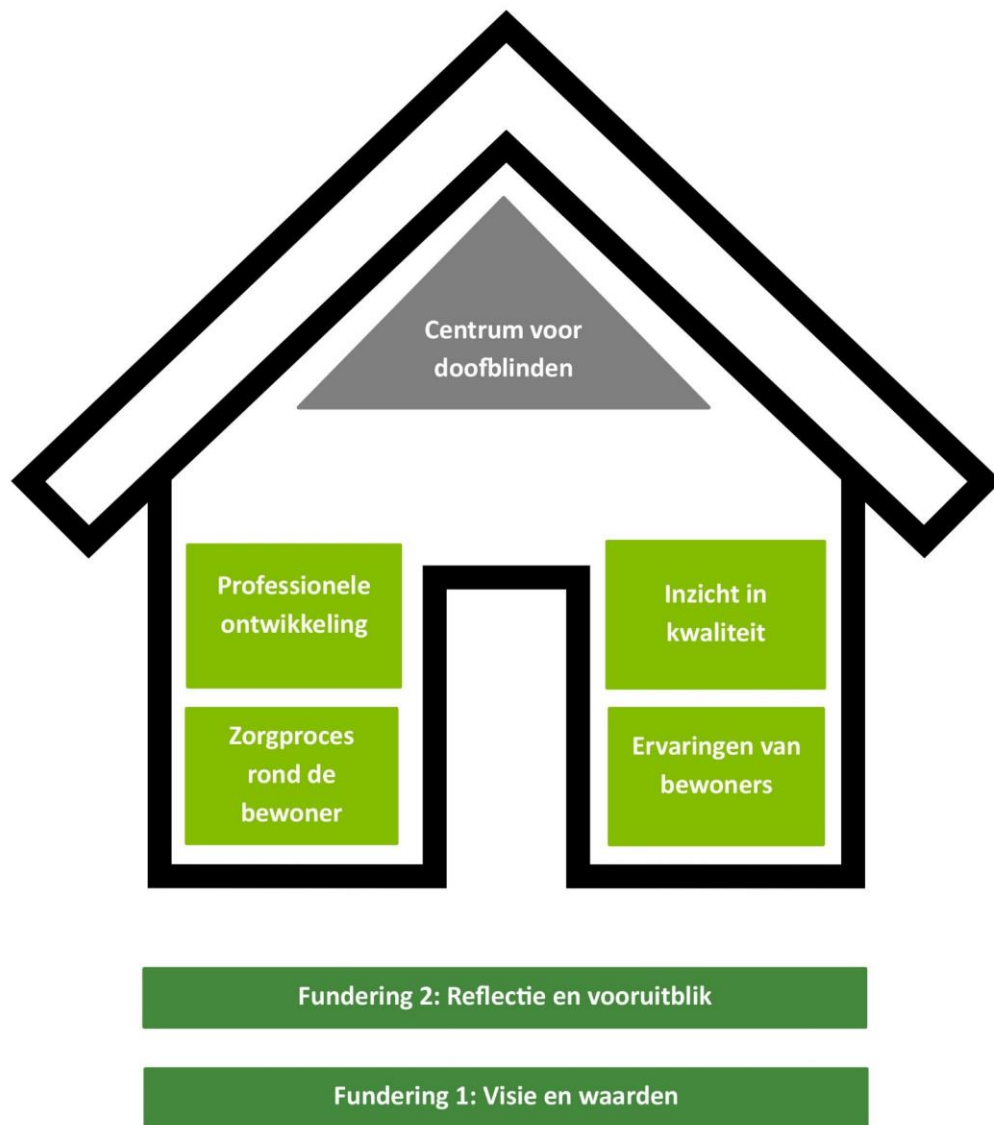




Wij bouwen samen door!

Voortgangsbericht
Centrum voor Doofblinden
Terugblik 2024 en een blik op de toekomst



Inhoud

1. Woord vooraf
2. Fundering 1: Visie en waarden Kalorama
3. Bouwsteen 1: Proces van bewoner en netwerk
4. Bouwsteen 2: Ervaringen
5. Bouwsteen 3: Professionele ontwikkeling + organisatie van ons werk
6. Bouwsteen 4: Inzicht in kwaliteit
7. Fundering 2: Reflectie en vooruitblik

Woord vooraf

Het Centrum voor Doofblinden bouwt aan een stevig fundament en we werken dagelijks aan de doorontwikkeling van onze kwaliteit van zorg en dienstverlening vanuit de vraag van onze bewoners en hun naasten. We bouwen met *elkaar* en dat betekent dat we onze bewoners, cliëntenraad en medewerkers zoveel mogelijk betrekken bij vormgeving en proces. In de tweede helft van het jaar zijn we vanuit het fundament gestart aan het samen doorbouwen naar een toekomstbestendige zorgorganisatie waarin het fijn wonen en werken is!

In dit voortgangsbericht kijken we terug op afgelopen jaar en vooruit naar de acties die we gaan ondernemen in 2025 en daarna. We doen dit globaal en werken dit in meer detail uit per team, zodat ieder op maat door ontwikkelt. Voorop staat wat we zelf belangrijk vinden en vanzelfsprekend vormen ook resultaten voortkomend uit bijvoorbeeld een externe audit een belangrijke basis. We kiezen voor een kort en bondige weergave met een aantal onderwerpen per bouwsteen. De cliëntenraad heeft met een kritische blik meegekeken en ook input meegegeven over de totstandkoming van het voortgangsbericht zelf en hun gewenste betrokkenheid daarin. Dit voortgangsbericht vormt onze toetssteen om elke dag met de goede dingen bezig te zijn voor onze bewoners, hun naasten, medewerkers en vrijwilligers.

Anneke Bouwmeester

Bestuurder a.i.

Visie en waarden Kalorama



Fundering 1: Visie en waarden

Kalorama is in beweging: we zijn onderweg naar een toekomstbestendige organisatie.

Eind 2024 zijn we gestart om de besturingsfilosofie van Kalorama opnieuw vorm te geven. Vanuit het idee dat we behouden wat ons krachtig maakt en het past bij de huidige uitdagingen van Kalorama en ontwikkelingen in het zorglandschap.

Met breed opgehaalde input van onder andere collega's en de cliëntenraad hebben we een besturingsfilosofie uitgewerkt. Het vormt de basis voor de keuzes die we maken voor ons nieuwe besturingsmodel.

Onze visie

Wij vinden het belangrijk dat onze bewoners zoveel mogelijk hun eigen leven kunnen leiden, ongeacht hun beperkingen. We luisteren, kijken en stemmen steeds met bewoners en hun naasten af wat nodig is om dit te kunnen realiseren. Wij willen een prettige en veilige woon- en werkomgeving zijn

Met alle interne en externe ontwikkelingen die we zien, gaan we in 2025 onze missie en (zorg)visie herijken.

Besturingsfilosofie



Onze uitgangspunten



Onze waarden

Bij Kalorama werken we vanuit de waarden verbinding, vertrouwen en vakmanschap. De waarde 'samen' hebben we hieraan toegevoegd.

Er verandert veel bij Kalorama en in de wereld om ons heen. In 2025 gaan we deze vier kernwaarden met elkaar opnieuw vullen. Samen met de neuzen dezelfde kant uit!

Bouwsteen: Proces van bewoner en netwerk



Bouwsteen: Proces van bewoner en netwerk

Wonen, welzijn en zorg die aansluiten bij de kwaliteit van bestaan zetten bewoners centraal en sluiten aan op hun manier van leven, mogelijkheden en wensen. Wat kwaliteit van bestaan is, is voor iedereen anders. Ons startpunt is altijd: weten wat er voor iemand toe doet. We gebruiken hiervoor verschillende instrumenten om onze bewoners echt goed te leren kennen, zoals de planbespreking, AO, Familienet, formele en informele familiebijeenkomsten en gesprekken met de cliëntenraad.

Waar hebben we aan gewerkt?

- De invulling en systematiek van ons zorgdossier
- Het inzetten van complementaire zorg
- Ontwikkeling van medezeggenschap cliëntenraden en werving nieuwe leden. Plan ontwikkelt om met de teammanagers, informele zorg en communicatie de handen ineen te slaan om de medezeggenschap van bewoners met elkaar op te pakken
- Start organisatie van informele familiebijeenkomsten als pilot bij verschillende teams

Waar gaan we nog meer aan werken?

- Verdere optimalisatie van de invulling en systematiek van ons dossier: bijvoorbeeld structureel werken met methodiek 'levensverhaal'
- Familiebijeenkomsten voor alle afdelingen
- Door ontwikkelen van het aanmeldproces voor nieuwe bewoners
- Deelname aan onderzoek Flow

Proces van bewoner en netwerk

Familie, vrienden, buren, kennissen, mantelzorgers en vrijwilligers spelen een belangrijke rol in het aansluiten op de wensen en behoeften van onze bewoners. Hun bijdrage is nodig en wenselijk, juist zij kennen hun familielid het beste en samen met hen kunnen wij beter tegemoet komen aan de vragen die er zijn. We hebben een aantal acties hiervoor ondernomen om hierin de noodzakelijke slagen te maken zoals: aanwezigheid coördinatoren informele zorg, organiseren van familiebijeenkomsten.

Waar hebben we o.a. aan gewerkt?

- De start van het gebruik van Familienet (pilot)
- Organisatie van familieavonden
- Meer verbinding formele en informele zorg met ondersteuning van Waardigheid en Trots met daaruit de volgende acties:
 - Vorming Kalorama brede ontwikkelgroep informele zorg
 - Advies over scholing aan mantelzorgers en vrijwilligers

Waar gaan we nog meer aan werken?

- Verdere uitbreiding van gebruik van Familienet binnen Kalorama
- Familieavonden blijven organiseren en families informeren over de ontwikkelplannen

Proces van bewoner en netwerk



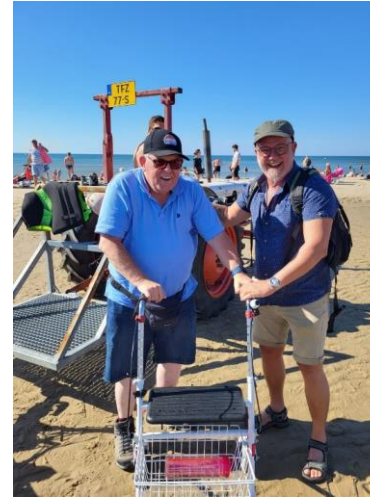
Een paar concrete voorbeelden van activiteiten die aansluiten bij de kwaliteit van bestaan, waarbij we bewoners centraal stellen en aansluiten op hun wensen en behoeften:

1. Aansluiten van de bewoners bij hun eigen planbespreking, het blijkt dat de bewoners enorm groeien door deze zelfregie.
2. Maandelijkse deelname aan een disco voor mensen met een beperking in Wijchen, waarbij onze bewoners nieuwe mensen leren kennen.
3. Organiseren van ontmoetingstafels, waarbij bewoners en hun netwerk en medewerkers van verschillende woongroepen elkaar kunnen treffen.
4. Jaarlijkse lotgenotencontact in Egmond aan Zee, waarbij we ook gebruik maken van het netwerk voor de begeleiding (zie voor verdere uitleg en foto's op pagina 10)
5. De jaarlijkse uitvoering van Toneel Mooi Uitzicht en het zoeken naar financiële ondersteuning om deze activiteit die zoveel voor onze bewoners betekent mogelijk te blijven maken. We hebben hiervoor ook een flyer vervaardigd (zie pagina 11).

Proces van bewoner en netwerk

Lotgenotencontact

Jaarlijks organiseert de 'Stichting voor doofblinden' in september een midweek naar Egmond aan Zee. Een vakantie speciaal georganiseerd voor mensen uit heel Nederland die niet goed kunnen zien en horen, om te voorkomen dat zij in een isolement raken. Het is vaak 1 grote reünie. Veel van onze bewoners gaan er graag jaarlijks naar toe. Iedereen heeft een eigen begeleider en de bewoner kiest zijn/haar eigen programma. Lekker luieren op het strand, een dagje winkelen in Alkmaar of fietsen door de duinen. Alles is mogelijk. Daarnaast organiseert de stichting elke avond een andere activiteit, zoals een bingo, bowlen en de jaarlijkse feestavond. Onze bewoners genieten elk jaar enorm en kijken ook altijd weer uit naar het volgende jaar.



Proces van bewoner en netwerk

Toneel Mooi Uitzicht



We doen het samen

De gemene deler van alle toneelspelers is dat ze vallen onder de noemer: 'Mensen met Doofblindheid'. Dit suggereert dat alle spelers heel erg op elkaar lijken. Dat is juist helemaal niet zo. Alle spelers zijn heel verschillend, ieder met eigen kwaliteiten! Ieder individu is mooi.

Door samen te werken, elkaar te leren begrijpen, en eigenlijk een soort van familie van elkaar te worden zijn we met zijn allen: Toneel Mooi Uitzicht!

Dit zijn wij

Wij zijn Toneel Mooi Uitzicht, de theatergroep van Kalorama; Centrum voor Doofblinden, in Beek-Ubbergen. Toneel Mooi Uitzicht is opgericht in 2011. De spelersgroep bestaat uit 24-28 acteurs, allen met een visuele en auditieve beperking.

Talenten inzetten

Onze toneelgroep gaat nooit uit van de beperking, maar werkt juist vanuit talent! Wij willen de talenten benutten van elk individu. Dit doen we zowel bij de spelers als ook bij de begeleiders, vrijwilligers, tolken en alle andere betrokkenen.

Voorstellingen

Elk jaar spelen we in ieder geval één grote productie waar alle spelers aan deelnemen. Dat is elk jaar een grote feestweek waarin meer dan 400 mensen onze voorstellingen aanschouwen.

Daarnaast voeren we elk jaar ook meerdere kleine theaterprojecten uit. Standaard spelen we elk jaar in de Allerzielen- en Kerstkerkdienst van het Centrum voor doofblinden. Daarnaast hebben we in het verleden opgetreden op verschillende plaatsen en bijeenkomsten.

Wie wij zijn

Wij zijn Toneel Mooi Uitzicht, de theatergroep van Kalorama; Centrum voor Doofblinden, in Beek-Ubbergen. Toneel Mooi Uitzicht is opgericht in 2011. De spelersgroep bestaat uit 24-28 acteurs, allen met een visuele en auditieve beperking.

Onze toneelgroep gaat nooit uit van de beperking, maar werkt juist vanuit talent! Wij willen de talenten benutten van elk individu. Dit doen we zowel bij de spelers als ook bij de begeleiders, vrijwilligers, tolken en alle andere betrokkenen.

Iedereen is uniek

De gemene deler van alle toneelspelers is dat ze vallen onder de noemer: 'Mensen met Doofblindheid'. Dit suggereert dat alle spelers heel erg op elkaar lijken. Dat is juist helemaal niet zo. Alle spelers zijn heel verschillend, ieder met eigen kwaliteiten! Ieder individu is mooi. Maar door samen te werken, elkaar te leren begrijpen, en eigenlijk een soort van familie van elkaar te worden zijn we met zijn allen Toneel Mooi Uitzicht!

Wat wij doen

Elk jaar spelen we in ieder geval één grote productie waar alle spelers aan deelnemen. Dat is elk jaar een grote feestweek waarin meer dan 400 mensen onze voorstellingen aanschouwen.

Daarnaast voeren we elk jaar ook meerdere kleine theaterprojecten uit. Standaard spelen we elk jaar in de Allerzielen- en Kerstkerkdienst van het Centrum voor doofblinden. Daarnaast hebben we in het verleden opgetreden op verschillende plaatsen en bijeenkomsten.

U leest het, alles is mogelijk! Van een korte scène tot en met een workshop, Toneel Mooi Uitzicht verzorgt het allemaal!

Bouwsteen: Ervaringen van bewoners

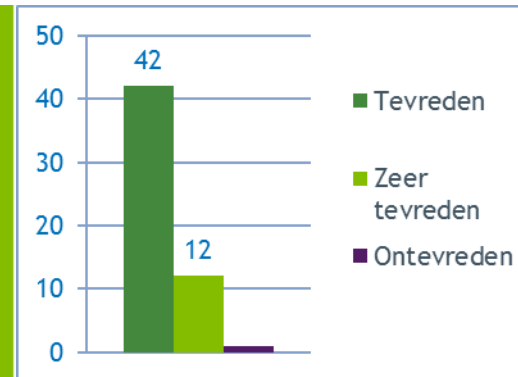


Bouwsteen: Ervaringen van bewoners

We maken gebruik van het instrument Ben Ik Tevreden:

- 55 bewoners hebben een gesprek gevoerd met medewerkers
- De uitkomsten van de gesprekken worden meegenomen in het ondersteuningsplan
- De waarderingen: 1 = zeer ontevreden; 2 = ontevreden; 3 = tevreden en 4 = zeer tevreden

	Cijfer 1-4
Lichamelijk welbevinden	3,2
Psychisch welbevinden	3,2
Persoonlijke ontwikkeling	3,3
Zelfbepaling	3,3
Interpersoonlijke relaties	3,4
Deelname samenleving	3,2
Materieel welbevinden	3,4
Rechten	3,3
Intimiteit en seksualiteit	3,0
Gemiddeld	3,3



De uitkomsten van onze vragen over de zorgrelatie.
Deze vragen worden niet door iedereen beantwoord:

Woongroep	In hoeverre ben ik tevreden				Gemiddeld
	over de steun die ik ervaar	over de aandacht die de begeleiding voor mij heeft	dat de begeleiding aansluit bij wat ik nodig heb	dat ik mij respectvol behandeld voel door de begeleiding	
B1 (N = 7)	3,7	3,4	3,7	3,4	3,6
B2 (N = 10)	3,3	3	3	3	3,1
B3 (N = 6)	3,8	3,3	3,5	3,3	3,5
C1 (N = 4)	3	2,7	2,7	3	2,9
C2 (N = 1)	3,5	3,8	3,5	4	3,7
C3 (N = 9)	3,7	3,4	3,7	3,4	3,6
C4 (N = 4)	3,7	3,7	3,5	3,5	3,6
	3,5	3,3	3,4	3,4	3,4

We hebben in 2024 twee nieuwe BIT vragenlijsten ingevoerd: De verkorte BIT vragenlijst en de BIT vragenlijst voor de belangrijke ander. Beiden lijsten worden als pilot gebruikt en zullen in 2025 in de bijeenkomst "In gesprek over kwaliteit" worden besproken.

Bouwsteen: Ervaringen van bewoners

De scores van de groepen

Over het geheel genomen scoren de groepen op alle onderdelen met “tevreden” en vergeleken met vorig jaar zijn er minder scores onder de 3,0. Onderwerpen waar meerdere groepen (3 of meer) lager scoren dan 3 (met geel aangeduid) bespreken we in het “Gesprek over kwaliteit” om dit met elkaar te duiden. Het onderwerp seksualiteit en intimiteit blijft een lastig bespreekbaar onderwerp. In de werkgroep inclusie en diversiteit wordt hier aandacht aan besteedt. Team C1 is onder de aandacht van de locatieverantwoordelijke geweest.

Domeinen	B1	B2	B3	C1	C2	C3	C4
N = (totaal aantal ondervraagden)	8	10	6	6	7	10	8
Lichamelijk welbevinden	3,0	3,0	3,1	2,7	3,2	3,5	3,5
Psychisch welbevinden	3,0	3,0	3,2	3,0	3,2	3,6	3,3
Persoonlijke ontwikkeling	3,3	3,2	3,4	3,0	3,4	3,4	3,4
Zelfbepaling	3,1	3,1	3,4	2,8	3,4	3,4	3,6
Interpersoonlijke relaties	3,4	3,3	3,3	2,9	3,3	3,6	3,5
Deelname samenleving	3,0	3,3	3,2	2,9	3,2	3,5	3,3
Materieel welbevinden	3,3	3,1	3,4	3,6	3,7	3,7	3,5
Rechten	3,3	3,1	3,6	3,2	3,5	3,4	3,3
Intimiteit en seksualiteit	2,9	2,9	3,0	2,9	3,1	3,2	3,1
Totaal gemiddelde	3,1	3,1	3,3	3,0	3,3	3,5	3,3

**Bouwsteen:
Professionele
ontwikkeling +
organisatie van ons
werk**



Bouwsteen: Professionele ontwikkeling + organisatie van ons werk

Kwaliteit steunt op vakbekwame medewerkers. Daarom bieden wij hen mogelijkheden om zich te blijven scholen en ontwikkelen om de opgedane kennis en vaardigheden te kunnen toepassen. Wij geven ze de ruimte en het vertrouwen om hun eigen expertise in te zetten en waar mogelijk te delen. We geven ook ruimte om stil te staan om te reflecteren. Het leren van elkaar, ook tussen medewerkers, met bewoners en hun netwerk, is belangrijk: elkaar leren begrijpen, samen ontdekken om samen verder te kunnen verbeteren en ontwikkelen. Onze acties voor een goed leer,- verbeter- en ontwikkelklimaat hebben o.a. te maken met ons leerplatform, het kunnen inzetten van een gezondheidscoach, het werven van medewerkers met de juiste deskundigenmix en de inzet van zorgtechnologie. Voor elke bouwsteen geldt dat er ruimte is voor verbetering en doorontwikkelingen, dat pakken we in 2025 samen op.

Waar hebben we o.a. aan gewerkt?

- Ingebruikname leerplatform Studytube
- Aandacht voor zorgtechnologie m.b.v. de film 'Toekomstbeelden'
- De implementatie van het Handboek Kalorama en actualisatie van groot aantal documenten
- Uitvoeren audits en inrichten van audits op medicatie, mondzorg en dossier in Checkbuster
- Wzd (actualisatie beleid en implementatieplan)
- Deelname aan UKON bijeenkomsten
- Deelname aan studies/onderzoeken

Waar gaan we nog meer aan werken?

- Opstarten ontwikkelgesprekkencyclus
- Ontwikkelen strategisch opleidingsplan
- Evalueren en actualiseren procedures, o.a. MDO en dossiervoering
- Uitvoeren externe Kaloramabrede toetsing op thema's kwaliteit en veiligheid
- Uitvoering implementatieplan Wzd
- Deelname aan voor Kalorama relevante studies/onderzoeken
- Digitale werkplek

Bouwsteen: Professionele ontwikkeling + organisatie van ons werk

In 2024 heeft de organisatie van ons werk veel aandacht gekregen. We hebben o.a. veel aandacht gegeven aan onze aansturing, besturingsfilosofie, onze personeelsinzet, verzuim, de werving en het behoud van medewerkers en het zoeken naar de juiste deskundigenmix. Voor elke bouwsteen geldt dat er ruimte is voor verbetering en door ontwikkelingen, dat pakken we in 2025 samen op.

Waar hebben we o.a. aan gewerkt?

- Verbeteren aansturing van de organisatie en de zorgteams
- Opzet van 3 focusgroepen: 1. Verzuim; 2. Instroom, behoud medewerkers en 3. Ureninzet, PNIL en roostering.
- Bespreken van een betere borging van de veilige zorgonderwerpen
- Lancering van Lifecheck
- Online wervingscampagne

Waar gaan we nog meer aan werken?

- Implementeren besturingsmodel, ook op teamniveau
- Verbeteren ondersteuning van de zorgteams en aansluiting met ondersteunende diensten
- Uitrollen acties voortkomend uit de focusgroepen
- Verbeteren borging van de veilige zorgonderwerpen in de zorgteams
- Uitbouwen wervingscampagne met een groter bereik en impact

Bouwsteen: Professionele ontwikkeling + organisatie van ons werk

“Wat ik niet weet is lastig te managen. Verzuim monitoren is de eerste stap naar duurzame inzetbaarheid.”

Bouwine van Roon, teammanager

"Een goed kwaliteitshandboek is geen verplichting, maar een kompas dat zorgmedewerkers richting geeft in hun dagelijkse werk. Het handboek zorgt ervoor om met vertrouwen en kennis de juiste keuzes te kunnen maken."

Ria van Zwam, doofblindenbegeleider

Handboek Kalorama

In dit handboek Kalorama vind je allerlei documenten met informatie die jou kunnen ondersteunen bij je werk. Mocht je toch informatie missen die volgens jou belangrijk is, laat het ons dan weten. We kijken dan graag samen met jou wat nodig is. Je kunt in dit geval of bij vragen of ideeën een mailtje sturen naar kwiteit@kalorama.nl.



Beheren handboek

Beheer hier de documenten die zijn opgenomen in het handboek



Nieuw document toevoegen

Klik hier om een nieuw document in het handboek toe te voegen



Algemene informatie



Gezond en veilig werken



Kennis en kunde



Werkinstructies



Alle documenten

Doofblindenbegeleider Petra bij Eva Jinek!

Doofblindenbegeleider Petra Gerrits is een dag gevolgd tijdens haar werk op het Kalorama Centrum voor doofblinden in Beek. Voor de rubriek 'Schouders van Nederland', van de dagelijkse talkshow van Eva Jinek, worden Nederlanders met een bijzonder beroep in beeld gebracht. Doofblindenbegeleider is zo'n bijzonder beroep. We zijn natuurlijk super trots op Petra en het feit dat haar bijdrage aan het leven van onze bewoners gezien wordt door een programma op NPO1. En tegelijkertijd zijn we net zo trots op de inzet van al onze medewerkers en vrijwilligers. Zij maken iedere dag het verschil voor onze bewoners. Bij Kalorama zorgen we samen.

Zie bijgaande [link](#)

Bouwsteen: Inzicht in kwaliteit



Bouwsteen: Inzicht in kwaliteit

Waar hebben we o.a. aan gewerkt?

- Registreren van o.a. incidenten (bewoners en medewerkers) , inzet van onvrijwillige zorg, klachten
- Evalueren en aanpassen van documenten (o.a. MIC, MIM, Wzd, externe klachtenfunctionaris en implementeren

Waar gaan we nog meer aan werken?

- Bovengenoemde procedures jaarlijks blijven evalueren
- Betere uitvoering en monitoring van de PDCA cyclus van verschillende processen (= opvolging van verbeteracties voortkomend uit de registraties)
- Evaluatie van de voortgang op de thema's benoemd in dit kwaliteitsbeeld.



Bouwsteen: Inzicht in kwaliteit

Melding Incidenten Medewerkers (MIM)

Rijlabels	2023	2024	Eindtotaal
Centrum voor Doofblinden	17	23	40
Agressie en geweld	15	15	30
Beleving werkdruk/stress		1	1
Ongeval/val		1	1
Sexuele intimidatie	2	3	5
Werkklimaat/omgeving		3	3
Eindtotaal	17	23	40

Melding Incidenten Cliënten (MIC)

Woongroep	Kwartaal	Val, stoot, bots, knelincident	Medicatie-incident	Agressie en geweld	Vermissing bewoner	Verbranden	Inname gevaarlijke stof	Voeding	Verpleegtechnisch handelen	Overig	Totaal
B1	Totaal	13	2	0	0	0	0	0	0	0	15
B2	Totaal	13	40	0	0	0	0	1	0	2	56
B3	Totaal	2	2	0	0	0	0	1	0	0	5
C1	Totaal	16	21	1	1	0	0	0	0	0	39
C2	Totaal	4	2	6	0	0	0	0	0	1	13
C3	Totaal	3	3	0	0	0	0	0	0	0	6
C4	Totaal	6	3	0	0	0	0	0	0	0	9

Klachten

In 2024 jaar zijn er 5 klachten gemeld bij de klachtenfunctionaris. De complexiteit van de klachten is toegenomen in vergelijking met de klachten in 2023.

Hier is geen bijzondere verklaring voor gevonden anders dan dat klagers soms pas een klacht melden als er ontevredenheid is over meerdere onderwerpen. Vaak is een bijzondere gebeurtenis of een incident dan aanleiding om een klacht in te dienen en wordt de overige onvrede ook gemeld.

Een samenvatting van het verslag is op te vragen bij ons secretariaat.

Fundering 2: Reflectie en vooruitblik



Fundering: Reflectie en vooruitblik

Wat zijn we tegengekomen en wat hebben we o.a. gerealiseerd?

Het Centrum voor Doofblinden (Kalorama) is volop in beweging. Na jaren van zelforganisatie is de beweging ingezet naar een managementstructuur, om meer kaders (professionaliteit, duidelijkheid) en meer aandacht voor de teams op de werkvloer te organiseren. Een nieuwe Raad van Bestuur met een nieuwe besturingsfilosofie en een nieuw bestuursmodel dat breed omarmd wordt. Kalorama heeft bewogen jaren achter de rug, maar zit weer in de lift.

O.a. gerealiseerd:

- Nieuw bestuursmodel met managers en teammanagers. Werving in het tweede kwartaal van 2025.
- Inrichten en aansturen van werkprocessen.

In 2025 willen wij ons richten op:

1. Het verder werken aan een toekomstbestendige organisatie met stabiele teams, een duidelijke besturingsfilosofie, leiderschap en (her)inrichting van een aantal kritische werkprocessen.
2. Het werken met een ontwikkelplan.
3. Het uitvoeren van een externe Kaloramabrede toetsing op thema's kwaliteit en veiligheid, het herijken van de PCDA-methodiek om verbeteracties en trends structureel te volgen
4. Door ontwikkelen en verstevigen van de samenwerking van formele en informele zorg.
5. Onderzoeken of functie van kwaliteitsverpleegkundige binnen het centrum passend en wenselijk is.

