

Kleur Rijk

Juli 2020



De afgelopen maanden waren onwerkelijk. In Nederland zijn ongekende maatregelen genomen om besmetting met en verspreiding van het coronavirus zo goed als mogelijk te voorkomen. Het heeft ons allemaal geraakt. Ouders en verwanten mochten lange tijd niet op bezoek komen bij hun familieleden, schoolgebouwen waren dicht, de dagbesteding was gesloten en het sociale leven lag grotendeels stil. Maar bij Koraal gingen we door. We pasten de manier waarop we zorg, begeleiding, behandeling en onderwijs boden razendsnel aan, zodat we datgene konden blijven bieden waar onze cliënten en leerlingen behoefte aan hebben.

Dat is niet vanzelfsprekend, dat is uniek en lovenswaardig. In de afgelopen maanden is meer dan ooit tevoren duidelijk geworden: Koraal, dat zijn we allemaal. Samen staan we sterk. Met de mensen om ons heen. En de mensen waar we het voor doen.

Op dit moment kunnen we de maatregelen langzaam versoepelen. In de wetenschap dat we er nog lang niet zijn. We moeten voorzichtig blijven om de gezondheid van onze cliënten, leerlingen én medewerkers te beschermen. Bedankt dat jij waakzaam blijft.

Ook KleurRijk blijft doorgaan. De artikelen in dit nummer beschrijven hoe we altijd bezig zijn met het verder verbeteren van de dingen die we voor onze cliënten en leerlingen doen. Omdat de situatie rondom corona met de dag verandert, kan het zijn dat geschetste tijdpaden en andere details in de artikelen door de actualiteit worden achterhaald. Maar de kernboodschap blijft altijd overeind: Koraal, samen op eigen kracht!

*Radboud Quik en Ingrid Widdershoven
Raad van Bestuur*

→ In deze editie van KleurRijk onder andere:



**Collega's over corona,
cliënten en creatief
zijn in je werk**

→ pagina 6



**Meedoen is voor
iedereen: "Opgeven
is geen optie!"**

→ pagina 10



**Samen werken aan
toekomstbestendig
onderwijs**

→ pagina 12



**Samen op weg met de
Strategie Jeugd**

→ pagina 16



**Werken na corona,
hoe ziet dat er
volgens jullie uit?**

→ pagina 18



**Traumasensitief werken
bij elke Koraal-locatie**

→ pagina 20



**Wat doet de
Diagnostiekgroep
Gastenhof?**

→ pagina 24



**Functioneringsprofiel:
een beter beeld van wat
er nú nodig is**

→ pagina 26

Schoonmaak-medewerkers bedankt!

schoon maakt trots

In de vorige KleurRijk kon je al lezen dat RIF Facility Services, de joint venture die door Koraal en Vebego in 2009 is opgericht voor het uitvoeren van schoonmaakwerkzaamheden bij talloze locaties van Koraal, met ingang van 2020 onder een andere naam zou doorgaan: Schoon maakt trots!

Koraal en Schoon maakt trots zijn nauw met elkaar verbonden. Om dat visueel duidelijk te maken, volgen het nieuwe logo, de vormen en de frisse kleuren van Schoon maakt trots de huisstijl van



Koraal. Ook de medewerkers kregen een nieuw jasje aangemeten.

In de afgelopen maanden werd nogmaals duidelijk dat Koraal en Schoon maakt trots ook werkinhoudelijk sterk met elkaar in verbinding staan. Je kunt je waarschijnlijk voorstellen dat de maatregelen die we hebben moeten nemen om de verspreiding van corona te voorkomen veel impact hadden op schoonmaak. Hoe prettig is het dan dat je terug kunt vallen op een partner die snel handelt, uitstekend advies geeft en in nauw overleg de schoonmaakprogramma's

aanpast aan de dagelijks veranderende situatie? Denk daarbij ook aan het schoonmaken van de locaties waar cliënten met corona herstelden, waarbij de medewerkers uiteraard persoonlijke beschermingsmiddelen droegen. Of het samenstellen van pakketten waarmee zorgmedewerkers tussentijds de sanitaire voorzieningen konden schoonhouden.

Voor al deze dingen en meer zeggen we in dit artikel nog even: schoonmaakmedewerkers bedankt voor jullie inzet! ■



De Kornuiten van Koraal blijven positief!

In het vorige nummer kon je al lezen over De Kornuiten van Koraal, onze nieuwe horecagelegenheid in de regio Maastricht/Heuvelland/Westelijke Mijnstreek waar cliënten kunnen genieten, leren en werken. Het restaurant staat centraal, maar cliënten kunnen hier bijvoorbeeld ook ervaring opdoen op het gebied van groen en schoonmaak.

Een paar maanden geleden liep alles voorspoedig: het nieuwe logo was klaar en cliënten, vrijwilligers en medewerkers waren druk aan de slag met het opzetten van de zaak. Maar toen gooide corona roet in het eten en werd de dagbesteding stopgezet. En werd het in Lemiers ineens stil. Erg stil.

Daginvulling op de woongroep is echter niet voor elke cliënt een match. Na verloop kwamen sommige cliënten steeds meer in de problemen door het gemis van reguliere dagbesteding. Meerdere cliënten konden na het indienen van een maatwerkaanvraag terecht bij de Kornuiten van Koraal. De locatie biedt voldoende ruimte om met inachtneming van de richtlijnen op een veilige manier dagbesteding te bieden. Zo viel er voor deze groep toch nog iets te genieten in een lastige tijd.

In de tussentijd blijven de Kornuiten van Koraal doorwerken en komt de dag waarop de zaak voor het eerst haar deuren zal openen voor publiek steeds dichterbij. ■

Collega's over corona, cliënten en creatief zijn in je werk

Corona bepaalde van de één op de andere dag het dagelijks leven van cliënten, leerlingen, ouders en verwanten. Maar hoe gingen en gaan medewerkers om met de impact van corona? In dit artikel vertellen collega's uit verschillende domeinen hoe zij het losbarsten van de coronacrisis hebben beleefd en hoe zij denken over 'het nieuwe normaal'.

"Het was soms alsof je in twee werelden zat. Privé zag je de persconferenties over anderhalve meter afstand houden en werkten mensen om je heen tijdelijk thuis. Op het werk daarentegen was er weliswaar het bewustzijn rondom de besmettingen en gaven we de grootste knuffelaars maar 'elleboogjes'. Toch is fysiek contact niet te voorkomen, al is het maar bij de verzorging." Dat beeld schetst Noah Nijssen over de afgelopen maanden waarin corona allesbepalend was. Hij is groepsbegeleider bij locatie Maasveld, waar mensen met een verstandelijke beperking verblijven.

Tevens hadden de bewoners juist door alle onduidelijkheid op hun manier genegenheid nodig, dus waren mondklappers ook geen goed alternatief geweest om de rust te bewaren. "Het was nogal een abstracte aanleiding allemaal, daarom was nabijheid gewenst." Voor zijn collega-groepsbegeleider Diana Godding was dit niet anders.

Verandering van gewoontes

Er moesten net als op andere plaatsen in de zorg ingrijpende beslissingen worden genomen met betrekking tot familiebezoeken en uitstapjes buiten het terrein. "De gewoonte van enkelen om in het weekend naar familie te gaan logeren of familie op bezoek te krijgen, hield abrupt op. Dit vergde uitleg, zowel aan familie als bewoners, wat natuurlijk vooral voor de cliënten in het begin niet makkelijk was. Corona is per slot van rekening

niet zichtbaar, heel abstract" aldus Noah. "'Waarom mogen we niet naar huis?' Omdat je ziek kunt worden en anderen dan misschien ook ziek worden. Maar dan kunnen we toch ook weer beter worden?"

Bewoners die normaal gesproken naar huis gaan in het weekend, konden in de afgelopen maanden óf naar hun familie óf al die tijd op de groep blijven. Er kon niet tussentijds heen en weer gereisd worden, uit veiligheid voor eenieders gezondheid. "Gelukkig was binnen Koraal een duidelijk protocol opgesteld waar we ons allemaal goed op konden richten, en begreep familie de situatie ook", aldus Diana.

"Net als met betrekking tot de thuissituatie werd er ook rondom dagbesteding een alternatief bedacht. Mensen die normaal op disciplines werken als de fysio of het activiteitscentrum, kwamen nu voor activiteiten om cliënten te begeleiden in bewegen, wandelen en fietsen. Dat gebeurde aan de hand van samen afgestemde schema's, met steeds dezelfde begeleider per groep. Samen met de gedragswetenschapper werd per persoon bekeken wat het beste was."

Coronaboom

Verder kwam dezelfde boerderij ook met het creatieve idee om de cavia's bij de leefgroep neer te zetten, zodat de bewoner die normaal de cavia's voert en schoonmaakt, dit gewoon kon blijven doen. Op die manier werd ritme en structuur bewaard. Zo bood de coronacrisis



→ Noah Nijssen helpt bewoner Jo bij het onderhouden van het tuintje dat ze samen hebben aangelegd toen Jo niet naar de boerderij kon.

ook ruimte voor creatieve ideeën.

Met een andere bewoner, die normaal ook dagbesteding heeft op de boerderij, heeft Noah een tuintje aangelegd.

"We hebben tomaatjes, komkommers, frambozen en druiven geplant, evenals een walnotenboompje. 'De coronaboom', zegt hij altijd, terwijl hij vol trots iedere dag de planten goed van water voorziet zonder er eentje over

te slaan en helpt om onkruid te wieden."

Klaar met de situatie

Ondanks alle bedachte leuke alternatieven, zoals het sporten en dagbesteding aan huis was men, na het in eerste instantie tijdelijke vakantiegevoel, nu toch ook wel 'klaar' met de situatie. De bewoners waren, ondanks bellen en Facetimen, steeds meer toe aan een treffen met bekenden, maar zagen er geen

einde aan komen. Inmiddels mag iedereen weer, tot ieders vreugde, op gepaste afstand en afspraak bezoek ontvangen. Met ingang van 1 juli mogen cliënten ook weer naar huis!

Ondanks deze niet altijd even gemakkelijke tijden is Maasveld wel volledig coronavrij gebleven. "Daar mogen we allemaal samen trots op zijn!", zeggen beiden tot slot.

"Die eerste dag dat ik thuis moest werken, sloeg ik op tilt!"

Tonio André is iemand die graag op locatie werkt. Als teamleider kan hij dat normaal gesproken prima bij Koraal-locaties De La Salle en Maashorst. Maar door corona moest Tonio half maart ineens thuis gaan werken. En dat viel nog niet mee.

"Dat op vrijdag 13 maart de terreinen van Koraal in lockdown gingen, had nog de meeste impact. Ouders/wettelijk vertegenwoordigers en jongeren moesten diezelfde dag beslissen: of voor langere tijd naar huis of op de groep blijven en daardoor lang niet naar huis kunnen en geen bezoek mogen ontvangen. Een duivels dilemma."

"Die eerste dag dat ik thuis moest werken, sloeg ik op tilt. Ik fiets altijd naar mijn werk, ga dan bij een van mijn groepen douchen en klets even met medewerkers en jongeren. Nu zat ik thuis en werd ik helemaal gek. Ik heb mijn fiets op de loopband gezet, zodat ik psychologisch naar mijn werk fietste. Daarna heb ik van een

logeerkamertje mijn werkplek gemaakt en vanaf dag twee ging het wel weer."

"De crisis heeft óók echt iets goeds gebracht. Hier bij De La Salle bestaat een groep gemiddeld uit negen jongeren. Ze waren behoorlijk wat vrijheden gewend. Door corona werd hun wereld heel klein. Maar ineens waren er veel meer contacten met groepsleden en de groepsleiding. Daardoor zag je veel leuke dingen ontstaan: samen skeeleren, lol met een zwembad in de tuin of een discoavond organiseren. Je zag jongeren ineens heel grote stappen maken."

"Toch was het voor sommige cliënten juist extra zwaar. Zij vinden het belangrijk om op of buiten het terrein te chillen of te sporten. Tegelijk merkte je dat het een veilig gevoel geeft als je zorgt voor de nabijheid van een opvoeder. Dat ze het prettig vinden als iemand ze aan de hand neemt. Soms letterlijk. Op de groepen zal 'het nieuwe normaal'



→ Tonio André: "De crisis heeft ook echt iets goeds gebracht. Overal zag je leuke dingen ontstaan."

niet voor drastische veranderingen zorgen. Kinderen die verdrietig of agressief zijn, kun je niet op afstand troosten of corrigeren. Maar alles eromheen... dat beeldbellen zal deels wel blijven. En ik denk dat de mening over thuiswerken - vroeger 'not done' - voorgoed is veranderd. Inmiddels mag ik als teamleider waar nodig een kort bezoek brengen aan de verschillende groepen. En zoals we het nu doen, is het te doen."

"Alle hulp van mensen om ons heen: kippenvel!"

Toen de coronacrisis net was losgebarsten, had Raphke Schoenmakers het gevoel dat ze bij locatie Op de Bies in een bubbel stapte. Via de media en interne berichtgeving hoorde ze voortdurend berichten over maatregelen. Uiteraard waren en zijn ook bij Op de Bies de richtlijnen van het RIVM leidend. Het lastige is echter dat de bewoners bij Op de Bies - mensen met een verstandelijke beperking - vaak geen besef hebben van de richtlijnen. "Onze cliënten laten zich niet op anderhalve meter begeleiden", vertelt Raphke. "Ze hebben soms een knuffel nodig. Door het strikt naleven van de richtlijnen hebben we bij Op de Bies gelukkig kunnen voorkomen dat corona zich op onze locatie heeft kunnen verspreiden."

Wat betekende de coronaperiode voor jouw werk als medewerker Recreatie & Vorming?

"We hebben een aantal grote evenementen: Biespop, de kermis, de wandelvierdaagse over ons terrein, de personeelszeskamp van Koraal Parkstad. Allemaal geannuleerd."

En toen?

"We spitsten ons toe op de vragen vanuit cliënten en zorgpersoneel. We hebben bijvoorbeeld hometrainers naar diverse locaties gebracht, zodat ze daar hun energie kwijt konden. Cliënten konden ook niet meer naar de dagbesteding. Voor hen zijn er op

verschillende niveaus spellen gemaakt: memory, bingo, kwartet."

Kreeg je hulp?

"Ja! De hele dag door kwamen initiatieven onze kant uit: bossen bloemen, vijfhonderd lieve poststukken. Cliënten waren daar intens gelukkig mee. Of vijfhonderd baksels, die we overal hebben bezorgd. Het personeel haalde daar in een roerige tijd veel positieve energie uit. Daarna hebben we recreatieve activiteiten bedacht. Gezelschapsspellen, maar ook een landelijke pilot: beeldbellen met een clown van stichting miMakkus. Tot eind augustus hebben nu zes cliënten per week één op één contact met miMakkus. Dat heeft een kostenplaatje, dus zochten we sponsors en vonden die in de Rabobank en Vrienden van Op de Bies."

Welk gevoel heb je eraan overgehouden?

"Het was een mooie tijd, terwijl je toch in een lockdown zit. Alle hulp van collega's, oud-collega's en mensen die ons een warm hart toedragen; kippenvel! Het motto 'Samen staan we sterk' gaat hier echt op."

Wat heeft het met jullie cliënten gedaan?

"Een positief gevoel gegeven. Wat niet wegneemt dat ze nog altijd niet allemaal hun eigen dagbestedingsplek hebben met vertrouwde andere cliënten. Dat blijft moeilijk."



→ Raphke Schoenmakers: "Respect voor het doorzettingssvermogen van cliënten."

Hebben de afgelopen vier maanden je ook iets geleerd?

"Dat er nog meer goedheid in de mensen zit dan ik altijd al heb gedacht. En een diep respect voor het doorzettings- en aanpassingsvermogen van de cliënten."

Wat zou je willen meenemen naar 'het nieuwe normaal'?

"Wij stonden altijd al open voor initiatieven van buitenaf. Maar er is nog zoveel meer. Die bronnen blijven we vanaf nu aanboren." ■

→ Meedoen is voor iedereen

Opgeven is geen optie

Dit artikel begint met een statement van de 20-jarige Matthew Saris uit Rosmalen, werkzaam bij Langenhuizen Interieurbouw & Aannemersbedrijf in Den Bosch. "Door het werk bij Langenhuizen voel ik me gewaardeerd en een normaal mens. Mensen met een licht verstandelijke beperking zijn niet anders dan normale mensen. Ze hebben alleen moeite met zaken waar normale mensen geen moeite mee hebben. Ik mag hier zijn wie ik ben. Iedereen laat me in mijn waarde."



Aan tafel in de kantine van Langenhuizen valt even een stilte. We zijn onder de indruk van Matthews woorden. "Goed hè", zegt Richard Langenhuizen. Hij is eigenaar van het bedrijf en gaf Matthew driekwart jaar geleden - na een proeftijd van twee maanden - een jaarcontract. "Werkgevers in Nederland zouden veel meer jongens en meiden met een beperking in dienst

moeten nemen. Er is werk genoeg. Sta er voor open! Geef ze een kans om mee te doen in de maatschappij!"

Doen en ervaren

Matthew, die ook slechthorend is, verliet met 17 jaar het ouderlijk huis. Thuis was het te onrustig. Tegenwoordig woont hij in

een aanleunappartement in Rosmalen, dat onderdeel is van een leefgroepshuis van Koraal. Hij woont zelfstandig, maar eet wel mee met de groep waarmee hij ook zijn boodschappen doet. Op de praktijkschool heeft hij een aantal certificaten (heftruck, reachtruck en winklassistent) behaald. "De theorie was moeilijk. Ik leer door te doen en te ervaren."

Investeren

Na een aantal negatieve ervaringen met werkgevers kwam hij vorig jaar via Weener XL, het werk- en ontwikkelbedrijf van de gemeente Den Bosch dat zich inzet voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, bij Langenhuizen terecht. Op verzoek van Weener XL werd job- en participatiecoach Edward van den Heuvel van Koraal zijn begeleider. "Tijdens het introductiegesprek was er onmiddellijk een klik tussen Matthew en Richard", zegt hij. "Voor het slagen van een traject als dit, is dat enorm belangrijk. Richard toonde vanuit zijn hart de bereidheid om in hem te willen investeren en dat voelde Matthew perfect aan. Hij is er in een warm bad beland. Hij is hier zó ontzettend gegroeid."

Betrouwbare kracht

Bijna een jaar later is die bereidheid er nog steeds. "Ik zie het overigens niet als investeren", zegt Richard. "Wij doen dat hier gewoon. Matthew is één van ons." Hij begon als een manusje-van-alles die de fabriek, kantine en het buitenterrein schoon hield en het personeel van verse koffie voorzag.

Zijn takenpakket is inmiddels uitgebreid. Matthew heeft zelfstandig leren zagen en leren werken met de plakmachine. Met vallen en opstaan is hij uitgegroeid tot een betrouwbare kracht die door Richard en zijn zeven werknemers in het hart is gesloten. "Er zijn wel momenten geweest dat ik met hem



→ Job- en participatiecoach Edward van den Heuvel, eigenaar Richard Langenhuizen en Matthew Saris.

heb moeten praten", zegt Richard. Spanningen thuis op de groep nam hij mee naar het werk. Hij heeft hier geleerd, denk ik, om op de eerste plaats aan zichzelf te denken. 'Het gaat immers om jouw toekomst', zeg ik hem steeds."

Toekomst

De betrokkenheid van Richard bij Matthew is groot. Wellicht te verklaren uit het feit dat Richard zelf vader is van een zoon met een beperking. "Maar dat is niet de reden waarom

ik dit doe", zegt hij daarover. "Maar natuurlijk sta ik wel dichtbij. Ik wil Matthew gewoon graag helpen bij het opbouwen van zijn toekomst."

Daar werkt hij hard aan. Een goede toekomst, dat is zijn doel. En ja, het liefst bij Langenhuizen. "Richard heeft veel geduld met me gehad. Hij, Edward en alle anderen hebben me zoveel vertrouwen gegeven. Ik heb het zelf in de hand. Opgeven is geen optie." ■



Samen werken aan toekomstbestendig onderwijs

Koraal biedt een breed scala aan mogelijkheden voor gespecialiseerd onderwijs. Zo kunnen jongeren breed uitstromen, variërend van een plek op de arbeidsmarkt tot het behalen van een havodiploma en alles wat ertussen zit. Daarbij zijn er allerlei specialismen, zoals arrangementen met regulier onderwijs en zorgonderwijs-arrangementen.

→ De schoolleiders van de achttien locaties die samen Koraal Onderwijs vormen

Achttien locaties verspreid over Noord-Brabant, elk met een eigen werkwijze. Hoe kunnen ze leren van elkaars goede praktijken in plaats van steeds het wiel opnieuw uit te vinden? Hoe kunnen ze de verbinding maken tussen schoolsoorten en Koraal-brede thema's? Hoe kunnen ze samenwerken aan nieuwe ontwikkelingen

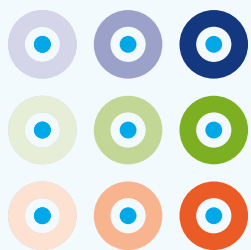
voor toekomstbestendig gespecialiseerd onderwijs? Met het oog op die ambities is vorig jaar De Negensprong gestart.

Om het belang hiervan te onderstrepen, is in de persoon van Betty van Heugten een programmamanager aangesteld. Er is vier jaar voor uitgetrokken. "Dat geeft ons de tijd om

precies te bepalen wat we hebben - veel dingen doen we al goed maar kunnen slimmer worden verbonden - en wat we willen", zegt Betty.

Samenhang

De Negensprong is volgens haar ontstaan vanuit de behoefte om meer samenhang te brengen in allerlei trajecten en ontwikkelingen



De Nogensprong

Koraal Onderwijs
samen op weg



→ Vlnr: het beeldmerk van De Nogensprong, programmamanager Betty van Heugten, regiodirecteur Christel Bogers en schoolleider Karin de Wild

binnen Koraal Onderwijs. Enerzijds moeten de kernwaarden van Koraal (Samen, Inclusie, Expert en Passie) daarin beter tot uitdrukking komen. Anderzijds is het aanhaken van onderwijs op zorg een belangrijk punt.

Deze en alle andere thema's die er lagen, zijn samengebracht in een model met negen onderling verbonden vakken: De Nogensprong.

Christel Bogers, directeur van de Koraal-regio's Noordoost- en Zuidoost-Brabant en lid van de Nogensprong-regiegroep, vertelt dat onderwijs met zorg hierin centraal staat.

"We ontwikkelen dat nu vanuit het onderwijs- én zorgperspectief. Een kind gaat altijd naar school, wat kansen biedt op een mooie verbinding met de jeugdhulp."

Betty: "De essentie is dat onze leerlingen later kunnen zeggen: mijn schooltijd was een leuke tijd. Voor onze jongeren is zo'n succeservaring van belang, omdat ze vaak al verschillende scholen hebben gehad. Een ander kernpunt is de werkdruk in het onderwijs, volop in het nieuws. Wanneer we meer samenwerken en onze expertise binnen

de schoolsoorten uitwisselen, zijn we sneller en effectiever. Schoolleiders kunnen zo de krachten bundelen." Dat wordt onderschreven door Karin de Wild, schoolleider bij De Kei: "We denken volop met elkaar na over ontwikkelingen en varen dezelfde koers."

Inspirerend

Natuurlijk wordt met De Nogensprong volgens Christel een vliegwielfunctie beoogd 'om een bepaalde visie goed in de organisatie te krijgen': "Maar de bijvangst is dat mensen elkaar bezoeken en leren kennen. Deels

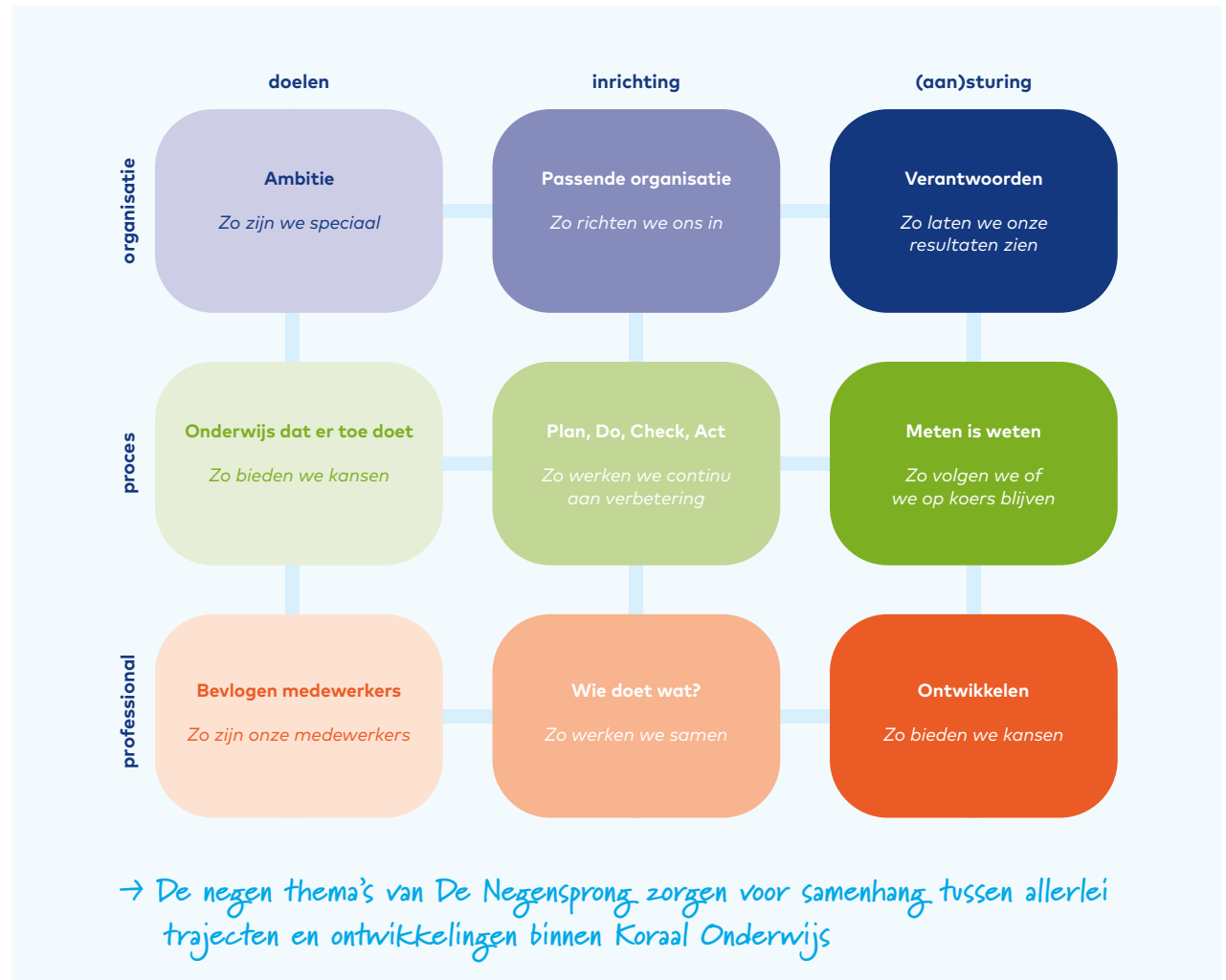
planmatig – het is een goed gepland en inspirerend traject – en deels omdat je hiermee het werk leuker en prettiger maakt.”

Karin beaamt dat er spontaan initiatieven ontstaan tussen locaties, scholen en schoolsoorten. “Wat het waardevol maakt is dat het niet alleen projectmatig blijft, maar dat de vervlechting van allerlei onderwerpen veel makkelijker tot stand komt dan we hadden verwacht.”

Sommige doelen - zoals opbrengstgericht werken - zullen gewoon op orde moeten zijn, schetst Christel. “We hebben tenslotte een eigen kwaliteitskader en ook de Inspectie van het Onderwijs kijkt mee. Maar binnen De Negensprong zijn er ook ambities om onderwerpen als onderwijs met zorg verder in kwaliteit te ontwikkelen. Samen met onze mensen.” Karin ervaart het model ook niet als ‘van bovenaf opgelegd’: “Juist door het te gaan doen, merk je dat mensen enthousiast worden en daarover met anderen communiceren. Die gaan er ook mee aan de slag, wat leidt tot een sneeuwbal effect.”

Platform

Betty geeft aan dat de fase van kwartier-maken bijna klaar is en dat de uitvoeringsfase voor de deur staat. Er komt een online community voor De Negensprong, waarop alle onderwijsmedewerkers terechtkunnen om de ontwikkelingen te volgen.



Christel: “Door binnen dit programma continu met elkaar te delen wat we doen, kunnen we steeds beter aangeven wat er zo ‘speciaal’ is aan ons onderwijs. En daardoor die waarde

ook toevoegen aan die leerling/cliënt binnen een onderwijszorgarrangement.” Precies daarmee, besluit Betty, komt straks de meerwaarde van Koraal volledig tot uiting. ■



Trots op het behalen van trede 2 van de Prestatieladder Sociaal Ondernemen

Koraal heeft op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen de laatste jaren grote stappen gezet. Steeds vaker bieden en vergroten we als zorg- en onderwijsinstelling kansen op een baan aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op 1 juli vorig jaar zijn we daar voor beloond met het keurmerk Trede 2 van de Prestatieladder Sociaal Ondernemen van PSO-Nederland.

→ Roger Aretz, projectcoördinator Sociaal Ondernemen en Participatie

"Zie het als een erkenning voor onze inspanningen om een goede werkgever te zijn voor onze werknemers", zegt Roger Aretz, projectcoördinator Sociaal Ondernemen en Participatie. "Participatie is een belangrijke pijler in de visie van Koraal om cliënten, bewoners en leerlingen zo maximaal mogelijk te ondersteunen op alle leefgebieden, dus ook op het gebied van arbeid. In het project Sociaal Ondernemen van Koraal krijgen oud-leerlingen, cliënten en bewoners de kans om via betaalde arbeid - dus geen dagbesteding - te participeren. Dat moeten we intern faciliteren."

Bovengemiddeld

Dat gebeurt op grote schaal. Trede 2 geeft immers aan dat Koraal ruim bovengemiddeld presteert in het bieden van werkgelegenheid aan de PSO-doelgroep, aldus de toelichting van PSO-Nederland. Roger Aretz: "Dit houdt in dat we aan meer personen uit de PSO-doelgroep werkgelegenheid bieden dan andere organisaties uit onze branche die een vergelijkbare omvang hebben."

"Koraal voldoet ook aan de kwalitatieve eisen met betrekking tot passend werk, integratie, functioneren, ontwikkeling en begeleiding."

Core business

Aretz heeft Koraal de laatste jaren een positieve ontwikkeling zien doormaken op MVO-gebied. "Er is in de organisatie voldoende wil om werkplekken te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast zie ik ook dat afdelingen vaker het werk anders organiseren, zodat er ook kansen op werk ontstaan voor personen die geen mbo-4 opleiding hebben. Juist omdat Koraal een zorg- en onderwijsinstelling is, vind ik, dat we óók onze werknemers maximaal moeten ondersteunen in wat ze nodig hebben in hun baan. Practice what you preach! En dat doet Koraal." ■



Samen op weg om steeds de beste specialistische jeugdhulp te kunnen bieden

In 2019 heeft Koraal de Strategie Jeugd uitgestippeld, een koers die is gestoeld op bijeenkomsten met medewerkers en ouders uit al onze regio's, klantreizen en wetenschappelijk onderzoek. Inmiddels zijn we met grote passen begonnen aan onze reis met als einddoel het realiseren van de strategie. Een noodzakelijke beweging, want we kunnen het ons inhoudelijk en financieel niet veroorloven om geen vaart te maken.

Proeftuin en andere regio's

De ambities op het gebied van jeugdhulp zijn inmiddels Koraal-breed verwerkt in de regioplannen. Parkstad en Maastricht/Heuvelland/Westelijke Mijnstreek vormen samen de 'Proeftuin Zuid-Limburg' voor het cultiveren van bestaande en nieuwe jeugdhulp-initiatieven. Zo hebben we in deze regio's serieuze stappen gezet in

het terugdringen van administratieve handelingen, waardoor er bijvoorbeeld meer tijd overblijft voor interventie. Daarnaast wordt binnen de proeftuin op korte termijn gestart met nieuwe ambulante vormen van gezinsbehandeling. De vruchten die we daar van zullen plukken - in de vorm van kennis en ervaring - worden uiteraard binnen heel Koraal gedeeld.

Programma Jeugd

Het Programma Jeugd is de verbindende schakel tussen alle initiatieven die we ontplooiën op het gebied van jeugdhulp. Zo bereiken we dat kennis en kunde worden gebundeld en zijn we in staat om te monitoren hoe ver we zijn gevorderd met het realiseren van de strategie. Zo wordt er gewerkt aan een eenduidig inhoudelijk kader voor jeugdhulp,

gebaseerd op Trauma Informed Care. Oftewel: traumasensitief en systeemgericht werken. Om tot een breed gedragen kader te komen, werken hier regiebehandelaren uit alle regio's aan mee en daarnaast ook gedragskundigen uit het onderwijs en een systeemtherapeut. Twee andere onderwerpen die van groot belang zijn voor de uitrol van de strategie jeugd verkeren op dit moment in de afrondende fase: het kostprijzenmodel en het Meerjarig Financieel Perspectief Jeugd.

Uiteraard maakt het Programma Jeugd in de huidige situatie ook de verbinding met de maatregelen die zijn genomen rondom corona. Zo zal er binnenkort een opleiding worden verzorgd voor een methode genaamd 'Yucel', een systeem aanpak die ook via beeldbellen kan worden toegepast. Daarnaast interviewen we kinderen, jongeren en hun ouders om een goed beeld te krijgen van hoe zij de dienstverlening van Koraal ervaren in relatie tot de maatregelen die we hebben genomen rondom corona.

Programmadag

Voorafgaande aan de coronacrisis vond op 17 februari de Programmadag Jeugd plaats, waarbij kartrekkers en belangrijke spelers van de Strategie Jeugd bij elkaar kwamen: de Raad van Bestuur, Geneesheer-

directeuren, regiodirecteuren, ontwikkelaars en medewerkers van Koraal Kennis en Interne Dienstverlening.

Regiodirecteuren vertelden over hoe ze vorm gaan geven aan de strategie, waar hun prioriteiten liggen en welke aspecten het meest urgent zijn. Verder was er aandacht voor best practices en samenwerking. Door de bijeenkomst is duidelijk hoe wij aan onze gezamenlijke doelen gaan werken. Om de voortgang en besluitvorming te borgen, zal er om de zes weken overleg plaatsvinden met de Raad van Bestuur en de directeuren.

We zijn ons ervan bewust dat het slagen van de nieuwe strategie uiteindelijk afhankelijk is van collega's die dagelijks met cliënten, ouders en het netwerk in verbinding staan. Werk jij in de jeugdhulp? Dan hebben we jou nodig om onze belofte om steeds de beste ondersteuning te bieden waar te maken! En daarbij hebben we geen tijd te verliezen.

Bezoek de community

Wil je nog eens alle ins en outs nalezen over de Strategie Jeugd? Of wil je zelf een rol spelen bij de implementatie van de nieuwe strategie? In de community vind je alle informatie! ■



**Bezoek de community
'Strategie Jeugd Koraal'
op Koraal Portaal en blijf
op de hoogte!**



Werken na corona, hoe ziet dat er volgens jullie uit?

In mei hebben we jullie gevraagd om aan te geven wat corona heeft betekend voor je werk. Door de maatregelen die de overheid trof, de lockdown, zijn veel Koraal-medewerkers anders gaan werken.

Wat vond je daarvan? Zijn er initiatieven die je mee wilt nemen naar nu. Naar de tijd na corona? En wat wil je vooral niet doen? We hebben een kleine enquête verstuurd waar maar liefst 476 collega's op hebben gereageerd. Dat is veel en dat maakt dat we eigenlijk best een goed beeld krijgen van wat medewerkers zouden willen als het gaat om 'Werken na corona'.

Vanzelfsprekend delen we graag de resultaten van de enquête met jullie. In dit artikel lees je op hoofdlijnen hoe jullie het liefst willen werken na corona.

Thuis werken

Jullie geven aan dat jullie in de toekomst meer thuis willen werken, met name in de ondersteuning. Een mix tussen thuis en op locatie werken lijkt daarbij de voorkeur te hebben. Daar wordt wel een aantal mitsen bij genoemd:

- De aard van het werk moet het toelaten.
- Er moet voldoende rust in huis zijn (denk aan de kinderen naar school of uit huis).
- Er moeten goede faciliteiten beschikbaar zijn. Zaken die genoemd worden zijn devices van het werk en een tweede beeldscherm.
- Er is behoefte aan betere technische ondersteuning (netwerk, wifi etcetera).
- Er moet aandacht zijn voor een goede balans tussen werk en privé (altijd 'aan' staan, 24/7 bereikbaar zijn, werktijden verschuiven).

De meesten van jullie geven aan dat jullie niet uitsluitend thuis willen werken. Het missen van collega's, cliënten, leerlingen, de verbinding met de locatie en het werk geven jullie daarbij veelvuldig als reden aan.

Vergaderen en reizen

- Er is belangstelling voor een mix van digitaal vergaderen/overleggen en fysiek

overleg. Jullie geven aan dat jullie in de toekomst meer digitaal willen vergaderen en daardoor ook minder willen reizen tussen de verschillende locaties van Koraal.

- Jullie geven aan dat digitaal vergaderen en overleggen een mooie aanvulling is als het gaat om contact onderhouden met cliënten, leerlingen, ouders, verwanten en gezinnen. Maar het fysieke face-to-face contact moet blijven bestaan. Daarbij zeggen jullie dat dit zelfs van wezenlijk belang is. In digitaal contact mis je als leerkracht of begeleider bijvoorbeeld de nuances en het belang van non-verbale communicatie.

Onderwijs

- Ook in het onderwijs wordt verdergaande digitalisering als positief ervaren. Het biedt aanvullende mogelijkheden bij kinderen die bijvoorbeeld ziek zijn of niet naar school kunnen. Ook onderwijscollega's geven aan dat er een combinatie moet zijn van digitaal (waar dat kan) en fysiek contact.
- Wat ook als positief wordt benoemd, is de grotere betrokkenheid van ouders bij de school en de lessen/lesstof dankzij digitaal lesgeven.

Contact met ouders

- In de zorg zie je dat met name beeldbellen met ouders/verwanten en het vaker gebruiken van een medium als WhatsApp meerwaarde heeft. Er is meer contact tussen de groep/cliënt enerzijds en ouders/verwanten anderzijds. Er worden vaker foto's en filmpjes verstuurd. Jullie geven aan dat te willen blijven doen.

Dagbesteding

- De rust op de groepen (met name in de gehandicaptenzorg) wordt ook vaak als positief benoemd; geen druk verkeer van buiten/inloop de hele dag door.
- Wat betreft de dagbesteding op de groep lijkt de gedachte te ontstaan om beter te gaan kijken naar wat de cliënt zelf wil (cliëntvolgend). Het uitgangspunt dat cliënten één of twee keer per dag van de eigen groep weggaan om elders (op hde locatie) dagbesteding te hebben, zou volgens jullie nog eens bekeken moeten worden.

Er zijn cliënten die het ogenschijnlijk beter doen als de dagbesteding op de groep wordt aangeboden (rustiger, meer betrokken, andere vormen van dagbesteding aanbieden). ■

'Traumasensitief werken bij elke Koraal-locatie'

De kop boven dit artikel is nog niet overal de dagelijkse gang van zaken, maar is hard op weg om dat wel te worden. Traumasensitief werken is namelijk één van de grondleggers van Koraals nieuwe Strategie Jeugd. En die is op haar beurt onlosmakelijk verbonden met onderwijs.

→ Eefje van Leeuwen (links) en Jessica Vervoort-Schel



Als het aan Koraal-medewerkers Jessica Vervoort-Schel en Eefje van Leeuwen ligt, werken alle Koraal-medewerkers binnen drie jaar volgens de uitgangspunten van Trauma Informed Care. Volgens hen helpt traumasensitief werken de schade van langdurige stress bij jongeren te verminderen, hun ontwikkeling duurzaam te bevorderen en hertraumatisering te voorkomen.

Meer werkplezier

"Voor medewerkers leidt het tot meer voldoening, werkplezier en minder uitval", zegt Jessica, die scientist practitioner is bij Koraal Kennis. Met Eefje deelt zij een passie voor

traumasensitief werken. Gezamenlijk trekken zij op om dit onderwerp binnen Koraal verder uit te werken, vanuit jeugdhulp én onderwijs. "We zijn ervan overtuigd dat dit voor beide domeinen een grote meerwaarde heeft", aldus Eefje, werkzaam als schoolpsycholoog voor KEC Onderwijs.

Voor de specifieke doelgroep van Koraal is traumasensitief werken volgens beiden absoluut een uitkomst. Om een indruk te krijgen van de ingrijpende ervaringen, werden dossiers bekeken van 149 kinderen en jongeren binnen De Hondsborg. "Wat veel voorkomt is dat hun ouders gescheiden zijn, zelf

psychische problemen hebben, hun partner mishandelen of leven in financieel moeilijke omstandigheden. De ouders hebben zelf vaak ook ingrijpende jeugdervaringen achter de rug. Vaak komen meerdere ingrijpende ervaringen samen voor in het leven van deze kinderen en jongeren", aldus Jessica.

Schadelijk

Een opeenstapeling van stressoren leidt mogelijk tot toxische stress. Deze kan zeer schadelijk zijn voor kinderen die nog volop in ontwikkeling zijn en voor wie de volwassenen om hen heen onvoldoende stabiliteit, veiligheid en passende steun kunnen bieden. Dat kan

→ Kalm blijven en achter het gedrag kijken: "Het ijzer smeden wanneer het koud is..."

grote gevolgen hebben voor hun sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling en psychische en fysieke gezondheid.

Jessica: "Je ziet dat terug in hun gedrag. Deze kinderen reageren steeds met stressreacties zonder dat zij of hun omgeving begrijpen waar het drukke, agressieve, vermijdende of afwezige gedrag vandaan komt." Eefje vult aan: "Wat we leerkrachten meegeven, is dat deze kinderen en jongeren een 'innerlijke stem' missen om hun gevoelens om te zetten in woorden. Dat hebben ze van huis uit niet altijd meegekregen. Zaak is om te doorgronden wat er onder de oppervlakte van dat gedrag schuilt en wat een kind of jongere nodig heeft."

Structuur en voorspelbaarheid

Dat is in ieder geval een omgeving met structuur en voorspelbaarheid. Niet door ze de groep uit te sturen bij ongewenst gedrag, maar door kalm te blijven en achter het gedrag te kijken. 'Het ijzer smeden wanneer het koud is', noemt Jessica dat: "Want in het heetst van de strijd raakt eerst het kind ontregeld, vervolgens de volwassene en bereik je elkaar helemaal niet meer." Ze wijst op het belang van co-regulatie: samen met een kind of jongere tot rust komen, en dan pas samen praten over hoe samen verder. Volgens haar

kost het tijd en energie om je die strategie eigen te maken. Reflectie door supervisie, intervisie en coaching is daarbij onontbeerlijk.

"Regelmatig kindgesprekken voeren is enorm belangrijk", vertelt Eefje. "De leerkracht krijgt dan een indruk van wat een kind dwarszit en kan het gedrag daardoor anders labelen en het handelen daarop aanpassen." Traumasensitief werken betekent echter niet dat elk gedrag getolereerd moet worden. Het gaat om veiligheid bieden; ervaren dat je steeds op dezelfde respectvolle en betrouwbare manier wordt behandeld. Zo ontstaat een omgeving waarin kinderen en jongeren leren hun emoties te hanteren en veerkracht te vergroten.

Het borrelt

Jessica en Eefje weten dat er 'van alles borrelt' op het gebied van traumasensitief werken. Op meerdere Koraal-locaties hebben er eerste uitwisselingen plaatsgevonden en vanuit het NRO consortium Traumasensitief Onderwijs, waar Koraal deel van uitmaakt, wordt onderzoek gedaan naar de implementatie en opbrengsten van traumasensitief onderwijs. Beide medewerkers vertellen hun Koraal-collega's en netwerkpartners graag waarom zij er zo enthousiast over zijn. ■



Meer weten? Neem dan contact op met Jessica Vervoort-Schel via jvervoort@koraal.nl of stuur een mail naar Eefje van Leeuwen via eleeuwen@koraal.nl



Vooruitstrevend energie-beleid op locatie Maasveld

In het terugdringen van de CO₂-uitstoot om klimaatverandering tegen te gaan, is gasloos bouwen een actueel thema in Nederland. Koraal was tien jaar geleden zijn tijd ver vooruit door de nieuwe woningen voor de circa 250 cliënten van de locatie Maasveld in Maastricht volledig gasloos te bouwen en de warmtevoorziening in de woningen middels luchtwarmtepompen te laten plaatsvinden.

→ Remco van Bergen (links) en Sjoerd Coenen

"Voor die tijd heel modern en een bijzonder vooruitstrevend besluit", zegt Remco van Bergen, projectleider Onderhoud en Vastgoedprojecten bij Koraal en projectleider van de nieuwbouw Maasveld. "Duurzaamheid was wel al een thema, maar de discussie over het stopzetten van de gaswinning in Groningen speelde nog niet. Koraal heeft destijds al in het ontwerptraject een goede blik op de toekomst gehad."

Grootste nieuwbouwproject

Met de herinrichting van het buitengebied van de locatie Maasveld, die medio van dit jaar klaar zal zijn, komt er een einde aan een periode van tien jaar bouwen. In drie fases is in deze tijdspanne een volledige nieuwbouw gerealiseerd voor de circa 250 cliënten die er wonen, verblijven en werken. In de vierde fase is een jaar geleden tenslotte de nieuwbouw in gebruik genomen voor alle ondersteunende

diensten. Remco van Bergen: "Dit is het grootste nieuwbouwproject van Koraal sinds jaren."

Isolatie

Ook de nieuwbouw voor de ondersteunende diensten is volledig gasloos gebouwd. De warmtevoorziening geschiedt via luchtwarmtepompen. Deze halen uit de buitenlucht de warmte om de woning in de

winter te verwarmen en in de zomer wordt de warmte van het gebouw aan de buitenlucht afgegeven om het gebouw te koelen. "Met de keuze voor gasloos bouwen stel je ook veel hogere eisen aan de isolatie van je nieuwe gebouwen", vult Remco van Bergen aan.

Betere wereld

Energiebesparing en duurzaamheid zijn belangrijke thema's voor Koraal. Sjoerd Coenen, projectleider Onderhoud en Vastgoedprojecten en Koraal-breed bezig met het project 'Bewust met energie': "Niet alleen omdat de wet dat van ons vraagt, maar Koraal wil graag een bijdrage leveren aan een betere wereld. De landelijke overheid streeft in het kader van het Klimaatakkoord van Parijs een CO2-reductie van vijftig procent in 2030 na. Dat is, denk ik, een realistische doelstelling. We weten wat we de komende jaren aan energiebeleid moeten doen; dat is allemaal uitgezet in een planning per jaar."

Gedurende de bouwtijd van de locatie Maasveld is er ook overgestapt naar LED-verlichting. Remco van Bergen: "Aanvankelijk was dit niet te betalen,



Sjoerd Coenen en Remco van Bergen: "Energiebesparing en duurzaamheid zijn belangrijke thema's voor Koraal. Ook omdat we graag een bijdrage willen leveren aan een betere wereld."

gaandeweg het bouwtraject werd het financieel interessanter." Op de nieuwbouw van de Ondersteunende Diensten zijn zonnepanelen geplaatst. Sjoerd Coenen: "Daarmee vervangen we een deel van ons elektriciteitsverbruik. Maar niet voldoende om de hele locatie energieneutraal te maken, daarvoor is het verbruik van Maasveld te groot."

Niet te warm

In het ontwerp is er rekening mee gehouden om op het zuiden niet overal grote glasoppervlaktes te hebben. Want bij grote glasoppervlaktes komt er meer warmte binnen. Verder is er voor gekozen om een relatief zwaar gebouw neer te zetten met gemetselde wanden en een betonnen dak, zodat het lang duurt voordat de warmte een gebouw in komt. Remco van Bergen: "Het aandeel koelen van een gebouw in een jaar is groter dan het aandeel verwarmen van een gebouw. Daarom is het interessant om een gebouw niet te warm te laten worden."

Voorbeeld

De locatie Maasveld is qua nieuwbouw een lichtend voorbeeld binnen de organisatie. Sjoerd Coenen: "De techniek die is toegepast, is binnen Koraal maatstaf geworden voor alle nieuwe locaties, verbouwingen en renovaties. Het kan en het werkt, dat heeft Maasveld bewezen. Er is modern gebouwd, de gebouwen voldoen qua energiezuinigheid en installatieconcept aan de laatste stand der techniek. Dit is een goede basis waarmee we verder kunnen." ■



"Het bieden van de juiste ondersteuning begint met weten wat er aan de hand is"

→ Sandra Baggen (links) en Ghislaine Lacroix van Diagnostiekgroep Gastenhof: "Ouders die bij ons terechtkomen willen eindelijk eens weten wat er met hun kind aan de hand is en hoe ze thuis met hun kind moeten omgaan."

Soms is het niet eenvoudig om erachter te komen wat er achter het onbegrepen doen en laten van een kind schuilt. En wat mensen uit de omgeving van dit kind kunnen doen om hier hoofd aan te bieden. In dat geval is intensieve observatie nodig om een juiste diagnose te kunnen stellen. Binnen Koraal wordt diagnostiek meestal geassocieerd met De Hondsborg. Veel minder bekend is het werk van de diagnostiekgroep Gastenhof. "Acht jaar geleden begonnen we hier met

het observeren van kinderen", vertelt Sandra Baggen. "Kinderen met een licht verstandelijke beperking en met gedrag dat soms moeilijk te plaatsen is. Vaak zijn ze vastgelopen in de thuissituatie of op school en weten ouders, leraren en andere hulpverleners niet meer waar ze het moeten zoeken. In een dergelijke situatie kunnen wij de negatieve spiraal doorbreken. Het bieden van de juiste ondersteuning begint immers met weten wat er aan de hand is."

Sandra is senior groepsleider van de diagnostiekgroep, die onderdeel uitmaakt van de kinderbehandelgroep van Gastenhof in Simpelveld. "Op dit moment kunnen we maximaal vier kinderen tegelijkertijd observeren. Ze wonen gedurende 16 weken bij ons en vormen met vier andere kinderen een groep. Ze lopen mee in het ritme en de structuur van die groep. Juist de dagelijkse bezigheden zijn ontzettend waardevol om te observeren. Neem bijvoorbeeld samen aan

tafel zitten. Hoe spreekt een kind tijdens het eten met de andere kinderen? Hoe verwerkt het prikkels? Kan iemand op zijn beurt wachten, luistert een kind naar anderen? Ook een potje voetbal levert een schat aan informatie op: wat kunnen de kinderen van elkaar verdragen? Kan iemand zich inleven in wat er met iemand anders gebeurt? De groepsleiders houden het allemaal in de gaten."

"De kinderen die we observeren hebben vaak al een lange geschiedenis op het gebied van ambulante hulpverlening", zegt groepsleider Irene Mirtenbaum-Rouwhorst. "Als ouders, school en ook hulpverleners het niet meer weten, wordt een kind doorverwezen naar ons. De opname gebeurt in de meeste gevallen vrijwillig, maar soms ook omdat er een ondertoezichtstelling door de kinderrechter is uitgesproken. Dan is de veiligheid van het kind in het geding en hebben ouders geen keuze meer."

"De diagnostiekgroep bestaat uit zes groepsleiders, de senior groepsleider, de teammanager en de regiebehandelaar", licht Irene toe. "We werken nauw samen met een multidisciplinair team dat bestaat uit een regiebehandelaar, psychiater, speltherapeut, systeemtherapeut, AVG-arts en psychologisch test-assistent. We geven bevindingen door aan dit team, dat gedurende de observatieperiode vier keer bij elkaar komt om het doen en laten van een kind vanuit verschillende disciplines te

bespreken. Bij dit overleg sluit ook altijd iemand van de groep aan."

"Los hiervan betrekken we ook altijd de ouders van een kind intensief bij het traject", zegt Sandra. "Die zijn vaak ten einde raad als ze bij ons komen. Ze willen eindelijk eens weten wat er met hun kind aan de hand is en hoe ze thuis met hun kind moeten omgaan. Na 16 weken observatie stellen wij de uiteindelijke diagnose: wat is er aan de hand en welke ondersteuning is er volgens ons nodig om het leven van het kind en de ouders weer op de rit te krijgen."

"Dat beschrijven we ook in een behandelplan", vult Irene aan. "Het uitgangspunt is daarbij altijd dat ouders en hun kind thuis weer samen verder kunnen. We bekijken wat het kind nodig heeft, maar ook wat de ouders nodig hebben om dit mogelijk te maken. We zeggen tegen de ouders wanneer we beginnen en wanneer we klaar zijn. En we adviseren wat er in de verdere behandeling moet gebeuren. Het is een heel duidelijk traject."

Sandra: "Het stellen van de juiste diagnose op jonge leeftijd en het bieden van passende ondersteuning is op meerdere vlakken in lijn met de Strategie Jeugd 2020 – 2025 van Koraal. Mogelijk kunnen we daarmee namelijk ook voorkomen dat kinderen en ouders op termijn in veel intensievere en veel langdurigere hulpverleningstrajecten terechtkomen dan nodig is." ■



"Met het vroegtijdig stellen van de juiste diagnose kunnen we voorkomen dat kinderen en ouders op termijn in veel intensievere trajecten terechtkomen dan nodig is."

→ Het Functioneringsprofiel



Een beter beeld van wat er nú nodig is

In één oogopslag in een grafische weergave een beeld krijgen van het functioneren van een cliënt. Thuis, op school en in zijn vrije tijd. Dat kan met behulp van het FunctioneringsProfiel (FP), een methode waarbij mensen uit het systeem van de cliënt zo uitgebreid als nodig een online vragenlijst invullen. De gebruikers geven in het FP - waar nodig - aan of ze zich zorgen maken, bijvoorbeeld over het gedrag, het lichamelijk en geestelijk welzijn van een cliënt of zijn vaardigheden. Bij Koraal regio Noord- en Midden-Limburg loopt tot eind maart een pilot waarin wordt onderzocht of de methode geschikt is om Koraal-breed in te zetten.

→ Maud Defesche, Judith Peters, Fred Kofman en Zoë Teeuwen werken met elkaar samen in de pilot rondom de inzet van het Functioneringsprofiel.

Maud Defesche, GZ-psycholoog en inhoudelijk projectleider van de pilot: "We bekijken of het FP ons kan helpen bij het optimaliseren van de leefomstandigheden van de cliënt en in het optimaliseren van het zorgproces. Het FP helpt ons te ontdekken wat ieders

zorgen over een cliënt zijn en waarborgt dat één ieder die betrokken is bij de zorg van een cliënt ook daadwerkelijk een stem heeft." Het FunctioneringsProfiel is ontwikkeld door kinderpsychiater Michiel Noordzij. Het is een methode die oorspronkelijk is bedoeld om de

ondersteuningsbehoefte van jongeren tot 23 jaar snel en volledig in beeld te brengen om hen zo vroeg mogelijk te kunnen helpen. Bij Koraal regio Noord- en Midden-Limburg loopt de pilot zowel in een jeugdgroep als ook in twee groepen met volwassenen (LVB en EVB).

Geen diagnose

Fred Kofman is ICT consultant Zorg en Onderwijs van Stichting FunctioneringsProfiel. Hij ondersteunt de pilot bij Koraal. Efficiënter werken en het verbeteren van de kwaliteit van zorg, zijn de hoofdoelen van het FP, licht hij toe. Kofman begeleidt de drie Koraal-teams die in zogeheten 'living labs' met het FP aan de slag zijn gegaan. Een keer per maand komen hij en de gebruikers bij elkaar om de voortgang met elkaar te bespreken en ervaringen te delen.

"Het FP helpt je bijvoorbeeld om te ontdekken dat een bepaalde agressie bij een cliënt voortkomt uit angst en dat die angst voortkomt uit een bepaald trauma", legt hij uit. "Dan weet je dat je aan het trauma iets moet gaan doen. Er wordt geen diagnose gesteld, maar er komen aandachtspunten naar voren die vervolgens door een gedragswetenschapper worden vertaald in doelen om aan te gaan werken."

Beter beeld

Het FP kan worden ingevuld door ouders, begeleiders, dagbesteding, school, werk als ook de trainer van het voetbalelftal. Maud Defesche: "Vanuit een brede sociale context krijg je informatie waardoor een beter beeld van de cliënt ontstaat. Het laat zien hoe het nú met iemand gaat en wat er nú nodig is. Het FP geeft je in een situatie waar één ieder zijn zorgen heeft geuit al snel suggesties wat



de volgende stap kan zijn om in de komende periode te doen. Er is een directe koppeling in het handelen."

Verdiepingsslag

Zoë Teeuwen en Judith Peters zijn groepsleiders in het team LVB Jeugd dat deel uit maakt van een 'living lab'. Beiden zijn enthousiast. Zoë Teeuwen: "Het systeem laat je vragen invullen waarbij je zelf wellicht nog niet hebt stil gestaan. Je gaat veel bewuster kijken naar een cliënt. Als je je ergens zorgen over maakt, vindt er meteen

een verdiepingsslag plaats, omdat uit een bepaalde zorg een aantal subvragen volgen." Judith Peters vult aan: "Omdat we als collega's ook onderling reflecteren op de overeenkomsten en verschillen van zorgen over een cliënt maken we een verdiepingsslag in de zorg. Dat is ook kwalitatieve winst van het FunctioneringsProfiel." ■



Bekijk ook eens de website over het FunctioneringsProfiel

Twan Richters

Coördinator Ontspanning, Sport en Bewegen bij De Hondsborg

"Door mijn eigen ervaringen met hardlopen, ben ik gaan sporten met onze jongeren. Van sporten krijg je namelijk een goed gevoel. Dat gevoel wil ik overbrengen en onze jongeren tegelijkertijd iets bijbrengen. Nu raken ze spelenderwijs energie kwijt en leren ze op een laagdrempelige manier over samenwerken, grenzen, sociale vaardigheden en zelfregulatie." ■

