

KWALI

TeiTS

RaPPort

2023

LENTE
KIND

orthopedagogisch
dagcentrum
voor beweging
en ontwikkeling

“plezier, passie & professionaliteit!”



Inhoudsopgave

Samenvatting	5
1. Algemeen	7
1.1 Missie, visie, kernwaarden en normen	7
1.2 Orthopedagogisch dagcentrum	8
1.2.1 Zorgverlening en Cliëntenbestand	8
1.2.2 Aanpak kwaliteitsrapport	14
1.2.3 Externe visitatie	14
2. Kwaliteit van het zorgproces	16
2.1 Professionalisering medewerkers	16
2.2 Wet zorg en dwang	18
2.3 Kwaliteitsbewaking en certificering	19
2.3.1 Kwaliteitsmanagement systeem	19
2.3.2 Interne audits en controles	19
2.3.3 Risicobewust werken	21
2.3.4 Cliënttevredenheidsonderzoek	21
2.3.5 HKZ audit	25
2.4 Werken in de groep	26
2.4.1 Verbreding van het aanbod	32
2.4.2 Doorgroei binnen Lentekind	38
2.5 Nieuwe ondersteuningssoftware	38
3. Aandacht voor veiligheid in behandeling en ondersteuning	40
3.1 Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)	40
3.2 Onvrijwillige zorg	41
3.3 Klachten	43
3.4 Privacy	43
3.5 Medicatieveiligheid	44
3.6 Hygiëne	45
3.7 Calamiteiten en incidenten	46

4.	Ontwikkelen van medewerkers en bouwen aan de organisatie	47
4.1	Betrokken en vakbekwame medewerkers	47
4.2	Intervisie en teambegeleiding	50
4.3	SKJ registratie	51
4.4	Functiehuis	51
4.5	Continue verbeteren	51
5.	Conclusie	53
5.1	Beeld van de kwaliteit van de organisatie	53
5.2	Verbeterpunten	55
6.	Reflectie	57
6.1	Raad van Toezicht	57
6.2	Cliëntenraad	57

Samenvatting

Dit kwaliteitsbeeld, in de vorm van een kwaliteitsrapport, bundelt alle verkregen informatie uit de eerste drie bouwstenen van het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg 2023-2028, samen met informatie uit andere relevante bronnen en met ervaringsverhalen. Er wordt gereflecteerd of eerder gestelde doelen en aandachtspunten behaald zijn. Hierdoor ontstaat zicht op de kwaliteit van bestaan van mensen met een beperking, en op de kwaliteit van de geboden zorg, ondersteuning en dienstverlening. Met dit kwaliteitsbeeld laat **Lentekind** zien hoe er wordt gewerkt aan de kwaliteit van zorg, de dienstverlening en de verbeterdoelen, en waar het de komende jaren aan zal werken.

Lentekind levert kwaliteit, die wordt getoetst aan het normenkader Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ), het JIJ-kader en het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg 2023-2028. Externe toetsen in de vorm van de HKZ-audit, de ARBO RI&E en een locatiebezoek van het zorgkantoor, aangevuld met interne audits en controles, bevestigen dat **Lentekind** serieus werk maakt van kwaliteit van zorg en dat hier volop aandacht voor is binnen de organisatie. **Lentekind** wil doorlopend leren en verbeteren, en dit laat resultaten zien. Passende trainingen en scholing worden geboden om kennis, kunde en vaardigheden te vergroten en of te behouden. Het scholingsaanbod is gerelateerd aan de eisen van Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ), dat toeziet op kwaliteit, toetsing en scholing. Het reflecteren op professioneel handelen en het bevorderen van de cultuur om van elkaar te leren worden ingezet om professioneel gedrag en handelen te verbeteren. **Lentekind** vindt het belangrijk dat medewerkers zich voldoende veilig voelen om open te kijken naar de geleverde zorg, met als motto “fouten maken mag als er maar van wordt geleerd”.

Door het methodisch kijken naar de kwaliteit van zorg en de samenwerking is er een verbeterde groepsdynamiek en effectievere samenwerking gerealiseerd. Initiatief en verantwoordelijkheid nemen verschuift steeds meer naar de persoonlijk begeleiders en hierdoor is meer professioneel gedrag zichtbaar. Verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling ligt nadrukkelijker bij de medewerkers. Medewerkers zijn overgegaan van feedback geven naar discussie en debat voeren. De open aanspreekcultuur is versterkt en er is steeds meer voorspelbaarheid in communicatie. Er is verbetering zichtbaar in het houden aan afspraken en voorspelbaarheid in gedrag en communicatie. Het managen van teams is gericht op het bevorderen van een effectieve samenwerking en communicatie. Binnen de strategie ligt de nadruk op het ontwikkelen en ondersteunen van medewerkers. Er is sprake van een stimulerende en veilige werkomgeving en werkgeluk is een belangrijk principe.

Het streven naar het leveren van de hoogste kwaliteit van zorg wordt versterkt door de implementatie van de nieuwe methodiek en ondersteund door de nieuwe ondersteuningssoftware voor het Elektronisch Cliëntendossier. Alle verbeteringen die na beide implementaties hebben plaatsgevonden hebben ertoe geleid dat **Lentekind** hiermee weer een professionaliseringslag heeft kunnen maken.

In de verhalen van het werken in de groep wordt zichtbaar wat alle inspanningen hebben opgeleverd. De verhalen zijn door de groepen zelf opgetekend. Uit de verhalen blijkt dat het kunnen aansluiten bij individuele behoeftes en interesses en een balans tussen inspanning en ontspanning bepalend zijn voor de ontwikkeling van de kinderen. De nieuwe methodiek en het nieuwe Elektronisch Cliënten Dossier hebben hierin ondersteuning geboden. Daarnaast is er behoefte bij medewerkers om zichzelf te willen blijven ontwikkelen met als doel dat de kinderen zich ontwikkelen, waardoor de kwaliteit van zorg kan worden gewaarborgd en waar nodig kan worden verbeterd.

Lentekind en al haar medewerkers hebben hard en accuraat gewerkt om hoge kwaliteit van zorg te leveren, alle afspraken na te komen en opgestelde doelen te realiseren. Evaluaties en reflecties leveren voldoende informatie om goed zicht te hebben op verbetermogelijkheden, waar **Lentekind** ook in 2024 weer mee verder kan. Verbeteren blijft ten slotte een continue proces, waar **Lentekind** zich graag voor inzet en doorlopend aandacht voor heeft.

Erik Schensema

Raad van Bestuur Stichting Lentekind



1. Algemeen

1.1 Missie, visie, kernwaarden en normen

Missie

Lentekind verwijst naar het seizoen waarin groei en bloei centraal staat. Lentekind is er voor elk kind en jongvolwassene met een ontwikkelingsachterstand, een (ernstig meervoudige) beperking met of zonder autisme, niet aangeboren hersenletsel (NAH) of andere hersenafwijkingen; én voor hun gezin.

Lentekind is een orthopedagogisch centrum voor beweging en ontwikkeling. Lentekind biedt zorgverlening in haar eigen dagbehandelingscentrum, ambulantly, thuis, op school of daar waar nodig. Lentekind ondersteunt de ontwikkeling van deze kinderen en jongvolwassenen in brede zin, op alle domeinen, via methodische begeleiding en behandeling in een multidisciplinair netwerk.

Visie

Elk kind kan zich ontwikkelen, ongeacht de mate van beperking. Lentekind biedt ontwikkeling en (onderwijs-) begeleiding door beweging, beleving, muziek, digitale innovatie, spel en plezier. Er wordt afwisseling geboden in inspanning en ontspanning en maatwerk in contact met mensen en kinderen met en zonder beperking.

Kernwaarden

Veiligheid

Lentekind wil een organisatie zijn waar iedereen zich veilig voelt, zowel fysiek, emotioneel als psychisch.

Plezier

Ontwikkeling van medewerkers en kinderen gaan hand in hand met plezier. Door samen plezier te maken worden vaardigheden gestimuleerd en beter ontwikkeld.

Gelijkwaardigheid

Binnen Lentekind wordt gelijkwaardigheid van kinderen, medewerkers en ouders gehanteerd met respect voor ieders verantwoordelijkheid, functie en rol in het geheel van de zorgverlening. Samen



worden er afspraken gemaakt en worden deze afspraken nagekomen. Iedereen wordt benadert met respect.

Kwaliteit van zorg

Samen wordt de hoogste kwaliteit van zorg geboden aan het kind en wordt er gezorgd dat dit geborgd is door registraties en accreditaties. Dit is overal voelbaar en merkbaar, intern en extern. Dit wordt gedaan met passie en professionaliteit.

Normen

Bij **Lentekind** komen kinderen, ouders én ook medewerkers in hun kracht. Iedereen ontwikkelt zich in de breedte, maar ook in de diepte. De medewerkers hebben een persoonlijke ontwikkelopdracht; voor de kinderen is er een ontwikkelingsplan, signaleringsplan en zijn er begeleidingsafspraken die gevolgd worden.

Bij **Lentekind** wordt er samengewerkt, met de kinderen, met ouders en met concullega's. Samenwerking staat hoog in het vaandel, door alle waarden in acht te nemen. Dit wordt gedaan met respect voor ieders rol (cliënt, ouders, orthopedagoog, directeur-bestuurder, pedagogisch hulpverlener, medewerker, projectmedewerker, medezeggenschap, toezicht) en met respect voor ieders eindverantwoordelijkheid. Afspraken die worden gemaakt worden gevolgd en nageleefd.

Bij **Lentekind** wordt iedereen ondersteund en geholpen. Samen maakt iedereen **Lentekind**, en wordt er met elkaar mee gedacht hoe problemen en uitdagingen kunnen worden opgelost op een oplossingsgerichte wijze: constructief, vragend, helpend en ondersteunend aan elkaar.

Binnen **Lentekind** wordt er iedere dag van elkaar geleerd; kinderen, ouders, medewerkers. En daarbij hoort dat fouten maken mag!

1.2 Orthopedagogisch dagcentrum

1.2.1 Zorgverlening en Cliëntenbestand

Dagbehandeling

Lentekind biedt dagbehandeling, ontwikkelingsstimulering en begeleiding aan kinderen en jong volwassenen van 1 tot ongeveer 23 jaar met:

- (het vermoeden van) een ontwikkelingsachterstand,
- (het vermoeden van) een verstandelijke beperking (middel of zwaar),
- een verstandelijke beperking of ontwikkelingsachterstand in combinatie met (het vermoeden van) een autisme spectrum stoornis (ASS),
- een ernstige meervoudige beperking (EMB).



KNUTSELEN OP DE REGENBOOGGUPPIES

Bij kinderen met bijvoorbeeld niet aangeboren hersenletsel (NAH), een stofwisselingsziekte of een andere aandoening waarbij de verstandelijke vermogens zijn aangetast, kijkt **Lentekind** samen met de ouders of dit in het zorgaanbod van **Lentekind** past.

Kinderen die bij **Lentekind** komen worden minimaal 2 dagen per week behandeld in groepsverband, waarbij regelmatig in kleinere subgroepen of individueel activiteiten worden ondernomen. Elk kind krijgt een individueel plan op maat, waarin behandeldoelen zijn omschreven op het gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling, taakontwikkeling (waaronder cognitie), communicatie, zelfredzaamheid, motoriek en bewegingsritmiek. Dit plan wordt samen met de disciplines fysiotherapie, ergotherapie, logopedie, orthopedagogie en psychologie en de persoonlijk begeleider opgesteld.

Dagbesteding en stages

Lentekind biedt dagbesteding aan jongeren en jongvolwassenen met een lichte of matige verstandelijke beperking tot 35 jaar. Dit kunnen zowel leerlingen uit het voorgezet speciaal onderwijs (VSO) als leerlingen die net uitgestroomd zijn uit het VSO. Dit team wordt het Facilitair team genoemd. Jongeren in dit team voeren onder begeleiding werkzaamheden uit die aansluiten bij de uitstroomrichtingen van het VSO: horeca, groenvoorziening en facilitair. De jongeren volgen onder begeleiding van pedagogisch hulpverleners een gestructureerd dagprogramma, waarbij hulp wordt geboden met het plannen, organiseren en uitvoeren van praktijkgerichte taken. De jongeren leren samen te werken door samen gezond te koken, schoon te maken, op te ruimen, in de tuin te werken en boodschappen te doen. Hiermee wordt gewerkt aan vaardigheden voor de toekomst. Wanneer de jongeren eraan toe zijn, mag onder



FACILITAIR TEAM

begeleiding worden geholpen bij onderdelen van het dagprogramma voor de kinderen die bij **Lentekind** in behandeling zijn. Het Facilitair Team geeft bijvoorbeeld voetenbadjes, leest kinderen voor en helpt mee bij evenementen zoals Pietengym, Pasen en de Koningsspelen. Ook ondersteunen sommige leden van het team de equitherapeut door bijvoorbeeld de stal schoon te maken. Ook deze jongeren hebben eigen individuele doelstellingen en een individueel plan op maat, waarbij wordt ingespeeld op individuele behoeftes.

Daarnaast biedt **Lentekind** één dag in de week mogelijkheid voor een groepsstage voor een groep jonge leerlingen van de Klimopschool. Onder begeleiding van een docent van de Klimopschool worden gezamenlijke eenvoudige taken uitgevoerd zoals stofzuigen, in de tuin werken en de was opvouwen. De leerlingen kunnen de begeide individuele stage mogelijk later bij het Facilitair Team vervolgen.

Zorg en onderwijs

In januari 2022 is de zorgklas gestart, een initiatief van **Lentekind**, Gemeente Middelburg, Samenwerkingsverband 'Kind op 1' en de Klimopschool in Middelburg. De zorgklas is bedoeld voor kinderen die cognitief toe zijn aan onderwijs, maar waarvoor de stap naar het functioneren binnen een klas in het (speciaal) onderwijs nog te groot is. Doelstelling is om de stap naar onderwijs gemakkelijker te maken, er wordt dan ook gewerkt aan doelstellingen om binnen een klas te kunnen gaan functioneren. **Lentekind** wil met deze samenwerking mogelijk maken dat jonge kinderen met een beperking soepeler het onderwijs instromen. Het ontwikkelingsvermogen wordt gestimuleerd, waardoor er meer kans is op meedoen in de maatschappij. De zorgklas is gevestigd in een lokaal de Klimopschool. De pedagogisch hulpverleners



HET DIGIBORD IN DE ZORGLAS

begeleiden de kinderen en bieden een vast dagprogramma met school voorbereidende activiteiten. Een leerkracht van de Klimopschool ondersteunt daarnaast met didactische doelen voor de kinderen. Inmiddels heeft de zorgklas een groep met zes kinderen.

Onderwijs en zorg

Begin van het schooljaar 2022-2023 is **Lentekind** samen met Samenwerkingsverband 'Kind op 1' een pilot gestart met een Onderwijs Zorg Arrangement (OZA), voor zorgondersteuning in het speciaal kleuteronderwijs waarbij onderwijs voor ligt op de zorg. De doelgroep is jonge kinderen die (speciaal) onderwijs volgen met een specifieke zorgbehoefte en ondersteuning in de klas. De ondersteuning wordt geboden op een klas in het Springtij in Middelburg, onderdeel van de Klimopschool. Aanleiding hiervoor was dat er veel kinderen in het onderwijs waren die extra ondersteuningsbehoeften hadden en waar een jeugdhulpvraag voor 'zorg op school' lag. De school zocht naar extra handen en kennis voor de huidige groep, waarbij de taken en gevraagde expertise ligt op het gebied van persoonlijke verzorging en begeleiding passend onder de jeugdwet. Met deze reden is er in de klas een pedagogisch hulpverlener vanuit **Lentekind** aanwezig. Na evaluatie omtrent de OZA met de gemeente, de inkooporganisatie, samenwerkingsverband 'Kind op 1' en **Lentekind** is besloten om het concept in ieder geval in het schooljaar 2023-2024 nog door te zetten. Door de inzet van de HBO SKJ geregistreerde pedagogisch hulpverlener is in het eerste pilot jaar geen enkele leerling uitgevallen. De verwachting is dat de pilot status zal worden omgezet naar een definitief product.

Weekend- en zaterdagopvang

Lentekind biedt twee keer per maand een logeerweekend voor kinderen met een ernstig meervoudige beperking (EMB). Om ouders of verzorgers en het gezin in de thuissituatie te ontlasten. In het logeerweekend staat ontspanning en plezier voorop. Er wordt niet gewerkt aan de doelen waar doordeweeks wel aan wordt gewerkt. De kinderen gaan veel naar buiten, luisteren naar muziek, zwemmen en snoezelen. Het logeerweekend start op vrijdagmiddag om 16.00 en eindigt zondagmiddag om 15.30.

Lentekind biedt ook twee keer per maand zaterdagopvang voor kinderen met een ontwikkelingsachterstand of verstandelijke beperking met autisme. Bij de zaterdagopvang zorgen de pedagogisch hulpverleners voor een gestructureerd dagprogramma, waarbij inspanning en ontspanning elkaar afwisselen. Zo wordt er een gezellige zaterdag van gemaakt waarbij plezier centraal staat. Er wordt iets minder hard gewerkt aan de doelen dan waar doordeweeks wel aan wordt gewerkt tijdens de dagbehandeling. De zaterdagopvang start om 8.45 en eindigt om 15.30. Zaterdagopvang voor kinderen met een verstandelijke beperking en autisme en of gedragsproblemen is uniek in Zeeland. **Lentekind** is blij dat dit geboden kan worden.

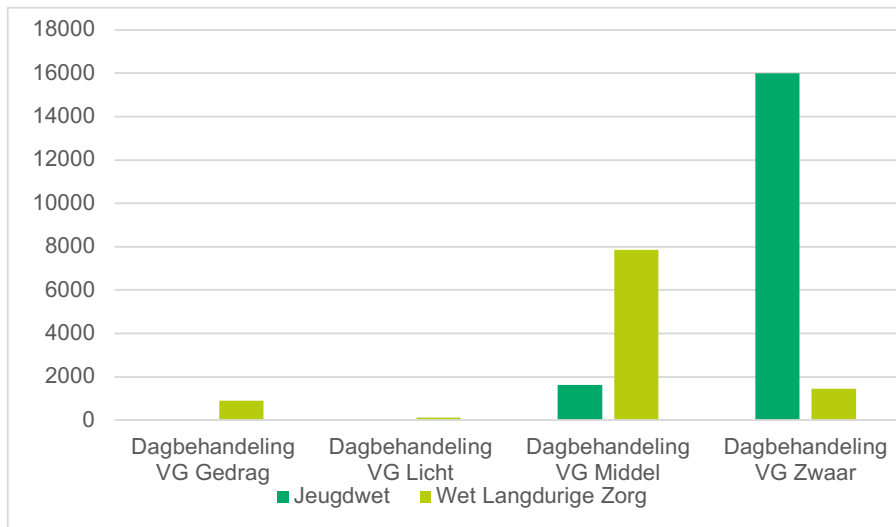
Vanwege de toenemende krapte op de arbeidsmarkt, wordt het steeds moeilijker om de continuïteit van de weekend- en zaterdagopvang te waarborgen. Hier zal **Lentekind** scherp op moeten blijven en aandacht aan moeten besteden om dit onderscheidend vermogen ook te kunnen blijven bieden.

Gezinsbegeleiding

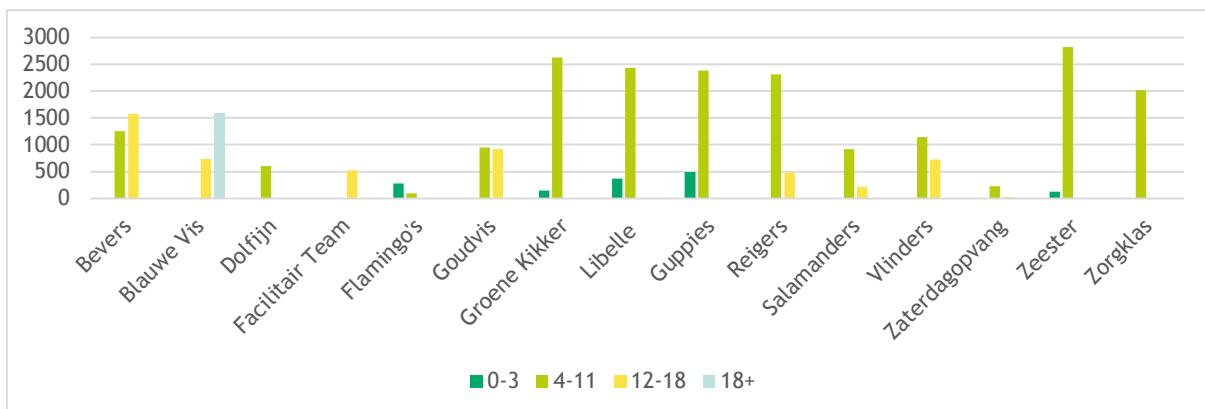
Lentekind biedt gezinsbegeleiding voor gezinnen met een kind met een verstandelijke beperking, een ontwikkelingsachterstand, autisme en/of gedragsproblematiek die alledaagse en complexe vragen hebben over verwachtingen, opvoeding, (spel)ontwikkeling en schoolperspectief. Afhankelijk van de hulpvraag komt de gezinsbegeleiding één tot meerdere keren per week op huisbezoek. In de eigen vertrouwde omgeving thuis wordt besproken hoe ondersteuning kan worden geboden. De gezinsbegeleiders van **Lentekind** kijken vanuit een andere invalshoek naar het kind en het gezin. Ouders worden gezien als ervaringsdeskundige en de gezinsbegeleiders haken in op de hulpvragen en zoeken samen met ouders naar een oplossing. Met de gezinsbegeleiding wordt geprobeerd om de verbinding te leggen tussen de dagbehandeling en de thuissituatie. Dit om het kind optimaal tot ontwikkeling te laten komen. Gezinsbegeleiding wordt altijd geboden op indicatie vanuit de Jeugdwet of WLZ.

Er is in toenemende mate vraag naar gezinsbegeleiding. Bijvoorbeeld ter overbrugging van een opname bij **Lentekind** in de dagbehandeling. Maar ook gezien de maatschappelijke ontwikkelingen en vragen bij gezinnen. Hier zal **Lentekind** in afstemming met het CZ zorgkantoor en de inkooporganisatie van de Gemeente op moeten anticiperen.

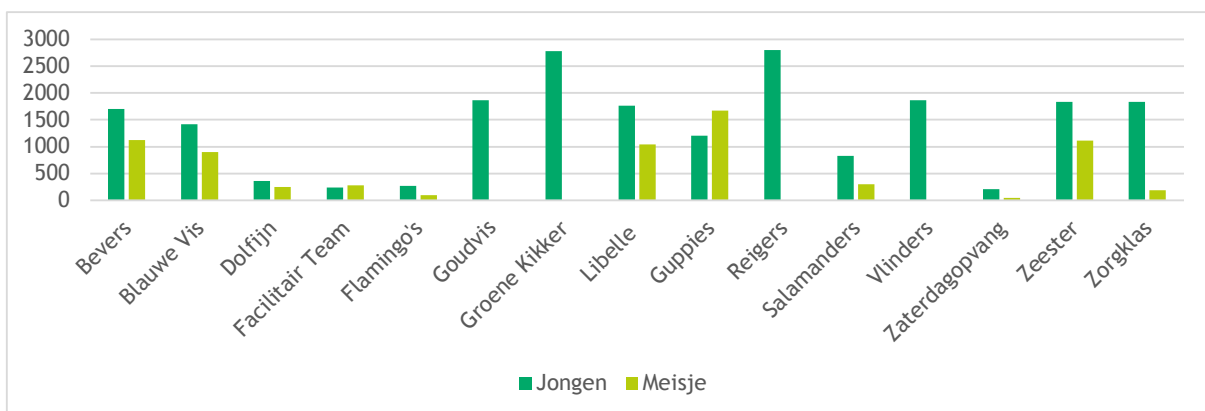
Clëntenbestand



Aantal geleverde dagdelen per categorie en financiering



Aantal geleverde dagdelen per groep en leeftijdsgroep



Aantal geleverde dagdelen per groep en geslacht

1.2.2 Aanpak kwaliteitsrapport

De opzet is gelijk aan het kwaliteitsrapport van 2022. Veel medewerkers hebben een bijdrage geleverd, wat een mooie inkijk geeft in de beleving van de dagelijkse gang van zaken binnen **Lentekind**. Door de interview opzet wordt per onderdeel inzicht gegeven in de voornemens, de uitvoering, de bijsturing en de resultaten. Ook wordt er een doorkijkje gegeven naar de voornemens voor 2024. In april zijn de teksten verzameld en begin mei is het rapport aangevuld met een reflectie door de Raad van Toezicht en de Cliëntenraad. Het rapport wordt op 1 juni op de website gepubliceerd en zal in het werkoverleg worden gepresenteerd en besproken.

1.2.3 Externe visitatie

Vanuit de opdracht aan de zorgkantoren om in gesprek te gaan met cliënten, verwanten en medewerkers over de kwaliteit van zorg, heeft CZ zorgkantoor een locatiebezoek gebracht aan **Lentekind** locatie Heinkenszand. Locatiebezoeken dragen bij aan de beeldvorming over de wijze waarop zorgaanbieders invulling geven aan het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg 2023-2028. Met een locatiebezoek wordt inzicht verkregen over de manier waarop de elementen uit het kwaliteitsbeeld en of voortgangsbericht landen in de praktijk. Tijdens het locatiebezoek zijn er gesprekken geweest met een orthopedagoog, teamleider, pedagogisch hulpverleners en met een moeder van een cliënt. Er is daarnaast meegekeken op de groepen tijdens twee activiteiten. De terugkoppeling van het locatiebezoek is bedoeld als tool om te reflecteren op de kwaliteit van zorg en ondersteuning, hiervan te leren en waar nodig te verbeteren.



Het CZ zorgkantoor benoemt in de terugkoppeling een aantal zaken die in positieve zin zijn opgevallen. Met betrekking tot de persoonsgerichte zorg heeft de moeder van een cliënt aangegeven zeer tevreden te zijn over de ontvangen zorg en de aanzienlijke vooruitgang die de cliënt heeft gemaakt in de drie maanden na de start van de locatie. Er wordt op het gebied van huisvesting gesignaleerd dat de sfeer op de locatie vergelijkbaar is met die in Middelburg. Het wordt ervaren als een herkenbare, warme en kleinschalige omgeving met een grote buitenruimte waar cliënten veilig kunnen spelen. Ondanks dat het een nieuw samengesteld team is, zijn tijdens het bezoek betrokken en enthousiaste medewerkers gezien en gesproken die zich volledig inzetten en dicht bij de kinderen staan. Het CZ zorgkantoor heeft de indruk dat nieuwe methodes en behandelvormen goed geïmplementeerd worden. Er wordt aandacht besteed aan trainingen,

intervisie en er wordt actief geluisterd naar de behoeften van medewerkers om ervoor te zorgen dat zij zich bekwaam voelen.

Op het gebied van tips en punten die aandacht behoeven beschrijft het CZ zorgkantoor dat **Lentekind** een groeiende organisatie is, waarbij sinds kort de functie als teamleider bestaat. Het wordt door **Lentekind** belangrijk gevonden om het gevoel van kleinschaligheid en nabijheid te behouden. Waarbij de teamleiders zelf aangeven graag op beide locaties aanwezig te zijn, zodat deze zichtbaar zijn voor medewerkers, cliënten en ouders of verzorgers. Het team lijkt verder zelf goed inzichtelijk te hebben wat de sterke punten en de valkuilen van de locatie zijn. Door het zorgkantoor zelf zijn geen aanvullende aandachtspunten geconstateerd.

Het zorgkantoor heeft door de gesprekken een goed beeld gekregen van de locatie en de professionaliteit. De bevologenheid die bij alle medewerkers wordt gezien is iets om trots op te zijn. Er zijn tijdens het bezoek ook onderwerpen besproken waar **Lentekind** tegenaan loopt, zoals de obstakels bij het verkrijgen van hulpmiddelen, de uitdagingen rondom doorstroom, het vervoer en de wens om te werken aan inclusie in de wijk. Ondanks dat hier geen kant en klare oplossing voor is, helpt het wel om te weten waar in de praktijk tegenaan wordt gelopen en wordt dit intern meegenomen.

Er zijn dit jaar verder geen externe visitaties geweest.



2. Kwaliteit van het zorgproces

Lentekind is uitgegroeid van klein ouderinitiatief tot professionele middelgrote organisatie met een opgebouwde ondersteunende organisatie, medezeggenschap en toezicht. De interne organisatie groeit mee met de groei en ontwikkeling van de organisatie, ook in structuur en cultuur. Hierop wordt in de toekomst geanticipeerd, zowel wat betreft toezicht, lijnorganisatie, alsook medezeggenschap.

2.1 Professionalisering medewerkers

Wanneer het aantal kinderen bij **Lentekind** groeit, groeit ook het aantal medewerkers. Door deze groei blijft een verdergaande organisatieontwikkeling nodig. Dit verandertraject is gestart in 2021 en zal doorlopen in 2024, met een professionaliseringslag, zelforganiserende teams en een cultuurverandering. **Lentekind** blijft daarom de kwaliteitscultuur en veiligheidscultuur stimuleren. Dit krijgt in 2024 een nog nadrukkelijker vervolg, waarbij tevens de onderdelen Check en Act meer aandacht krijgen.

Om nog beter zicht te krijgen op het professioneel handelen, wat de basis is voor de kwaliteit van de zorg, is er in 2023 gestart met het toetsen en in gesprek gaan over het professioneel handelen op organisatieniveau en op het niveau van de (zorg)medewerkers. De reflectie op professioneel handelen en samenwerken binnen de groepen is inhoudelijk versterkt door de koppeling naar intervisie, teambegeleiding en werkbegeleiders intervisie. Door het methodisch kijken naar de kwaliteit van zorg en de samenwerking is er een verbeterde groepsdynamiek en effectievere samenwerking gerealiseerd.

Lentekind vindt het belangrijk dat medewerkers zich voldoende veilig voelen om open te kijken naar de geleverde zorg, zoals ook beschreven is in het Kwaliteitskompas voor goede zorg en kwaliteit van bestaan. En dat daarnaast de voor **Lentekind** belangrijke competenties versterkt worden. Gewenst functioneren en handelen zijn niet altijd vanzelfsprekend. **Lentekind** wil dat medewerkers voldoen aan hun functieprofiel, en dit kan gecheckt worden door middel van een toets op het professioneel handelen. De eerste focus omtrent de toets op het professioneel handelen lag binnen **Lentekind** op de zorg voor mensen met een ernstig meervoudige beperking (EMB). Dit omdat mensen met een ernstig meervoudige beperking volledig afhankelijk zijn van zorgmedewerkers. Dit maakt deze mensen bijzonder kwetsbaar, waardoor **Lentekind** daar haar eerste aandacht op wilde leggen. De inspectie voor de Gezondheidszorg heeft daarvoor een factsheet opgesteld met een bijbehorend toetsingsinstrument, waarin in zeven kernpunten is vastgelegd hoe goede zorg voor mensen met EMB eruitziet. Tijdens de groepsbespreking van de twee EMB-groepen binnen **Lentekind** is het factsheet met de bijbehorende kernpunten besproken met de medewerkers van die groepen door de orthopedagoog. De kernpunten zijn volledig doorgenomen, en aan de hand daarvan is er een actieplan opgesteld. Beide EMB-groepen zijn aan de slag gegaan met de verbeterpunten en hun plan van aanpak. Dit alles is vastgelegd in de kwaliteit actie- en verbeterlijst.



CHAUFFEURS

Het bevorderen van de cultuur “fouten maken mag als er maar van wordt geleerd” heeft veel aandacht gehad. De inbreng van verbeteracties door medewerkers wordt gestimuleerd, doordat dit standaard terugkomt tijdens bepaalde bijeenkomsten. Leren en verbeteren laat resultaten zien. Dit kwam terug tijdens het werkoverleg, de groepsbesprekingen maar ook tijdens de intervisie. Werkoverleggen hebben als standaard onderdeel ondersteuning van de medewerker in het leren van successen, (bijna) incidenten, (bijna) fouten en klachten. Er wordt veel gedeeld tijdens deze overleggen en dit wordt ook goed genotuleerd en vastgelegd, zodat ook medewerkers die niet bij het werkoverleg waren kunnen leren en verbeteren.

Initiatief en verantwoordelijkheid nemen verschuift steeds meer naar de persoonlijk begeleiders en hierdoor is meer professioneel gedrag zichtbaar. Deze zijn het afgelopen jaar meer op zichzelf gaan vertrouwen, zonder om bevestiging te hoeven vragen. Voor enkele medewerkers die nog belemmeringen ervaren in gedrag is aandacht geweest in de vorm van een persoonlijk traject. Deze trajecten zijn **eind 2023** succesvol afgerond. De jaarlijkse ontwikkelgesprekken zijn gevoerd, waarin de bestuurder de voortgang in de ontwikkeling met individuele eisen, behoeften en wensen heeft besproken en dit is vastgelegd in het personeelsdossier. Het functioneren in relatie tot de geldende functiebeschrijving en benodigde competenties heeft dit jaar met name de aandacht gehad tijdens deze gesprekken. Dit ook als een soort toets op het professioneel handelen. Verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling ligt nadrukkelijker bij de medewerkers.

Door de training gespreksvoering zijn medewerkers overgegaan van feedback geven naar discussie en debat voeren. De open aanspreekcultuur is versterkt en er is steeds meer voor-

spelbaarheid in communicatie. Het managen van teams is gericht op het bevorderen van een effectieve samenwerking en communicatie. Binnen de strategie ligt de nadruk op het ontwikkelen en ondersteunen van medewerkers. Er is sprake van een stimulerende en veilige werkomgeving en werkgeluk is een belangrijk principe. Handelingsverlegenheid en handelingsonbekwaamheid worden aangepakt door teams en organisatie. Oplossingsgericht werken, coachende leiderschapsstijl, volwassen werkrelatie ontwikkelen en interacteren op gelijkwaardig niveau zal volop de aandacht gaan krijgen. Passende training en scholing zullen worden aangeboden.

Aan de SKJ-registratie eisen is voldaan. In alles is merkbaar dat er steeds meer sprake is van professioneel gedrag en handelen. Verantwoordelijkheden en het nakomen van afspraken zijn onderwerpen waar de bestuurder aandacht aan heeft gegeven door drie keer per jaar met iedere groep in gesprek te gaan over geldende afspraken en deze te evalueren. Er is verbetering zichtbaar in het houden aan afspraken en voorspelbaarheid in gedrag en communicatie.

2.2 Wet zorg en dwang

Er is in 2023 nadruk gelegd op de Wet Zorg en Dwang (WZD). Over vrijheidsbeperkende maatregelen werd door iedereen binnen de organisatie al goed nagedacht en niets werd zomaar of uit gemakzucht gedaan. Er werd dus wel al in de geest van de wet gehandeld, maar het vastleggen van de overwegingen en de periodieke toets op zwaarte en impact van de maatregelen kon nog wel verbeterd worden. Door de WZD-functionaris is er een beleid opgesteld over de uitvoering hiervan. Aan de hand van dit opgestelde beleid heeft er een voorlichting en training plaatsgevonden voor de medewerkers, waarin uitgelegd is wat de wet betekent voor de medewerkers als zorgprofessional. En is er een voorbeeld uitgewerkt voor het vastleggen van de maatregelen in het Elektronisch Cliëntendossier Fierit. Medewerkers zijn aan de hand van de uitleg en het voorbeeld de maatregelen gaan vastleggen in Fierit. Hierdoor kan ook periodiek de check worden gedaan op het vaststellen of de maatregelen nog passend zijn, worden uitgevoerd zoals afgesproken en of ze de juiste bijdrage leveren aan de kwaliteit van de zorg. Waardoor **Lentekind** volledig voldoet aan alle eisen. In 2024 wordt het proces nog vastgelegd in processtappen, net zoals dat dit bij het primair proces is gedaan. Daarnaast zal dit onderdeel worden van de MIC-commissie en zullen aanpassingen in het beleid van de wet vorm krijgen. **Lentekind** heeft ook twee AVG-artsen ingeschakeld, die als consultant meekijken naar de kinderen die dagbehandeling volgen bij **Lentekind**. Bij de start van een maatregel voor kinderen van de Jeugdwet moet door de AVG arts een verklaring verstandelijke beperking worden gedaan. De AVG-arts onderzoekt het kind door middel van observatie en maakt hierna indien van toepassing de verklaring op. De AVG-artsen zullen vanaf 2024 vier keer per jaar spreekuur houden bij **Lentekind**, waarbij de ouders aanwezig zijn.

Vanuit de branche organisatie Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) zijn er inmiddels wel wat bezwaren ingediend over de uitvoerbaarheid van de WZD, waarbij er kritisch gekeken zal blijven worden naar de impact op de organisatie en medewerkers. Momenteel wordt er gewerkt vanuit een bestuurlijk besluit en zal de ontwikkeling van de WZD, mede door de WZD-functionaris, nauwlettend worden gevolgd.

2.3 Kwaliteitsbewaking en certificering

2.3.1 Kwaliteitsmanagement systeem

Naast een risico-inventarisatie, HKZ, IGJ-normen, kwaliteitsrapport, RI&E acties en intern auditplan, is er een jaarplan Kwaliteit en Veiligheid opgesteld. Het Kwaliteitsjaarplan geeft structuur aan het monitoren en bijsturen op de voortgang en effecten van de voorgenomen verbeteracties. Hierop wordt per kwartaal gerapporteerd wat de voortgang is en welke eventuele acties eruit volgen. Daarnaast is er een actie- en verbeterlijst, waarop in de loop van het jaar gesignaleerde verbeterpunten worden opgenomen. In het verleden werd vastgesteld dat een aantal verbeteracties niet was opgenomen en dat is toen hersteld. Het afgelopen jaar is dit niet aan de orde geweest en zijn de in het loop van het jaar gesignaleerde verbeterpunten opgenomen in de kwaliteit actie- en verbeterlijst. Ook hierop wordt per kwartaal de voortgang gerapporteerd. Beiden zijn dus per kwartaal voorzien van een rapportage op de voortgang en aantekening van acties tot bijsturing. Deze worden ook toegevoegd aan de agenda van het overleg van de bestuurder met de Raad van Toezicht. Aan het eind van ieder kwartaal worden deze tijdig aangeleverd ten behoeve van deze vergadering. De Raad van Toezicht geeft aan onder de indruk te zijn van de heldere en duidelijke stukken over kwaliteit, en dat de Raad van Toezicht vertrouwen heeft in het kwaliteitsmanagement systeem. Structurele aandacht voor het invullen en het compleet houden van de kwartaalrapportages op het kwaliteitsjaarplan en de actie- en verbeterlijst hebben gezorgd voor een volledig en helder beeld van de voortgang en eventuele bijsturing.

2.3.2 Interne audits en controles

De interne audits en controles zijn uitgevoerd conform het auditprogramma op basis van de meerjarenplanning. Daarnaast zijn controles uitgevoerd op basis van gesignaleerde verbeterpunten. In 2023 zijn er interne audits uitgevoerd op het gebied van medicatieveiligheid, het Elektronisch Cliëntendossier, veiligheid en professioneel handelen.

Medicatieveiligheid

Uit de kwartaal actie- en verbeterlijst en het interne audit- en controlerapport van 2022 bleek dat medicatieveiligheid frequente aandacht nodig heeft, met als doel het aantal medicatiefouten te minimaliseren. Er is daarom een controle gedaan op de aanwezigheid en volledigheid van medicatielijsten, of er al dan niet is afgetekend en of de medicatie op de juiste manier bewaard wordt. Daarnaast is een training medicatieveiligheid ingezet om het veiligheidsbewustzijn omtrent medicatie te versterken. De conclusie was helder en bijsturing hierop heeft plaatsgevonden. De effecten daarvan zijn zichtbaar en overige verbeterpunten zullen worden opgepakt.

Elektronisch Cliëntendossier

Vanuit het JIJ-kader, de IGJ-normen, het cliënttevredenheidsonderzoek en het kwaliteitsjaarplan kwamen een aantal punten naar voren met betrekking tot de dossiers. Het ging hierbij om de vastlegging van het zorgteam in Fierit, de vastlegging van de doelen in Fierit, de ondertekening van het plan in Fierit en de aanwezigheid van de documenten van de groepsbespreking.

De conclusie was helder en bijsturing hierop heeft plaatsgevonden door middel van de nieuwsbrief en het werkoverleg. Vervolgens is er om verbetereffecten te toetsen nogmaals een controle geweest op drie van de vier eerder getoetste onderwerpen. Vanuit de tweede controle viel het op dat er weinig verbetering op zit, ondanks de uitgevoerde bijsturing. Dit zal in samenwerking met de teamleiders worden opgepakt en zal er een actieplan worden opgesteld om dit samen aan te pakken.

Veiligheid

Vanuit het voedsel- en hygiënebeleid, het HKZ-auditrapport 2023 en het intern audit- en controlerapport 2022 kwamen een aantal punten naar voren met betrekking tot de veiligheid. Het ging hierbij om een controle op HACCP, vastlegging van de WZD-maatregelen in Fierit en het testen van het zwembadwater. De conclusie was helder en bijsturing hierop heeft plaatsgevonden door het onder andere onder de aandacht te brengen in het werkoverleg en de nieuwsbrief. Er dient voor de HACCP een plan te worden opgesteld dat ervoor kan zorgen dat medewerkers de temperatuur van de koelkast nog wel regelmatig controleren en actie ondernemen als de temperatuur niet op orde is, zonder dat hiervoor een standaardformulier voor ingevuld moet worden. De WZD dient in een proces te worden vastgelegd en er moet gecontroleerd worden of de formulieren goed kunnen worden afgerond door de WZD-functionaris. Per 1 januari 2024 verandert de zwembadwet, er dient dan ook op bicarbonaat getest te worden. Dit dient onder de aandacht te worden gebracht bij de medewerkers met een duidelijke uitleg en plan.

Professioneel handelen

Uit de kwartaal actie- en verbeterlijst en het cliënttevredenheidsonderzoek van 2022 bleek dat het professioneel handelen nog aandacht nodig heeft. Zoals eerder beschreven lag de eerste focus omtrent de toets op het professioneel handelen binnen **Lentekind** op de zorg voor mensen met een ernstig meervoudige beperking (EMB). Aan de hand van het door de IGJ opgestelde factsheet met toetsingsinstrument is er samen met de orthopedagoog en de medewerkers gekeken naar de geleverde zorg. De conclusie was helder en de medewerkers zijn na bijsturing aan de slag gegaan met de opgestelde verbeterpunten en hun plan van aanpak. In het kwaliteitsjaarplan van 2024 wordt opnieuw gefocust op het professioneel handelen van de medewerkers van de andere groepen. Hier wordt een interne audit op gedaan en een verbeterplan op gemaakt, indien nodig met de teamleiders.

Het intern audit- en controlerapport levert voldoende informatie om goed zicht te hebben op het effect van verbeteracties. Het valt op dat bijsturing niet altijd evenveel verbetering oplevert, ondanks communicatie via de nieuwsbrief en bespreking tijdens het werkoverleg. Daarom worden in 2024 de teamleiders betrokken om ook dit soort zaken aan te kunnen sturen met medewerkers een actieplan te kunnen maken. Controles hebben het afgelopen jaar meer verspreid over het jaar plaatsgevonden en vervolgcontroles zijn uitgevoerd na bijsturing. Naar aanleiding van aandacht voor de kwaliteits- en veiligheidscultuur is het voorstel om medewerkers te gaan betrekken bij het uitvoeren van interne audits en controles.

2.3.3 Risicobewust werken

Het bewust omgaan met risico's en veiligheidsbewustzijn werkt mee aan de verhoging van de kwaliteit van het zorgproces. Risicogerichtheid en veiligheidscultuur verbeteren vroegen nog aandacht. Het signaleren en het bewust afwegen van risico's waren onderwerpen die nog niet altijd aanwezig waren. Dit is met name het geval bij onderwerpen waar medewerkers niet vaak mee te maken krijgen. **Lentekind** heeft daarom geïnvesteerd in het stimuleren van een veiligheidscultuur en zal dit blijven doen. Dit zal in **2024** een nog nadrukkelijker vervolg krijgen, waarbij tevens de onderdelen Check en Act meer aandacht krijgen. Risico's worden steeds meer samen met medewerkers doorlopend geïnventariseerd. Maatregelen die niet in het proces of beleid zijn opgenomen worden aan de kwaliteit actie- en verbeterlijst toegevoegd. In **2023** zijn onder andere de volgende onderwerpen aan bod gekomen:

- Het beleid met betrekking tot het volgen van cursussen omtrent medicatie en verpleegtechnische handelingen is herzien. Alle medewerkers hebben een medicatietraining gevolgd. Naar aanleiding van deze training zijn er twee medewerkers, die verpleegkundige zijn, aangesteld als aandacht functionaris voor dit onderdeel. Deze medewerkers zullen worden geschoold tot trainer en toetsers en zullen onder andere zorgen voor een kennisoverdracht aan nieuwe medewerkers, het up to date houden van het beleid en het aftoetsen verpleegtechnische handelingen van medewerkers. Dit krijgt verder vorm in **2024**.
- Er heeft in het voorjaar een vervolg plaatsgevonden op de weerbaarheidstraining. Omdat dit in het najaar door omstandigheden niet kon doorgaan, is dit verzet naar **2024**.
- Het ontruimings- en calamiteitenplan voor de nieuwe locatie in Heinkenszand is opgesteld en aangevuld na de uitgevoerde ontruimingsoefeningen, waarvan een met en een zonder kinderen. Het ontruimings- en calamiteitenplan van Middelburg is aangevuld na de uitgevoerde ontruimingsoefening met kinderen. Dit geeft meer handelingszekerheid bij calamiteiten en incidenten.
- Bij het gebruik van het protocol Meldcode, liepen medewerkers tegen bepaalde onduidelijkheden aan. Het protocol was niet handzaam en werkbaar voor medewerkers. Het protocol is toen aangepast aan de huidige richtlijnen, waarbij alle onderdelen van huiselijk geweld en kindermishandeling terugkomen. Het aangepaste beleid is goedgekeurd en opgenomen in het Kwaliteitshandboek.
- Veiligheid op de groep aan de hand van signalen dat medewerkers hun tas niet allemaal op een veilige afgesloten plek leggen waardoor kinderen er niet bij kunnen komen. De groepen is tijdens het werkoverleg om per groep na te denken waar de tassen veilig kunnen worden opgeborgen in het lokaal of in de hal. Hierop zal een interne controle plaatsvinden over hoe dit is georganiseerd en opgepakt.

2.3.4 Cliënttevredenheidsonderzoek

Iedere drie jaar houdt **Lentekind** volgens periodiek proces een Cliënttevredenheidsonderzoek (CTO), met behulp van een erkend cliëntervaringsinstrument voor het meten van cliëntervaringen. Met de uitkomsten van het onderzoek worden verbeterpunten geformuleerd om de zorg en ondersteuning nog beter aan te laten sluiten bij vragen van ouders of verzorgers.

Begin 2023 heeft Facit voor Stichting **Lentekind** een onderzoek uitgevoerd naar de kwaliteitservaringen van ouders of vertegenwoordigers van de kinderen waaraan **Lentekind** zorg verleent. Dit onderzoek is uitgevoerd met de Quality Qube, een door VGN erkend instrument uit de waaier, dat ontwikkeld is door Buntinx Training & Consultancy. De uitkomsten van het onderzoek zijn vastgelegd in een rapportage met een opsplitsing in de drie dimensies van kwaliteit van dienstverlening en sluit af met een Kwaliteit-Verbeter-Kaart. **Lentekind** heeft gekozen voor de verkorte variant van de Quality Qube. In deze variant is aan ouders of vertegenwoordigers gevraagd naar hun tevredenheid over de algemene kwaliteit van de zorg en is gevraagd of de ouders of vertegenwoordigers de organisatie zouden aanbevelen. Daarnaast zijn er twee open vragen gesteld, waarin ouders of vertegenwoordigers in eigen woorden onderwerpen konden benoemen waarover zij tevreden zijn respectievelijk waarvan zij vinden dat verbetering mogelijk zou zijn. **Lentekind** heeft aan deze verkorte vragenlijst drie extra vragen toegevoegd over de nieuwbouw, het individuele cliëntplan en de informatie en communicatie vanuit **Lentekind**.

Uit het rapport blijkt onder andere dat 94% van de geraadpleegde ouders en vertegenwoordigers zich in het algemeen tevreden toont over de ondersteuning en of begeleiding die **Lentekind** biedt. Dit is ongeveer gelijk aan de uitkomsten van het onderzoek wat in 2020 is gehouden, toen was dit percentage 95%.

Daarnaast is 91% van de geraadpleegde ouders en vertegenwoordigers tevreden over de begeleiders van **Lentekind**. In 2020 was dit percentage 98%. Uit het rapport lijkt deze daling te komen door het stukje persoonlijk contact en de kleinschaligheid wat door de groei van **Lentekind** wat naar de achtergrond is geschoven, maar waarop wel aandacht gewenst is. Dit is opgepakt door een projectgroep. Over het nieuwe gebouw toont 96% van de geraadpleegde ouders en vertegenwoordigers zich tevreden en over het individueel plan voor cliënten 88%. Deze vragen zijn in 2020 niet gesteld, dus hier is geen meetjaarvergelijking mogelijk. Tot slot is ook gevraagd naar tevredenheid van ouders en vertegenwoordigers over de communicatie en contact binnen **Lentekind**. 85% van de geraadpleegde ouders en vertegenwoordigers is hierover tevreden. Ook deze vraag is in 2020 niet gesteld, dus hier is geen meetjaarvergelijking mogelijk.

Uit de positieve antwoorden op de open vragen blijkt dat de opmerkingen van de ouders en vertegenwoordigers redelijk verdeeld zijn over de drie dimensies. 29% van de waarderende opmerkingen gaat over de zorginhoud, 34% valt onder de zorgvoorwaarden en 37% gaat over de zorgrelatie. Gekeken naar de verschillende domeinen, gaan de meeste positieve opmerkingen over de competenties van medewerkers (13 van in totaal 67 opmerkingen; dat is 19%) en zorgzaamheid en betrokkenheid (eveneens 19 van de 67 positieve opmerkingen; 19%). Verder gaan acht opmerkingen over emotioneel welzijn (12%) en zeven opmerkingen over informatie over individuele ondersteuning (10%).

Suggesties van ouders en vertegenwoordigers over wat er beter zou kunnen hebben voornamelijk te maken met onderwerpen die vallen onder de zorgvoorwaarden. In totaal gaat het hier om 12 van de 25 opmerkingen (48%). 36% van de verbetersuggesties gaan over de relaties (9 opmerkingen) en 16% (4 opmerkingen) over de inhoud. Opmerkingen binnen de dimensie

zorgvoorwaarden gaan voornamelijk om informatie (6 van de 25 verbeterpunten; 24%). Informatie over individuele ondersteuning is bij de zorgrelatie het vaakst als verbeterpunt genoemd (7 van de 25 opmerkingen; 28%) en als het gaat om de inhoud van de zorg gaan de meeste opmerkingen over interpersoonlijke relaties (3 van de 25, 12%).

94% van de geraadpleegde ouders en vertegenwoordigers zou **Lentekind** (zeer) waarschijnlijk wel aanbevelen bij vrienden of familie. Dit is een stijging ten opzichte van de vorige meting, toen 84% aangaf dit desgevraagd te zullen doen.

Vanuit het onderzoek is een actie- en verbeterlijst opgesteld met een aantal onderwerpen en daarbij een plan van aanpak, waaraan in 2023 uitvoering is gegeven.

Individueel plan

Het naleven en uitvoeren van het ontwikkelingsplan per kind was een verbeter suggestie. Het is belangrijk dat het plan wordt uitgevoerd binnen de gemaakte afspraken. Toetsing hierop heeft plaatsgevonden door een controle op akkoord van de orthopedagoog op de laatste versie van het ontwikkelingsplan voor bespreking. Zowel in het voorjaar als in het najaar heeft hierop een controle plaatsgevonden. In het voorjaar was dit goed op orde. In het najaar was dit door het tijdelijk ontbreken van een orthopedagoog op drie groepen minder op orde. Vanaf 2024 heeft iedere groep weer een orthopedagoog, waardoor de ontwikkelingsplannen dan bij ieder kind weer worden ondertekend door een orthopedagoog.

Een andere suggestie was dat informatieverstrekking over de individuele ondersteuning aan ouders beter kon. Van belang is dat alle betrokkenen op de hoogte zijn van de recente ontwikkelingen en wijziging van de doelstellingen. Hiervoor zijn de uitkomsten van een scriptie en de uitkomsten van de oudercommunicatiegroep gebruikt. Er is een richtlijn communicatie met ouders opgesteld en in het werkoverleg besproken. De huisregels van **Lentekind** zijn ook up to date gemaakt. Hierin is de richtlijn ook opgenomen. Dit alles is ook langs de Cliëntenraad gegaan en van hun advies voorzien. De huisregels zijn definitief vastgesteld, opgenomen in het kwaliteitshandboek en gecommuniceerd naar ouders of verzorgers. Deze zullen na een bepaalde periode worden geëvalueerd met de Cliëntenraad.

Ten slotte werd aangegeven dat doelen niet altijd specifiek genoeg geformuleerd werden. Hiervoor is het instrument de Plancius leerlijn ingezet, die zorgt voor heldere doelen met meetbare voortgang van de ontwikkeling, waardoor ook het ontwikkelingsplan volledig volgens de Plan, Do, Check, Act (PDCA) cyclus loopt. Zowel in het voorjaar als in het najaar heeft hierop een controle plaatsgevonden. Beide controles bleken de doelen vastgelegd en waren de doelen SMART geformuleerd. De training voor Plancius heeft het gehele jaar doorgelopen en **eind 2023** hebben alle groepen de training afgerond. De doelentraining werd gegeven door een orthopedagoog die nu is vertrokken. Hiervoor moet nog een alternatief worden gezocht.

Eenduidigheid activiteiten

Er werd door ouders en verzorgers niet altijd ervaren dat activiteiten en uitjes gelijkwaardig waren binnen de verschillende groepen. Er was nog geen eenduidige lijn binnen de organisa-

tie. Daarom was er een beleid rondom uitjes en thema activiteiten nodig. Dit is meegenomen in de oudercommunicatiegroep en in de opgestelde richtlijn communicatie met ouders.

Elektronisch Cliëntendossier

Het cliëntportaal wordt door ouders en verzorgers als helpend en dienen ervaren, maar een verbeteringsuggestie die naar voren kwam wel dat de mobiele versie niet voldoende ondersteunend is. De beschikbaarheid van een mobiele app Fierit is daarom gewenst. De Ondernemingsraad heeft dit besproken in het overleg met de Cliëntenraad, waar tevens de ervaringen omtrent Fierit zijn uitgewisseld. De Ondernemingsraad heeft dit ook meegenomen in het overleg met de Raad van Bestuur en de aanschaf van de Fierit app is meegenomen in de begroting voor 2024.

Competente medewerkers

Gewenst functioneren en handelen wordt niet altijd als vanzelfsprekend ervaren. Het is daarom belangrijk dat medewerkers voldoen aan hun functieprofiel en aan de toets op professioneel handelen. Dit is opgenomen in het kwaliteitsjaarplan voor 2024. Daarnaast is er een scholingsbeleid opgesteld, waarin opleiding en ontwikkeling naar voren komen. Dit beleid is besproken met de Ondernemingsraad en hier vastgesteld. Ten slotte zijn de ontwikkelgesprekken in 2023 weer afgerond met alle medewerkers. Het waren allemaal fijn en positieve gesprekken. Het functioneren in relatie tot de geldende functiebeschrijving en benodigde competenties heeft dit jaar met name de aandacht gehad tijdens deze gesprekken.

Weekendopvang

Er werd door enkele ouders of verzorgers aangegeven dat medewerkers vaak herinnert moeten worden aan gemaakte afspraken met betrekking tot het logeren. Het is belangrijk dat medewerkers van het logeren op de hoogte zijn van afspraken en het dagschema. Er is daarom een coördinator voor het logeren aangesteld. Deze zal, in plaats van een persoonlijk begeleider per kind, zorgen voor het up to date houden van de dagschema's van de kinderen van het logeren. Groepsbesprekingen zijn standaard onderdeel van het primair proces geworden, net zoals dit bij andere groepen het geval is. Hierbij sluit ook de betrokken orthopedagoog aan.

Communicatie

Als verbeteringsuggestie is meegegeven dat communicatie en informatie niet altijd volstaat. Van belang is dat wijzigingen over zaken binnen de groep bekend zijn bij ouders. Dit is meegenomen in de oudercommunicatiegroep en in de opgestelde richtlijn communicatie met ouders. Evenals wensen en behoeften van ouders of verzorgers rondom contact en wat daarvoor nodig is. Ten slotte werd aangegeven dat wijzigingen over vervoer bekend dienen te zijn bij ouders. Hierover is daarom een afspraak opgesteld. De vervoerscoördinator deelt ingrijpende wijzigingen met de persoonlijk begeleiders, deze delen het vervolgens met de ouders of verzorgers. Bij kleine wijzigingen doet de vervoerscoördinator of de chauffeur dit met ouders. Dit is verlopen volgens de gemaakte afspraken, er zijn geen klachten geweest.

Actiepunten die nog doorlopen zijn opgenomen in het jaarplan Kwaliteit 2024.

2.3.5 HKZ audit

Lentekind beschikt over het Kwaliteitsmanagementsysteemcertificaat HKZ – Gehandicaptenzorg. Het keurmerk van HKZ (Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector) staat voor duurzame kwaliteitsverbetering in zorg en welzijn: onafhankelijk en betrouwbaar. Met het HKZ-keurmerk kunnen organisaties en praktijken laten zien dat zij serieus werk maken van kwaliteit van zorg en dat ze voldoen aan de eisen die daaraan gesteld worden door klanten, professionals en relevante stakeholders. Een organisatie met het HKZ-keurmerk heeft intern de zaken goed op orde, stelt de klant centraal en werkt voortdurend aan het verbeteren van de zorg- en dienstverlening.



Over 2023 is er door KIWA een assessment uitgevoerd gebaseerd op een steekproef van de beschikbare informatie, waarbij de lead auditor onderstaande conclusies heeft getrokken.

Het management systeem is doeltreffend, en laat toe om te voldoen aan de eisen die van toepassing zijn. Het levert de verwachte resultaten op. De organisatie heeft doeltreffende processen voor het uitvoeren van interne audits en de directiebeoordeling. Het management systeem is geschikt voor het toepassingsgebied zoals dit is vastgelegd in dit rapport. De doeltreffendheid van de corrigerende maatregelen die genomen werden voor voordien vastgestelde tekortkomingen werd beoordeeld. Tijdens het assessment werden geen tekortkomingen vastgesteld. De lead assessor beveelt aan om certificatie toe te kennen voor het toepassingsgebied hierboven vermeld. De audit heeft volgens de auditdoelstellingen plaatsgevonden. Hierbij is door het auditteam geconstateerd dat het bedrijf wel voldoet aan de eisen. Het managementsysteem is doeltreffend en heeft het vermogen om aan de toepasselijke eisen en de verwachte resultaten te voldoen en heeft een effectief proces van interne audits en directiebeoordeling. Tevens is het passend en geschikt bij het toepassingsgebied zoals aangegeven in dit rapport. Het systeem functioneert effectief (beleid, doelstellingen, review en acties). De onderliggende positieve bewijs hiervoor is vastgelegd in de auditrapportage.

De lead auditor gaf tijdens de eindbeoordeling tevens complimenten aan de medewerkers die uit het hart spraken en er voor de doelgroep zijn, ook de ondersteunende processen. Ook de visie op kwaliteit werd als een positief punt gezien, en hoe alle medewerkers dit uitdragen. Alles wordt in dienst gesteld van het primair proces en de warmte die wordt overgebracht is alom aanwezig. Dossiers zijn volledig op orde en duidelijk en het methodisch handelen is overal in terug te zien. Lentekind is trots op dit resultaat en de gegeven complimenten. De adviezen en verbetermogelijkheden die in het auditrapport zijn gegeven zullen daar waar passend worden meegenomen in de verbeteracties voor 2024.



CERTIFICATEN IN DE HAL, WAARONDER HET HKZ CERTIFICAAT

2.4 Werken in de groep

De Blauwe Vis

Een van de eerste groepen van **Lentekind** is de Blauwe Vis. Het was altijd een groep met kinderen met een ernstig meervoudige beperking (EMB) die al langere tijd op **Lentekind** zaten. Nonna, het eerste **Lentekind**, is begonnen op de Blauwe Vis. Al snel kwamen er meer kinderen en zaten er zes kinderen op de groep. Op een gegeven moment werd het leeftijdsverschil binnen de groep te groot, en is er een splitsing gemaakt. Er ging toen een gedeelte van de kinderen naar de Blauwe Vis, een gedeelte naar de Vlinders, en een gedeelte naar de Regenboogguppies. De Blauwe Vis werd de groep van **Lentekind** met de oudste kinderen, waarbij de kinderen die de leeftijd van 23 jaar bereiken uitstromen. De groep was op dat moment een EMB groep die sterk gericht was op belevingsgerichte zorg. Maar na het vertrek van een aantal EMB-kinderen met grote zorgbehoefte is de groepssamenstelling gaan veranderen.

Hoe ziet de samenstelling van de groep er nu uit?

Nadat de oudste kinderen van **Lentekind** zijn vertrokken, is er veel veranderd op de Blauwe Vis. Begin 2023 is er een kind van de groep de Goudvis doorgestroomd, daarna is er een nieuw kind gestart en vervolgens zijn er nog twee kinderen van de groep de Bevers doorgestroomd. Hierdoor is de gemiddelde leeftijd op de Blauwe Vis flink omlaag gegaan, en zitten er nu meer tieners en jonge kinderen op de groep.

Hoe wordt de groep vormgegeven?

Waar eerst de leeftijd centraal stond, is dit in de loop van de tijd losgelaten. Er wordt nu vooral gekeken naar de behoeftes van ieder kind, zoals een rustige omgeving zonder al te veel prikkels, om zich te kunnen ontwikkelen. De leeftijd is dus naar de achtergrond verdwenen, er is nu bijvoorbeeld ook een meisje van vier jaar. Wanneer kinderen vastlopen in hun ontwikkeling omdat ze niet meer goed in de bestaande groepen passen, wordt er ook gekeken of het kind wel op de Blauwe Vis zou passen.

Wat is er veranderd in jullie aanpak en behandeling?

De Blauwe Vis was een relatief rustige groep, waar veel verzorging werd geboden. Dit is meer divers geworden. Er zijn nu namelijk nog steeds kinderen in een rolstoel, maar er zitten ook kinderen op de groep die zelfstandig kunnen lopen. Er zijn kinderen die houden van een rustige omgeving, maar ook kinderen die houden van veranderingen. De grootste verandering in de aanpak is dat er is overgegaan van het onderhouden van vaardigheden naar het aanleren van nieuwe vaardigheden.

Hoe wordt er gewerkt aan doelen?

Er wordt de gehele dag door aan doelen gewerkt, deze zijn door de dag heen geïntegreerd. Hierdoor



MEDEWERKERS OEFENEN MET DE KOJO OOGBESTURING



gaat het voor de kinderen spelenderwijs. De doelen zijn vooral gericht op het domein zelfredzaamheid. De dagelijkse vaardigheden worden gestimuleerd met oog op de toekomst.

Wat was de ontwikkeling in 2023?

Er is veel veranderd in de groepssamenstelling en de diversiteit aan kinderen, waardoor de kennis van de medewerkers is verbreed. De kracht van het team hierin is dat er ontwikkelingsgericht wordt gewerkt en dat de medewerkers zich kunnen aanpassen aan de behoeftes en het niveau van de kinderen. De medewerkers zijn gegroeid in het werken met communicatiemiddelen, zoals spraakcomputers, communicatieknoppen en oogbesturing.

Wat is de planning en of doelstelling voor 2024?

Er zal begin 2024 weer iemand uitstromen, en die plek zal ingevuld worden door een kind van slechts vier jaar oud. Daarnaast zullen er na de zomer weer twee jongvolwassenen uitstromen. Er zal dus weer veel gaan veranderen in de groepssamenstelling. De medewerkers willen zich daarom nog verder ontwikkelen op het gebied van communicatie en de ontwikkeling van het jonge kind.

De Zeester

De kinderen die naar de Zeester komen hebben over het algemeen allemaal schoolpotentie, de Zeester is dan ook een schoolvoorbereidende groep. Dit kan een uitstroom betekenen naar het speciaal onderwijs of een combinatie van regulier en speciaal onderwijs.

Hoe wordt de groep vormgegeven?

Het hele dagprogramma en de begeleiding is er op gericht om de ontwikkeling van de kinderen te stimuleren. De meeste kinderen blijven ongeveer twee jaar binnen de Zeester en zijn dan zo ver om de stap naar onderwijs te maken. Per dag zijn er twee pedagogisch hulpverleners op de groep aanwezig op een bezetting van zes of zeven kinderen. Daarnaast heeft de groep twee stagiaires, waardoor er iedere dag een paar extra handen zijn. De kinderen krijgen intern logopedie, ergotherapie en fysiotherapie aangeboden. Eind 2023 is er voor drie kinderen van de Zeester ook gestart met equithérapie. De orthopedagoog is op aanvraag op de groep te vinden, of maakt zelf een afspraak om mee te komen draaien in het dagprogramma. Dit alles om zo ontwikkelingsgericht mogelijk te werken.

Hoe wordt er gewerkt aan doelen?

Binnen de Zeester wordt gewerkt aan doelen op verschillende gebieden. Doelen op het gebied van taakgerichtheid, motoriek en communicatie spelen in het dagprogramma van de Zeester een zeer grote rol. Om de overstap naar onderwijs te maken moeten de kinderen voldoen aan een aantal eisen. Waarbij taakgerichtheid, communicatie en motoriek heel belangrijk zijn, vandaar dat ze binnen de Zeester zo centraal staan. Ieder kind heeft een persoonlijk begeleider, en in overleg met ouders, therapeuten en de orthopedagoog worden de doelen van ieder kind op zijn of haar niveau opgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met het toekomstperspectief, namelijk de overstap naar onderwijs. Tijdens de groepsbespreking worden de doelen ieder acht weken geëvalueerd en dit wordt teruggekoppeld naar ouders via Fierit, of een telefonisch of persoonlijk gesprek. Binnen de Zeester wordt onderscheid gemaakt tussen doelen die tijdens het werkmoment gerealiseerd kunnen worden en doelen die te maken hebben met algemene dagelijkse vaardigheden. Voorbeelden hiervan zijn samen spelen op een mat, zindelijkheids-training, aan- en uitkleden, oogcontact maken, fietsen, een taak uitvoeren et cetera. Doelen die tijdens het werkmoment gerealiseerd kunnen worden hebben bijvoorbeeld te maken met het matchen van kleuren, kralen rijgen, puzzelen en werkbladen maken. Wanneer een kind tijdens het werkmoment laat zien dat hij een vaardigheid bezit, wordt eerst de overstap gemaakt om de vaardigheid ook buitenom het werkmoment te oefenen. Bijvoorbeeld door bij het benoemen van kleuren tijdens het werkmoment over te gaan naar het vragen naar een kleur van een auto tijdens een wandeling. Op deze manier worden de aangeleerde vaardigheden ook in het dagelijks leven geïntegreerd. Er wordt binnen de Zeester gewerkt met de ZML leerlijnen, welke je terug ziet in de doelen van de kinderen.

Hoe wordt de aansluiting voor de uitstroom van de kinderen gevonden?

In 2023 hebben de medewerkers verschillende scholen bezocht waar kinderen van de Zeester eventueel naar kunnen uitstromen. Op deze manier is er een duidelijk beeld gevormd over wat een kind moet kunnen om naar de desbetreffende school uit te kunnen stromen. Hier kunnen de doelen op worden aangepast, om zo de overstap naar onderwijs makkelijker te maken. En zo kan ook een passend eerste schooladvies worden gegeven. Iedere groepsbespreking wordt ook het toekomstperspectief van het kind besproken met de orthopedagoog. Er wordt dan bijvoorbeeld besproken hoe lang een kind nodig zou hebben om de overstap te maken, welke opties er worden gezien, wat ouders willen en wanneer het tijd is om met ouders de gaan kijken op de eventuele school.

Hoe wordt er omgegaan met het dynamische stukje, omdat kinderen snel zullen uitstromen?

Doordat kinderen snel uitstromen is het voor de medewerkers van belang om alle informatie zo snel mogelijk op een rijtje te hebben en eventuele testen te laten plaatsvinden. Voor de medewerkers van de Zeester geldt dat ze flexibel moeten zijn, initiatief moeten nemen en zelfstandig kunnen werken, omdat de doelen zich in hoog tempo opvolgen. In tegenstelling tot andere groepen waar kinderen soms wel vijf jaar zitten, heeft de Zeester na de kerstvakantie en de zomervakantie vaak deels een nieuwe groep. Dit vraagt veel van de medewerkers, omdat het gehele primaire proces opnieuw moet worden doorgelopen en het dagprogramma moet worden aangepast naar de behoeftes van de kinderen.

Wat was de ontwikkeling in 2023?

Een van de grootste ontwikkelingen die op de Zeester heeft plaatsgevonden heeft betrekking op het stukje professionaliseren en het zelfstandig werken van medewerkers omtrent de doorstroom van kinderen naar onderwijs. Dit houdt in dat het initiatief meer bij de persoonlijk begeleiders ligt en niet meer bij de orthopedagoog. Daarnaast zijn doelen opgesteld via de Plancius methode en de ZML leerlijnen en is het werken met het nieuwe Elektronisch Cliënten Dossier Fierit eigen gemaakt.

Wat is de planning en of doelstelling voor 2024?

In 2024 zullen er vier kinderen gaan uitstromen naar een vorm van onderwijs. Een doel is om deze overstap voor de kinderen en ouders of verzorgers zo goed mogelijk te laten verlopen. Het vertrek van deze kinderen betekent dat er ook weer nieuwe kinderen zullen gaan starten. Het doel is om deze start zo goed mogelijk te laten verlopen, voor zowel de kinderen als voor de ouders en verzorgers. De medewerkers willen zich ten slotte als groep meer gaan verdiepen in het bewegend leren.

Orthopedagogen

Het vertrek van een orthopedagoog heeft in 2023 gezorgd voor de komst van drie nieuwe jonge orthopedagogen, die worden ondersteund door een ervaren zzp-orthopedagoog die tevens de WZD-functionaris is binnen Lentekind.

Wat is jullie rol als orthopedagoog?

De orthopedagogen zijn inhoudelijk eindverantwoordelijk voor de behandeling van de cliënten. Zij schetsen een beeldvorming aan de hand van dossieranalyse, observaties en overleg met andere disciplines. De orthopedagogen zijn betrokken bij de verschillende groepen en indiceren hierbij voor de cliënten de behandeling en geven advies op maat.



Hoe was jullie start?

Een orthopedagoog vertelt dat zij is begonnen met het werken op de groep. Nadat er een voormalige orthopedagoog vertrok, is zij begonnen als orthopedagogen. Het inwerken was echter niet toereikend genoeg, waardoor er nog veel vragen waren en het wennen aan de nieuwe functie lastig was en er onvoldoende tijd was om te reflecteren. Dit kwam mede doordat de formatie niet compleet was, maar nu de formatie is aangevuld is het werk meer eigen gemaakt en zijn verwachtingen duidelijk. De andere twee orthopedagogen zijn tegelijk gestart. Het werd als prettig ervaren dat de start samen was, zodat er steun van elkaar was en er met elkaar gespard kon worden. Doordat de doelgroep voor de ene orthopedagoog nog nieuw was, waren er veel vragen. Maar als snel werd het werk eigen gemaakt. De andere orthopedagoog ervoer de start door wisselingen binnen het team van orthopedagogen ook wat onrustig. Maar het inwerkschema was prettig en gaf houvast, om onderwerpen die belangrijk zijn binnen **Lentekind** aan bod te laten komen. Nu iedereen wat meer geland is, is er meer rust en vertrouwen vanuit iedereen. De organisatie wordt bekender, evenals de kinderen en medewerkers. En er is duidelijkheid in wat er wordt verwacht in de rol als orthopedagoog.

Hoe gaan jullie de samenwerking met de groepen aan?

De orthopedagogen denken dat de samenwerking voornamelijk ontstaat vanuit de betrokkenheid van de orthopedagoog naar de groep toe. Daarnaast proberen de orthopedagogen de groepen te stimuleren om hen op te zoeken of contact met hen te zoeken wanneer de medewerkers zitten met vragen, opmerkingen of onduidelijkheden. Ten slotte zijn de orthopedagogen betrokken bij de groepsbesprekingen en bij de ontwikkelingsplanbesprekingen.





Hoe zorgen jullie voor betrokkenheid bij de kinderen en de groepen?

De orthopedagogen proberen regelmatig bij de groepen naar binnen te lopen, zowel als de kinderen aanwezig zijn als wanneer de kinderen naar huis zijn. Ook wordt er geobserveerd op de groepen, worden er vragen gesteld en wordt er advies gegeven. Achteraf proberen de orthopedagogen nog te evalueren met de groep, bijvoorbeeld wanneer er sprake is geweest van een incident. De persoonlijk begeleiders worden door de orthopedagogen ondersteund bij het opstellen van ontwikkelingsdoelen en leveren een bijdrage aan het ontwikkelingsplan.

Hoe ervaren jullie het werken met de kinderen in de groep?

De orthopedagogen genieten alle drie van hun tijd op de groep en proberen hier ook ruimte voor te maken en tijd in te plannen. Twee orthopedagogen zouden graag meer tijd hebben om met de kinderen gericht te kunnen werken en of spelen. Om een beter beeld te krijgen waar het kind qua ontwikkeling zit en zo ook beter advies te kunnen geven aan de groepen. Ook het laten zien aan medewerkers hoe je vaardigheden kan uitlokken en het coachen van medewerkers hierin kan in de ogen van deze orthopedagoog erg waardevol zijn. Voor de andere orthopedagoog is de doelgroep relatief nieuw, en heeft zelf ook niet eerder op een groep gewerkt. Wel wordt het contact maken met de kinderen op hun manier als heel positief ervaren. Bij het ene kind kan dit een liedje zijn, een boekje lezen of een spelletje spelen, en bij het andere kind is dit vooral fysiek contact. De orthopedagoog vindt de verschillende vormen van toenadering en contact erg bijzonder.

Wat kunnen jullie vertellen over het behandelklimaat?

Lentekind is een plek waar cliënten en medewerkers zich veilig kunnen voelen en waar ouders hun kind met gerust hart naar toe brengen. Medewerkers zijn er onvoorwaardelijk voor het kind. Dit wordt ook echt uitgestraald en uit zich in een fijne sfeer op de groepen, maar dit is ook voelbaar door heel Lentekind. Elk kind mag er zijn ongeacht de mate van beperking en bijkomende problematiek. Binnen de behandeling wordt aangesloten bij het tempo van het kind en staat bewegen en plezier centraal. Vanuit hier komt de cliënt tot ontwikkeling. Wanneer er sprake is van veel moeilijk verstaanbaar gedrag en of agressie is dit niet altijd makkelijk. Er wordt dan geprobeerd om niet op de beheersing van het gedrag te zitten, maar op de on vervulde behoefte van de cliënt en de omgeving op hem of haar af te stemmen.

Wat was de ontwikkeling in 2023?

De medewerkers zijn getraind in een nieuwe methodiek, namelijk de Plancius leerlijnen. Daarnaast is het nieuwe Elektronisch Cliënten Dossier, Fierit, in gebruik genomen. Hierin is meer aandacht voor de gewenste situatie, ook wel het toekomstperspectief, en voor het SMART formulieren van doelen. Implementatie van de Wet Zorg en Dwang heeft plaatsge-

vonden. En de tweede locatie in Heinkenszand is geopend, waardoor er nieuwe groepen zijn bijgekomen. De vakgroep van de orthopedagogen bestaat nu uit drie orthopedagogen, daar waar er voorheen altijd maximaal twee orthopedagogen zijn geweest.

Wat is de planning en of doelstelling voor 2024?

De orthopedagogen willen zich focussen op de borging van de Plancius methodiek. Daarnaast zullen zij helpen bij het oriënteren op een aanvullende methodiek. Deskundigheidsbevordering blijft ook doorgaan. En ten slotte is het doel om de Wet Zorg en Dwang te borgen binnen Lentekind.

2.4.1 Verbreding van het aanbod

De Salamanders

Er is in mei 2023 in verband met de vele aanmeldingen gestart met een nieuwe groep, de Salamanders, voor kinderen die cognitief aan onderwijs toe zijn maar niet in het onderwijs passen, of uitgevallen zijn op school, of vanuit de Zorgklas niet verder kunnen doorstromen. Er kwamen hier meerdere aanmeldingen binnen van kinderen die naast het stukje onderwijsbehoefte en cognitieve uitdaging, toch ook nog wel het stukje zorg nodig hadden. De Salamanders is daarom een zogenaamde 'zorgklas light', op Lentekind zelf.

Hoe hebben jullie de start voorbereid?

Voor de voorbereiding heeft er veel samenwerking plaatsgevonden tussen de medewerkers en de orthopedagoog. Er is van tevoren een dagprogramma uitgewerkt, waarin het aanbieden van inspanning wordt afgewisseld met ontspanning, om het welzijn van de kinderen te vergroten.

Dit was een belangrijk uitgangspunt bij het opstarten van de groep. Daarnaast is er meubilair en materiaal aangeschaft, en hebben medewerkers samen met een orthopedagoog de startgesprekken gevoerd. Voorafgaan aan de start is een nieuw aangenomen medewerker ingewerkt op een enigszins vergelijkbare groep binnen Lentekind. Van die groep waren een aantal medewerkers ook betrokken bij het opstarten van de Salamanders.



WERKEN VOLGENS DE TEACCH-METHODE

Hoe was de start?

Op 15 mei 2023 is de Salamanders gestart met vijf kinderen. De eerste periode hebben er ook medewerkers van de groep de Bevers meegedraaid op de groep, omdat zij ook betrokken waren bij de opstart. Naast twee vaste medewerkers en twee medewer-

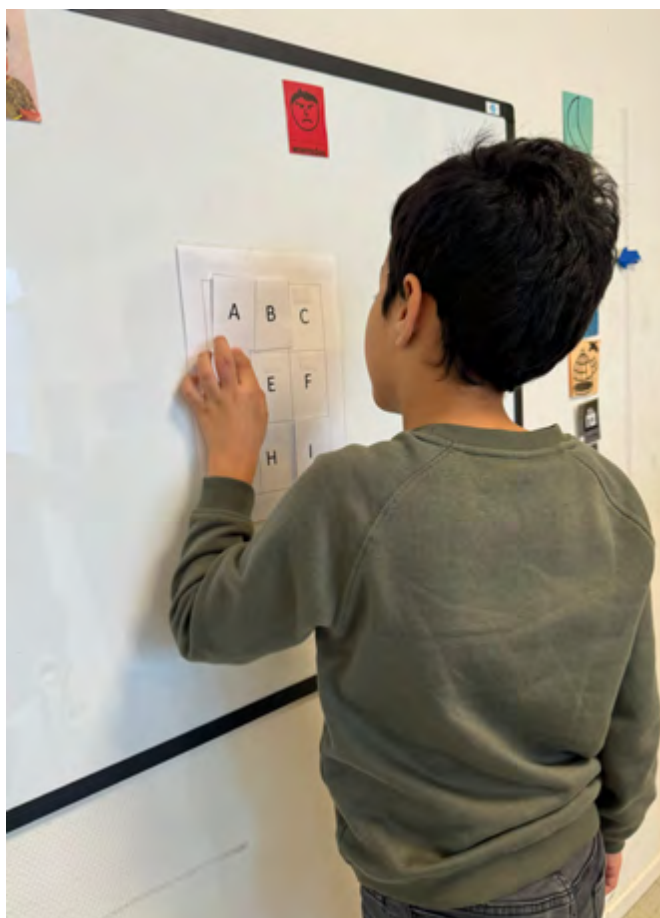
kers van de andere groep die tijdelijk betrokken waren, werd er nog gezocht naar een nieuwe collega om het team uit te breiden. De eerste weken zijn goed verlopen. Natuurlijk moesten de kinderen wennen aan de nieuwe groep en aan bijvoorbeeld een ander dagritme dan op school. Daarnaast moesten de kinderen ook aan elkaar en de medewerkers wennen, en vice versa. De medewerkers hadden veel aan alle voorbereidingen die waren getroffen. En er was voldoende tijd en ruimte om met elkaar te evalueren hoe het allemaal liep.

Hoe wordt de groep vormgegeven?

Samen met de medewerkers, de orthopedagoog, de directeur-bestuurder en een docent van de Klimopschool is voor de start een overleg geweest om de visie van de Salamanders vast te leggen. Hierin was ook beschreven dat er eerst zou worden ingestoken op het starten en het wennen. En dat als er meer ruimte zou zijn er gespard kon worden met de docent van de Klimopschool en dat deze ook een keer mee zou komen kijken. Het onderwijs speelt binnen deze groep namelijk een belangrijke rol, waardoor het nuttig is dat de Klimopschool meedenkt over de inzet van het schoolse aanbod. Het verschil met de zorgklas is dat de kinderen van de Salamanders niet binnen het onderwijs passen, maar wel een onderwijspotentie of een bepaald leervermogen hebben die bij het onderwijs past. Hierbij zit het in het kunnen en aankunnen, een discrepantie tussen het sociaal-emotionele domein en de cognitie en de balans tussen inspanning en ontspanning. Het verschil met andere groepen binnen **Lentekind** is dat de kinderen van de Salamanders een hogere cognitie hebben en extrinsiek stuurbaar zijn.

Wat was de ontwikkeling in 2023?

Een aantal weken na de start toen de kinderen wat meer geland waren, bleek dat een aantal kinderen meer moeilijk verstaanbaar gedrag vertoonden dan eerder was verwacht. Daarnaast bleek het op het gebied van medewerkers lastig om het vaste team rond te krijgen. Er zijn binnen het team veel wisselingen geweest en de betrokken orthopedagoog is vertrokken. Er was weinig tijd voor administratie, omdat de medewerkers op de groep nodig waren. Om die redenen heeft de Salamanders niet de ontwikkeling kunnen doormaken die vooraf was verwacht of waar op was gehoopt. Wel bleek het dagprogramma dat van tevoren was opgesteld goed te passen binnen de groep. Het dagprogramma wordt ingevuld met het aanbieden van veel structuur, voorspelbaarheid en duidelijkheid voor de kinderen.



KRINGACTIVITEIT

Ieder halfuur wordt er gewisseld van activiteiten, waarbij er afwisseling is tussen inspanning en ontspanning. In eerste instantie was het dagprogramma vooral ingevuld voor de ochtend, later hebben de medewerkers dit op diezelfde manier uitgebreid voor de middag. Deze ontwikkeling heeft positief uitgepakt.

Wat is de planning en of doelstelling voor 2024?

De medewerkers willen graag een stabiel team vormen met vaste medewerkers. Daarnaast vinden de medewerkers het heel belangrijk dat er een vaste orthopedagoog betrokken blijft bij de groep. Het is het doel om verder te kunnen bouwen aan de groep, door meer met en volgens de visie te gaan werken. De globale opzet voor de groep staat, maar het is de planning om meer in detail te gaan zodat voor zowel medewerkers als kinderen bepaalde zaken nog duidelijker en overzichtelijker worden. Ten slotte willen de medewerkers een meer vaste structuur aanhouden in besprekingen.

De Dolfijn en de Flamingo's

De tweede locatie in Heinkenszand is in oktober 2023 geopend en gestart met twee groepen, de Flamingo's en de Dolfijn. De aanleiding hiervoor was dat **Lentekind** in de loop der jaren steeds groter is geworden. **Lentekind** wil dat elk kind kan groeien en bloeien door ontwikkeling en beweging. Daarnaast wil **Lentekind** lacunes in de zorg, in het dienstaanbod en in locatie opvullen. De groepen in Middelburg zaten vol en er was geen ruimte om daar nog nieuwe groepen te creëren. Er is daarom gezocht naar een goede en bereikbare locatie. In Heinkenszand was een gebouw van een voormalige kinderopvanglocatie beschikbaar dat werd verhuurd. **Lentekind** heeft hierop geanticipeerd en zo is uiteindelijk de nieuwe locatie van **Lentekind** in Heinkenszand ontstaan. Naar de locatie zijn een aantal kinderen vanuit Middelburg meeverhuisd, maar de meeste kinderen zijn nieuw op de locatie gestart.



RITMIEK MET DE NIEUWE KINDEREN VAN DE FLAMINGO'S

Hoe hebben jullie de start voorbereid?

De start van de locatie in Heinkenszand is voorbereid door te proberen zoveel mogelijk betrokken te zijn bij alle processen die van belang waren. Hierbij valt te denken aan praktische zaken, zoals het bestellen van spelmateriaal, ontwikkelingsmateriaal, meubilair, inventaris et cetera. De medewerkers hebben geholpen met het verzamelen van al het materiaal via bijvoorbeeld Marktplaats en Prikbord, maar daarnaast zijn er ook spullen nieuw aangeschaft. De medewerkers hebben zoveel mogelijk samen gezeten om te bespreken wat er nog nodig was en wat er nog gedaan moest worden. Deze taken zijn vervolgens verdeeld en uitgevoerd. Bij het schoonmaken en het inrichten van de ruimtes waren de medewerkers ook regelmatig aanwezig. Daarnaast hebben er startgesprekken plaatsgevonden met de ouders of verzorgers van de kinderen die naar de nieuwe locatie zouden komen. Deze gesprekken hebben al plaatsgevonden in Heinkenszand, zodat ouders of verzorgers al een beeld konden vormen van de locatie. Ten slotte heeft er een officiële opening plaatsgevonden voor ouders, maar ook voor scholen en andere zorgorganisaties uit de buurt. De wethouder was hierbij ook aanwezig.



DE KRING IN HET LOKAAL VAN DE DOLFJIN

Hoe was de start?

De start op de Dolfijn is heel natuurlijk en soepel verlopen. De kinderen kwamen binnen en begonnen meteen met een ontdekkingstocht in de ruimte, waren aan het spelen en leken op hun gemak. In het begin is er nog niet teveel gevraagd van de kinderen, maar was het wennen het belangrijkste. Ook wilde de begeleiding de kinderen rustig leren kennen. Geleidelijk zijn de kinderen meegenomen in het dagprogramma en is er balans gecreëerd tussen inspanning en ontspanning. Ook de ouders en verzorgers zijn zoveel mogelijk meegenomen bij de start, door regelmatig foto's en filmpjes te sturen. Ouders of verzorgers namen ook uit zichzelf contact op bij vragen, dit ging ook heel vanzelfsprekend. Voor de Flamingo's was het ook voor iedereen even wennen, de locatie, het team en alle kinderen waren nieuw. Maar ook zij zijn trots op wat er in zo een korte periode is bereikt en neergezet.

Hoe wordt de groep vormgegeven?

De Dolfijn kan worden gezien als een structuurgroep. De structuur en de duidelijkheid die dit met zich meebrengt, wordt aangeboden door een visueel dagprogramma aan te bieden in de vorm van foto's. De kinderen van de Dolfijn houden van bewegen en muziek. Door middel van Beleven in Muziek (BIM) en bewegingsritmiek worden de kinderen spelenderwijs bewust gemaakt van het eigen lichaam en wordt het contact maken gestimuleerd. Gedurende de dag wordt er samen met de kinderen gewerkt aan individuele doelen, waarbij elke stap een stap vooruit is. Binnen het dagprogramma van de Flamingo's komen de dagelijkse activiteiten terug die binnen Lentekind centraal staan. Denk hierbij aan de kring, bewegingsritmiek, snoezelen



en buitenactiviteiten zoals buitenspelen, wandelen en fietsen. Er wordt hierbij gekeken naar het kind als individu. Ook op de Flamingo's is er een balans tussen inspanning en ontspanning. Daarom wordt er gekeken naar wat ieder kind aan kan en wordt hierop ingespeeld.

Wat was de ontwikkeling in 2023?

De ontwikkeling sinds de start van de Dolfijn is dat de groep echt vormgegeven is en dat er een **Lentekind** waardige groep is ontstaan. Bij de Flamingo's was ook de opstart van de groep de ontwikkeling. Het vormen van een team en een veilige plek creëren voor de kinderen om zich te kunnen ontwikkelen heeft centraal gestaan. Het team van de Flamingo's is trots op wat er is neergezet en de ontwikkelingen die de kinderen hebben doorgemaakt. In de korte periode hebben de kinderen al kunnen groeien en bloeien, met kleine stapjes maar ook met grotere stappen.

Wat is de planning en of doelstelling voor 2024?

De planning voor 2024 op de Dolfijn is om het concept voort te zetten zoals hoe dit nu staat. De kinderen stap voor stap laten ontwikkelen en ontdekken door middel van inspanning en ontspanning, waarbij in het oog wordt gehouden of kinderen nog op de juiste plek binnen de juiste groep binnen **Lentekind** zitten. Het doel is om meer activiteiten buiten **Lentekind** te ondernemen, die passend zijn bij het thema van dat moment. Hierbij valt te denken aan een uitstapje naar de kinderboerderij wanneer het thema 'dieren' is. Ook bij de Flamingo's staat het centraal om de kinderen zich te laten ontwikkelen, door aan de individuele doelstellingen te werken en een veilige plek te bieden. Het doel is om de kinderen te blijven prikkelen, waarbij gebruik van meer faciliteiten gewenst is. Hierbij wordt gedacht aan bijvoorbeeld een ballenbak,

schommel en hoplatafel. Deze faciliteiten kunnen bijdragen aan het bieden van een dagprogramma met een goede balans tussen inspanning en ontspanning. Het team wil zich daarnaast verder ontwikkelen om nog effectiever samen te kunnen werken en gebruik te maken van elkaars krachten en kwaliteiten.

Plancius-leerlijnen

Begin 2022 is met een werkgroep besloten om de leerlijn van Plancius te gaan gebruiken, naast de methodiek Kleine Stapjes. De Plancius leerlijnen zijn ontwikkeld voor kinderen en jongeren met een ernstig (meervoudig) verstandelijke beperking met een IQ tot 35, wat overeenkomt met een ontwikkelingsleeftijd tussen de 0 en 24 maanden. De Plancius leerlijnen bieden mogelijkheden om tot nieuwe en of andere doelen te komen die meer aansluiten bij het dagelijks leven van kinderen. Daarnaast worden leerlijnen ook in het onderwijs gebruikt en bij eventuele doorstroming is er een continue lijn in het volgen van de ontwikkeling. **Lentekind** wilt dat de kinderen zich blijven ontwikkelen op een positieve en plezierige wijze. Op alle gebieden sociaal-emotionele ontwikkeling, spel- en taakontwikkeling, communicatie, zelfredzaamheid en sensomotoriek. Het Plancius aanbod van de CED-Groep biedt een systematische aanpak, waarmee op een gestructureerde wijze het niveau van het kind wordt bepaald, doelen gesteld worden en deze gekoppeld worden aan activiteiten.

Alle medewerkers binnen **Lentekind** hebben in 2023 vanuit de CED- groep een training gehad over de Plancius leerlijnen. Tijdens de eerste twee bijeenkomsten hebben de medewerkers uitleg gekregen over de (achtergrond van de) Plancius leerlijnen en hebben ze goefend met het inschalen van de niveaus van de kinderen op verschillende ontwikkelingsgebieden. De derde (en laatste) bijeenkomst vond een aantal maanden na de eerste en tweede bijeenkomst plaats en diende als evaluatiemoment om te zien hoe het werken met de Plancius leerlijnen vorm had gekregen op de verschillende groepen. Voor de medewerkers is er een handleiding geschreven hoe **Lentekind** de Plancius integreert in de behandeling bij **Lentekind**. Deze handleiding kunnen de medewerkers als naslagwerk gebruiken na het volgen van de Plancius training vanuit de CED-groep.

In 2024 zal elke medewerker vier keer een intercollegiale intervisie bijwonen om met elkaar Plancius te evalueren, niveaubepaling te herzien en doelen bij te stellen. Doordat medewerkers van verschillende groepen bij elkaar komen, kunnen ze van elkaar horen hoe het werken met de Plancius leerlijnen op andere groepen vorm krijgt en zo van elkaar leren. Van deze intervisiemomenten worden notulen gemaakt, welke nadien naar de leden van de Plancius werkgroep gestuurd worden. De werkgroep deelt de notulen met de orthopedagogen, zodat eventuele vragen of moeilijkheden rondom Plancius centraal worden verzameld en kunnen worden aangepakt. De eerste ervaringen van medewerkers met het werken van Plancius is dat het een klein onderdeel is van de doelen die gesteld worden. Naast Plancius ontstaan er doelen vanuit observaties, testen, input van ouders en disciplines als logopedie, fysiotherapie en ergotherapie. Het invullen van de niveaubepalingslijsten vindt nog niet structureel plaats. Binnenkort zal er overleg plaatsvinden tussen de werkgroep en de orthopedagogen om deze dingen te bespreken, eventuele aanpassingen te maken in de werkwijze en een terugkoppeling te geven naar de groepen. Op deze manier wordt er gezorgd voor een eenduidige aanpak wat betreft het werken met de Plancius leerlijnen.



DE NIEUWE LOCATIE IN HEINKENSZAND

2.4.2 Doorgroei binnen Lentekind

De Pinguïns en het Zeepaard

In verband met de vele aanmelding is er eind 2023 vastgesteld dat de locatie in Heinkenszand in 2024 zal gaan uitbreiden met twee nieuwe groepen. Er zijn nog vier vrije lokalen op de locatie in Heinkenszand, waarvan er naar verwachting in 2024 dus twee zullen worden gevuld. Voor de namen van de te starten groepen is onder de medewerkers en vrijwilligers een verkiezing gehouden, waar iedere medewerker één naam mocht aanleveren voor de nieuwe groep. De jury heeft uit alle inzendingen twee namen gekozen voor de groep die op per april 2024 zal starten en voor de groep die eventueel per september 2024 start. Het is geworden: de Pinguïns en het Zeepaard. Begin 2024 zal worden begonnen met de voorbereidingen voor de start van de nieuwe groep de Pinguïns per april. Er zullen medewerkers worden aangenomen, die vervolgens weer zullen worden gekoppeld aan een groep op de locatie in Middelburg om daar ingewerkt te worden. Daarnaast zal de ruimte worden geverfd, opgeruimd en worden alle materialen besteld om een goede start te garanderen. Doordat er veel geleerd is van de opstart van de eerste twee groepen in Heinkenszand, zal het waarschijnlijk allemaal een stuk gemakkelijker, sneller en beter gaan nu.

2.5 Nieuwe ondersteuningssoftware

Vanaf januari 2023 is het nieuwe Elektronisch Cliënten Dossier Fierit in werking. Het doel hiervan was om het systeem te verbeteren. In Fierit kunnen veel formulieren worden opgeslagen, het is professioneel en vermindert de dubbele administratie. Het voordeel is dat alles meer op één plek is verzameld, wat tijds winst oplevert en waardoor er meer tijd aan de kin-

deren besteed kan worden. Productiever en gericht werken een doelstellingen is hierdoor mogelijk. Het systeem is meer gericht op wat er gedaan gaat worden in plaats van terugkijken naar het verleden. Daarbij is het complete dossier inzichtelijk voor ouders, wat de transparantie bevordert.

De projectleider geeft aan dat de start goed is verlopen, beter dan verwacht. De livegang ging in één keer goed. Alle medewerkers konden inloggen en achter de schermen was alles goed ingericht. Ouders en verzorger zijn op het moment zelf overgezet, waaruit wel wat vragen van ouders of verzorgers kwamen. Er waren training georganiseerd voor ouders en verzorgers, maar hier was weinig animo voor. Natuurlijk was het in het begin nog een beetje zoeken voor iedereen. Maar de medewerkers hebben in de beginperiode extra administratie tijd gekregen, waardoor alle dossiers vrij snel weer op orde waren. Toch is het altijd zo dat sommige medewerkers meer hulp nodig hebben dan andere medewerkers, daarvoor is dan ook een handleiding geschreven. In de eerste maanden werden een aantal kleine dingen gesignaleerd, zoals formulieren die niet op een juiste manier werkten of waarvan de verwerking ervan niet ging zoals verwacht. Dit is aangepast door Tenzinger of door de projectleider. De keuze voor het systeem was al gemaakt voordat deze projectleider werd betrokken, wat achteraf gezien niet handig bleek. Hierdoor zijn er zaken niet meegenomen die achteraf nog aangepast moesten worden wat extra geld kostte. Alle kleine verbeteringen hebben ertoe geleid dat er nu een professioneel Elektronisch Cliëntendossier staat en dat **Lentekind** hiermee weer een professionaliseringsslag heeft kunnen maken. Het blijft altijd in ontwikkeling en het is belangrijk om kritisch te blijven kijken naar mogelijke verbeterpunten. In 2024 wordt er gekeken naar het dossier voor de weekend- en zaterdagopvang, en wordt er verder doorgepakkt op het WZD-formulier dat geoptimaliseerd moet worden aan de hand van de nieuwe bestuurlijke afspraken.

Aan de kant van de klant en de medewerker is alles met betrekking tot het cliëntensysteem dus voorspoedig gegaan. Echter heeft het administratiesysteem veel problemen opgeleverd, mede omdat de declaratiekant niet vooraf getest kon worden en omdat er een belangrijke koppeling ontbrak. Het declareren kan nu volledig zelfstandig worden gedaan door de zorgadministratie binnen **Lentekind**. Maar het Business Intelligence systeem functioneert echter nog steeds niet naar behoren en is veel handwerk door de controller. Er zit verbetering in, maar het levert nog steeds niet volledig de juiste informatie. Inmiddels is na een jaar werken gebleken dat de BI-tool voor 95 procent werkt. De laatste 5 procent gaat over de financiering per minuut voor individuele begeleiding. Dit wordt begin 2024 afgerond en dan is de BI-tool voor 100 procent compleet en gereed gemaakt voor de organisatie.

3. Aandacht voor veiligheid in behandeling en ondersteuning

3.1 Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

Alle Arbo RI&E verbeterpunten zijn gerealiseerd en afgehandeld. Het Arbeidsomstandighedenbeleid opgesteld en geïmplementeerd. Er is een preventiemedewerker aangesteld, welke hiervoor een training heeft gevolgd.

Bij controles op het gebied van veiligheid zijn de Hazard Analysis and Critical Control Points (HACCP), de Wet Zorg en Dwang en het testen van het zwembad water aan de orde geweest. Vanuit het voedsel- en hygiënebeleid is het binnen **Lentekind** belangrijk dat beperkt houdbare producten voorzien zijn van een openingsdatum en dat deze bewaard worden volgens de bewaarwijzer. De hygiëncode voor woonvormen en instellingen is **begin 2023** vernieuwd, en iedereen behoort per 1 juli 2023 volgens de nieuwe code te werken. Een verandering was dat er een aantal standaard registraties voor zorginstellingen is geschrapt. Het blijft belangrijk dat de temperatuur van producten in de opslag en bij ontvangst in orde is en gecontroleerd wordt, maar standaard hiervoor een formulier invullen is niet meer nodig. Er moet nog een manier worden gevonden en hierop een plan worden gemaakt hoe we dit zonder het te registreren toch regelmatig kunnen laten controleren en dat dit ergens geborgd is. Daarnaast diende het beleid rondom de WZD nog verder gestalte te krijgen in de praktijk. Met dit in de praktijk brengen heeft **Lentekind** ervoor gezorgd dat er op de juiste manier wordt afgestemd, beschreven, vastgelegd en getoetst. En dat daarmee wordt voldaan aan wet- en regelgeving. De WZD dient nog in een proces te worden vastgelegd en er moet gecontroleerd worden of de formulieren goed kunnen worden afgerond door de WZD-functionaris. Het controleren van het zwembadwater blijkt ondanks voldoende mate van testen belangrijk. Afspraken omtrent het testen van het zwembadwater zijn daarom onder de aandacht gebracht tijdens werkoverleggen en in nieuwsbrieven. Hierbij is verwezen naar het testrooster, dat is opgenomen in het kwaliteitshandboek en op de deur van het zwembad hangt. De veranderingen in de zwembadwet zullen ook weet onder de aandacht moeten worden gebracht bij de medewerkers met een duidelijke uitleg en een plan.

Begin 2024 zal er middels de SAFER-methode, wat staat voor Scenario Analyse van Faalwijzen, Effecten en Risico's, een Prospectieve Risico Inventarisatie (PRI) worden uitgevoerd over de meest risicovolle processen. Dit is een veelgebruikte methode voor preventieve of prospectieve risico inventarisatie in de zorg. Het is een gestandaardiseerde methode die helpt bij het systematisch identificeren, analyseren en beheersen van risico's in bestaande werkprocessen en vernieuwing in bijvoorbeeld processen, methodes of hulpmiddelen. Door het preventief identificeren van risico's op een systematische manier en effectieve maatregelen te nemen worden



risico's geëlimineerd of beheerst. Doelstelling van de prospectieve risico inventarisatie is om onveilige situaties en risico's in te inventariseren. Het proces wordt in kaart gebracht en vervolgens worden systematisch alle manieren waarop het proces kan falen benoemd en beoordeeld op hun potentiële effect en kans op optreden. Na het benoemen van de oorzaken van de faalwijzen worden acties bedacht die kans op het ontstaan van faalwijzen kunnen verkleinen en het effect ervan kunnen beperken, wat het risicobewust werken ten goede komt.

3.2 Onvrijwillige zorg

Lentekind vindt het belangrijk dat de cliënten kunnen leven, ontwikkelen en leren, zoals zij dat willen. Cliënten hebben met hun ouders of verzorgers de regie over hun eigen leven. **Lentekind** werkt binnen de kaders van de WZD, met aandacht voor alternatieven, het volgen van het stappenplan WZD en het hanteren van de criteria proportionaliteit, subsidiariteit en effectiviteit. Onvrijwillige zorg wordt zorgvuldig geregistreerd en hierbij worden de cliënt en ouders of verzorgers betrokken. In geval van onvrijwillige zorg wordt altijd zoveel mogelijk gewerkt aan afbouw van de maatregelen. In 2023 heeft het nieuwe Elektronisch Cliënten-dossier ervoor gezorgd dat de maatregelen zorgvuldig kunnen worden vastgelegd, en dat het werken aan afbouwen door middel van de nieuwe methodiek ook kan worden vastgelegd in individueel opgestelde doelen.

In 2023 heeft het door de WZD-functionaris opgestelde beleid verder gestalte gekregen in de praktijk. Met dit in de praktijk brengen wilde Lentekind ervoor zorgen dat er op de juiste manier wordt afgestemd, beschreven, vastgelegd en getoetst. En dat daarmee wordt voldaan aan wet- en regelgeving. Implementatie van het beleid heeft plaats gevonden aan de hand van een voorlichting en training voor de medewerkers, de uitwerking van een voorbeeld voor het vastleggen van de maatregelen en het starten met de vastlegging hiervan in Fierit.

Het onderwerp onvrijwillige zorg staat iedere acht weken als vast onderwerp op de agenda van de groepsbesprekingen met de teams en de orthopedagoog. Hierbij wordt besproken of maatregelen nog passend zijn, worden uitgevoerd zoals afgesproken en of ze de juiste bijdrage leveren aan de kwaliteit van zorg. Ook waar mogelijke alternatieven worden bedacht en besproken. Sinds 2023 komt dit onderwerp ook terug tijdens de halfjaarlijkse ontwikkelingsplanbespreking met de persoonlijk begeleider en ouders of verzorgers. Dit onderdeel wordt in het Elektronisch Cliëntendossier automatisch gegenereerd op het evaluatieformulier dat voor deze besprekingen wordt gebruikt. In de door een orthopedagoog opgestelde handleiding voor de ontwikkelingsplanbespreking wordt dit onderdeel ook extra uitgelicht als gesprekspunt. In 2024 zullen aanpassingen in het beleid van de wet vorm krijgen, die ook meegenomen zullen worden in de besprekingen omtrent dit onderdeel tijdens de groepsbesprekingen en de ontwikkelingsplanbesprekingen. In 2024 wordt het proces nog vastgelegd in processtappen, net zoals dat dit bij het primair proces is gedaan. Daarnaast zal dit een vast onderdeel worden van de MIC-commissie.



WANDELVIJWILLIGERS

3.3 Klachten

In 2023 zijn er geen klachten gemeld bij de klachtencommissie. Ook zijn er bij **Lentekind** geen schriftelijke formele klachten binnengekomen van ouders of verzorgers. Wel zijn er een aantal meldingen gemaakt door buurtbewoners. Dit had onder andere betrekking op het parkeren in de wijk en de verkeersveiligheid bij het halen en brengen van de kinderen door de drukte van de bussen. Een andere klacht had betrekking op gras dat in de bosjes lag, wat de tuinman wegens haast daar neer had gelegd. Dit is na het melden direct opgeruimd en in orde gemaakt. Klachten worden als ze er zijn direct met de medewerkers opgelost. Bij het inrichten van de nieuwe website is het uiten van een klacht beter gefaciliteerd, waardoor de mogelijkheid om een klacht te uiten is vergemakkelijkt en daarover meer inzicht kan worden verkregen voor de organisatie. Dit is aan de ouders en verzorgers gecommuniceerd via de nieuwsbrief en wordt aan nieuwe ouders en verzorgers toegelicht tijdens het startgesprek. De klachten van de buurtbewoners zijn waar mogelijk opgelost. Voor het overige is begrip gevraagd.

3.4 Privacy

Er is in 2023 een datalek geweest bij een softwareleverancier waar één van de leveranciers van **Lentekind** mee samenwerkt. Er zijn door de betreffende leverancier direct maatregelen getroffen om het datalek te dichten en om herhaling te voorkomen. Daarnaast is er melding gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Buitenom dit zijn er geen datalekken of andere inbreuken op systemen en gegevens vastgesteld.



DE SOFTPLAY

3.5 Medicatieveiligheid

Het op de juiste wijze klaarmaken, controleren, toedienen en aftekenen van medicatie is een risicovol proces. Medicatieveiligheid heeft daarom frequente aandacht nodig, met als doel het aantal medicatiefouten te minimaliseren. In 2023 zijn er daarom regelmatig controles geweest op de aanwezigheid en volledigheid van medicatielijsten, of er al dan niet is afgetekend en of de medicatie op de juiste manier bewaard wordt. Uit de controles bleek dat er onvoldoende medicatieboxen voor kinderen met noodmedicatie waren. Hierom zijn er nieuwe medicatieboxen besteld, waardoor eind van het jaar alle medicatie in zowel de vluchttaas als in de tassen van de kinderen met medicatie in een medicatiebox zit. Daarnaast is er een voorraad aan medicatieboxen in het geval er meer kinderen gebruik van dienen te maken. Op één groep bleek de map met de medicatieoverzichten en aftekenlijsten onvoldoende geordend. Deze groep heeft de map opgeschoond en geordend. Meldingen Incidenten Cliënten (MIC) op het gebied van medicatie gingen met name over het ontbreken van een toedienlijst of het aftekenen op een oude toedienlijst omdat de juiste toedienlijst ontbrak.

Het beleid met betrekking tot het volgen van cursussen omtrent medicatie en verpleegtechnische handelingen is herzien. Alle medewerkers hebben de training medicatieveiligheid gevolgd, welke is ingezet om het veiligheidsbewustzijn omtrent medicatie te versterken.

Een BIG-geregistreerde medewerker vertelt dat de training interactief, interessant en leerzaam was. De kinderen bij **Lentekind** zijn kwetsbaar en niet in staat om zelf verantwoordelijkheid te dragen over hun medicatie. **Lentekind** is daarom verplicht om zorgvuldig om te gaan met medicijngebruik. Tijdens de training werd opnieuw duidelijk hoe belangrijk de toedienlijst ook

is, omdat je voor het veilig toedienen van medicatie dit moet kunnen registreren en verantwoorden. Een interessant discussiepunt was de locatie van de vluchttaas met alle noodmedicatie, hier is na de training nog over doorgepraat. De medewerker heeft zich na de training voorgenomen om zich te verdiepen in de medicatie die het kind thuis krijgt, omdat er wellicht ook bijwerkingen zijn die het gedrag en het welbevinden van het kind op het dagcentrum kunnen beïnvloeden. Daarnaast is na de training de houdbaarheidsdatum van de noodmedicatie gecheckt. De ochtend is ervaren als nuttig en het op scherp zetten als het gaat om veilig medicatie gebruik.

Een andere medewerker geeft aan dat er tijdens de training veel ruimte was om eigen casussen in te brengen. De train-



ster had veel kennis van wet- en regelgeving, waardoor iedereen alert werd gemaakt en werd geactiveerd om bepaalde zaken aan te passen en of aan te scherpen zodat het werkbaarder wordt. Voor deze medewerker was veel informatie nieuw, omdat ze nog weinig te maken had gehad met medicatie toedienen. Van andere collega's is geleerd om bijvoorbeeld vaste aanknopingspunten te pakken voor het controleren van de houdbaarheidsdatum van medicatie, ook van die in de vluchtas. Het werd ervaren als een informatieve en interactieve middag.

Naar aanleiding van de training is gebleken dat het beleid niet actueel was en dat er bij het inwerken nog onvoldoende aandacht aan medicatieveiligheid werd besteed. Borging van kennis die is opgedaan tijdens de medicatietraining en overdracht naar nieuwe medewerkers zijn belangrijk zaken. Daarom

is er een oproep gedaan aan medewerkers die verpleegkundige zijn, om deze aan te stellen als aandacht functionarissen voor het onderdeel medicatie. Deze medewerkers zullen worden geschoold tot trainer en toetsers. En zullen onder andere zorgen voor kennisoverdracht aan nieuwe medewerkers, het up to date houden van het beleid en het aftoetsen van verpleegtechnische handelingen van medewerkers. Dit krijgt verder vorm in 2024.



EQUITHERAPIE

3.6 Hygiëne

Lentekind hecht veel waarde aan hygiëne op het dagcentrum. Iedere medewerker dient zich aan de afspraken van het hygiëneprotocol te houden, dat is gebaseerd op de hygiënerichtlijnen voor de zorg van mensen met een lichamelijke en verstandelijke beperking van het Landelijk Centrum Hygiëne en Veiligheid. Het is aan **Lentekind** als organisatie om het grotere infectierisico dat de doelgroep loopt zo klein mogelijk te maken. In de richtlijn wordt daarom aandacht gegeven aan belangrijke hygiënemaatregelen waarmee het risico op het ontstaan en verspreiden van infectieziekten kunnen worden verkleind. Voorlichting hierover heeft is opgenomen in het inwerkschema voor nieuwe medewerkers. De directeur-bestuurder heeft door drie keer per jaar in gesprek te gaan met iedere groep ook deze afspraken aandacht gegeven. Hierbij zijn de geldende afspraken besproken en zijn deze geëvalueerd. Medewerkers zijn op de hoogte van regels en afspraken en spreken elkaar ook onderling aan op het eventueel niet naleven hiervan. Het dragen van sieraden en of los haar, wat niet is toegestaan, wordt slechts zelden nog gesignaleerd. Wanneer dit toch het geval blijkt wordt de medewerker daar direct op aangesproken.

3.7 Calamiteiten en incidenten

Vanaf 2023 konden Meldingen Incidenten Cliënten (MIC) digitaal worden gemaakt in het nieuwe Elektronisch Cliëntendossier Fierit door middel van het invullen van een MIC-formulier. Dit is een formulier dat voor zowel Meldingen Incidenten Cliënten (MIC) als voor de Meldingen Incidenten Medewerker (MIM) ingevuld kan worden. Wanneer een formulier is ingediend komt het terecht bij de orthopedagoog of de kwaliteitsadviseur en bij de MIC-commissie. Deze dienen het formulier af te handelen. Voor incidenten waar geen cliënten bij betrokken zijn, wordt een verbeterformulier ingevuld. Het ingevulde formulier wordt vervolgens gemaïld naar de Kwaliteitsadviseur, die indien nodig verdere acties zal uitzetten. Vanuit Fierit kunnen tevens rapportages worden gedraaid met statistische overzichten.

De statische gegevens over 2023 laten zien dat het gemiddeld aantal meldingen ongeveer rond de vijftientig per maand ligt. Er zit geen verschil in het melden op een bepaalde dag in de week, dit is gelijkwaardig per weekdag. Van het totaal aantal meldingen heeft meer dan driekwart betrekking op moeilijk verstaanbaar gedrag. Bij de overige meldingen gaat het om valincidenten, wegloop incidenten, medicatiefouten of problemen met apparatuur en materiaal.

De MIC-commissie, die wordt gevormd door de directeur-bestuurder, een orthopedagoog, een persoonlijk begeleider en de adviseur Kwaliteit en Veiligheid, loopt nu goed. De commissie zit er waar nodig dicht op en is goed ingericht. De communicatie en terugkoppeling naar de teams is verbeterd. MIC-meldingen worden beter vormgegeven. De persoonlijk begeleider die deelneemt aan de MIC-commissie heeft een handleiding opgesteld die kan worden ingezet bij het invullen van het MIC formulier. Deze is opgenomen in het kwaliteitshandboek. Voorlichting hierover heeft plaatsgevonden en is opgenomen in het inwerkingschema voor nieuwe medewerkers. Tevens zijn er aanpassingen in Fierit gedaan die meer betekenis en een check op de juiste opvolging geven. Tijdens het laatste werkoverleg van 2023 is de handleiding nog onder de aandacht gebracht.

Voor één incident is contact opgenomen met de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) met de vraag of de door **Lentekind** geschetste casus officieel gemeld diende te worden bij de inspectie. Uit de door **Lentekind** gegeven informatie bleek dat de specifieke casus niet melding plichtig was. Deze is volgens de regeling van de IGJ afgehandeld. Met de betrokken medewerkers is de casus geëvalueerd en nabesproken, ook voor een stukje steun richting de medewerkers. Hieruit bleek dat alle voorzorgsmaatregelen en protocollen waren doorlopen en gevolgd. Aan de hand hiervan zijn maatregelen verder aangescherpt en afspraken gemaakt, dit is tevens met ouders besproken.

4. Ontwikkelen van medewerkers en bouwen aan de organisatie

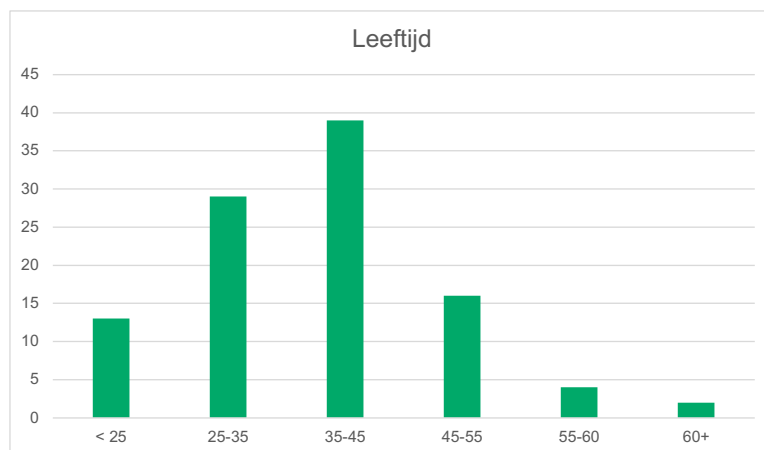
4.1 Betrokken en vakbekwame medewerkers

Medewerkers

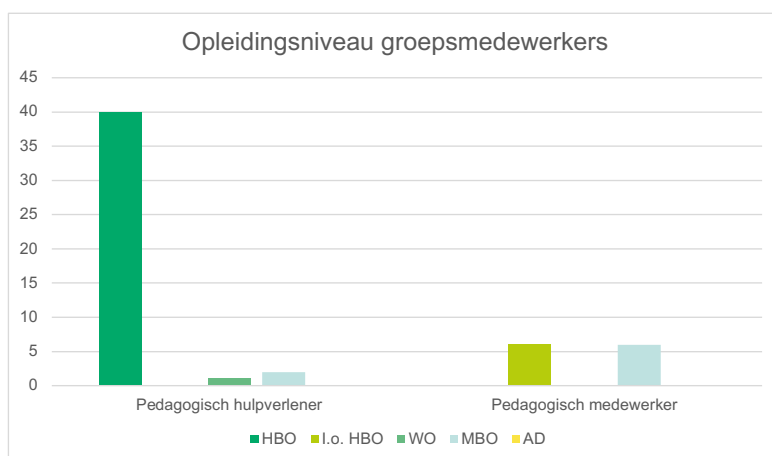
In 2023 is het team van **Lentekind** weer gegroeid in aantal medewerkers en in aantal fte. Er zijn 27 nieuwe collega's gestart. Waarvan in totaal 7 oud stagiairs, van deze 7 zijn er 2 doorgestroomd vanuit een functie als oproepkracht naar een vaste positie na het behalen van hun hbo diploma. In oktober 2023 zijn er op de nieuwe locatie van **Lentekind** in Heinkenszand twee nieuwe groepen gestart. Begin 2023 is er een start gemaakt met een werkgroep voor het inwerken van de nieuwe medewerkers voor Heinkenszand. Deze projectgroep had als doelstelling om de nieuwe medewerkers volledig in te werken en op te leiden volgens het **Lentekind** concept. Met als doel dat ze de identieke sfeer, warmte, kleinschaligheid maar ook professionaliteit en kwaliteit kunnen bieden als op de locatie in Middelburg. In de projectgroep is de rol van de buddy duidelijk omschreven en ook het inwerkschema is herzien. Daarnaast is er nagedacht over de verbinding tussen beide locaties en inzet van de medewerkers in projecten.

In november 2023 zijn er drie teamleiders gestart, alle drie zijn zij doorgestroomd vanuit een operationele functie binnen **Lentekind** naar de functie van teamleider. Twee van de drie teamleiders zullen dit de eerste periode nog combineren met hun andere functie binnen **Lentekind**. Daarnaast is er in november intern een medewerker aangesteld als projectleider voor 24 uur per week.

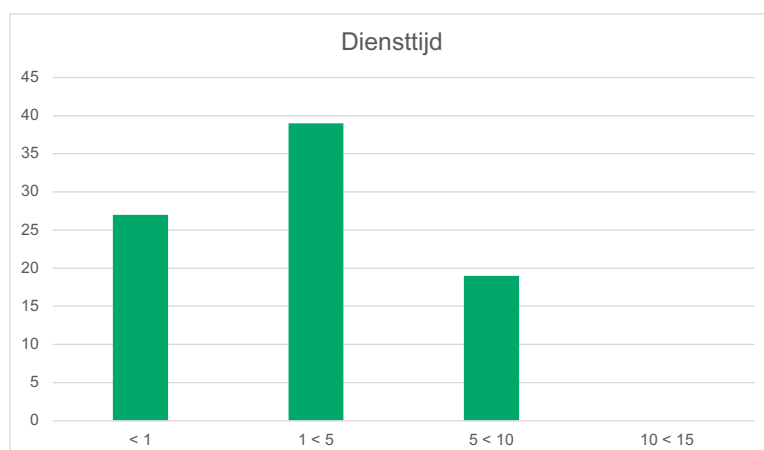
55,21% van de medewerkers heeft een contract voor onbepaalde tijd en 44,79% een contract voor bepaalde tijd. Medewerkers krijgen bij in diensttreden een contract voor bepaalde tijd met uitzicht op een vast dienstverband. Van alle medewerkers en vrijwilligers wordt bij indiensttreding een VOG opgevraagd.



Figuur 1 Opleidingsniveau vaste groepsmedewerkers excl. oproepmedewerkers



Figuur 3 Leeftijdsopbouw



Figuur 4 Diensttijd in jaren

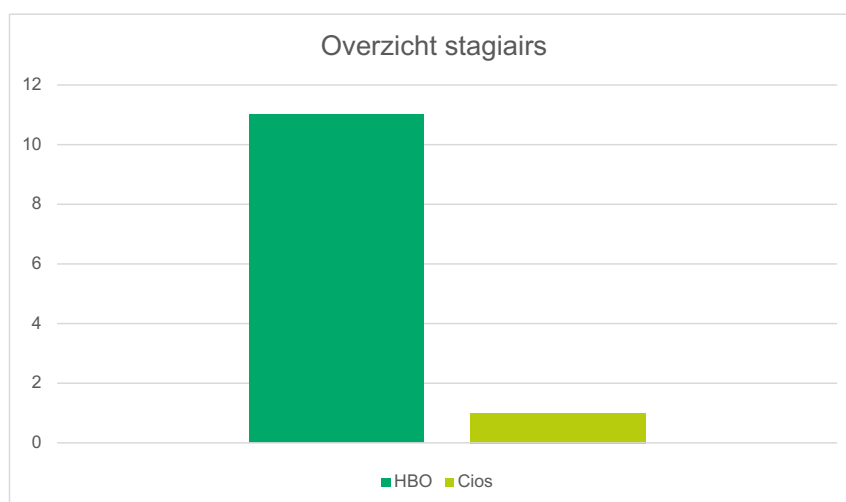
Stagiairs

In het schooljaar 2023 – 2024 zijn er 12 stagiairs gestart in september. In figuur 2 is de verdeling vanuit het opleidingsniveau terug te vinden. Voor de stagiairs is er net als in 2022 een kick-off georganiseerd onder leiding van de HR Adviseur. Deze kick-off stond in het tekenen van het kennismaken met elkaar en **Lentekind**. Er was een ritmiek workshop en een BHV speurtocht.

In mei 2023 is de werkbegeleiders intervisie geëvalueerd met de externe intervisie begeleider, HR en een medewerker uit de stagewerkgroep. De werkbegeleider intervisie wordt als erg waardevol ervaren en wordt ook in het nieuwe schooljaar weer voortgezet.



VERA EN REGIEN OP DE STAGEMARKT VAN DE HZ



Figuur 2 Overzicht stagiairs schooljaar 2023 - 2024

Medezeggenschap

In 2023 is de Ondernemingsraad (OR) uitgebreid met 1 nieuwe collega, de geormerkte zetel is ook ingevuld. Waardoor deze bijna het gehele jaar uit vier leden heeft bestaan. Besloten is dat de overige vrije zetel vrij blijft zodat een medewerker van de nieuwe locatie kan toetreden in de OR. Deze zetel is dan ook geormerkt voor een medewerker van de locatie Heinkenszand. De medewerkers van Heinkenszand is eerst de tijd gegund om daar te wennen, waardoor in 2024 de OR compleet zal worden gemaakt met het vijfde lid. De Ondernemingsraad krijgt

coaching door Haagse Beek adviseurs. De leden hebben onder andere een training financiële cijfers gevolgd. Tevens sluit de Ondernemingsraad aan bij het regionaal overleg met ondernemingsraden van andere zorgorganisaties. Hiervan wordt verslag gedaan in de nieuwsbrief voor medewerkers.

Ziekteverzuim

Net als in de afgelopen jaren is er veel aandacht geweest voor het ziekteverzuim. De werkwijze is ook voortgezet, er wordt gefocust op preventieve verzuimgesprekken met medewerkers. Ook worden er frequent verzuimgesprekken gehouden. Daarnaast is er **begin 2023** een evaluatie geweest met de bedrijfsarts, directeur- bestuurder en HR. In dit overleg zijn afspraken vastgelegd welke in **2024** weer zullen worden geëvalueerd. Over geheel **2023** is het ziekteverzuim percentage 4,44%. In **2023** is er veel verzuim geweest als gevolg van de zwangerschap. Er kan vanuit het systeem geen onderscheid worden gemaakt tussen het totale verzuim en het verzuim als gevolg van de zwangerschap.

Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
5,73%	5,09%	3,67%	3,48%

Figuur 5 Ziekteverzuimpercentage

4.2 Intervisie en teambegeleiding

In **2023** is de intervisie voortgezet zoals in **2022** onder begeleiding van Harmen Sterk. De intervisie is geprofessionaliseerd, waardoor er een verbeterde groepsdynamiek en effectievere samenwerking multidisciplinair is. Intervisie vindt plaats aan de hand van eigen inbreng op kwaliteit van zorg. Afhankelijk van de inbreng worden onderwerpen gekoppeld tot een thema met betrekking tot de inhoud, zo wordt er ook op die manier op gereflecteerd. In de zomer van **2023** wordt geconcludeerd dat er veel wisselingen zijn in de intervisie groepen en dat het hierdoor lastig is om met de intervisie groep terug te kijken op de casus uit de eerdere intervisie. In oktober **2023** zijn alle groepen opnieuw ingedeeld en is er duidelijk gecommuniceerd dat wisseling van de groepen niet mogelijk is. Dit enkel nadat een medewerker wisselt van werkdag en het hierdoor beter uit komt om definitief over te stappen naar een andere intervisie groep.

De teambegeleiding zou in **2023** worden begeleid door de aangestelde teamleider, dit heeft één keer plaats gevonden vanwege het uit dienst treden van de teamleider in de zomer van **2023**. De groepen hebben zelfstandig, met handvatten vanuit het 'Werkboek Teamontwikkeling' zelf de teambegeleiding opgepakt. De groepen hebben gezamenlijke momenten gepland en per sessie met elkaar twee à drie opdrachten vanuit het werkboek gemaakt, om als team te groeien en te zorgen voor een verbeterde groepsdynamiek. De drie teamleiders die gestart zijn in november **2023** zullen in **2024** geschoold worden om teambegeleiding te gaan geven. Hier zal het leren van fouten ook een terugkomend onderwerp zijn tijdens de bijeenkomsten.

4.3 SKJ registratie

Van de hbo geschoolde medewerkers is in 2021 79% SKJ geregistreerd of is de SKJ registratie in orde aan het maken. De overige 21% is BIG geregistreerd.

4.4 Functiehuis

In 2023 is de functie van equitherapeut beschreven en gewogen en toegevoegd aan het functiehuis. Daarnaast is er eind 2023 een verzoek bij HR neergelegd om de functie van project-medewerker/projectleider en ritmiekbegeleider te beschrijven, dit wordt in kwartaal 1 van 2024 opgepakt.

4.5 Continue verbeteren

In 2023 zijn er ook weer diverse scholingen gevolgd door de medewerkers. In de kwaliteitsrapporten van 2021 en 2022 is terug te lezen dat er binnen **Lentekind** gestart is met de Plancius methode. In 2023 zijn er 6 scholingsdagen geweest om ook de rest van de medewerkers te scholen. Intern zijn er twee medewerkers die een interne handleiding hebben geschreven voor de Plancius methodiek en een opzet hebben gemaakt voor intercollegiale Plancius intervisie voor 2024. In 2024 wordt er gefocust op de verdere implementatie van Plancius zodat het echt onderdeel wordt van de dagbehandeling. Naast deze scholing zijn ook de jaarlijks terugkerende trainingen weer gevolgd.

Vanuit de cao is het een verplichting dat iedere medewerker, uitgezonderd de oproepkracht, tenminste viermaal per jaar deel neemt aan een werkoverleg. (zie artikel 10:6 werkoverleg). Voorheen werd dit niet getoetst maar vanaf **begin 2023** is er bij ieder werkoverleg een inschrijffijst beschikbaar. Het blijkt dat bijna alle medewerkers hebben voldaan aan de verplichte deelname. Bij een aantal medewerkers is dit door langdurig verzuim of een periode van verlof niet gelukt.

In 2023 zijn er twee herhaling trainingen geweest voor de BHV en EHAK trainingen en zijn er twee trainingen geweest voor medewerkers die eerder nog geen BHV en EHAK hebben gevolgd. De trainingen worden gegeven door de Rijke Veiligheid, zij bieden vanaf 2023 een nieuwe e-learning aan. Deze e-learning wordt als meer gebruiksvriendelijk ervaren door de medewerkers. Daarnaast zijn er zowel op de locatie in Middelburg als in Heinkenszand ontruimingsoefeningen gedaan.

In het kwaliteitsrapport van 2022 is te lezen dat er een intern onderzoek gestart was om te beoordelen welke scholing passend is op het gebied van medicatieveiligheid en verpleegtechnische handelingen. Uit dit onderzoek is gebleken dat er voor 2023 vooral behoefte was aan een scholing voor medicatietraining. In 2023 is deze scholing in 5 verschillende groepen gegeven aan de pedagogisch hulpverleners en pedagogisch medewerkers door KMBV. Vooraf dienden de medewerkers twee e-learnings te volgen. Na feedback van een aantal medewerkers is in

overleg met KMBV besloten dat enkel de eerste e-learning passend was, waardoor medewerkers die de e-learnings nog niet afgerond hadden nog maar één e-learning hoefden te volgen. Aan de hand van de medicatietraining zijn er diverse actie- en verbeterpunten opgesteld en neergelegd bij de kwaliteitsadviseur. Eind 2023 is er een oproep geweest onder de BIG geregistreerde medewerkers voor het opstarten van een projectgroep rondom medicatieveiligheid en verpleegtechnische handelingen. Deze start in 2024 zodat de actie- en verbeterpunten kunnen worden doorgevoerd.



BIM TRAINING VOOR DE NIEUWE MEDEWERKERS VAN HEINKENSZAND

5. Conclusie

5.1 Beeld van de kwaliteit van de organisatie

Uit de kwartaalbeoordeling van de directeur-bestuurder, de kwartaalrapportage en het kwartaalverslag kwaliteit, de beoordeling van het kwaliteitsmanagementsysteem en externe toetsen, blijkt dat het werken aan kwaliteit doeltreffend is en de verwachte resultaten oplevert.

De start van het toetsen en in gesprek gaan met medewerkers over het professioneel handelen op organisatieniveau en op het niveau van de (zorg)medewerkers heeft de reflectie op professioneel handelen en samenwerken binnen de groepen inhoudelijk versterkt. Door het methodisch kijken naar de kwaliteit van zorg en de samenwerking is er een verbeterde groepsdynamiek en effectievere samenwerking gerealiseerd. Initiatief en verantwoordelijkheid nemen verschuift steeds meer naar de persoonlijk begeleiders en hierdoor is meer professioneel gedrag zichtbaar. Door de training gespreksvoering zijn medewerkers overgegaan van feedback geven naar discussie en debat voeren. De open aanspreekcultuur is versterkt en er is steeds meer voorspelbaarheid in gedrag communicatie. Alle noodzakelijke trainingen zijn door de medewerkers gevolgd en behaald. Aan de SKJ-registratie eisen is voldaan.

Het beleid van de organisatie heeft op belangrijke onderdelen voldoende aandacht gehad. Structurele aandacht voor het invullen en het compleet houden van de kwartaalrapportages op het kwaliteitsjaarplan en de actie- en verbeterlijst hebben gezorgd voor een volledig en helder beeld van de voortgang en eventuele bijsturing. Het intern audit- en controlerapport levert voldoende informatie om goed zicht te hebben op het effect van verbeteracties. Controles hebben het afgelopen jaar meer verspreid over het jaar plaatsgevonden en vervolgccontroles zijn uitgevoerd na bijsturing. Er is voldoende aandacht voor de kwaliteit van de middelen. Verbeteringen worden waar nodig doorgevoerd.

Alles van het HR-jaarplan is gerealiseerd. Er is een scholings- en ontwikkelbeleid opgesteld en geïmplementeerd en het lezen en ondertekenen van de gedragscode is opgenomen in het onboardingbeleid en inwerkschema. Het Arbeidsomstandighedenbeleid is opgesteld en geïmplementeerd. Alle Arbo RI&E verbeterpunten zijn gerealiseerd. Onderdelen die betrekking hebben op de persoonlijkheid, kleinschaligheid en de sfeer die **Lentekind** zo uniek maken, zijn meegenomen in een werkgroep. Evenals mogelijkheden voor ouderparticipatie. Aan de hand hiervan is een richtlijn opgesteld, waarop de Cliëntenraad ook feedback en advies heeft mogen geven. Vrijwilligerswerk door ouders wordt gestimuleerd.

De start van nieuw zorgaanbod, waaronder de Salamanders en de opening van de tweede locatie in Heinkenszand, hebben ervoor gezorgd dat het aanbod van therapie, de kans op ontwikkeling en de kans op instroom en doorstroom is vergroot. Het communicatieplan heeft hierin ondersteund, met positieve gevolgen voor oudercommunicatie, professionalisering en naamsbekendheid van **Lentekind**. Met name collega zorgorganisaties, het speciaal onderwijs, verwij-

zers en professionals hebben **Lentekind** nu op hun netvlies. Er zijn nog vier vrije lokalen op de locatie in Heinkenszand, waarvan er naar verwachting in 2024 twee zullen worden gevuld.

De nieuwe ondersteuningssoftware en de verbeteringen die daar in de loop van het jaar aan zijn gedaan,

hebben ertoe geleid dat er nu een professioneel Elektronisch Cliëntendossier staat en dat **Lentekind** hiermee weer een professionaliseringslag heeft kunnen maken. **Lentekind** werkt binnen de kaders van de WZD, met aandacht voor alternatieven, het volgen van het stappenplan WZD en het hanteren van de criteria proportionaliteit, subsidiariteit en effectiviteit. Het nieuwe Elektronisch Cliëntendossier ervoor gezorgd dat de maatregelen zorgvuldig kunnen worden vastgelegd, en dat het werken aan afbouwen door middel van de nieuwe methodiek ook kan worden vastgelegd in individueel opgestelde doelen. Het door de WZD-functionaris opgestelde beleid heeft verder gestalte gekregen in de praktijk. Hiermee wordt voldaan aan wet- en regelgeving.

De inbreng van verbeteracties door medewerkers wordt gestimuleerd, doordat dit standaard terugkomt tijdens bepaalde bijeenkomsten. Leren en verbeteren laat resultaten zien. Zichtbaar is dat alle acties die zijn gestart leiden tot meer professioneel handelen. In alles is merkbaar dat er steeds meer sprake is van professioneel gedrag.



DE OFFICIËLE OPENING VAN HEINKENSZAND

5.2 Verbeterpunten

In het kwaliteitsjaarplan 2024 wordt gefocust op de vier bouwstenen uit het kwaliteitskompas, die aanknopingspunten zijn om dagelijks te werken aan kwaliteit en zicht te krijgen op kwaliteit. Namelijk: het zorgproces rond de individuele persoon, onderzoek naar de ervaringen van mensen met een beperking, professionele ontwikkeling en inzicht in kwaliteit.

Bij de bouwsteen met betrekking tot het zorgproces rond de individuele persoon ligt de aandacht op het centraal stellen van persoonsgerichte ondersteuning en een dynamisch ondersteuningsplan, waarbij de dialoog als uitgangspunt wordt gezien. Voor het onderzoek doen naar ervaringen zal een methode worden gezocht om dit op systematische wijze te onderzoeken, evenals het toetsen van de zorg. Het benutten van de resultaten zal hierbij ook de aandacht krijgen. Deskundigheid en doorontwikkeling van de professionaliteit hebben de nadruk, met voorwaarde van een aantrekkelijk leerklimaat en ruimte voor reflectie. Ten slotte dient er ten behoeve van inzicht in kwaliteit en het sturen hierop de focus te liggen op de kwaliteitscultuur, waardoor het gevoel 'kwaliteit is iets van ons allen' het leidende principe kan worden.

Ook voor 2024 staan naast het genoemde verandertraject voor organisatieontwikkeling, het vastleggen van de WZD in processtappen, het vormgeven van het verpleegkundige project en het uitbouwen van het ondersteuningsprogramma, nog een aantal verbeterpunten op het programma.

- Het verbeteren van de risicogerichtheid en de veiligheidscultuur, voor het signaleren en het bewust afwegen van risico's.
- Focus op de kwaliteitscultuur, waardoor het gevoel 'kwaliteit is iets van ons allen' het leidende principe kan worden. Een gemeenschappelijke set met normen en waarden is binnen de organisatie vastgelegd in de gedragscode, maar nu is het nog belangrijk dat iedereen zich daaraan houdt en zich verantwoordelijk voelt voor de uitvoering ervan.
- Het starten van een kwaliteits- en veiligheidscultuurplan.
- Naar aanleiding van aandacht voor de kwaliteits- en veiligheidscultuur medewerkers gaan betrekken bij het uitvoeren van interne audits en controles.
- Het Kwaliteitshandboek jaarlijks volledig actualiseren aan het huidige niveau door middel van een nieuw ICT-systeem, waardoor overzicht, opzoekbaarheid en eigenaren kunnen worden vastgelegd met meldingen van planning.
- Verdergaande professionalisering en samenwerking richting een open aanspreekcultuur en onderlinge afhankelijkheid.
- Gespreksvoering verder gebracht door middel van het aanleren van de BOB-methode aan kantoor medewerkers, orthopedagogen en teamleiders.
- Zelforganisatie verder brengen aan de hand van intercollegiale intervisie.
- Teamleiders als tussenlaag organiseren met medezeggenschap en toezicht. Ontwikkeling van de functie van teamleiders gericht op gecontroleerde groei.
- Onderzoek doen naar de mobiele versie van het ondersteuningssysteem, om het gebruiksgemak voor ouders en verzorgers te vergroten.

- De eisen vanuit de Wet Zorg en Dwang zijn volledig op orde. Planning, uitvoering en melding gaan door middel van een rapport ieder jaar naar de inspectie. De WZD-rapportage is op orde, foutmeldingen zijn eruit en de juiste maatregelen hierin zijn mogelijk.
- Meer focus op de onderdelen check en act van de PDCA-cyclus, nadenken hoe zaken worden geborgd en uitgevoerd.



ZWEMMEN BIJ LENTEKIND

6. Reflectie

6.1 Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht heeft in de vergadering van 29 april het kwaliteitsrapport besproken.

De Raad van Toezicht geeft zijn complimenten over het gedegen rapport. De Raad van Toezicht heeft tussentijds voldoende informatie verkregen om zicht te hebben op de kwaliteit van zorg, onder andere met betrekking tot scholingen van medewerkers, Meldingen Incidenten Cliënten, het ziekteverzuim, klachten en signalen van de inspectie en financiers. De Raad van Toezicht kan zich vinden in het geschetste beeld van de kwaliteit van de organisatie.

De Raad van Toezicht ziet dat de inspanningen van de organisatie en de medewerkers om zaken te verbeteren goed zichtbaar zijn. Dit wordt wel gezien als een permanent proces, maar het beeld is al met al positief. De Raad van Toezicht ziet dat de contacten met stakeholders voldoende benut worden. De Raad van Toezicht beoordeelt de invulling van en het voldoen aan de Governancecode positief, de dingen worden goed gedaan.

Op basis van de informatie die de Raad van Toezicht ontvangen heeft, beschouwt de Raad van Toezicht dit rapport als een reëel beeld van de kwaliteit van de zorg en de ondersteunende zaken bij **Lentekind**. Er wordt volgens goede structuur schematisch gerapporteerd.

Namens alle leden van de Raad van Toezicht,
Adinda van de Kerkhove, *voorzitter*

6.2 Cliëntenraad

De Cliëntenraad heeft in de vergadering van 13 mei 2024 het kwaliteitsrapport besproken.

De Cliëntenraad voelt zich tussentijds voldoende betrokken bij beleidswijzigingen op het gebied van kwaliteit. Op de juiste momenten wordt de Cliëntenraad erbij betrokken en hebben inspraak gehad. Er is tussentijds voldoende informatie om zicht te hebben op de kwaliteit van zorg, met name door de verkregen stukken ter afronding die tijdens de vergaderingen worden behandeld. Er is voldoende ruimte en gelegenheid om informatie te delen met de organisatie, zowel tijdens overleg als tussentijds indien nodig.

De Cliëntenraad is blij met de inspanningen van de organisatie en medewerkers om verbeteringen door te voeren. De Cliëntenraad gaat er vanuit dat deze lijn met de komst van de nieuwe directeur-bestuurder wordt voortgezet. Het is mooi om dit ook terug te lezen in het rapport. Het rapport geeft een reëel beeld van de kwaliteit van de zorg en ondersteunende zaken, verbeterpunten zijn goed omschreven en haalbaar.

De Cliëntenraad geeft zijn complimenten over het rapport. Het is te merken dat er weer veel tijd en aandacht aan is geschonken.

Namens alle leden van de Cliëntenraad,
Brenda Groen, *voorzitter*





B

0

LENTEKIND

Opentijden kantoor

Opentijden caphelande

De Alsestraat 100, 1017 CA Amsterdam



orthopedagogisch
dagcentrum
voor beweging
en ontwikkeling

*Lentekind beschikt over het
HKZ kwaliteitskeurmerk www.hkz.nl*

Stichting Lentekind

Beneluxlaan 16
4334 GJ Middelburg

locatie Heinkenszand:
Kraaiendijk 10
4451 KA Heinkenszand

T: 06 26 98 55 30
E: info@stichtinglentekind.nl

www.stichtinglentekind.nl