



Kwaliteitsrapport Cura Twente

2019

Inhoudsopgave

Bestuurlijk voorwoord blz. 3

Inleiding blz. 5

Bouwsteen 1: Het zorgproces rondom de individuele cliënt blz. 6

Bouwsteen 2: Ervaringen van cliënten blz. 8

Bouwsteen 3: Zelfreflectie in teams blz. 9

Reflectie interne en externe visitatie blz. 10



Bestuurlijk voorwoord

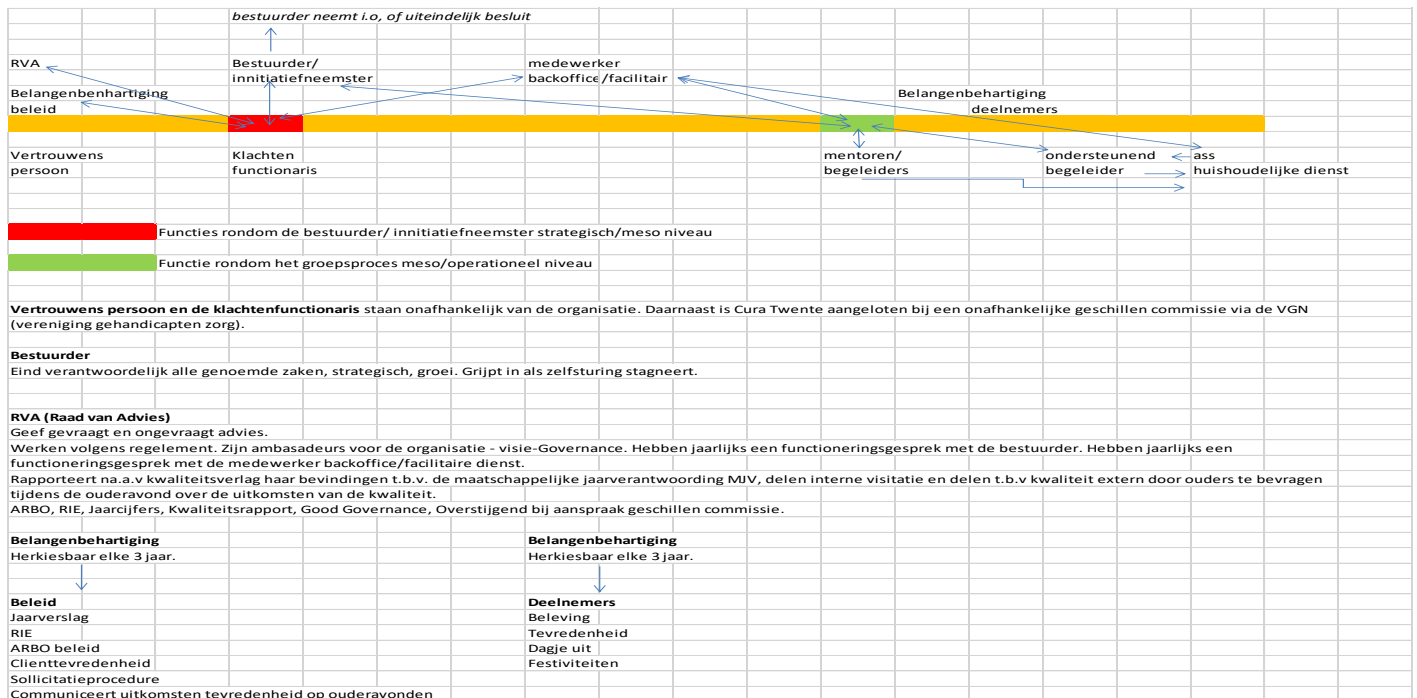
Beste lezers,

Voor U ligt het kwaliteitsrapport dat bewust eenvoudig en overzichtelijk is gelaten zodat U scores van kwaliteit en tevredenheid makkelijk kunt herkennen. De feedback van interne en externe stakeholders op de resultaten, is gecommuniceerd op onze ouder- en vertegenwoordigersavonden.

De formule van kleinschalige zorg met mooie werkprojecten buiten de dagbesteding en in de wijk, met gepaste begeleidingsintensiteit laten de deelnemer en de activiteit tot haar recht komen. Wij kijken echt naar wat een individu bezielt, zoals ook blijkt uit de resultaten van de verschillende tevredenheidsonderzoeken. Om de kwaliteit zo hoog mogelijk te houden blijft Cura Twente voortdurend in ontwikkeling om aan te sluiten bij de huidige wet- en regelgeving. Cura Twente heeft bewust voor de rechtsvorm van een eenmanszaak gekozen, waarbij de overhead laag is en de lijnen binnen de organisatie kort zijn.

We geven uiting aan transparantie en het volgen de Zorgbrede Governancecode. Ten aanzien van de medezeggenschap is maximaal aandacht gegeven aan de aangekondigde wijzigingen binnen de WMcZ. Met de komst van WzD is er een aanzet gedaan in het najaar van 2019. 2020 zal duidelijk worden wat van deze WzD wel of niet bij onze leest past en welke keuze wij moeten gaan maken aan de hand van deze nieuwe wet.

Door de komst van een medewerker die de backoffice en de facilitaire dienstverlening richting geeft, zijn wij in 2018 van een platte organisatiestructuur naar een lichte lijn staf structuur zijn gegaan. In 2019 zijn deze werkwijzen verder uitgewerkt naar tevredenheid. Het is een echte aanvulling. Het zorgteam werkt zelfsturend. Het schema hieronder geeft aan hoe wij aan transparantie, zelfsturing en medezeggenschap invulling geven en toch korte lijnen houden.



Cura Twente blijft de keuze houden kleinschalige zorg te bieden. Dit is onze kracht. Ook in 2019 heeft Cura Twente mooie ontwikkelingen doorgemaakt. Zo zijn wij in Haaksbergen een naast gelegen gemeente van Enschede, op 1 april een dependance gestart. In een mooi monumentaal pand. Dat midden in het centrum gelegen ligt en ons veel uitwijk mogelijkheden biedt. Er is meer navolging gegeven op medezeggenschap nieuwe stijl. Wat inhoud dat de belangenbehartiging van de deelnemers dit jaar voor de 2^e keer op rij met een onafhankelijk partij de deelnemers tevredenheid, thema's als bejegening en zelfbepaling heeft gemeten maar keuzes voor een dagje weg op een volwassen manier democratisch zijn besloten. De uitkomsten van de tevredenheid zijn weer heel mooi is en scoren met een gemiddelde weer ruim boven de 8. Er was ook in 2019 aandacht voor teambuilding. In 2019 zijn wij vooral bezig geweest om het beleid van kwaliteit, communicatie, zelfsturende teams en ruim stilgestaan bij vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. (sinds 2012)

M. Aldenkamp, Bestuurder

Inleiding

Cura Twente meet op verschillende manieren of zij haar visie en missie kan bewerkstelligen. Omwille van de leesbaarheid van het rapport is ervoor gekozen om alles zo beknopt mogelijk weer te geven. Uitgebreide documentatie is voor belanghebbenden in te zien.

Cura werkt volgens PDCA aan haar kwaliteit. Zij kent een kwaliteitsagenda en speerpunten die uitgezet zijn voor het komende jaar en waar gedurende het kalender jaar aan gewerkt wordt.

De jaarlijkse kwaliteitsagenda kent uitgezette maandelijkse speerpunten. Zaken die gepland staan zijn;

- Jaarlijks is er een externe uitvraag door Ipso Facto over cliënttevredenheid volgens de eisen van het Kwaliteitskader.
- Er is een jaarlijkse externe audit op verantwoordelijke zorg, goed werkgeverschap en verantwoord ondernemerschap a.d.h.v. wettelijke criteria en regelgeving. Uitgevoerd door toen nog Perspekt voor 2019. In 2019 heeft Cura Twente gezocht naar een ander keurmerk dat is Certikes ISO 9001 geworden. Het certificaat is behaald in januari 2020.
- Jaarlijks is er een update van de RI&E, in november 2019 weer geüpdatet.
- Cura Twente volgt de Zorgbrede Governance code en heeft dit ook in haar beleid verwerkt.
- Cura Twente heeft in 2018 haar beleid verscherpt om te voldoen aan de WMcZ. En kent een belangenbehartiging nieuwe stijl, door het aansluiten van SCOT.(Stichting Cliënt Ondersteuning Twente). Die voor de 2^e jaar procesbewaker is bij de deelnemersvergadering.
- Cura Twente hanteert een POP-cyclus (*Persoonlijk Ontwikkel Plan*) waarbij geëvalueerd wordt op het welzijn en de doelen van de deelnemer. Hier is valgevaar en vrijheidsbeperkende maatregelen per persoon aan toegevoegd.
- Cura Twente heeft een Raad van Advies, deze onafhankelijke raad kijkt op de achtergrond met Cura Twente mee in zaken rondom beleid, kwaliteit, tevredenheid en financiën en zij geeft gevraagd en ongevraagd advies. In 2019 waren er 4 bijeenkomsten.
- Cura Twente is aangesloten bij een geschillencommissie via de VGN. Met de komst van de WzD wordt in 2020 nader onderzocht of een vertrouwensfunctionaris nodig is in die hoedanigheid en/of genomen beleid op vrijheidsbeperkende maatregelen voldoende ingebed is, passend bij de organisatie als de onze.
- Daarnaast heeft Cura Twente zowel een onafhankelijke vertrouwenspersoon als klachtenfunctionaris tot haar beschikking. Tot op heden zijn er geen klachten geweest. Wel 1 melding van een ouder, daarvoor zijn er gesprekken om de samenwerking te verbeteren met het advies onafhankelijk cliënt ondersteuning voor deze ouder in te zetten.
- Cura Twente kent een belangenbehartiger “beleid”, 1 ouder die mee kijkt met beleidzaken als ook een belangenbehartiging- “deelnemers”, bestaande uit 2 ouders bestemd voor deelnemers. Cura Twente is hiermee meer dan gemiddeld transparant. Vanaf de oprichting van de organisatie was er al een belangenbehartiger aangesteld, zelfs toen dit vanuit de wet -en regelgeving nog niet verplicht was.
- Cura Twente organiseert ook 2x per jaar een ouders/vertegenwoordigers avond, hier worden zij dan geïnformeerd over uitkomsten van kwaliteit, organisatorische en beleidsmatige zaken.
- Jaarlijks krijgen de medewerkers van Cura Twente een functioneringsgesprek met de leidinggevende en daarnaast ook een schriftelijk medewerkers tevredenheidsonderzoek. In 2019 is er over gegaan naar een geheel onafhankelijk digitaal in te vullen onderzoek. De scores zijn weer goed, boven gemiddeld
- Cura Twente houdt ieder jaar ook een vrijwilligersoverleg en daarnaast ook individuele functioneringsgesprekken met de vrijwilligers.

Bouwsteen 1: het zorgproces rondom de individuele cliënt

POP-cyclus. Cura Twente hanteert een POP-cyclus waarbij halfjaarlijks wordt geëvalueerd op het afgelopen half jaar. Deelnemers worden, indien mogelijk, zoveel mogelijk betrokken in dit proces. Met een aantal ouders/vertegenwoordigers is afgesproken om jaarlijks een POP-evaluatie gesprek te houden i.p.v. halfjaarlijks. Het gaat hierbij om deelnemers waar maar weinig veranderd qua gedrag en gezondheid. Wel schrijft de persoonlijk begeleider ieder half jaar een up-date van de evaluatie en deze wordt ook voorgelegd aan de ouder/vertegenwoordiger. Indien nodig kan er altijd tussentijds alsnog een gesprek worden gepland. In de POP-evaluatie wordt het welzijn van de deelnemer beschreven maar wordt ook gereflecteerd op de doelen waar de deelnemer mee bezig is.

Werkoverleggen. Cura Twente heeft in haar systematiek van werkoverleggen worden de deelnemers periodiek uitgebreid besproken. Er wordt binnen het team bekeken of er bijzonderheden zijn rondom de deelnemer, aan welke doelen er wordt gewerkt en wat de stand van zaken hierin zijn. Ook de uitkomsten van de tevredenheidsonderzoeken per deelnemer en de kwaliteit van de relatie tussen de deelnemer en medewerker worden besproken. Indien nodig volgen hier acties op die uitgevoerd dienen te worden. De uitkomsten van deze besprekingen worden ook vastgelegd in de notulen van de werkoverleggen en individueel t.a.v. wensen, verbeteringen meegenomen in de POP-evaluatie van de betreffende deelnemer.

WzD (geen BOPZ)-instelling. Cura Twente heeft voor iedere deelnemer een overzicht waarbij de benodigde vrijheidsbeperkende maatregelen worden aangegeven. In 2019 is dit ook opgenomen in de POP. Cura Twente is geen BOPZ-instelling en de vrijheidsbeperkende maatregelen zijn er daarom vooral op gericht om een veilige werkomgeving voor de deelnemer te creëren. Denk hierbij aan medicatiekistjes die op slot zitten, de tuindeuren die op slot zitten zodat deelnemers niet ongezien de straat op kunnen lopen. Daarnaast is er voor iedere deelnemer een persoonlijk RI&E geschreven waarbij de risico's per individu beschreven staan, zoals wanneer er sprake is van sondevoeding of (noodmedicatie t.b.v.) epilepsie.

Clientrapportage en declaratiesysteem en ook ouder/vertegenwoordigers portaal; Zilliz.

Cura Twente maakt gebruik van Zilliz, een softwaresysteem, waarin de presentie maar ook dossiers en rapportage van de deelnemers digitaal geborgd worden. Met Zilliz is het mogelijk dat ouders/wettelijk vertegenwoordigers op afstand mee kunnen kijken in de rapportage van de betreffende deelnemer. Woonlocaties kunnen ook mee kijken in de rapportage, dit is echter alleen mogelijk met schriftelijke toestemming van de betreffende ouder/vertegenwoordiger.

Pijlers VGN

Terugblikkend op 2019 zijn de gegevens gevuld. Echter via het Mediquest portal zijn deze gegevens niet door ons op te vragen d.m.v. een overzichtslijst zoals eerder. Wel via een datacode lijst die voor een organisatie niet echt inzichtelijk is, maar voor de overheid als data wordt gehanteerd en als blijk van voldaan te hebben. Vanaf 2021 zal dit weer veranderen, dat ook organisaties een uitdraai van de gescoorde gegevens via een nieuwe systeem kunnen inzien.

RI&E. Cura Twente heeft een Risico, Inventarisatie en evaluatie (RI&E) op organisatieniveau. Dit document wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld indien nodig. In dit document staan alle mogelijke risico's en gevaren beschreven waaraan medewerkers van Cura Twente mogelijk aan bloot gesteld kunnen worden. Ook staat er beschreven hoe deze risico's en gevaren zoveel mogelijk beperkt worden. 1 keer in de 5 jaar wordt de RI&E onafhankelijk getoetst door ArboNed, hierbij wordt gekeken of de werkomgeving veilig is en of deze voldoet aan de huidige wet -en regelgeving. Als er grote veranderingen in de werkomgeving hebben plaatsgevonden, zal ArboNed eerder komen voor controle. In oktober 2019 heeft de update plaats gevonden.

RIE op deelnemers niveau. Cura Twente heeft voor iedere deelnemer bij aanvang van de zorgovereenkomst een persoonlijke RI&E beschreven. Hierin staan per individu de mogelijke risico's en gevaren beschreven. Dit kan gaan om risico's van bijvoorbeeld het niet verkeersveilig zijn van de deelnemer waardoor diegene niet zonder toezicht de straat op mag. Daarnaast worden ook specifieke risico's en gevaren beschreven die van toepassing zijn op de gezondheid van de deelnemer, hierbij valt te denken aan het gebruik van sondevoeding, deelnemers met epilepsie of medicatiegebruik.

De RI&E wordt elk (half) jaar meegenomen tijdens de POP-evaluatie, als er veranderingen zijn geweest wordt dit aangepast in de RI&E.

Bouwsteen 2: ervaringen van cliënten

Tevredenheidsonderzoeken 2019

In mei 2019 hebben de ouders/vertegenwoordigers, tijdens de ouderavond, de tevredenheidslijsten van Ipso Facto ingevuld vanuit het oogpunt van de deelnemer. Ipso Facto heeft hier een rapportage over gemaakt. Het algemene beeld geeft weer dat de ouders/vertegenwoordiger positief oordelen over Cura Twente. Het gemiddelde cijfer dat vertegenwoordigers 8.8, geven namens de cliënt is een 9.4. Iets hoger dan 2018.

Conclusie en bevindingen uit deze rapportage;

- Voor de deelnemers (cliënt) lijsten; Geen, dan een paar individuele wensen.
- Voor de vertegenwoordigers; Niets dan een opmerking dat het fijn zou zijn minder personeelwisseling te hebben. Dit onderschrijven we als organisatie. Wij hebben ook gekeken waar wij zelf zouden kunnen verbeteren. Vaak is het toch de individuele groei, of het niet functioneren waardoor contracten op gehouden zijn te bestaan. T.o.v. van de zorgmarkt valt het bij ons mee. Echter wij hebben veel aandacht voor teambuilding en duurzame inzetbaarheid. Dit zullen we voortzetten.

De deelnemerslijsten zijn gevuld i.s.m. de begeleider en de deelnemer. In het voorjaar van 2019 zijn bij de deelnemers op individueel niveau de tevredenheidslijsten van Ipso Facto afgenomen door de persoonlijk begeleiders. Ook hier zijn geen echte verbeterpunten te noemen dan persoonlijke wensen die zoveel mogelijk verwerkt worden tijdens de tijd van de dagbesteding.

Deze lijsten zijn gescoord door Ipso Facto. De deelnemers oordelen bijna altijd positief over verschillende aspecten van de dagbesteding. De tevredenheid van de deelnemers blijkt uit het rapportcijfer van 9,4.

Deelnemerslijsten in het bijzijn van de belangenbehartiging-deelnemers van Cura Twente, zonder medewerkers; Deze rapportage is tot stand gekomen door de deelnemersvergadering in het najaar van 2019, waarin 2 belanghebbende ouders coachen. Voor het 2^e achtereenvolgende jaar is hier SCOT bij betrokken geweest. Een onafhankelijk client organisatie. Hierbij worden vragen mbt beleving gesteld maar ook hoe afzonderlijke medewerkers beleefd worden. Doelen voor 2019 waren zelfbepaling en Bejegening. De volledige rapportages zijn op aanvraag in te zien.

Klachten en MIC/MIM's

Er zijn vanuit de klachtenfunctionaris geen klachten geweest. Er is bij de vertrouwenspersoon 1 melding geweest in 2019. Hiervoor zijn gesprekken gepland met de ouder en de organisatie om de samenwerking te verbeteren. Advies is cliënt ondersteuning voor de ouder.

Cura Twente inventariseert jaarlijks de MIM en MIC-meldingen van het afgelopen jaar.

Er zijn 4 MIC's geweest en 1 MIM melding met verschillende achtergronden.

- 1 deelnemer
m.b.t gedrag, een situatie is door de beperking niet overzichtelijk waardoor de deelnemer een driftbui krijgt waar anderen van schrikken.

- 1 deelnemer heeft een chauffeur vastgegrepen. Komt voort uit zijn beperking en onduidelijk handelen. Problemen in het autistisch centrum
- 1 betreft 1 deelnemer die zich gebrand heeft aan zijn eigen thee dat omviel.
- 1 deelnemer die emotioneel een laag niveau heeft en primair boos wordt of overstuur, zij heeft een mede deelnemer geslagen.
- Medewerker is vergeten, na rust de sondevoeding pomp aan te zetten. Waardoor er 2 uren voorbij gingen dat het thuisfront erachter kwam.

Bouwsteen 3: zelfreflectie in teams

Cura Twente heeft het afgelopen jaar ook weer veel geïnvesteerd in de scholing van haar medewerkers. Het team heeft o.a. scholing gehad in de BHV, voorbehouden handelingen, bewustwording van kwaliteit en duurzame inzetbaarheid. Er is daarnaast veel aandacht geweest voor teamcohesie dmv 360 gr feedback, vitaliteitstraining en duurzame inzetbaarheid, communicatie en zelfsturende teams.

Cura Twente heeft het afgelopen jaar afscheid moeten nemen van 3 medewerkers. 1 die niet op praktisch niveau functioneerde, ondanks verbeterlagen is het ons gezamenlijk niet gelukt. 1 die opgeleid is geweest door onze organisatie en onaangekondigd koos voor een nieuwe uitdaging. 1 medewerker die ook onaangekondigd terug wilde naar oude werkgever. De aanstelling van nieuwe medewerkers heeft ervoor gezorgd dat het proces van kwaliteit in 2019 een keer extra herhaald is, evenals zelfsturing, vitaliteit.

Verbeterpunten

- A. Aandacht houden om zo compact mogelijk bezig te zijn met de administratieve last. Dit geldt voor alle functies (*op de schoonmaak na*) binnen onze organisatie. Smart verbeteracties stellen voor elk jaar.
1. Medewerkers kunnen in 2019 effectiever werken met 365NI.
 2. Er is in 2019 een duidelijkere scheiding aangebracht, tussen het medewerkersstelsel 365NL en het cliëntstelsel Zilliz.
 3. 3. Werkoverleggen en informatieoverdracht zijn in 2019 compacter voor medewerkers en directie, i.s.m. met de 2 hier boven gestelde doelen.

Werkwijze In het derde kwartaal 2018, is 365NI geïntroduceerd. Met de bedoeling te functioneren als medewerkers systeem t.b.v. mail, agenda, opslag kwaliteitszaken. En er is een duidelijke scheiding is tussen het medewerkersstelsel 365NL en het cliëntstelsel Zilliz.

In 2019 leren we door scholing meer functionaliteiten te beheersen in 365NL.

In 2019 is besproken met het team dat er een duidelijke agenda te gevoerd wordt bij overleggen en deze ook te handhaven en medewerkers te verantwoordelijkheid hebben, aanvulling tijdig aan leveren.

Evaluatie; Dit is deel gelukt. Niet iedere stap werkt voor ons. Tijdens de training communicatie binnen ons centrum zijn we er als team uit dat het nog minder en compacter moet. En dat nader onderzocht wordt of de systemen nog beter tot hun recht kunnen komen voor de handelingen die er voor het team nodig zijn. Veel moet toch via een ander systeem upgeload worden.

Er gaat nog te veel tijd in zitten. Rapporteren vergt veel tijd. Er kan nog steeds maar 1 vertegenwoordiger inloggen. i.o. met ouders en het zorgkantoor is besloten dagelijkse rapportage terug te dringen. Naar alleen noodzakelijk communicatie naar ouders, over het verloop van de dag.

Acties; Actie facilitair, medewerker en stagiaire, verdieping ZilliZ, onderzoeken of het systeem nog wel bij ons past. Zijn er meer functionaliteiten die bv bij ons niet bekend zijn. Het is hard nodig dat er 2 vertegenwoordiger afzonderlijk kunnen inloggen in dit systeem. 365NL, voldoet dit of zijn er andere mogelijkheden.

B. Doel; In 2019 zijn ondanks de uitbreiding de overhead kosten niet meer dan 2% gestegen.

Werkwijze; De totale overheadkosten zijn door de uitbreiding van de dependance in Haaksbergen niet groter dan 2 %. T.o.v. 2018 zijn ze juist met 0,84% gezakt. Berekent a.d.h.v. het aandeel overhead van de totale kosten.

	2019	2018
De totale personeelskosten waren in 2019	€ 216319,79 (54,10 %)	(57,61 %)
De totale overheadkosten in 2019	€ 48184,37 (12.05 %)	(12.89 %)
<i>(Medewerkers, schoonmaak, facilitair, huisvesting, verkoopkosten, verzekering, kantoorbenodigdheden)</i>		
Personeelskosten facilitair was in 2019	€ 31220,00 (7,8%)	(7,74%)

Actie; Voortzetten voor 2020



Jaarverslag 2019 Raad van Advies

Regelmatig, minstens vier keer per jaar, zijn leden van de RvA betrokken bij verschillende activiteiten van het team, dit om feitelijk te ervaren hoe CURA 'reilt en zeilt'. Daarnaast vergadert de RvA 1 x per kwartaal met de leiding, eenmaal daarvan betreft het houden van functionerings- en beoordelingsgesprekken.

De volgende aantekeningen heeft de RvA over het afgelopen jaar gemaakt.

- Het proces van de totstandkoming van de tevredenheidscijfers is door RvA lid Peter Arends opgepakt en verbeterd. Uitkomsten zijn overeenkomstig het beeld van het vorig jaar.
- De 360 graden feed-back aanpak dat ook de afgelopen periode is gebruikt, helpt om elkaars functioneren goed te kunnen beoordelen en is wederom goed van opzet. De feed back helpt om elkaars functioneren scherp te houden.
- Het kwaliteitskader werd wederom nauwgezet gehanteerd en is administratief op orde.
- De ARBO Risico inventarisatie heeft plaatsgevonden en vastgelegd. Geen bijzonderheden zijn gemeld.
- Ook is dit jaar afgelopen jaar 2019 is de belangenbehartiging van de ouders goed geregeld. RvA is minstens bij een ouderavond aanwezig geweest.
- Van de klachtenfunctionaris is een brief ontvangen waarin opgetekend is dat er een melding is geweest. Zie hieronder
- Van de vertrouwenspersoon is een meldingen binnengekomen. Een vertrouwenspersoon is ingeschakeld om een meningsverschil met een ouder te beheersen. Zaak loopt nog bij het optekenen van dit jaarverslag.
- De boeken zijn gecontroleerd. CURA staat er financieel goed voor. Afgelopen jaar is met verstandig beleid geïnvesteerd in de tweede vestiging Haaksbergen. Ook in medewerkers is geïnvesteerd. Het resultaat is ten opzichte van voorgaande jaren hoger uitgevallen. De prognoses voor het nieuwe jaar zien er goed uit, ondanks een extra investering in Haaksbergen.

Namens de Raad van Advies,

Maart 2020

Theodor van der Velde

Deelnemersvergadering van Cura



Uitwerking van Bertina Dieben

Opdracht

In de deelnemersvergadering wordt de tevredenheid van de deelnemers uitgevraagd, waarbij de nadruk wederom is komen te liggen op Bejegening en Zelfbepaling.

Manier van uitvragen

De deelnemers zijn in 2 groepen verdeeld en zijn op een informele manier mbv een vragenlijst uitgevraagd. Moeder van R. kon door omstandigheden de vergadering niet mee helpen leiden. Gelukkig kon de moeder van B. haar plaats innemen. Beide groepen zijn uitgevraagd door Rita en Bertina samen, waarbij Rita vooral de vragen stelde en Bertina de aantekeningen maakte en Rita's vragen aanvulde indien nodig. De volgorde van de vragen is niet exact aangehouden, maar alle vragen zijn wel gesteld. Bij de tweede groep was de tijd beperkt, omdat de groep uit Haaksbergen vrij laat binnen kwam. Er is geprobeerd iedereen deel te laten nemen aan het gesprek en ook een eigen inbreng te hebben. Sommige vragen zijn nog een keer op een andere manier gesteld. Mooi om te zien is dat deelnemers elkaar helpen bij het begrijpen van de vraag. Daarnaast hebben we voor de eerste keer gebruik gemaakt van 2 grote picto's; te weten ja (groen met een lachend gezicht) en nee (rood met een sip gezicht).

Bevindingen

Bijna alle deelnemers weten wie hun persoonlijk begeleider is. Ze weten welke afspraken ze hebben met hun persoonlijk begeleider en deze afspraken snappen ze ook voor, zeker wat de praktische kant betreft.

Alle deelnemers zijn tevreden bij Cura. Ze zijn tevreden over alle personeelsleden inclusief de stagiaires. De ene naam wordt meer genoemd dan de andere naam, maar dat betekende niet dat ze ontevreden waren over degenen die niet genoemd werden. Iedereen is even aardig en ze kunnen goed plagen. Maar ze zijn streng op het moment dat je je niet aan de afspraken houdt. Daar kan de een beter mee overweg dan de ander. Alle deelnemers voelen zich veilig en prettig bij Cura. Een compliment voor het team.

Er wordt goed geluisterd naar wat deelnemers willen doen. Sommige deelnemers geven aan dat ze een activiteit wel wat vaker of langer willen doen of iets juist niet zo lang willen doen. Dat is ook logisch. Als ze iets echt niet willen doen, dan hoeft dat ook niet. Ze moeten in ieder geval wel een activiteit afmaken. De begeleiders kennen de grenzen van wat een deelnemer kan. Sommige deelnemers gaven aan dat als de doelen uit de POP waren behaald, ze graag alvast nieuwe doelen wilden hebben.

Ze willen graag leren en hun grenzen verleggen. Een deelnemer vindt het fijn dat ze zelf ook nieuwe ideeën mogen aandragen. De cursus voor jezelf opkomen en het samen oefenen vinden er erg fijn.

Bij de persoonlijke verzorging hebben de deelnemers geen voorkeur een personeelslid die de verzorging doet. Iedereen mag helpen. De bel voor de toiletgang werkt nu prima, alhoewel er 1 deelnemer was die moeite heeft met ophouden.

10 Jarig Jubileum

Voor het 10 jarig jubileum gaan de deelnemers een nachtje weg. Dat werd door de meerderheid met gejuich ontvangen. Sommigen vonden het ook een beetje spannend. Er is gevraagd welke activiteiten ze wilden doen. Dat waren: speurtocht in het donker (!), een kampvuur met muziek, lekker feesten met slingers en ballonnen.

Keuzes deelnemers voor het eten 's avonds: 8 BBQ, 1 Pannenkoek, 1 Patat, 5 geen duidelijk antwoord.

Er waren geen deelnemers die graag iets anders wilden doen voor het 10 Jarig jubileum.

Verbeterpunten en wensen

Er waren de vorige vergadering wat suggesties van deelnemers voor bijv. een vrijdagmiddag activiteit. We zijn er niet meer aan toe gekomen om uit te vragen of hier iets mee gedaan was. Daarom zijn deze punten blijven staan.

- Een beautymiddag voor de dames (heren vonden een massage trouwens ook wel lekker)
- Een middagje bowlen
- Wat meer spelletjes doen , zoals mens erger je niet of grote spellen van de speluitleen
- Filmmiddag bij Cura