



KAMERAET

Kwaliteitsbeeld 2025

Inleiding

Voor u ligt het kwaliteitsbeeld over het jaar 2025. Dit is het eerste kwaliteitsbeeld dat is opgemaakt sinds de oprichting van Kameraet. De reden dat wij hiermee zijn gestart is omdat we in het afgelopen jaar een professionaliseringsslag hebben gemaakt en er flinke stappen zijn gemaakt in al georganiseerde en aanstaande uitbreiding van onze organisatie. Dit bracht ook de behoefte om te gaan werken met een strategisch plan en een kwaliteitsbeeld. In het verlengde van dit kwaliteitsbeeld vind u dan ook een strategisch plan over 2026 en 2027.

Zoals gezegd hebben er veel ontwikkelingen plaatsgevonden in het afgelopen jaar. We maken in dit kwaliteitsbeeld onderscheid tussen vier hoofdstukken, waarbij we thema's van het kwaliteitskompas gehandicaptenzorg aanhouden.

Ondanks maatschappelijke onzekerheden zoals bezuinigingen en personeelskrapte zien we bij Kameraet de toekomst positief tegemoet. Door waardevolle samenwerkingen hebben we veel mooie projecten op kunnen zetten in de afgelopen jaren en ook voor de komende tijd staan er mooie ontwikkelingen op stapel. Onze wendbaarheid als kleinschalige zorgorganisatie willen we behouden, ondanks de geplande uitbreidingen. Echter brengt wat meer schaalgrootte ook de mogelijkheid andere ontwikkelwensen op te pakken, zoals een kwaliteitscertificering en onderlinge samenwerkingen tussen teams. Dit brengt extra flexibiliteit met zich mee, al heeft een grotere organisatie ook het risico om juist flexibiliteit te verliezen. Het behouden van de juiste balans van kleinschaligheid terwijl we groeien in omvang zal dan ook een rode draad zijn door alle ontwikkelingen van de komende jaren heen.



Zorgproces individuele cliënt

Kameraet is met één woonlocatie gestart waarbij de directie alle stappen van een eerste kennismaking tot de verhuizing en zorgcyclus op zich nam. Door het starten van verschillende dagbestedingen en het vooruitzicht van het opnemen van cliënten op de diverse nieuwe woonlocaties ontstond de behoefte tot het vastleggen van het gehele zorgproces. Door duidelijke afspraken vast te leggen van alle stappen binnen het zorgproces, van het intakeproces tot een eventueel afscheid bij Kameraet, wordt compleetheit van het proces geborgd. Hierdoor is dit proces voor iedere bewoner of deelnemer vergelijkbaar, ongeacht degene die het uitvoert. Dit komt de kwaliteit van zorg ten goede, omdat informatie volledig is en de verantwoordelijkheden beter zijn vastgelegd. Een bijzondere nadruk heeft gelegen op het intakeproces, waarbij dit proces rondom wonen volledig is vastgelegd. Binnen dagbesteding en logeren zal dit in 2026 worden afgerond.

Het grote verschil hierbij is dat de intakeprocedure wat meer locatiegericht is gemaakt, waardoor het specifiek op de cliënt aansluit. Zorgplannen worden door de cliëntbegeleiders met bewoners en verwanten besproken. Er zijn meerdere collega's tot persoonlijk begeleiders aangesteld, waarbij de formatie in het afgelopen jaar is uitgebreid. Hierdoor is de caseload per persoonlijk begeleider verkleind, waardoor er meer ruimte tot verdieping is. Er is een meewerkend teamleider gestart, welke ondersteunt in het op orde brengen van zorgplannen en het elektronisch cliëntendossier.

In 2025 zijn er geen bewoners vertrokken vanuit het woonhuis. Komend jaar stromen er bewoners door naar nieuwe locatie binnen de organisatie. Dit betekent dat er plek komt voor nieuwe bewoners aan de Troprijt. Binnen de dagbesteding hebben we regelmatig nieuwe deelnemers. Soms stroomt er een deelnemer uit doordat zij bijvoorbeeld worden opgenomen binnen een andere zorgorganisatie, of als het aanbod niet volledig passend blijkt. Dit gaat ten alle tijden in goed overleg.

Naast het zorgproces zijn er ook enkele belangrijke thema's verder uitgewerkt in 2025. Zo is het medicatiebeleid vastgelegd en uitgerold binnen de organisatie. Om medicatieveiligheid beter te kunnen borgen zijn er diverse middelen aangeschaft, zoals een medicatiekar op het woonhuis. Ook is het aftekenen van medicatie opgenomen binnen het elektronisch cliëntendossier. Eind 2025 heeft er een interne audit plaatsgevonden rond het thema medicatie om te toetsen in hoeverre het beleid al gemeengoed was binnen de organisatie. De uitkomsten van de audit zijn besproken met de directie en er zijn enkele punten ter verbetering opgesteld, welke in 2026 uitgevoerd worden.

In 2025 is er ook een beleid rondom de Wet Zorg en Dwang opgesteld. Binnen Kameraet is er geen sprake van gedwongen zorg. Echter is het wel belangrijk om teams bewust te maken van de wet en daarnaast kritisch te kijken naar huisregels en ongeschreven regels, die zich soms al snel kunnen vormen.

In het afgelopen jaar is de Bewonersraet opgericht waar vier bewoners zitting in hebben. Samen zijn er afspraken gemaakt over het functioneren van de Bewonersraet en wordt er een aantal keer per jaar vergaderd. Op dit moment is er nog geen sprake van een Verwantenraet. Dit staat echter wel op de planning. We vinden het belangrijk dat verwanten van de diverse locaties zich vertegenwoordigd zien in de Verwantenraet. Zodoende hebben we besloten deze op te zetten na het openen van de nieuwe locaties.

Samenwerkingen

Kameraet is met diverse organisaties in de omgeving samenwerkingen aangegaan op diverse vlakken. Zo is er een wederzijdse onderaannemersovereenkomst aangegaan met Lunet, wat het plaatsen van een bewoners van de ene organisatie binnen de dagbesteding van de andere organisatie aanzienlijk heeft vergemakkelijkt. Door efficiëntere processen kunnen deelnemers sneller geplaatst worden binnen ieders dagbesteding, wat de zorg ten goede komt.

Er zijn diverse cliënten van Koraal die logeerszorg afnemen binnen Kameraet.

Ook ontvangen we regelmatig stagiaires vanuit diverse onderwijsinstellingen voor leerlingen met een extra begeleidingsbehoefte. Zij komen bijvoorbeeld vanuit Berkenschutse, Prins Willen Alexander College, Prins Heerlijk en de Groote Aard. Andersom is het ook mogelijk dat onze deelnemers een opleiding volgen binnen een van deze onderwijsinstellingen. Zij krijgen hier extra tijd voor en extra ondersteuning tijdens het opleidingstraject, om de kans op een positief resultaat zo groot mogelijk te maken.

Vanuit diverse kempengemeenten, maar de Pius X worden er aanmeldingen gedaan voor dagbesteding en logeren. We hebben geen aanbesteding bij de gemeente, waardoor deelnemers via maatwerktrajecten bij ons in zorg komt. Financiering verloopt, net als bij al onze bewoners en deelnemers, via het PGB.

Naast het uitvoeren van interne activiteiten binnen onze dagbestedingen hebben we ook veel deelnemers die voor omliggende organisaties de handjes uit de mouwen steken. Zo zijn er een groot aantal samenwerkingen gestart met bedrijven uit de omgeving. Onze deelnemers ondernemen activiteiten en voeren eenvoudig werk uit voor deze ondernemers. Te denken valt aan de soeplunch die georganiseerd wordt voor de gemeente Bladel en Reusel en het schoonmaken van de tribunes bij voetbalvereniging. Andere ondernemers waar we mee samen hebben gewerkt in het afgelopen jaar zijn camping de Achterste Hoef, Kringloop de Kempen, Multifix, Gooskens hout, de Maackers, Kempenkind en paarden coaching door Jij en Wei.

Om iedereen op de hoogte te houden van de mooie ontwikkelingen binnen Kameraet komt er maandelijks een nieuwsbrief uit. Deze wordt verzonden naar verwanten, bewoners, deelnemers en medewerkers en bevat beelden en artikelen over gedane activiteiten en toekomstige ontwikkelingen. De nieuwsbrief wordt opgemaakt door één van onze medewerkers. Deze medewerker is ook verantwoordelijk voor het bijhouden van de social media kanalen en heeft hier dan ook een training voor gevolgd. Dit heeft onze kanalen een nieuwe en verbeterde impuls gegeven.

Onderzoek naar de ervaringen van mensen met een beperking

Het starten van een periodiek cliëntervaringsonderzoek is één van de kwaliteitspeilingen die Kameraet af wil gaan nemen. De eerste afname staat daarom gepland in het eerste kwartaal van 2026. Volgens zal er tenminste iedere drie jaar een cliëntervaringsonderzoek worden afgenomen. Afname vindt plaats door een externe partij, om anonimiteit te kunnen waarborgen.

Natuurlijk is in het afgelopen jaar de onderlinge samenwerking en tevredenheid besproken met bewoners, deelnemers en verwanten tijdens de zorgplanbesprekingen. Over het algemeen krijgt Kameraet veel positieve feedback. Door een brede afname van de cliëntervaring hopen we echter nog meer zicht te krijgen op onze krachten en eventuele ontwikkelpunten. Daarbij borgt een breed onderzoek meer eenduidigheid in de vraagstelling.

Professionele ontwikkeling

Jaarlijks worden medewerkers geschoold in een aantal verplichte scholingen. Hierbij valt te denken aan een scholing bedrijfshulpverlening en ontruimingsoefeningen en het scholen op voorbehouden en risicovolle handelingen. Om scholingen beter te borgen binnen de organisatie, ook met het oog op een flinke uitbreiding in medewerkers, is er voor 2026 een scholingsplan opgesteld. Voor nu is er uitgegaan van een basis van verplichte scholingen. In 2026 zal er tijdens jaargesprekken aandacht zijn voor individuele scholing- en ontwikkelwensen van medewerkers. Dit zal, waar passend, meegenomen worden in het scholingsplan van 2027.

We hebben in 2025 de keuze gemaakt om een vaste medewerker op de dagbesteding in te zetten. Eerder werden collega's vanuit het woonhuis naar rooster ingepland binnen de dagbesteding. Dit zorgde er soms voor dat er onvoldoende creativiteit en diepgang in activiteiten binnen de dagbesteding zat omdat collega's wisselend op de hoogte waren van de activiteitenkalender. Door het creëren van meer continuïteit en specialisatie binnen de dagbesteding willen de het aanbod binnen de dagbesteding door ontwikkelen. De aangestelde collega zal in 2026 de organisatie binnen de dagbesteding verder verbeteren, de schuur zal opnieuw ingericht worden en er zal aan de kwaliteit van de activiteiten gewerkt worden, zodat er doelmatiger gewerkt kan worden met deelnemers.

Enkele collega's hebben hun opleiding afgerond, waardoor zij een andere functie konden gaan bekleden. Van begeleider zijn zij cliëntbegeleider geworden. Ook is één van de collega's aangesteld als teamleider. Met deze toegevoegde organisatielaag is ook besloten om de overlegstructuur wat aan te passen. Zo worden de teamoverleggen nu geleid door de teamleider. Ook is er een werving- en selectiebeleid opgesteld, inclusief een checklist inwerken. Er is begonnen met het houden van jaargesprekken met de individuele medewerkers, deze worden gevoerd door de teamleider.

De verwachting is dat het aantal medewerkers van Kameraet flink zal gaan groeien met de opening van meerdere nieuwe locaties. Omdat we medezeggenschap van medewerkers passend willen organiseren zal er een personeelsvertegenwoordiging gestart worden in 2026.

Als relatief nieuwe organisatie hebben we ons aangemeld voor een traject bij Vilans, genaamd Begeleiding a la carte. Het doel van begeleiding a la carte is om meer mensen met een beperking te laten profiteren van vernieuwende persoonsgerichte zorg. Begeleiding a la carte brengt 2 organisaties die bezig zijn met vernieuwende persoonsgerichte zorg bij elkaar. Zodat door wederzijdse kennisuitwisseling aanpakken verder worden verbeterd en door meerdere organisaties worden toegepast. Dit traject zal nog doorlopen tot maart 2026 en dan afgerond worden.

Als organisatie hebben we te maken met vele wet- en regelgevingen. Een daarvan is een veiligheidsorganisatie op gebied van brandpreventie. Om gedragenheid binnen het team te creëren wordt begin 2026 één medewerker getraind als preventiemedewerker. Al in 2025 is hij praktisch geschoold in het controleren van de brandmeldinstallatie en het uitvoeren van andere veiligheidscontroles. De intentie is om deze werkzaamheden in de toekomst ook uit te rollen naar de overige locaties.

Inzicht in kwaliteit

Voor 2025 lag er een concreet doel om flinke stappen te gaan maken in het kwaliteitsbeleid. Veel geleverde zorg gebeurde op gevoel en processen hingen vast aan individuele personen. Dit geeft risico's en daarnaast kan hierdoor de kwaliteit van zorg verschillen, liggend aan de betreffende medewerker. Ook zagen we risico's in borgen van kwaliteitseisen binnen de wet- en regelgeving indien bepaalde processen niet beschreven staan. Deze risico's ontstonden bij het groeien van de organisatie, omdat lijntjes binnen de organisatie dan automatisch wat langer worden.

Begin 2026 hebben we daarom een externe kwaliteitsadviseur in de arm genomen om ons te ondersteunen bij het ontwikkelen van een passend kwaliteitsbeleid en het vormgeven van een kwaliteitshandboek. Stapsgewijs hebben we alle processen in kaart gebracht en beschreven. Naast de externe adviseur waren hier een medewerker, de teamleider en directie bij betrokken. Nieuw opgesteld beleid is deels besproken in het team, andere beleidsstukken worden in 2026 op de agenda gezet. Ook is er een kwaliteitshandboek vormgegeven, welke toegankelijk is voor alle medewerkers binnen Kameraet. In aanvulling op deze ontwikkeling vindt er in maart 2026 een externe audit plaats, om de ISO certificering te behalen. Door het behalen van een kwaliteitscertificaat willen we ook stakeholders tonen dat een passende organisatie van kwaliteit geborgd is binnen Kameraet.

Tevens zijn er stappen gemaakt voor een RI&E. Doordat we een groeiend personeelsbestand hebben is er besloten om dit direct via een externe afnemer te organiseren. De preventiemedewerker heeft hier ook een belangrijke rol in en zal bij de afname van de RI&E in januari 2026 aansluiten. Daarnaast zal hij, samen met de directie, de acties uit het plan van aanpak oppakken.

Een belangrijke doorontwikkeling op gebied van kwaliteit is het periodiek meenemen van het team en het creëren van meer bewustwording rondom de vastgestelde procedures en beleidsstukken. Daarnaast willen we ons kwaliteitsbeleid goed op orde houden, ook na certificering. Daarom zal er, na de ISO certificering, gewerkt gaan worden met maandelijkse kwaliteitsbijeenkomsten. Aan de hand van een jaarplanning worden thema's besproken en waar nodig aangepast.

