, wat in de praktijk goed zichtbaar is.

Ygdrasil profileert zich als een kleine organisatie die haar huisvesting op orde heeft en streeft naar wederkerigheid, zowel binnen de organisatie als in het dorp Wijhe. Hoewel er altijd ruimte is voor verbetering, zoals bij het implementeren van methodisch werken en het aandacht geven aan de PDCA-cyclus, hebben we vertrouwen in de wijze waarop Ygdrasil kijkt naar de toekomst met de daarbij horende uitdagingen voor een toekomstbestendige Ygdrasil.

Deze staan duidelijk beschreven in het Kwaliteitsbeeld 2023 pagina 16 en we zijn ervan overtuigd dat de organisatie deze stappen zal zetten met behulp van de kennis en expertise van haar medewerkers, cliënten, verwanten en samenwerkingspartners.

We wensen de medewerkers van Ygdrasil veel slagvaardigheid en werkplezier toe en kijken uit naar de behaalde resultaten.

Twan van Veen, Jorien Schuit en Hermien van Elst