

Jaarverslag Midgard 2016

Samenhang



Hundertwasser 1959

“In werkelijkheid hangen dus alle wezens en verschijnselen met elkaar samen. Ze ontstaan in onderlinge afhankelijkheid. Elk atoom, elk kwantum energie. Niet de materie is de oorsprong van de wereld maar de samenhang.”

D. T. Suzuki

Het jaarplan 2016 heette ‘SAMENHANG’ en we hebben geprobeerd deze dynamiek, deze verbindende kracht steeds als rode draad in ons handelen mee te nemen:

- om de omgeving waarin we leven goed op elkaar af te stemmen en mooi te maken,
- om de zorg aan onze bewoners samenhang te geven, ‘er zit een kop en een staart aan’. We noemen dit ‘werken vanuit een methodische zorgcyclus’. We zijn hiermee gestart in het Danielhuis,
- ook willen we samenhang verzorgen bij de individuele medewerker en tussen de medewerkers in het team. We hebben gewerkt aan het optimaliseren van het professioneel handelen, het vergroten van de arbeidsvreugde en de samenwerking in het team.

Daarnaast is samenhang nodig voor de dynamiek die ontstaat als we op vele terreinen hard werken aan verbeteringen. Bij veel en grote veranderingen bestaat het gevaar om te fragmenteren en dan is het van belang om de coherentie te verzorgen. We hebben getracht hiervoor oog te houden door elkaar steeds op de hoogte te houden, veel te communiceren en transparant te zijn.

In dit korte jaarverslag wordt stil gestaan bij al die veranderingen. Dank aan allen die hieraan hebben bijgedragen!

De wilsrichting van Midgard

*Midgard wil een fijne en goede omgeving bieden
aan mensen met een ontwikkelingsvraag.*

Er is plaats voor iedereen.

*We proberen de eigen kracht en de eigen mogelijkheden
van onze bewoners te wekken.*

*We vinden het belangrijk om met elkaar goede producten te maken
en belangrijk werk te doen. Je doet wat je kunt.*

Zo kun je 'je-zelf' het beste worden.

We vinden het belangrijk dat we liefdevol zijn naar elkaar.

Jaarfeesten vinden we belangrijk.

*We willen goed naar elkaar luisteren en kijken
waardoor ieder zich gezien voelt.*

Dit doen we met elkaar.

We hebben onze wilsrichting willen verlevendigen op de vier levensgebieden:

1. De omgeving

- We hebben de verbouwing van het Danielhuis afgemaakt en een start gemaakt met de verbouwing van de winkel/theeschenkerij. De winkel is in het voorjaar al uitgebreid met een theeschenkerij en terras o.a. door financiering door fondswerving en een gemeenschapsveiling.
- Er zijn plannen gemaakt voor de renovaties van het Raphaëlhuis en Jonashuis.
- De tuin is verder verfraaid, de straten zijn opgeknapt en er staan kunstwerken in onze omgeving.
- De gedenkplaats (voor o.a. de gestorvenen) is gecreëerd, ook weer gefinancierd door fondswerving.
- Er staan informatieborden aan het begin van het terrein met een tekst met regels waardoor we van hangjongeren en vernielingen minder last hebben.
- We besteden optimaal aandacht om onze omgeving mooi en helend te laten zijn. Dit is een belangrijk uitgangspunt bij het maken van keuzes.

2. *Het levensritme, de organisatie en de cultuur van de gemeenschap*

- We werken met 5 clusters waarin meer samengewerkt wordt tussen het wonen, werken en de nacht. Dit samenwerken tussen de 3 leefgebieden valt in de praktijk niet mee. Er is een werkgroep toekomst Werkplaatsen geïnstalleerd om de coherentie tussen de werkplaatsen te versterken en hun kernwaarde beter te positioneren. De werkzaamheid hiervan zal in 2017 merkbaar worden.
- We hebben geleefd met het jaarritme met mooie en intieme jaarfeesten.
- We willen graag dat iedereen meedenkt, mee-zegt en meedoet. Naast dat er 2 keer een kringgesprek met vele medewerkers is gehouden is de Ondernemingsraad hierin een belangrijke partner. Er is op een aantal gebieden goed samengewerkt tussen de leidinggevenden en de OR. Dit heeft eind december geleid tot het samen ondertekenen van een brief aan alle medewerkers over het optimaliseren van het professioneel handelen. Dit samen optrekken is heel positief verlopen.

3. *De ziel van de gemeenschap*

- Als samenleving hebben we natuurlijk ook de nodige misverstanden, botsingen of soms conflicten. We worden dan ook in onze ziel geraakt waardoor er van alles meebeweegt wat met de betreffende zaak niet eens te maken hoeft te hebben. Zo ontwikkelen we aan elkaar. We hebben stappen gezet om hiermee goed om te gaan. Dit vroeg dat we goed naar elkaar en ons zelf luisteren en dat we ook ons zelf goed kunnen sturen. Hoe blijven we verbonden in het gesprek? Dit vraagt voortdurend aandacht zoals in de individuele coaching, intervisie, de teamoverleggen of kleine gesprekken. Naast de individuele scholingsweg gaan we zo ook de sociale ontwikkelingsweg. We blijven hieraan goede aandacht geven.
- We hebben zorg gegeven aan kunst en cultuur. We onderzochten de waarde en de vorm van onze religieuze gewoontes. De cultuurgroep is hierin een belangrijke groep.

4. *Het Ik van Midgard*

- Als Midgard hebben we een eigen missie en wilsrichting (zie hierboven). Dit dragen we graag uit. Dit is de stip op de horizon en daarom werken wij hier. Ondanks alle veranderingen willen we dit graag voor ogen houden. Dit komt wel eens in verdrukking. De dagopenings spreuk kan ons helpen.
- Wij willen elkaar als mensen ontmoeten. Dit komt wel eens in gedrang op het moment dat je iets van de ander vindt. Juist daarom hebben we hierover een aantal richtingen geformuleerd in samenwerking met de OR om dit aanspreken optimaal te kunnen doen (zie hierover bij ad. 3).
- We zoeken naar een verbinding met de kosmos (spiritualiteit). Dit komt tot uiting in het dagelijks leven, de dagopenings spreuk, de jaarfeesten, de zondagsvieringen, de vele besprekingen. Wat hierbij hoort is de nieuwe vorm van de Beeldvormende Cliënt Bespreking waarin op een meer 'spirituele' manier gezocht wordt naar wilsrichtingen van de bewoner. We zijn hiermee op het einde van dit jaar gestart.

We hebben verder gewerkt aan:

1. Goede zorg voor onze bewoners:

- We hebben kennis opgedaan betreffende de zorg die nodig is,
- dat iedereen zich veilig en zoveel mogelijk vrij voelt op Midgard,
- en er is gewerkt aan gezondheid en het sporten.
- We hebben vele bewoners geholpen om zich zo verstaanbaar mogelijk te kunnen uiten ('het jaar van de communicatie').
- We hebben betere uitluisterapparaat voor de nachtzorg aangeschaft.

- We streven naar minder vrijheidsbeperking en hebben een begin gemaakt om dit per kwartaal op doelmatigheid te evalueren.
- Elk huis heeft nu ergocoaches waardoor extra goed op de omgeving gelet wordt zodat de bewoners zich hier veilig in kunnen bewegen.
- We hebben extra tijd besteed om de bewoners nog beter te begrijpen (diagnostiek) waardoor we ze beter kunnen helpen.
- We hebben de ‘methodische zorgcyclus’ ontwikkeld waardoor we de bewoner beter in zicht hebben en waarbij de ouders meer betrokken worden.
- Het aanbod diensten vanuit Euterpe 'helende activerende handelingen' is uitgebreid.
- We hebben de inbreng en de eigen zeggenschap van de cliënt met zijn familie versterkt en samen met de cliëntenraad een visiestuk opgesteld over hoe wij de ouders (verwanten en anderen) als partner in de zorg willen zien. We hebben samen een symposium hierover gehouden. En we beschikken over een vaste systeemtherapeut die bij conflicten kan bemiddelen.
- Ook dit jaar hebben we op vele terreinen die de bewoners aangaan samen gewerkt met de cliëntenraad en de Rebellen.
- De kring vrijwilligers is vergroot waardoor onze bewoners extra ondersteund worden.

2. Goede zorg voor onze begeleider:

- We hebben geïnvesteerd in de kennis en kunde van onze medewerker door diverse cursussen (b.v. WOT, BOT).
- We hebben elkaar gewekt in het nemen van verantwoordelijkheid voor datgene waarvoor je op Midgard bent gekomen. Het werken met de Senioren is hierin van belang.
- We hebben gewerkt aan een goede arbeidsomgeving en –voorwaarden waardoor onze collega’s graag bij ons werken. Zo hebben we nu WIFI en werken we met Mac Books en een beter elektronisch cliëntendossier (ECD). Dit vergemakkelijkt de noodzakelijke registraties van onze zorg.
- We willen graag dat collega's minder ziek zijn. Dit jaar is het verzuimpercentage 4%. Dat is heel goed. In 2015 was dit 5,6%.

3. Goede zorg voor onze bedrijfsvoering:

- We hebben gewerkt aan een gezonde bedrijfsvoering maar doordat de loonkosten fors hoger uitkwamen dan begroot (meer loonsverhoging en ORT) eindigen we negatief. Daarnaast hebben we in het laatste kwartaal van 2016 veel extra uren gewerkt vanwege het nieuwe ECD. We zullen dit jaar waarschijnlijk met 1% in het rood eindigen (eerdere jaren zijn we 2 tot 3% in de plus geëindigd).
- We hebben onderzocht hoe we ook op andere manieren geld kunnen verdienen voor Midgard (b.v. de zaal verhuren of meer winst door de winkel/theeschenkerij). Dit lukt een beetje.
- We voldoen aan allerlei kwaliteits- en verantwoordingssystemen. Het laatste kwartaal hebben we hierin een pittige verbetering gemaakt. Dit blijft veel aandacht vragen.

Wellicht zijn er nog zaken onvoldoende vermeld, we hebben zoveel gedaan....

We dragen bovenstaande in 2017 door. Ons jaarplan 2017 zal daarom de titel dragen: “zien....doen....zijn!” Met andere woorden, we hebben veel gezien, we zijn allerlei verbeteringen aan het doen en dit gedrag zullen we steeds meer zelf zijn.

Dus niet meer nieuwe plannen maken, we weten nu heel veel en hebben veel op de rails gezet, nu gaan we dit verder DOEN.

Erik Beemster, 23-12 2016