

KWAAli

TeiTS

RaPPort

2021

LENTE
KIND

orthopedagogisch
dagcentrum
voor beweging
en ontwikkeling

“Plezier, passie & professionaliteit!”



Inhoudsopgave

SAMENVATTING	5
1. ALGEMEEN	7
1.1 Missie, visie en kernwaarden	7
1.2 Orthopedagogisch centrum voor dagbehandeling	7
1.2.1 Zorgverlening en Cliëntenbestand	7
1.2.2 Aanpak kwaliteitsrapport	9
1.2.3 Externe visitatie	9
2. KWALITEIT VAN HET ZORGPROCES	10
2.1 Omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag	10
2.2 In Balans	11
2.3 Kwaliteitsbewaking en certificering	13
2.3.1 Kwaliteitsmanagementsysteem	13
2.3.2 Audits	13
2.3.3 Risicobewust werken	13
2.3.4 HKZ-audit	14
2.4 Werken in de groep	14
2.4.1 De Bevers en de Gele Vlinder	14
2.5 Verbreding van het aanbod	16
2.5.1 Gezinsbegeleiding	16
2.5.2 Facilitair team	17
2.5.3 Zorgklas	18
3. AANDACHT VOOR VEILIGHEID IN BEHANDELING EN ONDERSTEUNING	21
3.1 Onvrijwillige zorg	21
3.2 Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)	22
3.3 Klachten	22
3.4 Privacy	23
3.5 Medicatieveiligheid	23
3.6 Hygiëne	23
3.7 Calamiteiten en incidenten	24

4.	ONTWIKKELEN VAN MEDEWERKERS EN BOUWEN AAN DE ORGANISATIE	25
4.1	Betrokken en vakbekwame medewerkers	25
4.1.1	Medewerkers	25
4.1.2	Medezeggenschap	26
4.1.3	Ziekteverzuim	27
4.2	Intervisie en teambegeleiding	27
4.3	SKJ-registratie	27
4.4	Functiebeschrijving en Verantwoorde Hulp voor Jeugd (IGJ)	28
4.5	Continue verbeteren	28
5.	ZORG LEVEREN IN DE TIJD VAN CORONA	29
5.1	Impact op de zorg	29
5.2	Impact op ouders, medewerkers en vrijwilligers	30
6.	CONCLUSIE	31
6.1	Beeld van de kwaliteit van de organisatie	31
6.2	Verbeterpunten	32
7.	REFLECTIE	33
7.1	Raad van Toezicht	33
7.2	Cliëntenraad	34
BIJLAGEN		35
	De Bevers	35
	De Gele Vlinder	40

Samenvatting

Dit kwaliteitsrapport geeft een overzicht van de diensten die **Lentekind** biedt en geeft inzicht in de effecten van de dagbehandeling op de dagelijks aan onze zorg toevertrouwde kinderen en jongvolwassenen.

Lentekind levert kwaliteit, die getoetst wordt aan het normenkader van de IGJ en de WLZ. Stevige externe toetsen door KIWA voor de HKZ, door ARBO Unie voor de RI&E Arbo én interne audits bevestigen, dat er serieus werk gemaakt wordt van de kwaliteit van de organisatie.

Lentekind leert doorlopend en wil zich altijd verbeteren. Dit gebeurt door kennis, kunde en vaardigheden te vergroten door middel van het programma-aanbod gerelateerd aan de eisen van de Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ) dat toeziet op kwaliteit, toetsing en scholing. Tevens door te reflecteren op het eigen gedrag en het effect op elkaar en op de kinderen. Hiermee groeien de medewerkers in hun professionaliteit. Dat gaat in kleine stapjes en soms met vallen en opstaan onder het motto “fouten maken mag, daar kun je in slagen of ervan leren”.

In dat groeiproces is **Lentekind** in **2020** gestart met het project ‘In Balans’, waarbij de beroepseisen van de SKJ als uitgangspunt genomen werden. Het doel hiervan was om een beter evenwicht in de verdeling van de verantwoordelijkheden van zowel persoonlijk begeleider als orthopedagoog te bewerkstelligen. Er werd meer verantwoordelijkheid en regie bij de persoonlijk begeleider gelegd, terwijl de orthopedagoog een meer coachende en relatiegerichte rol kreeg. In **2021** heeft **Lentekind** dit verder ontwikkeld, waardoor orthopedagoog en persoonlijk begeleider de kinderen nu gezamenlijk, in een tandemrol, kunnen ondersteunen.

In **2021** heeft **Lentekind** ook het project ‘Omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag’ verder ontwikkeld. Het doel van dit project was om moeilijk verstaanbaar gedrag beter te begrijpen, eerder op het spoor te komen, eerder te interveniëren en te kunnen voorkomen. Daardoor kunnen meer ontwikkelmogelijkheden voor het kind worden benut. Door een betere signalering en daardoor snellere interventie en bijsturing is het resultaat een vermindering van het aantal MIC (*Melding Incidenten Cliënten*) meldingen.

Voor beide projecten geldt dat ze een doorlooptijd hebben van meerdere jaren, voordat gezegd kan worden dat de doelstellingen zijn gerealiseerd.

Wat de inspanningen hebben opgeleverd wordt zichtbaar in de verhalen van het werken in de groep. De verhalen zijn opgetekend door de groepen zelf. Uit hun verhalen blijkt dat naast het hanteren van de persoonlijke ontwikkelingsplannen en risico-inventarisaties ook de groepsdynamiek bepalend is voor de ruimte die medewerkers en kinderen ervaren om te werken aan ontwikkeling. In **2022** zal daarom voor groepen waar de hectiek door moeilijk verstaanbaar gedrag regelmatig te groot was, de aandacht uitgaan naar een overstijgende samenwerking en groep doorbrekend werken.

In het eerste halfjaar van **2021** hebben de coronaproblematiek en de verhuizing begin april naar het nieuwe gebouw vooral geleid tot korte termijnacties op het gebied van kwaliteit. In het tweede halfjaar heeft **Lentekind** na een korte reflectie een inhaalslag gemaakt op de vastlegging van besluitvorming en uitvoeringsafspraken. Dankzij de verscherpte aandacht voor het naleven van hygiënevoorschriften en de coronamaatregelen heeft de zorgverlening van **Lentekind** vrijwel geen uitval gehad.

Ook **2021** was door corona en de verhuizing weer een hectisch jaar. **Lentekind** en al haar medewerkers hebben hard en zorgvuldig gewerkt om een hoge kwaliteit van zorg te leveren, alle afspraken na te komen en de doelen te realiseren. Uit evaluaties en reflecties is er voldoende stof tot nadenken gekomen, waarmee **Lentekind** ook in **2022** weer verder kan met verbeterplannen en acties.

Drs. Natasja Reebergen

Raad van Bestuur Stichting Lentekind

1. Algemeen

1.1 Missie, visie en kernwaarden

Missie

Lentekind is een orthopedagogisch centrum voor beweging en ontwikkeling. **Lentekind** is er voor elk kind en jongvolwassenen met grote ontwikkelingsproblematiek en hun familie. **Lentekind** ondersteunt de ontwikkeling van deze kinderen en jongvolwassenen in brede zin via methodische begeleiding en behandeling in een multidisciplinair netwerk.

Visie

Elk kind kan zich ontwikkelen, ongeacht de mate van beperking. Ontwikkeling en begeleiding biedt **Lentekind** door beweging, beleving in muziek, digitale innovatie, spel, plezier, afwisseling in en ontspanning én contact met mensen en kinderen met en zonder beperking.

Kernwaarden

Lentekind ondersteunt de ontwikkeling door middel van groepsgewijze behandeling en begeleiding van elk kind en jongvolwassene en hun familie, in een eigen tempo, ieder op zijn eigen manier via professionaliteit met passie en plezier.

1.2 Orthopedagogisch centrum voor dagbehandeling

1.2.1 Zorgverlening en Cliëntenbestand

Dagbehandeling

Lentekind biedt dagbehandeling, ontwikkelingsstimulering en begeleiding aan kinderen en jongvolwassenen van 0 tot ongeveer 23 jaar voor de volgende doelgroepen:

- **Kinderen van 0 tot ongeveer 7 jaar met een ontwikkelingsachterstand**
Hierbij gaat het om kinderen die door hun intensieve ondersteuningsvraag als gevolg een syndroom, verstandelijke beperking, ontwikkelingsachterstand, medische zorgvragen (nog) niet kunnen deelnemen aan de reguliere kinderopvang of onderwijs.
- **Kinderen met een verstandelijke beperking en autismespectrumstoornis of een vermoeden hiervan**
Bij deze kinderen is structuur en duidelijke dagindeling belangrijk. Daarnaast is er veel kennis en ervaring bij de begeleiders om deze kinderen te kunnen ondersteunen bij hun ontwikkeling.
- **Kinderen en jongvolwassenen met een ernstige meervoudige beperking van 0 tot ongeveer 23 jaar**
In een gestructureerd dagprogramma met een goede afwisseling tussen inspanning en ontspanning wordt bij deze kinderen/jongvolwassenen veel aandacht besteed aan stimulering van de ontwikkeling.

Kinderen die bij **Lentekind** komen worden minimaal 2 dagen per week behandeld in groepsverband van 6 tot 7 kinderen, waarbij regelmatig in kleinere subgroepen activiteiten worden ondernomen. Elk kind krijgt een ontwikkelingsplan op maat waaraan gewerkt wordt. Dit plan wordt samen met de disciplines fysiotherapie, ergotherapie, logopedie, orthopedagogie en psychologie en de persoonlijke begeleider opgesteld.

Dagbesteding en stages

Lentekind biedt vijf dagen per week dagbesteding en stages aan voor jongeren en jongvolwassenen tot 35 jaar met een lichte tot matige verstandelijk beperking. Dit team wordt het Facilitair Team genoemd. Jongeren in dit team voeren onder begeleiding werkzaamheden uit zoals was vouwen, beddengoed afhalen, soep maken voor alle collega's, tuin bijhouden, speelgoed schoonmaken, ramen wassen en planten water geven.

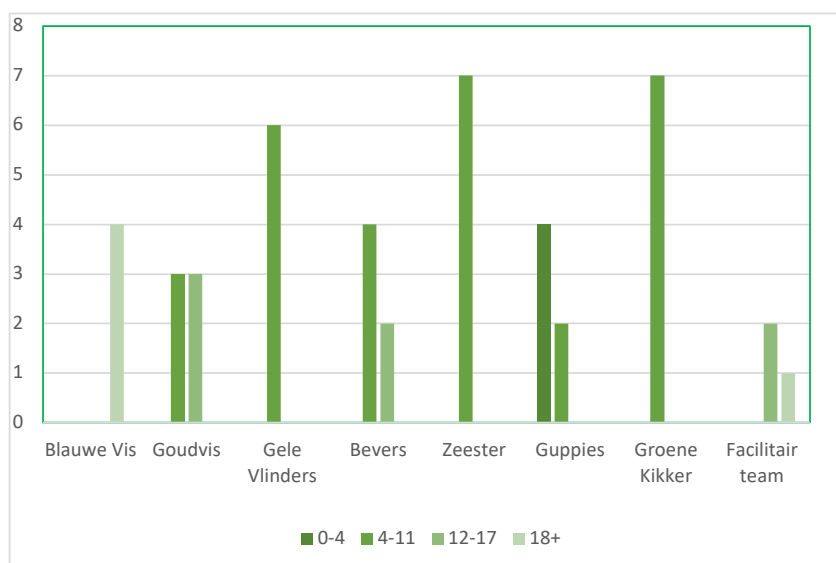
Logeerweekenden

Eenmaal per twee weken kunnen kinderen uit de EMB doelgroep bij **Lentekind** logeren van vrijdagmiddag 15.30 uur tot zondagmiddag 15.30 uur, ook op feestdagen met uitzondering van Kerstmis en oud- en nieuwjaar.

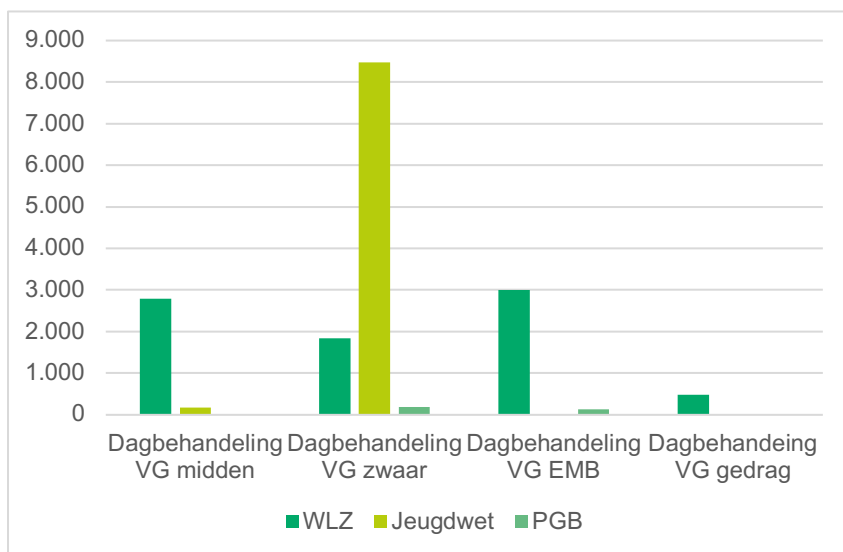
Gezinsbegeleiding

Lentekind biedt gezinsbegeleiding voor gezinnen met een kind met een verstandelijke beperking, een ontwikkelingsachterstand, autisme en/of gedragsproblematiek die alledaagse vragen hebben over verwachtingen, opvoeding en spelontwikkeling. Afhankelijk van de hulpvraag komt de gezinsbegeleiding één tot meerdere keren per week op huisbezoek. Met de gezinsbegeleiding proberen we 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.

Cliëntenbestand



Overzicht van de groepen met aantal kinderen per leeftijdscategorie



Dagbehandeling 2021 per categorie op basis van dagdelen

1.2.2 Aanpak kwaliteitsrapport

De bijdrage van medewerkers aan dit rapport is dit jaar opnieuw verbeterd in zowel omvang als diepgang. Doel is in dit kwaliteitsrapport de betekenis voor en het effect op alles wat **Lentekind** doet voor de kinderen en jongvolwassenen die dagelijks aan de zorg worden toevertrouwd in beeld te brengen. In het begin van 2022 zijn vragen geformuleerd om de medewerkers te ondersteunen bij het maken van hun verhaal. In de loop van het eerste kwartaal zijn de teksten in samenspraak waar nodig gewijzigd en aangevuld. In mei is op basis van het rapport door de Raad van Toezicht en de Cliëntenraad een reflectie geschreven.

1.2.3 Externe visitatie

Er is dit jaar geen externe visitatie geweest.

NIEUW GEBOUW LENTEKIND



2. Kwaliteit van het zorgproces

Na een intensieve voorbereiding in 2020 is er in 2021 gestart met de implementatie van twee belangrijke trajecten, waarbij deskundigheidsbevordering van- en meer regie bij de persoonlijk begeleiders kernelementen zijn. Deze veranderslagen doorvoeren vraagt om een lange adem en veel aandacht en vasthoudendheid.

2.1 Omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag

Waarom is het project gestart?

Moeilijk verstaanbaar gedrag is vaak gedrag wat niet meteen begrepen wordt. Het is een uiting van een emotie of gemoedstoestand die de kinderen niet onder woorden kunnen brengen. Ze willen hiermee vertellen dat er iets niet klopt, dat ze iets anders willen, iets niet begrijpen of dat het nu even niet loopt zoals zij het willen. Het orthopedagogisch behandelmodel *Triple C* benadrukt dat elk gedrag een manier van communiceren is.

Het is de uitdaging voor begeleiders om te ontdekken waar dit vandaan komt. De begeleider onderzoekt samen met de orthopedagoog waar het gedrag vandaan komt en proberen hierop te sturen in plaats van dat gestuurd wordt op het gedrag van het kind.

Het *Triple C* behandelmodel leert ons, dat mensen opvoeding en begeleiding van andere mensen nodig hebben om zich te ontplooiën en te ontwikkelen. We gaan een onvoorwaardelijke begeleidingsrelatie aan met onze kinderen en proberen hen zo goed mogelijk te ondersteunen en te begeleiden waar nodig. Wij blijven dit ook doen wanneer een kind moeilijk verstaanbaar gedrag vertoont. Het kind wil namelijk iets duidelijk maken aan ons.

Hierbij worden ook de ouders betrokken van het kind. Begeleidingsafspraken worden afgestemd met ouders en waar mogelijk wordt advies gegeven. Een goede afstemming tussen ouders en collega's is noodzakelijk om het kind goed te kunnen volgen, te kunnen bijsturen en ondersteunen.

Hoe worden medewerkers ondersteund met het omgaan met lastige situaties?

Om de weerbaarheid van medewerkers die te maken hebben met moeilijk verstaanbaar gedrag te vergroten is **Lentekind** in 2021 begonnen met de training 'Fysieke en mentale weerbaarheid'. De medewerkers oefenen in de praktijk in omgaan met en voorkomen van moeilijk verstaanbaar gedrag. Zij leren in korte tijd hoe je effectief reageert en de zelfcontrole terugkrijgt door: stress te reduceren; angst te overwinnen; te werken vanuit je rustige ik (ken jezelf); om te leren gaan met fysieke agressie; het bewaken van de eigen veiligheid en die van de ander.

Hoe volgen- en stimuleren we de implementatie?

Op 14 oktober is de nieuw ingestelde MIC (*Melding Incidenten Cliënten*) commissie van start gegaan, die wordt gevormd door de directeur-bestuurder, een orthopedagoog, een persoonlijk begeleider en de adviseur kwaliteit en veiligheid. Per maand worden de MIC-meldingen per

groep en per kind in een voorbereidingsdocument opgenomen en door de orthopedagogen aangevuld met interventies, bijsturing en effecten. De uitwerking van het overleg wordt per groep gecommuniceerd met een driemaandelijks voortschrijdend inzicht per kind. Hiermee wordt gestimuleerd dat het implementatietraject van de nieuwe procesafspraken voldoende aandacht krijgt en daarmee steeds meer het ‘moeilijk verstaanbaar gedrag’ voorkomen wordt en minder gestuurd hoeft te worden op het gedrag van het kind.

2.2 In Balans

Eerst was er de Projectgroep in Balans

In november 2020 zijn alle collega's SKJ (*kwaliteitsregister jeugd*) geregistreerd. Deze stap is gezet in de professionaliteit van **Lentekind**.

Naar aanleiding van de Basisopleiding en de verdiepingsopleiding, -ethiek en tuchtrecht werd uit gesprekken duidelijk wat er binnen **Lentekind** moest veranderen om als persoonlijk begeleiders professioneler te kunnen werken volgens de SKJ-richtlijnen.



Al snel werd de Project Groep In Balans (*PGIB*) opgestart, samengesteld uit persoonlijk begeleiders, orthopedagogen, kwaliteitsmedewerker en de directeur-bestuurder. De projectgroep heeft met elkaar een route bepaald die er aan het eind van dat traject voor zorgt dat er binnen **Lentekind** professioneler wordt gehandeld. Er is ruimschoots de tijd genomen, omdat het niet alleen verandering vraagt op inhoudelijk niveau maar ook op betrekkningsniveau (relationeel).

Aan de hand van de volgende plaatjes wordt duidelijk geïllustreerd waar de medewerkers naar toe willen werken:



Op het plaatje fietst de pb'er links en de orthopedagoog rechts. Ieder zit op zijn eigen fiets op dezelfde weg. Ze volgen hetzelfde pad, het pad van het kind. Toch rijdt ieder apart. De orthopedagoog is wat verder dan de pb'er. Naar aanleiding van de SKJ moet de pb'er meer initiatief en regie gaan nemen. De pb'er en orthopedagoog zitten samen op de duofiets. Zij zijn gelijkwaardig. De orthopedagoog kan niet verder op de weg dan de pb'er en zal de persoonlijk begeleiders mee moeten nemen in het proces. De gereedschapskist staat voor andere medewerkers, zoals de therapeuten, directeur, coördinatie, HR etc. Als de fiets kapotgaat, kan je de gereedschapskist gebruiken. Hiermee wordt bedoeld dat je deze personen kan raadplegen als het nodig is. De SKJ-hendel aan de kant van de pb'er staat voor de regie die de persoonlijk begeleiders meer moesten gaan nemen.

Wat is er in 2021 opgepakt?

Alle persoonlijke begeleiders en pedagogen zijn met elkaar in gesprek gegaan. Verwachtingen zijn gedeeld, afspraken zijn gemaakt en aandachtspunten besproken waarop de pb'er gecoacht wilde worden. Tweemaal per jaar wordt er geëvalueerd en waar nodig aangepast/bijgesteld. Ook heeft de projectgroep een evaluatie/escalatie model opgesteld die de medewerkers kan helpen wanneer de gesprekken niet zo lopen als gewenst.

De Project Groep in Balans is uitgebreid, zodat er van iedere groep een medewerker aanwezig is. Hier is voor gekozen omdat Stichting **Lentekind** steeds groter wordt, er op deze manier de betrokkenheid van collega's willen vergroten en er meer bekend is wat er op de groepen speelt en waar de projectgroep op in moet spelen.

Ook de verhuizing naar het verbouwde pand is ingezet in dit verandertraject. Bij het verlaten van het tijdelijk pand stond een vuurkorf. In deze vuurkorf konden medewerkers briefjes verbranden met daarop de punten die ze ook figuurlijk achter wilden laten. Bij het betreden van het nieuwe pand stond er een 'wenspot'; hierin konden medewerkers hun wensen met betrekking tot hun handelen binnen **Lentekind** doen. Na een jaar wordt bekeken of deze wensen ook daadwerkelijk zijn uitgekomen.

Wat staat er in 2022 op de agenda?

In 2022 wordt er verder gegaan met het professionaliseringsproces. Met evalueren en bijsturen

borgen we de voortgang in de gewenste richting. De inhoud van de ‘wenspot’ zal besproken worden. De medewerkers worden in dit proces ondersteunt door continue educatie.

2.3 Kwaliteitsbewaking en certificering

2.3.1 Kwaliteitsmanagementsysteem

Het kwaliteitsmanagementsysteem heeft vastere vorm gekregen door het bespreken en vastleggen van beleids- en proceswijzigingen in het beleidsoverleg. Ook de implementatie van wijzigingen en het bewaken van de voortgang is daar belegd met behulp van de breder opgezette verbeter- en actiepuntenlijst.

2.3.2 Audits

Audits worden frequenter en meer risicogericht uitgevoerd. Ook is er een meerjarenplanning gemaakt, waardoor geborgd wordt dat alle voor de organisatie van belang zijnde onderdelen in een periode van 3 jaar een keer worden meegenomen en gerapporteerd. In **2021** zijn audits uitgevoerd op het gebied van vervoer, personeelsdossiers, zorgadministratie, medicatieveiligheid en het hygiëneprotocol. Het hygiëneprotocol zal gedurende de periode van aanhoudend verhoogd infectierisico regelmatig de aandacht krijgen in groepsbespreking en werkoverleg. Medicatieveiligheid is vanwege het hoge gezondheidsrisico een blijvend onderwerp bij het uitvoeren van controles.



VERVOER

2.3.3 Risicobewust werken

Ook het bewust omgaan met risico's werkt mee aan de verhoging van de kwaliteit. Risico's zijn geïnventariseerd en maatregelen die niet in de processen zijn opgenomen, zijn op de actie- en verbeterpuntenlijst geplaatst.



BHV, RISICOBEWUST WERKEN

Belangrijkste onderwerpen in **2021** waren hygiëne, medicatieveiligheid en calamiteiten en incidenten, die worden toegelicht in hoofdstuk drie van dit rapport. Deze onderwerpen zullen ook in **2022** op de actielijst staan in verband met de bijzonder omstandigheden (corona) of het doorlopende verbetertraject.

2.3.4 HKZ-audit

- De audit op 8 februari is positief afgerond. De verbeterpunten van vorig jaar die betrekking hadden op de directiebeoordeling waren dit jaar ruimschoots ingehaald. Een van de tips van de auditor was om meer te letten op soft signals. Kunnen medewerkers bijvoorbeeld een melding doen van iets, wat geen klacht of MIC-melding is? En kunnen medewerkers hun ideeën kwijt over verbeteringen die ze willen, of een compliment geven?
- Lentekind denkt er nu over om hiervoor een ideeënbus te maken.
- Voor de volgende audit staat op het programma om te toetsen aan het normenkader of de nieuwe producten zoals de gezinsbegeleiding op alle onderdelen volledig in de organisatie zijn ingebed. Van beleid en procesbeschrijvingen in het kwaliteitshandboek tot evaluatie, toetsing en verantwoording.



2.4 Werken in de groep

2.4.1 De Bevers en de Gele Vlinder

Hoe is 2021 verlopen?

Beide groepen hebben in **2021** grote veranderingen ondergaan. Het aantal kinderen per groep is toegenomen en de groepssamenstelling is gewijzigd. De teams zijn gegroeid en er zijn veel personeelwisselingen geweest. Deze veranderingen zijn van invloed geweest op de groep. Na iedere verandering moest de groep opnieuw gevormd worden en hadden de kinderen, maar ook de medewerkers, de tijd nodig om gewend te raken aan de nieuwe situatie. Wat hierbij altijd op nummer 1 heeft gestaan, is het welzijn van de kinderen.



GELE VLINDER WANDELING

Er is gewerkt aan zoveel mogelijk voorspelbaarheid en duidelijkheid, door bijvoorbeeld van nieuwe ruimtes en speelpleinen foto's te maken en het dagprogramma leidend te houden. Ook is er bij het dagprogramma en steeds gekeken hoe dit het beste ingedeeld konden delen. Hier zijn regelmatig aanpassingen aan gedaan. Zo waren sommige ruimtes in het nieuwe gebouw nog niet direct klaar, buiten spelen was eerst maar één plein, maar breidde later uit naar meerdere pleinen. Een eerste keer op het nieuwe plein spelen was soms lastig voor bepaalde kinderen.

Vanwege het lage niveau van de doelgroep, kunnen de kinderen hun ervaringen over de geboden zorg niet vertellen. Wel kan dit voor de begeleiders zichtbaar zijn in het gedrag van de kinderen. Door alert te zijn op het welzijn van de kinderen, om bijvoorbeeld te zien hoe ze in hun vel zitten, en of ze zich veilig genoeg voelen op de groep. Wanneer bepaalde patronen zijn waar te nemen, bijvoorbeeld wanneer een kind iedere dag op hetzelfde punt weerstand opbouwt, is er hierover overleg om op een juiste manier bij de behoeften van dit kind aan te sluiten, passend bij de gehele groep. Dit vanuit de visie dat de kinderen mogen zijn zoals ze zijn; het is aan ons als begeleiders om op een goede manier op hun gedrag in te spelen.

Hoe is 2021 ervaren?

Het team van de Bevers geeft aan veel te hebben geleerd, zowel over henzelf als over de kinderen en dat de pedagogische relatie met de kinderen is gegroeid.

Een belangrijke conclusie over de afgelopen periode is dan ook het belang van de stabiliteit van de begeleiders op de groep. De kinderen op de groep hebben veel baat bij bekende gezichten, en de wisselingen van collega's zorgde bij de kinderen vaak voor moeilijk verstaanbaar gedrag.

Daarnaast zien ze het soms moeilijk verstaanbare gedrag van de kinderen als een spiegel voor henzelf. Het kind wil iets duidelijk maken aan en de begeleiders moeten in staat zijn om deze signalen op te vangen en op de juiste manier te interpreteren.

Bij de Gele Vlinder werd de combinatie van kinderen regelmatig als hectisch ervaren. Ook was er vaak te veel moeilijk verstaanbaar gedrag bij elkaar, waar niet altijd op tijd op ingespeeld kon worden, wat leidde tot een hoger aantal MIC-meldingen.

De begeleiding geeft ook aan veel van deze periode te hebben geleerd. Uiteindelijk is het belangrijk om zelf de regie te nemen en naar de orthopedagoog of leidinggevende te stappen, om sneller tot oplossingen te komen.

Wat is de planning voor 2022?

De groepen hebben zich op basis van alle ervaringen voorgenomen om in 2022 te starten met groep doorbrekend werken. Dit houdt in dat gekeken wordt hoe de dagprogramma's van deze groepen zo opgesteld kunnen worden, dat de krachten en interesses van de medewerkers met betrekking tot de activiteiten en de behoeften en interessegebieden van de kinderen zo goed mogelijk worden ingezet. Door activiteiten passend bij de interesses en ontwikkelingsniveaus van de kinderen aan te bieden, worden ze iedere dag uitgedaagd en gemotiveerd waarbij plezier maken en ontwikkelen centraal staat.

[Lees meer over het werken in de groep via deze link](#)

2.5 Verbreding van het aanbod

2.5.1 Gezinsbegeleiding

Hoe was de start?

De gezinsbegeleiding is gestart met ouders van kinderen die bij **Lentekind** de dagopvang volgen, volgens een in 2020 gemaakt plan. Start per 1 januari 2021 met één gezinsbegeleider (32 uur) met de post-HBO opleiding na HBO Social Work of Pedagogiek bij drie gezinnen met kinderen die bij **Lentekind** in dagbehandeling zijn.

Hoe wordt de gezinsbegeleiding vormgegeven?

Samen met de ouders wordt een werkplan gemaakt. Dit wordt gedeeld met de klantondersteuner van de gemeente en periodiek geëvalueerd. Het plan is gericht op een meer algemene vorm van gezinsbegeleiding op een overkoepelende en oplossingsgerichte wijze, waarbij er wel maatwerk nodig is per kind. Wat kan of mag er van een kind (met een verstandelijke beperking of ontwikkelingsachterstand) verwacht worden, is veelal de eerste vraag. Wat heeft dat voor consequenties voor de ontwikkeling en vooral wat mag door ouder en gezinsbegeleider van hem/haar verwacht worden. Waar dat kan wordt het netwerk van het kind en ouder(s) ingezet. Ook kunnen er complicerende factoren zijn in de begeleiding, met als voorbeeld een



GEZINSBEGELEIDING: RELINDE EN LOEK

ouder met licht verstandelijke beperking, een andere culturele achtergrond of een taalbarrière. Een ouder kan ook ineens in een burn-out komen en moet dan eerst weer op weg geholpen worden, voordat het werken aan de doelen vanuit de gezinsbegeleiding kunnen worden opgepakt. Veelal blijkt er een jaar nodig te zijn om de gestelde doelen te realiseren. Na een jaar zijn er meer maatwerkoplossingen en andere methoden nodig in de begeleiding om de gezinnen nog beter te ondersteunen.

Wat was de ontwikkeling in 2021?

In de loop van het jaar is dit uitgegroeid tot veertien gezinnen, waarbij ook enkele waarvan de kinderen niet bij **Lentekind** in dagbehandeling zijn. De basis is gelegd. Het is een serieus product geworden van **Lentekind** naast dagbehandeling en het logeren voor EMB-kinderen. Eenmaal per maand is er supervisie door een NVO geregistreerde orthopedagoog van buiten de organisatie wat van grote toegevoegde waarde is.

Wat kwam er uit de toets door de HKZ?

De start en de uitvoering zijn voldoende uitgewerkt om te kunnen werken. Er is niet getoetst of alle stappen van het normenkader HKZ zijn genomen. Dit gaat alsnog gebeuren om te zorgen dat de gezinsbegeleiding op alle onderdelen die voor de organisatie nodig zijn volledig zijn uitgewerkt en op de juiste plaatsen, zoals in het kwaliteitshandboek, zijn vastgelegd.

Wat staat er op de agenda voor 2022?

Als eerste alle stukken die bij de voorbereiding zijn gemaakt op laten nemen in het Kwaliteitshandboek en wat ontbreekt aanvullen en na de Plan en de Do ook aan de Check en de Act invulling te geven met een transparante verantwoording. In de uitvoering is het na een jaar tijd om meer te gaan verdiepen, met als speerpunten meer methodisch en meer gestructureerd werken. Bij- en nascholing is hiervoor nodig.

Meer verdiepen in culturen van ouders is noodzakelijk zeker als het gaat om taal en beleving van de beperking/ontwikkelaachterstand. Periodiek casussen bespreken met de orthopedagogen en overleg met de persoonlijk begeleider op de groep en met de coördinator vervoerplannen om kennis en observaties van anderen beter te benutten.

2.5.2 Facilitair team

Wat was het plan en wat zijn de doelstellingen?

Het plan was om binnen **Lentekind** een dagbesteding te starten voor jongvolwassen mensen met een verstandelijke beperking die naar het speciaal onderwijs gaan of deze hebben verlaten. De doelstelling van deze nieuwe groep hulpcollega's is om een zinvolle dagbesteding te bieden met praktische taken die zij aankunnen. Met het uitvoeren van deze taken ondersteunen ze de medewerkers en de organisatie van **Lentekind**. Bij het ontwikkelen en aanbieden van het gevarieerde dagschema wordt aan elk gebied van de deelgebieden van kwaliteit van leven invulling gegeven. Ook worden vaardigheden van school behouden en verder ontwikkeld. Per hulp-collega is er een plan op maat voor het schema, communicatiemateriaal en begeleiding.

Hoe heb je het facilitair team vormgegeven?

De dagbesteding is gestart op 2 december 2021. Op de startdag bestond het team uit drie hulpcollega's waarvan twee jongvolwassenen vanuit het VSO Klimopschool en één volwassen cliënt die instroomde vanuit een al reeds bestaande groep binnen **Lentekind** onder begeleiding van één vaste begeleider. Vooraf is een speciaal dagschema opgesteld om de hulpcollega's goed wegwijs te maken binnen **Lentekind** en om rust en ruimte te creëren om hen te laten wennen aan het gebouw, de collega's, de kinderen en de dagelijkse gang van zaken. In de ruimte van het facilitaire team werd direct structuur aangeboden door het visueel maken van de dagplanning met een pictobord. We zijn begonnen met het leren kennen van de taken die bij het facilitair team het meest voorkomen zoals het doen van de was, de afwas en het schoonmaken van speelgoed. Dit hebben we na enkele weken uitgebreid naar meer taken die qua werk meer omvatten en waar-



FACILITAIR TEAM LENTEKIND

over ook van tevoren meer moet worden nagedacht, bijvoorbeeld soep koken.



Wat is de planning voor 2022?

Ook voor de opzet van het facilitair team geldt, dat de start en de uitvoering voldoende zijn uitgewerkt om te kunnen werken, maar nog moeten worden opgenomen in beleid en processen in het Kwaliteitshandboek.

2.5.3 Zorgklas

Wat is de aanleiding om de start van een zorgklas voor te bereiden?

De vraag speelde al langer voor kinderen die behoefte hebben aan onderwijs, maar waar de stap naar het functioneren binnen een klas in het (speciaal) onderwijs net nog een stap te ver is. Deze kinderen hebben eigenlijk een 'opstapje' nodig om de stap naar het onderwijs gemakkelijker te maken.

De afgelopen jaren hebben de gemeenten Middelburg, Veere en Vlissingen enkele individuele indicaties afgegeven voor begeleiding vanuit de Jeugdwet voor jonge kinderen die in gaan stromen in (speciaal) onderwijs. Er is een toename van vraag naar integratie van kinderen met een beperking in het onderwijs. Dit vraagt echter om goede afspraken tussen samenwerkingsverbanden passend onderwijs en gemeenten (als financier van arrangementen voor kinderen

die ondersteuning vanuit beide wetgevingen vragen) en ook van zorgaanbieders en scholen die deze kinderen behandelen en (gaan) onderwijzen. Op dit moment is er voor de doelgroep die wij bedienen geen collectieve afspraak (wel voor persoonlijke verzorging, niet voor begeleiding) hetgeen betekent dat er voor elk kind met de desbetreffende gemeente over een individuele beschikking gesproken moet worden als de kinderen de overstap naar school gaan maken.

Wat is de missie van de zorgklas?

Door een samenwerking tussen zorg en onderwijs, gefaciliteerd door gemeenten en het samenwerkingsverband passend onderwijs wordt gerealiseerd dat jonge kinderen met een beperking soepeler het onderwijs instromen en hun ontwikkelingspotentieel benut wordt, waardoor de kansen op participatie geoptimaliseerd worden.

Welk doel wil je hiermee bereiken?

Ouders van kinderen met een beperking worden via diverse kanalen geleid naar de meest passende plek zo dichtbij huis als mogelijk is. Hun kind ontvangt groepsgewijs brede ontwikkelingsstimulerende begeleiding en behandeling waar mogelijk, gericht op deelname in het onderwijs. De zorg wordt daarbij zoveel mogelijk naar het kind gebracht. Kinderen voor wie de stap naar school niet vanzelfsprekend en groot is, ontvangen in een vroeg stadium begeleiding zodat zij begeleid de overstap wel kunnen maken.

Hoe hebben jullie de uitvoering voorbereid?

Na goedkeuring van de aanvraag 'zorg/onderwijs arrangement' is er een lokaal binnen de Klimopschool ingericht voor de zorgklas. Bij de inrichting is rekening gehouden met verschillende manieren van werken. Dit zie je bijvoorbeeld terug in het kunnen werken met een



ZORGKLAS

symbolensysteem op een individuele werkplek, maar de mogelijkheid om te werken met een ladekastje aan de eigen tafel. Ook is er veel spel materiaal, ontwikkelmateriaal en inrichting voor het lokaal aangeschaft, om zo een fijn en veilig lokaal te creëren waarin de kinderen ruimte hebben om te ontwikkelen. Voor ieder kind dat komt wordt een eigen picto- of foto strook gemaakt om het dagprogramma te kunnen visualiseren. Nieuw voor de medewerkers is het gebruik van een digibord. Met behulp van een goede instructie wordt dit ingezet tijdens de kringactiviteit, bij het visualiseren van het dagprogramma en een spelletje of oefening doen met de hele groep. Bij het opstellen van een dagprogramma is gekeken naar de mogelijkheden binnen de school. Ook door bijvoorbeeld samen met een andere klas buiten te spelen.

Hoe zal de start eruitzien in 2022?

Er zal in eerste instantie gestart worden met 3 kinderen in de klas met één begeleider. Met korte intervallen evalueren we het verloop met de orthopedagoog en met medewerkers van de school. In de loop van **2022** is het doel uit te breiden naar 6-8 kinderen en twee begeleiders.



3. Aandacht voor veiligheid in behandeling en ondersteuning

3.1 Onvrijwillige zorg

Per 1 januari 2020 is de Wet Zorg en Dwang (WZD) ingegaan en is door **Lentekind** in de eerste maanden van 2021 gewerkt aan de verdieping en de bewustwording hiervan. Tijdens het werkoverleg is er een presentatie gegeven aan de medewerkers waarin de wet werd uitgelegd. Ook is het beleid, de beslisboom en de huisregels daarbij uitgelegd.

Naar aanleiding van tips tijdens de externe visitatie zijn het beleid en huisregels wat aangepast. Zo zijn de huisregels wat eenvoudiger gemaakt. Ook zijn er huisregels geschrapt, omdat dit vaker individueel werd toegepast in plaats van standaard. Als voorbeeld: niet alle kinderen zitten in een rolstoel, dus het toepassen van de rolstoelrem is een individuele toepassing. Hiervan is maatwerk gemaakt in de risico-inventarisatie van de desbetreffende cliënt

De WZD staat als vast onderwerp in de agenda van de groepsbespreking met het team. Zo signaleren we tijdig of de WZD aan de orde is en worden alternatieve mogelijkheden besproken. In het voorbeeld van de rolstoelrem is er bijvoorbeeld besproken voor welke cliënten dit nodig



ONVRIJWILLIGE ZORG

is en zelfs gekeken naar de situatie. Zo is er een cliënt die bijvoorbeeld tijdens het werken aan tafel wel gebruik maakt van de rolstoelrem, maar tijdens het spelmoment niet. Zodat de cliënt zelf mag voortbewegen in de ruimte tijdens het spelmoment.

3.2 Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

In 2021 is de RI&E Arbo uitgevoerd door de Arbo Unie.

De samenvatting van het rapport geeft aan, dat **Lentekind** diverse activiteiten ondernomen om de arbeidsomstandigheden voor medewerkers te optimaliseren. Dit blijkt onder andere uit de volgende aspecten:

- Stichting Lentekind is een warme en collegiale organisatie;
- Diverse soorten scholing worden aan de medewerkers aangeboden;
- De persoonlijke beschermingsmiddelen worden ter beschikking gesteld;
- Aanvragen vanuit de medewerkers ter verbetering van de arbeidsomstandigheden worden snel opgepakt;
- Er wordt een weerbaarheidstraining wordt vanuit de organisatie aan de medewerkers aangeboden.

De belangrijkste verbeterpunten uit deze RI&E zijn:

- Het opstellen van een arbeidsomstandighedenbeleid;
- Aanstellen van een preventiemedewerker;
- Opstellen beleid t.a.v. bijzondere groepen medewerkers, zoals jeugdigen, ouderen en zwangeren;
- Beleid t.a.v. PSA (*psychosociale arbeidsbelasting*) gericht op werkdruk opstellen;
- Het Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO) aanbieden aan de werknemers.

Lentekind heeft voor deze actiepunten met een matig en laag risicoprofiel een plan van aanpak opgesteld.

De verplichte toetsing van de RI&E en het Plan van Aanpak is uitgevoerd door een gecertificeerd kerndeskundige namens Arbo Unie. De conclusie van deze toetsing is, dat er zijn geen onvolkomenheden naar voren zijn gekomen en dat **Lentekind** voldoet aan de gestelde eisen.

3.3 Klachten

Er zijn in 2021 geen klachten gemeld bij de klachtencommissie. Ook zijn er bij **Lentekind** geen schriftelijke klachten binnengekomen. Om het voor ouders en medewerkers laagdrempeliger te maken om complimenten of klachten in te dienen hebben we een nieuwe pagina op de website ingericht.

3.4 Privacy

Er zijn in 2021 geen incidenten en datalekken geweest.

3.5 Medicatieveiligheid

Controle op een juiste verantwoording is regelmatig uitgevoerd omdat de impact bij fouten bij het verstrekken van medicatie groot is. Incidenteel blijkt, dat een aftekenlijst een door de ouders gesignaleerd en doorgegeven gebrek heeft, of een vervolglijst niet tijdig is afgegeven. Dit heeft regelmatig aandacht nodig om de juiste vastlegging voor een transparante verantwoording zeker te stellen.

3.6 Hygiëne

Extra controle op het voldoen aan de hygiënevoorschriften is uitgevoerd om extra infecties in de coronatijd te voorkomen. Dit zullen we ook in 2022 blijven doen om de urgentie hoog te houden. Samen met regelmatig aandacht voor het hanteren van de coronaregels heeft dit ervoor gezorgd, dat we weinig tot geen uitval van onze zorgverlening hebben gehad.



BHV

3.7 Calamiteiten en incidenten

Doel is het voorkomen van calamiteiten en incidenten en wanneer die zich toch voordoen daar adequaat op te reageren. Voor het nieuwe gebouw is een calamiteiten- en ontruimingsplan gemaakt. Dit is besproken en geoefend in kleine groepen met een externe deskundige, die ook de BHV training verzorgt.

Een groot deel van de incidenten komt voort uit moeilijk verstaanbaar gedrag, waarvoor een apart project loopt. Zie hiervoor ook hoofdstuk twee. Er is nieuw beleid opgesteld en er zijn nieuwe procesafspraken gemaakt. Om de voortgang te stimuleren en te bewaken worden alle MIC-meldingen geregistreerd, geanalyseerd voor de MIC-commissie en de interventies, bijsturing en effecten hiervan vastgelegd in de verslagen, die worden gedeeld met de groepen.



CALAMITEITEN BESPREKING

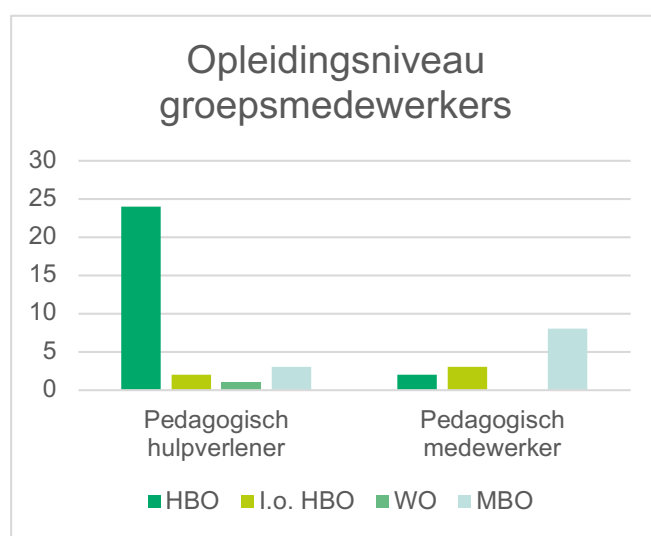
4. Ontwikkelen van medewerkers en bouwen aan de organisatie

4.1 Betrokken en vakbekwame medewerkers

4.1.1 Medewerkers

De medewerkers van **Lentekind** zijn betrokken medewerkers. Het is een jong team en is zoals ook in **2020** groeiende, zowel in aantal als in kwaliteit.

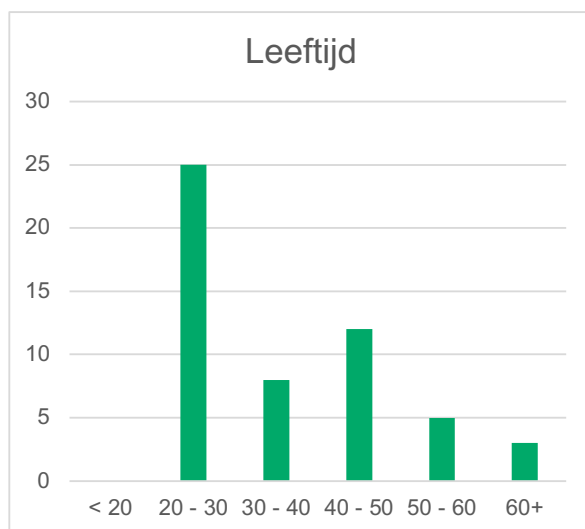
Eind **2021** zijn er 42 begeleiders, 35 vrijwilligers, 2 gezinsbegeleiders, 1 ritmiek begeleider en 3 orthopedagogen in dienst. In het schooljaar **2020- 2021** waren er 2 HBO stagiaires die nu aan het werk zijn als oproepkracht. In het schooljaar **2021- 2022** zijn er 6 stagiaires waarvan 5 HBO en 1 MBO.



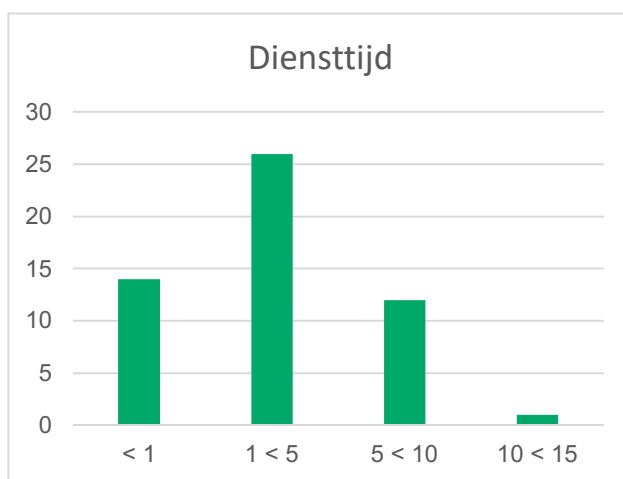
Figuur 1 Opleidingsniveau groepsmedewerkers

In **2021** is er naast de medewerkers voor HR, communicatie en het secretariaat, zorg- en financiële administratie, die in **2020** zijn aangenomen, ook een roosterplanner gestart die ook de taken van de vervoerscoördinator heeft overgenomen die met pensioen is gegaan.

61,3% van de medewerkers heeft een contract voor onbepaalde tijd en 38,7% een contract voor bepaalde tijd. Van alle medewerkers en vrijwilligers wordt bij indiensttreding een VOG opgevraagd.



Figuur 2 Leeftijdsopbouw



Figuur 3 Diensttijd

4.1.2 Medezeggenschap

In het najaar van **2021** is de Personeelsvertegenwoordiging overgegaan naar een tijdelijke Ondernemingsraad (OR). In oktober **2021** heeft de OR een training gevolgd en naar aanleiding van deze training een OR-reglement opgesteld waarmee de directeur- bestuurder heeft ingestemd. De OR gaat in **2022** op zoek naar 2 extra leden om de OR compleet te maken. De verkiezingen staan in februari **2022** gepland. De OR heeft in oktober **2021** samen met de Cliëntenraad en de Raad van Toezicht een convenant ondertekend, met als doel de effectieve samenwerking in de driehoek te bestendigen. Het convenant maakt diverse aspecten concreet:

- De 7 principes uit de Governance Code staan centraal voor de werkwijze en samenwerking.
- Eenieder zorgt voor optimale informatievoorziening. Partijen leveren elkaar (on)gevraagd

de relevante informatie die nodig is om de taken naar behoren uit te kunnen voeren.

- Iedere partij respecteert en kent de eigen rol en die van de ander. Partijen bevragen elkaar actief, verrassen elkaar niet (zeggen wat je denkt, doen wat je zegt) en benaderen elkaar vanuit vertrouwen. Hierbij zijn afspraken vanzelfsprekend tenzij men expliciet maakt dat een afspraak gewijzigd wordt.
- Men ontmoet elkaar elk jaar om op informele wijze te bespreken of men met elkaar de goede dingen doet en of men de dingen op een goede manier doet. In deze jaarlijkse bijeenkomst is ruimte om elkaar feedback te geven met als doel het proces zeggenschap – medezeggenschap – toezicht voortdurend te ontwikkelen.

4.1.3 Ziekteverzuim

Net als in **2020** is er in **2021** door middel van preventieve verzuimgesprekken veel aandacht geweest voor het ziekteverzuim. De werkwijze van **2020** is in **2021** voortgezet. Ook medewerkers die frequent (drie keer binnen 12 maanden) verzuimen, worden uitgenodigd op gesprek.

Dit heeft geleid tot een verlaging van het ziekteverzuim van 6,4% exclusief zwangerschap in **2020**, tot een verzuimpercentage van 3,07% en een percentage van 5,7% inclusief zwangerschap- en bevallingsverlof in **2021**.

4.2 Intervisie en teambegeleiding

In **2021** is de intervisie voortgezet met een planning van drie keer per jaar. De medewerkers zijn onderverdeeld in vier groepen. Tijdens de intervisie wordt gereflecteerd op drie dimensies. Omdat de extern begeleider zelf niet SKJ geregistreerd is schrijven alle medewerkers ten behoeve van hun SKJ-punten, na afloop van de intervisie een reflectieverslag op de drie dimensies. Het doel van de intervisie is het systematisch intercollegiaal reflecteren op het professioneel handelen. Dit doel is na een goede start, in **2021** te weinig aan bod gekomen en het is te veel gegaan over bijzaken op organisatorisch vlak. Voor **2022** is een gecertificeerd extern begeleider aangetrokken.



Vanwege corona is de teambegeleiding na een periode niet te zijn doorgegaan in december opnieuw van start gegaan met introductiebijeenkomsten. Hierin zijn de doelstellingen en het programma voor **2022** gepresenteerd. De basis is om te leren reflecteren op je eigen gedrag en je daarmee bewust te worden van het effect daarvan op anderen en het effect daarvan op je werk. Om daarna te leren het eigen gedrag te beïnvloeden en verschillen met anderen te overbruggen, waarbij de uitkomst is goed samenwerken.

4.3 SKJ-registratie

Van de hbo geschoolde medewerkers is in **2021** 85% SKJ geregistreerd of de SKJ-registratie in orde aan het maken. De overige 15% is BIG geregistreerd.

4.4 Functiebeschrijving en Verantwoorde Hulp voor Jeugd (IGJ)

De functiebeschrijving van de pedagogisch hulpverlener is naar aanleiding van het project in balans herschreven en opnieuw gewogen. Eisen die vanuit de SKJ gesteld worden zijn opgenomen in de functiebeschrijving. Deze functiebeschrijving is in december 2021 goedgekeurd door de OR en rondgestuurd aan alle medewerkers die het betreffen.

4.5 Continue verbeteren

In 2021 zijn bestaande processen verwerkt in beleid. Zo zijn op HR vlak de volgende beleidsstukken opgesteld: werving & selectie beleid, aanstellingsbeleid, stagebeleid, exit beleid. Op deze manier staan de processen meer vast en weten medewerkers waar ze aan toe zijn. Deze beleidstukken worden jaarlijks geëvalueerd zodat er voldoende bijgesteld kan worden. Daarnaast is er per juli 2021 gestart met een nieuw roosterprogramma, Dyflexis. Dit zorgt voor een efficiënter en effectiever rooster, waardoor veel tijd wordt bespaard met het roosteren.

In het voorjaar van 2021 hebben alle medewerkers de training moeilijk verstaanbaar gedrag gevolgd. Deze training is voortgekomen uit het verbetertraject moeilijk verstaanbaar gedrag die staat beschreven in het kwaliteitsrapport van 2020. De training bestond uit 2 dagdelen theorie en afsluitend een weerbaarheidstraining. Vanwege corona is de weerbaarheidstraining niet doorgegaan en staat deze in kwartaal 1 van 2022 gepland. Er zijn 3 dagen BHV en EHAK-trainingen geweest. In kwartaal 3 zijn er 2 trainingdagen geweest voor de methodiek bewegen in muziek (*BIM*) en hebben alle medewerkers de e-learning medicatieveiligheid gevolgd.

In 2020 zijn er twee projectgroepen opgestart om onderzoek te doen naar aanvullende methodieken die toegepast kunnen worden. De ene projectgroep heeft zich gericht op een methodiek voor EMB-kinderen. Voor deze groepen is gekozen voor de LACCS-methode, deze staat voor: lichamelijk welzijn, alertheid, contact, communicatie en stimulerende tijdsbesteding. Deze methode sluit goed aan bij de visie en andere methodieken die bij **Lentekind** worden gevolgd. De training wordt in Q4 van 2022 of Q1 van 2023 gepland.

De tweede projectgroep heeft zich gericht op ontwikkelingsperspectief voor kinderen die meer ondersteuning nodig hebben/geen klassikaal onderwijs kunnen volgen. De methodiek die uit dit onderzoek naar voren is gekomen is het Plancius programma. Plancius biedt mogelijkheden om tot nieuwere/ andere doelen te komen die meer aansluiten bij het dagelijkse leven van kinderen die ouder zijn dan 8 jaar. De methodiek sluit goed aan op de kleine stapjes methodiek die binnen **Lentekind** wordt gehanteerd.

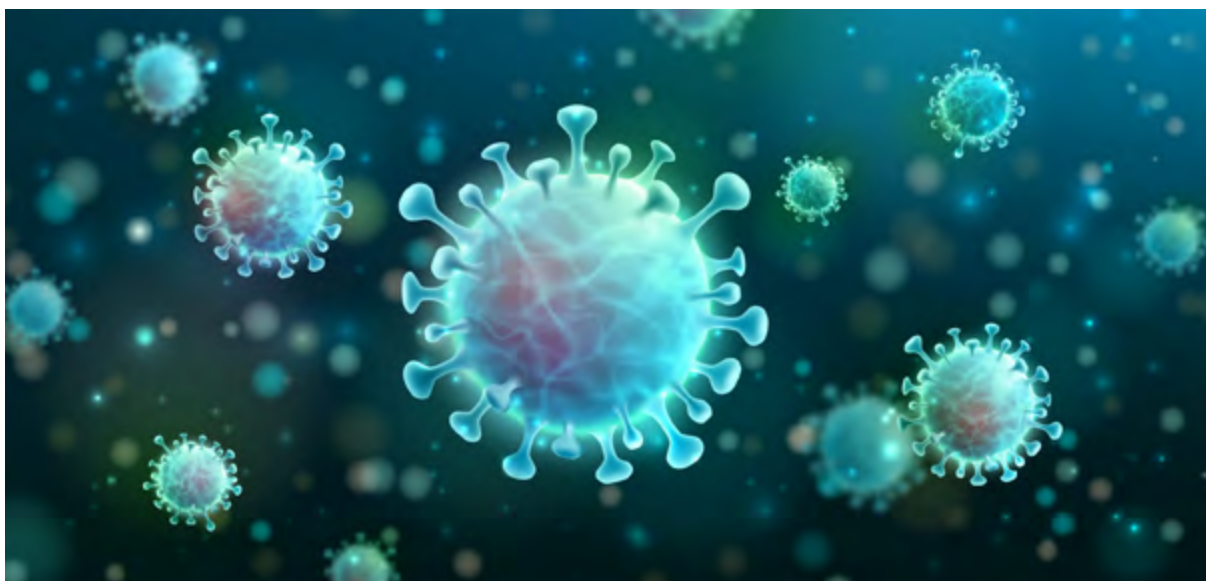
5. Zorg leveren in de tijd van corona

5.1 Impact op de zorg

Binnen de richtlijnen van de RIVM met toegestane afwijking op de momenten dat het leveren van zorg in gevaar kwam, zijn er in de eerste en tweede golf slechts enkele besmettingen geweest met een zeer beperkte uitval van de zorg. In de derde golf zijn uiteindelijk veel medewerkers en kinderen besmet geraakt, maar door een beperkt aantal besmettingen per week heeft **Lentekind** doorlopend dagbehandeling kunnen leveren. Het testbeleid met de inzet van zelftesten heeft daar een goede bijdrage aan geleverd.

Als een van de weinige dagbehandelingscentra in Nederland bleef **Lentekind** open in de eerste coronagolf. Andere dagbestedingscentra en dagbehandelingen hebben hiervan geleerd en in de tweede golf zijn ook zij opengebleven. De ervaring van de bestuurder vanuit haar vorige werk in een ziekenhuis met crisiscoördinatie bij een pandemie (griep epidemie 2018 duurde 11 weken met dezelfde gevolgen) kwam hierbij goed van pas. Op basis van deze ervaring heeft **Lentekind** volgens cohorten gewerkt, zoals een ziekenhuis dat ook doet. Door daarnaast afspraken met ouders, chauffeurs en medewerkers te maken heeft **Lentekind** alle golven kunnen doorstaan met een beperkt aantal besmettingen.

Wel viel op dat er soms werd afgeweken van het standaard beleid, maar dat was en is voor de zorg toegestaan. De GGD werkte langzamer, dan dat **Lentekind** wilde. Bij kinderen zonder DigiD duurde het 2 dagen voordat de uitslag binnen was en dit laatste is vooral bij een posi-



IMPACT OP DE ZORG

tieve testuitslag belemmerend voor het leveren van zorg. Overleg met de GGD leverde op, dat wij dat maar moesten accepteren.

Bij de start hebben we bij contact en klachten direct medewerkers naar huis laten gaan, die na een negatieve test op de vijfde dag weer aan het werk mochten. Later bij de zelftest hanteerden we de regel dat bij contacten gedurende vijf dagen werd getest. Bij een negatieve test konden medewerkers blijven werken en kinderen blijven komen. Bij een positieve test was het thuisblijven en testen bij de GGD. Hierdoor was er minder onrust en werden besmettingen met corona sneller vastgesteld (ook zonder klachten). Met voortschrijdend inzicht zijn de testadviezen van het RIVM en is het testbeleid van de GGD opgeschoven in de richting die **Lentekind** al was ingeslagen.



VRIJWILLIGER IN DE KEUKEN

De algemene conclusie is dat er zowel bij de kinderen, als bij de medewerkers door de organisatie goed is gehandeld, er weinig besmettingen en geen uitbraken zijn geweest en **Lentekind** een voorbeeld was in de regio en landelijk hoe het wel mogelijk was om zorg te blijven leveren. De uitval van zorg is zeer beperkt gebleven.

5.2 Impact op ouders, medewerkers en vrijwilligers

Door het houden van afstand en beperken van de mogelijkheid om elkaar te ontmoeten is de verbinding met vrijwilligers en ouders verminderd. Waar en wanneer dat mogelijk was hebben we in kleine groepen de kennismaking met het nieuwe gebouw georganiseerd. De periodieke gesprekken met de ouders door de persoonlijk begeleider en de orthopedagoog zijn gevoerd.

In 2022 wordt de verbinding weer verstevigd door:

- Ouderavonden
- Koffiedrinken na de rit door de chauffeurs
- Koffieochtenden met de Cliëntenraad
- Ouders participeren op afspraak weer in de groep
- Feestelijke bijeenkomsten voor ouders en kinderen, vrijwilligers en medewerkers

6. Conclusie

6.1 Beeld van de kwaliteit van de organisatie

Uit eigen ervaring en uit de informatie van het kwaliteitsmanagementsysteem en externe toetsen blijkt, dat er stevig gewerkt wordt aan het leveren van kwalitatief goede zorg in een passende nieuwe werkomgeving. Medewerkers voldoen aan de eisen van bekwaamheid door voldoende (bij)scholing en goed gedocumenteerde inwerk-schema's voor nieuwe medewerkers.

In 2021 hebben nieuwbouw, corona en de verhuizing in april sterke invloed gehad op voortgang en vastlegging van acties en verbeteringen in het eerste halfjaar. De focus heeft in die periode gelegen op korte termijnproblemen en dito oplossingen. De verhuizing gaf even wat terugval in het nakomen van afspraken, wat is bijgestuurd door een periode van 'puntjes op de i' zetten.

De ingezette verandertrajecten 'In Balans' en 'Omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag' stonden enigszins onder druk, met name door de beperking in contacten vanwege de corona maatregelen. Het vraagt uithoudingsvermogen, creativiteit en verbondenheid om door te zetten en de gewenste verbeteringen te realiseren. Om de verbondenheid door een gemeenschappelijk basis te versterken, zijn met de uitkomsten van het waarden- en normenspel eind 2021 gezamenlijke waarden en normen geformuleerd. Deze zullen de onderlegger gaan vormen voor een nieuwe gedragscode en een waarden- en-normen-set.

Met het project 'In Balans' is ingezet op meer regie bij de persoonlijk begeleider en met het project 'Omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag' zijn nieuwe werkafspraken gemaakt om dit gedrag te voorkomen of te verminderen. Het bleek lastig te zijn om helder te krijgen en te houden hoe die verbetertrajecten in de praktijk lopen. De inrichting van de MIC-commissie is benut om daar meer structuur aan te geven.

Om het urgentiebesef hoog te houden worden controles op een aantal onderdelen, zoals hygiëne en medicatie, uitgevoerd. Het auditverslag levert voldoende informatie op om goed zicht te hebben op het effect van verbeteracties. Bijsturing kan nog verbeterd worden door controles meer verspreid over het jaar plaats te laten vinden en meer vervolgccontroles uit te voeren na bijsturingsacties.

VERHUIZING



Ouders geven aan dat het groter worden van de organisatie merkbaar is in een gevoel van meer afstand. Het is daarom belangrijk om de onderdelen die betrekking hebben op het gevoel van kleinschaligheid in een groeiende organisatie op te nemen in het meerjarenbeleid.

6.2 Verbeterpunten

Ook voor 2022 staan naast het doorzetten van de implementatie van de twee in dit rapport genoemde verbetertrajecten nog een aantal verbeterpunten op het programma.

- Ondersteuning voor de veranderprocessen door middel van andere inrichting, begeleiding en rapportage van Intervisie en Teambegeleiding.
- Kostenbeheersing door doelgerichte opleiding voor verpleegtechnische handelingen. Dit geeft ook meer duidelijkheid waar bevoegdheid en bekwaamheid wordt verwacht en ook waargemaakt kan worden.
- Bewaken en bijsturen van het nieuwe proces van moeilijk verstaanbaar gedrag is nu belegd bij de MIC-commissie en dat wordt voortgezet in 2022.
- Regels navolgen, zoals de hygiëneregels, wordt ondersteund door het opnieuw maken van afspraken over waarden en normen.
- De organisatie is zo klein dat alles zichtbaar is of wordt. Het belangrijkste is dat medewerkers zich verantwoordelijk voelen en verantwoordelijkheid nemen. Ter ondersteuning daarvan wordt oplossingsgericht werken gestimuleerd.



VERBETEREN VOOR OUDERS EN KIND

7. Reflectie

7.1 Raad van Toezicht

Heeft de raad tussentijds voldoende informatie om zicht te hebben op de kwaliteit van de zorg?

Kunt u zich vinden in het geschetste beeld van de kwaliteit van de organisatie?

Wat vindt u van de inspanningen van organisatie en medewerkers om te verbeteren?

Zijn de contacten met stakeholders voldoende?

Hoe beoordeelt u de invulling van en het voldoen aan de Governancecode?

Geeft dit rapport een reëel beeld van de kwaliteit van de zorg en ondersteunde zaken bij **Lentekind**?

De Raad van Toezicht heeft in de vergadering van 24 mei 2022 het kwaliteitsrapport besproken.

- De Raad van Toezicht complimenteert bestuurder en de medewerkers van Lentekind hoe er met corona is omgegaan.
- De Raad van Toezicht heeft tussentijds voldoende informatie ontvangen. De leden van de Raad zullen zich in het komende jaar verder verdiepen, door bijvoorbeeld met professionals te spreken en de groepen te bezoeken, wat eerder niet aan de orde was door corona en de wisseling van de leden in de Raad van Toezicht.

EERSTE DAG IN HET NIEUWE PAND



- De Raad van Toezicht ziet dat de inspanningen van organisatie en medewerkers om te verbeteren goed zichtbaar zijn, wat ook uit de evaluatie van de bestuurder naar voren kwam.
- De Raad van Toezicht ziet dat contacten met stakeholders voldoende benut worden, en dat er op alle dossiers samenwerking met andere partijen is.
- De Raad van Toezicht beoordeelt de invulling van en het voldoen aan de Governancecode zeer positief, door de stappen die in 2021 zijn gemaakt en de acties die daarop zijn uitgezet.
- 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 ondersteunende zaken bij Lentekind.

Namens alle leden van de Raad van Toezicht

Adinda van de Kerkhove, *voorzitter*

7.2 Cliëntenraad

Is de Cliëntenraad tussentijds voldoende betrokken bij beleidswijzigingen op het gebied van kwaliteit?

Hebt u tussentijds voldoende informatie om zicht te hebben op de kwaliteit van de zorg?

Is er voldoende ruimte en gelegenheid om informatie te delen met de organisatie?

Wat vindt u van de inspanningen van organisatie en medewerkers om te verbeteren?

Geeft dit rapport een reëel beeld van de kwaliteit van de zorg en ondersteunde zaken bij **Lentekind**?

De Cliëntenraad heeft in haar vergadering van 20 mei 2022 het kwaliteitsrapport van Lentekind besproken.

- De Cliëntenraad is tussentijds voldoende betrokken bij beleidswijzigingen op het gebied van kwaliteit.
- De Cliëntenraad heeft voldoende informatie gekregen om zicht te hebben op de kwaliteit van zorg.
- Er is voldoende ruimte en gelegenheid om informatie te delen met de organisatie.
- De organisatie en medewerkers leveren voldoende inspanningen om te verbeteren, waarbij de Cliëntenraad ziet dat het lastig is om gedragsveranderingen door te voeren.
- Dit rapport geeft een reëel beeld van de kwaliteit van de zorg en ondersteunende zaken bij Lentekind.
- De Cliëntenraad ziet dat jaarverslag, kwaliteitsrapport en meerjarenplan eenheid van koers geven.

Namens alle leden van de Cliëntenraad,

Peter van den Heuvel, *voorzitter*

Bijlagen

DE BEVERS

Wat was het voornemen voor dit jaar om aan te werken? En wat betekent dit voor de ontwikkeling van de groep en voor de kinderen?

In 2021 heeft de groep De Bevers grote veranderingen ondergaan. In het begin van dat jaar bestond de groep uit twee kinderen, van 9 en 11 jaar, met dagelijks één begeleidster. Het team van De Bevers bestond uit drie medewerkers, die afwisselend op de groep stonden. In de loop van 2021 is de groep gaan groeien; eerst naar drie kinderen waardoor er een tijd één op drie is gewerkt. Deze uitbreiding van de groep viel samen met de verhuizing naar het nieuwe gebouw in de Beneluxlaan, in april. Na deze verhuizing is de groep geleidelijk verder gegroeid. Er stroomden kinderen van andere groepen binnen **Lentekind** door en ook van buitenaf werd er een kind aangemeld. Sinds september bestaat de groep uit zes kinderen, variërend in de leeftijd van 7 tot 13 jaar. Deze grotere groep betekende ook dat er niet één, maar twee medewerkers op de groep gingen staan. Ook in het medewerkersteam zijn er veel wisselingen geweest.

Bovenstaande veranderingen in groeps grootte en –samenstelling en de veranderingen in personeel zijn van invloed geweest op de groep. Na iedere verandering moest de groep opnieuw gevormd worden en hadden de kinderen, maar ook wij als medewerkers, de tijd nodig om gewend te raken aan de nieuwe situatie. Wat hierbij altijd op nummer 1 heeft gestaan, is het welzijn van de kinderen. Als team van De Bevers vinden we het erg belangrijk om altijd te kijken vanuit de kinderen; wie zijn ze, wat hebben ze nodig, waar genieten ze van, wat vinden ze lastig? Maar zeker ook, welke signalen geven ze af en wat willen ze ons daarmee duidelijk maken? En hoe kunnen wij daar op een zojuist mogelijke manier op inspelen? Hieronder een overzicht wat wij op basis van de thema's hebben gedaan en wat dit betekende voor de kinderen.

Aan welke elementen heb je gewerkt? En wat betekent dit voor de kinderen?

Elk kind op De Bevers heeft individuele doelen. Deze doelen hebben betrekking op verschillende gebieden: cognitieve ontwikkeling, motorische ontwikkeling, emotionele ontwikkeling en sociale ontwikkeling. Per kind wordt er gekeken naar het niveau en worden de doelen op dat niveau afgestemd. Deze doelen worden vervolgens zowel in gestructureerde als niet-gestructureerde situaties geoefend. Zo leert het kind om bijvoorbeeld een begrip te generaliseren en kunnen we nagaan of het kind dit begrip daadwerkelijk snapt. Samen met de directe collega's en de orthopedagoog evalueren we regelmatig de doelen en kijken we of het doel voor het kind bijvoorbeeld al behaald is, bijgesteld moet worden of dat het kind nog volop bezig is met dit doel.

Naast doelen als vormen sorteren of een puzzel maken, zijn we ook bezig met praktische doelen. Zo leren we de kinderen bijvoorbeeld zelfstandig hun jas aan te doen. Het ene kind maakt hier sneller stappen in dan het andere kind waarbij het ook weer belangrijk is om te blijven kijken naar de krachten van een kind. Als medewerkers gaan wij altijd uit van de krachten van het kind en werken we daarvan uit aan de vaardigheden die het kind nog niet onder de knie heeft.

Een aantal kinderen op De Bevers heeft een eigen PECS-boek. Met behulp van PECS (*Picture Exchange Communication System*) kunnen kinderen die niet verbaal communiceren toch aangeven wat ze willen. In het PECS-boek zijn foto's of pictogrammen opgenomen voor verschillende momenten in het dagprogramma (eet- en drinkmomenten, speelmomenten, liedjes zingen). Door op de bijbehorende zinsstrip een foto te plakken en dit aan de begeleiding te laten zien, kunnen kinderen duidelijk maken wat ze willen en hebben ze zelf de regie over wat ze bijvoorbeeld op hun brood willen of met welk speelgoed ze willen spelen. We zien dat de kinderen zich gehoord voelen wanneer ze zelf keuzes kunnen maken. Kinderen die gewend zijn om met hun PECS-boek te werken, nemen gedurende de dag sneller de ruimte om een foto uit hun boek te pakken en die aan ons te laten zien, zodat wij hier vervolgens op kunnen reageren en er communicatie tot stand komt.

Vanwege het lage niveau van de doelgroep, kunnen de kinderen van De Bevers hun ervaringen over de geboden zorg niet vertellen. Wel kan dit voor ons als begeleiders zichtbaar zijn in het gedrag van de kinderen. We zijn alert op het welzijn van de kinderen, om bijvoorbeeld te zien hoe ze in hun vel zitten, en of ze zich veilig genoeg voelen op de groep. Wanneer we bepaalde patronen ontdekken, bijvoorbeeld wanneer een kind iedere dag op hetzelfde punt weerstand opbouwt, gaan we met elkaar hierover in overleg en proberen we op een juiste manier bij de behoeften van dit kind aan te sluiten, passend bij de gehele groep. Hierbij werken we vanuit de visie dat de kinderen mogen zijn zoals ze zijn; het is aan ons als begeleiders om op een goede manier op hun gedrag in te spelen. Naast de ervaringen van de kinderen, staan we ook open voor ervaringen van hun ouders. Hierover meer onder het volgende kopje.

Hoe werkt het samenspel in zorg en ondersteuning met ouders en deskundigen?

Als zorgmedewerkers houden wij nauw contact met ouders; ouders kunnen ons altijd bereiken en via de dagelijkse rapportage kunnen ze lezen wat hun kind die dag heeft gedaan. Onze communicatie naar ouders toe is transparant. Ouders zijn op de hoogte van de manier van werken en handelen op de groep en andersom laten ouders aan ons weten hoe het thuis gaat met het kind. Als ouders vragen hebben over de opvoeding van hun kind of ergens tegenaan lopen, kunnen ze dit met ons bespreken. Als er blijkt dat hier een meer structurele oplossing voor nodig is, kan de gezinsbegeleiding ingeschakeld worden. Er komt dan iemand thuis meekijken bij het betreffende gezin en zal in samenspraak met ouders gaan werken aan gestelde doelen.

Daarnaast speelt de orthopedagoog ook een belangrijke rol in de zorg en ondersteuning voor de kinderen. Bij vragen kunnen wij als medewerkers altijd terecht bij de orthopedagoog en kunnen we samen een oplossing bedenken of een nieuwe aanpak verzinnen. Daarnaast test de orthopedagoog de kinderen periodiek, waarbij er gekeken wordt op welk niveau de kinderen functioneren. Ook met de logopedist is er een kort lijntje. Een aantal kinderen op De Bevers communiceren verbaal; zij krijgen logopedie om hun woordenschat uit te breiden en te oefenen met woordjes en zinnestjes. Daarnaast geeft de logopedist tips hoe we op de groep de communicatie kunnen stimuleren en uitlokken.

Ten slotte is de fysio- en ergotherapeut ook betrokken bij de groep. Bij vragen over de

motorische ontwikkeling of belemmeringen bij lichamelijke beperkingen, wordt hun expertise en kennis ingezet.

Hoe borg je de veiligheid in zorg en ondersteuning?

Veiligheid in de zorg is erg belangrijk. Voor ieder kind op de groep is er een risico-inventarisatie opgesteld, waarin mogelijke gezondheids- en veiligheidsrisico's beschreven staan. Iedere medewerker is op de hoogte van deze risico's en is hier alert op, zodat deze zoveel mogelijk kunnen worden voorkomen. Daarnaast zijn medicijnen en chemische stoffen zoals schoonmaakmiddelen op de groep opgeborgen in een kast met een slot erop. Voor kinderen met noodmedicatie wordt de rugzak met daarin de noodmedicatie meegenomen bij verplaatsingen in of buiten het gebouw. Wanneer er incidenten hebben plaatsgevonden, op medisch, fysiek of materieel gebied, wordt hiervan door ons een MIC-melding gedaan. Door deze incidenten te melden, kunnen deze in kaart worden gebracht en kunnen er verbeteringen worden doorgevoerd om deze incidenten waar mogelijk in het vervolg te voorkomen.

Hoe werk je aan de onderlinge betrokkenheid en aan je vakbekwaamheid?

Binnen het team van De Bevers vindt er veel overleg plaats. Niet alleen over de kinderen en over wat er op de groep gebeurt, maar ook over onze eigen ervaringen. Een veilige omgeving waarin er over ervaringen kan worden gepraat en waarin je geholpen wordt als je dat nodig hebt, is voor ons erg belangrijk. We zijn ervan overtuigd dat wanneer je als team goed functioneert, dit ook een positief effect heeft op de ontwikkeling van de kinderen.

Om als medewerker te blijven leren en ontwikkelen, worden er binnen **Lentekind** verschillende cursussen aangeboden, zoals een BIM-cursus, de cursus 'Kleine stapjes' of een weerbaarheidstraining. Deze cursussen worden door ons als erg waardevol ervaren, omdat dit zorgt voor een stuk verdieping; met de opgedane kennis en ervaringen vanuit een cursus kan er bewuster en bekwaamer worden gehandeld in de praktijk. Daarnaast zijn er binnen **Lentekind** verschillende projectgroepen waaraan kan worden deelgenomen, om ook naast het werk op de groep je steentje te kunnen bijdragen aan ontwikkelingen binnen de organisatie en hier ook zelf van te groeien.

Het team van De Bevers bestaat momenteel uit jonge collega's. Dit betekent dat wij veel kunnen leren van medewerkers die al langer in de zorg werken en meer werkervaring hebben dan wij. Hiervoor is er in **2021** een coaching traject gestart waarbij een meer ervaren collega ons door middel van observaties op de groep coachte. Gebeurtenissen werden met elkaar besproken en er werden handvatten aangereikt hoe we met bepaalde situaties konden omgaan. Dit hebben wij als erg waardevol en positief ervaren. Voor onszelf, om meer toegerust te worden om de kinderen nog beter te kunnen begeleiden, en voor de kinderen, die hier uiteindelijk profijt van hebben.

Wat is je conclusie over de afgelopen periode?

De afgelopen periode hebben we als team van de Bevers veel geleerd, zowel over onszelf als over de kinderen. De nieuwere collega's op de groep leren de kinderen steeds beter kennen waardoor ze beter kunnen inspelen op het moeilijk verstaanbare gedrag van sommige kinderen. Ook merk je dat de afgelopen periode de pedagogische relatie met de kinderen is gegroeid

en sterker is geworden. Doordat we met zijn allen hebben geïnvesteerd in deze relatie, werpt dit nu zijn vruchten af en kunnen we weer nieuwe dingen gaan opbouwen met de kinderen.

Een belangrijke conclusie over de afgelopen periode is dan ook het belang van de stabiliteit van de begeleiders op de groep. De kinderen op de groep hebben veel baat bij bekende gezichten, en de wisselingen van collega's zorgde bij de kinderen vaak voor moeilijk verstaanbaar gedrag.

Daarnaast zien we het soms moeilijk verstaanbare gedrag van de kinderen als een spiegel voor onszelf. Het kind wil iets duidelijk maken aan ons, en wij moeten in staat zijn om deze signalen op te vangen en op de juiste manier te interpreteren. De afgelopen periode zijn we hier als team in gegroeid waardoor de kinderen zich veilig en gehoord voelen. Doordat we als pedagogisch hulpverleners de signalen van de kinderen opvangen en hiernaar handelen, merk je dat het moeilijk verstaanbaar gedrag afneemt. Er is minder tot geen frustratie bij de kinderen waardoor ze ook beter in hun vel zitten. Daarnaast zorgt de veiligheid die ze voelen bij ons ervoor dat de kinderen zich verder gaan ontwikkelen.

Wat ga je veranderen en hoe wil je het veranderen? En wat betekent dit voor de kinderen?

We zijn een groep in ontwikkeling, wat betekent dat wij als begeleiders steeds op zoek zijn naar manieren waarop we de kinderen beter kunnen begeleiden en bij hen kunnen aansluiten. Eén van de dingen waar we graag meer op willen gaan insteken is de zelfredzaamheid van de kinderen. Op de Bevers zijn er veel kinderen die uiteindelijk niet naar school doorstromen en we willen graag met hen werken aan dagdagelijkse vaardigheden. Binnen **Lentekind** is er momenteel een projectgroep die onderzoek doet naar het inzetten van een nieuwe methode als perspectief voor kinderen die meer ondersteuning nodig hebben en die minder onderwijsgerichte doelen hebben. Door kinderen, op basis van maatwerk, vaardigheden aan te leren, zal de zelfredzaamheid en de kwaliteit van leven van de kinderen vergroot worden en zal moeilijk verstaanbaar gedrag voorkomen worden of verminderen.

Daarnaast gaan we samen met de groepen Vlinders en Reigers in **2022** beginnen met groepsdoorbrekend werken. Dit houdt in dat we met elkaar bekijken hoe we de dagprogramma's van deze groepen zo op kunnen stellen waarbij gekeken wordt naar de krachten en interesses van de medewerkers met betrekking tot de activiteiten en de behoeften en interessegebieden van de kinderen. Door activiteiten passend bij de interesses en ontwikkelingsniveaus van de kinderen aan te bieden, worden ze iedere dag uitgedaagd en gemotiveerd waarbij

ACTIVITEITENBOARD



plezier maken en ontwikkelen centraal staat.

Als derde punt willen we het lijntje met de orthopedagoog kort houden. Er zijn dagen dat we zo druk bezig zijn op de groep, waardoor het overleg met de orthopedagoog op een tweede plaats komt te staan.



DE GELE VLINDER

Wat waren de doelen voor 2021? En wat betekent dit voor de ontwikkeling van de groep voor de kinderen?

In **2021** stond de verhuizing op het programma. We hadden ons voorbereid op de nieuwe situatie in het nieuwe gebouw, door bijvoorbeeld alvast foto's op orde te maken van de nieuwe ruimtes, zodat we gelijk goed konden starten. Ook hadden we ons voorbereid op een andere groepssamenstelling. We gingen in **2021** van vijf naar zes kinderen en er kwam een dagdeel 1 op 1 begeleiding bij. We waren ons bewust van het feit dat er een andere groepsdynamiek zou kunnen ontstaan en dat we hierop moesten gaan inspelen.

Aan welke elementen heb je gewerkt? En wat betekent dit voor de kinderen?

We hebben gewerkt aan zoveel mogelijk voorspelbaarheid en duidelijkheid, door bijvoorbeeld van nieuwe ruimtes en speelpleinen foto's te maken en het dagprogramma leidend te houden. We hebben ook gewerkt aan het dagprogramma en steeds gekeken hoe we dit het beste in konden delen met zes kinderen en drie begeleiders in de ochtend, twee begeleiders in de middag. Hier hebben we ook vaak aanpassingen aan gedaan. Zo waren sommige ruimtes in het nieuwe gebouw nog niet direct klaar, buiten spelen was eerst maar één plein, maar breidde later uit naar meerdere pleinen. Een eerste keer op het nieuwe plein spelen was soms lastig voor bepaalde kinderen. Op dit soort veranderingen zijn we blijven inspelen en zijn veel gesplitst gaan werken om meer rust te bewaren voor de kinderen.

Wat was je conclusie van de afgelopen periode?

Door veel gesplitst te werken stond een begeleider vaak alleen op drie kinderen. Hiermee hebben we geprobeerd rust voor de kinderen te creëren, maar daardoor werd het elkaar ondersteunen als collega's lastiger. De combinatie van kinderen werd regelmatig als hectisch ervaren. Ook was er vaak te veel moeilijk verstaanbaar gedrag bij elkaar, waar niet altijd op tijd op ingespeeld kon worden. Dit leidde tot een hoger aantal MIC-meldingen.

De begeleiding heeft ook veel van deze periode geleerd. Uiteindelijk is het belangrijk om zelf de regie te nemen en naar de orthopedagoog of leidinggevende te stappen, om sneller tot oplossingen te komen.

Wat ga je veranderen en hoe wil je het veranderen? En wat betekent dit voor de kinderen?

Vanuit passie en gedrevenheid hebben we geprobeerd om steeds door te gaan, maar dat lukte niet. Het team heeft toen met orthopedagogen en leidinggevende gesprekken gehad om verbetering te gaan organiseren. Conclusie na een aantal gesprekken was dat er echt iets moest veranderen. Er zijn toen iedere drie weken gesprekken geweest met team, orthopedagoog en directeur-bestuurder hoe het met de groep en medewerkers ging, welke interventies er gedaan werden, welke afspraken er gemaakt werden en nagekomen moesten worden volgens het beleid moeilijk verstaanbaar gedrag. Ook bespraken we hoe de plannen werden uitgevoerd en deelden we de analyses. Uiteindelijk is het plan gemaakt om andere groepssamenstellingen te maken samen met Reigers en Bevers en groepsdoorbrekend te gaan werken. We willen daar in **2022** mee starten.

Wat zijn de ervaringen vanuit de projecten in balans en moeilijk verstaanbaar gedrag hierbij?

Vanuit in balans hebben we geleerd dat pb'er meer taken en verantwoordelijkheden heeft en meer de regiefunctie heeft. Deze verandering hebben we in de afgelopen periode niet snel genoeg doorgevoerd. Als begeleiders hebben we in deze periode geleerd om eerder in gesprek te gaan met team, orthopedagogen en leidinggevende. Het motto dat in onze organisatie wordt gehanteerd is: fouten maken mag, je kan alleen maar slagen of leren. Ook het aangeven van grenzen is een leerpunt voor ons geweest net als de normen verhogen en anders communiceren over moeilijk verstaanbaar gedrag. Veelal gaat de ontwikkeling volgens plan, maar de opvoeding en het gedrag wordt lastiger. Dit hebben we ook uit elkaar gehaald, zodat de medewerker gericht kan rapporteren en reflecteren hierop. Vervolgens is er geleerd om afspraken te maken en op tijd en concreet na te komen met een actiehouders. Ouders spelen een grote rol in deze cyclus. De bedoeling is dat er ook concreet en eerlijk gerapporteerd wordt over moeilijk verstaanbaar gedrag en ouders eerder en frequenter worden betrokken om het gedrag te analyseren, acties op te zetten, afspraken hierover te maken en samen vol te houden en evalueren en bijstellen.

Vanuit moeilijk verstaanbaar gedrag hebben we geleerd om eerder naar de orthopedagoog te gaan bij vragen of om even te sparren. Pb'er zet de eerste stap naar orthopedagoog. Voor kleine dingen kan je langskomen of bellen op het moment zelf. Ook houden we kortere lijntjes met de orthopedagoog en gaan we eerder met ouders in gesprek.







orthopedagogisch
dagcentrum
voor beweging
en ontwikkeling

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

Stichting Lentekind

Beneluxlaan 16
4334 GJ Middelburg

E: info@stichtinglentekind.nl

T: 06 - 269 855 30

www.stichtinglentekind.nl