

KWALI

TeiTS

RaPPort

2022



orthopedagogisch  
dagcentrum  
voor beweging  
en ontwikkeling



“Plezier, passie & professionaliteit!”

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	<b>5</b>
<b>1. Algemeen</b>	<b>7</b>
1.1 Missie, visie en kernwaarden	7
1.2 Orthopedagogisch centrum voor dagbehandeling	8
1.2.1 Zorgverlening en Cliëntenbestand	8
1.2.2 Aanpak kwaliteitsrapport	10
1.2.3 Externe visitatie	10
<b>2. Kwaliteit van het zorgproces</b>	<b>11</b>
2.1 Omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag en projectgroep In Balans	11
2.2 Wet zorg en dwang	12
2.3 Kwaliteitsbewaking en certificering	12
2.3.1 Kwaliteitsmanagement systeem	12
2.3.2 Audits en controles	13
2.3.3 Risicobewust werken	13
2.3.4 Cliënt tevredenheidsonderzoek	13
2.3.5 HKZ audit	14
2.4 Werken in de groep	15
2.4.1 De Reigers, de Vlinders en de Bevers	15
2.4.2 Zorgklas	18
2.4.3 Libelle	20
2.5 Verbreding van het aanbod	22
2.5.1 Pedagogische gezinsbegeleiding	22
2.5.2 Facilitair team	24
2.5.3 Groepsstage	25
2.5.4 Onderwijs Zorg Arrangement	25
2.5.5 Doorgroei binnen Lentekind	26

<b>3.</b>	<b>Aandacht voor veiligheid in behandeling en ondersteuning</b>	<b>27</b>
3.1	Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)	27
3.2	Onvrijwillige zorg	27
3.3	Klachten	27
3.4	Privacy	27
3.5	Medicatieveiligheid	28
3.6	Hygiëne	28
3.7	Calamiteiten en incidenten	28
<b>4.</b>	<b>Ontwikkelen van medewerkers en bouwen aan de organisatie</b>	<b>30</b>
4.1	Betrokken en vakbekwame medewerkers	30
4.2	Intervisie en teambegeleiding	33
4.3	SKJ-registratie	34
4.4	Functiehuis	34
4.5	Continue verbeteren	34
4.6	Nieuwe ondersteuningssoftware	35
<b>5.</b>	<b>Conclusie</b>	<b>38</b>
5.1	Beeld van de kwaliteit van de organisatie	38
5.2	Verbeterpunten	39
<b>6.</b>	<b>Reflectie</b>	<b>41</b>
6.1	Raad van Toezicht	41
6.2	Cliëntenraad	41

# Samenvatting

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

**Lentekind** levert kwaliteit, die getoetst wordt aan het normenkader van de IGJ. Stevige externe toetsen door KIWA voor de HKZ, door ARBO Unie voor de RI&E Arbo en 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. En 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”.

De twee belangrijkste trajecten, deskundigheidsbevordering van- en meer regie bij de persoonlijk begeleiders, hebben **begin 2022** nog de directe aandacht gekregen die nodig was om de implementatie te laten slagen. In een evaluatie is vastgesteld, dat de projectinrichting kon worden losgelaten. Het doel hiervan was om een beter evenwicht in de verdeling van de verantwoordelijkheden van zowel persoonlijk begeleider als orthopedagoog te bewerkstelligen. Mede door wisselingen in de personele bezetting en daardoor veranderingen in de hiërarchische verhoudingen zijn de gewenste veranderingen inmiddels voldoende onderdeel van de dagelijks praktijk. Initiatief en verantwoordelijkheid verschuift steeds meer naar de persoonlijk begeleiders.

Het streven naar het leveren van de hoogste kwaliteit van zorg wordt versterkt door een nieuwe methodiek en ondersteund door nieuwe software. De doelen voor de kinderen werden voorheen vanuit de methodiek ‘Kleine stapjes’ opgesteld, maar om meer maatwerk te kunnen leveren in het opstellen van de doelen en bijbehorende activiteiten is er onderzoek gedaan naar een nieuwe methodiek; de Plancius leerlijnen. Het voorgenomen afscheid van Plancare dat niet voldoet en niet meer wordt ondersteund, heeft geleid tot het zoeken naar een nieuw Elektronisch Cliënten Dossier. Dit is gevonden in Fierit, een professioneler systeem waarin alles op één plek is verzameld en dat compleet inzichtelijk is voor ouders. Productiever en gericht werken aan doelstellingen is hierdoor mogelijk. De start van nieuw zorgaanbod heeft er tevens voor gezorgd dat het aanbod van therapie, de kans op ontwikkeling, de kans op onderwijs en de kans op instroom en doorstroom is vergroot.

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 het kunnen aansluiten bij de individuele behoeften en interesses en een balans tussen inspanning en ontspanning bepalend zijn voor de ontwikkeling van de kinderen. De nieuwe methodiek kan hier ondersteuning in bieden. In 2023 zal daarom de aandacht uitgaan naar een verdere

implementatie hiervan. Daarnaast is het structureren en professionaliseren van de opzet van de groep van belang om stabiliteit en veiligheid te kunnen bieden, waardoor de kwaliteit van zorg kan worden gewaarborgd en waar nodig verbeterd.

**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 2023 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** 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, 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.

## 1.2 Orthopedagogisch centrum voor dagbehandeling

### 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).

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 subgroepjes of individueel activiteiten worden ondernomen. Elk kind krijgt een individueel plan 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 kunnen jongvolwassenen schoolverlaters zijn of leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs. Dit team wordt het Facilitair Team genoemd. Jongeren in dit team voeren onder begeleiding werkzaamheden uit zoals was vouwen, soep maken voor alle collega's, de tuin bijhouden, speelgoed schoonmaken, ramen wassen en planten water geven. Ook deze jongeren hebben eigen individuele doelstellingen, waaruit werkzaamheden komen zoals het helpen op de groepen.

#### Zorg en onderwijs

In 2022 is de zorgklas gestart, mede door deze behoefte aan maatwerk en door ervaring en samenwerking met stichting Passend Onderwijs (Kind op 1) en de Klimopschool. Dit is voor kinderen die cognitief toe zijn aan school maar om een of andere reden nog niet in staat zijn te kunnen functioneren in een groep van 10 -11 kinderen. Zij krijgen meer uitdaging in de zorgklas en zo kunnen zij gaan werken aan de doelstellingen om in een klas te kunnen gaan functioneren. Het is de bedoeling dat zij op een later moment doorstromen naar de Klimopschool. De zorgklas vindt plaats in de Klimopschool en heeft in 2022 4-6 leerlingen.



## Onderwijs en zorg

In 2022 is ook het Onderwijs Zorg Arrangement gestart (OZA). Hierbij ligt onderwijs voor op zorg. In de kleuterklas van 't Springtij (onderdeel van de Klimopschool) wordt onderwijs aangeboden, ondersteund door zorgmedewerkers van **Lentekind**.

## Logeerweekenden

Eenmaal per twee weken kunnen kinderen met een ernstig meervoudige beperking bij **Lentekind** logeren van vrijdagmiddag 15.30 uur tot zondagmiddag 15.30 uur, ook op feestdagen met uitzondering van Kerstmis en oud en nieuw.

## Zaterdagopvang

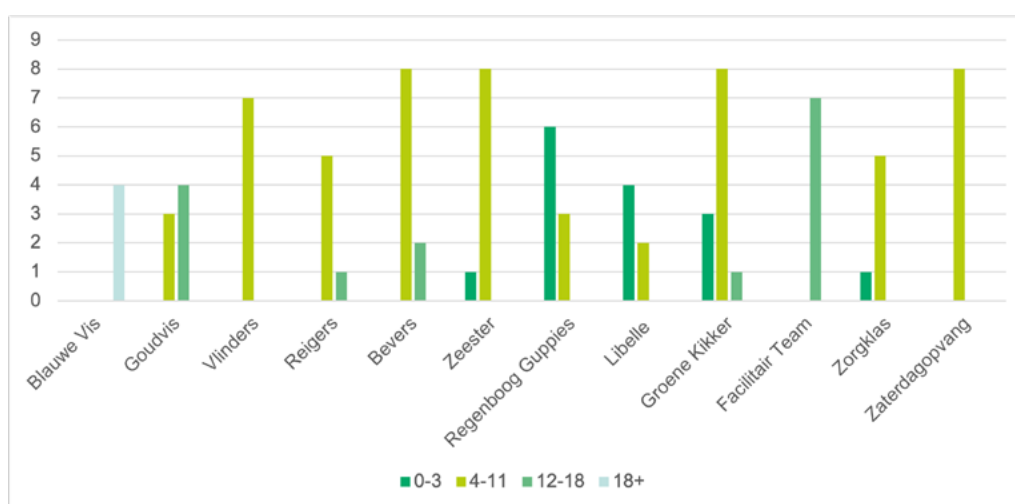
Eenmaal per twee weken kunnen kinderen met autisme en een verstandelijke beperking een zaterdag bij **Lentekind** doorbrengen. In de zaterdagopvang zorgen de begeleiders voor een gestructureerd dagprogramma, waarbij inspanning en ontspanning elkaar afwisselen. Zo wordt er een gezellige zaterdag van gemaakt. Er wordt iets minder hard gewerkt aan de doelen dan als doordeweeks in de dagbehandeling. Zaterdagopvang voor deze kinderen en deze zorgzwaarte is er niet in Zeeland. **Lentekind** is blij dat dit geboden kan worden.

## Gezinsbegeleiding

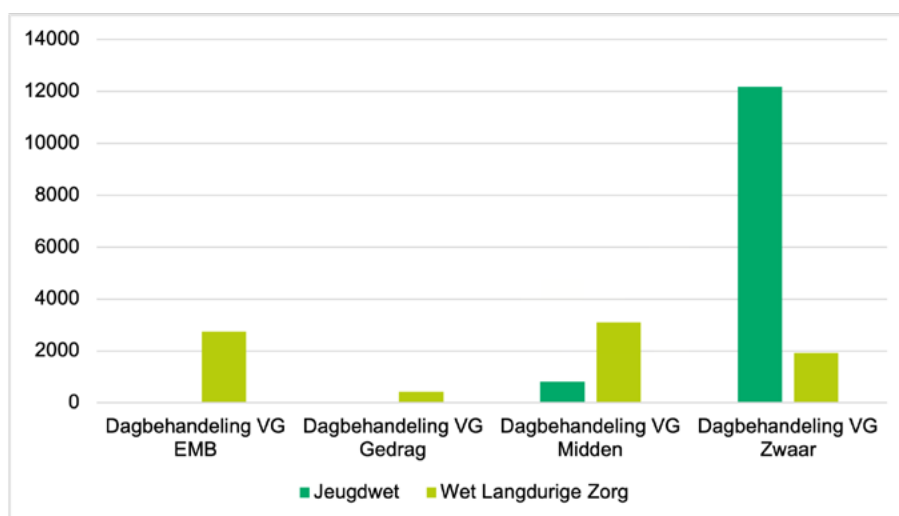
**Lentekind** biedt gezinsbegeleiding voor gezinnen met een kind met een verstandelijke beperking, een ontwikkelingsachterstand, autisme en/of gedragsproblematiek die alledaagse en complexe vragen hebben over verwachtingen, opvoeding, (spel)ontwikkeling en schoolperspectief. Afhankelijk van de hulpvraag komt de gezinsbegeleiding één tot meerdere keren per week op huisbezoek. 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



Overzicht van de groepen met aantal kinderen per leeftijdscategorie



*Dagbehandeling per categorie op basis van dagdelen*

## 1.2.2 Aanpak kwaliteitsrapport

De opzet is gelijk aan het kwaliteitsrapport van 2021. Veel medewerkers hebben een bijdrage geleverd, wat een mooie inkijk geeft in hun 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 2023. In april en begin mei zijn de teksten verzameld en 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

Er is dit jaar geen externe visitatie geweest.

## 2. Kwaliteit van het zorgproces

De twee belangrijke trajecten, waarbij deskundigheidsbevordering van- en meer regie bij de persoonlijk begeleiders kernelementen waren, hebben **begin 2022** nog de directe aandacht gekregen die nodig was om de implementatie te laten slagen. In een evaluatie is vastgesteld, dat de projectinrichting van projectgroep In Balans kon worden losgelaten. Mede door wisselingen in de personele bezetting en daardoor veranderingen in de hiërarchische verhoudingen zijn de gewenste veranderingen inmiddels voldoende onderdeel van de dagelijks praktijk. Door middel van dagelijkse observatie, analyse van de MIC meldingen en interne audits is getoetst of aan de gewenste en beschreven kwaliteitseisen wordt voldaan. Om een nog beter zicht te krijgen op het professioneel handelen, wat de basis is voor de kwaliteit van de zorg, zal er in **2023** worden getoetst en in gesprek gegaan over het professioneel handelen op organisatieniveau en op het niveau van de (zorg)medewerkers.

### 2.1 Omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag en projectgroep In Balans

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. Elk gedrag is een manier van communiceren. 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 probeert hierop te sturen in plaats van dat gestuurd wordt op het gedrag van het kind. 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.

Dit alles vormde de aanleiding om **eind 2021** met het traject rondom moeilijk verstaanbaar gedrag van start te gaan. In **2022** heeft dit verdere aandacht gekregen, om de implementatie te laten slagen. Om de weerbaarheid van medewerkers, die te maken hebben met moeilijk verstaanbaar gedrag, te vergroten heeft in **2022** nogmaals de training 'Fysieke en mentale weerbaarheid' plaatsgevonden. De medewerkers oefenen in de praktijk in omgaan met en voorkomen van ongewenst gedrag. In korte tijd wordt er geleerd hoe je effectief reageert en zelfcontrole terugkrijgt door: stress te reduceren, angst te overwinnen, te werken vanuit je rustige ik (ken jezelf), om te leren gaan met fysieke agressie en het bewaken van de eigen veiligheid en die van de ander. Binnen **Lentekind** heeft één groep, die hiermee veel te maken heeft, ook nog apart een extra training gehad. Daarnaast zijn er waar nodig observaties geweest door een orthopedagoog, en zijn de uitkomsten besproken met de desbetreffende medewerkers.

De MIC (Melding Incidenten Cliënten) 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. Ten slotte is het beleid omtrent moeilijk verstaanbaar gedrag aangepast, waardoor de implementatie van dit traject in 2022 afgerond is.

Projectgroep In Balans (PGIB) is opgestart om een route uit te zetten om als persoonlijk begeleiders professioneler te kunnen werken volgens de SKJ richtlijnen. De projectgroep, samengesteld uit persoonlijk begeleiders, orthopedagogen, de adviseur kwaliteit en veiligheid en de directeur-bestuurder, had als doelstelling dat de persoonlijk begeleiders meer initiatief en regie zouden gaan nemen. En dat er meer gelijkwaardigheid zou zijn tussen de orthopedagoog en de persoonlijk begeleiders. Mede door wisselingen in de personele bezetting en daardoor veranderingen in de hiërarchische verhoudingen zijn in 2022 de gewenste veranderingen inmiddels voldoende onderdeel van de dagelijks praktijk. De komst van twee nieuwe orthopedagogen, die de waarde gelijkwaardigheid in acht nemen, heeft hierop een positieve uitwerking gehad. De regie van de persoonlijk begeleiders is hierdoor versterkt, waardoor de doelstelling van de projectgroep is behaald en de projectgroep kon daardoor worden opgeheven. Enkele medewerkers ervaren nog belemmeringen in gedrag, dat er niet hoeft te zijn. Dit vraagt nog om een stukje verwerking, waar in 2023 aandacht voor zal zijn. De persoonlijk begeleiders mogen daarnaast nog meer op zichzelf vertrouwen, zonder om bevestiging te hoeven vragen.

## 2.2 Wet zorg en dwang

Over vrijheidsbeperkende maatregelen wordt door iedereen binnen de organisatie goed nagedacht en niets wordt zomaar of uit gemakzucht gedaan. Bij het vastleggen van de overwegingen en de periodieke toets op zwaarte en impact van de maatregelen kan er nog verbeterd worden. De uitvoering van de wet blijft in beweging om te voorkomen dat het een administratief wangedrocht wordt, waarbij veel tijd verloren gaat in overleg en administratie. Er wordt wel in de geest van de wet gehandeld. Er zal met enige regelmaat vastgesteld worden of de maatregelen passend zijn en worden uitgevoerd zoals afgesproken en ze de juiste bijdrage leveren aan de kwaliteit van de zorg. Tevens zal de dynamiek die het model impliceert, ook daadwerkelijk gehanteerd worden. Dit krijgt in 2023 door implementatie van vernieuwd beleid extra aandacht.

## 2.3 Kwaliteitsbewaking en certificering

### 2.3.1 Kwaliteitsmanagement systeem

Het kwaliteitsmanagement systeem 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. Het kwaliteitsjaarplan heeft structuur gegeven aan het monitoren en bijsturen op de voortgang en de effecten van de voorgenomen verbeteracties. Beiden zijn per kwartaal voorzien van een rapportage op de voortgang en aantekening van acties tot bijsturing. Deze rapportages worden elk kwartaal aan de Raad van Toezicht voorgelegd.

### 2.3.2 Audits en controles

Audits en controles zijn uitgevoerd op basis van de meerjarenplanning. Daarnaast zijn controles uitgevoerd op basis van signalen. In 2022 zijn er audits uitgevoerd op het gebied van vervoer, het toezicht bij het logeren, de medicatieveiligheid, de uitvoering van de controle op legionella en het zwembad en de volledigheid van de risicoanalyse per kind. Op alle onderdelen zijn verbeterpunten vastgesteld, uitgewerkt en geïmplementeerd. Het controleverslag van de audits levert voldoende informatie op om goed zicht te hebben op het effect van verbeteracties. Controles hebben meer verspreid over het jaar plaatsgevonden en vervolgccontroles zijn uitgevoerd na bijsturing. Naar aanleiding van het verbetertraject van de medicatieveiligheid is het voorstel om medewerkers te betrekken bij het uitvoeren van interne audits en controles. Dit is een voorgenomen verbeteractie voor 2023.

### 2.3.3 Risicobewust werken

Ook het bewust omgaan met risico's werkt mee aan de verhoging van de kwaliteit. Risico's worden doorlopend geïnventariseerd, steeds meer samen met de medewerkers. Maatregelen die niet in het proces zijn opgenomen worden op de actie- en verbeterpuntenlijst geplaatst. In 2022 zijn onder andere de volgende onderwerpen aan bod gekomen:

- Veiligheid op de groep, waarbij medewerkers tijdens een werkoverleg met behulp van interactieve vragen antwoord hebben gegeven op de veiligheid binnen hun eigen groepsruimte.
- Medicatieveiligheid, waarvan uitkomsten en acties elders worden beschreven.
- Omgaan met agressie/moeilijk verstaanbaar gedrag, waarvoor meerdere instructie en trainingsmomenten zijn georganiseerd.

### 2.3.4 Cliënt tevredenheidsonderzoek

Elke twee jaar houdt **Lentekind** een Cliënten Tevredenheid Onderzoek (CTO), voor het meten van cliëntervaringen (bouwsteen 2 van het Kwaliteitskader gehandicaptenzorg).

Eind 2022 is door Facit voor Stichting **Lentekind** een onderzoek uitgevoerd naar de kwaliteitservaringen van de ouders of vertegenwoordigers van de kinderen waaraan Stichting **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.

Algemene tevredenheid: 94% van de geraadpleegde ouders/vertegenwoordigers toont zich in het algemeen tevreden 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%.

Tevredenheid over de begeleiders: 91% van de geraadpleegde ouders/vertegenwoordigers is tevreden over de begeleider(s) van **Lentekind**. In 2020 was dit 98%.

Tevredenheid over het nieuwe gebouw en het individueel plan: over het nieuwe gebouw toont 96% van de geraadpleegde ouders/vertegenwoordigers zich tevreden en over het individueel plan voor cliënten toont 88% van de geraadpleegde ouders/vertegenwoordigers zich tevreden. Deze vragen zijn in 2020 niet gesteld, dus hier is geen meetjaarvergelijking mogelijk.

Tevredenheid over communicatie en contact: 85% van de geraadpleegde ouders/vertegenwoordigers is hierover tevreden. Ook deze vraag is in 2020 niet gesteld, dus hier is geen meetjaarvergelijking mogelijk.

### Complimenten

Uit de positieve antwoorden op de open vragen blijkt dat de opmerkingen van de ouders/vertegenwoordigers redelijk verdeeld zijn over de drie dimensies: 29% van de waarderende opmerkingen gaat over de zorginhoud, 34% gaat over de zorgvoorwaarden en 37% gaat over de zorgrelatie. Als we kijken 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/betrokkenheid (eveneens 19 van de 67 positieve opmerkingen; 28%). Verder gaan 8 opmerkingen over emotioneel welzijn (12%) en 7 opmerkingen over informatie over individuele ondersteuning (10%).

### Verbetersuggesties

Suggesties van ouders/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%). Aanbevelingsscore 94% van de geraadpleegde ouders/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. De Europese NPS is hiermee 91.

Vanuit het onderzoek wordt een plan van aanpak gemaakt, waar in 2023 uitvoering aan wordt gegeven. De verbetersuggesties die zijn gegeven zullen daar waar passend worden meegenomen in de verbeteracties voor 2023.

### 2.3.5 HKZ audit

**Lentekind** beschikt over het HKZ certificaat. Het keurmerk van HKZ (Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector) staat voor duurzame kwaliteitsverbetering in zorg en welzijn: onafhankelijk en betrouw-



baar. 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 2022 is door de KIWA een assessment uitgevoerd gebaseerd op een steekproef van de beschikbare informatie, waarbij de lead assessor de volgende conclusies heeft getrokken:

*“De audit heeft volgens de auditdoelstellingen plaatsgevonden. Tijdens het assessment werden geen tekortkomingen vastgesteld. Door het auditteam is geconstateerd dat het bedrijf 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 het rapport. Het systeem functioneert effectief (beleid, doelstellingen, review en acties) Het onderliggende positieve bewijs hiervoor is vastgelegd in de auditrapportage.”*

Lentekind is trots op dit resultaat en de adviezen die in het rapport zijn gegeven zullen daar waar passend worden meegenomen in de verbeteracties voor 2023.

## 2.4 Werken in de groep

### 2.4.1 De Reigers, de Vlinders en de Bevers

De kinderen bij Lentekind blijven zich ontwikkelen, ook als ze ouder worden. De doelen voor de kinderen werden voorheen vanuit de methodiek ‘Kleine stapjes’ opgesteld, en kwamen enkel terug tijdens het werken met de werkbox. Ieder kind heeft een werkbox, waarin ontwikkelingsmateriaal zit dat gekoppeld is aan de individueel opgestelde doelen. De Reigers, de Vlinders en de Bevers zijn groepen met wat oudere kinderen, die meer gericht zijn op ontwikkeling op het gebied van zelfredzaamheid. De methodiek ‘Kleine Stapjes’ sloot hier niet helemaal meer bij aan. Om meer maatwerk te kunnen leveren in het opstellen van de doelen en bijbehorende activiteiten is er daarom onderzoek gedaan naar een nieuwe methodiek; de Plancius leerlijnen. Na onderzoek naar deze methode door een projectgroep is er contact gelegd met de CED-groep Rotterdam om een scholing voor de medewerkers van de groepen de Reigers, de Vlinders en de Bevers te plannen. Deze scholing bestond uit drie trainingdagen in juni en oktober 2022 en was afgestemd op de doelgroep van Lentekind.

#### **Wat vonden jullie goed aan het werken met de werkbox?**

Het werken met de werkboxen is volgens de Vlinders en de Reigers een effectieve manier om de kinderen te ondersteunen bij hun ontwikkeling. Het biedt op maat gemaakte activiteiten die passen bij de individuele niveaus en interesses, en kan helpen bij het ontwikkelen van vaardigheden op verschillende gebieden, zoals fijne motoriek, cognitie en creativiteit. De Vlinders vonden het een fijn moment om echt even één op één met een kind bezig te zijn, en dus alle aandacht voor hem of haar te hebben. En zij merkten hierin vooral dat de taakgerichtheid werd vergroot. De Bevers merkten dat zij met de kinderen meer aan praktische zaken werkten,

zoals de vaatwasser uitruimen, schoenen zelfstandig aandoen en handdoeken vouwen. Hierdoor maakten zij minder vaak gebruik van de werkbox en werkten zij meer gedurende de dag aan de doelen van de kinderen. Wel vonden ook zij het een structurele manier van werken, doordat de werkwijze uitgebreid uitgeschreven was. Waardoor het voor iedere collega duidelijk is hoe de manier van werken is.

### ***Wat misten jullie aan het werken met de werkbox?***

Het team van de Vlinders ervoer dat het werken met de werkbox vooral gericht was op de taakgerichtheid, waardoor doelen op het gebied van bijvoorbeeld zelfredzaamheid veel minder naar voren kwamen. Deze doelen kunnen namelijk niet tijdens een vast moment aan tafel geoefend worden. De werkbox sloot ook niet altijd aan bij de interesses of behoeftes van de kinderen, die soms liever sensopathische- of bewegingsactiviteiten doen. De Bevers vonden het een erg statische manier van werken, mede doordat de voortang op papier in plaats van digitaal werd bijgehouden. Er werd door de collega's van de Reigers niet per se iets gemist aan dit systeem. Het team van de Reigers ervaart het als een prettig systeem waarbij aan individuele doelen gewerkt kan worden.

### ***Wat was de aanleiding om op zoek te gaan naar een andere methode en hoe is die gevonden?***

De wens om beter aan te sluiten bij de individuele behoeften en interesses van de kinderen is volgens alle drie de teams de aanleiding voor het kiezen van een andere methode. En de behoefte aan een meer gestructureerde aanpak. Het team van de Vlinders geeft nog aan dat zij het ook prettig vonden om meer aan te sluiten op het speciaal onderwijs, waarbij je met Plancius al precies ziet waar het kind staat en wat hij of zij nog aan vaardigheden moet ontwikkelen om een niveau omhoog te kunnen. Bovendien komen ook meerdere ontwikkelingsgebieden aan de orde, en is het hierdoor veel breder inzetbaar. De Bevers wilden meer maatwerk voor de kinderen, met name omdat de kinderen naarmate ze ouder worden doelen krijgen die meer gericht zijn op het gebied van zelfredzaamheid. De methode is gevonden door een projectgroep op te richten, die onderzoek heeft gedaan naar verschillende methodieken. Hieruit is uiteindelijk de Plancius methode gekomen.

### ***Hoe zijn jullie daarin opgeleid en wat heeft dat je gebracht in jullie persoonlijke ontwikkeling?***

Er is contact gelegd met de CED-groep in Rotterdam, die vervolgens meerdere trainingsdagen hebben verzorgd voor het team van de Reigers, de Vlinders en de Bevers. De trainingsdagen waren een combinatie van theoretische achtergronden en een praktische vertaling hiervan. Er werd uitgelegd op welke manier het niveau van de

BEVERS: PLANCIUS TRAINING







VLINDERS: KRINGMOMENT

kinderen op verschillende ontwikkelingsgebieden kan worden ingeschaald en hoe hier doelen en activiteiten aan gekoppeld kunnen worden. Tijdens de eerste twee trainingsdagen was er veel ruimte om hiermee te oefenen en hebben de teams een opzet gemaakt om het niveau van de kinderen van onze groep te bepalen en de eerste doelen op te stellen. In de maanden tussen de tweede en derde trainingsdag is het werken met de leerlijnen in de praktijk toegepast. Vragen die hieruit voortkwamen konden in de derde trainingsdag worden ingebracht. Ook hebben de teams tijdens de laatste trainingsdag ervaringen uitgewisseld over hoe het werken met de Plancius leerlijnen was gegaan. Hieruit kon een algehele beschrijving worden opgesteld van hoe de groepen op **Lentekind** het werken met de leerlijnen in het behandelprogramma willen opnemen. De trainingen hebben bijgedragen aan het verbreden van kennis en vaardigheden in het werken met deze methode. De Vlinders merken na deze training dat ze zich meer bewust zijn van het niveau van het kind, en dat er hele concrete handelingen zijn die kunnen worden toegepast om het kind verder te helpen. Ook op het gebied van onderwijs kan nu beter worden ingeschat of een kind hier al dan niet aan toe is. De Bevers merken ook dat ze gedurende de dag een stuk bewuster bezig zijn met de ontwikkeling van de kinderen.

### ***Wat heeft het jullie gebracht in het werken met de kinderen?***

De Vlinders merken daarnaast dat zij en de kinderen meer plezier hebben in het werken. En dat er ook extra handvaten zijn verkregen, waardoor er breder wordt gekeken dan enkel de werkboxen. De Bevers merken dat zij de kinderen zien groeien, en dat er meer oog is voor de

kleine dingen waarin de kinderen kunnen groeien. Ook zijn zij nog bewuster bezig met de taakontwikkeling van de kinderen. Het werken met de Plancius-methode kan volgens de Reigers nieuwe inzichten en vaardigheden bieden die kunnen helpen bij het beter ondersteunen van de kinderen. Dit kan resulteren in meer gepersonaliseerde en effectievere activiteiten, waardoor de kinderen beter worden gestimuleerd in hun ontwikkeling.



REIGERS: WERKEN AAN TAFEL

### ***Wat hebben jullie gedaan aan inrichting en opzet?***

De medewerkers van de drie groepen hebben de cursus afgerond, en hebben vervolgens na een aantal maanden onderling geëvalueerd over het gebruik van Plancius binnen de groepen. Ook zijn alle kinderen van de groep ingeschaald op de verschillende ontwikkelingsdomeinen. Dit overzicht kan erbij worden gepakt wanneer een kind toe is aan een nieuw doel. De teams hebben de doelen in de zorgplannen staan, die voortkomen de Plancius leerlijnen. Er is meer structuur in de activiteiten, meer variatie in het aanbod van activiteiten en meer aandacht voor het aanpassen van de activiteiten aan de individuele behoeften en interesses van de kinderen.

### ***Wat is de routeplanning voor 2023?***

Het is de bedoeling dat de Plancius-leerlijnen volledig worden geïmplementeerd, en dat alle medewerkers binnen **Lentekind** de training hiervoor afronden. De Bevers geven nog aan dat zij vanuit de rapportages in Fierit de doelen sneller willen opvolgen. En dat het belangrijk is om bewust bezig te blijven met de individuele doelen die ieder kind heeft. Zowel tijdens de werkmomenten als gedurende de dag. De Vlinders geven ook aan dat zij tussentijds frequenter aandacht willen besteden aan de doelen. Hierdoor kan er nog beter en vlotter op de ontwikkeling van de kinderen worden ingespeeld.

## **2.4.2 Zorgklas**

De zorgklas is ontstaan uit de vraag dat 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, een 'opstapje' nodig zouden hebben om de stap naar het onderwijs gemakkelijker te maken. Door een samenwerking tussen zorg en onderwijs, gefaciliteerd door gemeenten en het samenwerkingsverband, wilde **Lentekind** realiseren dat jonge kinderen met een beperking soepeler het onderwijs instromen en dat hun ontwikkelingspotentieel zou worden benut, waardoor de kansen op participatie geoptimaliseerd worden.



SPEELRUIMTE ZORGKLAS IN DE KLIMOPSCHOOL

### ***Hoe was de start?***

In januari 2022 is de zorgklas gestart. De zorgklas heeft lang in de opstartfase gezeten. Dit betekende dat er 1 medewerker stond met drie kinderen. De zorgklas is gevestigd in het gebouw van de Klimopschool, binnen de gang van de structuurgroepen. De collega's van de Klimopschool hebben de medewerkers van de zorgklas veel ondersteunt in de opstartfase.

### ***Hoe wordt de zorgklas vormgegeven?***

De zorgklas heeft een schoolse setting. Er is een vast dagprogramma met school voorbereidende activiteiten.

### ***Hoe hebben jullie aansluiting kunnen vinden bij de Klimopschool?***

De collega's van de Klimopschool hebben de medewerkers van de zorgklas warm ontvangen. Deze collega's stonden en staan altijd voor het team van de zorgklas klaar. Met name in de periode dat er nog maar 1 medewerker aanwezig was, werd er veel hulp geboden door de collega's van de Klimopschool. Verder wordt er gebruikt gemaakt van de materialen en ruimtes van de Klimopschool. Ook is er vanuit de Klimopschool een leerkracht betrokken die de medewerkers van de zorgklas ondersteunt met didactische doelen voor de kinderen. Hier kan het team van de zorgklas altijd terecht met vragen.

### ***Hoe gaan jullie om met het dynamische stukje, omdat kinderen snel zullen doorstromen?***

Omdat kinderen maar relatief kort in de zorgklas zijn, zijn er vaker planbesprekingen. Dit is gemiddeld één keer in de drie maanden. Er wordt voortdurend gekeken of het kind nog op zijn of haar plek zit in de zorgklas of dat er gezocht moet worden naar een passende plek in zorg of



ZORGKLAS

onderwijs. Wanneer kinderen doorstromen naar onderwijs worden zij ook geholpen met de overstap naar een passende vorm van onderwijs.

#### ***Wat was de ontwikkeling in 2022?***

Dit was met name een opstart fase. Ook mede door wisseling in personeel is de opstartfase lang geweest.

De eerste vier maanden van 2022 waren er slechts drie kinderen. Daarna is de zorgklas uitgebreid, dit zorgde ervoor dat er ook 2 medewerkers op de groep konden werken. Inmiddels heeft de zorgklas een groep met zes kinderen. In 2022 was het resultaat dat er 3 kinderen zijn doorgestroomd naar het onderwijs en dat er 1 kind terug is gekomen naar **Lentekind**.

#### ***Wat is de planning/doelstelling voor 2023?***

Het team van de zorgklas wil een stabiele groep creëren en de kwaliteit van zorg binnen de zorgklas waarborgen en verbeteren. De zorgklas wil groepsgewijs brede ontwikkelingsstimulerende begeleiding en behandeling waar mogelijk bieden, gericht op deelname in het onderwijs. Hierbij is het doel om de kinderen vanuit deze groep begeleid de overstap naar het onderwijs kunnen laten maken.

### **2.4.3 Libelle**

Eind 2021 kreeg **Lentekind** meerdere aanmeldingen van jonge kinderen. Deze kinderen werden geplaatst bij groep de Regenboog Guppies. Begin 2022 zat deze groep vol en er kwamen weer een aantal aanmeldingen bij van jonge kinderen. Er was bij andere passende groepen ook geen plek meer. Er is toen samen met het team van de Regenboog Guppies gekeken naar welke kinderen het beste bij elkaar zouden passen. De Libelle is toen opgezet om in te spelen op de

behoefte die zich op dat moment afspeelde: een structuurgroep voor kinderen met een vermoeden van autisme of ander syndroom, in combinatie met een ontwikkelingsachterstand in de leeftijd van ongeveer 3 tot 6 jaar.

### **Hoe hebben jullie de uitvoering voorbereid?**

De uitvoering voor de Libelle is voorbereid doordat er één medewerker extern is aangenomen. Deze is ingewerkt op de bestaande groep de Regenboog Guppies. Zo kon zij de kinderen die naar de Libelle zouden gaan leren kennen en kon het team haar inwerken op zowel de kinderen als de werkwijze van **Lentekind**. Naast deze nieuwe medewerker is de vacature ook intern uitgegaan. Zo kon de Libelle voorbereid worden door één nieuwe collega en één collega die **Lentekind** al goed kende. De vaste medewerkers van de Regenboog Guppies hebben meegeholpen met de voorbereidingen van de Libelle door bijvoorbeeld de ruimte “start klaar” te maken, maar ook administratief werk zoals PB-schappen over te dragen.

### **Hoe was de start?**

De Libelle is rustig opgestart door eerst drie dagen open te gaan. Dit was op dat moment niet anders in te richten, omdat er nog niet genoeg kinderen waren die ook genoeg dagen kwamen om vijf hele dagen te vullen. De kinderen die wel vijf dagen kwamen, moesten de andere twee dagen naar hun oude groep de Regenboog Guppies. De medewerkers van beide groepen merkten dat dit voor de kinderen en medewerkers niet wenselijk was. Sommige kinderen leken hier aan het begin van de dag last van te hebben. De organisatie heeft hiervan geleerd om kinderen niet op twee groepen te laten, maar dat één vaste groep voor deze kinderen nodig is. Wat wel fijn was, was dat op de Libelle altijd dezelfde twee collega's werkten. Dit gaf voor de start duidelijkheid voor de kinderen. De kinderen van de Libelle zijn toen uitgebreid naar meer dagen en ook kwamen er meer aanmeldingen bij, zodat de Libelle vijf dagen open kon. Hierdoor moest het team ook uitgebreid worden. Inmiddels is de Libelle vijf dagen open en is het team compleet met vier medewerkers. Er is uiteindelijk één medewerker extern aangenomen en de andere medewerkers zijn intern doorgeschoven. Het is fijn om medewerkers te hebben die al bekend zijn binnen **Lentekind**, dit omdat je de werkwijze van **Lentekind** zo goed mogelijk kunt toepassen dan wanneer er alleen medewerkers extern zijn. De sollicitatieprocedure is door de medewerkers van de Libelle als prettig ervaren. Zij werden volledig betrokken en hebben zelf de keuze mogen maken voor wie er aansloot bij hun team.

### **Hoe wordt de Libelle vormgegeven?**

De Libelle is een structuur groep waarbij het dagprogramma leidend is. Door dit vaste dagprogramma aan te bieden geeft dit de kinderen houvast en weten op deze manier wat er van ze wordt verwacht. Er wordt gestreefd naar zoveel mogelijk balans tussen inspanning en ontspanning. De Libelle heeft verder verschillende speelhoeken in de ruimte waardoor de kinderen meerdere mogelijkheden hebben om tot spel te komen. Het speelgoed is ingericht op het juiste individuele niveau en wordt regelmatig gewisseld.

### **Wat was de ontwikkeling in 2022?**

In het jaar 2022 heeft de groep de Libelle een grote ontwikkeling doorgemaakt doordat de groep is gegroeid en uiteindelijk vol zit.



LIBELLE: BUITEN SPELEN

### ***Wat is de planning/doelstelling voor 2023?***

De Libelle is een groep voor kinderen in de leeftijd van ongeveer 3 tot en met 6 jaar met een vermoeden van autisme of ander syndroom, in combinatie met een ontwikkelingsachterstand. De doelstelling voor 2023 is om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de ontwikkeling van de kinderen, hoe klein deze stapjes ook zijn. Elke stapje is een stapje om het eindelijke doel te kunnen behalen. Daarnaast wil het team goed kijken naar de behoeften van ieder kind, om in te kunnen spelen op eventuele uitstroom naar een vorm van onderwijs of doorstroom naar andere groepen binnen Lentekind. Deze doelen kunnen beide behaald worden door de Plancius-leerlijnen volledig te implementeren, en volgens deze methode te gaan werken op de groep. Het vinden van de juiste balans in het dagprogramma tussen inspanning en ontspanning door aanbod van activiteiten, zal samen met de orthopedagoog worden opgepakt.

## **2.5 Verbreding van het aanbod**

### **2.5.1 Pedagogische gezinsbegeleiding**

De gezinsbegeleiding is opgezet om de verbinding te leggen tussen de dagbehandeling en de thuissituatie. Dit om het kind optimaal tot ontwikkeling te laten komen. De gezinsbegeleiding is in januari 2021 gestart met één gezinsbegeleider, bij 3 gezinnen met kinderen die bij Lentekind op de dagbehandeling zaten.

Na de start en stevige groei staat de teller voor het aantal gezinnen in begeleiding nu op 15. Werkwijze en verslaglegging is verder verbeterd evenals het structurele overleg met de orthopedagogen. Voor het beter rapporteren op de doelen wordt meegelift op het verbetertraject dat organisatie breed is ingezet. Voor een betere en uniforme dossiervorming zullen mogelijkheden ontstaan als een nieuw softwarepakket wordt geïmplementeerd in 2023. Eind 2022

staan er vijf gezinnen op de wachtlijst en zullen naar verwachting zich nog vijf gezinnen aan gaan melden. Hierdoor is het noodzakelijk dat het team van de gezinsbegeleiding in 2023 gaat uitbreiden.

Besloten is om de officiële benaming voor de gezinsbegeleiding te veranderen naar pedagogische gezinsbegeleiding. Deze naam zal in alle officiële stukken worden aangepast. De uren en bedragen zijn kostendekkend.

Gaandeweg is opgemerkt dat er in veel gezinnen meerder problematieken spelen. Het gaat niet alleen meer over de alledaagse opvoedvragen, maar de vragen worden steeds complexer. Er wordt vanuit de literatuur gesteld dat gezinnen met meervoudige en complexe problemen op minimaal zes van de volgende zeven domeinen langdurig problemen ervaren:

- Kindfactoren
- Ouderfactoren
- Opvoedingsfactoren
- Gezinsfunctioneren
- Contextuele factoren
- Sociaal netwerk
- Hulpverlening

Er is daarom een start gemaakt met het volgen van trainingen die hier meer op aansluiten. De gezinsbegeleiders verdiepen hiermee hun kennis op verschillend gebied wat ten goede komt aan de aangeboden hulpverlening. De gezinsbegeleiders hebben een masterclass gevolgd over levend verlies en trainingen in gespreksvoering. Voor 2023 wordt de mogelijkheid onderzocht om een training 'opvoeding, het perspectief van migrantenouders en ziektebeleving' te volgen. Om als team te blijven ontwikkelen staat de training BOB-methode op het wensenlijstje. Deze training richt zich op effectief vergaderen door middel van Beeldvorming, Oordeelsvorming en Besluitvorming.

#### GEZINSBEGELEIDING: RELINDE EN RACHEL



## 2.5.2 Facilitair team

Het facilitair team is ontstaan uit de wens om een dagbesteding te starten voor jongeren en jongvolwassenen met een lichte tot matige verstandelijke beperking, die naar het speciaal onderwijs gaan of die schoolverlater zijn. Doelstelling hiervan was het bieden van een zinvolle dagbesteding met praktische taken die de jongeren of jongvolwassenen aankunnen. Met het uitvoeren van deze taken worden de medewerkers en de organisatie ondersteund.

### *Hoe heb je het team vorm gegeven?*

Actieve werving heeft plaatsgevonden door alle organisaties binnen Zeeland te benaderen. Er is hierbij toegelicht wie **Lentekind** is, wat **Lentekind** doet en besproken of er binnen deze organisaties cliënten waren die binnen **Lentekind** en het facilitair team zouden passen. Het facilitair team is gestart met 3 cliënten, en inmiddels uitgebreid naar 8 cliënten.

### *Hoe heb je de dagelijkse praktijk ingericht?*

Het facilitair team is er in eerste instantie voor de facilitaire taken, zoals het doen van de was, het opruimen van de vaat en de keuken, het koken van maaltijden, het poetsen van speelgoed, het zemen van de ramen et cetera. Inmiddels is er sinds **eind 2022** een start gemaakt met het ondersteunen van de groepen binnen **Lentekind**. Per cliënt wordt er een gevarieerd dagschema aangeboden, waarop aan elk deelgebied van kwaliteit van leven invulling wordt gegeven. Iedere cliënt heeft een plan op maat voor dit dagschema, communicatiemateriaal en begeleiding.

### *Wat betekent dat voor de cliënten?*

Iedere cliënt heeft een eigen dagprogramma met hierin bijpassende taken die die cliënt zelfstandig kan uitvoeren. Op de dagschema's staan de taken, tijden, de plaats van uitvoering en de benodigdheden.

## FACILITAIR TEAM





### **Wat waren de doelen voor 2022?**

Het doel was om gestructureerd en eenduidig te organiseren, wat inmiddels is behaald. De inhoud van het facilitair team is hierdoor duidelijker en concreter. Alle medewerkers van het facilitair team werken daardoor volgens dezelfde wijze, wat de ontwikkeling van de cliënten ten goede komt. Medewerkers van de andere groepen weten waarvoor zij ondersteuning van het facilitair team kunnen vragen. Ook was het doel om het facilitair team meer te betrekken bij de andere groepen binnen **Lentekind**. Door de cliënten ondersteuning te laten bieden op de werkvloer, is dit doel gerealiseerd.

### **Wat is de planning voor 2023?**

Verdere groei van het facilitair team is een doel, maar ook een wens. De doelstelling is om een vierde dag open te kunnen, waarvoor gestart is met het werven van nieuwe cliënten en aanstellen van een extra medewerker. Het facilitair team wil daarnaast de lijn volgen die nu is ingezet. Het gevoel van plezier dat de cliënten beleven en het gevoel van veiligheid dat zij ervaren, zijn ervaringen die moeten worden behouden.

## **2.5.3 Groepsstage**

De groepsstage met een groep van 10 jongeren van de Klimopschool heeft in het verslagjaar vaste vorm gekregen. Begeleider en kinderen zijn positief over **Lentekind**, de collega's, de locatie, de kinderen en alle mogelijkheden. Binnen de gebieden horeca, tuinonderhoud en schoonmaak worden elke maandag een groot aantal taken uitgevoerd. Naast vaste taken worden ook incidentele taken met leereffect uitgevoerd. Er is een combinatie gemaakt met het facilitair team en de organisatie van **Lentekind**, waar de takenlijst beheerd wordt, zodat in vakanties de verplichte taken ook uitgevoerd worden. Over en weer vindt een schriftelijke overdracht plaats. De positieve ervaringen leiden ertoe dat de groep in 2023 verder wordt uitgebreid.



GROEPSSTAGE

## **2.5.4 Onderwijs Zorg Arrangement**

Aan het begin van het schooljaar 2022 - 2023 is **Lentekind** samen met Samenwerkingsverband 'Kind op 1' een pilot gestart met een Onderwijs Zorg Arrangement (OZA) klas op Walcheren. De doelgroep zijn jonge kinderen die (speciaal) onderwijs volgen met een specifieke zorgbehoefte en ondersteuning in de klas. Aanleiding hiervoor was dat er veel kinderen in het onderwijs waren die extra ondersteuningsbehoeften hadden en waar dus een jeugdhulpvraag voor 'zorg op school' lag. Er werd dus gezocht naar extra handen en kennis voor de huidige groep. De taken en gevraagde expertise van de persoon liggen op persoonlijke verzorging en

begeleiding passend onder de jeugdwet. Vandaar de vraag naar een onderwijszorgarrangement ingroei. Daarom is het idee ontstaan om in de klas een HBO SKJ geregistreerde pedagogisch medewerker toe te voegen vanuit **Lentekind**.

Onlangs is de evaluatie geweest omtrent de OZA geweest met de gemeente, de inkooporganisatie, samenwerkingsverband 'Kind op 1' en **Lentekind**. Conclusie is dat het concept nog een jaar wordt doorgezet en dat er over een jaar weer geëvalueerd wordt. Op de inhoud is er ook een evaluatie geweest met de directeur van 'Springtij', samenwerkingsverband 'Kind op 1' en **Lentekind**. Conclusie is dat er door de inzet van de HBO SKJ geregistreerde pedagogisch medewerker vanuit **Lentekind** geen enkele leerling is uitgevallen. Dat is een goed resultaat. Doordat beide door **Lentekind** gedetacheerde medewerkers van de OZA eind september ziek zijn geworden, zijn de uren ingevuld door een invalkracht van **Lentekind**. Door onderschatting van de duur van het ziekteproces en vertrek van de huidige leerkracht is het OZA concept nog niet goed van de grond gekomen. Ook de regie vanuit de directies op het proces, de werkwijze en de inhoud kan verbeterd worden.

Als verbeteringslag zal alles hierop worden aangepakt en in werking gesteld worden, zodat er in het schooljaar 2022-2023 nog waarde kan worden toegevoegd en er vooral in het schooljaar 2023-2024 een constructief begin bewerkstelligd kan worden. Omdat er wordt verwacht dat de zieken nog niet volledig inzetbaar zullen zijn volgend schooljaar, zal er iemand geworven worden om drie dagen per week de OZA



HET LOKAAL VAN DE OZA

rol vanuit **Lentekind** goed te kunnen gaan vervullen. Daarnaast zullen de zorgklas en de OZA één team worden voor casuïstiek, vragen, meekijken, besprekingen et cetera. Tenslotte zullen de directies een maandelijks overleg hebben met een vaste agenda. Ook komt er een vast overleg van de OZA met de coördinator van 't Springtij, de teamleider van **Lentekind** en de OZA medewerkers met leerkracht. Dit om de werkwijze, het proces en de inhoud goed vorm te geven en werkbaar te maken.

## 2.5.5 Doorgroei binnen Lentekind

### Voor kinderen met onderwijsbehoefte: de Salamanders

In verband met de vele aanmeldingen is er eind 2022 vastgesteld dat per mei 2023 een nieuwe groep geopend zal worden, namelijk de Salamanders. De vele aanmeldingen betreffen vooral wat grotere kinderen die uitvallen op school en kinderen die niet uitstromen naar een vorm van onderwijs, maar wel onderwijsbehoefte hebben. De Salamanders wordt daarom een zogenaamde 'zorgklas light', op **Lentekind** zelf.

# 3. Aandacht voor veiligheid in behandeling en ondersteuning

## 3.1 Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

De verbeterpunten uit de Arbo RI&E van eind 2021 zijn in 2022 afgehandeld. Het betrof enkel praktische zaken, zoals de beschikbaarheid van veiligheidsbladen voor gevaarlijke stoffen. Daar vallen ook de handalcohol en de handzeep onder. In het verlengde hiervan is het telefoonnummer van het antigifcentrum opgenomen op de calamiteitenkaart. Bij controles op veiligheidsgebied zijn onder andere de vrijheidsbeperkende maatregelen zoals het gebruik van borstfixaties aan de orde geweest, waarbij de daarvoor gevolgde procedure is getoetst. Het vervolg hierop is beschreven in hoofdstuk 3.2.

## 3.2 Onvrijwillige zorg

Het onderdeel onvrijwillige zorg staat iedere acht weken als vast onderwerp op de agenda van de groepsbesprekingen met de teams en de orthopedagoog. Zo wordt gesignaleerd of dit aan de orde is en worden mogelijke alternatieven besproken. Dit onderdeel zal in 2023 ook terugkomen tijdens de ontwikkelingsplanbespreking, en kunnen worden vastgelegd in het nieuwe ondersteuningsprogramma. Er wordt naar gestreefd om dit alleen waar nodig in te zetten, en waar mogelijk ook weer zo snel mogelijk af te bouwen. Dit kan in 2023 in het nieuwe softwaresysteem en met de nieuwe methodiek ook worden vastgelegd in de individuele doelen.

Onder andere het gebruik van de 7-punts borstfixaties in de bussen was aanleiding om met de WZD functionaris in gesprek te gaan over het op de juiste manier vastleggen van vrijheidsbeperkende maatregelen in de risicoanalyse per kind, de toestemming en het periodiek overleg. Hierop is nieuw beleid geschreven, dat in 2023 wordt geïmplementeerd. Ook het vastleggen van het handelen in de praktijk wordt daarmee beter ingevuld. De dynamiek van het model geeft ook dynamiek in het dagelijkse handelen. Zie ook hoofdstuk 2.2.

## 3.3 Klachten

Er zijn in 2022 geen klachten gemeld bij de klachtencommissie. Ook zijn er bij Lentekind geen schriftelijke klachten binnengekomen. Meldingen uit de buurt over geluidsoverlast en mogelijke onveilige verkeerssituaties bij het aan- en afrijden van de bussen zijn direct opgepakt.

## 3.4 Privacy

Er zijn geen datalekken of andere inbreuken op systemen en gegevens vastgesteld.

### 3.5 Medicatieveiligheid

Medicatie verstrekken valt onder de risicovolle processen en heeft daarom doorlopend de aandacht. In 2022 zijn er daarom weer regelmatig controles uitgevoerd. De aandacht omtrent juiste vastlegging en verantwoording is het afgelopen jaar verschoven naar een andere groep dan het jaar ervoor. In het afgelopen jaar zijn er op die groep een aantal medicatiefouten gemaakt. Dit bleek te wijten aan tijdelijke veranderingen van medicatie bij cliënten, maar ook aan de wisseling van medewerkers. De communicatie verliep niet altijd even goed. Aanteekeningen over wijzigingen werden in de rapportage vastgelegd, maar niet tijdig gelezen.

Bij het vast hanteren van de standaard procedure en een betere communicatie waren de fouten niet gemaakt. Na verschillende meldingen is één van de medewerkers van dit team in overleg gegaan met de kwaliteitsadviseur, om samen te sparren over wat er in deze situaties beter zou kunnen of anders zou moeten. Hierin was het belangrijk om het kernprobleem te achterhalen. Verbeterpunten zijn doorgevoerd en worden frequent opgevolgd. Afsluitend is er met het team een bespreking geweest om dit te evalueren en om iedereen weer even op scherp te zetten, zodat het in de toekomst beter zal gaan en niet meer gebeurt. Medicatieveiligheid zal wel blijvend aandacht nodig hebben, zo ook in 2023.

### 3.6 Hygiëne

De persoonlijk gerichte aandacht op het volgen van de hygiënemaatregelen werkt. Het dragen van sieraden, wat niet is toegestaan wordt slechts nog zelden gesignaleerd. Wanneer dit wordt gezien, wordt de medewerker daar direct op aangesproken. Alle andere maatregelen worden opgevolgd.

### 3.7 Calamiteiten en incidenten

Het aantal meldingen dat te maken heeft met moeilijk verstaanbaar gedrag ligt rond de 100 per maand. Deze worden door de persoonlijk begeleiders besproken met de orthopedagogen om waar nodig nieuwe begeleidingsafspraken te maken. De regie daarvan ligt, anders dan in de voorgaande jaren, veel nadrukkelijker bij de persoonlijk begeleiders. Het beeld per kind wordt ook besproken in de MIC commissie (zie hoofdstuk 2.1) om daarmee de veiligheid van kinderen en medewerkers extra te bewaken.

Daarnaast waren er 25 overige meldingen waaronder valincidenten, medicatiefouten, inslikken van materiaal en onjuist gebruik van de beveiliging in de bus. De afhandeling, die altijd direct wordt opgepakt, wordt achteraf besproken in de MIC commissie. Dit om te bepalen of de maatregelen afdoende zijn geweest en of er aanvullende afspraken moeten worden gemaakt of extra instructie moet worden gegeven.

Er is één incident besproken met de inspectie. Volgens de regels was dit incident niet meldingsplichtig, maar voldoende ernstig om de mening van de inspecteur daarover te toetsen. Deze is volgens de regeling van de IGJ afgehandeld.

In 2023 zullen de meldingen digitaal worden gedaan in het nieuwe ondersteuningsprogramma. Daarmee wordt de administratie voor de centrale rapportage vereenvoudigd en kan de afhandeling ook beter worden gevolgd.

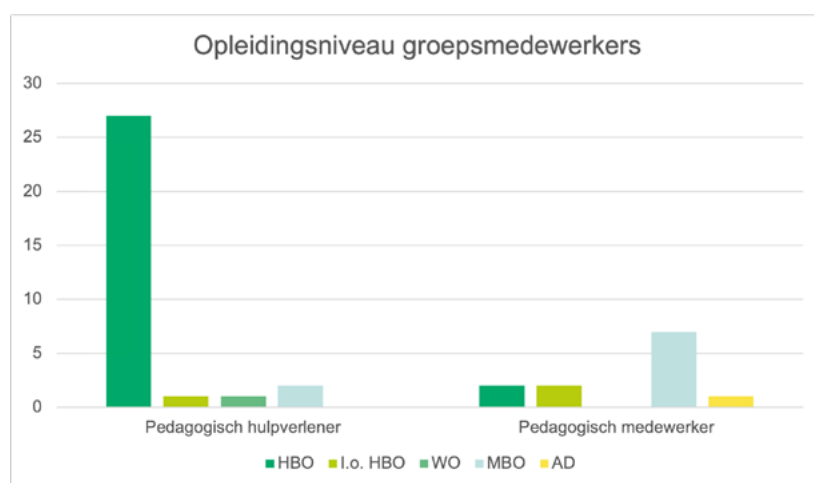
# 4. Ontwikkelen van medewerkers en bouwen aan de organisatie

## 4.1 Betrokken en vakbekwame medewerkers

### Medewerkers

In 2022 zijn er weer een aantal nieuwe medewerkers verwelkomd in het team van Lentekind. Door de verschillende beleidstukken die de afgelopen jaren zijn geïntroduceerd, kan er nu met zijn allen voor worden gezorgd dat het onboarding proces (van solliciteren tot de eerste werkdag) soepel verloopt. Ook dit jaar is er veel focus geweest op de kwaliteit en het ontwikkelen van onze medewerkers.

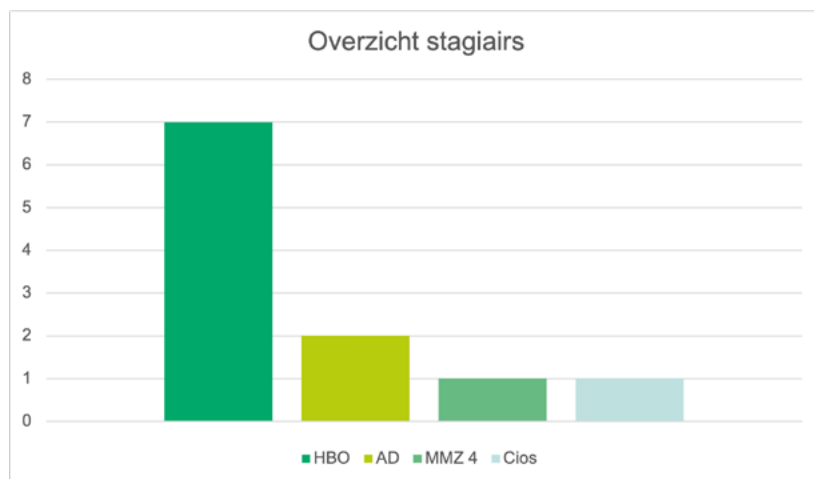
Eind 2022 zijn er 44 begeleiders, 3 gezinsbegeleiders, 1 ritmiek begeleider, 2 orthopedagogen, 4 logeermedewerkers, 5 oproepmedewerkers, 12 stagiairs, 6 kantoor medewerkers en 40 vrijwilligers in dienst. In 2022 waren er 4 oud stagiaires die nu aan het werk zijn als oproepkracht tijdens hun studie.



Figuur 1 Opleidingsniveau vaste groepsmedewerkers

In het schooljaar 2022 – 2023 zijn er 11 stagiairs gestart in september. In figuur 2 is de verdeling vanuit het opleidingsniveau terug te vinden. Voor de stagiairs is er voor het eerst een kick-off georganiseerd onder leiding van de HR Adviseur. Deze kick-off stond in het teken van het kennismaken met elkaar en Lentekind. Er was een ritmiek workshop en een BHV speurtocht. Daarnaast is door iedere stagiair de gedragscode van Lentekind getekend.

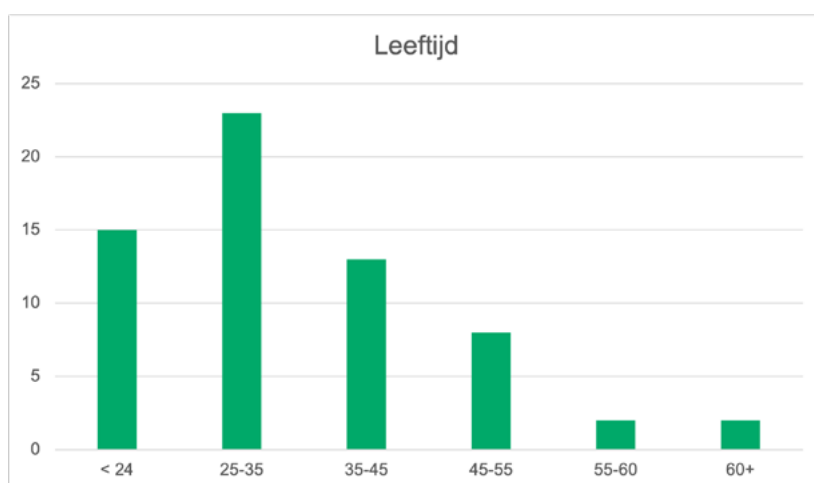
In het schooljaar 2021 – 2022 is er gestart met intervisie van de werkbegeleiders, elders ook wel stagebegeleider genoemd, onder leiding van de medewerkers uit de projectgroep stage. Dit is tijdens het nieuwe schooljaar ook weer voortgezet. Doordat de begeleiding ontbrak is er eind 2022 besloten om ook deze intervisie in 2023 extern te gaan laten begeleiden.



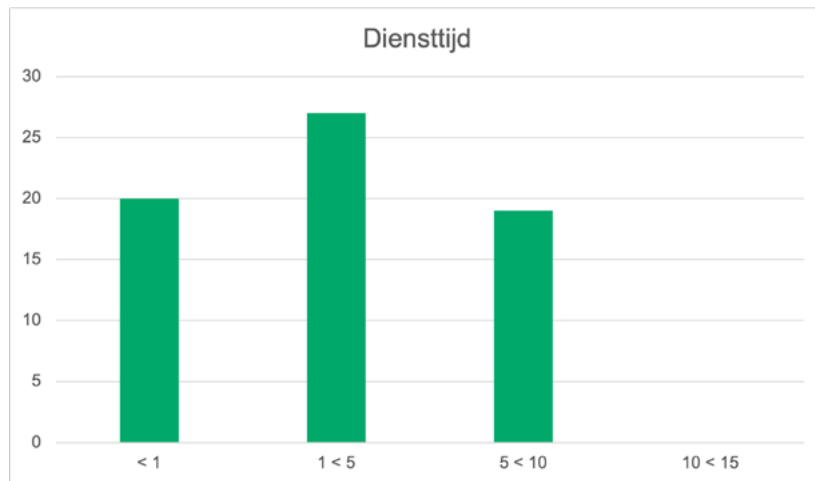
*Figuur 2 Overzicht stagiairs schooljaar 2022 - 2023*

In 2022 is de roosterplanner uit dienst gegaan. In november is er vanwege het aankomende pensioen van de adviseur kwaliteit en veiligheid intern een vervanger aangenomen. Daarnaast is er intern ook een projectmedewerker aangesteld voor 8 uur per week.

50,68% van de medewerkers heeft een contract voor onbepaalde tijd en 49,32% een contract voor bepaalde tijd. Van alle medewerkers en vrijwilligers wordt bij indiensttreding een VOG opgevraagd.



*Figuur 3 Leeftijdsopbouw*



*Figuur 4 Diensttijd in jaren*

### Medezeggenschap

Lentekind volgt actief de Governance Code Zorg, die ertoe bijdraagt dat de organisatie een goed en transparant bestuur en toezicht heeft.

Begin 2022 is de Ondernemingsraad (OR) compleet gemaakt. Er hadden zich 2 kandidaten verkiesbaar gesteld, 1 groepsmedewerker en 1 medewerker van de ondersteunende diensten. Er hoefden uiteindelijk geen verkiezingen te worden georganiseerd, omdat er voor beide zetels zich niet meer dan één kandidaat hadden aangemeld. Volgens het reglement worden deze kandidaten dan automatisch gekozen en benoemd. Beide kandidaten zijn dus toegetreden tot de OR, waardoor deze uit 5 leden bestond en daarmee compleet was. Wegens het aftreden van twee leden in verband met uit dienst gaan, stonden er echter in maart alweer nieuwe verkiezingen gepland. Er waren 2 zetels vacant, waarvan 1 geormerkte zetel voor de ondersteunende diensten. Helaas hebben zich toen geen nieuwe kandidaten aangemeld, waardoor de OR het tijdelijk met 3 leden heeft moeten doen. Er heeft zich eind 2022 1 nieuw lid aangemeld en deze is toegetreden tot de OR. De geormerkte zetel voor de ondersteunende diensten is toen tevens ingevuld door een bestaand lid, omdat deze in een nieuwe functie ging werken die hieronder valt. Hierdoor bestaat de OR momenteel uit 4 leden, en is er dus 1 zetel vacant. De OR wil deze zetel in 2023 graag gaan oormerken voor een medewerker van de nog op te richten tweede locatie in Heinekenszand.

#### LEDEN VAN DE OR: LISENKA, EVA EN KIM

Er zijn in 2022 drie overlegvergaderingen geweest met de bestuurder, twee met de Cliëntenraad en twee met de Raad van Toezicht. Hierbij was vooral de groei van Lentekind een belangrijk onderwerp van gesprek. Daarnaast zijn er regelmatig overleggen geweest met de HR-medewerker, om mee te denken en te sparren over beleidsstukken. Eind 2022 heeft





de jaarlijkse bijeenkomst met alle medezeggenschap weer plaatsgevonden. Gedurende het jaar heeft de OR coaching en ondersteuning gehad van Huub Brinkhoff van de Haagse Beek. Hierin is de OR wegwijs gemaakt in het lezen van beleidsstukken en het stellen van de juiste vragen aan de bestuurder. De OR heeft ook een training gevolgd over het kunnen lezen van financiële cijfers. In 2023 zal de OR de training van de BOB-methode gaan volgen, om zo vergaderingen nog effectiever en efficiënter te kunnen laten verlopen en met zoveel mogelijk input van de leden de vergadering te vervolmaken.

### 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. Over geheel 2022 is het ziekteverzuim percentage 5,14%. In kwartaal 4 waren er 3 langdurig zieke medewerkers waardoor het percentage behoorlijk is verhoogd ten opzichte van de eerdere 3 kwartalen.

KWARTAAL 1	KWARTAAL 2	KWARTAAL 3	KWARTAAL 4
4,44%	3,44%	4,46%	8,19%

*Figuur 5 Ziekteverzuimpercentage*

## 4.2 Intervisie en teambegeleiding

Eind 2021 heeft Marjolein Vos van Vraagkracht aangegeven dat zij geen ruimte meer zag voor de intervisies in verband met andere werkzaamheden. Na een evaluatie met directeur-bestuurder, HR adviseur en twee betrokken medewerkers vanuit het SKJ projectteam is Harmen Sterk gevraagd om de intervisie te begeleiden. De intervisie staat vier keer per jaar gepland en de medewerkers zijn onderverdeeld in vier groepen. Doel van de intervisie is het bevorderen van eigen handelen middels oplossingsgericht werken. Dit allemaal volgens de SKJ richtlijnen en verantwoorde hulptoedeling (IGJ) normen.

In 2022 is de teambegeleiding door een coördinator weer verder opgepakt. Basis voor de teambegeleiding is het inzicht in jezelf en de collega's op basis van de kernkwadranten van Oltmans. De interacties op basis van de onderlinge communicatie en gedrag en de reactie daarop is heel open besproken. Er is samen gelachen om de herkenning van actie en reactie en serieus gewerkt aan verbetering van onderling begrip. Dit heeft merkbaar een bijdrage de onderlinge samenwerking binnen de groepen en tussen de groepen onderling.

Ook is er een nieuwe gedragscode opgesteld. Voor het opstellen van deze nieuwe gedragscode hebben alle medewerkers onder begeleiding van één van de coördinatoren of de HR Adviseur in 2021 het normen en waarden spel gedaan. Van iedere groep zijn er verslagen geschreven door de begeleiders en vanuit deze verslagen heeft de directeur- bestuurder de meest benoemde waarden en normen opgeschreven. Samen met de project groep in balans zijn de definitieve waarden en normen besproken waaruit de nieuwe gedragscode is ontstaan. Op 15 september is door alle medewerkers die op dat moment aanwezig waren de nieuwe gedragscode ondertekend, andere medewerkers hebben dit op een later moment gedaan. Ook

de Cliëntenraad, de Raad van Toezicht en alle vrijwilligers en stagiairs hebben de gedragscode ontvangen ter ondertekening. Iedereen die na deze datum in dienst komt bij Lentekind ontvangt de gedragscode en tekent hier voor.

### 4.3 SKJ-registratie

Van de HBO geschoolde medewerkers is in 2021 81% SKJ geregistreerd of is de SKJ registratie in orde aan het maken. De overige 19% is BIG geregistreerd.



### 4.4 Functiehuis

Vanuit de functiedifferentiatie die in kwartaal 1 van 2022 is opgesteld is er een extra functie ontstaan voor het primair proces. Deze functie is ontstaan als aanvulling op de functies van pedagogisch hulpverlener en pedagogisch medewerker oproep. Vanuit de functiedifferentiatie zijn de functiebeschrijvingen van de pedagogisch medewerker en de pedagogisch medewerker oproep (opnieuw) beschreven en gewogen. Vanaf mei 2022 is deze wijziging doorgevoerd en hebben de medewerkers die het betroffen een functiewijziging ontvangen.

In 2022 is het functiehuis ontwikkeld door de HR Adviseur, ook de eerder opgestelde functiedifferentiatie is hierin meegenomen. Alle beschreven functies zijn opgenomen in het functiehuis en voor iedereen in te zien. In 2022 zijn de volgende functies (opnieuw) beschreven en gewogen:

- Orthopedagoog
- Bestuursondersteuner
- Communicatieadviseur
- Medewerker financiële organisatie
- Medewerker zorgadministratie

### 4.5 Continue verbeteren

In 2022 zijn de eerder opgestelde beleidstukken met de OR geëvalueerd en aangescherpt en zijn er kleine aanpassingen gedaan. Het inwerkschema is herzien en er is een extra inwerkschema ontwikkeld voor logeermedewerkers. Er is besloten dat deze beleidsstukken twee jaarlijks worden geëvalueerd. Naast het functiehuis is het arbeidsomstandighedenbeleid opgesteld als één van de actiepunten vanuit de uitgevoerde RI&E.



BIM TRAINING

Vanuit de cao is het een verplichting dat iedere medewerker, uitgezonderd de oproepkracht, tenminste viermaal per jaar deelneemt aan een werkoverleg (zie artikel 10:6 werkoverleg). Tijdens de corona jaren is dat niet gelukt. Eind 2021 zijn de data voor de werkoverleggen van 2022 gecommuniceerd met alle medewerkers, zodat iedere medewerker aan deze verplichting kan voldoen.

In 2022 is de werkwijze voor de trainingen Bedrijfshulpverlening (BHV) en Eerste Hulp Aan Kinderen (EHAK) aangepast in overleg met Rijke Veiligheid. Voor medewerkers die eerder nog geen BHV en EHAK training hebben gehad blijft de training een hele dag met voorafgaand een e-learning. In de nieuwe vorm van de herhaling training heeft iedere medewerker nog een halve dag training met voorafgaand een e-learning. Op deze manier is het minder tijd intensief en vraagt het minder van het rooster. Er zijn 2 dagen gepland met 2 trainingen per dag voor de medewerkers die moeten herhalen. Er zijn positieve reacties gekomen op de nieuwe manier van trainen. De e-learning zorgt er voor dat je de theoretische kennis weer eigen maakt. De halve dag training is praktisch en interactief ingesteld.

In de winter van 2021-2022 is er een interne voorlichting geweest voor over de methodiek Kleine Stapjes. Daarnaast stond de weerbaarheidstraining gepland die vanuit 2021 was uitgesteld als gevolg van Corona. Ook stond de jaarlijkse herhalingstraining voor de verpleegtechnische handelingen gepland, aangeboden door Zorgstroom. Naar aanleiding van deze training kwamen er een aantal geluiden van medewerkers dat ze het erg interessant vinden om de training te volgen. Echter voelen ze zich niet bevoegd om een handeling uit te voeren omdat ze dit in hun huidige werk niet gebruiken. Als gevolg van deze geluiden is er in 2022 een intern onderzoek gestart door de kwaliteit- en HR adviseur over een nieuwe manier van scholing in 2023. Hierover wordt begin 2023 een besluit genomen.

In het kwaliteitsrapport van 2021 is te lezen dat er twee projectgroepen zijn opgestart om onderzoek te doen naar aanvullende methodieken. De Plancius training is in juni van 2022 van start gegaan voor de medewerkers van de groepen de Bevers, Reigers en Vlinders. Door het enthousiasme van deze groepen en de bruikbaarheid van de Plancius methodiek is er voor gekozen om in 2023 ook de medewerkers van de andere groepen te scholen. Er is besloten om de LACCS methode voor de EMB niet meer te gaan gebruiken, ook voor de EMB kan namelijk gebruik gemaakt worden van de Plancius methodiek. De Plancius training omvat 3 dagdelen training. Deze is eind 2023 volledig geïmplementeerd.

In het najaar van 2022 is er na alle Corona jaren ook weer een training geweest voor de methodiek Beleven in Muziek (BiM). In 2022 is er net als in 2021 weer een training geweest voor de werkbegeleiders. Deze training wordt gegeven door Zuidwester en is een training van Calibris. Deze training geeft handvatten voor werkbegeleiders die stagiairs gaan begeleiden.

## 4.6 Nieuwe ondersteuningssoftware

Het voorgenomen afscheid van Plancare dat niet voldoet en niet meer wordt ondersteund, heeft geleid tot het zoeken naar een nieuw Elektronisch Cliënten Dossier. Dit is gevonden in Fierit, dat in januari 2023 geïmplementeerd zal worden.

Plancare was een plat en op maat gemaakt systeem, waar voor ouders en verzorgers weinig in te zien was. Eigenlijk hadden ouders en verzorgers geen inzicht in wat er allemaal werd bijgehouden. Het was voor ouders en verzorgers wel gemakkelijk om in te loggen en om tevens snel de rapportage te lezen. Maar het inzicht, meer mogelijkheden voor het bijhouden van papierwerk en verwerking van de formulieren werd gemist. Plancare zou daarnaast vanaf **begin 2023** niet meer worden ondersteund, waardoor er wel over moest worden gegaan op een nieuw softwaresysteem. De eerste fase is uitgevoerd door twee orthopedagogen, die nu zijn vertrokken, die een door de directeur-bestuurder goedgekeurd ondersteuningssysteem hebben uitgekozen. De volgende stap was verdere uitwerking.

De projectmedewerker had voor dit project nog geen opleiding gedaan, maar had wel affiniteit met applicatiebeheer en ICT-toepassingen. Voor het onderdeel applicatiebeheer is een training gevolgd die werd gegeven door Tenzinger. De projectmedewerker zal in **2023** een opleiding 'projectmanagement' gaan volgen. Naast de projectmedewerker die het onderdeel applicatiebeheer heeft opgepakt, is er een medewerker die zich voor de nieuwe ondersteuningssoftware heeft bezig gehouden met de zorgadministratie.

Het doel met Fierit is 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 kinderen 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.



BLAUWE VIS WANDELING

De implementatie is **eind 2022** voorbereid door de projectmedewerker. Deze is in gesprek gegaan met verschillende mensen binnen en buiten **Lentekind**. Dit is onder andere gedaan door een groepje medewerkers te laten testen en aan de hand hiervan het systeem verder uit te bouwen. Van te voren is er een planning gemaakt en zijn er afspraken omtrent nazorg gemaakt. De projectmedewerker en de medewerker zorgadministratie zullen de eerste twee weken na de implementatie iedere dag aanwezig zijn voor vragen. Daarna zal dit worden afgebouwd.



PLEZIER EN ONTSPANNING

## 5. Conclusie

### 5.1 Beeld van de kwaliteit van de organisatie

Uit eigen ervaring en de informatie uit het kwaliteitsmanagementsysteem en externe toetsen blijkt, dat er stevig gewerkt wordt aan het leveren van kwalitatief goede zorg in een passende nieuwe werkomgeving.

Door voldoende scholing en aangescherpte inwerkschema's beschikt **Lentekind** over kwalitatief goede en bekwame medewerkers. Handelingsverlegenheid en handelingsonbekwaamheid worden aangepakt door teams en organisatie. Aan de hand van een normen- en waarden-spel zijn kernwaarden gedefinieerd met alle medewerkers, die zijn vastgelegd in een nieuwe gedragscode. Hiermee wordt voldaan aan de Governance Code. Alle medewerkers en vrijwilligers hebben deze ondertekend en zich daarmee verbonden. De kwaliteitscultuur vraagt nog aandacht, met name het verbeteren van een open aanspreekcultuur. De eerste trainingen gericht op gespreksvoering en oplossingsgericht werken zijn reeds gepasseerd en met enthousiasme en inzet afgerond. Dit krijgt in 2023 een vervolg om te zorgen dat er van feedback geven door wordt gegaan naar discussie en debat voeren. Het streven naar het leveren van de hoogste kwaliteit van zorg wordt ondersteund door nieuwe ondersteuningssoftware en versterkt door een nieuwe methodiek.

In 2022 hebben de twee belangrijkste trajecten, waarbij deskundigheidsbevordering van- en meer regie bij de persoonlijk begeleiders kernelementen waren, nog directe aandacht gekregen. Waarna in de evaluatie kon worden vastgesteld dat de projectrichtingen konden worden losgelaten. Mede door wisselingen in de personele bezetting en daardoor veranderingen in de hiërarchische verhoudingen zijn de gewenste veranderingen inmiddels voldoende onderdeel van de dagelijks praktijk. Initiatief en verantwoordelijkheid verschuift steeds meer naar de persoonlijk begeleiders. Aan de SKJ registratie eisen is voldaan. Het opnieuw aanstellen van de WZD functionaris heeft ertoe geleid dat er een nieuw beleidsplan omtrent zorg en dwang is opgesteld, welke in 2023 zal worden geïmplementeerd.

Door middel van dagelijkse observatie, analyse van de MIC meldingen en interne audits is getoetst of aan de gewenste en beschreven kwaliteitseisen wordt voldaan. Audits en controles zijn uitgevoerd op basis van de meerjarenplanning en op basis van signalen. Controles hebben meer verspreid over het jaar plaatsgevonden en vervolgcontroles zijn uitgevoerd na bijsturing. Om beter zicht te krijgen op het professioneel handelen, is het streven om hier op te gaan toetsen en hierover in gesprek te gaan. Daarnaast kan er om het urgentiebesef te vergroten gekozen worden om medewerkers te betrekken bij het uitvoeren van interne audits en controles.

De start van nieuw zorgaanbod, waaronder het facilitair team, de groepsstage, de zorgklas, het onderwijs zorg arrangement en de zaterdagopvang, hebben ervoor gezorgd dat het aanbod van therapie, de kans op ontwikkeling, de kans op onderwijs en de kans op instroom en doorstroom is vergroot. Hierdoor krijgt **Lentekind** een steeds duidelijkere rol in het Zeeuwse zorglandschap, waardoor de toekomstbestendigheid kan worden gewaarborgd. Het ontwikkelde communicatieplan ondersteunt hierin, waardoor de naamsbekendheid van **Lentekind** groeit. Er is **eind 2022** nog één vrij lokaal, wat naar verwachting in **mei 2023** gevuld zal zijn. Daarna volstaat het gebouw niet meer als er nog meer aanmeldingen volgen. Oriëntatie op een tweede locatie voor **Lentekind** is in gang gezet.

Ouders geven aan dat het groter worden van de organisatie merkbaar is en dat het gevoel van kleinschaligheid minder wordt. Corona heeft een grote rol gespeeld in het kwijtraken van contact. Het is daarom belangrijk om de onderdelen die betrekking hebben op de kleinschaligheid en de sfeer die **Lentekind** zo uniek maken, mee te nemen in een ouderwerkgroep en te zoeken naar aansprekende thema's. Implementatie hiervan volgt in 2023. De punten worden meegenomen in het communicatieplan 2023 voor de doelgroep ouders, zodat mogelijke actiepunten kunnen worden gesignaleerd.

## 5.2 Verbeterpunten

Ook voor 2023 staan naast de genoemde implementatie van de nieuwe ondersteuningssoftware en het doorzetten van de implementatie van de nieuwe methodiek nog een aantal verbeterpunten op het programma.

- Zorgen voor bewustwording en blijvend urgentiebesef omtrent medicatiebeleid en het op veilige wijze verstrekken van medicatie door controles en in gesprek gaan met medewerkers.

- Ondersteunen van de open aanspreekcultuur door middel van andere inrichting, begeleiding en rapportage van werkoverleg, intervisie en teambegeleiding.
- Kostenbeheersing door doelgerichte opleiding medicatieveiligheid, door enkel de groepen met medicatie te trainen op een breed medicatie spectrum en de andere groepen enkel te trainen op noodmedicatie. Dit geeft ook meer duidelijkheid waar bevoegdheid en bekwaamheid waargemaakt kan worden.
- Bewaken en bijsturen van het nieuwe proces betreffende de Wet Zorg en Dwang beleggen bij de MIC commissie. Medewerkers ondersteunen in dit proces door het leereffect van fouten onderwerp te maken van intervisie en teambegeleiding. Na het maken van een melding faciliteren dat er een verslag met leereffect en vervolgacties kan worden toegevoegd.
- De medewerkers moeten zich veiliger voelen om gemaakte fouten te delen en elkaar erop aan te spreken. Op die manier kan de medewerker reflecteren op de geleverde zorg. De veiligheidscultuur en het ondersteunen in 'fouten maken mag' moet daarom verder worden verbeterd. Dit is nu een vast onderdeel van het werkoverleg.
- Ondersteunen van dit proces en het leren ervan door werkoverleg, intervisie, teambegeleiding, groepsbespreking, gesprekstechnieken, oplossingsgericht leiding geven.
- Ook met de verder implementatie van de Governance Code wordt deze cultuurverandering ondersteund.





# 6. Reflectie

## 6.1 Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht heeft in de vergadering van 26 mei 2023 het kwaliteitsrapport besproken.

De Raad van Toezicht spreekt zijn waardering uit aan de bestuurder en de medewerkers van **Lentekind**, hoe er met de zorg in het algemeen en aanpassingen erop is omgegaan. De Raad van Toezicht heeft met verantwoordelijke medewerkers op kwaliteitsgebied kunnen spreken en groepsbezoeken afgelegd. Ook daaruit kwam een positief beeld naar voren.

De Raad van Toezicht ziet dat de inspanningen van de organisatie en de medewerkers om zaken 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 2022 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 de ondersteunende zaken bij **Lentekind**.

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

## 6.2 Cliëntenraad

De Cliëntenraad heeft in de vergadering van 25 mei 2023 het kwaliteitsrapport besproken.

De Cliëntenraad voelt zich tussentijds voldoende betrokken bij beleidswijzigingen op het gebied van kwaliteit. Er is tussentijds voldoende informatie om zicht te hebben op kwaliteit van zorg, deze wordt tijdens vergaderingen goed toegelicht. Er is voldoende ruimte en gelegenheid om informatie te delen met de organisatie.

De Cliëntenraad is blij met de inspanningen van de organisatie en medewerkers om verbeteringen door te voeren. Het rapport geeft een reëel beeld van de kwaliteit van de zorg en ondersteunende zaken, verbeterpunten zijn goed omschreven en haalbaar.

Namens alle leden van de Cliëntenraad,  
**Peter van den Heuvel**, *voorzitter*





orthopedagogisch  
dagcentrum  
voor beweging  
en ontwikkeling

*Lentekind beschikt over het  
HKZ kwaliteitskeurmerk [www.hkz.nl](http://www.hkz.nl)*

## **Stichting Lentekind**

Beneluxlaan 16

4334 GJ Middelburg

**E:** [info@stichtinglentekind.nl](mailto:info@stichtinglentekind.nl)

**T:** 06 - 269 855 30

**[www.stichtinglentekind.nl](http://www.stichtinglentekind.nl)**