

# Kwaliteitsrapport 2022



**De Schutse**

Zorg wat er écht toe doet

# Inhoud

Voorwoord	3
<b>Ontwikkelingen 2022</b>	4
Overstap nieuwe ECD	4
Training Totale Ondersteunende Communicatie (TOC)	5
Groei ambulante begeleiding	6
Proces benoemen nieuwe bestuurder	7
Duurzaamheid	8
<b>Cliënten</b>	9
Kerngegevens	9
Eigen regie/keuzevrijheid cliënt	10
Uitleg individueel cliëntplan	10
CTO (cliënt tevredenheidsonderzoek)	11
Van oriëntatie tot plaatsing van een cliënt	12
Het samenspel van de cliënt, medewerkers, informeel netwerk en vrijwilligers	13
Alertheid op gezondheidsrisico's cliënt	14
Melding Incident Cliënt (MIC)	15
Jaaranalyse WZD	16
<b>Medewerkers</b>	18
Algemeen overzicht	18
Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)	18
Hoe gaan we om met personeelskrapte?	18
Scholing 2022	19
Teamreflectie	
Voortgang rapportage externe visitatie	20
Reflectie vanuit de Cliëntenraad	23
Reflectie vanuit de Ondernemingsraad	23
Reflectie vanuit de Raad van Bestuur	24

# Voorwoord

Voor u ligt alweer het kwaliteitsrapport 2022. Het opmaken van het kwaliteitsrapport vraagt elk jaar aandacht. Vanuit de diverse geledingen krijgen we een beeld van de kwaliteit van zorg binnen De Schutse.

Werken aan de kwaliteit van zorg houdt nooit op. Het vormt voor De Schutse en haar medewerkers een voortdurende uitdaging en het is ook een opdracht waaraan we mogen werken. Een opdracht vanuit Gods Woord. De ontwikkeling van talenten van cliënten, medewerkers en vrijwilligers.

Begin 2022 hadden we nog te maken met de nasleep van Corona, de beperkende maatregelen zijn als snel daarna opgeheven. Binnen de Schutse zijn we weer verder gegaan met het dagelijkse leven, waarin we iedere dag weer proberen voor de bewoners en deelnemers Gods Woord centraal te stellen. Alleen een leven naar Gods Woord biedt perspectief naar de toekomst. Dat bepaalt de 'kwaliteit van leven'.

Met ingang van 15 februari 2023 heb ik de leiding van De Schutse overgenomen van dr. K. Ruitenberg, Ik spreek hierbij de hoop en verwachting uit dat we ook dit jaar ons mooie werk kunnen voortzetten en de kwaliteit van leven van onze bewoners, medewerkers en overige betrokkenen daardoor in positieve zin beïnvloeden. Ik beveel iedereen dit rapport over De Schutse ter lezing aan.

C.K. den Uil MBA, Voorzitter Raad van Bestuur

## ONTWIKKELINGEN 2022

### Overstap nieuwe ECD

Na verschillende jaren gebruik gemaakt te hebben van het elektronisch clientdossier (ECD) 'PlanCare' van De Heer Software, is De Schutse in 2022 overgestapt naar Fierit ECD. Fierit is het cloudbased ECD van Tenzinger die de bedrijfsactiviteiten van De Heer Software in 2020 heeft overgenomen.

In het najaar van 2021 hebben we demo's ontvangen van verschillende partijen. Fierit ECD van Tenzinger voldeed hiermee het meest aan de verwachting van De Schutse.

De projectaanpak, die uit zes fases bestond (van pre-inventarisatie tot borging), werd intensief begeleid door consultants van Tenzinger. In nauwe samenwerking met (project)medewerkers van De Schutse is er allereerst veel aandacht geschonken aan de conversie van het oude PlanCare naar de nieuwe Fierit omgeving.

Na een gezamenlijke kick-off met het projectteam van Tenzinger en projectbetrokkenen van De Schutse is gestart met het uitvoeren van de afgesproken technische werkzaamheden en kon er functioneel getest worden. Tijdens de testfase werd het opleidingsplan inclusief het benodigde opleidingsmateriaal gemaakt. De focus lag hier op trainingen voor de

zorgadministratie, facturatie, beheerders en het opleiden van key-users.

De medewerkers zijn in maart 2022 door de key-users getraind in de testomgeving van Fierit. Op 4 april 2022 heeft De Schutse Fierit in gebruik genomen.

De overgang van een bestaand naar een nieuw ECD is voor alle gebruikers een grote verandering geweest. De conversies die handmatig gedaan moesten worden, hebben de persoonlijk begeleiders meer tijd gekost dan van tevoren verwacht werd. Om hen beter te ondersteunen, zijn er inlooptdagen georganiseerd waar beheerders aanwezig waren om hen actief te kunnen ondersteunen in de vragen die leefden.



### Training Totale Ondersteunende Communicatie (TOC)

*Om een meer eenduidige wijze van trainen te bieden binnen De Schutse, biedt De Schutse elk jaar een vast thema aan waarop getraind wordt. In 2022 was dit Totale Ondersteunende Communicatie.*

*De Schutse heeft zich tot doel gesteld in 2022 en het eerste halfjaar van 2023 aandacht te besteden aan het verbeteren van de communicatie van cliënten met hun omgeving. De mogelijkheden van de cliënten staan hierin centraal en de omgeving leert zich beter en eenduidiger afstemmen op de communicatieve behoeftes van de cliënten. Dit door alle begeleiders en gedragsdeskundigen kennis en vaardigheden op laten te doen op het gebied van Totale Ondersteunende Communicatie.*

*Het effect dient te zijn dat iedere collega weet wat Totale Ondersteunende Communicatie inhoudt; namelijk de intentie hebben om elkaar te begrijpen, waarbij gebruik gemaakt kan worden van alle communicatievormen onder andere gesproken taal, foto's, gebaren, tekeningen etc. Communicatievormen die worden ingezet zijn afhankelijk van het communicatieniveau, de behoefte en de context van de cliënt.*

*Iedere begeleider neemt deel aan een driedaagse training. De doelen van de training zijn:*

- 1. De collega weet wat Totale Ondersteunende Communicatie inhoudt en is zich bewust van eigen houding als sleutel tot verandering;*
- 2. De collega kent de vormen van communicatie;*
- 3. De collega kent de communicatieniveaus;*
- 4. De collega kan een hulpvraag op het gebied van communicatie formuleren en een werkwijze beschrijven.*

*In een tussentijdse evaluatie op de TOC kwam het punt naar voren hoe de TOC geborgd wordt in de cliëntplannen. Dit punt wordt door de projectgroep opgepakt met de kwaliteitscommissie, zodat de TOC geborgd blijft.*

## Groei ambulante begeleiding

In 2022 stond de doorontwikkeling van ambulante centraal. Vanwege de toename van cliënten die zorg afnemen (zie tabel 1) is er voor gekozen om de structuur te herzien.

	Ambulante ondersteuning	Zorgondersteuning	VDO	ZDO
Begin 2022	20	10	0	0
Begin 2023	48	17	10	4

Tabel 1: Cliënten in zorg 2022

Intern heeft de ambulante dienstverlening de naam Vlindertuin gekregen, wat onderverdeeld is in 3 regio's op ambulante ondersteuning in de thuissituatie, zorgondersteuning op school (ZO) en vakantiedagopvang (VDO) /zaterdagopvang ZDO).

Heidevlinder	Braamvlinder	Duinvlinder	ZO/VDO/ZDO
Regio Barneveld West Betuwe	West Betuwe Rotterdam	Rotterdam Zuid-Holland Zuid Zeeland	ZO: Kesteren/Ochten/Opheusden/Ederveen/Werkendam ZDO/VDO Kesteren

Voor de regio Braamvlinder is de eerste regiocontactavond voor personeel in Werkendam gehouden.

In 2022 is er een brochure ambulante diensten ontwikkeld en verspreid onder scholen, kerken, gemeenten en ketenpartners. In november 2022 is er een open avond ambulante diensten georganiseerd in Kesteren voor belangstellenden. Hier wordt positief op terug gekeken, er was een goede opkomst.

Ook is er een eigen praktijkprogramma Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ) ontwikkeld, deze hebben verschillende collega's met succes doorlopen. Daarnaast is er een professioneel statuut en handboek SKJ ontwikkeld. Aansluitend hierop zijn de brochures over de Verwijsindex voor wettelijk vertegenwoordigers en cliënten ontwikkeld en is de Verwijsindex geïmplementeerd binnen team ambulante.



## Proces benoemen nieuwe bestuurder

In verband met de aanloop naar de pensioengerechtigde leeftijd van dr. Klaas Ruitenber is in opdracht van de Raad van Toezicht de procedure gestart voor het werven en selecteren van een nieuwe voorzitter van de Raad van Bestuur.

Na gesprekken met diverse partijen is aan Pandion Leiderschap uit Nijkerk de opdracht verstrekt om kandidaten te werven en selecteren voor deze functie.

Na een intake heeft Pandion Leiderschap in samenwerking met diverse gremia binnen De Schutse een wervingsprofiel opgesteld. Wat sterk in dit profiel naar voren kwam is dat De Schutse op zoek is naar een bestuurder die:

- visie ontwikkelt voor de korte- en lange termijn;
- een duidelijke focus heeft;
- scherpe en integrale keuzes kan maken om De Schutse meer en meer te ontwikkelen naar een professionele organisatie in beleid, leiderschap, cultuur en bedrijfsvoering.

De vacaturetekst en het profiel heeft een aantal weken online gestaan. Er is gebruik gemaakt van websites, kranten en sociale media. Vanuit 'Executive Search' zijn er door Pandion Leiderschap kandidaten actief gemotiveerd om te reageren op deze vacature. Medio oktober 2022 is er een selectiecommissie en adviescommissie samengesteld. De selectiecommissie bestond uit drie leden van de Raad van Toezicht en een consultant van Pandion Leiderschap. De adviescommissie bestond uit afgevaardigden van de cliëntenraad, de ondernemingsraad en het management van De Schutse, begeleid door een consultant van Pandion Leiderschap.

Eind november 2022 hebben er gesprekken plaatsgevonden met diverse kandidaten. Na het gezamenlijke overleg van de commissies heeft de selectiecommissie het besluit genomen om met Kommer den Uil het proces te vervolgen met de intentie om tot benoeming te komen.

In de weken die daarop volgden zijn referenties gecontroleerd, de arbeidsvoorwaarden afgestemd en heeft er een klikgesprek plaatsgevonden met de

voltallige Raad van Toezicht.

Op 20 december 2022 is de organisatie en achterban geïnformeerd over de benoeming van Kommer den Uil. Kommer is op 15 februari 2023 gestart als voorzitter van de Raad van Bestuur van De Schutse.

## Nieuwe bestuurder

20 december 2022

De Raad van Toezicht van De Schutse gehandicaptenzorgorganisatie te Kesteren heeft per 15 februari 2023 D.V. Kommer den Uil, MBA als nieuwe bestuurder benoemd. De heer Den Uil is momenteel directeur veiligheid, gezondheid, milieu en kwaliteit bij BAM Nederland B.V.

De vacature bij De Schutse ontstond door het aanstaande vertrek van dr. Klaas Ruitenber die bijna 16 jaar lang de organisatie heeft bestuurd en dit komend voorjaar afscheid hoort te nemen.





## Duurzaamheid

Vanuit de Bijbelse opdracht een goed rentmeester te zijn, heeft De Schutse al vele jaren nadrukkelijk aandacht voor duurzaamheid. Zo wordt bij nieuwbouw van locaties gebruik gemaakt van duurzame vormen van verwarming door middel van (hybride) warmtepompen en warmtopslag in de bodem.

Daarnaast is er de afgelopen jaren veel aandacht besteed aan het opwekken van duurzame energie door middel van zonnepanelen. Op de locaties in Kesteren en Oud-Vossemeer zijn in totaal bijna 1000 zonnepanelen geplaatst, die voorzien in een belangrijk deel van de energievoorziening. Ook bij de nieuwbouw in Achterberg zal een aantal zonnepanelen worden geplaatst.

Verder wordt op diverse onderdelen gekeken naar en gewerkt aan het verduurzamen van installaties. Bij vervanging van installaties wordt expliciet gelet op de aanschaf van installaties met een zuinig energielabel. Er worden diverse energiebesparende maatregelen doorgevoerd, zoals het beter isoleren van het zwembad en het vervangen van verouderde verlichting voor energiezuinige LED-verlichting.

We onderzoeken ook wat de mogelijkheden zijn om tijdelijk overtollige opgewekte energie in te zetten voor eigen gebruik in plaats van terug te leveren aan het toch al overbelaste energienet. Hierbij wordt gedacht aan het elektrische verwarmen van boilers, zodat in de avonden het gasverbruik voor het verwarmen van water kan worden verminderd.

Om het gebruik van de fiets te stimuleren worden alle locaties voorzien van voldoende fietsenstallingsruimte en daarbij de mogelijkheid om elektrische fietsen op te laden. Ook wordt het gebruik van de fiets gestimuleerd door ruimhartig te zijn in het beschikbaar stellen van de vrije ruimte in de WKR voor de aanschaf van fietsen. Ook wordt gewerkt aan de voorziening van auto-laadpalen op iedere locatie. Het gebruik van elektrische rolstoelbussen is tevens onderzocht, maar is praktisch op dit moment nog niet haalbaar.

Ook in de huishouding krijgt het punt duurzaamheid aandacht. Zo wordt door de keukens bij het samenstellen van de menu's zoveel mogelijk gewerkt met seizoensproducten en wordt afval gescheiden ingezameld. Bij de aanschaf van diverse producten zoals koffie, wordt er op gelet dat dit duurzaam geproduceerde producten zijn.

Tot slot komt de aandacht voor duurzaamheid terug in het personeelsbeleid. Duurzame inzetbaarheid van medewerkers krijgt veel aandacht. Er is jaarlijks een vast percentage van de totale loonsom beschikbaar voor scholing en ontwikkeling van medewerkers. Maar ook de arbeidsomstandigheden krijgen aandacht, onder andere door te zorgen voor aangename en goed onderhouden panden en worden veel hulpmiddelen beschikbaar gesteld die ook jaarlijks goed worden onderhouden en gekeurd.

## CLIËNTEN

### KERNGEGEVENS PER 31-12-2022

Onze locaties	Wat verlenen wij?	Aantal cliënten	Zorgzwaarte
Kesteren (hoofdlocatie)	Wonen, dagbesteding, logeren	73 bewoners, 12 logees, 24 extramurale deelnemers	VG4 tot en met VG8
Achterberg	Wonen, dagbesteding, logeren	27 bewoners, 4 logees, 24 extramurale deelnemers	VG3 tot en met VG7
Opheusden	Wonen, dagbesteding logeren	24 bewoners, 4 logees	VG3 tot en met VG8
Oud-Vossemeer	Wonen, dagbesteding, logeren	24 bewoners, 11 logees, 30 extramurale deelnemers	VG3 tot en met VG8
Lunteren, Achterberg, Opheusden, Zeeland	5 gezinshuizen	Lunteren: 7 Achterberg: 5 Opheusden: 2 Zeeland: 3	VG3 tot en met VG7
Ochten / Werkendam / Sliedrecht/	Dagbehandeling aan kinderen, dagbesteding kinderen	Ochten: 7 Werkendam: 8 KDC Werkendam: 7 KDC Sliedrecht: 9	Indicatie Jeugdwet
	Zorgondersteuning scholen	16	Indicatie Jeugdwet
	Ambulante thuisbegeleiding	35	Indicatie WMO/JW
<b>Totaal cliënten in zorg:</b>		<b>340</b>	

## Eigen regie/keuzevrijheid cliënt

Bij de woongroepen in Achterberg wonen bewoners van verschillende niveaus: van mensen met een ernstig verstandelijke beperking tot mensen met een licht verstandelijke beperking. Dit vraagt om maatwerk op diverse gebieden en daarin met name op het gebied van eigen regie. We kijken hiernaar in samenwerking met de orthopedagoog, PB-er en betrokken leidinggevende en proberen daarin ervan uit te gaan dat bewoners zoveel als mogelijk is regie ervaren over hun leven en keuzevrijheid hebben. Dit kan in grote keuzes zijn (denk aan: een dag minder werken per week, in het weekend op locatie blijven i.p.v. naar ouders, een nieuwe werkplek), maar ook in kleine keuzes (eigen kleding kiezen, meedenken in wat we gaan doen in de bewonersvakantie, laten meedenken in het invullen van menulijsten). Een belangrijk onderdeel hierbij is het gebruik maken van bewonersvergaderingen en het serieus nemen van wat bewoners vragen of aangeven. Wanneer bewoners merken dat hun vraag/opmerking wordt meegenomen en opgepakt, ervaren zij de veiligheid die nodig is om dingen aan te geven.

Met name binnen het team is dit een thema wat regelmatig terugkomt: wat vinden de bewoners zelf ergens van? Hoe kunnen we hen toerusten om hun eigen keuzes te maken? Of wat hebben ze van ons nodig ter ondersteuning hierbij? Hoe kunnen we hun eigen regie nog meer vergroten?

Een mooi thema waarbij dit naar voren kwam, is: 'nadenken over later'. In 2022 hebben we met alle wettelijk vertegenwoordigers van de woongroepen in Achterberg een interessante

avond gehad over dit thema, wat mede was verzorgd door Helpende Handen. Als vervolg hierop hebben we ook met de bewoners die dit aankunnen hier een avond over gehad en hebben we met elkaar dit thema besproken, om te stimuleren dat ze hier zelf over na gaan denken en het meegenomen kan worden in volgende gesprekken.

Onze ervaring is dat cliënten – uiteraard afgestemd op hun aankunnen – graag zelf invloed willen en kunnen uitoefenen op hun eigen leven en afspraken van de groep/De Schutse, maar dat met name hierin een ontwikkeling moet zijn in denken vanuit collega's. Een mooi aandachtspunt dus en belangrijk om elkaar hier steeds op te blijven bevragen. hier steeds op te blijven bevragen.

## Uitleg individueel cliëntplan

Voor elke cliënt van De Schutse wordt door de persoonlijk begeleider een cliëntplan geschreven. Belangrijke elementen van het cliëntplan zijn de ASBM Begeleidingsvraag waar de fysieke, emotionele, mentale en zingevende behoeften van de cliënt zijn vastgelegd en het ASBM Perspectief waarin beschreven staat wat het gewone leven voor de cliënt betekent op de gebieden zelfzorg, vrije tijd, wonen, werk/ dagbesteding en wat de cliënt daarin wil leren.

Het cliëntplan inclusief doelen wordt opgesteld in samenspraak met de cliënt en/ of cliëntvertegenwoordiger. De basis hiervoor is de jaarlijkse perspectiefbespreking. Voor de perspectiefbespreking wordt de cliënt/ cliëntvertegenwoordiger uitgenodigd en zijn de gedragsdeskundige, persoonlijk begeleider en eventuele andere betrokken disciplines aanwezig. Tijdens de jaarlijkse perspectiefbespreking wordt er teruggekeken op het afgelopen jaar, worden de wensen en verwachtingen van de cliënt/ cliëntvertegenwoordigers en de ontwikkelingsgebieden waar de groep aandacht aan wil besteden besproken en krijgen de eventuele andere betrokken disciplines de mogelijkheid om hun bevindingen en perspectief te delen. De persoonlijk begeleider schrijft een verslag van dit gesprek en beschrijft in overleg met de gedragsdeskundige het ASBM Perspectief en de ASBM doelen. Deze doelen worden vervolgens door de persoonlijk begeleider (in ieder geval) halfjaarlijks geëvalueerd met behulp van een evaluatieverslag. Het evaluatieverslag wordt door de persoonlijk begeleider met de orthopedagoog besproken en vervolgens gedeeld met de cliënt/cliëntvertegenwoordiger.



## CTO (cliënt tevredenheidsonderzoek)

IN 2021 werd het CTO afgenomen. In 2022 zijn de teams aan de slag gegaan met de uitkomsten van het CTO. Per team is er gekeken naar de uitkomsten, de verbeterpunten zijn meegenomen in de teamplannen van 2022.

Zo heeft het dagbestedingsteam in Kesteren, n.a.v. de uitkomsten van het CTO gekeken naar de activiteitengroepen, waar de cliënten activiteiten krijgen. Elke cliënt heeft minimaal 2 verschillende activiteitengroepen, waar ze activiteiten aangeboden krijgen. Een aantal cliënten gaven tijdens het CTO aan dat ze graag in de bakkerij wilde werken. In 2022 is er een herindeling geweest van de activiteitengroepen, waardoor de cliënten die dit aangaven nu ook in de bakkerij kunnen werken.

Op de dagbesteding in Oud-Vossemeer werd er gewerkt aan de veiligheid van cliënten. Sommige cliënten gaven aan wel eens bang te zijn voor andere cliënten. In 2022 kon er gestart worden met een nieuwe groep, bij de verdeling van de cliënten en de ruimte is er rekening gehouden met deze uitkomsten.

Op de EMB-woongroepen in Kesteren werd gewerkt aan de communicatie met cliëntvertegenwoordigers. Via de Sillo app kan dit op een veilige en laagdrempelige manier. Om als team meer bewust te zijn van hoe te handelen, werd er casussen besproken in de teamvergaderingen, aan de hand van onze begeleidingsmethodiek: ASBM.

In Opheusden werd er in 2022 gestart met een pilot groep medezeggenschap cliënten.

In de pilot groep werd er gekeken hoe de medezeggenschap van de cliënten kan worden vergroot.

Er werden thema's besproken die de cliënten o.a. hadden aangegeven in het CTO.

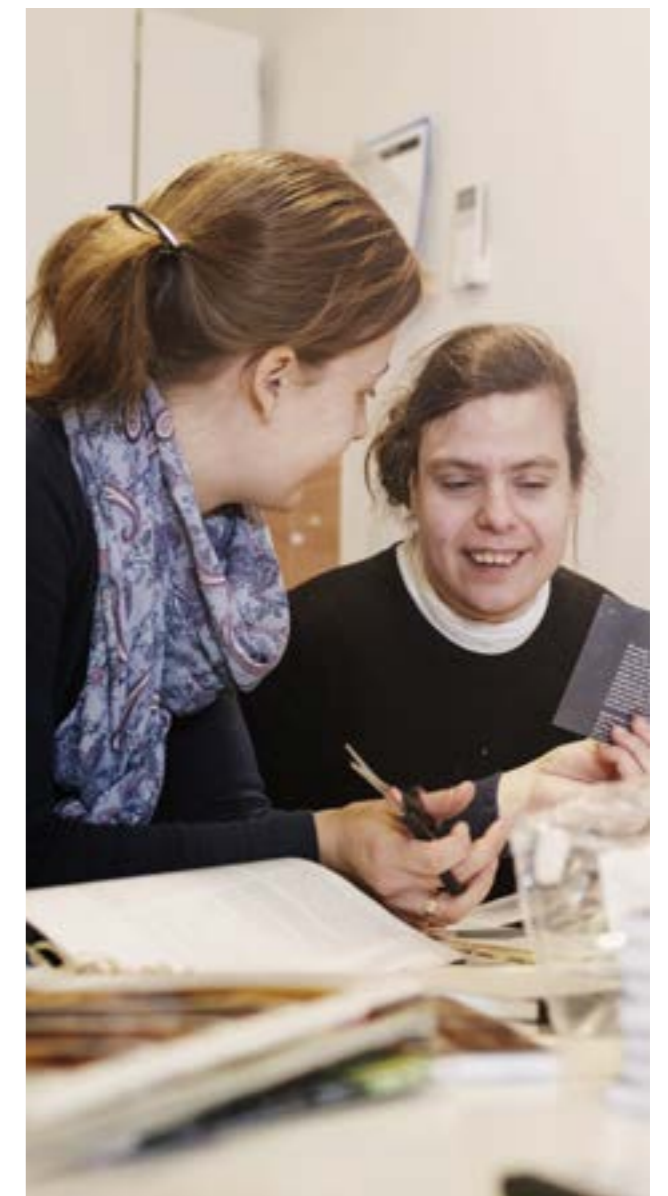
Dit waren thema's als het meedenken bij de inrichting van de eigen kamer en het zelf kunnen invullen van vrije tijd. Cliënten mogen zelf aangeven of ze deel willen nemen aan activiteiten of niet. Zoals b.v. tijdens de jaarmarkt kon elke cliënt kiezen of ze wel of niet naar de markt wilde gaan en of ze op de woongroep of op de markt wilde eten.

In de pilotgroep is ook aandacht besteed aan het onderwerp maaltijden, cliënten mochten al 1 x per week kiezen wat ze wilde eten. Er is een uitbreiding gemaakt met het zelf opscheppen van maaltijden en toetjes en de keuze voor toetjes.

De uitkomsten uit de pilotgroep worden weer gedeeld met de cliënten tijdens de bewonersvergaderingen.

Cliënten kunnen ook zelf hun ideeën kwijt in de ideeënbus op de locatie, deze ideeën worden vervolgens weer besproken tijdens de bewonersvergaderingen.

In 2023 wordt deze pilot nog verder uitgebreid.



## Van oriëntatie tot plaatsing van een cliënt

Maatschappelijk werk is vanaf oriëntatie tot plaatsing nauw betrokken bij familie, wettelijk vertegenwoordigers of andere verwanten van cliënten.

In eerste instantie leidt de maatschappelijk werker de verwanten door het proces heen van oriëntatie tot aanmelding. Zij laten weten hoe het proces verloopt, sturen aanmeldformulieren op en nemen de intake af. Tijdens dit proces kunnen verwanten alle vragen stellen om een goede afweging te maken. De maatschappelijk werker geeft verwanten zelf ook de nodig informatie zoals welke indicatie is nodig, indien van toepassing aanvragen bewindvoerder en/of mentor of wat er eventueel mogelijk is als overbruggingszorg. Nadat de intake is afgenomen wordt het verslag besproken in de toelatingscommissie. Na de toelatingscommissie worden de verwanten binnen een week op de hoogte gebracht of de

persoon die aangemeld is op de wachtlijst komt te staan of niet en wat de reden daarvan is. Verwanten worden elk jaar benaderd door een maatschappelijk werker om te horen hoe het gaat, of de vraag nog actueel is en of er op korte termijn zicht is op een plek. Tussendoor kunnen verwanten een maatschappelijk werker altijd zelf benaderen met vragen of doorgeven van informatie.

Als er een geschikte plaats is gevonden dan stelt de maatschappelijk werker de verwanten hiervan op de hoogte. Er wordt een kennismakingsbezoek ingepland waarbij de maatschappelijk werker aanwezig is. Na het kennismakingsbezoek worden verwanten binnen een week benaderd om te vragen hoe men het ervaren heeft. Mocht het overgaan tot plaatsing dan blijft maatschappelijk werker de contactpersoon totdat er een plaatsingsdatum bekend is en er een pb'er betrokken is en deze de taak overneemt. Maatschappelijk werk blijft betrokken met betrekking tot indicatie en de interne communicatie. Ook blijft de maatschappelijk werker toezien of verwanten tevreden zijn met betrekking tot het verdere verloop van het proces. De maatschappelijk werker benaderd verwanten zes weken na plaatsing om te horen of alles naar wens is verlopen. Mocht dit niet zo zijn dan pakt de maatschappelijk werker dit intern op en vinden er mogelijk meer contactmomenten plaats.

Mocht alles naar wens zijn verlopen en verwanten hebben geen behoefte aan meer contactmomenten dan sluit maatschappelijk werk dit traject af. Soms blijven

verwanten behoefte hebben aan een luisterend oor, de maatschappelijk werker spreekt dan contactmomenten af met desbetreffende persoon om dit te kunnen bieden.

Over het algemeen is de maatschappelijk werker op de achtergrond aanwezig als iemand geplaatst. Men kan maatschappelijk werk altijd benaderen voor informatie of vragen. Meestal gaan deze vragen over indicaties, financiën, wettelijke vertegenwoordiging of een aanmelding voor een ander leefgebied. Bijvoorbeeld aanmelding voor wonen voor iemand die al dagbesteding heeft. Bij eventuele klachten wordt er soms ook contact opgenomen met maatschappelijk werker. Deze wijst betrokkenen de weg naar de officiële route (klachtenfunctionaris) die gelopen wordt en/of is een luisterend oor.



## Het samenspel van de cliënt, medewerkers, informeel netwerk en vrijwilligers

De praktijk leert dat een goede samenwerking tussen zorgprofessionals en verwanten noodzakelijk is voor het bieden van goede kwaliteit zorg. Gezien wordt dat met de komst van Fierit de drempel om digitaal mee te lezen met de rapportage en het cliëntplan verlaagd is. Dit draagt bij aan het ervaren van gezamenlijkheid vanuit zowel de medewerkers als de cliëntvertegenwoordigers. De keuze om het perspectief van de cliënt pas tijdens de planbespreking definitief te maken wordt ook ervaren als een positieve verandering. Wat nog wel opvalt is dat cliëntvertegenwoordigers moeten wennen aan deze manier en al snel aangeven 'Jullie weten beter wat het beste is voor mijn familielid'. Hierin is belangrijk dat er blijvend benoemd wordt welke rol verwanten hebben bij de zorg en hoe dit gewaardeerd wordt. Cliëntvertegenwoordigers worden daarnaast uitgenodigd bij o.a. MDO's. Ook bij teamvergaderingen kan hun input erg helpend zijn om de cliënt en zijn/haar behoeften goed te leren kennen. Verder is er landelijk en ook binnen De Schutse steeds meer aandacht voor deelname aan de maatschappij door mensen met een verstandelijke beperking. Een groot onderdeel hiervan is het opbouwen van een eigen netwerk. Verwanten, vrijwilligers en gastgezinnen spelen hierin een cruciale rol. De cliënten worden door hun begeleider ondersteund in het aangaan en onderhouden van deze contacten. Daarnaast zijn medewerkers vaak actief op zoek naar mogelijkheden om het netwerk van de cliënt uit te breiden. Verwanten kunnen hierin een grote rol spelen, denk aan het benaderen van contacten uit het verleden van de cliënt of zijn/haar familie. Wat betreft het samenspel tussen de cliënt, het sociaal netwerk en de begeleider is er nog winst te behalen in eenduidige bejegening. Hier wordt steeds vaker de noodzaak van ingezien. Voor mensen met of zonder een beperking is het verwarrend wanneer elke omgeving zijn eigen 'regels' heeft. Door samen de ondersteuningsbehoeften in kaart te brengen kan er optimaal aangesloten worden bij de cliënt, zodat hij/zij het gewone leven kan ervaren.





#### Alertheid op gezondheidsrisico's cliënt

De gezondheid en medische problemen zijn beschreven in het cliëntplan. Begeleiders weten op die manier de medische achtergrond en kunnen hier zo nodig op inspelen en weten de aandachtspunten.

Ook de disciplines die om de cliënt staan, staan beschreven in het cliëntplan, zoals bijv. een kinderarts, de longarts, de AVG, diëtiste, enz. De begeleider of pb-er neemt zo nodig contact met hen op of een (poli) afspraak staat ingepland.

Elke kwartaal wordt de cliënt besproken in het MDO. Er is dan ruimte om vragen te stellen en door te geven hoe het gaat met de cliënt. Soms zijn er acties of wijzigingen nodig die de AVG of pb-er op zich neemt.

Voor acute vragen of problemen kan de huisarts gevraagd worden. Denk aan een wond, longontsteking, etc. Elke maand komt de huisarts langs op locatie Kesteren (op andere locaties op aanvraag).

Vragen die er zijn kunnen vooraf ingediend worden bij de praktijkverpleegkundige, zodat de huisarts de vragen kan behandelen.

Wanneer er risico's zijn (bijv. vallen door epilepsie) is dat beschreven in Fierit onder risicosignalering. Deze risico's worden elke jaar besproken en evt. aangepast.

Wanneer een begeleider een minder medische achtergrond heeft of er zijn vragen, dan kan de zorgdeskundige om advies gevraagd worden. Er is altijd een zorgdeskundige aanwezig op locatie Kesteren.

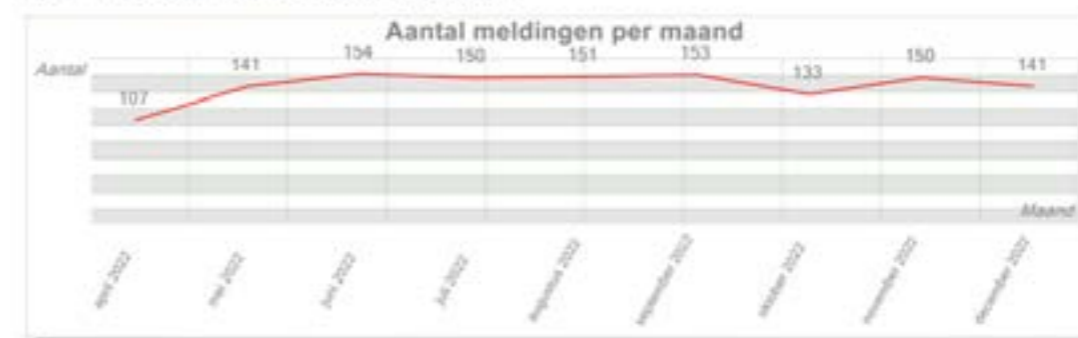
#### Melding Incident Cliënt (MIC)

Een MIC-melding wordt ingevuld in Fierit. Een MIC wordt ingevuld wanneer er een onvoorziene onprettige (definitie van incident) gebeurtenis zich voordoet. Is het incident ernstig, dan wordt dat aangegeven in de MIC. Een MIC is altijd ernstig als er een medische dienst bij is geroepen of de situatie heeft gezorgd voor psychische schade. Is het incident ernstig, dan wordt ook onderzocht of de er een melding gedaan moet worden bij de Inspectie voor Jeugd en Gezondheidszorg.

In de 1e 3 maanden van dit jaar werden er totaal 83 meldingen gedaan.

Vanaf april 2022 worden MIC-meldingen in Fierit gedaan. In tabel 3 is inzichtelijk hoeveel meldingen er gedaan zijn van april – december 2022.

CMV - Overzicht Meldingen Client - Incidenten



Tabel 3: aantal MIC-meldingen per maand in 2022

Vanaf April is een duidelijke toename van MIC-meldingen. Dit heeft te maken van de overgang van Plancare naar Fierit, in Fierit is de MIC- procedure makkelijker vindbaar voor medewerkers, ook wordt er een afschrift gemaakt naar de rapportage waardoor medewerkers maar 1 keer over een incident hoeven te rapporteren.

In tabel 4 is een overzicht zichtbaar van het aantal meldingen per dag. Opvallend is dat er op zaterdag weinig meldingen zijn. Dit is te verklaren door het feit dat er geen dagbesteding geboden wordt en verschillende bewoners niet aanwezig zijn op De Schutse door bezoek aan familie. Op de werkdagen worden de meeste meldingen gedaan



Tabel 4: weekoverzicht MIC-meldingen per dag



Tabel 5: overzicht MIC-meldingen per uur

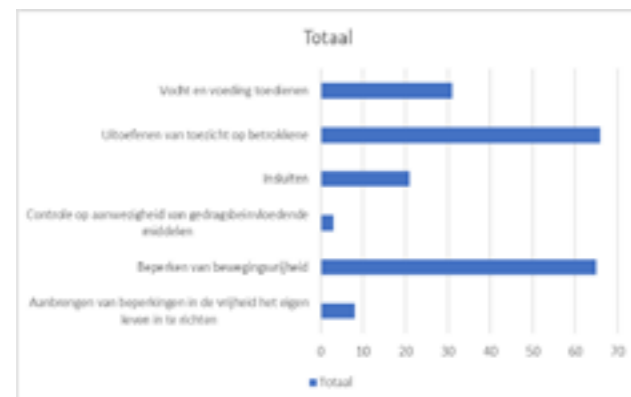
In tabel 5 is inzichtelijk op welk tijdstip de incidenten plaatsvinden. Tijdens een groot gedeelte van de werktijd (08.00 – 14.00 uur) vinden de meeste incidenten plaats. Ook worden er weer meer incidenten gemeld aan het einde van de dag/rond het avondeten.

Iedere teamleider maakt een analyse van de MIC-meldingen van zijn/haar team. Deze analyses worden besproken in de MIC-commissie en van advies voorzien. Jaarlijks maakt de MIC-commissie een jaarverslag met aanbevelingen voor de Raad van Bestuur. In 2022 zaten er haperingen in het systeem, waardoor de teamleiders de analyses niet hebben kunnen maken en de MIC-commissie deze niet door heeft kunnen nemen. Vanaf 2023 wordt er weer gewerkt met een goed werkend systeem.



## Jaaranalyse WZD

Binnen De Schutse staan 114 cliënten geregistreerd waarbij onvrijwillige zorg wordt toegepast. In onderstaande grafiek is hier een overzicht van te zien:



Figuur 1: Overzicht Onvrijwillige zorg

Deze 114 cliënten zijn verspreid over de locaties Achterberg, Gezinshuis Lunteren, Opheusden, Kesteren en Oud-Vossemeer.

In het eerste half jaar van 2022 werden 57 cliënten geteld die onvrijwillige zorg ontvingen. Dit is een verdubbeling. Deze toename is vooral te wijten aan het registreren van maatregelen dit gaat beter, er is een nieuwe WZD-functionaris, maatregelen die nog op concept stonden, zijn op definitief gezet. Het komende jaar wordt er procentueel geen stijging verwacht.

De focus ligt niet zozeer op de afbouw van de maatregelen, maar meer in een juiste beeldvorming van de cliënt, het samenwerken met vertegenwoordigers ten aanzien van de maatregel en het inrichten van een ander groepsmanagement met als perspectief dat de

cliënt een normaal leven ervaart, waarin alleen hoogstnoodzakelijke maatregelen worden ingezet. In de praktijk leidt deze manier van kijken tot vermindering van de inzet en hoeveelheid van de maatregelen.

In totaal hebben 114 cliënten onvrijwillige zorg ontvangen. Ten opzichte van het totaal aantal cliënten van 429 is dit 26,57% van de cliënten. In de eerste helft van 2022 was dit 11,57% van het totaal aantal cliënten.

Hiernaast is per vorm van onvrijwillige zorg aangegeven hoeveel cliënten die onvrijwillige zorg ontvangen welke vorm ontvangen. De gegevens is van het eerste half jaar zijn hierin ook genoemd.

Nr.	Type maatregel	Percentage 2de helft 2022	Percentage 2de helft 2022
1	Medische handelingen	46%	18%
2	Beperken van de bewegingsvrijheid	4%	33%
3	Insluiten	51%	10%
4	Uitoefenen van toezicht op de betrokkene	35%	34%
8	Beperken van de vrijheid om het eigen leven in te richten		4%
9	Beperken van het recht op ontvangen bezoek		

Tabel 1: Overzicht type onvrijwillige zorg

### Analyse van de noodmaatregelen

In de 1e helft van 2022 werd er geen melding gedaan van het toepassen van noodmaatregelen. In het nieuwe ECD wat in gebruik genomen werd per April 2022 was dit makkelijker in te vullen. We zien dan ook in de 2e helft van 2022 een forse toename, doordat er nu makkelijker gemeld kan worden. Ook in 2023 verwachten we nog een toename, omdat er nog steeds meldingen zijn die gemeld worden via de MIC (Melding Incident Cliënt). We werken eraan om deze meldingen allemaal op de juiste plaats geregistreerd te krijgen.

In de tweede helft van 2022 is er volgens de cijfers zeven keer sprake geweest van onvoorzien onvrijwillige zorg. Alle noodmaatregelen zijn ingezet in de periode september t/m november. De noodmaatregelen kwamen voor bij vijf verschillende cliënten, waarvan vier binnen locatie Kesteren wonen en één locatie Opheusden. Er komen een aantal dingen naar voren wanneer gekeken wordt naar de inhoud van de noodmaatregelen:

- Bij drie van de vijf cliënten betreft het een noodmaatregel die wordt ingezet wanneer er sprake is van een situatie die betrekking heeft op een medische handeling. Het betreft hier met name het toedienen van rustgevende medicatie, mogelijk wel passend binnen de richtlijn van de tandheelkunde, zodat de handeling uitgevoerd kan worden. Hierbij valt op dat dit er vooraf multidisciplinair overleg is geweest met betrokkenen en alternatieven zijn overwogen. Daarbij betreft het medisch noodzakelijke handelingen.

- Een aantal keer betreft het fysieke fixatie wanneer er medische handelingen worden uitgevoerd. Ook hier is terug te lezen dat er onderling overleg plaatsgevonden heeft. Wat ontbreekt in de melding van de noodmaatregel is een duidelijke omschrijving van

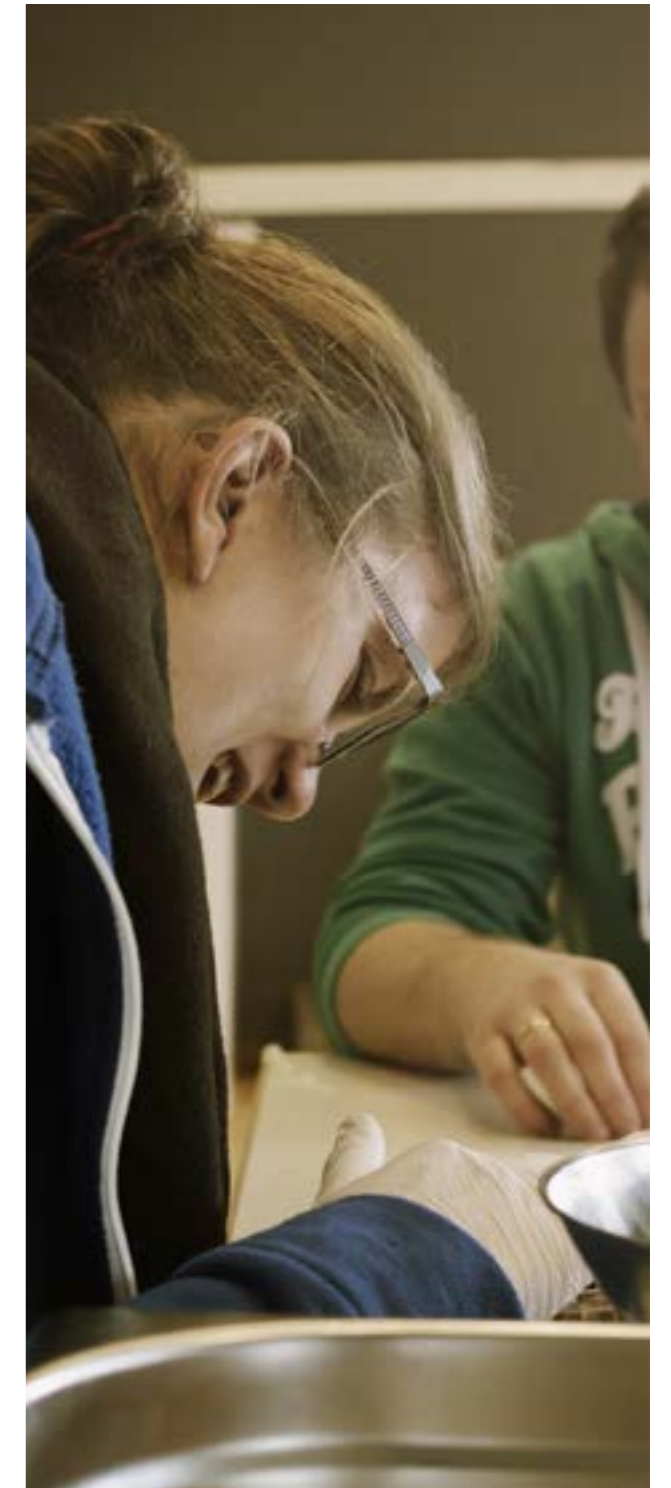
het handelen tijdens de fixatie. Dit vraagt de aandacht in de toekomst. Indien het namelijk de meest passende maatregel is in die situatie, is het des te meer van belang dat deze voor de cliënt zo comfortabel en zorgvuldig als mogelijk wordt uitgevoerd. Bij één van de cliënten is er in relatief korte tijd veelvuldig gebruik gemaakt van fysieke fixatie om diverse handelingen uit te voeren, waarbij er sprake was van verzet. Dit is in onderling overleg gegaan. Belangrijk is daarbij dat ook achteraf evaluatie plaatsvindt en gekeken wordt of dit in de toekomst voor betreffende cliënt de meest passende oplossing is.

- Bij twee cliënten zijn noodmaatregelen ingezet (aansteker afgepakt, deuren groep op slot) waar een duidelijk verband is met het onvoldoende aansluiten op de ondersteuningsbehoeften van de cliënt. In deze gevallen heeft hij/zij onvoldoende richting ervaren en van hieruit agressief gedrag vertoond naar anderen, wat heeft geleid tot de inzet van deze noodmaatregelen. In beide gevallen is de betrokken gedragsdeskundige geïnformeerd en is dit multidisciplinair geëvalueerd en opgepakt.

- Slechts één van de maatregelen betreft insluiting. Een ingrijpende maatregel die is toegepast omdat er sprake was van een coronabesmetting en men groepsgenoten en begeleiders hiervoor wilde beschermen, omdat met name de eerstgenoemden ernstig ziek zouden kunnen worden. In dit geval is betrokken gedragsdeskundige niet geïnformeerd en hadden minder ingrijpende maatregelen toegepast kunnen worden of de inzet zelfs voorkomen. Deze situatie is nadien multidisciplinair besproken met betrokkenen.

Samenvattend blijkt uit de analyse dat de noodmaatregelen inhoudelijk duidelijk beter en zorgvuldiger ingevuld dan eerdere jaren. Ook is er vrijwel altijd sprake van gezamenlijk (multidisciplinair) overleg voor tot de inzet van de noodmaatregel wordt overgegaan. Aandachtspunten vanuit deze analyse betreffen het goed beschrijven van de ingezette noodmaatregel in het geval van fixatie en de nadruk op het belang van een evaluatie van de noodmaatregel in multidisciplinair verband. Tot slot is het van belang om binnen De Schutse na te gaan of alle behandelaars en

begeleiders op de hoogte zijn van het proces rond het indienen van een noodmaatregel in het huidige systeem (Fierit). Het is zeer waarschijnlijk dat er maatregelen ontbreken die wel zijn toegepast, maar die niet via de officiële route zijn ingediend. Het huidige getal is daarmee niet betrouwbaar en zal naar verwachting hoger liggen.



## MEDEWERKERS

### Algemeen overzicht

Eind 2022 waren er 586 medewerkers in dienst, in totaal was dit 273,9 fte. Dat is inclusief vakantiekrachten en stagiaires, maar exclusief uitzendkrachten en ZZP-ers. De organisatie is hiermee met 39 medewerkers gegroeid ten opzichte van 2021, het aantal fte is met 15,6 gegroeid. Hiermee zet De Schutse de gestage groei van de voorgaande jaren voort. De inzet van ZZP bedroeg in 2022 20,12 FTE.

Het ziekteverzuim in 2022 bij De Schutse bedroeg 5,66 procent, dat is ongeveer vergelijkbaar met het percentage van een jaar eerder. Het verzuim is een stuk lager dan het landelijk gemiddelde in de zorg van ruim 8 procent.

### Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

Iedere twee jaar wordt de tevredenheid van medewerkers gemeten. Eind 2022 is dit onderzoek opnieuw uitgevoerd. De 383 medewerkers die de vragenlijst hebben ingevuld geven het werkplezier een 7,7. Dat is vergelijkbaar met de resultaten van de voorgaande twee onderzoeken. In totaal geeft 98 procent van de medewerkers een voldoende voor werkplezier. Er zijn ook aandachtspunten, waarbij de beleving van werkdruk het meest prominent is. Om meer rust te creëren voor medewerkers en leidinggevenden wordt in 2023 het roosterproces aangepast. De uitkomsten van het MTO worden in de teams besproken om te kijken welke verbeteracties nodig zijn. Ieder team neemt tenminste twee aandachtspunten vanuit het MTO mee in het teamplan 2023.

### Hoe gaan we om met personeelskrapte?

Ondanks de groei van de formatie is de krapte op de arbeidsmarkt ook in 2022 duidelijk merkbaar. Er worden nog steeds veel ZZP-ers en uitzendkrachten ingezet binnen De Schutse. Om te zorgen voor voldoende personeel (in de toekomst) is in 2022 gestart met de werving van een recruiter. De recruiter moet actief opzoek naar nieuwe medewerkers, wervingscampagnes opzetten en continu werken aan het versterken van het imago van De Schutse als werkgever. Verder is er veel geadverteerd op sociale media en in de papierenmedia en is De Schutse voor de eerste keer met een (mooie en grote) stand aanwezig geweest op de familiedagen in Gorinchem. Binnen De

Schutse is een netwerk van ambassadeurs beschikbaar voor het geven van voorlichting op scholen of kerken.

Daarnaast wordt er met Adullam, Siloah en De Schutse gewerkt aan het versterken van het imago van de reformatorische gehandicaptenzorg. Dit gebeurt bijvoorbeeld door gastlessen te geven op het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs. In 2023 komt er een bewustwordingscampagne om het belang van de reformatorische zorg te benadrukken. Hierin werkt De Schutse samen met vijf andere reformatorische zorgorganisaties



### Scholing 2022

Als organisatie hechten we waarde aan ontwikkeling van teams en ontwikkeling van medewerkers. Daarom worden er trainingen op teamniveau gevolgd en is er de mogelijkheid om als individu scholing te volgen. In 2022 hebben de volgende trainingen plaatsgevonden:

- Verdiepingstraining weerbaarheid
- Training Totale Ondersteunende Communicatie
- ASBM basistraining (voor nieuwe medewerkers) en ASBM verdiepingstrainingen
- Werkbegeleiderstraining
- Ontwikkelgesprekken ASBM
- BHV basis- en herhalingstraining
- Kinder EHBO basis- en herhalingstraining
- EHBO zorgdeskundigen
- Klinisch redeneren en triage
- Fierit trainingen
- Introductietrainingen nieuwe medewerkers

Deze trainingen worden gevolgd voor het opdoen van basiskennis, als ook verbreding en verdieping. De medewerkers passen de geleerde theorie toe in de praktijk.

In 2023 ligt de uitdaging in het professionaliseren van de organisatie, het opleiden van teamleiders en medewerkers bedrijfsbureau. En iedere dag ligt de uitdaging in de opleiding van de beroepsprofessionals voor de zorg van morgen.

### Teamreflectie

De teamreflecties zijn uitgevoerd binnen de teams. De sterke punten en de verbeterpunten die uit de reflecties naar voren kwamen uit de teams van locatie Achterberg, volwassen dagbesteding, locatie Oud-Vossemeer en intensieve zorg zijn hieronder weergegeven.

#### Sterke punten:

- Er heerst een veilig klimaat, waar medewerkers kunnen delen wat hen dwars zit of waar ze van genieten.
- Korte lijnen tussen leidinggevenden en personeel.
- Betrokken medewerkers die gaan voor hoge kwaliteit van zorg.
- Professionaliteit binnen het team.
- Respectvol in het contact met cliënten, collega's en ouders.
- Betrokken, ondersteunende en kritische leidinggevenden.
- Cliënten worden echt gezien en collega's spreken vol liefde over de cliënten.
- Dagbesteding gericht op arbeidsmatigwerk.
- Verzuimbegeleiding loopt goed.

#### Verbeterpunten:

- We moeten kritisch blijven kijken naar de professionaliteit van collega's.
- Bij andere instellingen /afdelingen ontwikkel -en of aandachtspunten ophalen.
- Minder inzet van uitzendkrachten.
- Ondersteunen van het team bij (onverwachte) crisissituaties.
- Implementatie en gebruik van Fierit.
- ICT en systemen + declaraties.
- Kennisverhoging uit eigen initiatief.
- Openheid vanuit collega's bij het delen van moeilijke onderwerpen.
- Pro-actief hulp vragen.
- Vragen stelle i.p.v. oordelen.



## Voortgang rapportage externe visitatie

Voor het kwaliteitsrapport van 2021 heeft een externe visitatie plaatsgevonden. Dhr. R. Brand (voorheen bestuurder bij Profila Zorg) en dhr. H. van Wouwe (Hoofd behandeling/ manager behandeling bij ASVZ en ook bedenker Triple-C) hebben deze externe visitatie uitgevoerd. Zij zijn in gesprek gegaan met de RvB, OR, CR, management, leidinggeven- de en medewerkers die directe zorg leveren aan de cliënten. Naar aanleiding van deze visitatie hebben de externe visitatoren een verslag geschreven. In de conclusie schrijven zij: op grond van wat besproken is, is onze conclusie dat De Schutse een organisatie is die kwaliteit van zorg levert voor een brede doelgroep. Kwaliteit met ook voor de menselijke maat en gericht op de persoonlijke ontwikkeling van het individu.

Bevinding externe visitorator	Reactie bestuurder K.Ruiten- berg (2021)	Status
<p><b>LVB (Licht Verstandelijke Beperking)</b></p> <p>In dit gedeelte over 'wilsbekwaamheid' zou het mooi zijn als hier iets gezegd werd over het verschil tussen iets willen en iets nodig hebben (wensen en behoeften), omdat dit een belangrijk punt is binnen ASBM. Daarnaast zou er ook een link gelegd dienen te worden met de onderliggende waarden van De Schutse. Hoe zit het met wilsbekwaamheid en wen- sen die niet stroken met de identiteit van De Schutse. Dit blijft in het huidige rapport onderbelicht. Vanuit de medewerkers zelf kwam het advies om de ASBM planmatig in het zorgplan op te nemen.</p>	<p>Dit advies wordt meegenomen in het missieoverleg. In Fierit is het plan ingericht naar het ASBM. De Kwaliteitscommissie neemt wilsbekwaamheid ter zake opnemen in de agenda van de cliëntplanbespreking.</p>	<p>De wilsbekwaamheid ter zake is opgenomen in de agenda van de cliëntplanbe- spreking.</p>
<p><b>MIC (Melding Incidenten Cliënten)</b></p> <p>Binnen de MIC-commissie wordt gemist wat De Schutse doet om organisatie breed te leren valt van incidenten. Er wordt wel geregistreerd en lokaal ook geanalyseerd, maar niet overal. Verder is er nog geen systeem om de geleerde lessen ook op andere plekken toe te passen. Medewerkers doen de suggestie met duidelijker richtlijnen te komen om de meldingsbereidheid te verhogen en om de MIC vaker onder de aandacht te brengen. Nagedacht zou kunnen worden in hoeverre het nuttig kan zijn om de analyses organisatie breed te bespreken vanuit het principe van de lerende organisatie.</p>	<p>In grote lijnen is er binnen de teams al aandacht voor het melden van incidenten. Het aandachtspunt van het leren van de incidenten wordt meegenomen binnen de MIC-commissie, maar heeft daar ook al de aandacht. De aanbevelingen van de MIC-commissie worden door de unitmanagers van concrete maatregelen voorzien die worden vastgesteld in het BT.</p>	<p>In 2022 is De Schutse overge- gaan van ECD Plancare naar Fierit. De MIC-meldingen worden ook in Fierit gedaan. De MIC-meldingen zijn wel gedaan in 2022, maar hier kon door de MIC-commissie helaas niet actief gestuurd worden door gebreken in het nieuwe systeem. Er wordt gewerkt aan het systeem, zo- dat er op korte termijn weer actief gestuurd kan worden op MIC-meldingen.</p>



<p><b>Kwaliteit</b></p> <p>Kwaliteitsnormen moeten worden vastgelegd, maar niet in detail. Een kort en duidelijk omschreven beleid is belangrijk. Vertrouwen is een belangrijke basis waarop binnen De Schutse gewerkt wordt. Dat betekent dat er voor veel zaken geen gedetailleerde protocollen en richtlijnen hoeven zijn. Medewer- kers moeten ruimte krijgen om te kunnen groeien en ontwikkelen. De groei en ontwikkeling moet wel gekaderd worden vanuit gedeelde waarden en normen voor kwaliteit.</p> <p>In het kader van kwaliteitsborging zou gericht ge- keken kunnen worden of het mogelijk is richtlijnen te geven voor de resultaten en uitkomsten van de zorg i.p.v. richtlijnen voor de uitvoering en inspanningen die gedaan worden om tot die resultaten te komen. Bij de dagopvang krijgen de ouders die hun kind ophalen dagelijks op een natuurlijke manier een dagrapportage over hun kind. Hierin speelt weder- kerigheid een belangrijke rol. Wederkerigheid wordt als belangrijk gezien, omdat het naar begeleiding en verwanten zicht geeft op o.a. de ontwikkeling van de cliënt en begrip voor de (verschillende) keuzes die gemaakt worden in de begeleiding en de thussitua- tie. Het is aan te bevelen om het proces van weder- kerigheid meer te verankeren binnen de zorg.</p>	<p>De teams gaan nadenken over hoe wederkerigheid in hun dagelijkse zorgpraktijk een bijdrage kan leveren aan de waardering bij clientver- tegenwoordiger voor de door begeleiders geleverde inzet. Het onderwerp krijgt aan- dacht in de mentale weer- baarheidstrainingen die de begeleiders in 2022 en 2023 volgen.</p> <p>De Kwaliteitscommissie gaat na of zij in staat zijn richtlijnen e.d. te vertalen in resultaten en uitkomsten van de zorg waarbij de link gelegd wordt naar de waardencirkel.</p>	<p>De weerbaarheidstrainingen hebben in 2022 plaatsgevon- den. Hierin was er aandacht voor de communicatie tussen cliëntvertegenwoordiger en begeleider.</p> <p>Tijdens onze gesprekken spiegelen we ons hande- len aan de waarden. Onze waarden zijn: veiligheid, verbinding, verantwoorde- lijkheid en dienstbaarheid. Een voorbeeld hiervan is dat in een teamvergadering een waarde centraal staat waar we het gesprek met elkaar over aangaan: waarom vin- den we dit belangrijk? Hoe vertaald deze waarde zich in ons gedrag?</p>
<p><b>Veiligheid</b></p> <p>Het begrip veiligheid is voornamelijk besproken in het kader van de coronamaatregelen in 2020. Er is zoveel mogelijk maatwerk geleverd om zo een menswaardige leefomgeving te blijven houden in coronatijd. Dit heeft te maken met de verschillen in zorgvraag. De ene cliënt heeft meer moeite dan de andere cliënt met het loslaten van vaste structuren. Vooral het niet naar de vaste dagbesteding kunnen gaan werd als moeilijk ervaren. Veiligheid heeft twee kanten. Er moet een veilige leefomgeving zijn voor cliënten, maar ook een veilige werkomgeving voor de werknemers. Er is een begrijpelijke neiging om de prioriteit bij het eerste te leggen. Het is aan te bevelen om te kijken welke maatregelen mogelijk zijn om het gevoel van veiligheid van medewerkers te bevorderen en tegelijkertijd de veiligheid van cliënten te garanderen.</p>	<p>Veiligheid voor cliënten en medewerkers is zeer belang- rijk. De Arbo-commissie zal uitzoeken hoe het gevoel van veiligheid van medewerkers vergroot kan worden en tegelijkertijd de veiligheid van cliënten gegarandeerd is.</p>	<p>De Arbo commissie wordt dichterbij de werkvloer gebracht door de commissie anders in te richten. Er zijn 3 werkgroepen vanuit de Arbo actief:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Bedrijfsveiligheid</li> <li>2) Preventie</li> <li>3) HR</li> </ol> <p>Leden van de werkgroepen bestaan uit collega's van de werkvloer, waardoor de zichtbaarheid van het thema veiligheid dichterbij de werkvloer is gekomen. Een concrete actie voor 2023 is de preventiemedewerker dichterbij de werkvloer te brengen, door per locatie (of dienst) een preventiedes- kundige aan te stellen. Dit preventieteam functioneert naast de 3 werkgroepen.</p> <p>Het Arbo beleid wordt aangepast (wordt nu actief gedaan) en per locatie komt er een specifieke, locatie gerichte aanvulling op dit Arbobeleid.</p>

<p><b>WZD (Wet Zorg en Dwang)</b></p> <p>·De toepassing van de wet wordt in algemene zin als ingewikkeld ervaren. Het terugbrengen van 'dwangmaatregelen' wordt per cliënt gedaan. Het levert echter in sommige gevallen discussies op met verwanten. Deze discussies raken de vraag wat is kwaliteit van zorg in het kader van een veilige leefomgeving. Dit geldt vooral de meest intensieve zorg.</p> <p>·Positief is dat er naar aanleiding van het anders omgaan met dwang, bij meerdere cliënten een groei in hun ontwikkeling te zien is. Belangrijk is om de verwanten mee te nemen in het traject rond de WZD. Hierbij dient ook aandacht te zijn voor de identiteit van De Schutse in relatie tot de invoering van de WZD op alle facetten in het leven van de individuele cliënt.</p>	<p>Het is inderdaad belangrijk de verwanten mee te nemen bij de besprekingen. Dit gebeurt ook. Het is goed om daarbij uit te gaan van een gezamenlijke visie op datgene wat nodig is.</p>	
<p><b>Invloed op beleid van de organisatie</b></p> <p>Afhankelijk van de functie of plek binnen de organisatie wordt dit verschillend ervaren. Teams worden niet altijd meegenomen in een besluit. Dit betreft niet het organisatie brede beleid, maar besluiten op het gebied van toelating cliënten of financiën. De vertegenwoordigers van de cliëntenraad vinden dat zij voldoende inspraak hebben. Hoewel er bewonersvergaderingen zijn, blijft het de vraag of cliënten voldoende zeggenschap binnen de organisatie hebben.</p> <p>Op grond van het voorgaande is het aan te bevelen om besluiten voorafgaand aan de invoering, te toetsen op wie er de gevolgen van dragen en of diegenen voldoende zijn meegenomen bij de totstandkoming van het besluit. Verder zouden cliënten binnen hun mogelijkheden meer betrokken dienen te worden bij de invulling van het CTO.</p>	<p>De aanbeveling om bij besluitvorming na te gaan of belanghebbenden voldoende zijn meegenomen, wordt overgenomen. Ten aanzien van het betrekken van cliënten bij het CTO wordt hierbij gestreefd naar maximale inbreng van hun kant.</p> <p>Uit de discussie die tijdens de visitatie plaatsvonden zijn er een aantal aandachtspunten die worden meegenomen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>·Marktverkenning m.b.t. de identiteitsgebonden vraag naar wonen, dagbesteding en logeren.</li> <li>·Het meer promoten onder jonge mannen van het werken in de gehandicaptenzorg.</li> <li>·Aandacht voor de driehoek wonen, werk en kerk.</li> </ul>	<p>De aandachtspunten die zijn benoemd door de externe visitatoren worden meegenomen in de visie 2035 van De Schutse.</p>

### Reflectie vanuit de Cliëntenraad

De cliëntenraad is van mening dat er een duidelijk rapport ligt waarin beschreven wordt welke ontwikkelingen er zijn binnen De Schutse. Als cliëntenraad vinden we het belangrijk dat er steeds meer aandacht komt voor goede communicatie en de eigen regie/keuzevrijheid van de cliënten. Tegelijk kan de eigen regie/keuzevrijheid van de cliënten ook een gevaarlijke ontwikkeling zijn. We vinden het belangrijk dat cliënten daarbij goed begeleid worden om te leren Bijbels verantwoorde keuzes te maken en dat daarbij ook grenzen gesteld worden. De cliëntenraad is blij dat er na alle voorbereidingen in 2022 inmiddels een nieuwe bestuurder is benoemd.



### Reflectie vanuit de Ondernemingsraad

De OR heeft in het jaar 2022 een actieve rol vervuld om de belangen van de medewerkers te behartigen. De OR heeft medewerkers betrokken door regelmatig een poll te plaatsen op JIP, door de notulen te delen en door gericht in de organisatie te vragen welke zaken op

personeels- en organisatorisch gebied spelen. Hierdoor is de OR meer zichtbaar geworden en weten medewerkers de OR beter te vinden.

De OR is in het jaar 2022 uitgebreid met twee personen om de taken die op de schouders van de OR rust te kunnen verdelen over meerdere personen.

Onderwerpen waarover de OR in 2022 met de RvB in gesprek was, waren: roosterbeleid, openstaande diensten, balansverlof, begrotingen, vakantieuren, algemene financiën, reiskostenvergoeding, bezuinigingen, overgang naar ander ECD, overgang naar andere ARBO-dienst, uitbreidingen van De Schutse, visie op opleidingsniveau van de medewerkers passend bij de zorgvraag van de client, arbeidsmarktcommunicatie, organisatiestructuur van De Schutse, team Advies en Begeleiding, externe visitatie, doelen uit de Strategische Jaarplannen die de medewerkers aan gaan en de vraag van medewerkers voor het plaatsen van fietsenstallingen.

In het overleg met de RvT is gesproken over de thema's 'goede zorg voor teamleiders', 'de juiste persoon op de juiste plaats' en over de 'groei van de organisatie'.

Graag groeit de OR in haar rol binnen de organisatie en zal zich daarom in 2023 laten scholen op het op de juiste manier toepassen van de Wet op de Ondernemingsraad (WOR). De OR heeft er alle vertrouwen in om in het jaar 2023 tot een goede samenwerking met de nieuwe RvB te komen om zo samen de organisatie te mogen dienen.

## Reflectie vanuit de Raad van Bestuur

Half februari 2023 ben ik aangetreden als bestuurder van De Schutse. In mijn reflectie baseer ik me dan ook op informatie over 2022 die ik heb gelezen en opgehaald in gesprekken. Het beeld wat bij mij ontstaat is dat bij De Schutse betrokken en loyale medewerkers en vrijwilligers werken die oog hebben voor het welbevinden van de cliënt en streven naar continue verbetering van de kwaliteit en veiligheid van zorg. De kanttekening die ik hierbij wil maken is dat ik tot op heden vooral veel goede voorbeelden zie van Plan, Do en het sluiten van de verbetercirkel met Check, Act minder goed geïmplementeerd is. Om hier de komende jaren meer vorm en inhoud aan te geven, zal er m.i. ook ingezet moeten worden op het team-overstijgend analyseren van kwaliteits- en veiligheidsdata. Verder worden er interne audits uitgevoerd door een poule van auditoren die op basis een planning en thema's audits uitvoeren. Om het organisatie-breed leren te stimuleren en de kwaliteit van de teams te monitoren, verdient het aanbeveling om naast de thema-audits ook een vaste methodiek te hanteren waardoor het mogelijk wordt de kwaliteitsprestaties van de teams onderling te benchmarken en door de jaren heen te monitoren.

Verder zie ik ook een betrokken en professionele cliëntenraad en ondernemingsraad die de bestuurder gevraagd en ongevraagd adviseren over een brede range aan thema's. Om adequaat te kunnen adviseren over alle thema's die spelen is het verstandig om voor inspiratie ook buiten de grenzen van de organisatie en de vaste ketenpartners contacten te leggen.





#### Colofon

© Uitgave van  
S.V.V.G. De Schutse  
Kesteren, Mei 2023  
Alle rechten  
voorbehouden. Niets  
uit deze uitgave mag  
worden verveelvoudigd  
en/of openbaar  
gemaakt worden  
zonder voorafgaande  
toestemming van de  
uitgever.

## Locaties

**Woon- en  
dagactiviteitencentrum  
Achterberg**  
Friesesteeg 15  
3911 VR Achterberg  
0317 - 6179 53

**Jongerenhuis**  
Friesesteeg 15  
3911 VR Achterberg  
0317 - 6179 53

**Woon- en  
dagactiviteitencentrum  
Kesteren**  
Stationsstraat 28-30  
4041 CJ Kesteren  
0488 - 48 33 22

**Gezinshuizen**  
- Gezinshuis Achterberg  
- Gezinshuis Lunteren  
- Gezinshuis Opheusden  
- De Westerstee  
- De Vosvliet

**Woonv en  
dagactiviteitencentrum  
Opheusden**  
Lindelaan 7  
4043 MA Opheusden  
0488 - 44 91 60

**Woon- en  
dagactiviteitencentrum  
Oud-Vossemeer**  
Coentjesweg 41-43  
4698 CL Oud-Vossemeer  
0166 - 67 73 14



**De Schutse**

Zorg wat er écht toe doet