










CURA XL
Kwaliteitsbeeld

Inhoudsopgave

	De kwaliteitsreis	04
	Wat ga je lezen?	07
	Wie zijn wij?	08
	Op reis door CURA XL	12
	2023 in cijfers	18

	Hier werken we aan	22
	In gesprek met	32
	Forensische Zorg	38
	Reflectie van de RvC	42

Tekst en organisatie - Kimberley Hamersma
Foto's - Ina Kleiman en Be Bricks
Reflectie RvC - Cees Wierda
Vormgeving - Martijn Fluitier

Wij willen alle medewerkers en cliënten bedanken die hebben meegewerkt bij het opstellen van dit kwaliteitsverslag.



Martijn Fluter
Directeur

Martijn werkt al sinds 2011 bij CURA XL en houdt zich vooral bezig met de interne organisatie, inhoud en kwaliteit.

De kwaliteitsreis

Kwaliteit is een reis. Een reis zonder einde, een reis zonder vastgestelde bestemming. Natuurlijk hebben we een reisdoel, maar de reis kan ook heel anders uitpakken. Echter de kern van de reis is verbeteren. Het verbeteren van de zorg voor onze cliënten, maar ook het verbeteren van de plek waar onze medewerkers elke dag hard aan het werk zijn.

Onze reis kan over geplaveide paden leiden of dwars door onontgonnen gebieden. We gaan hierbij een uitdaging niet uit de weg en schuwen het niet om halverwege te erkennen dat we een paar stappen terug moeten om vervolgens de richting bij te stellen.

Reizen is beleven en reizen is ontdekken. Bij reizen gaat het niet alleen om de bestemming maar ook om de reis zelf. Nieuwe ervaringen opdoen en leren van wat je meemaakt onderweg.

Zo beleven wij kwaliteit binnen CURA XL. We genieten van de reis en nemen zoveel mogelijk mensen mee.

Veel plezier met deze reis door CURA XL.





Wat ga je lezen?

Stap in de wereld van Cura XL (Cura) met ons allereerste kwaliteitsbeeld voor het jaar 2023. Dit jaar markeert een nieuw begin, waarin we de traditionele kwaliteitsverslagen achter ons laten en plaatsmaken voor een verfrissende kijk op onze organisatie.

We nemen u mee op een boeiende reis, beginnend bij onze roots: de geschiedenis en het ontstaan van Cura. Hoe heeft de loop der tijd onze missie en visie beïnvloed? Ontdek het terwijl we de cijfers laten spreken en een gedetailleerder beeld geven van Cura. We verkennen ook onze locaties en werpen een blik op het leven van onze cliënten en medewerkers in 2023.

Kritisch kijken we terug op onze doelstellingen voor 2023 en gaan we in gesprek met onze cliënten en medewerkers over kwaliteit van bestaan.

Wat zeggen de resultaten van ons MTO (medewerkerstevredenheidsonderzoek) en CTO (cliënttevredenheidsonderzoek) hierover?

Bovendien werpen we een blik op de toekomst: 2024. Dit jaar introduceren we voor het eerst het forensisch kwaliteitsverslag in ons kwaliteitsbeeld. Hoe verlopen de implementaties van ons forensisch kader en waar vinden onze cliënten hun weg naartoe?

Tot slot werpen we een reflecterende blik vanuit de Raad van Commissarissen, en op onze reis tot nu toe.

Wij nodigen u uit om met ons mee te reizen en te genieten van dit kwaliteitsbeeld.

Veel leesplezier!

Wie zijn wij?

De geschiedenis van CURA XL

13 jaar geleden hebben Jan Gossen en Tobias Eijgelshoven de stoute schoenen aangetrokken met de oprichting van Cura. In 2009 werkten ze zij aan zij in een grote zorginstelling, maar zagen de effectiviteit van de zorg langzaam verwateren. Cliënten vielen tussen wal en schip, omdat zij niet voldeden aan de toegangscriteria van zorginstellingen. Jan en Tobias wilden terug naar de essentie: zorg die praktisch, persoonlijk en dichtbij is. Dit verlangen vormde de kern van Cura, geboren in 2010 uit hun gedeelde visie.

Vanaf de bescheiden start in Groningen aan de Bieslookstraat groeide Cura snel. Binnen anderhalf jaar bloeide het team uit tot 14 gedreven professionals. De noodzaak voor een ruimere locatie leidde hen naar de Zeewinde, waar tot op heden het Regiokantoor van Groningen is gevestigd. In 2011 startte Martijn Fluter bij Cura en voegde zich eind 2012 bij het directieteam als inhoudelijk directeur, wat zorgde voor een harmonie tussen uitvoering, bedrijfsvoering en inhoudelijke kwaliteit.

De jaren daarna groeide Cura. In 2012 opende een dagbestedingslocatie in Groningen, gevolgd door enkele overnames van kleine zorginitiatieven. Eind 2015 werd een lang gekoesterde droom werkelijkheid met de toevoeging van een tak voor beschermd wonen. Hiermee werd Cura leverancier van ambulante begeleiding, dagbesteding en beschermd wonen in de hele Noordelijke regio.

Met groei komt verandering; het bedrijfsbureau verhuisde eind 2016 naar een eigen locatie in Assen om de expansie bij te kunnen benen. In 2017 breidde Cura haar activiteiten uit in regio Amsterdam, waar ze samen met partners als Zilveren Kruis en de gemeente Amsterdam zorg overnamen van cliënten die anders hun zorg en

woning zouden verliezen door een faillissement. Deze stappen versterkten Cura als leverancier van WLZ-zorg en later ook forensische zorg.

Het jaar 2022 was een belangrijke mijlpaal met de overname van stichting Klein Voorhout. Hierdoor kan Cura nu ook de jongste cliënten een thuis bieden. Dit opende tevens de deur voor cliënten om hun hele leven lang ondersteund te worden door Cura.

Vandaag de dag telt Cura maar liefst tien woongroepsvormen en diverse zelfstandige woningen in Groningen, Drenthe en de regio West. Met elke stap blijft Cura trouw aan haar oorsprong: het bieden van zorg- en dienstverlening die voor iedereen altijd toegankelijk is.



Missie en Visie

Hoewel Cura de afgelopen 13 jaar een grote groei heeft doorgemaakt, zijn onze kernwaarden en missie onveranderd gebleven. Bij Cura blijft onze missie: 'Zorg- en dienstverlening bieden die voor iedereen altijd toegankelijk is!' Maar laten we duidelijk zijn: hoewel we streven naar inclusiviteit, kennen we ook onze beperkingen. We geloven er echter sterk in om niemand bij de poort af te wijzen. Ons doel is om samen te kijken waar iemand het beste op zijn plek is, of dat nu bij Cura is, of ergens anders.

Een missie is niet compleet zonder een visie. Onze visie wordt regelmatig geëvalueerd en aangepast, wanneer dat nodig is. Het realiseren van onze missie in 2024 vereist immers andere benaderingen dan in 2010. Onze visie wordt vertaald in fundamentele doelen, die de strategische richting van Cura voor de komende jaren bepalen.

Cura gelooft dat iedereen het recht heeft op persoonlijke ontwikkeling. Wij streven ernaar een toegankelijke zorgaanbieder te zijn die niemand uitsluit. Onze ambitie is een samenleving waarin iedereen, ongeacht de complexiteit van hun problemen, de juiste hulp krijgt. Daarnaast willen wij als werkgever zowel jonge professionals als ervaren krachten aanspreken en streven wij naar voortdurende ontwikkeling, zowel voor

onze cliënten als onze medewerkers.

Onze doelgroep

Iedereen is welkom bij Cura, maar door de jaren heen is er wel een doelgroep oververtegenwoordigd. Het gaat daarbij om cliënten met complexe meervoudige problematiek. Deze problematiek bestaat uit een combinatie van (licht)verstandelijke beperking, gedragsproblemen, verslaving, psychiatrische stoornissen, zorg- en hulp mijdend gedrag en veelal een ontoereikend netwerk. Dit uit zich in diverse tekortkomingen op allerlei leefgebieden en gaat vaak gepaard met weinig tot geen zelf oplossend vermogen. We merken dat veel van deze cliënten in toenemende mate behoefte hebben aan meer zorg en ondersteuning.



Op reis door CURA XL

In dit hoofdstuk maken we een reis door Cura. We nemen u mee langs al onze locaties, zodat u een goed beeld krijgt van de verschillende plekken waar Cura actief is. In de reis leest u wat de medewerkers zelf vertellen over hun locatie.

Zorg-op-afroep

Onze zorg-op-afroep locaties in Groningen zijn het beginpunt, waar een toegewijd team overdag paraat staat voor cliënten die werken aan hun laatste stap naar zelfstandigheid. De ambulante woonteam opereren vanuit de locaties op de Hereweg en de W.A. Scholtenstraat, en bedienen vanuit daar alle locaties in de stad die zorg op afroep bieden. In 2023 lag de focus op gezonde eetgewoonten, met voorraadkasten op twee locaties vol basisproducten om cliënten te ondersteunen bij het bereiden van complete maaltijden. In 2024 hoopt het

team een vriezer toe te kunnen voegen om zo nog meer verse producten aan te kunnen bieden. Dat is niet alles – het team is ook sportief! In 2024 nemen ze deel aan een volleybaltoernooi voor zorginstellingen. Wij wensen ze alvast veel succes!

Nieuw Blekerstraat

Vanuit de zorg op afroep locaties gaan we verder naar de Nieuwe Blekerstraat, gevestigd in Groningen. Hier vind je niet alleen een woongroep, maar ook zelfstandige appartementen met nabije begeleiding. Het kantoor verhuisde naar een strategische positie aan de achterkant, waardoor er beter zicht is op de woongroep en meer structuur kon worden ingevoerd met een kook- en takenrooster. In 2024 streeft het team ernaar deze structuur te behouden en verder te versterken.



Ambulant Noord

In Groningen, op het bedrijventerrein het Witte Lam, bevindt zich ons Regiokantoor voor Team Ambulant Noord. Met meer dan 200 cliënten onder hun hoede, is Ambulant Noord het team binnen Cura dat de meeste cliënten begeleidt. Het afgelopen jaar stond in het teken van intensieve inspanning en groei. Er is hard gewerkt aan verschillende doelen, waaronder functiedifferentiatie, om taken beter te verdelen. In 2023 is het team tevens van start gegaan met het optimaliseren van intervisie- en casuïstiekbijeenkomsten. Dit omdat we vinden dat die essentieel zijn voor de professionele ontwikkeling.

Op verzoek van de medewerkers is er een 113-training aangeboden en daarnaast hebben alle medewerkers het certificaat voor de forensische leerlijn behaald. Tussen al het harde werken door is er ook tijd geweest om te ontspannen, met een gezellige barbecue op kantoor en een borrel voor alle Cura-medewerkers aan het einde van 2023.

Hoewel de uitjes wat schaarser waren in de jaren van de pandemie, zijn deze in 2023 weer vol goede moed opgepakt. Het team is vastbesloten om deze positieve energie mee te nemen naar 2024.

Rozenstraat

Een stukje verder naar het oosten is onze jeugdlocatie te vinden aan de Rozenstraat in Beerta. Bij de Rozenstraat staat 2023 in het teken van verbouwing. Dit is een grootschalige operatie, maar het resultaat in de toekomst mag er zijn: wanneer het bouwplan gerealiseerd is, beschikken we over één van de grootste en nieuwste jeugdlocaties in de provincie Groningen. Het team zet alles op alles om de zorg voor onze jonge cliënten onverminderd door te laten gaan.

In 2023 is er een activiteitencommissie opgericht, die leuke evenementen organiseert zoals paaseieren verstoppertje, bingo en Koningsdagactiviteiten. Twee afdelingen zijn op groepsvakantie geweest naar de Ardennen en vakantiepark Witterzomer in Assen. Deze reizen worden in 2024 voortgezet naar nieuwe bestemmingen zoals Tsjechië, Schiermonnikoog en opnieuw naar vakantiepark Witterzomer vanwege het succes van vorig jaar. Met de verwachting dat de verbouwing tegen eind 2024 voltooid zal zijn, is het doel voor het komende jaar om de zorgcontinuïteit te waarborgen, ondanks de ongemakken die de verbouwing met zich meebrengt.

Veendam

Vanuit het Noordoosten reizen we zuidwaarts richting Veendam, nog steeds binnen de regio Groningen. In Veendam kunnen cliënten in groepsverband



wonen, maar ook in zelfstandige appartementen. Deze diversiteit biedt de flexibiliteit om nieuwe bewoners naar gelang van hun zelfstandigheid of persoonlijke omstandigheden te plaatsen in kamers of appartementen. Team Veendam werkt gezamenlijk aan doelstellingen die regelmatig worden besproken tijdens vergaderingen. Deze doelen zijn altijd gericht op het optimaliseren van de locatie, zowel voor cliënten als voor medewerkers. Enkele doelen voor 2024 zijn onder andere het digitaliseren van medicatiebeheer en het gezelliger maken van de gemeenschappelijke ruimtes voor bewoners.

Graswijk

Na Veendam vervolgen we onze reis naar Assen, waar we een kijkje nemen bij locatie Graswijk. Het team is trots op hoe ze samen hebben gewerkt in 2023, met aandacht voor zowel het individuele welzijn van cliënten als het versterken van de groepsdynamiek. Ondanks enkele uitdagingen,

zoals autopech tijdens een uitje naar Slagharen, blikt het team terug op een geslaagd jaar!

Locatie Graswijk stond al een tijdje op de lijst om plaats te maken voor een andere bestemming. In 2024 verhuizen cliënten en medewerkers daarom naar een nieuwe locatie in Zuidlaren. Samen hebben ze het gebied verkend, kennism gemaakt met de nieuwe burens en de ochtend afgesloten met koffie en gebak. De cliënten en het team kijken vol verwachting uit naar de spannende avonturen die hen te wachten



staan in Zuidlaren!

Beilerstraat

Vanuit Graswijk gaan we verder naar de Beilerstraat in Assen. Dit historische pand uit 1900 straalt statigheid uit met zijn hoge deuren. Hier hebben cliënten een eigen kamer, terwijl ze de faciliteiten zoals keuken en badkamers delen. Hoewel er geen 24-uurs zorg is, is er overdag wel altijd iemand aanwezig voor de cliënten. Het doel voor 2024 is om samen met cliënten te werken aan hun dagbesteding en om verbeteringen aan te brengen in de badkamers en keuken.

Torenlaan

Dichtbij de Beilerstraat ligt locatie de Torenlaan, een plek die 24-uurs zorg biedt. Het jaar 2023 bracht enige turbulentie voor de Torenlaan met zich mee. Er was sprake van relatief veel verzuim en personeelwisselingen. Gelukkig bracht de komst van een nieuwe eerste verantwoordelijk begeleider in november 2023 rust en stabiliteit. Verder kwam er aan het einde van het jaar een nieuwe teamleider bij. Nu staat er een sterk en hecht team, dat goed samenwerkt en geniet van elkaars gezelschap. Het streven voor 2024 is om deze positieve dynamiek vast te houden.

Nooitgedacht

Op weg naar locatie Nooitgedacht, waar voornamelijk cliënten met een WLZ-

indicatie verblijven, zien we een plek buiten de stad met een moestuin en kippen. In december 2022 begon de verbouwing van het pand, wat de nodige onrust met zich meebracht. Het team is trots op hoe goed de cliënten de verbouwing hebben doorstaan, met hun flexibiliteit en medewerking. In juli 2023 was de verbouwing afgerond, met een prachtig resultaat! Het team heeft al veel lof ontvangen, van verwijzers tot de koffieman. In 2023 lag de focus op het bieden van dagstructuur, met gezellige uitstapjes naar een wereldrestaurant en discoavonden. Vanwege het succes wil het team deze activiteiten in 2024 voortzetten en ook de mogelijkheden van dagbesteding op locatie uitbreiden en optimaliseren

Ambulant West

Vanuit Nooitgedacht reizen we ver naar het zuidwesten, naar Amsterdam, waar het kantoor van team Ambulant West is gevestigd. In 2023 richtte het team zich op regionale uitbreiding, door deel te nemen aan promotiebijeenkomsten van gemeenten. Dit resulteerde in nieuwe cliënten uit Purmerend en Diemen. Naast serieuze inspanningen waren er ook leuke uitjes, zoals een boottocht door de grachten gevolgd door een gezellig etentje. Het team organiseerde zelf een kerstlunch voor cliënten, waar iedereen eten en drinken meebracht en mensen elkaar konden ontmoeten. Voor 2024 blijft team West zich inzetten op het uitbreiden van de zorg in de regio en investeert het in de deskundigheid van medewerkers door trainingen en scholingen te plannen.



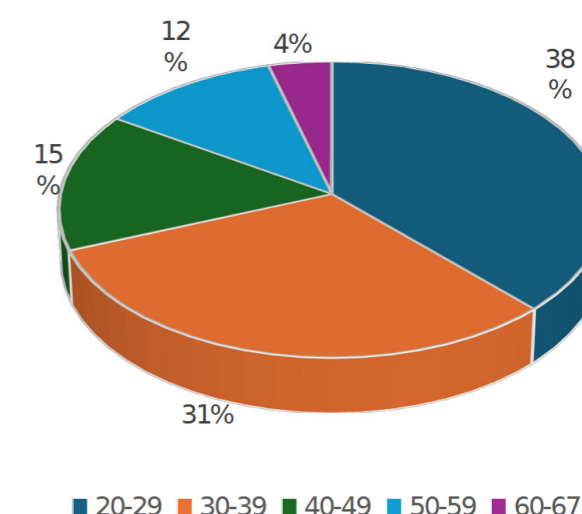
2023 in cijfers

In 2023 heeft Cura 603 unieke cliënten van zorg voorzien, elk met hun eigen verhaal en behoeften. De financiering van hun zorg komt uit diverse bronnen, waarbij de WMO het grootste aandeel heeft. 17% van de zorg valt onder de jeugdwet. Dit percentage is iets gedaald ten opzichte van het voorgaande jaar. De groep cliënten vanuit de WLZ is bijna 2% gestegen. De stabiliteit in het aantal cliënten met forensische indicatie benadrukt de consistente aandacht voor deze specifieke zorgbehoefte. Een overzicht van deze verdeling is weergegeven in onderstaande tabel, waarbij het totaal van 653 indicaties enigszins afwijkt van bovengenoemd getal qua unieke cliënten. Dat kunnen we verklaren met de doorstroom naar andere indicaties, waardoor sommige cliënten afgelopen jaar meerdere keren zijn meegeteld.

Financiering	Cliënten 2023	% van totaal
Wlz	66	10%
WMO	419	64%
JW	113	17%
Forensische Zorg	35	5%
Overig	20	4%
Totaal	653	100%

Medewerkers

In 2023 werkten er gemiddeld 165 medewerkers bij Cura. Hiervan had 47% een contract voor bepaalde tijd en 53% voor onbepaalde tijd. 32% van de medewerkers bij Cura is man en 68% is vrouw. De leeftijd van de medewerkers varieert van 20 tot 67 jaar. Waarvan de meeste medewerkers tussen de 20 en 29 jaar oud zijn.



Leeftijdsgroepen medewerkers

Verzuim

Het totaal verzuim over de hele organisatie komt op 10,35% in 2023. Dit is ruim 3% minder dan in 2022. Het verzuim onder de medewerkers in de uitvoer lag hoger dan bij de staffuncties (10,87% vs. 6,40%).

Incidenten

In totaal zijn er binnen Cura 326 incidenten geweest, een hoger aantal dan in 2022. Dat komt doordat in 2022 de incidenten van de nieuwe locatie Rozenstraat nog niet waren meegenomen. Omdat de Rozenstraat in 2022 is overgenomen door Cura heeft de locatie ook nog een eigen formulier om incidenten te melden. Het doel is om dit in 2024 gelijk te gaan trekken met de rest van Cura. Voor dit kwaliteitsbeeld is gekozen om de incidenten tussen de Rozenstraat en de rest van Cura op te splitsen.

Incidenten Rozenstraat

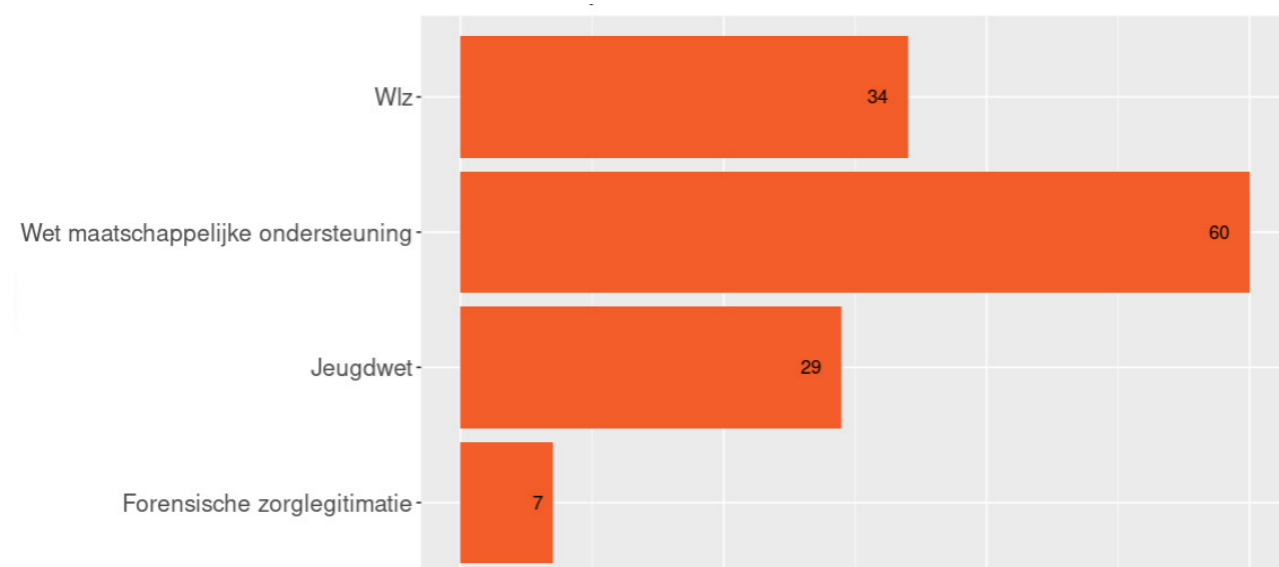
Op de locatie Rozenstraat hebben in totaal 205 incidenten plaatsgevonden.

Van die 205 hadden er 140 te maken met agressie. 14 incidenten gingen om middelen gebruik en er zijn 13 medicatie incidenten geweest. Verder waren er nog zes incidenten die te maken hadden met vermissing/ontvluchting en vier met brand of brandgevaarlijk gedrag. Een incident was een suïcidepoging of automutilatie. En de laatste 27 incidenten vielen in de categorie overig.

In totaal waren er 29 individuele cliënten betrokken bij de incidenten van de Rozenstraat. Hiervan zijn zes cliënten uit zorg. Acht van deze cliënten waren gezamenlijk verantwoordelijk voor 138 van de incidenten. De meerderheid van de cliënten heeft een jeugdwet indicatie. Dit is natuurlijk niet zo verrassend, gezien de Rozenstraat onze jeugdlocatie is.

Incidenten beschermd wonen en ambulant

De woonlocaties en ambulant zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor 130 incidenten. Dit is iets meer dan in 2022.



Incidenten per domein Beschermd Wonen/Ambulant

Hiervan hadden 73 incidenten te maken met agressie. Verder zijn er acht medicatie incidenten geweest, twee ongevallen en 14 incidenten gingen om suïcidepogingen of automutilatie. De laatste 33 incidenten vallen in de categorie overig. De verdeling van de incidenten is vergelijkbaar met 2022.

In totaal waren er 63 individuele cliënten betrokken bij de incidenten van wonen en ambulant. Tien cliënten waren samen verantwoordelijk voor 55 incidenten. Dit is 42% van de incidenten.

Als we gaan kijken naar de incidenten per domein hebben cliënten met een WMO indicatie het grootste aandeel, namelijk 46%. Maar liefst 64% van de cliënten hebben een WMO indicatie, waardoor het logisch is dat zij ook het grootste aandeel in het aantal incidenten hebben. 26% van de incidenten werden

veroorzaakt door cliënten met een WLZ indicatie. Cliënten vanuit de jeugdwet waren verantwoordelijk voor 22% van de incidenten en cliënten vanuit de forensische zorg hadden het kleinste aandeel.

We vinden het belangrijk binnen Cura om te leren van incidenten. Incidenten worden regelmatig geëvalueerd door de betrokken medewerkers, teamleiders en gedragswetenschappers. Op die manier kijken we wat er ingezet kan worden om incidenten in de toekomst te voorkomen. Daarnaast is er in 2023 een interne audit incidentafhandeling uitgevoerd. Hier is later meer over te lezen.

Klachten

In 2023 daalde het aantal klachten tot 17, vergeleken met 21 in 2022. Klachten kwamen binnen via diverse kanalen: mailbox, website, directe gesprekken en telefoon. Onze klachtenfunctionaris luistert, vraagt en zorgt ervoor dat de klager zich gehoord voelt. Wat is er nodig om te helpen? Vaak gaat het om erkenning en soms excuses. Naast klachten werden er ook consulten aangevraagd bij de klachtenfunctionaris, om klachten in een vroeg stadium aan te pakken. De resultaten zijn positief.

In totaal is er één klacht gemeld bij de externe klachtencommissie van Quasir. Deze klacht was gericht aan de opdrachtgever/verwijzer. De klacht is intern binnen Cura opgepakt met de betrokken begeleiding van de klager in samenwerking met de opdrachtgever/verwijzer.

Daarnaast is er een klacht geweest inzake overlast. De klachtenfunctionaris heeft dit samen met de betrokken overlastregisseur naar tevredenheid van alle betrokken partijen afgehandeld.

Het grootste gedeelte van de klachten is door de klachtenfunctionaris via e-mail of telefonisch afgehandeld. Bij vier klachten werd er een bemiddelingsgesprek georganiseerd tussen de klager en de aangeklaagden. De fysieke gesprekken werden gevoerd met familie van

cliënt, wettelijke vertegenwoordigers, teamleiders, managers, medewerkers en opdrachtgevers. De meerderheid van de klachten (15) zijn naar tevredenheid van de klager afgehandeld.

De klachten hadden betrekking op de volgende onderwerpen: zorginhoudelijk, communicatie, facilitair, bejegening, organisatie, financiën.

Het leren van klachten vergt actie en aandacht. Het is niet altijd direct duidelijk hoe adviezen en aanbevelingen in de praktijk worden toegepast. Het herkennen van onvrede en proactief het gesprek aangaan kan veel problemen voorkomen. Hoewel de organisatie een positieve cultuur heeft waarin klachten niet alleen als kritiek worden gezien, blijft het een uitdaging om de vertaalslag te maken naar concrete verbeteringen in de praktijk. Als organisatie gaan we deze uitdaging graag aan, wetende dat het ons uiteindelijk sterker en veerkrachtiger zal maken.

Wie diende een klacht in?

Ouder/voogd	8
Cliënt	6
Externe partij	3

Hier werken we aan

In dit hoofdstuk kijken we eerst kritisch terug op de gestelde doelen van 2023. We hebben behoorlijk ambitieuze doelen gesteld, die we niet allemaal gehaald hebben. We blijven echter voor onszelf de lat hoog leggen; heel veel doelen behalen we immers wel, en we blijven graag in beweging.

Zorgplansystematiek

We beginnen bij het evalueren van de zorgplansystematiek. Dit proces is nog niet afgerond, we zijn er druk mee bezig. In 2024 gaan we onder andere in gesprek met onze cliënten. We willen het zorgplan nog beter kunnen afstemmen op hun behoeften en belevingswereld. Dit initiatief is ook opgenomen in ons forensisch meerjarenplan.

Cliëntenraad

We hebben de afgelopen jaren moeite gehad om de cliëntenraad weer goed

vorm te geven. Tijdens de pandemie liep de raad leeg, daarna lukte het maar beperkt om animo te genereren. Naar aanleiding van deze constatering zijn we aan de slag gegaan om dit proces weer vlot te trekken, we vinden het immers heel belangrijk dat cliënten een stem hebben binnen de organisatie. In 2023 begon een werkgroep aan een analyse en het opstellen van een voorstel voor de toekomst. Aanvankelijk bestond de werkgroep begin 2023 uit slechts twee personen, maar gedurende het jaar groeide dit aantal uit tot maar liefst zes. Tegen het einde van 2023 volgde de werkgroep gezamenlijk een cursus via het LSR, wat een solide basis creëerde voor de verdere ontwikkeling van de cliëntenraad. In 2024 staat het opstellen van de benodigde documenten en het werven van cliënten centraal.

Bovenregionale samenwerking

Een ander doel dat centraal stond in 2023 was inter- en bovenregionale samenwerking. Het streven was vooral om het zorgaanbod niet langer te zien als onderverdeeld in losstaande regio's, maar als één groot geheel met alles wat we te bieden hadden. In de praktijk zagen we dit goed van start gaan. Er is bijvoorbeeld mogelijkheid gecreëerd om cliënten vanuit de verschillende regio's makkelijker naar elkaar over te plaatsen. Ook vingen locaties onderling elkaars cliënten op wanneer er sprake was van een time-out. Op die manier probeerden we onze cliënten binnen ons eigen netwerk zo goed mogelijk van dienst te zijn. Uiteraard gaan we hier in 2024 mee verder.

Samenwerking en innovatie

Cura was in 2023 onderdeel van de stuurgroep transitiemiddelen Menzis,

op de onderdelen Opleiding en Zorg ICT. Cura is een trotse deelnemer van het regioprogramma "De Wille vast als staal" vanuit Menzis-zorgkantoorregio Groningen. Cura benadrukt hierin het belang van regionale samenwerking. Deze samenwerking stelt ons in staat om samen complexe uitdagingen aan te gaan en te overwinnen. De bundeling van krachten binnen de regio levert niet alleen verbeterde zorgoplossingen op, maar versterkt ook de gemeenschapszin en de uitwisseling van kennis en innovatie tussen GZ-instellingen. Cura is nauw betrokken bij de volgende projecten.

LeerSaam: Ontwikkeling van Zorgprofessionals

Onder leiding van Tobias Eijgelshoven, directeur-bestuurder, voert Cura regie over van de projectgroep LeerSaam. Deze is toegewijd aan de ontwikkeling van een gespecialiseerd curriculum voor de GZ-sector. Het primaire doel van LeerSaam is het uitrusten van zorgverleners met de noodzakelijke mentale gereedschappen, vaardigheden en kennis die cruciaal zijn voor het leveren van adequate zorg en ondersteuning. Dit initiatief speelt een cruciale rol bij het verhogen van de competenties en het zelfvertrouwen van zorgprofessionals in onze regio. Op 20 juni 2024 organiseert LeerSaam het symposium 'Stevig Staan,



Verbindend Zijn' in Hotel Van der Valk Hoogkerk, gericht op professionals en docenten werkzaam in de zorg- en welzijnssectoren.

DigiSaam: Samen de zorg slimmer maken

DigiSaam zet zich in voor digitale vernieuwing binnen de zorg. Dit initiatief streeft ernaar zorgtechnologie toegankelijk en dienstbaar te maken, met de cliënt als focuspunt. In het licht van toenemende zorgvragen en personeelstekorten, zet DigiSaam in op technologie die de kwaliteit van zorg verbetert zonder de menselijke maat te verliezen. In 2023 organiseerde DigiSaam een succesvol symposium, en is er ook een leergang DigiSaam gelanceerd. Op 10 oktober 2024 organiseert DigiSaam het vervolg symposium in Hotel Van der Valk Assen, waarvoor de voorbereidingen in volle gang zijn.

Luzette de Wind, beleidsmedewerker automatisering bij Cura, speelt een belangrijke rol binnen dit project, onder andere door haar bijdrage aan het ontwerpen van het beeldmerk en de ontwikkeling van de communicatiestrategie.

Bij Cura zijn we trots op onze actieve bijdrage aan deze belangrijke regionale initiatieven. We geloven dat door samen te werken en continu te



innoveren, we de zorg slimmer en efficiënter kunnen maken. Wij nodigen alle geïnteresseerden uit om onze voortgang te volgen op www.dewillevastalsstoal.nl en deel te nemen aan onze aankomende evenementen en projecten.

Een aantrekkelijke werkgever

In 2023 hebben we binnen Cura hard gewerkt aan het versterken van onze mensgerichte organisatie. We erkennen het belang van de volledige 'medewerkersreis', van het moment van indiensttreding tot het vertrek. Dit omvat zowel het onboardingsproces, waarin nieuwe medewerkers zich thuis voelen en snel worden ingewerkt, als het offboardingsproces, waarbij we streven naar een positieve uitdiensttreding.

Een werkgroep, bestaande uit managers, de HR-adviseur en medewerkers van



verschillende locaties, heeft in 2023 ons on- en offboardingbeleid geüpdatet en verbeterd. Hierbij hebben ze input van collega's verzameld en voorstellen besproken in het managementteam. Doelen, verantwoordelijkheden en stappen in het proces zijn vastgelegd, en formats en formulieren zijn ontwikkeld ter ondersteuning van leidinggevenden. Dit proces is continu in ontwikkeling, waarbij we blijven luisteren naar feedback en aanpassingen doorvoeren op basis van praktijkervaringen en evaluaties.

Een belangrijk onderdeel van ons vernieuwde offboardingsproces is het eindgesprek, dat sinds de zomer van 2023 wordt gevoerd. Tijdens dit gesprek kunnen vertrekkende medewerkers hun ervaringen delen en suggesties doen voor verbetering. Ook worden ze uitgenodigd om anoniem deel te nemen aan een landelijk uitstroomonderzoek, waarvan de resultaten worden gebruikt om successen te vieren en verbeteringen aan te brengen.



Dit nieuwe beleid is in de tweede helft van 2023 goedgekeurd door de directie en het managementteam. Vervolgens is het geïntroduceerd tijdens de Kickoff-dag in november 2023. Als start van de

implementatie hebben leidinggevenden en andere betrokkenen tijdens deze dag kennism gemaakt met het beleid en ermee kunnen oefenen. In 2024 gaan we verder met het uitrollen van het beleid

binnen de organisatie.

Voorkomen van verzuim

In 2023 zagen we een daling in het verzuim ten opzichte van 2022, maar we blijven investeren in preventie als cruciaal onderdeel van ons streven naar goed werkgeverschap en zorg voor onze medewerkers. Als een leidinggevende merkt dat een medewerker worstelt, klachten heeft of onder druk staat, is het belangrijk om samen te kijken naar manieren om ondersteuning te bieden en uitval te voorkomen.

Naast interne maatregelen kan het ook zinvol zijn om externe hulp in te schakelen. Daarom heeft Cura in 2023 de providerboog verder uitgebreid. Deze bestaat uit diverse externe partijen die snel kunnen worden ingezet voor ondersteuning, variërend van coaching en psychologische begeleiding tot loopbaanadvies en financiële begeleiding. De kosten van deze trajecten worden vaak (deels) gedragen door de werkgever. De leidinggevende is betrokken bij zowel de start als de evaluatie van het traject, om de effectiviteit ervan te waarborgen. In het afgelopen jaar hebben we al meerdere succesvolle interventies in kunnen zetten vanuit de providerboog.

Diagnostiek en behandeling

Met het oog op het verbeteren van onze



diensten, stond in 2023 het opzetten van diagnostiek en behandeling centraal. De grote vraag naar deze vormen van zorg resulteert in lange wachtlijsten. Diagnostiek en behandeling stond al geruime tijd op ons verlanglijstje om cliënten beter te kunnen helpen en een totaalpakket aan zorg te kunnen bieden. Vanaf 1 januari 2024 heeft Cura, naast de bestaande begeleidingsproducten, ook enkele behandelproducten toegewezen gekregen, vanuit het RIGG. Deze behandelingen en diagnostiek zullen dus in eerste instantie worden uitgevoerd in de provincie Groningen alleen voor cliënten onder de jeugdwet. Onze GZ-psycholoog is momenteel druk bezig met het opstellen en evalueren van de benodigde documenten om hier in 2024 mee aan de slag te gaan.

Datagedreven werken

Binnen Cura hebben we een intern dashboard dat inzicht biedt in



verschillende cijfers. Zo staan hier het aantal cliënten dat in zorg is en het aantal incidenten. Ook zijn er verschillende cijfers met betrekking tot de zorgplansystematiek in terug te vinden. In 2023 heeft een externe partij het intern ontwikkelde dashboard van Cura omgetoverd naar een nieuw dashboard. Nu zijn er ook financiële cijfers in opgenomen, samen met HR en zorginhoudelijke informatie. Zo kan er nog beter gestuurd worden op de opgestelde kritische prestatie indicatoren. Daarnaast kunnen trends herkend worden en geven de cijfers een beginpunt om in gesprek te gaan.

Audits en kwaliteit

In 2022 werd het verlangen geuit om een beleids- en kwaliteitsmedewerker aan te trekken. In de zomer van 2023 werd deze wens werkelijkheid. Er werd meteen een plan opgesteld voor interne audits. Naast deze audits heeft de nieuwe medewerker zich ingezet voor het in kaart brengen van het kwaliteitsmanagementsysteem van de Rozenstraat, met als doel dit in lijn te brengen met dat van Cura in 2024.

In 2023 vonden twee interne audits plaats. Er is gestart met SharePoint. We hebben gekeken naar de functionaliteit, relevantie van de

informatie en gebruikersvriendelijkheid. Het kwaliteitsmanagementsysteem van Cura, genaamd 'Zo werkt het bij CURA XL', werd ook onder de loep genomen. In dit systeem kunnen medewerkers veel informatie vinden, inclusief interne werkinstructies en richtlijnen. Uit de audit zijn verschillende aanbevelingen naar voren gekomen, die in 2024 verder worden opgepakt.

De audit incidentafhandeling heeft ook plaatsgevonden. Hierbij zijn gesprekken werden gevoerd met diverse medewerkers. Het proces is goed bekeken. Hieruit kwam naar voren dat het proces op punten afwijkt van de dagelijkse praktijk. Voor 2024 staat de oprichting van een werkgroep op de agenda om het proces verder te analyseren en actualiseren.

De jaarlijkse HKZ-audit, die in juni plaatsvond, nam drie dagen in beslag. De auditoren bezochten verschillende locaties en spraken met medewerkers over hun expertise. Cura slaagde met vlag en wimpel voor de audit en ontving een nieuw certificaat voor de komende drie jaar.

In 2024 staan er ook weer interne audits op de planning, te beginnen met hygiëne en medicatieveiligheid.

Vooruitblik 2024

Wat wacht ons aan de horizon? We laten de successen van 2023 niet achter, maar nemen ze mee naar een nog krachtiger 2024. Denk aan ons voortdurend streven naar aantrekkelijk werkgeverschap, onze inzet voor het verminderen van verzuim en onze cruciale rol in de werkgroep transitie-middelen van Menzis.

Daarnaast gaan we aan de slag met het versterken van ons HR-beleid, het uitdragen van onze missie, visie en kernwaarden. Het komende jaar staat in het teken van het volledig



uitwerken en communiceren van onze visie op HR, met als doel het creëren van een stimulerende werkomgeving. Hierbij zal ook het functiehuis opnieuw gewaardeerd worden aan de hand van de nieuwe CAO Sociaal Werk. Dit om ervoor te zorgen dat functies op een eerlijke en transparante manier worden gewaardeerd en beloond.

We gaan aan de slag met het verder ontwikkelen van ons opleidings- en scholingsbeleid, waarbij de focus ligt op het creëren van relevante leertrajecten voor alle medewerkers. Dit proces zal worden begeleid door onze nieuwe opleidingsadviseur, die in 2024 aan boord komt. De adviseur gaat een essentiële rol vervullen bij het opstellen en implementeren van dit beleid, met als

doel de kennis te vergroten, specialist te blijven voor onze doelgroep en de kwaliteit te verbeteren.

We gaan onze visie op veiligheid en facilitaire zaken beter uitwerken en de uitvoer op deze zaken versterken. We willen een proactieve aanpak voor regulier onderhoud en planmatig gaan werken met een jaarplanning. Om dit te realiseren, zal Cura in 2024 op zoek gaan naar een facilitair coördinator. Deze coördinator zal een sleutelrol vervullen in het efficiënt coördineren van facilitaire processen en het waarborgen van een veilige en goed onderhouden werkomgeving voor alle betrokkenen.

Op facilitair gebied zal een belangrijke

mijlpaal bereikt worden, namelijk de voltooiing van de verbouwing van locatie Rozenstraat en de succesvolle integratie van deze locatie binnen alle processen en werkwijzen van Cura.

Het komende jaar markeert ook het begin van nieuwe initiatieven, zoals het opzetten van interdisciplinaire teams, het herzien van de zorgplansystematiek en dossiervorming en het formuleren van een visie op strategisch vastgoed.

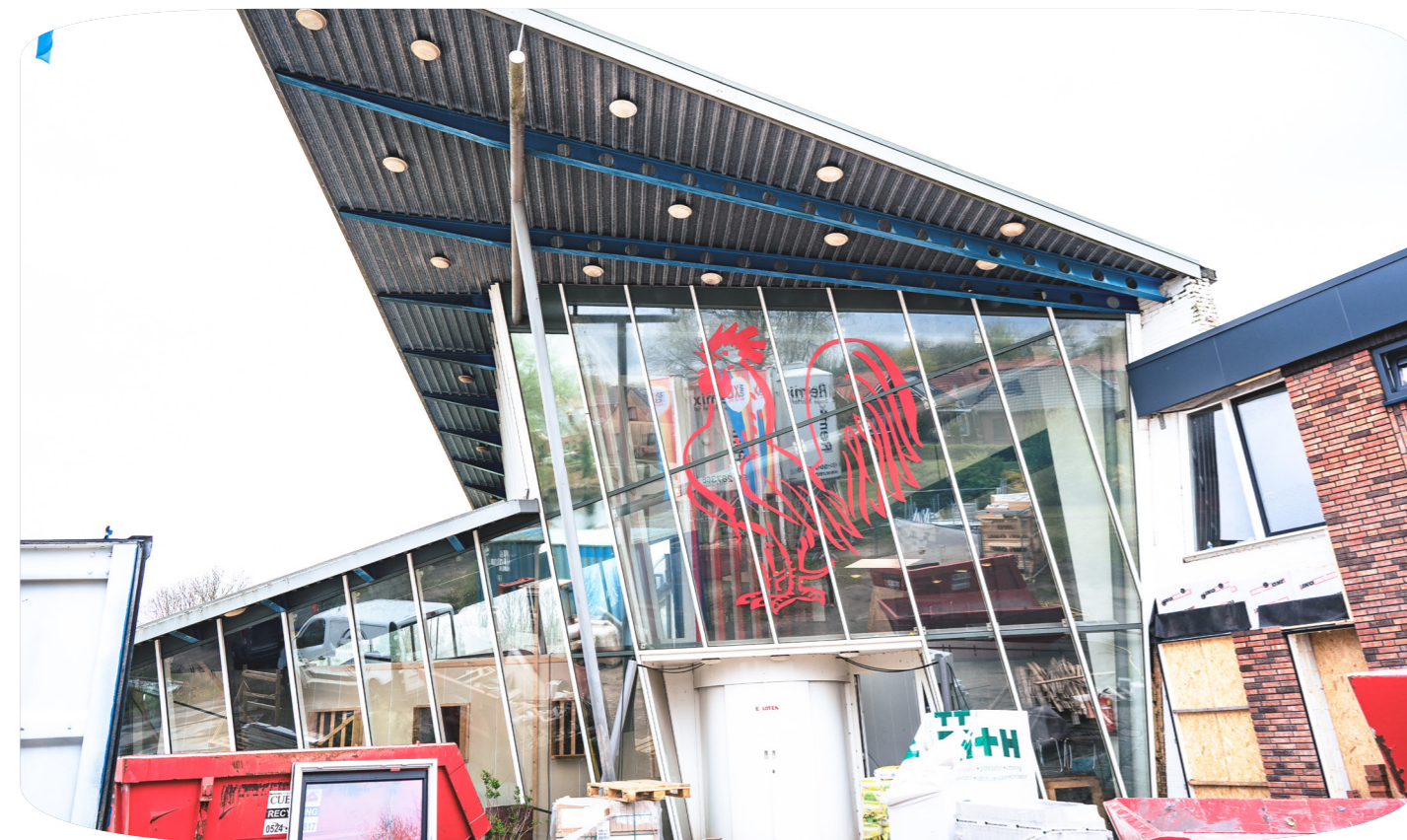
Als uitbreiding op onze bestaande begeleidingsproducten gaan we ons in 2024 ook op de kaart zetten voor behandeling en diagnostiek. De nodige voorbereidingen zijn getroffen en onze zorgleider heeft het beleid, de visie en de werkwijze opgesteld. We zullen dit nog een keer kritisch evalueren en gaan dan aan de slag met het inzetten van deze vorm van zorg.

De doelen laten de voortdurende groei en ontwikkeling zien van Cura als zorgaanbieder in aanloop naar 2024.

Even voorstellen

Mijn naam is Kimberley Hamersma en ik ben sinds juli 2023 werkzaam bij Cura als kwaliteits- en beleidsmedewerker. Voor deze functie heb ik zelf jarenlang in de huidkankerzorg gewerkt en was ik naast het behandelen van patiënten verantwoordelijk voor het kwaliteitssysteem. Ik besloot in 2019 te starten met de master Gezondheidswetenschappen om meer te leren over hoe ik vanuit onderzoek de zorg kan optimaliseren en verbeteren. In 2021 heb ik deze behaald.

Binnen Cura hou ik mij vooral bezig met kwaliteit, zo houd ik interne audits om de kwaliteit te onderzoeken. Daarnaast evalueer ik bestaand beleid en ben ik betrokken bij het schrijven van nieuwe stukken. Ik ga regelmatig met medewerkers in gesprek over de kwaliteit van zorg om te onderzoeken wat zij nodig hebben. Dit doe ik bijvoorbeeld tijdens audits of door tussentijds langs te gaan op locatie.



In gesprek met

Medewerkers

In onze gesprekken met de medewerkers hebben we belangrijke onderwerpen aangesneden: hoe ze zich professioneel ontwikkelen, kwaliteit van bestaan en wat ze leren van hun interacties met de cliënten. We hebben ook gevraagd wat ze doen om hun vaardigheden up-to-date te houden en hoe Cura hen hierbij kan ondersteunen.

Waar nodig bieden we standaard trainingen aan, zoals jaarlijkse BHV- en medicatietrainingen. Bovendien regelen managers en teamleiders cursussen op maat, afhankelijk van de behoeften van het personeel. Op sommige locaties is er meer aandacht nodig voor forensische cliënten, terwijl op andere locaties de focus ligt op

suïcidale problematiek.

We doen ons best om aan de behoeften van het personeel te voldoen, maar we realiseren ons dat dit soms niet genoeg is. Daarom hebben de directeur en zorgleider in de zomer van 2023 gewerkt aan een scholingsplan die we in 2024 verder zullen uitrollen. In 2024 voegen we een opleidingsadviseur aan onze afdeling beleid en kwaliteit toe. Hiermee kunnen we echt de diepte in en verwachten we ons scholingsbeleid uit te breiden en te optimaliseren.

Met deze stappen hopen we ons personeel nog beter te kunnen ondersteunen, zodat ze optimaal voor onze cliënten kunnen zorgen.



Wat hebben medewerkers geleerd van cliënten? De lessen variëren enorm: van geduldig worden tot het vermijden van oordelen, vooral over het verleden van cliënten. Cliënten fungeren vaak als een spiegel, waarin medewerkers hun eigen houding en energie weerspiegeld zien. Velen zijn verrast door de diepgaande betekenis die ze voor cliënten hebben en hoe belangrijk voortdurende ondersteuning is. Toch zijn er ook uitdagingen, zoals de ontdekking dat blind vertrouwen niet altijd vruchten afwerpt.

Wat is nodig voor een goede kwaliteit van leven? Medewerkers benadrukken het belang van een thuis waar men zich veilig voelt, begrip en respect. Bij Nooitgedacht wordt een dagstructuur als essentieel beschouwd, met geloof in 'rust, reinheid en regelmaat'. Anderen leggen de nadruk op perspectief en rust voor de toekomst, zingeving en een zinvolle invulling van de dag. Een sociaal netwerk wordt ook genoemd als essentieel, om eenzaamheid te voorkomen en steun te vinden in moeilijke tijden.

Het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

Medewerkerstevredenheid staat hoog op onze agenda bij Cura. In 2023 hebben we een grootschalig MTO gehouden, waar 82 van onze medewerkers aan hebben deelgenomen. Dit komt neer op een respons van ruim 50%. Het onderzoek is uitgevoerd door ZorgfocuZ, een organisatie die landelijk en onafhankelijk te werk gaat in dit soort onderzoeken. Door samen te werken met Zorgfocus kunnen we niet alleen onze eigen prestaties evalueren, maar ook hoe we scoren ten opzichte van de landelijke benchmark.

Hoewel we gemiddeld een respectabele 6,7 hebben gescoord, zien we dit niet als het einddoel. We streven naar meer, naar een buitengewone werkplek waar medewerkers zich gewaardeerd en gesteund voelen. Het onderzoek heeft enkele belangrijke aandachtspunten aan het licht gebracht.

Zo is er de behoefte aan betere zichtbaarheid en communicatie vanuit onze directie over de ontwikkelingen binnen Cura. Daarnaast is gebleken dat onze externe vertrouwenspersonen niet voldoende zichtbaar is. In sommige onderdelen van de organisatie moet aandacht zijn voor het bevorderen van sociale veiligheid. Als laatste worden ook de werkdruk en het verbeteren van faciliteiten op de werkvloer genoemd als verbeterpunten.

We zijn direct aan de slag gegaan met de eerste acties om deze punten aan te pakken. Zo zal een van onze directeuren voortaan aanwezig zijn bij elke onboardingtraining. Daarnaast heeft onze externe vertrouwenspersoon zich in het managementoverleg en via SharePoint voorgesteld, zodat iedereen binnen de organisatie weet waar ze terecht kunnen.



Dit is slechts het begin. We zijn vastberaden om een werkomgeving te creëren waarin onze medewerkers kunnen floreren. Meer acties zullen volgen om dit streven te realiseren, want bij Cura gaan we voor niets minder dan het allerbeste.

Cliënttevredenheid

We hebben cliënten gevraagd naar hun ervaringen met hun persoonlijk begeleiders en wat ze nodig hebben om zich goed te voelen. Over het algemeen zijn de cliënten tevreden met de begeleiding die ze krijgen. Sommigen hebben een grotere behoefte aan gesprekken met hun begeleiders dan anderen. Eén cliënt voelt zich zelfs een beetje verwend door de toewijding van de begeleiding, een andere cliënt gelooft dat zijn begeleider alles doet wat in zijn vermogen ligt.

Wat hebben onze cliënten nodig om zich prettig te voelen? De antwoorden variëren. De meeste cliënten willen een eigen plek hebben waar ze zich kunnen terugtrekken. Sommigen noemen praktische zaken zoals een PlayStation, telefoon of laptop. Een cliënt noemt dat ze een paard nodig heeft om zich goed te voelen. Anderen verlangen naar een stressvrij leven, iets wat ze op dit moment niet ervaren. Bovendien is het belangrijk voor cliënten om hun

familie te zien en te bezoeken.

In maart 2023 ging het CTO van start. Raadpleging vond plaats via de LSR-methode 'Cliënten over Kwaliteit (CoK), met resultaten opgedeeld in Wonen Noord, Ambulant Noord en Ambulant West.

Maar liefst 55% van de cliënten die wonen bij Cura deelden hun ervaringen, meningen en wensen via de vragenlijst. Daarnaast vond een groeps gesprek plaats aan de Rozenstraat. Gemiddeld scoorde Wonen Noord een 6,3, waarbij verbeteringen werden gewenst op gebieden zoals huisvesting, onderhoud en voedselvariatie. Over het algemeen waren cliënten tevreden over de begeleiding, waarbij velen de begeleiders als goed, vriendelijk of behulpzaam beschreven.

In Ambulant Noord was de respons 17%, waardoor conclusies uit het onderzoek voorzichtig geïnterpreteerd moeten worden. Ambulant Noord scoorde een 8,3, met aandachtspunten zoals daginvulling en persoonlijk welzijn. Cliënten gaven aan dat hulpverleners goed op hen aansloten en dat ze goede ondersteuning ontvingen.

Ambulant West had een respons van 34%, waardoor ook hier voorzichtigheid geboden is bij de interpretatie van de uitkomsten. Ambulant West scoorde gemiddeld een 8,6. Cliënten waren tevreden over de bereikbaarheid van de begeleiding en de ondersteuning die ze ontvingen. Verbeterpunten waren onder andere een verlangen naar meer of vaker begeleiding en niet altijd tevredenheid over de daginvulling.



Forensische Zorg

Dit jaar slaan we een nieuwe weg in voor ons kwaliteitsverslag met betrekking tot de forensische zorg, door het te combineren met het kwaliteitsbeeld voor het gehandicapten kompas. We trappen af met een boeiende inkijk in onze visie op forensische zorg en een overzicht van het aantal cliënten dat we hebben ondersteund. Vervolgens duiken we in de resultaten van onze inspanningen, met speciale aandacht voor de uitstroom van cliënten. Daarna nemen we je mee door een deel van ons gedurfde meerjarenplan (2023-2024) en delen we enthousiast hoe de implementatie vordert. Kortom, een verslag dat niet alleen de cijfers toont, maar ook het verhaal erachter tot leven brengt.

Onze visie op forensische zorg bij Cura is gericht op het creëren van een veilige, inclusieve en ondersteunende omgeving waarin zowel cliënten als medewerkers kunnen gedijen. Ook streven we naar een begeleidingsvorm waarin herstel en rehabilitatie centraal

staan. Cliënten kunnen binnen de forensische zorg bij ons terecht voor beschermd en begeleid wonen en ambulante ondersteuning.

In 2023 waren er 35 individuele forensische cliënten in zorg bij Cura wat neerkomt op 5% van het totaal aantal cliënten. Gedurende het jaar zijn acht van deze cliënten uit zorg gegaan. Twee van hen bleken dagbesteding te volgen met een aflopende indicatie bij een onderaannemer, terwijl twee andere tijdelijk geplaatst waren vanwege aanmelding bij een andere zorginstelling. Eén cliënt is overgeplaatst naar een andere zorginstelling na een incident met een medebewoner, terwijl een andere cliënt agressief gedrag vertoonde jegens het personeel. In overleg met de reclassering is de zorg weer teruggelegd bij de toezichthouder. Een cliënt die recidiveerde zit momenteel in detentie, terwijl de indicatie van een andere cliënt afliep en deze geen verdere zorg meer nodig had.

Veiligheidsplannen |2023|

Pijler 1

In 2023 zijn we begonnen met het gestructureerd opzetten van veiligheidsplannen voor situaties met een hoog recidiverisico in de ambulante setting. We hebben een uniform sjabloon ontwikkeld dat breed toepasbaar is. Hoewel de implementatie aanvankelijk wat vertraging opliep, is het sjabloon nu gereed en zal het in 2024 worden geëvalueerd door onze GZ-psycholoog. We streven ernaar om in datzelfde jaar daadwerkelijk met dit sjabloon aan de slag te gaan in de praktijk.

Forensisch scholingsaanbod |2023|

Pijler 2

In 2023 werd de basis gelegd voor een gloednieuw scholingsplan, terwijl diverse medewerkers zich verdiepten in de forensische leerlijn. Het komende jaar, met de introductie van een nieuwe

opleidingsadviseur, zetten we vol in op het verfijnen van het scholingsplan. Deze adviseur zal ook forensische trainingen en cursussen meenemen, waardoor onze medewerkers uitgerust worden met de meest effectieve tools voor de praktijk.

Drie-partijenovereenkomst |2023|

Pijler 3

Onze medewerkers streven naar een professionele benadering, waarbij ze nauw aansluiten bij de cliënt, respectvol omgaan met hun behoeften en een sterkere vertrouwensband opbouwen. Desondanks zien we ruimte voor verbetering op het gebied van reflectie. Hoewel we al reflecteren binnen casuïstiek en intervisie, streven we ernaar om in 2024 innovatieve reflectiemethoden te verkennen die zowel passen bij de forensische zorg als bij onze organisatiecultuur. Momenteel richten we ons vooral op het moreel



beraad als mogelijke methode. We streven ernaar om tegen het einde van 2024 een nieuwe verfrissende reflectieaanpak te introduceren.

Investeren in relatie met inkoper FZ |2023-2024| Pijler 4

In 2023 zijn we begonnen met het versterken van onze band met de inkoper FZ, vooral gericht op momenten van onenigheid tussen partijen. In onze andere zorggebieden zijn we gewend om snel te schakelen in dergelijke situaties waarbij we alle betrokkenen kennen. Deze aanpak moet in de forensische zorg nog verder ontwikkeld worden, deels omdat we hierin relatief nieuw zijn. Om dit te verbeteren, gaan we extra investeren in relatiebeheer met een focus op het betrekken van managers en gedragswetenschappers.

Uniform beleid overdracht bij doorstromen |2024|Pijler 4

We willen de overdracht bij doorstroming naar een hoger niveau tillen, of het nu gaat om cliënten die naar een andere organisatie gaan, een andere vorm van zorg krijgen, of bij ons komen. Hoewel de huidige overdracht over het algemeen goed verloopt, is deze nog te veel afhankelijk van de specifieke situatie en personen. Ons doel is om voor deze overdrachten een uniform beleid te ontwerpen. We zullen hiermee beginnen vóór de zomer van 2024. We streven ernaar om dit beleid tegen het einde van



2024 klaar te hebben, zodat we in 2025 kunnen beginnen met implementeren en toepassen.

Beleid doorstromen naar WMO of WLZ |2024| Pijler 4

Veel van onze forensische cliënten stappen over naar een ander zorgdomein zodra hun forensische maatregel afloopt, meestal naar de WMO of WLZ. Binnen Cura bieden we zorg in deze domeinen, en hebben we doorgaans contracten voor verschillende pakketten. Dit betekent dat onze cliënten vaak binnen onze eigen organisatie kunnen blijven na afloop

en buurtbewoners bij de organisatie. Zo informeren we mensen over onze organisatie en organiseren we af en toe activiteiten voor de buurt. We realiseren ons dat we onze forensische cliënten hierbij nog te weinig specifieke aandacht hebben gegeven en hier nog geen beleid voor hebben opgesteld. Ons doel is om dit tegen het einde van 2024 te verwezenlijken. Daarnaast willen we onderzoeken hoe we dit onderwerp kunnen belichten via onze social media kanalen en website. We gaan hiermee van start in 2024.

Projectmatige planning |2024| Pijler 4

Sinds de zomer van 2023 komen de GZ-psycholoog en de kwaliteits- en beleidsmedewerker elke drie maanden bijeen om het forensisch meerjarenplan te bespreken. Hier stellen ze concrete acties op voor de doelen van het huidige jaar en brainstormen ze over plannen voor het komende jaar. Voor 2024 streven we naar een meer gestructureerde aanpak. We willen een schematische planning opstellen met deadlines voor de komende jaren en duidelijke verantwoordelijkheden binnen de organisatie.

van de forensische maatregel, wat de continuïteit van hun traject bevordert. We gaan dit proces formaliseren in het beleid en combineren met ons doel betreffende de overdracht bij doorstromen. Daarnaast gaan we investeren in onze contacten bij gemeenten en zorgkantoren/CIZ, om de overgang voor cliënten zo soepel mogelijk te laten verlopen, ongeacht of mensen naar een andere zorgaanbieder gaan of niet.

Beleid betrekken van de maatschappij en omgeving |2024| Pijler 4

Bij Cura betrekken we onze omgeving

Refelectie van de RvC

Mag het een onsje minder zijn

De RvC (Raad van Commissarissen) heeft de verantwoordelijkheid kritisch te toetsen of en hoe Cura XL erin slaagt haar maatschappelijke opdracht uit te voeren in overeenstemming met de door de opdrachtgevers gestelde voorwaarden. Daarbij heeft de RvC veelvuldig overleg met de bestuurders maar ook met diverse functionarissen en geledingen in de organisatie, zoals bij voorbeeld de OR en de CR. En volgt de RvC via onder andere periodieke managementinformatie de ontwikkelingen nauwgezet. Het Kwaliteitsbeeld Cura XL 2023 is eveneens aan de RvC voorgelegd met het verzoek op de inhoud te reflecteren.

Allereerst willen we de makers van dit Kwaliteitsbeeld complimenteren met de kwaliteit van het document. De lezer wordt mee op reis genomen. Het is toegankelijk en overzichtelijk en ruim voorzien van de meest relevante informatie op basis waarvan een behoorlijk compleet beeld wordt gegeven van de handel en wandel van Cura XL, haar portfolio, haar cliënten en haar medewerkers. Het Kwaliteitsbeeld ademt optimisme in een goede verhouding met wat in de realiteit kan worden verwacht.

Kenmerkend voor vrijwel alle Kwaliteitsverslagen en wat nu wordt genoemd het Kwaliteitsbeeld is het enthousiaste en vooral ook hoge ambitieniveau in de plannen die ook



Cees Wierda
Voorzitter RvC

nu weer worden gepresenteerd. Hoewel ook niet wordt gearzeld te stellen dat lang niet alle doelen worden gehaald en “we met hetgeen wel wordt gehaald erg tevreden zijn”, stelt de RvC zich de vraag of het misschien een onsje minder kan. Beter een plan in de hand dan tien in de lucht. De geloofwaardigheid van beleidsmakers kan door regelmatig niet behaalde doelen worden aangetast. Niettemin vieren we met Cura XL de zeker wel bereikte mijlpalen, denk daarbij aan de bijna gerealiseerde nieuwste en grootste jeugdlocatie van de provincie Groningen, de Rozenstraat in Beerta. Een belangrijke toekomstbestendige mogelijkheid voor kinderen zonder telkens te moeten worden overgeplaatst. De verbouwing van Nooitgedacht wat winst is voor de kwaliteit van wonen op deze locatie. En zeker ook noemenswaardig is de invoering van “Data gedreven Werken”. Dat klinkt misschien wat saai en bureaucratisch maar kan Cura XL juist helpen de bedrijfsvoering vanuit verschillende perspectieven efficiënter en doelmatiger te managen. De HKZ-audit heeft bovendien ook een uitstekend resultaat opgeleverd.

Wat voor alle zorgaanbieders vandaag geldt gaat ook op voor Cura XL en wordt ook in het Kwaliteitsbeeld

geadresseerd. Hoe worden we een (nog) aantrekkelijker werkgever, blijven medewerkers graag aan boord en laten we het ziekteverzuim nog verder dalen. Voorwaar geen gemakkelijke maar wel noodzakelijke uitdaging waar Cura XL zich ook van bewust is. Daarbij stellen de bestuurders zich terecht tot doel zichtbaarder te willen zijn en de communicatie te willen verbeteren. De behoefte aan betere zichtbaarheid en communicatie vanuit onze directie over de ontwikkelingen binnen Cura. De rol en zichtbaarheid van onze externe vertrouwenspersonen, het bevorderen van sociale veiligheid, het verminderen van werkdruk en het verbeteren van faciliteiten op de werkvloer.

We wensen het bestuur, alle collega's en cliënten het allerbeste voor nu en de toekomst!

Dichtbij en in de buurt.



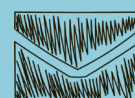


Praktisch • Persoonlijk • Laagdrempelig • Lokaal

CURA XL levert al vanaf 2010 met veel passie zorg aan mensen die op allerlei leefgebieden problemen ervaren

Bezoek onze website

www.curaxl.nl



Mail naar

info@curaxl.nl