

aventura

**Kwaliteitsrapport
2022**

INHOUDSOPGAVE

0.	Inhoud	
1.	Voorwoord	4
2.	Wie zijn wij en waar zijn we te vinden(context)	6
3.	Onze missie en visie	7
4.	Aventura in cijfers	7
5.	Wat hebben wij bereikt in 2022 en waar gaan we aan werken in 2023	7
6.	Het zorgproces rondom de cliënt	8
7.	Eigen regie	10
8.	Betrokkenheid en samenwerking	10
9.	Interne audits	10
10.	Externe Audit	11
11.	Overzicht meldingen	11
12.	Cliënttevredenheid	12
13.	Medewerkerstevredenheidsonderzoek	11
14.	Scholing	13
15.	Leveranciersbeoordeling	14
16.	Cliëntenraad	14
17.	Personeelsbeleid	14
18.	Analyse overige stakeholders	15
19.	Analyse Management of Change	15
20.	Risico-inventarisatie	16
21.	Inspectie	17
22.	Cliëntveiligheid	17
23.	Vrijheidsbeperkende maatregelen	17
24.	Meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld	17

25.	Vertrouwenswerk bij Aventura	17
26.	Reacties op kwaliteitsrapport	17
27.	AVG en privacy	18
28.	Forensische Zorg	18
29.	Doelstellingen	19
	➤ Het gedocumenteerde kwaliteitssysteem	
	➤ Personeel	
	➤ Zorglevering	
	➤ Informatie	
	➤ Cliëntenraad	
	➤ Forensische zorg	
	➤ Jeugdzorg	
	➤ Omzet en resultaat	
30.	Conclusie	19

1. Voorwoord

Dit kwaliteitsrapport is geschreven voor het jaar 2022, en geeft een beeld van de werking van het KMS, wat gaat er goed in onze organisatie, wat kan er beter en hoe pakken we dit aan. Bij het schrijven van dit kwaliteitsrapport is rekening gehouden met de kwaliteitskaders van de HKZ. Doordat Aventura bij de plaatsing van cliënten de financieringsvorm niet leidend is maar de zorgvraag, wonen cliënten met verschillende financieringsstromen(o.a. forensisch) door elkaar. Daarnaast leveren wij dagbesteding, ambulante begeleiding en werktraining. De zorg wordt geleverd op verschillende locaties.

Verantwoordelijkheden worden op alle lagen in de organisatie gelegd en er wordt meer ingezet op de ‘menschkant’ en een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor kwaliteit. Kwaliteit vindt plaats tussen de zorgprofessional en cliënt. Het vertrekpunt voor de zorg zijn de wensen, voorkeuren en doelen van de cliënt. De medewerkers van Aventura ondersteunen een cliënt, waarbij (een gevoel van) veiligheid, bejegening en aansluiten op wensen en doelen van de cliënten belangrijke onderwerpen zijn. Werken vanuit deze uitgangspunten biedt ruimte voor ‘maatwerk’ en leidt tot de best passende ondersteuning. Door deze werkwijze werkt de zorgorganisatie automatisch (aantoonbaar) resultaat- en doelgericht en volgt de PDCA-cyclus. De tevredenheid en uitkomsten van de zorg zijn inzichtelijk, doelen resultaten worden geëvalueerd en zorgplannen (en doelen) worden waar nodig bijgesteld.

Locatie Servotel heeft (op dit moment) zes verdiepingen beschikbaar. Dit wordt in de komende tijd uitgebreid tot zeven verdiepingen voor begeleiding van de WMO, WLZ, Beschermd Wonen, Forensische zorg en Ambulante begeleiding. Drie van die verdiepingen zijn bestemd voor ambulante bewoning om doorstroming van onze cliënten mogelijk te maken. Op deze locatie zijn 24 uur per dag medewerkers aanwezig. Gedurende de nacht is er ook bewaking aanwezig. Overdag is er ook nog een dagbesteding met inloop voor cliënten die (nog) niet naar een andere dagbestedingslocatie van Aventura gaan.

Locatie Leeuwerikstraat bestaat uit zeven appartementen voor meer zelfstandige cliënten. Hier is van maandag tot zaterdag in de middag en avond begeleiding aanwezig. Gedurende de nacht is hier geen begeleiding. Wel is er sprake van een 24-uurs bereikbaarheidsdienst voor calamiteiten.

Project Centrum heeft tien zelfstandige woningen, voor meer zelfstandige cliënten, rondom een steunpunt in de vorm van een winkelpand op de begane grond. Hier is 7 dagen in de week tijdens de middag en avond begeleiding aanwezig. Gedurende de nacht is hier geen begeleiding. Wel is er sprake van een 24-uurs bereikbaarheidsdienst voor calamiteiten.

De Poetsfabriek is een locatie voor dagbesteding waar op professionele wijze auto's worden gepoetst. Autobedrijven uit de buurt brengen hier hun auto's om ze mooi voor de dag te laten komen. De Poetsfabriek is een werk-trainingscentrum. Cliënten worden hier voorbereid om door te kunnen stromen naar een reguliere baan. We trainen op allerlei dingen die bij een arbeidsbetrekking komen kijken, zoals opdrachten aannemen, op tijd komen, een acceptabel werktempo bereiken, omgaan met feedback en samenwerken met collega's.

Er is 1 kwaliteitsverslag geschreven waarbij waar nodig onderscheid wordt gemaakt in de verschillende financieringsstromen. We hebben 3 hoofdthema's beschreven, te weten kwaliteitszorg aan de cliënt, cliënttevredenheid en de professional. Daarnaast hebben we de onderwerpen die ons stuurinformatie en informatie over de werking van het totale kwaliteitssysteem, beschreven.

Net als ieder ander willen mensen met een beperking en/of mensen die wat extra begeleiding nodig hebben hun eigen leven leiden. Wij denken ook dat er ook voor deze mensen veel mogelijk is. Soms met kleine stappen in het alledaagse leven, soms met grote stappen zoals het vinden van een eigen huis of werk. Makkelijk is dat lang niet altijd en sommige mensen krijgen hun leven zonder ondersteuning niet op de rit, omdat ze bijvoorbeeld de gevolgen van hun beslissingen niet kunnen overzien. Of omdat ze moeite hebben om onze steeds ingewikkelder maatschappij te begrijpen. En daardoor hebben zij, soms tijdelijk, soms blijvend, ondersteuning nodig. Aventura is gericht op de kracht van de individu. Niet te veel praten maar gewoon doen, humor mag daarbij niet ontbreken 😊. In elke situatie blijven we nadenken en overleggen; wat past er bij jouw leven? Wat is hier goede zorg? Want de zorg die wij bieden, als Aventura, is maatwerk. Wat wil een cliënt bereiken, wat is wenselijk? Samen met cliënten, medewerkers, ketenpartners en stakeholders gaan we hiermee aan het werk, dit rapport laat zien hoe we dit vormgeven.

Het was een jaar waarin het Covid-19 virus steeds minder van invloed is geweest op de cliënten, medewerkers en de dagelijkse gang van zaken. Het is ook een jaar geweest waarin wij ondanks alles toch de professionalisering verder hebben doorontwikkeld. Aventura is bij verschillende omstandigheden in staat om de zorg op een goede manier te blijven inzetten, dit is mede te danken aan de flexibele houding van de medewerkers en het makkelijk kunnen schakelen als de maatschappij daarom vraagt.

Aventura heeft in 2022 de HKZ certificering weer positief afgerond. Onze werkprocessen hebben wij op meerdere gebieden geprofessionaliseerd. De digitalisering is in 2022 verder doorontwikkeld.

Na afronding van het kwaliteitsrapport 2022 zal het nieuwe jaarplan worden geformuleerd, deze zal ook conform de HKZ norm worden opgesteld.

Het kwaliteitsrapport en de doelstellingen zijn erop gericht om de kwaliteit van de zorgverlening voortdurend te verbeteren. Om de kwaliteit van de geleverde zorgverlening vast te stellen, te beheersen en – op basis van de wensen en behoeften van de klanten – te verbeteren, zal o.a. gebruik worden gemaakt van de volgende informatiebronnen:

- Interne audits
- Externe audit
- Dialoog cliënt/CTO
- Client en/of medewerkersverhalen
- Clientpopulatie
- Uitkomsten teamreflectie
- Klachten
- Verbeteranalyse
- MIC- en MIM-analyse
- Cliënttevredenheidsonderzoek
- Feedback relevante belanghebbenden (o.a. MTO en overige stakeholders)
- Analyse scholing
- Leveranciersbeoordeling
- Cliëntenraad
- Personeelsbeleid

- Risico-inventarisatie
- Inspectie
- Cliëntveiligheid
- Vertrouwenswerk

Vanuit de output en outcome wordt er door middel van toetsingsmethodes (analyses, audits) gekeken aan de hand van het kwaliteitsrapport of het systeem voldoet aan de gestelde verwachtingen, wat doen we goed en wat kan beter.

Er zal een overall conclusie worden getrokken over het functioneren van het kwaliteitssysteem en de gestelde doelstellingen in 2022. Zo nodig wordt het systeem bijgesteld en/of zullen doelstellingen gecontinueerd, waardoor verbetering en borging van de kwaliteit ontstaat.

2. Wie zijn wij en waar zijn we te vinden(context)

Zorggroep Aventura ontstond in 2014 vanuit Stichting Aventura (2011). Ze heeft als doel om mensen met een verstandelijke en/of psychiatrische beperking een haalbaar perspectief in het leven te bieden.

We vinden de zelfredzaamheid van onze cliënten erg belangrijk en streven ernaar om dat aspect te behouden en te bevorderen. Daarnaast vinden we het recht op een volwaardige plaats in de samenleving essentieel. Daaraan moet iedereen zo zelfstandig mogelijk kunnen meedoen.

Om dit te bereiken, stemmen we onze hulpverlening af op de persoonlijke mogelijkheden en behoeften van elke individuele cliënt. Onze hulpverlening komt tot stand komt in samenspraak met de cliënt zelf. We voldoen daarbij aan de eisen van kwaliteit en efficiëntie en zorgen dat het resultaat van onze hulp is zichtbaar en meetbaar is.

Dat dit gewaardeerd wordt blijkt al jaren uit de periodieke cliënttevredenheidsonderzoeken die wij uitvoeren.

Aventura heeft 5 locaties in Drachten. Aventura heeft contracten met de gemeenten, het zorgkantoor en met Dienst Justitiële Inrichtingen om de zorg te kunnen leveren met betrekking tot (begeleid)wonen, werken, training en ambulante begeleiding op het gebied van SGLVG.

Naast de zorg voor cliënten vanuit de WMO bedient Aventura ook cliënten die zorg vanuit de WLZ of de forensische zorg, ontvangen. Het is onze ambitie om cliënten die gebruik maken van zorg, in staat te stellen zoveel mogelijk het leven te leiden zoals zij dat het liefste willen. Dat doen we door samen met cliënten te zoeken naar de best passende zorgoplossingen. Voor alle cliënten wil Aventura een veilige en vertrouwde omgeving bieden en de juiste zorg op maat leveren.

Aventura staat voor een soepele doorstroom in de zorgketen. Waar mogelijk stimuleren wij een snelle doorstroom naar minimale begeleiding of beter nog een situatie zonder begeleiding. De overgang tussen de verschillende fasen in de keten van begeleiding kan erg groot zijn, Aventura probeert deze overgangen zo goed mogelijk te ondervangen. De kern van de aanpak is het zo vroeg als mogelijk doorschuiven van de cliënten naar een minder belastende vorm van begeleiding. Onze kernwaarden zijn *cliëntgericht, transparant en Trots*.

De omgeving ondervindt praktisch geen hinder van mensen met psychische aandoeningen doordat wij snel hulp kunnen bieden doordat wij altijd dichtbij zijn, dit ligt in de lijn van de visie van de gemeente, het zorgkantoor en de overheid. Aventura is 24/7 bereikbaar voor onze cliënten.

Aventura biedt een aantal faciliteiten die het succes van onze aanpak bepalen. Wij bieden dagbesteding, de kookclub, de koffieavonden, de 24-uur bereikbaarheid en de begeleidingsmomenten. Deze faciliteiten zijn voor alle cliënten toegankelijk ongeacht de indicatie die ze hebben. Hierdoor biedt Aventura een extra stukje houvast.

Onze doelgroep

Mensen met:

- Psychiatrische problematiek
- Een lichte verstandelijke beperking
- Een justitiële achtergrond
- Een combinatie van bovenstaande problematieken

3. Onze missie en visie

Missie

Aventura biedt cliënten (jeugdigen en volwassenen) met een verstandelijke en/of psychische beperking, individuele en aansluitende ondersteuning op maat.

Aansluitende ondersteuning die past bij de beperking en de kwetsbaarheid van de cliënt, gericht op de individuele ontwikkeling en persoonlijke groei van de cliënt. Met als doel inzicht in eigen krachten en beperkingen, om zo onafhankelijk mogelijk te participeren en stabiliseren in de samenleving.

Visie

De kracht van Aventura is dat de cliënt zoveel mogelijk “de regie in eigen handen houdt”, passend bij de methodiek oplossingsgericht werken. De cliënt is volwaardig, en de zorgbehoefte en wensen staan centraal. Het zorgaanbod is overzichtelijk, helder en wordt als krachtig ervaren. De persoonlijk begeleider vanuit Aventura is optimaal op de hoogte van de ontwikkelingen, dit is prettig voor de cliënten.

In kader van een vast en vertrouwd “punt” wordt betrouwbaarheid en veiligheid gecreëerd. Buiten kantoor tijden kunnen alle Aventura cliënten met hun hulpvraag terecht bij één van de steunpunten van Aventura. Dit is de ruggengraat voor onzekere momenten, 7 x 24 uur. De kracht van het steunpunt ligt in empathisch, creatief, en gestructureerd handelen, waarbij cliënten kunnen ventileren en passende interventies worden ingezet.

4. Aventura in cijfers

Totaal	WLZ	WMO	Forensisch
100	48	45	7

5. Wat hebben we bereikt in 2022 en waar gaan we aan werken in 2023

In het hoofdstuk waarbij we de doelstellingen van 2022 bespreken wordt per onderdeel uitgewerkt wat we bereikt hebben. Tevens wordt in de hoofdstukken in het rapport ook per onderdeel aangegeven waar we aan gaan werken in 2023 en er zal naar aanleiding van dit rapport een nieuw jaarplan worden opgesteld.

Kwaliteitszorg aan de cliënt

6. Het zorgproces rondom de cliënt

Aventura gebruikt het cliëntvolgsysteem Nedap ONS. Nedap ONS is een cliëntvolgsysteem met vele mogelijkheden om de zorg aan de cliënt vorm te geven, voortgang te monitoren en bij te sturen waar nodig. Daarnaast kun je overal beveiligd inloggen, ook bij de cliënt in zijn/haar eigen omgeving, via de bijbehorende app met tweetraps verificatie. Hierdoor heb je snel de benodigde informatie bij de hand. Zo kunnen vragenlijsten direct gekoppeld worden aan het zorgplan. Dit wordt bv gedaan met de risico-inventarisaties. Door het vastleggen en registreren van de aanmelding en intake, zijn de ondersteuningsbehoefte en de doelen vanaf het eerste moment in beeld en kan de persoonlijk begeleider direct een goede start maken met het opstellen van een passend zorgplan. Hetzelfde kan gedaan worden met de vragenlijsten m.b.t. de meldingen (MIC melding) en de risico's. Tijdens het invullen van deze vragenlijsten omschrijft men, wanneer mogelijk samen met de cliënt, het huidig functioneren en de risico's per levensgebied. Zowel het huidig functioneren als de risico's kunnen gekoppeld worden aan het zorgplan waarna er doelen en acties aan gekoppeld kunnen worden.

Door het maken van deze koppelingen heeft het één altijd direct met het ander te maken, het ondersteunt elkaar. Hierdoor wordt het invullen van gegevens minder snel als onnodig administratief werk ervaren. Aventura werkt volledig digitaal met betrekking tot de cliëntdossiers. Hierdoor is alle informatie van de cliënt digitaal en daarmee overal terug te vinden is. Zo kan een begeleider bijvoorbeeld ook bij de cliënt in zijn/haar eigen omgeving, benodigde informatie erbij pakken en kan een andere discipline meekijken in de geleverde zorg en kunnen interne kwaliteitsaudits op afstand worden uitgevoerd.

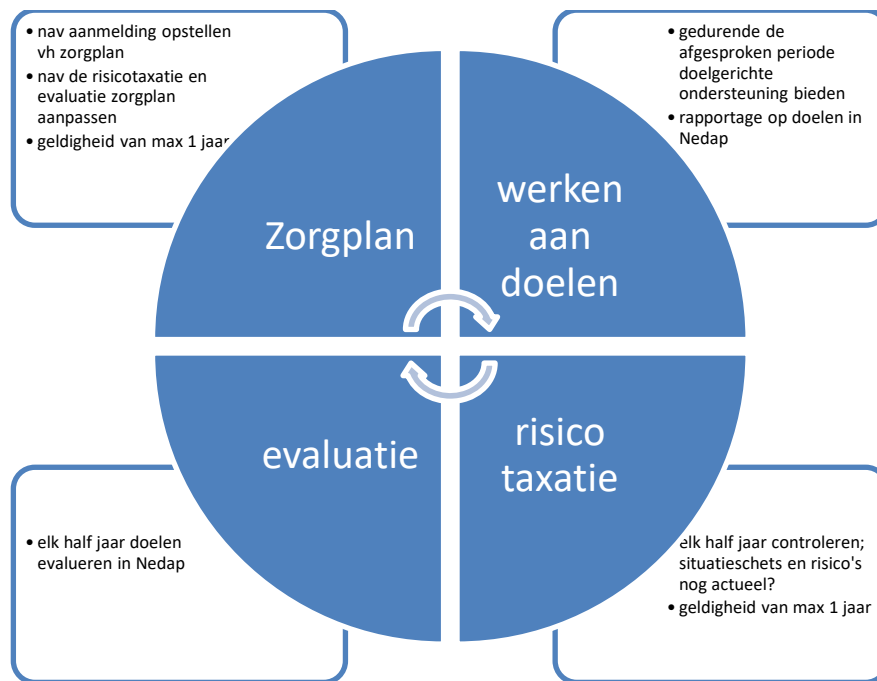
De kwaliteitsmonitor in Nedap wordt nu vooral gebruikt door de zorgcoördinator en de kwaliteitsmedewerker. Wanneer begeleiders hier meer gebruik van maken kan dit zorgen voor meer overzicht en een hoger percentage cliëntdossier welke volledig up to date zijn.

Aventura heeft alle stappen in de zorg, van aanmelding tot beëindiging, vormgegeven in haar primair proces. Hetzelfde proces wordt toegepast voor alle cliënten binnen Aventura ongeacht indicatievorm. Dit proces is voor iedereen inzichtelijk op de digitale omgeving van Aventura, het systeem waar Aventura haar kwaliteitssysteem heeft opgebouwd.

Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van verschillende procedures, checklists, werkinstructies en protocollen om de zorg vorm te geven en de medewerkers handvatten te geven. Dit alles sluit aan op de verschillende stappen binnen het primair proces. De documenten ter ondersteuning van de zorg zijn te vinden in de digitale mappenstructuur of in Nedap ONS in het cliëntdossier.

Voor medewerkers is het belangrijk om duidelijk te hebben wat op welk moment van hen wordt verwacht tijdens het zorgproces.

In een schema ziet dit er als volgt uit:



Door het gebruik van Nedap ONS worden de afspraken m.b.t. het actueel houden van het dossier goed nageleefd. Het systeem is ondersteunend voor de medewerker omdat de medewerker meer inzicht heeft in actualiteit en aanwezigheid van documenten in het dossier.

Methodisch werken:

De begeleiding van Aventura is erop gericht om de eigen kracht en eigen regie van de cliënt op de voorgrond te zetten. Hoe houden we dit onder de aandacht bij onze medewerkers? Er worden regelmatig intervisies georganiseerd waarbij er aandacht is zelfreflectie en voor de manier waarop wij met onze cliënten willen omgaan en welke tools er zijn om de eigen kracht en eigen regie van de cliënt op de voorgrond te zetten. Extra aandachtspunt is hierbij bijvoorbeeld agressie en hoe ga je hiermee om vanuit je eigen kracht, je zwakke punten en je sterke punten en hoe bepaal je je grenzen. Ook is er aandacht voor motiverende gespreksvoering, hierdoor hebben medewerkers meer handvatten om in gesprek te gaan met de cliënt, vooral de manier waarop en welke benadering werkt. Dit zodat het meer een proces wordt van de cliënt, met ondersteuning van de begeleider, en zij zo samen toe werken naar de door hun vastgestelde doelen. Ook bij de agressie training wordt deze manier van werken behandeld. Wij werken volgens de oplossingsgerichte methodiek. Je kan ook zeggen dat we een container gebruiken: oplossingsgericht, eigen kracht, eigen mogelijkheden. Deze manier van werken versterkt en realiseert de uitvoering in de praktijk.

7. Eigen regie

Bij Aventura staan de wensen, behoeften en motivatie van de cliënt centraal, samen wordt gezocht naar mogelijkheden om de doelen die echt van de cliënt zijn te behalen. De gekozen methodiek oplossingsgericht werken versterkt de eigen regie. Aventura biedt een veilige omgeving met duidelijke kaders en grenzen waardoor de cliënt beter in staat wordt gesteld om zijn/haar eigen regie hierin te pakken. Soms blijft een directieve aanpak echter nodig (bijvoorbeeld bij het activeren van cliënten om uit bed te komen en naar dagbesteding te gaan). In gesprekken wordt wel zoveel mogelijk de eigen regie en verantwoordelijkheid benoemd, maar in de praktijk zal begeleiding toch een stok achter de deur moeten blijven voor sommige cliënten. Bij de mate van regie houdt Aventura ook rekening met de indicatie.

Waar willen we nog aan werken? Aventura gaan onderzoeken of we meer gebruik kunnen gaan maken van interventies uit diverse invalshoeken. De ingezette intervisie sluit hier goed op aan en zal in 2023 een vervolg krijgen. De geplande intervisie is in 2022 ingezet en de medewerkers hebben dit als waardevol ervaren, het heeft handvatten gegeven en inzicht in diverse situaties en hoe ermee om te gaan. Een aantal nieuwe medewerkers hebben deze cursussen niet gevolgd, maar die worden mee genomen in de intervisie van eigen team in 2023. Door de veiligheid in de eigen teams konden de medewerkers zich kwetsbaar opstellen. De intervisie zal in 2023 weer plaats vinden in de eigen teams. Dit wordt begeleid worden door de CPB-er samen met de coach die in 2022 is aangesteld.

8. Betrokkenheid en samenwerking

Bij elke cliënt wordt een zorgplan opgesteld waarbij acties en doelen worden beschreven. Elke cliënt heeft een zorgdossier welke ze in kunnen zien.

De begeleiders rapporteren op een objectieve manier en zijn hier open en *transparant* in naar de cliënten. Bij Aventura wordt veel initiatief genomen met betrekking tot evaluaties, we willen de zorg graag in overleg vormgeven. Indien gewenst kunnen curatoren, mentoren en reclassering altijd aansluiten bij de evaluaties, zeker wanneer er zorgen zijn over een cliënt. Daarnaast worden af en toe evaluaties ingepland met de betrokkenen en zeker bij stagnatie of zorgen proberen we een MDO te organiseren voor die persoon individueel. Familieleden worden betrokken wanneer de cliënt hiermee instemt. Dit wordt gevraagd maar we merken dat weinig (volwassen)cliënten hier behoefte aan hebben.

Samenwerking ketenpartners: Wij werken samen met veel verschillende ketenpartners. Denk hierbij niet alleen aan indicatiestellers (WLZ, gemeentes, enz.) maar ook aan behandelaren en andere zorgorganisaties. Met veel van deze organisaties zijn er op cliëntniveau korte lijnen. De ketenpartners zijn individueel per cliënt vastgelegd in hun zorgdossier.

9. Interne audits

Er zijn in 2022 twee interne audit gehouden, waarvan 1 dossiercontrole betrof. Er is een auditplanning gemaakt voor 2022 waarbij alle onderwerpen van het KMS aan bod zijn gekomen.

De uitkomsten van de interne audits zijn besproken met de operationeel manager en de betrokken medewerkers.

Om het eigenaarschap te versterken is aan de medewerkers gevraagd om zelf de zorgdossiers te controleren en een score formulier hiervoor in te vullen, er is aanvullend een steekproef gedaan. De dossiers worden met name op de technische kant van de dossiervoering gecontroleerd. Evaluaties worden op afgesproken momenten gedaan, de evaluaties worden gearhiveerd en zijn basis voor een nieuw zorgplan. Door de controles door de medewerkers zelf te laten uitvoeren is men meer bewust van de invulling hiervan en deze werkwijze voldoende efficiënt.

Naar aanleiding van de dossiercontrole is er extra aandacht voor het rapporteren op de doelen en het bijhouden van de dossiers. De dossiercontrole heeft aanleiding gegeven om met elkaar weer kritisch te kijken naar de processen en heeft de puntjes op de i gezet met betrekking tot de zorgdossiers. Opvallend is het taalgebruik in de rapportages, dit is niet in alle gevallen professioneel en zal in 2023 onderwerp van het scholingsprogramma zijn.

10. Externe Audit

In april 2022 is de jaarlijkse externe audit gehouden. Er zijn geen tekortkomingen geconstateerd, wel zijn er een paar observaties en verbetermogelijkheden uit de externe audit gekomen.

Observaties:

Brandveiligheidsbeleid is nog in ontwikkeling en dientengevolge nog niet vastgesteld. Recent gestart met BPBR maar nog niet is duidelijk bepaald hoe om te gaan met bv. andere vorm van ontruiming.

Het beoordelen van risico's m.b.t informatiebeveiliging en/of wordt voldaan aan AVG richtlijnen is onderbelicht in de jaarlijkse kwaliteitsbeoordeling.

Door omstandigheden (personele wisselingen) is ervoor gekozen om af te wijken van de reguliere interne audit cyclus. Wel is zijn er audits uitgevoerd op de dossiers.

verbetermogelijkheden

Het is aan te bevelen te overwegen om een bedrijfstestament op te stellen mede gezien het feit dat er maar 1 eigenaar is.

Het is aan te bevelen indien er sprake is van een melding bij veilig thuis dit te benoemen in de kwaliteitsbeoordeling/systeembeoordeling.

Het is te overwegen om informatiebeveiliging en bv. het thema conflict van plichten op te nemen als onderdeel van de interne audit planning.

Het is te overwegen om te onderzoeken of het gebruik van de bolletjes in het ONS dossier van toegevoegde waarde kan zijn.

Ook zijn er bij de audit sterke punten van Aventura naar voren gekomen.

De ontwikkeling/inzet van de zelfreflectie cursus en de aanzet voor het komende jaar van een structurele intervisie.

Cliënten krijgen bij deelname aan de dagbesteding in vergelijking met andere aanbieders een nette dagvergoeding.

Medewerkers hebben afgelopen jaar een bonus gekregen.

De BHV organisatie heeft het laatste jaar weer en nieuw impuls gekregen.

Preventiemedewerker die recent deze rol heeft gekregen heeft al veel opgepakt m.b.t brandveiligheid. De inzet van de BPBR.

Medewerkers vertellen tevreden te zijn over het werken bij de organisatie. Er wordt professionele ruimte ervaren en lijnen zijn kort. Medewerkers worden gehoord. Ook bij privéproblemen en/of andere zaken worden er actief gezocht met medewerker naar oplossingen.

Organisatie laat zich structureel ondersteunend door extern kwaliteitsadviseur.

Gesproken medewerkers tonen een grote mate van betrokkenheid en passie voor het vak.

De externe audit wordt als waardevol beschouwd omdat het in sommige gevallen een andere kijk op zaken geeft en in sommige gevallen een simpele oplossing. Het levert een kritische kijk op het functioneren van processen en werkwijzen waardoor Aventura min of meer geprikkeld wordt om zaken van een andere kant te bekijken. Vaak levert het ook een bevestiging op dat de ingezette acties en denkwijzen goed aansluiten bij datgene wat de stakeholders, de norm en de wetgeving van Aventura vraagt.

11. Overzicht van meldingen

Totaal aantal MIC-meldingen

Er zijn in 2022 ongeveer 126 MIC-meldingen ingevuld. Hieronder een overzicht per locatie en de soort calamiteit.

Locatie

	Servotel 1	Servotel 2	Servotel 3	Servotel 4	Servotel 5	Servotel 7	Overig

Aantal	31	21	24	17	20	3	10
---------------	----	----	----	----	----	---	----

	Agressie	medicatie	overig
Aantal	54	36	35

Analyse:

In 2022 zijn er 126 MIC meldingen gemaakt. De meldingen komen in sommige gevallen vaker voor bij bepaalde cliënten, dit is te herleiden aan de problematiek en komen ook vanuit de risicoanalyse bij de cliënt naar voren. Op de eerste en de derde verdieping van het Servotel komen de meeste meldingen voor. Dit is te herleiden aan de doelgroep samen met de problematiek die bij deze doelgroep hoort.

De meeste incidenten zijn intern opgelost, een aantal incidenten met behulp van externe partijen en/of tijdelijke opname (curator, achterwacht, reclassering of GGZ).

De MIC meldingen worden periodiek besproken met de medewerkers en indien de melding daar om vraagt zal er met de OM worden gesproken. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren bij aan agressie MIC melding waarbij het voor de medewerker belangrijk is om er extra over te ventileren. Bij medicatie MIC meldingen kijkt de OM naar de oorzaak, betreft het een weigering van inname medicatie dan zal ze terug verwijzen aar de behandelaar, mocht de oorzaak bij de medewerker liggen dan zal er bij herhaling een gesprek plaatsvinden. De output van de MIC meldingen heeft in 2022 aanleiding gegeven voor training op het gebied van omgang met agressie maar ook bij de intervisie bijeenkomsten is er extra aandacht geweest voor agressie en zelfreflectie op dit gebied. Daarnaast is de basiscursus medicatie onderdeel geweest van het scholingsplan voor alle medewerkers.

Klachten:

Er is zijn 2022 drie klachten binnen gekomen. Alle klachten zijn ingediend door cliënten die een klacht hebben over andere cliënten. Hier gaat het dan om geluidsoverlast en agressie. De klachten zijn afgehandeld door de begeleiders.

Conclusie:

De klachten zijn individueel afgehandeld en hebben niet geleid tot aanpassing van de procedures.

12. Cliënttevredenheid

Volgens planning zal er in 2023 weer ons driejaarlijks cliënttevredenheidsonderzoek (CTO) worden uitgevoerd. De uitkomsten hiervan zullen input geven voor eventuele verbeteracties.

Er is in 2020 gemiddeld een 7,4 gescoord.

44% van de cliënten heeft aangegeven dat de gemaakte afspraken beter nagekomen konden worden. Hier is extra aandacht voor geweest, of dit effect heeft gehad zal nog moeten blijken uit de nieuwe CTO die we in 2023 gaan uitzetten. De reacties die we tussen de regels door krijgen zijn positief dus voor zover we het nu kunnen beoordelen heeft het een positief effect gehad.

13. Medewerkers tevredenheidsonderzoek

In 2022 is een medewerkerstevredenheidsmeting uitgevoerd waarbij de respons 66% was. De organisatie krijgt een 8.6 voor de tevredenheid over het werken bij Aventura. Ondanks dat communicatie goed scoort met een 8.1, is er wel behoefte aan (nog) betere interne

communicatie, bejegening en meer openheid. Samenwerking en betrokkenheid tussen de afdelingen onderling scoort hierbij het laagst(7.3) en het trots zijn om bij Aventura te werken het hoogst(8.7). In de open opmerkingen kwam met namen naar voren dat er behoefte is aan meer secundaire arbeidsvoorwaarden zoals bv een fietsplan, bedrijfsfitness of een personeelsuitje. Het MT gaat onderzoeken welke secundaire arbeidsvoorwaarden eventueel toegevoegd kunnen worden. Daarnaast stelt de directie 1X per drie jaar een budget beschikbaar voor teambuilding, dit kan in overleg met het team naar behoefte worden ingevuld(activiteit naar keuze van het team). De interne communicatie zal onderwerp zijn op het scholingsplan 2023.

14. Analyse scholing

Medewerkers zijn onontbeerlijk voor het functioneren en het resultaat van de organisatie. Daarom leren we de medewerkers om hun kennis en vaardigheden te ontwikkelen, zodat die optimaal inzetbaar zijn voor de organisatie. Vanuit de jaargesprekken zijn er een aantal ontwikkelingsbehoeften van individuele werknemers naar boven gekomen en hebben wij gekeken naar de kennis en vaardigheden op verschillende gebieden die voor de organisatie belangrijk zijn om zo een zo sterk mogelijk team en organisatie neer te zetten. Onderwerpen die in 2022 aan de orde zijn geweest zijn; medicatie, forensische leerlijn, agressietraining, zelfreflectie en intervisietraining. De intervisie is als waardevol beoordeeld door de medewerkers, door de veiligheid binnen de eigen teams konden de medewerkers zich kwetsbaar opstellen. Ook is er in 2022 weer een BHV training gevolgd door alle medewerkers. Een aantal zorg medewerkers krijgen een financiële tegemoetkoming in hun opleidingsgeld. In de functioneringsgesprekken wordt ook gevraagd of men behoefte heeft om een opleiding of cursus te volgen. Dit afgelopen jaar is daar summier gebruik van gemaakt, vanwege de aangeboden cursussen van de organisatie die iedereen heeft gevolgd.

Conclusie:

Aventura kijkt goed naar de behoefte aan opleiding van de medewerkers. De output van de functioneringsgesprekken geeft hiervoor input. Daarnaast wordt de scholing ingezet nav de zorgvragen en de doelgroepen die Aventura heeft. Vanuit het MTO is ook gebleken dat 73% van de medewerkers vindt dat Aventura voldoende bijscholing- en ontwikkelmogelijkheden biedt.

15. Leveranciersbeoordelingen

In 2022 is door Aventura intensief samengewerkt met de volgende bedrijven/organisaties:

1. RAM IT
2. Aardema
3. De Groot BHV
4. Nedap
5. Adcase
6. Flinch
7. Zorg Assist Management
8. Quasir
9. Pier Rijenga
10. Libel

De overige leveranciers staan beschreven in de leveranciersbeoordeling 2022

Analyse:

Nedap, en Adcase zijn een belangrijke schakel in de administratieve en communicatieve ondersteuning van het zorgproces. Adcase blijft als vraagbaak betrokken. Er is in 2022

gewisseld van vertrouwenspersoon. Er is 1 melding gedaan bij de vertrouwenspersoon, Quasir heeft het volgens afspraak afgehandeld en heeft niet geleid tot aanpassing van een proces en/of werkwijze. De overige samenwerkingspartners voldoen aan de verwachtingen van Aventura, er is in de meest gevallen goed te overleggen.

Conclusie:

Alle samenwerkingspartners, die in 2022 aan Aventura gekoppeld waren blijven in 2022 ook leveranciers.

16. Cliëntenraad

De cliëntenraad, bestaande uit drie leden(begin van 2022 vier leden) en een externe voorzitter, heeft in 2022 vijf keer vergaderd. Er wordt voor elke vergadering een agenda opgesteld, bij elke vergadering komen de onderwerpen aan de orde die op dat moment spelen voor de cliëntenraad. Er is 1 lid van de cliëntenraad afgetreden in 2022.

De belangrijkste onderwerpen die in de raad zijn besproken, zijn als volgt: Aventura als organisatie, diverse huishoudelijke meldingen en de Ontwikkelingen Aventura(waaronder het jaarplan, het kwaliteitsverslag en de uitkomst van de medewerkertevredenheidsmeting). Ook brandveiligheid heeft op de agenda gestaan.

Het jaarplan is in beknopte versie besproken met de raad en is akkoord bevonden.

17. Personeelsbeleid

Aventura is een erkend leerbedrijf en stuurt op het gebruik van talenten van de medewerkers. In overleg met de operationeel manager en de teamcoach worden jaarlijks de stageplekken geïnventariseerd en gecommuniceerd met de diverse scholen in Friesland.

Aventura heeft 7 Zij instromers(BBL) niveau 4 en 2 BOL stagiaires.

De stagiaires lopen mee in de begeleiding en worden hierin gecoacht door de CPB'er en de operationeel manager.

In- uit dienst

In dienst 12 medewerkers

Uit dienst 13 medewerkers

Conclusie

De reden van uit dienst treden was verschillend, het kwam o.a.: door pensioen, aantal zijn ZZP er geworden, gestopt met opleiding, andere baan, 1 op staande voet ontslagen, geen verlenging contract, doelgroep te zwaar of niet passend bij de medewerker.

De samenstelling van de personele bezetting is inmiddels gestabiliseerd.

Het aannamebeleid dat is ingezet, blijft gehandhaafd dit is effectief gebleken.

Duurzame inzetbaarheid: Bij het plaatsen van cliënten wordt zo goed mogelijk gekeken naar welke cliënten wel of juist niet geplaatst worden. Hierdoor blijft het houdbaar en leefbaar op de groep (veilige sfeer) en daardoor werkbaar voor de medewerkers. We doen kritische intakes en kunnen daardoor een zo goed mogelijk advies geven bij de start van plaatsing. Het is in het verleden wel eens niet goed gegaan, waardoor we kritischer zijn gaan werken bij het aanmeldproces. Dit doen we om voor collega's een fijne werkplek te creëren waar ze zich veilig voelen en met plezier heen gaan wat weer een positieve invloed heeft op de zorg aan de cliënten.

Er is aandacht geweest voor de RI&E en de BHV inrichting. Er is in 2022 een extern bedrijf ingeschakeld om de brandoefening te doen door middel van een table-top oefening. Hiervoor is gekozen om geen onrust voor de cliënten te krijgen.

18. Analyse overige stakeholders

De medewerkers van Aventura hebben in 2022 actief meegedaan aan de trainingen mbt zelfreflectie. Tijdens de training is ingegaan op het eigen functioneren binnen bepaalde casussen. De trainingen worden door de medewerkers als nuttig en leerzaam ervaren, ze geven meer inzicht in eigen handelen en teamsamenwerking, waar liggen onze verbeterpunten en wat zijn onze sterke punten en talenten.

Ieder personeelslid volgt jaarlijks de BHV-cursus. Er is in 2022 gebruik gemaakt van een BOPR spel om bewustwording mbt veiligheid te vergroten. Dit heeft bijgedragen aan de veiligheid maar zal nog wel moeten worden uitgebreid met bijvoorbeeld een table-top oefening of een daadwerkelijke ontruimingsoefening.

Personeel is over het algemeen genomen tevreden en daar waar er iets aan de hand is, weet het personeel de directie en/of de operationeel manager goed te benaderen, er heerst een open communicatie en er zijn korte lijnen in de communicatie.

Aventura neemt deel aan de bijeenkomsten van de gemeente. Aventura voldoet aan de gestelde eisen van de gemeente.

Reclassering is een stakeholder waar Aventura goed mee samenwerkt. Alle gegevens die de reclassering opvraagt worden ook aangeleverd en vice versa, daar waar nodig is er mondeling overleg. Dit kan op verzoek van de reclassering zijn maar ook op aangeven van Aventura.

De samenwerking met de zorgverzekeraar (voor WLZ) verloopt goed, de lijnen zijn kort en het contact met de accountmanager die aan Aventura gekoppeld is naar wederzijdse tevredenheid.

De burens van de vestigingen van Aventura weten hoe ze in contact kunnen komen met de medewerkers van Aventura mocht er in hun beleving iets zijn wat besproken moet worden. De eventuele meldingen worden altijd direct opgepakt en besproken met de betrokkenen.

De wijkagenten staan in goed contact met Aventura, ze zijn op de hoogte van eventuele verwachtingen en/of problemen met bewoners. Bij calamiteiten zijn ze makkelijk benaderbaar.

19. Analyse management of change

Alle veranderingen die betrekking hebben op de processen/werkwijzen worden besproken in het MT en/of de teamoverleggen. Hierin worden de voorstellen, plannen, stappenplan en betrokken medewerkers vastgelegd indien dit aan de orde is. De voortgang en de bijsturing is hierdoor goed te bewaken.

20. Risico-inventarisatie

Er is een matrix voor de risico-inventarisaties op procesniveau. In deze matrix zijn de acties voor 2022 vastgesteld door het kwaliteitsteam, deze acties hebben voldoende effect en zullen voortgezet worden in 2023.

De strategische risico's zijn voldoende onder controle door de genoemde acties.

Voor de cliënten wordt op individueel niveau een risico-inventarisatie uitgevoerd, dit geeft inzicht in de behoeften van cliënten en de output wordt bv gebruikt als input voor het scholingsplan.

Samenvatting:

<u>Risico's</u>	<u>Opvallend</u>	<u>Conclusie</u>	<u>Actie</u>
Lichamelijke functioneren	Het betreft met name gezond eten en voldoende drinken. Ook voldoende beweging is een aandachtspunt	Er is een risico op lichamelijke klachten door bv onvoldoende gezond of gevarieerd eten en drinken en te weinig bewegen.	Er wordt gezamenlijk gekookt waarbij aandacht is voor gezond en gevarieerd eten en drinken. Ook is een abonnement met de sportschool afgesloten voor cliënten die hier naar toe willen (dit wordt gestimuleerd door de begeleiders)
Psychische functioneren	Bij de meeste cliënten is een diagnose gesteld die de problematiek verklaard.	Verslavingsgevoeligheid is bij sommige cliënten de oorzaak van verhoogd risico, hierbij is het omgaan met emoties vaak een trigger	Door samenwerking met behandelaren en de kennis van de medewerkers, worden deze cliënten op de juiste manier begeleidt. Ook zijn duidelijke huisregels van toegevoegde waarde om goede afspraken te kunnen maken.
Wonen	Cliënten kunnen heel snel vervuilen dit geldt voor zowel persoonlijke verzorging als woonomgeving. Ook kan eenzaamheid een rol spelen waardoor verveling kan leiden tot verminderde veiligheid doordat men dan snel over hun eigen grenzen heen gaan	Veel cliënten kunnen zelf niet inschatten wat hun eigen gedrag veroorzaakt, dit is veelal gerelateerd aan de problematiek van de cliënten.	Woningcontroles, inroosteren van personeel, Coördinator ingezet voor de controles, Huishoudelijke ondersteuning bieden. Er zijn huisregels afgesproken die veel houvast geven voor cliënt en personeel. Gezamenlijke momenten geven veel steun en informatie voor een over cliënten.
Relaties, deelname samenleving	Veel cliënten hebben moeite met sociale vaardigheden en ervaren soms eenzaamheid	Dit is beperking gerelateerd.	Er worden doelen en subdoelen op geformuleerd in de zorgplannen.
Financiën	Veel cliënten ervaren	Dit is beperking gerelateerd.	Naast de doelen in het zorgplan is er in veel

	moeilijkheden met omgaan met geld.		gevallen een bewindvoerder of mentor die hier extra aandacht aan besteed.
--	------------------------------------	--	---

Risico's staan beschreven bij de rapportage (arrangement van de cliënt)

Het personeel is extra getraind in verbale communicatie/de-escaleren en omgaan met agressie. Hiermee heeft men geleerd hoe en waarom mensen reageren op bepaalde signalen, zowel verbaal als non-verbaal. Het risico op het aantrekken van een verkeerd netwerk i.v.m. verslavingsafhankelijk gedrag, heeft extra aandacht en er zijn huisregels voor opgesteld. Conclusie: er wordt bij elke cliënt een risico-inventarisatie gedaan en indien er een verhoogd risico aanwezig is wordt er in het zorgplan aandacht aan besteedt en actie op ondernomen.

21. Inspectie

Geen inspectiebezoek geweest in 2022.

22. Clientveiligheid

De meldcode en de procedures worden besproken met het team. Er wordt bij elke cliënt een risico-inventarisatie gehouden waardoor Aventura een goed beeld heeft van de risico's. Aventura anticipeert hierop door het bespreekbaar te maken in het team en indien nodig er een thema-bijeenkomst aan te koppelen. Daarnaast wordt er een proces risico-inventarisatie gehouden, dit doen we jaarlijks, waarmee we de processen kunnen monitoren en indien nodig aanpassen.

Er is een vertrouwenspersoon voor de cliënten gekoppeld aan Aventura, er wordt elk jaar een rapport aangeleverd, er zijn geen bijzonderheden gemeld.

23. Vrijheid beperkende maatregelen

Aventura hanteert geen vrijheid beperkende maatregelen.

Mocht er bij hoge uitzondering een vrijheid beperkende maatregel worden ingesteld dan staat dit benoemd in het zorgplan.

24. Meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld

Binnen Aventura wordt gewerkt met de meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld. Er is in sommige situaties ruggespraak gehouden met Veilig Thuis, dit staat vermeld in de betreffende zorgdossiers. De meldcode is actueel en bekend bij de medewerkers van Aventura. In 2022 zijn er geen meldingen gedaan.

25. Vertrouwenswerk bij Aventura

Naast een vertrouwenspersoon voor de cliënten heeft Aventura in 2022 ook een vertrouwenspersoon voor de medewerkers aan zich gekoppeld. De vertrouwenspersoon jeugd staat genoemd op de website van Zorggroep Aventura.

26. Reacties op het kwaliteitsrapport

Reactie personeel: tot op heden is er nog nooit een reactie gevraagd van het personeel op het kwaliteitsrapport, zo ook voor dit jaar nog niet. Aventura wil dit wel gaan doen vanaf 2023. Het rapport zal in ieder geval ter informatie beschikbaar worden gesteld aan het personeel en worden besproken in de teamvergaderingen met de OM.

Reactie cliëntenraad: tot op heden is er nog nooit een reactie gevraagd aan de cliëntenraad op het kwaliteitsrapport, zo ook voor dit jaar nog niet. Cliëntenraad heeft wel aangegeven dat ze behoefte heeft aan deze input. Vragen om een reactie op het kwaliteitsrapport wil Aventura doen vanaf 2023. Hier zal de cliëntenraad in de loop van 2023 van op de hoogte worden gebracht zodat zij in het tweede kwartaal 2023 hun reactie kunnen geven.

27. AVG en privacy

De documenten die betrekking hebben op de AVG zijn in 2022 ge-updatet. Eventuele datalekken worden bijgehouden in het datalekken-register, er zijn geen datalekken geweest in 2022. Aventura heeft een functionaris gegevensbescherming extern ingehuurd via Adcase. Op deze manier blijft Aventura op de hoogte van eventuele wijzingen in de AVG. Daarnaast wordt de informatiebeveiliging intern bewaakt door een medewerker die hiervoor is aangewezen. Aventura maakt gebruik van een beveiligde mail als er vertrouwelijke informatie (persoonsgegevens enz) in staan. Medewerkers zijn op de hoogte van de AVG en wat dit inhoudt, ze zijn alert en doordrongen van de nut en de noodzaak om hier accuraat mee om te gaan.

28. Forensische Zorg

Aventura heeft cliënten in zorg met een forensische achtergrond. Bij alle cliënten is de zorg gericht op veiligheid en persoonsgerichte zorg, dit komt tot uiting in de persoonlijke zorgplannen waarbij de zorgvraag, zorgbehoefte, risico's de uitgangspunten zijn voor het opstellen hiervan. Een goede balans tussen zorg op maat en veiligheid is hierbij een belangrijk uitgangspunt. Het sociale netwerk van de cliënt wordt zoveel mogelijk betrokken bij de begeleiding. Zorgverleners werken volgens de principes van kracht- en herstelgerichte zorg, dit wordt gedaan door aan de persoonlijke doelen te werken en deze periodiek te evalueren en waar nodig bij te stellen. Onze medewerkers worden jaarlijks geschoold in thema's m.b.t. forensische zorg. De medewerkers volgen alle thema's rond forensische zorg via GGZ Ecademy. Dit is opgenomen in het scholingsplan. Hierdoor weten onze professionals wat er van hun verwacht wordt en zijn ze in staat om methodisch te werken. Door een goede samenwerking binnen de keten met het OM, reclassering, FACT en GGZ worden de cliënten op een juiste manier bijgestaan en zorgen we met elkaar voor een zo laag mogelijke recidive. Aventura werkt integraal voor haar doelgroep en forensische cliënten worden niet als een aparte doelgroep beschouwd. Ze verblijven op dezelfde afdeling als overige cliënten. Aventura werkt aan terug keer naar de samenleving door de forensische cliënt niet als een aparte doelgroep te behandelen.

Medewerkers van Aventura behandelen de forensische cliënten dan ook niet anders dan de overige cliënten. Aventura heeft wel een helder aanname beleid op gebied van de forensische cliënt. De 2 zwaarste categorieën worden niet aangenomen. Aventura levert ZZP 1 tot 5 van beschermd wonen inclusief dagbesteding. We hanteren beveiligingsniveau 1.

De KKFZ wordt al uitgevoerd en is geïntegreerd in het algemene kwaliteitskader van Aventura.

Prestatie indicatoren

In het jaar 2022 zijn 2 van de 6 cliënten met een forensische titel uitgestroomd naar categorie 8 ambulante begeleiding en categorie 6 beschermd wonen. We hebben een uitstroom percentage van 33 procent. Aventura heeft 13 procent gefinancierde forensische zorg.

29. Doelstellingen 2022

Gedocumenteerd kwaliteitssysteem

De basis is het leveren van de dagelijkse zorg, de in hoofdstuk 2 genoemde processen zijn hiervoor cruciaal. De bijbehorende kwaliteitsdocumenten zijn het zorgdossier en een informatiemap/inwerkmap medewerkers. Alle documenten moeten voor eind 2022 geüpdatet zijn. Doelstelling behaald, het kwaliteitshandboek is in het geheel geüpdatet in 2022. Processen zijn daar waar nodig aangepast, het betrof slechts kleine aanpassingen. De wet en regelgeving is opnieuw bekeken en daar waar nodig is de wet en regelgeving die actueel is toegevoegd/gewijzigd op het overzicht. Er is een protocol vervuilde huishoudens toegevoegd aan het kwaliteitshandboek.

Personeel

Professioneel werken

Medewerkers zijn op de hoogte van de kaders en nemen hun professionele ruimte om begeleiding en zorg op maat te geven.

Er zijn diverse trainingen en intervisie ingezet die bijdragen aan het beter aansluiten bij het niveau en de situatie van de cliënten.

Van medewerker naar professional; medewerkers hebben allemaal de Flinch zelf-reflectietraining gevolgd. De trainingen hebben een positieve bijdrage geleverd aan het gevoel van veiligheid en de taakvolwassenheid van de medewerkers. Deze trainingen zullen een opvolging krijgen in 2023.

Train de trainer

Medewerkers delen hun nieuwe kennis en inzichten uit trainingen met hun collega's. Dit zal in 2022 worden uitgezet door middel van aandachtfunctionarissen en een preventiemedewerker. De BHV training is in elk team uitgerold. Het takenpakket van de preventiemedewerker is duidelijk voor iedereen, medewerkers kunnen bij hem terecht voor vraagstukken hieromtrent. De inzet van de preventiemedewerker en aandacht functionarissen is voldoende effectief geweest.

Cliënten

60% van de cliënten geeft aan dat de gemaakte afspraken goed worden nagekomen. De afspraken staan geregistreerd in het IDR in ONS.

Bij 80% van de cliënten wordt de evaluatie volgens afspraak uitgevoerd.

Bij 80% van de cliënten moet een actueel en actief zorgplan aanwezig zijn.

Dit wordt bij de interne audit medio oktober gecontroleerd.

Doelstelling behaald, de gecontroleerde dossiers zijn compleet en volgens afspraak ingericht.

Algemeen

Zorggroep Aventura wil in 2022 uitbreiden met twee eenheden voor zorglevering.

Doelstelling niet behaald door vertraging bij de verbouwing. Doel zal voor 2023 opnieuw worden opgenomen op het jaarplan.

Zorggroep Aventura wil in 2022 groen licht hebben van de gemeente en de bank voor het starten met nieuwbouw van kantoren, dagbesteding en de poestfabriek.

Doelstelling niet behaald. Door huidige ontwikkelingen is dit niet meer actueel, doelstelling vervalt. Wel is er een vergevorderd plan voor een verhuizing en samenvoeging van de kantoren, de dagbesteding en de poetsfabriek naar een andere locatie. Deze locatie zal medio 2023-2024 verbouwd worden om aan alle eisen te kunnen voldoen.

30. Conclusie

2022 heeft voor een deel in het teken van Covid-19 gestaan en daarnaast zijn zaken weer (her)opgestart(overleggen live, enz.). De cliënten van Aventura konden hun dagelijkse bezigheden weer als gebruikelijk oppakken en de druk van de Covid-19 crisis werd steeds minder voelbaar. Ook voor de medewerkers van Aventura werd de werkdruk weer genormaliseerd. Cliënten konden weer in de gezamenlijke ruimte hun activiteiten doen maar moesten af en toe in quarantaine als ze klachten hadden. Het KMS van Aventura is compacter en efficiënter ingericht met als motto; we zeggen wat we gaan doen en ook doen wat we zeggen. Aventura is er in 2022 in geslaagd om de kwaliteit goed op peil te houden en verder te ontwikkelen.