



JAARVERSLAG 2021

Ook 2021 werd een jaar waarin we te maken hadden met het coronavirus en de bijbehorende op- en afschaling van maatregelen, besmettingen en beperkingen om elkaar te kunnen ontmoeten. Door de ervaringen in 2020 waren we in 2021 beter voorbereid op ontwikkelingen waardoor we vaak snel en goed konden inspringen op ontstane situaties.

We kregen echter ook te maken met nieuwe uitdagingen, zoals de grote uitval van collega's omdat zichzelf besmet waren of in quarantaine moesten vanwege een besmette naaste. Ook het vaccineren van onze cliënten en onze medewerkers in de zorg was een enorm project dat we nog niet eerder op die schaal hadden uitgevoerd. Of de leerlingen, soms met klassen tegelijk, die gedwongen thuis zaten omdat er besmettingen waren.

Het is heel bijzonder te kunnen concluderen dat we ons ook hier samen doorheen hebben geslagen. De bemensing van de crisisdienst was een zorgpunt en met extra inspanning van betrokken collega's hebben we dit kunnen oplossen. We zijn bijzonder trots op alle medewerkers. Hun inzet, onder vaak lastige omstandigheden, was enorm. Iedereen heeft momenten gekend waarin het moeilijk was om de moed erin te houden. En toch hebben we laten zien dat we wat voor elkaar en een ander over hebben en dat we over een ongekende veerkracht beschikken.

Deze veerkracht heeft ook geleid tot andere mooie resultaten. We denken hierbij onder andere aan de overstap naar een nieuw elektronisch patiëntendossier, de voorbereiding op het cliëntportaal, de gesloten meerjarenovereenkomst met onze grootste verzekeraar VGZ en de start van vijf pilots waarin de samenwerking tussen onderwijs en zorg wordt verstevigd. Daarbij hebben we de nieuwe directie mens en organisatie vormgegeven en een start gemaakt met onze strategische koers voor de komende jaren.

We bedanken alle collega's, de medezeggenschap en samenwerkingspartners voor hun inzet en betrokkenheid. Onze cliënten, leerlingen en ouders/naasten willen we bedanken voor het gestelde vertrouwen. Samen hebben we het verschil gemaakt. Daar zijn we zeer trots op.

Marco de Bruin en Kees Oosterwijk

Raad van Bestuur

YULIUS IN CIJFERS

Waardering Yulius door cliënten

8,0

(kind en jeugd)

7,0

(volwassenen)

DIT DOEN WE SAMEN MET:

- Huisartsen
- Zorgverzekeraars
- Wijkteams
- Gemeenten
- Hulpdiensten en andere zorg- en onderwijspartners

Leerlingen
1.594

Cliënten
13.428

47% vrouw
en 53% man

Leeftijd
32

De gemiddelde
leeftijd is 32 jaar

Klachten
25

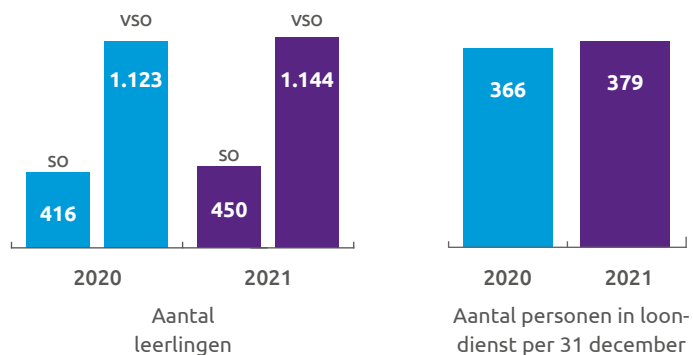
Bij de klachtencommissies
zijn 22 zorg-gerelateerde
klachten behandeld (waarvan
10 zittingen) en 3 onderwijs-
gerelateerde klachten
(waarvan twee zittingen)

Locaties
61

Onderwijs: 15 locaties
(14 scholen)
Zorg: 46 locaties

YULIUS IN CIJFERS

Yulius onderwijs



Stagiairs Yulius

45



Stagiairs Yulius onderwijs

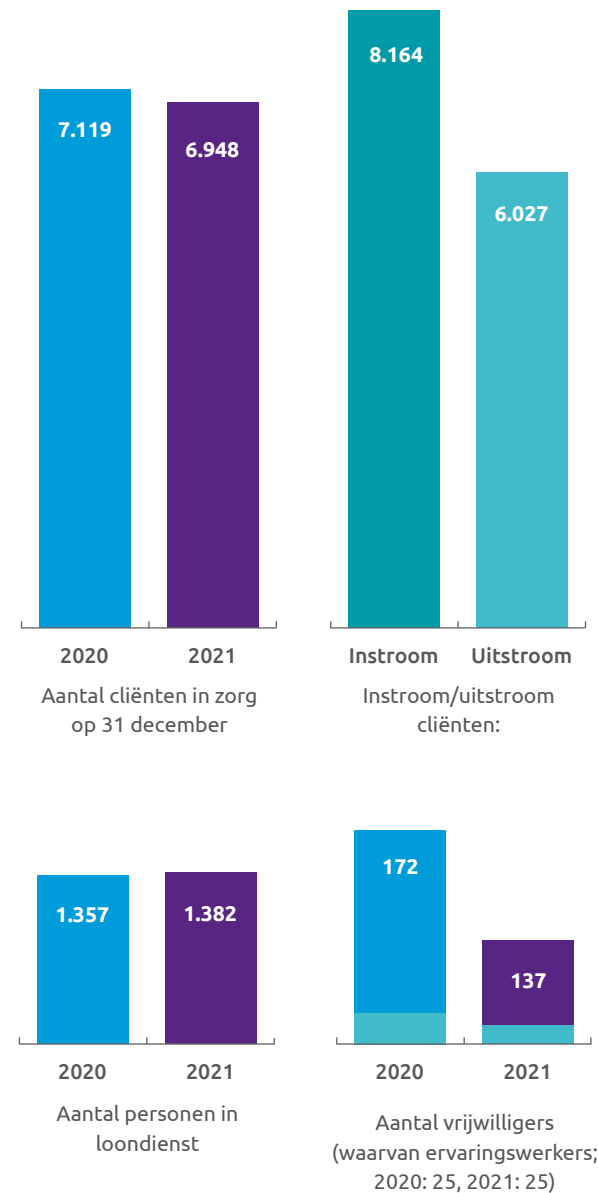
72



Aantal opleidingen

A-opleiding:	16
VS-opleiding:	10
P-opleiding:	32

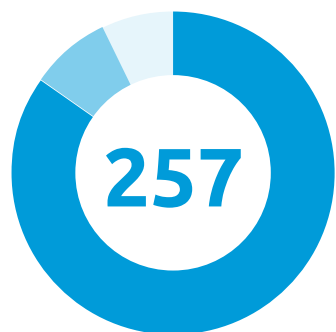
Yulius zorg



YULIUS IN CIJFERS

Cijfers Wvggz

Gestarte juridische statussen
Wet verplichte ggz (Wvggz)
(gestart tussen 1-1-2021 en
31-12-2021):



Zorgmachtiging: 257 aanvragen gestart

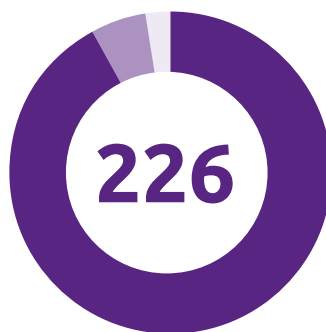
● Totaal 239 nieuwe ZM's zijn afgegeven

● 21x vanuit overplaatsing (aanvraag niet
gedaan door Yulius)

Crisisdienst

Aantal crisisbeoordelingen:

Totaal gezien:	1.364
Volwassenen (inclusief WZD):	1.226
≤ 18 jaar:	138
Wet zorg en dwang (WZD):	34
Aangemeld niet gezien:	55

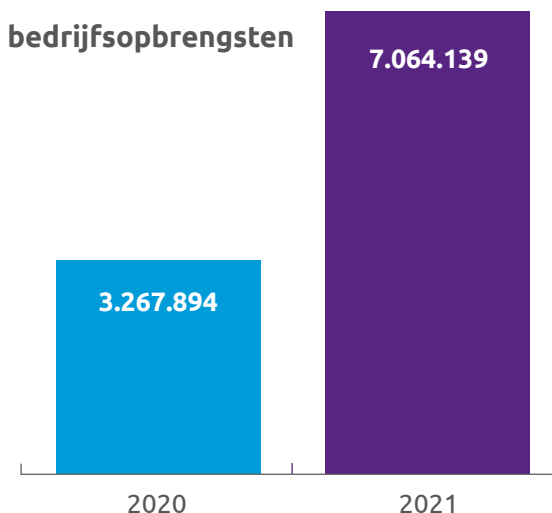


Crisismaatregel: 226 gestart

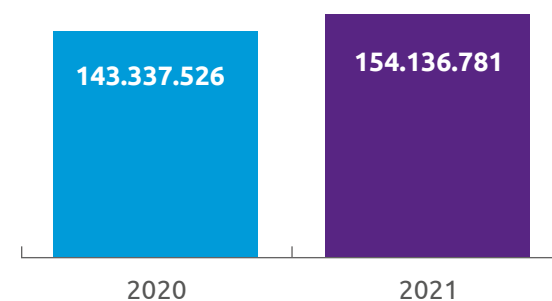
● 216 opname Yulius

● Zelfbindingsverklaring: 7

Resultaat bedrijfsopbrengsten



Totaal bedrijfsopbrengsten



ALGEMEEN

IMPACT COVID-19

Ook in 2021 hadden we te maken met de gevolgen en uitdagingen van Corona. Met de professionele inzet van onze calamiteitenorganisatie is het ons goed gelukt om deze uitdagingen het hoofd te bieden en de continuïteit van zorg en onderwijs aan onze kwetsbare doelgroep te garanderen. Voorbeelden van grote corona gerelateerde projecten zijn, onder andere, de inrichting en organisatie van onze eigen Yulius-teststraat vanwege de hoog oplopende wachttijden bij de GGD en de door het continuïteitsteam georganiseerde vaccinatie van onze medewerkers en van cliënten. Daarbij zijn het digitaal lesgeven en beeldbellen verder ingeburgerd en aangeboden als oplossing aan leerlingen en cliënten wanneer dit nodig was. Om ervoor te zorgen dat medewerkers zo goed mogelijk geïnformeerd waren over ontwikkelingen en beleid en om de verbinding met elkaar te houden, werden e-mailupdates, infobulletins en het intranet gebruikt. Unieke prestaties in bijzondere tijden waarmee is bewezen dat we samen ook echt het verschil kunnen maken.

MEDEZEGGENSCHAP

De ondernemingsraad heeft zes instemmingsaanvragen en zeven adviesaanvragen behandeld. Daarnaast heeft de ondernemingsraad scholing gevolgd op het gebied van risico inventarisatie en evaluatie (RI&E). In 2021 hebben vier leden afscheid genomen van de ondernemingsraad.

De cliëntenraden zijn tijdens 2021 in totaal 163 keer bij elkaar gekomen en de centrale cliëntenraad heeft negen formele en twee informele adviezen gegeven. Ook is in goed overleg een nieuwe medezeggenschapsregeling tot stand gekomen. Een resultaat om trots op te zijn!



De medezeggenschapsraad is in 2021 in totaal vijftien keer bijeengekomen. De MR heeft zich gebogen over de verschillende instemmings- en adviesaanvragen. Daarbij heeft de continuïteit van het onderwijs tijdens en na de sluiting van de scholen vanwege corona en de werkdruk veel aandacht gekregen. Bij de oudergeleding waren in 2021 vier vacatures. De MR gaat in 2022 aan de slag om deze vacatures in te vullen.

THUISWERKBELEID

Tijdens corona is gebleken dat thuiswerken voor veel medewerkers goed werkt en voordelen biedt. Daarom is in 2021 een structureel thuiswerkbeleid ontwikkeld en ingevoerd. Dit is een vrijwillige regeling. Yulius heeft niet de intentie met de thuiswerkregeling het aantal kantoorruimtes te verminderen.

Animatie thuiswerkbeleid

MILIEUBELEIDSPLAN

Het tegengaan van klimaat- en milieueffecten is in het belang van ons allemaal. Ook bij Yulius vinden we het belangrijk om de komende jaren een substantiële bijdrage te leveren aan het minimaliseren van onze belasting op het milieu (footprint). Daartoe is het Milieubeleidsplan opgesteld en vastgesteld.



ONDERWIJS

ONTWIKKELING EXPERTISE

Voor medewerkers is in 2021 sterk geïnvesteerd in opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden. Het gestarte expertisecentrum speelde daar een grote rol in. Enerzijds omdat het medewerkers de mogelijkheid biedt om hun expertise in- en extern te delen. Anderzijds omdat het invulling geeft aan behoeften van medewerkers om zichzelf verder te ontwikkelen.

SAMENWERKING MET YULIUS ZORG

Op het gebied van onderwijs en zorg zijn de voorbereidingen getroffen om vijf pilots op scholen, die op dit moment nog geen of nauwelijks verbinding met zorgondersteuning hebben, te starten. Yulius zorg zal complementair zijn aan de doorlopende schoolloopbaan door tijdige en integrale samenwerking in te zetten voor die leerlingen die dat nodig hebben.

ONDERWIJSHUISVESTING

2021 stond in het teken van voorbereidingen op komende nieuwbouw voor het Drechtster College en Heer Bokel College.

ZORG

ALGEMEEN

Het directieteam van Yulius volwassenenzorg kent een algemeen directeur en een directeur zorg. Het directieteam wordt ondersteund door een programmamanager innovatie en verbetertrajecten en een adviseur bedrijfsvoering. De contouren van de directie worden steeds duidelijker, in 2022 wordt dit verder vormgegeven.

Het directieteam van Yulius kinder- en jeugdpsychiatrie (KJP) is sinds september 2021 voltallig en bestaat uit twee directeuren zorg en een algemeen directeur. 2021 stond met name in het teken van 'beschikbare zorg'. Om altijd de juiste zorg te kunnen bieden, verbeteren wij onze eigen processen met meer focus op de samenhang met onze partners. Het resultaat dat we hiermee beogen is een optimale in- door- en uitstroom van cliënten en een meer integraal zorgaanbod gevormd samen met ketenpartners. Belangrijke thema's waren de doorontwikkeling van het sggz-zorgaanbod, een gezonde bedrijfsvoering en diverse aanbestedingen in de regio.

In het kader van goed werkgeverschap is binnen kinder- en jeugdpsychiatrie gestart met een pilot beleidsprofessional plus. Dit is een ontwikkelprogramma voor regiebehandelaren.



MEERJARENOVEREENKOMST VGZ

In 2021 is wederom een meerjarenovereenkomst met verzekeraar VGZ gesloten. Samen met VGZ en behandelaren is tijdens een intensief traject gesproken over thema's zoals in- door- en uitstroom, serviceverlening aan de huisarts, systemisch werken en de juiste zorg op de juiste plaats. Werkgroepen zijn ingericht om hier in 2022 vorm aan te geven. Dit geeft ons ruimte om de zorg nog meer toekomstbestendig te maken en verder in te richten. Zo zorgen we ervoor dat we ook de komende jaren de beste zorg voor onze cliënten kunnen bieden.

[Artikel meerjarenovereenkomst yulius.nl](https://yulius.nl/artikel-meerjarenovereenkomst-yulius.nl)

INTENSIEVE ZORG

Onze poliklinieken en het Centrum voor Spoedeisende Psychiatrie voor volwassenen zijn in 2021 gestart met de inrichting van het behandelaanbod voor de komende jaren. Hierin is zowel in- als externe samenwerking een belangrijk aspect. Voor het CSP is een transitie-manager aangesteld om dit proces in goede banen te leiden. Afdelingsdoelstellingen worden opnieuw ontwikkeld en vastgesteld in 2022.

KETENZORG

Vanaf 2021 is instroom van cliënten met een langer durende psychiatrische kwetsbaarheid in de Wet langdurige zorg (Wlz) mogelijk. Ruim de helft van de BW-bewoners heeft intussen een Wlz-indicatie gekregen. Ambulant Wlz-aanbod is ontwikkeld, we verwachten dit in 2022 verder uit te bouwen.



Met gemeenten wordt gewerkt aan de doorontwikkeling van beschermd wonen (gefinancierd vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo)) in de regio Drechtsteden en Alblasserwaard. Dit gebeurt zowel op bestuurlijk als directieniveau. Voor Yulius is het van belang om tijdig kennis te hebben van de vraag naar beschermd wonen. Dit zowel wat betreft aantallen, doelgroepen en settings.

Bij locatie Wijnkoperstraat in Gorinchem is ondanks corona veel ontwikkeld in samenwerking met gemeente en ketenpartners. Dit om de wijk gebruik te laten maken van de Yulius-faciliteiten en -activiteiten zodat cliënten en buurtbewoners met elkaar kunnen optrekken. Zingevingswandelingen, een beweegroute, aanbieden van een gezonde lunch, moestuin en yoga maken onderdeel uit van de georganiseerde activiteiten. Na breed overleg met behandelaren is in 2021 besloten dat de FACT-teams volwassenen gaan werken vanuit de RACT-methodiek.



PASSEND (INTEGRAAL) ZORGAANBOD

De doorontwikkeling van de HIC, (High Intensive Care) en het cluster autisme bij KJP is met succes verlopen. Innovaties zijn onder andere doorgevoerd op het gebied van zorg- en onderwijsarrangementen, matched care trajecten met jeugd- en opvoedhulp en jeugd met een beperking. Daarbij wordt gebruik gemaakt van blended behandelen en andere digitale innovaties, zoals de VR-bril. Het digitale contact wordt met name door ouders gewaardeerd. In het najaar heeft Staatssecretaris Paul Blokhuis een bezoek gebracht aan de locatie van KJP in Barendrecht. Daarbij is met name gesproken over netwerkzorg met als thema “zo kort mogelijk behandelen want beter worden doe je thuis”. Het bezoek is als zeer geslaagd ervaren.

De vorming van de integrale spoedpoli heeft ervoor gezorgd dat ongeveer de helft van de cliënten kortdurend gebruik hebben gemaakt van de gespecialiseerde ggz en na stabilisatie weer zijn terug verwezen naar “lichtere zorg” of zelfs zijn afgesloten.

Door de arbeidsmarktkrapte hebben wij keuzes moeten maken, hoe en waar ons gespecialiseerde personeel in te zetten en hebben we ervoor gekozen de integrale vervolghulp voor als nog helaas niet vorm te geven.

VERBINDING ZORG EN ONDERWIJS

In 2021 hebben we zorg en onderwijs of onderwijs en zorg verder aan elkaar verbonden. Er zijn vanuit Yulius en vanuit gemeentes en scholen initiatieven om de combinatie tussen zorg en onderwijs een impuls te geven. We beginnen met het uitbreiden van de samenwerking tussen een aantal Yulius-scholen en de poli zorg en onderwijs. Daarnaast worden andere poliklinieken ook betrokken indien ze zorg kunnen leveren. Onderling vindt de uitwisseling van informatie plaats en worden er over en weer medewerkers getraind. Daarnaast wordt de samenwerking tussen Yulius, Enver, Pameijer en I-Hub Horizon verder vormgegeven via de onderwijs-zorg arrangementen.

VOORBEREIDING FWG-HERWAARDERING

In 2021 is gestart met het actualiseren van de functiebeschrijvingen van Yulius en zijn de functies van het primaire proces in de zorg zo goed als geactualiseerd. In 2022 zal de herwaardering van alle zorgfuncties en de staf worden uitgevoerd.

ELEKTRONISCH PATIËTENDOSSIER (EPD)

In de zomer van 2021 is een nieuw elektronisch patiëntendossier (EPD) in gebruik genomen. Hiervoor is gekozen voor ONS van de firma Nedap. Eerder in 2021 was al de overstap gemaakt naar de roosterapplicatie van ONS. Hiermee is Yulius de eerste ggz-instelling die gebruik maakt van zowel het EPD als roostersysteem van Nedap. Dankzij de actieve betrokkenheid en inzet van vele medewerkers zijn beide ingrijpende implementaties voorspoedig verlopen.

ZORGPRESTATIEMODEL

Per 1 januari 2022 is landelijk het Zorgprestatiemodel ingevoerd als nieuw bekostigingssysteem voor de ggz. Dit bekostigingssysteem vervangt de eerdere DBC-systematiek. In 2021 is een project gestart om de processen, medewerkers en cliënten van Yulius voor te bereiden op deze wijziging. Dit betekende een groot hoeveelheid werkzaamheden op het gebied van scholing van zorgmedewerkers, communicatie naar cliënten, wijziging in de administratieve processen en aanpassing van uitgangspunten voor begroting en stuurinformatie.



AMBITIES 2022



INSPIRERENDE WERKPLEK

De arbeidsmarkt is sterk in beweging en er ontstaat steeds meer schaarste. Dit komt onder andere door de vergrijzing en ontgroening van de bevolking. De komende jaren zet deze ontwikkeling nog flink door. Hoe moet Yulius daar nu en de komende jaren mee omgaan? Hoe zorgen we bijvoorbeeld voor voldoende nieuwe collega's? En hoe zorgen we dat we op een gezonde en plezierige manier duurzaam inzetbaar blijven? We bouwen daarom verder aan onze organisatie om van Yulius een nog inspirerender werkplek te maken. Dit vraagt dat we op een andere manier gaan kijken naar mens en organisatie. Yulius heeft dan ook een duidelijke ambitie geformuleerd: we willen de beste regionale werkgever worden! Een eerste stap op weg naar dit doel is de oprichting van een nieuwe directie eind 2021: mens en organisatie. In 2022 gaat deze directie aan de slag met deze ambitie. Onder andere door het ontwikkelen van een leiderschapsprogramma en met strategische personeelsplanning en -ontwikkeling.

MEERJAREN KOERSDOCUMENT

In 2021 is binnen Yulius een traject gestart om te komen tot een strategische koers voor de komende jaren. Belangrijkste thema's hierin zijn: betekenis geven en verbinden, onze maatschappelijke context, onze leidende principes, een inspirerende plek om te werken, toegankelijkheid en onze rol als netwerkorganisatie. In 2022 worden deze thema's binnen het middenkader, de medezeggenschap en de medische staf verder besproken en doorontwikkeld. De definitieve koers wordt in 2022 binnen de organisatie uitgerold. Het uiteindelijke koersdocument geeft de speerpunten van de organisatie voor de komende jaren aan en wordt in realistische fases verder uitgewerkt en geïmplementeerd.

IMPLEMENTATIE SOCIAAL PORTAAL VOOR MEDEWERKERS

In 2022 wordt ter vervanging van het huidige intranet een nieuw portaal uitgerold. Dit portaal is meer dan een intranet, het wordt de dagstart van medewerkers van waaruit zij snel en eenvoudig bij de informatie kunnen die zij nodig hebben om hun werk zo goed mogelijk te kunnen doen. Met dit project zetten we opnieuw een belangrijke stap in de modernisering van onze systemen en in het verbinden van collega's met elkaar en met onze organisatie.

IMPLEMENTATIE "JOUW DIGITALE WERKPLEK"

Door de coronacrisis is nog duidelijker geworden dat het digitale werken niet meer is weg te denken uit ons leven. Om ervoor te zorgen dat alle medewerkers van Yulius overal, op elk moment kunnen werken zoals dat het beste past, stapt Yulius Zorg, in navolging van Yulius Onderwijs, in 2022 over naar nieuwe digitale werkplekken. De komende anderhalf jaar wordt de infrastructuur stap voor stap omgevormd en toekomstproof gemaakt én worden alle medewerkers voorzien van de benodigde apparatuur (mobiel en vast). Al die stappen bij elkaar zorgen voor flexibiliteit (overal veilig kunnen werken), gemak (overal kunnen werken met alles wat nodig is), efficiëntie (minder kosten in aanschaf en onderhoud, eenvoudiger te beheren en te gebruiken), snelheid (we verlaten uiteindelijk ook Citrix) en kennisdeling (we kunnen elkaar makkelijker vinden en eenvoudiger samenwerken en dingen delen).

IMPLEMENTATIE CLIËNTPORTAAL CAREN

Begin 2022 wordt een start gemaakt met de introductie van Caren, het cliëntportaal van ONS. Caren zal tijdens 2022 gefaseerd voor een grotere groep cliënten beschikbaar gemaakt worden. Daarbij worden gefaseerd nieuwe functionaliteiten toegevoegd.

A portrait of a man with a beard and short brown hair, looking directly at the camera. He is wearing a blue denim jacket over a white t-shirt. The background is a blurred office interior with glass partitions and warm lighting.

”

*We hebben laten zien dat we wat
voor elkaar en voor een ander
over hebben en dat we over een
ongekende veerkracht beschikken*



Samen het verschil.
Luisteren. Doen. Ontplooien.

Yulius