



JAARVERSLAG

2024





INHOUD



MEDEWERKERS



SITUERING VAN DE
VOORZIENING



PROCESSEN



LEIDERSCHAP



RESULTATEN



BELEID EN
STRATEGIE



LERENDE EN
INNOVERENDE
ORGANISATIE



MIDDELEN

”

“In een jaar vol verandering bleef onze koers helder: een plek waar het goed is om te wonen én te werken.”

2024 was voor Sint-Camillus een jaar vol uitdagingen én met een waardevolle beweging.

De **krapte op de arbeidsmarkt** dwong ons tot het opstarten van een grondige **reorganisatie**, waarbij we kritisch keken naar structuren, rollen en processen.

Tegelijkertijd kozen we er bewust voor om te blijven investeren in projecten die onze **visie** ondersteunen: een huis zijn waar het goed is om te wonen én te werken.

Zo gingen we verder aan de slag met **Tubbe**, een project dat bewoners, medewerkers en familieleden echt inspraak geeft in het wonen en leven binnen ons huis. Ook **Odette** kreeg een stevige plaats binnen onze werking. Met dit project zoeken we actief naar alternatieven voor onrust en ongemak, met minder focus op medicatie en meer op nabijheid, luisteren en aangepaste zorg.

Binnen het team van leidinggevendenden was er veel aandacht voor **verbindende communicatie, wederzijds respect en vertrouwen**. Dit vroeg veel energie, maar bracht ook verdieping en nieuwe inzichten, in hoe we samenwerken en leiding geven.

Daarnaast bleven we toezien op het **zorgvuldig inzetten van middelen – financieel én menselijk**. We streven ernaar om elke medewerker in zijn of haar kracht te zetten, op de juiste plaats met de juiste taak.

Ondanks de complexiteit en intensiteit van het voorbije jaar, blijven we trouw aan onze missie: een warme thuis bieden waar mensen met goesting wonen, werken en leven.

Edwine Laridon
algemeen directeur



LEDEN BESTUURSORGaan

	Allaert Lieven		VZW
	Callewaert Hilde		
	Corne Frank		Kloosterstraat 21 8560 Wevelgem
	Deloof Luc (secretaris)		056/41 15 70
	Dujardin Piet (voorzitter)		info@wzcsintcamillus.be
	Kerckhof Rita		www.wzcsintcamillus.be
	Lauwyck Peter		www.facebook.com/ wzcsintcamillus
	Vancraeyveldt Steven		www.instagram.com/ wzcsintcamillus
	Mulleman Kris (financieel adviseur)		
	Laridon Edwine (algemeen directeur)		

Eind 2024 bereikte ons het onverwachte en droevige bericht van het overlijden van de heer Luc Deloof, lid van het bestuursorgaan.

Zijn expertise, betrokkenheid en zijn vermogen om zelfs bij complexe dossiers ruimte te laten voor een vleugje relativerende humor, maakten hem tot een bijzonder gewaardeerde kracht binnen onze organisatie. Zijn overlijden betekent een groot verlies voor de vzw.

LEIDINGGEVENDEN



Edwine Laridon
algemeen directeur



Rob Van Belle
hoofdverpleegkundige



Dennis Sims
hoofd administratie



Caroline Vercamer
hoofdverpleegkundige



Nathalie Kind
hoofd facilitair



Katrijn Eggermont
hoofdverpleegkundige



Laurie Saelens
hoofd paramedici



Cynthia Calemeijn
hoofdverpleegkundige



Evelyne Lescouhier
hoofdverpleegkundige

2024 bracht heel wat beweging binnen het team van leidinggevend. Cynthia viel uit begin 2024 wegens ziekte, terwijl Katrijn progressief bleef werken. Richting 2025 volgden verschillende uitdiensttredingen: Nathalie (beëindiging contract), Katrijn (opzeg medewerker), Evelyne (na coachtraject terug in de rol van verpleegkundige), Rob (langdurig ziek na een begeleidings-traject) en Laurie (opzeg medewerker). Deze wissels vroegen veel veerkracht en onderstreepten het belang van goede ondersteuning en duurzame leiderschapstrajecten.

In 2025 zetten we dan ook sterk in op stabiliteit, versterking en het uitbouwen van een gedragen en toekomstgericht leidinggevend team.

ERKENNING

139

woongelegenheden

10

assistentiewoningen

PE 351

erkeningsnummer
ROB

VZB 062

erkeningsnummer
RVT

76035132

RIZIV-nummer ROB

75006239

RIZIV-nummer RVT

PE 2075

erkeningsnummer
groep
assistentiewoningen

ORGANOGRAM

We kozen bewust voor een platte organisatiestructuur met minder managementlagen. De teams rapporteren rechtstreeks aan één leidinggevende, wat zorgt voor vlottere communicatie en sterkere samenwerking.

We blijven geloven in korte lijnen, gedeelde verantwoordelijkheid en het bundelen van krachten om samen vooruitgang te boeken.

In 2025 zullen we het organogram aanpassen, aangezien de teams steeds meer multidisciplinair werken. De hoofd-verpleegkundige zal voortaan de taak van teamcoach op zich nemen, wat de samenwerking en de cohesie binnen de teams verder versterkt.

STAFDIENSTEN

- > CRA
- > kwaliteitsmedewerker
- > veiligheidsconsulent/DPO management assistent
- > gespecialiseerd medewerker in de HR-ontwikkeling intern vertrouwenspersoon
- > preventieadviseur
- > referentiepersonen:
 - ethiek
 - dementie
 - palliatieve zorg
- > trajectbegeleider

algemene vergadering

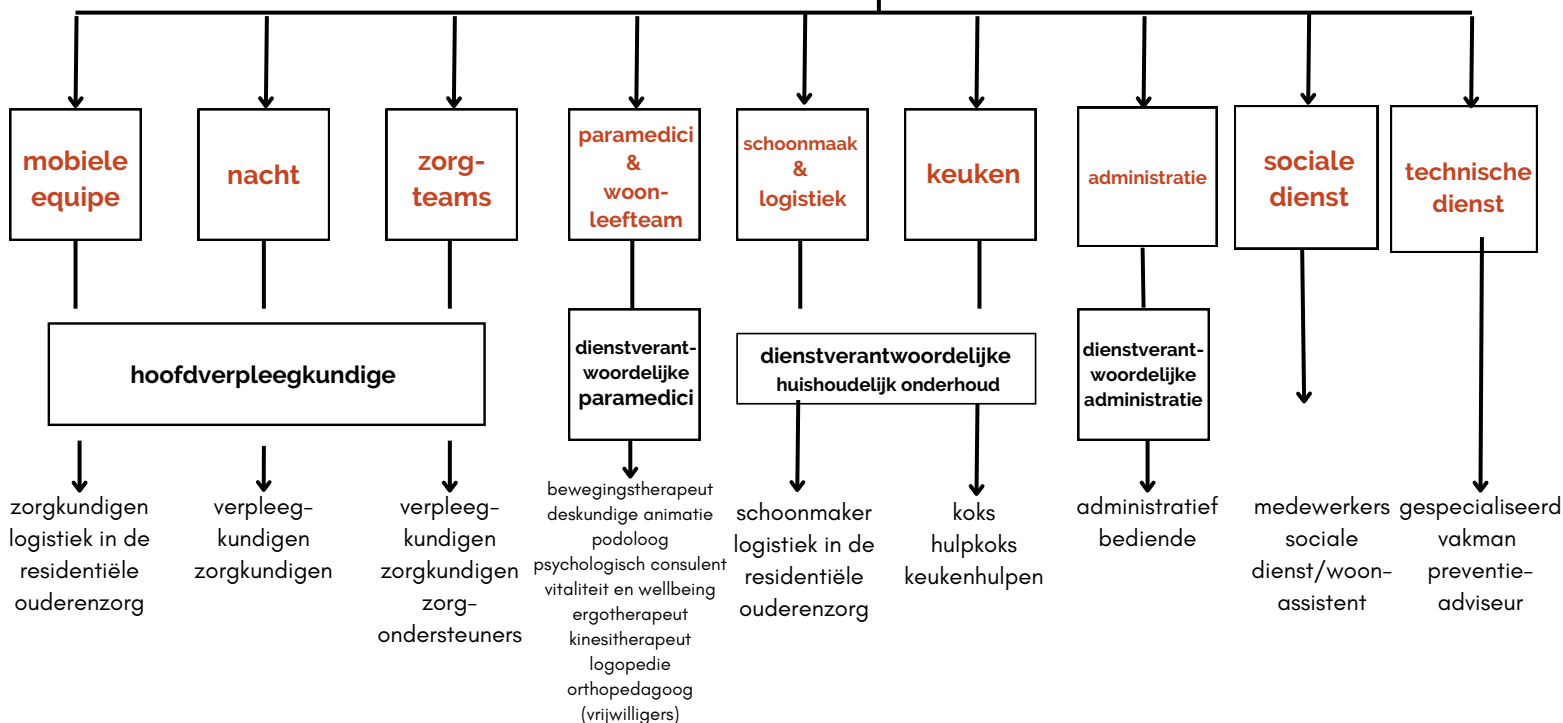
woonzorgcentrum Sint-Camillus

bestuursorgaan

voorzitter: Piet Dujardin

algemeen directeur

Edwine Laridon



Elke vzw heeft verplicht een algemene vergadering en een bestuursorgaan. Daarnaast is er een ondernemingsraad die de belangen van de medewerkers behartigt.

De **algemene vergadering** houdt toezicht op het bestuur en de doelrealisatie via strategie, beleid en beheer. Deze kwam 2 maal samen: in de 1^{ste} vergadering werden de jaarrekening en het werkingsverslag van 2023 goedgekeurd, in aanwezigheid van de bedrijfsrevisor en de leden. De 2^e vergadering was voor de goedkeuring van de begroting van 2024.

Het **bestuursorgaan** bestaat uit 8 bestuurders en de algemeen directeur, met gedeeltelijke deelname van een financieel adviseur. Er waren 4 bijeenkomsten. Belangrijke agendapunten waren:

- jaarrekening en werkingsverslag 2023
- financieel: begroting 2023, opvolging financiële boordtabellen, dagprijsindexering, opmaak liquiditeitsplan voor nieuwbouw
- nieuwe aanbevelingen goed bestuur met aanpassing missie en visie naar hedendaagse taal, 50 jaar Sint-Camillus
- bijsturing organogram en FO, visie leidinggevenden, verdere aanpak naar aanwerving i.k.v. de personeelsschaarste, nieuw KB ADL
- nieuwbouw campus Noord, overleg met school
- opvolging dossier Sancta Maria
- samenwerkingsverband ZorgSynergie

De **ondernemingsraad (OR)** behandelde o.a.:

- begroting 2024 en opvolging boordtabellen
- vakantie- en verlofregeling 2024
- in- en uitstroom medewerkers
- opvolging uurroosters, incl. ad-hoc werkgroepen
- adviserende stem bij subsidiedossiers, zoals Sociale Maribels en mobiele equipe
- opvolging noodoproepen assistentiewoningen Ter Meersch
- wijzigingen wetgeving

Naast de interne **overleg- en communicatiekanalen** wordt er met héél wat **externe stakeholders** samengewerkt, o.a.:

- Departement Zorg
- Zorgnet-Icuro Vlaanderen
- Zorg Educatiecentrum West-Vlaanderen/ voorzitter werkgroep Wonen en Zorg/lid van Provinciaal Bureau West-Vlaanderen
- Eerstelijnszone (ELZ) Regio Menen
- GOP-ziekenhuishygiëne AZ Groeninge
- samenwerkingsovereenkomst AZ Delta/AZ Groeninge
- Palliatief Netwerk
- Expertisecentrum dementie Vlaanderen
- Dienst geestelijke gezondheidszorg
- Huisartsenkring Zuid West-Vlaanderen
- Gemeente Wevelgem/overleg sociaal huis
- Ouderenadviesraad Wevelgem/dementiecafé Groot-Wevelgem/dementievriendelijke gemeente
- overleg directeurs en CRA's Groot-Wevelgem
- VOKA
- ZorgSynergie

In 2018 werd er een grondige externe omgevingsanalyse opgemaakt. Hieruit werden er enkele strategische doelstellingen bepaald voor ons meerjarenbeleid.

De strategische vragen en antwoorden die we hierop bieden zijn:

1. Hoe de hoge **noden** (complexe zorgen) opvangen? Kunnen we ons **differentiëren**?

We spelen in op de toenemende complexiteit in zorgvragen door in te zetten op vorming rond jongdementie en psychische kwetsbaarheid, twee nieuwe doelgroepen die geïntegreerd worden in de nieuwbouw. Zo differentiëren we ons als zorgorganisatie en versterken we onze positie binnen het zorglandschap.

2. Hoe **leegstand** voorkomen?

De grootste uitdaging in het vermijden van leegstand ligt vandaag bij de verouderde infrastructuur: kleine, donkere kamers zorgen ervoor dat kandidaat-bewoners afhaken. Met de komst van de nieuwbouw, afgestemd op de noden van de ouder wordende bevolking, verwachten we deze trend om te buigen en structurele leegstand te vermijden.

3. Grotere uitstroom van **gekwalficeerde** medewerkers dan instroom.

De ingezette kantelbeweging naar multidisciplinair samenwerken was noodzakelijk om wonen, leven en werken op termijn haalbaar te houden. Echter zorgde dit op korte termijn voor extra uitstroom en voelt dit voor velen als een storm van veranderingen. Hoewel de koers inhoudelijk juist is, ervaren medewerkers dit nu nog onvoldoende als een verbetering, wat het behoud bemoeilijkt.

4. De **organisatie** is op alle vlakken in **verandering** (financieel, ICT, wetgeving, normering, IFIC, eerste lijn, chronische projecten zoals 'de brug',....). Anderzijds zijn er hoge verwachtingen. Hoe kunnen we de **leidinggevenden versterken**? Hoe blijven zorgen voor de **financiële haalbaarheid**?

Ter versterking van het leiderschap is er een traject uitgewerkt rond verbindend communiceren en werd er ingezet op samenwerking via het netwerk 'ZorgSynergie', dat momenteel vijf huizen verenigt. Deze schaalvergroting biedt kansen om expertise te delen, overheadkosten te reduceren en de financiële haalbaarheid structureel te ondersteunen.

5. Hoe omgaan met de snelle evolutie van **technologie en digitalisatie**? De **oudbouw** bestaat 29 jaar en de vraag stelt zich: al dan niet renovatie of herconditioneren?

Gezien de veroudering van de oudbouw en de toenemende vraag naar kleinschaligheid, werd er besloten om in plaats van renovatie een nieuwbouwproject te realiseren. Dit project, in samenwerking met de gemeente en een school, zal zorg, wonen, leven en werken combineren, met een BEO-veld voor energievernieuwing. Echter na hoge kosten in de eerste plannen, wordt er in 2025 een aangepast bestek opgemaakt.

Gezien de veranderende omstandigheden en nieuwe uitdagingen zal de strategische oefening van 2018 in 2025 herzien worden. Dit stelt ons in staat om flexibel in te spelen op de snel evoluerende technologie, digitalisatie en de veranderende zorgbehoeften.

Infrastructuur

We beoordelen de nodige investeringen in de infrastructuur en stellen niet-essentiële renovaties uit. De focus ligt op het onderhoud van de huidige nieuwbouw en het uitvoeren van dringende herstellingen in de oudbouw tot de verhuizing.

ICT

Gezien de snelle technologische ontwikkelingen werken we samen met ZorgSynergie aan een gezamenlijk ICT-plan en waarborgen we de naleving van GDPR-normen via onze samenwerking met Uбора, die toeziet op de gegevensbeveiliging.

Financieel

We stellen jaarlijks een financieel beleidsplan op om te verzekeren dat we voldoende middelen hebben om onze verplichtingen na te komen. Onze sectorspecifieke boekhouding maakt een duidelijk onderscheid tussen woon-, leef- en zorgkosten, wat zorgt voor transparantie in de bijdragen van bewoners. Voor gedetailleerde financiële informatie verwijs ik naar het financieel jaarverslag.

Deze aanpak biedt richting voor de organisatie in 2025, met een focus op duurzaamheid, samenwerking en aanpassing aan de veranderende omstandigheden.



Medewerkersbeleid

Blijven inzetten op een sterk medewerkersbeleid is essentieel om onze visie waar te maken: een huis waar het **goed is om te wonen én te werken**. De afgelopen jaren hebben we fors ingezet op het welzijnsprogramma **Tope Fit**, dat werkt rond drie pijlers: welbevinden, gezonde voeding en beweging. We geloven immers dat goede zorg begint bij goede zelfzorg. Binnen het CPBW blijven we sterk inzetten op een veilige, ergonomische werkomgeving voor alle medewerkers.

Vrijwilligers en mantelzorgers

Vrijwilligers vormen een onmisbare schakel in onze werking. Ze zorgen voor betekenisvolle daginvulling, ondersteunen tijdens de maaltijden, bieden gezelschap aan wie eenzaam is en maken van een simpele postbedeling een warm moment van contact.

Naast medewerkers en vrijwilligers richten we ons ook expliciet op **mantelzorgers** – zowel die van bewoners als medewerkers met zorgtaken – zodat ook voor hen de zorg haalbaar en draagbaar blijft.

Buurtwerking

Daarnaast zetten we verder in op buurtwerking, met gezamenlijke activiteiten en initiatieven die **verbinding creëren** tussen bewoners, familie, burens en medewerkers.



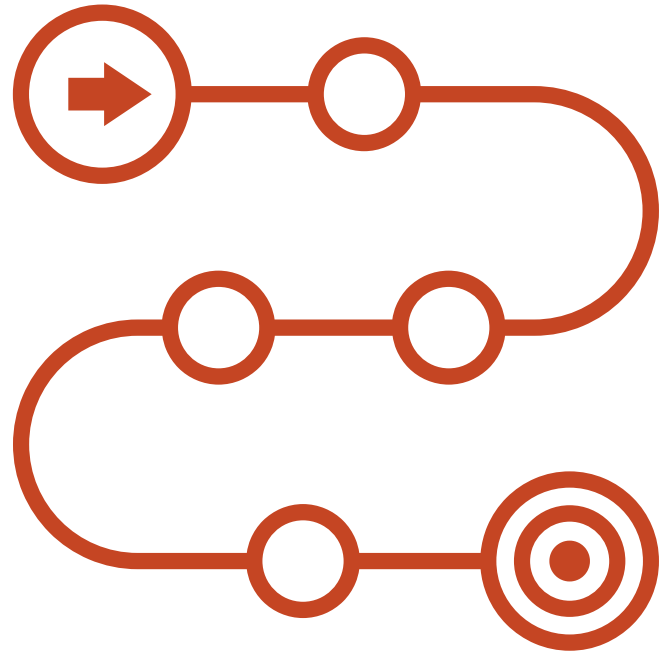
In 2025 willen we deze netwerken verder versterken, omdat zorg en buurt onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.

De kantelbeweging binnen onze organisatie bracht in 2024 een intensieve herziening van processen met zich mee.

We bekeken bestaande werkwijzen kritisch door een **Lean-bril**: wat is echt noodzakelijk, wat kan eenvoudiger of in één beweging en wat mag geschrapt worden? Deze oefening zorgt niet alleen voor meer efficiëntie, maar ook voor meer ruimte voor zorg en samenwerking.

Daarnaast werd de herwerking van procedures uit het **kwaliteitshandboek** verdergezet, steeds met oog voor wetgeving, praktische toepasbaarheid en borging in het dagelijks werk.

BelRAI[©] werd verder uitgerold, met getrainde indicatiestellers en een duidelijke taakverdeling binnen het team.



Voor 2025 blijven we inzetten op het vereenvoudigen, afstemmen en digitaliseren van processen, afgestemd op de nieuwe organisatievorm en de noden van bewoners en medewerkers. Via het ESF-dossier 'Kompas : WIJ to the future', worden medewerkers actief betrokken in deze procesoptimalisaties via overlegmomenten, terugkoppeling en het delen van praktijkervaringen.

BELEIDSRÉSULTATEN

EDPBW-Liantis

Volgens het activiteitenverslag van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, Liantis, werden er 63 periodieke **medische onderzoeken** en/of voor aanwerving uitgevoerd.

- 1 onderzoeken i.k.v. werkhervatting,
- 6 onderzoeken voor moederschapsbescherming,
- 2 onderzoek i.k.v. re-integratie,
- 1 spontaan

In ons huis blijven er 3 grote **aandachtspunten** bestaan:

1. ergonomie
2. psychische stress en weerbaarheid
3. preventie prikaccidenten

Dankzij de subsidies van het **sociaal fonds FeBi** konden we opnieuw opleidingen en vormingen organiseren, gericht op het verbeteren van de **ergonomische werkomstandigheden**. Deze sessies worden jaarlijks vernieuwd en afgestemd op actuele noden binnen de organisatie.

De psychologen zetten acties in het versterken van de mentale veerkracht van medewerkers.

Wat betreft prikaccidenten voorzien we jaarlijks een verplichte opfrissing voor alle betrokken medewerkers. Hierbij wordt er niet alleen de correcte procedure herhaald, maar ook aandacht besteed aan preventieve maatregelen.

Er waren 8 **arbeidsongevallen**, waarvan 2 van en naar het werk. We kunnen spreken van terug een daling in vergelijking met 2023, toen er 12 ongevallen werden geregistreerd.

Op **psychosociaal** vlak vonden er acht adviesgesprekken plaats met de interne vertrouwenspersoon.

Het komende jaar zal in het teken staan van een kantelbeweging binnen onze organisatie, waarbij uurroosters en werkprocessen herzien worden. We erkennen dat dergelijke veranderingen onvermijdelijk gepaard gaan met verhoogde werkdruk en stress bij medewerkers.

Om dit op te vangen, willen we samen met de EDPBW proactief inzetten op preventie en ondersteuning. We plannen bijkomende sessies rond stresshantering, het versterken van veerkracht en het begeleiden van verandering.

Daarnaast onderzoeken we mogelijkheden voor laagdrempelige psychosociale ondersteuning op de werkvloer.

Ook ergonomie blijft belangrijk binnen deze context: bij de herinrichting van werkplekken of taken wordt hier extra aandacht aan besteed.

CPBW

Binnen het jaarlijks preventiebeleid worden diverse terugkerende actiepunten systematisch opgevolgd. Dit betreft onder meer de monitoring van handhygiëne, de controle op het correct gebruik van gevaarlijke producten, alsook het opmaken en actualiseren van veiligheids-instructiefiches. Deze acties maken deel uit van onze continue inzet op een veilige en gezonde werkomgeving.

Iopende projecten:

- **MRSA screening** werd bijgestuurd, dit werd uitgetekend a.d.h.v. een sjabloon.
- **IOMB:** we blijven jaarlijks de medicatielijsten van bewoners controleren, met als doel: nazicht i.k.v. veiligheid, over- en onder medicalisering en attesten.

nieuwe initiatieven:

- **infectieboxen:** er werd op iedere afdeling een infectiebox geïnstalleerd met steekkaarten welke PBM medewerkers moeten dragen/infectie, alsook welke maatregelen er dienen genomen te worden bij de bewoner.

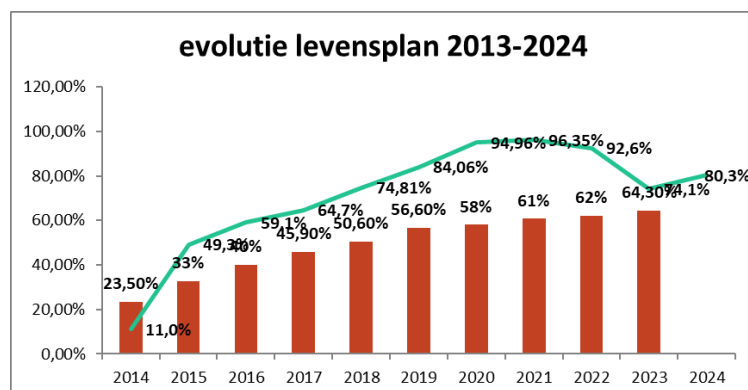
Vorming en Training:

- vorming **EHBO:** omwille van de grote uitval van medewerkers werd de geplande EHBO vorming uitgesteld naar 2025.

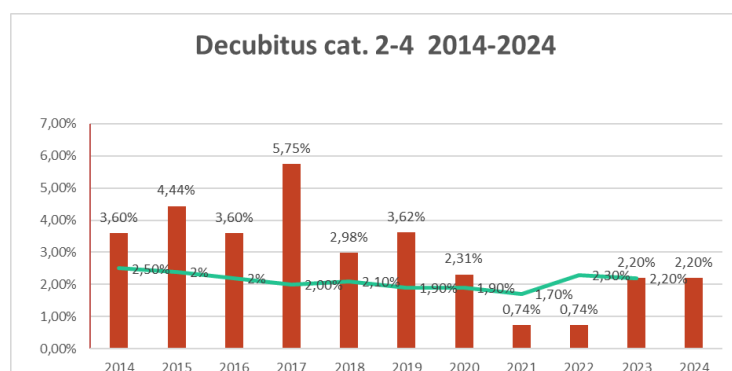
te plannen voor 2025:

- MNA-decubitus: oppuntstelling meting en actieplan
- wondzorgprotocol: rapportage juiste terminologie
- fixatie-vallen: actie bij frequente valls
- uitschrijven van protocol Scabiës

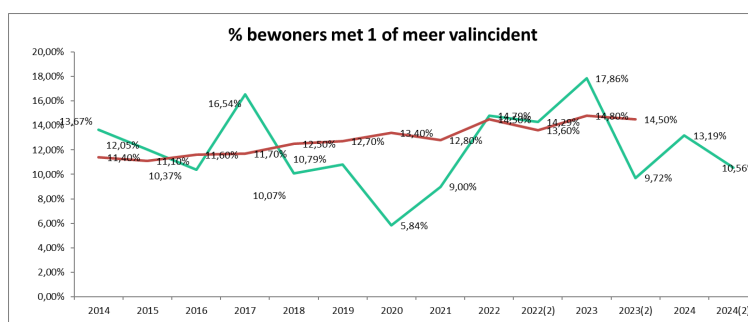
Indicatoren VAZG



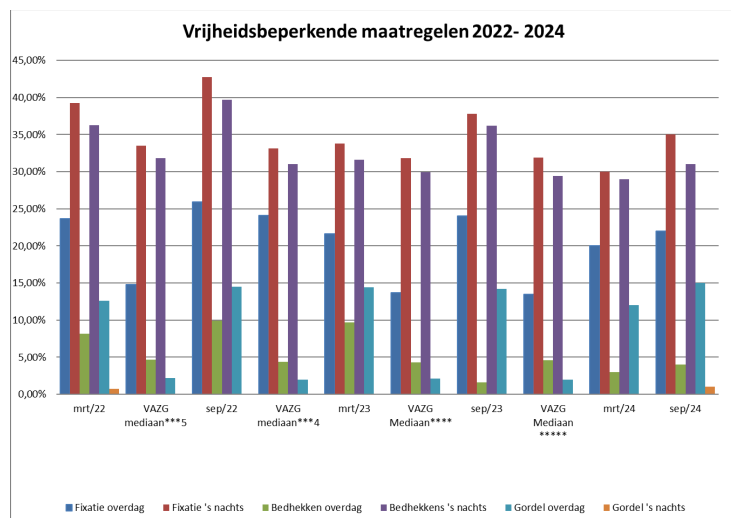
80,29% van de bewoners beschikte over een vroegtijdig zorgplan. Hiermee doen we het beter in vergelijking met 2023 en blijven we ook nog steeds boven het Vlaams gemiddelde.



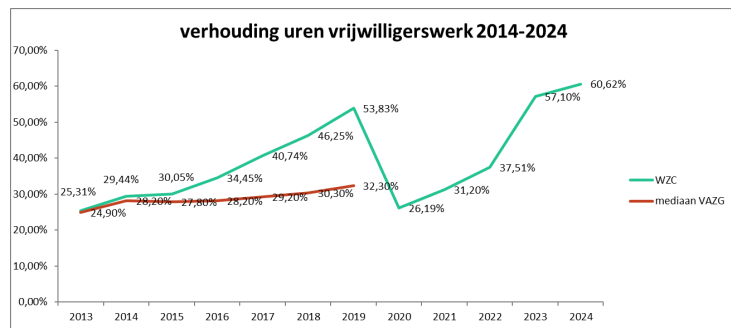
Tijdens de meting stelden we vast dat het aantal decubituswonden met cat. 2 en 4 gelijk gebleven is. **2,20%** van de bewoners had tijdens de registratieperiode een ernstige decubituswonde.



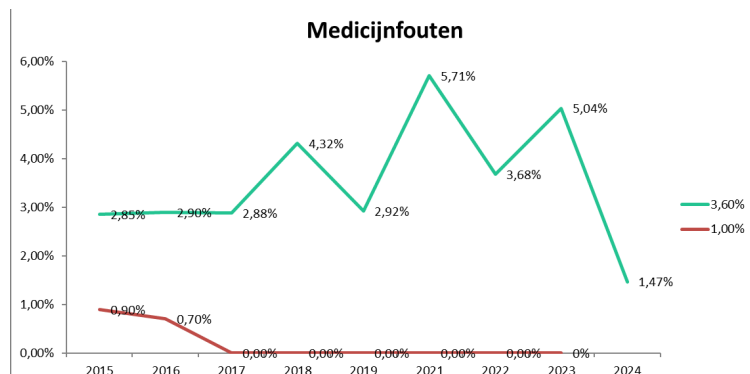
In maart 2024 zagen we opnieuw een **stijging** in het aantal bewoners met 1 of meer valincidenten, in september 2024 was er een **lichte daling van +/-3%**. Als we deze cijfers vergelijken met bewoners die 2 of meer valincidenten hebben, blijven we vaststellen dat dit cijfer steeds een stuk lager ligt. Dit door sterk te blijven inzetten op valpreventie.



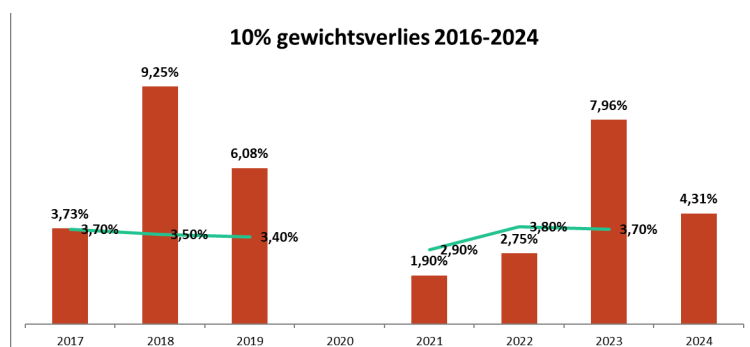
Ten opzichte van 2023 zagen we in maart en september opnieuw **een lichte daling**. Binnen het fixatie-arm beleid blijven we zoeken naar werkbare alternatieven. Project Odette draagt hieraan bij door nabijheid te bevorderen en zo het gebruik van medicatie of fixatie te beperken.



We bereiken hiermee een recordcijfer (nl. **8426.75** uren) sinds de meting van vrijwilligersuren met een stijging van 3,5%. De vrijwilligers vormen een onmisbare schakel in het dagelijkse wonen en leven binnen onze organisatie. We danken hen oprecht voor hun warme betrokkenheid en voortdurende engagement.



We blijven inzetten op het voorkomen van medicijnincidenten. Zo blijft het **project IOMB** (interdisciplinair overleg medicatie bewoner) verder lopen en blijven we inzetten op het opleiden van de verpleegkundigen. In 2024 werd er ook een opleiding medicatieveiligheid gegeven voor de zorgkundigen. Gezien er **opnieuw een stijging** is (5,04%) zullen de medicijnincidenten verder nauw opgevolgd worden en waar nodig acties gezet worden.



4,31% van de bewoners had een **gewichtsverlies** van **meer dan 10%** over een periode van 6 maanden. Dit is een **sterke daling** t.o.v. vorig jaar.

Bewoners die behoren tot de risicogroep worden steeds nauw opgevolgd, o.a. tijdens het maandelijks overleg **maaltijdbeleving**, waarbij het gewicht en de voedingstoestand van de bewoner multidisciplinair bekeken wordt en er specifieke acties gezet worden.

Klachtenregistraties

Er werden in totaal **9 klachten** geregistreerd (t.o.v. 12 klachten in 2023), waarvan 1 klacht uit 2 deelklachten bestond. De klachten hadden betrekking op verschillende aandachtspunten, waaronder onvriendelijkheid, het niet tijdig opstarten van een medicatiepomp en het laten staan van servies op de kamer. Het betrof allen eenmalige voorvallen waarop meteen corrigerende maatregelen werden genomen. Echter i.v.m. de wasserij blijven de families ontevreden over kwaliteit en prijs.



afdeling	aantal personen die klachten uiten (2023)
afdeling 1	5 (7)
afdeling 2	3 (3) waarvan 1 bestaat uit 2 deelklachten (betrekking op 2 verschillende processen: 1 zorg & 1 hygiëne)
afdeling 3	1 (3)
assistentiewoningen	0 (0)
TOTAAL	9 (12)

22% uitten hun klacht(en) **schriftelijk**.

Onderstaand vindt u een beknopte analyse van de ontvangen klachten, ingedeeld per relevante categorie, aangevuld met enkele structurele verbetermaatregelen.

In 2025 wordt er een nieuwe overheidsopdracht uitgeschreven, waar hier rekening mee gehouden zal worden.

klacht heeft betrekking op proces	Wat liep er fout?
zorg	1. verdwenen juwelen
	<u>bijsturing</u>: Het ganse team kreeg de opdracht de kamer grondig te doorzoeken. De juwelen werden niet teruggevonden. Er werd aangeraden om minder kostbare juwelen aan te schaffen en de kluis te gebruiken. <u>besluit</u>: Familie hoopt dat de juwelen alsnog gevonden worden.
	2. Bewoner wordt laattijdig gewassen + verzorgend wassen is volgens familie niet voldoende.
	<u>bijsturing</u>: de hoofdverpleegkundige, CRA en algemeen directeur gingen in gesprek om de opmerkingen aan te pakken. De werkljst voor de medewerkers werd aangepast waardoor de bewoner vroeger zal gewassen worden. De voordelen van het verzorgend wassen werden opgesomd naar de familie toe. De medewerkers alsook de huisarts merken geen geurhinder op. <u>besluit</u>: Bewoner geeft zelf aan dat het momenteel goed loopt.
	3. De familie vroeg aan de zorgmedewerkers om de pijnpomp op te starten bij hun vader. Hiervan was niets terug te vinden in het dossier en kon dit dus niet gebeuren. Huisarts was in verlof en vervangende arts was ook niet op de hoogte. De familie was ontevreden en vond dat we de bewoners op palliatief vlak onvoldoende opvolgen.
	<u>bijsturing</u>: De algemeen directeur nam contact op met de huisarts die volgend antwoord gaf: voor zijn verlof was de bewoner nog niet in de situatie om een pijnpomp op te starten. Hij verwacht wel wanneer de toestand zo snel achteruit gaat dat de vervangende arts het nodige doet. Een pijnpomp kan nooit in stand order gezet worden. <u>besluit</u>: De familie apprecieerde de ondernomen stappen en terugkoppeling van de arts.

wasserij	1. Familie vond de factuur van de wasserij te hoog. Heel veel broeken en bovenstukken werden in 1 maand aangerekend. De familie had hier bedenkingen bij.
	<u>bijsturing</u>: Bij navraag aan de zorgmedewerkers en logistiek medewerkers kunnen we concluderen dat het aantal wel zal kloppen. Mevrouw draagt bij het eten normaal schortjes, maar bij weigeren is het moeilijk om haar toch te overtuigen. Mevrouw gaat ook vaak zelfstandig naar het toilet, maar het verschonen verloopt dan niet ideaal, waardoor er vaak vuile broeken zijn. <u>besluit</u>: familie akkoord
	2. Idem een andere familie: vond de factuur van de wasserij te hoog. Hemd keert terug met vlekken en onzorgvuldig gestreken. De familie had hier bedenkingen bij. <u>bijsturing</u>: Het hoofd facilitair gaf het hemd mee met de klachtenbehandelaar van de wasserij, een vergoeding werd gestort aan de familie. <u>besluit</u>: familie tevreden
	3. De familie kreeg nog een aantal facturen van de wasserij, maar bij overlijden werden de rekeningen geblokkeerd. De familie liet dit telefonisch weten aan de wasserij. Alsnog kregen ze onmiddellijk een brief van de advocaat van de wasserij met aanmaning en onmiddellijk extra kosten. <u>bijsturing</u>: Deze klacht werd doorgestuurd naar de klachtenbehandelaar van de wasserij. Hij gaf door dat het dossier ondertussen afgesloten is en er geen extra kosten zijn doorgerekend. <u>besluit</u>: Familie is tevreden dat er geen extra kosten werden aangerekend. Blijven wel ontgoocheld over de werking van de wasserij.

informatie en communicatie	1. De bewoner had buikloop en had zich bevuild. De bevuilde kledij werd gewoon in een zak gestopt en lag in de badkamer. De familie was niet op de hoogte dat betrokkene ziek was en dat er enorm vuile kledij aanwezig was.
	<u>bijsturing</u>: Betrokken zorgmedewerker werd hierop aangesproken dat de kledij zeker moet uitgespoeld worden. Dit werd ook nog eens herhaald op de overdracht. De hoofdverpleegkundige belde het familielid op om zich nog eens te excuseren voor het voorval. <u>besluit</u>: Familie was tevreden met de ontvangen excuses.
	2. Betrokken bewoner was niet goed. Op de afdeling was er geen verpleegkundige aanwezig. De verpleegkundige van een andere afdeling kon niet komen. Huisarts van wacht werd opgebeld en die raadde een ziekenhuisopname aan. De communicatie naar de huisarts van wacht verliep moeizaam doordat het nummer niet te bereiken was met de werktelefoon.
	<u>bijsturing</u>: Hoofverpleegkundige werd beluisterd: de verpleegkundige was nog bezig op haar afdeling en kon niet direct weg. Ze raadde aan de huisarts op te bellen, met de info die ze kreeg. Huisarts van wacht heeft de situatie vanop afstand goed kunnen inschatten. Licom (telefoonfirma) werd ingelicht van het probleem om de wachtpost te bereiken. Dit werd ondertussen aangepakt. Schoondochter werd telefonisch ingelicht van de ondernomen stappen. <u>besluit</u>: Familie was tevreden met de telefonische uitleg.
hygiëne	1. De afwas (vuil servies) wordt niet weggenomen van de kamer waardoor het echt "een boeltje" wordt.
	<u>bijsturing</u>: Momenteel is het een student die veel bijsturing nodig heeft. Deze werd aangesproken om vuile tassen, borden,... van de kamer mee te nemen. <u>besluit</u>: familie tevreden

bejegening	1. Bewoner gaf toe dat hij zelf onvriendelijk is geweest naar een medewerker. Na dit voorval blijft de medewerker de bewoner negeren en op een ongepaste manier bejegenen. Hij heeft schrik gekregen van haar.
	<u>bijsturing</u>: De bewoner werd aangesproken op zijn onvriendelijk gedrag tegenover de medewerker. De hoofdverpleegkundige ging met de betrokken medewerker in gesprek i.v.m. het blijvend professioneel zijn t.o.v. alle bewoners. <u>besluit</u>: De bewoner kon zich vinden in de ondernomen stappen en hoopt dat er verbetering komt.

We kunnen stellen dat we de medewerkers moeten blijven motiveren om bewonersgericht en met een hart voor de zorg te werken: bv. door medewerkers met de bril van “in de plaats van...” op te laten zetten.

De klachten bejegening zijn, in vergelijking met vorig jaar, wel gehalveerd. We evolueren hierin dus positief.

In vergelijking met de **klachten aan de woonzorglijn** scoren we wat gelijklopend.

- Hun aantal klachten daalde lichtjes.
- Het merendeel van hun klachten gaat over de zorg en de kwaliteit van de dienstverlening (medicatie, dagelijkse lichaamsverzorging en dagelijks onderhoud).
- Daarna volgen bij hen klachten over personeelsomkadering en rechten en plichten bewoners.

Het wzc zelf heeft 1 externe klacht geuit aan een familielid in verband met seksueel overschrijdend gedrag bij een bewoner. De sociale dienst ging in gesprek met het betrokken familielid. De situatie kwam niet meer voor.

Tevredenheidsmetingen

Er werden **54 tevredenheidsgesprekken** gevoerd met een bewoner en/of de familie of vertegenwoordiger na hun opname (van de 58 opnames). Door het voeren van tevredenheidsgesprekken krijgen we zicht op mogelijke werkpunten. Zo nodig zetten we meteen actie om deze te verbeteren/weg te werken.

We scoorden op vlak van tevredenheid een gemiddelde van **83,8%** (een mooie stijging in vergelijking met vorig jaar: 77,3%) .

Over de volgende punten blijven de bewoners/familieleden het meest tevreden (> 80%):

- respect en behulpzaamheid van medewerkers;
- informatie vóór en onthaal op dag van opname;
- algemene tevredenheid over de maaltijden (zowel qua afwisseling, grootte porties als smakelijkheid);
- onderhoud van kamer en gemeenschappelijke ruimtes;
- informatie over het woonzorgcentrum.

In 2024 hebben we actief ingezet op het inplannen van een woonzorgoverleg. Dit is duidelijk zichtbaar in de cijfers: 54 gesprekken t.o.v. 38 in 2023. Er werd gepoogd om wekelijks een gesprek per afdeling in te plannen, zodoende er voor iedere bewoner een woonzorgoverleg per jaar kan doorgaan.

Tussentijdse evaluatie

In het najaar vindt jaarlijks een **tussentijdse evaluatie plaats van alle lopende projecten, acties en vormingstrajecten**. Deze evaluatiemomenten worden georganiseerd met medewerkers. Het doel is om gezamenlijk te reflecteren op het “waarom” van deze initiatieven, te horen hoe ze ervaren worden en te bespreken wat medewerkers eruit meenemen in hun dagelijkse werk en omgang.

De resultaten kunt u vinden onder de rubriek **project-procesresultaten**.



BEWONERSRESULTATEN

Aantal opnames in het wzc (per leeftijdscategorie)

leeftijd	man	vrouw	totaal
<50	0	0	0
50 - 54	1	0	1
55 - 59	0	0	0
60 - 64	0	1	1
65 - 69	0	0	0
70 - 74	2	1	3
75 - 79	4	7	11
80 - 84	4	11	15
85 - 89	5	7	12
90 - 94	2	9	11
95 - 99	2	2	4
100 - 104	0	0	0
TOTAAL	20	38	58

Gemiddelde leeftijd bij opname: 84 jaar, 3 maanden, 12 dagen. Er werden **58 bewoners** opgenomen. Er was 1 opname voor de **nachtzorg**.

De gemiddelde leeftijd daalde met ongeveer 3 jaar ten opzichte van 2023.



Opname naar herkomst

opnames van 01/01 – 31/12	mannen			vrouwen			MAN	VROUW	TOTAAL	KOPPELS
	ROB	RVT	NOM	ROB	RVT	NOM				
8560 WEVELGEM	11	0	0	17	0	0	11	17	28	0
8560 GULLEGEM	3	0	0	6	0	0	3	6	9	0
8560 MOORSELE	1	0	0	3	0	0	1	3	4	0
8500 KORTRIJK	1	0	0	3	0	0	1	3	4	0
8501 HEULE	0	0	0	2	0	0	0	2	2	0
8520 KUURNE	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0
8800 ROESELARE	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0
8930 MENEN	1	0	0	1	0	0	1	1	2	0
8940 GELUWE	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0
8211 AARTRIJKE	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0
8531 HULSTE	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0
8790 WAREGEM	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
8900 IEPER	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
8957 MESEN	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
8980 ZONNEBEKE	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
TOTAAL	20	0	0	38	0	0	20	38	58	0

41 bewoners van de opgenomen bewoners
(70,69%) zijn afkomstig uit (Groot) Wevelgem.
 (2023: 78,46%)



Gemiddelde leeftijd op 31/12

leeftijd	mannen	vrouwen	TOTAAL
<55	1	1	2
55 – 59	0	0	0
60 – 64	0	0	0
65 – 69	3	1	4
70 – 74	0	3	3
75 – 79	7	14	21
80 – 84	5	19	24
85 – 89	9	23	32
90 – 94	6	27	33
95 – 99	5	9	14
100 – 104	1	3	4
TOTAAL	37	100	137

De **gemiddelde leeftijd** steeg lichtjes t.o.v. vorig jaar, **nl. 86 jaar en 2 maanden**. Dit is een stijging van 2 maanden. Op 31/12 waren er 2 lege kamers.



Bewonersrotatie

		31.03	30.06	30.09	31.12
opnames		14	28	43	58
ontslagen	overlijdens	14	23	36	48
	definitieve vertrekken	2	4	8	11
gemiddelde leeftijd		86,5	86,3	86	86,2
gemiddelde verblijfsduur		3	2,7	2,7	2,7
wachtlIJst	zorggraad B/C/D	6	3	6	5
	zorggraad O/A	10	4	5	4

In totaal verhuisden er 11 bewoners naar een andere voorziening, wat een daling is t.o.v. 21 in 2023. Dit betrof onder meer doorstroom naar wzc Elckerlyc, een verhuis dicht bij familie of terugkeer naar huis na herstel.

Gemiddelde zorggraad per kwartaal

		1e KW	2e KW	3e KW	4e KW	JAARTOTAAL	JAARTOT in %
ROB	O	1,26	1,87	2,24	2,17	1,89	1,38%
	A	10,13	12,12	11,76	11,87	11,47	8,42%
ROB	B	52,70	51,86	52,35	54,11	52,76	38,72%
	C- Cd	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
	D	9,44	9,30	11,03	11,66	10,36	7,60%
	C+	12,76	12,29	13,52	14,90	13,37	9,81%
	Cd+	50,49	48,25	44,75	42,23	46,43	34,07%
RVT	B	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
	C	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
	Cd	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
Totaal		136,78	135,69	135,65	136,94	136,27	100,00%
%B&C/totale populatie		92%	90%	90%	90%	90%	90%

Ongeveer **90%** van de bewoners in het woonzorgcentrum heeft een hoge zorgbehoefte. Tegelijkertijd merken we een daling van het aantal C-profielen en een toename van A-profielen. Deze evolutie lijkt samen te hangen met het feit dat sommige bewoners herstellen wanneer zij opnieuw structuur en regelmaat ervaren.



Gemiddelde verblijfsduur

De huidige bewoners verblijven hier ongeveer 3 jaar, 4 maand en 0 dagen.

Dit blijft stabiel. 

Hospitalisaties

	aantal personen	aantal dagen	gemiddeld per opname
2020	70 ziekenhuisopnames	576 dagen	8,23 dagen/opname
2021	64 ziekenhuisopnames	491 dagen	7,67 dagen/opname
2022	86 ziekenhuisopnames	686 dagen	7,98 dagen/opname
2023	63 ziekenhuisopnames	654 dagen	10,38 dagen/opname
2024	74 ziekenhuisopnames	472 dagen	6,37 dagen/opname

We kunnen stellen dat het aantal ziekenhuisopnames steeg, maar dat de gemiddelde opnameduur daalde.



Aantal overlijdens

leeftijd	man	vrouw	totaal
< 60	0	0	0
60 – 69	2	1	3
70 – 79	4	2	6
80 – 89	10	9	19
90 – 99	6	12	18
>100	0	2	2
totaal	22	26	48

gemiddelde leeftijd bij overlijden: **86 jaar, 2 maanden en 28 dagen**

Er waren **48** overlijdens.

Uit het palliatief jaarverslag blijkt dat **30 bewoners (62,5%) palliatieve zorg** ontvingen, wat een verdere stijging is t.o.v. 2023 (53,33%). Een palliatief dossier kan enkel opgestart worden in overleg met de huisarts, wat een belangrijk aandachtspunt blijft in de toekomst.

Tegelijkertijd stellen we vast dat **29 bewoners met een palliatief dossier in het woonzorgcentrum zijn overleden.**

Het wonen en leven van de bewoner gaat gepaard met het zorgen voor zinvolle dagen: we genieten nog wat na van de activiteiten.

De bewoners werden getrakteerd op een feestelijk **nieuwjaarsmenu**, vergezeld van een glaasje wijn om samen het nieuwe jaar in te zetten.



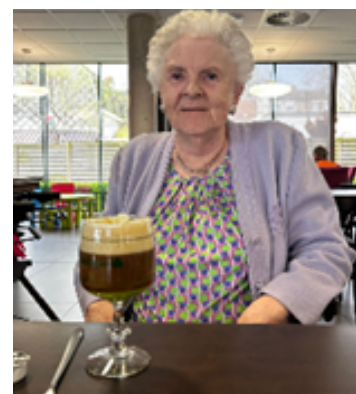
Vanaf maart werd er volop genoten van het voorjaar, met o.a. **lentewandelingen**.



Op **1 mei** kregen bewoners en medewerkers van de woonzorgcentra Elckerlyck, Sint-Camillus, Sint-Jozef en het Gulle Heem traditiegetrouw **een bloemetje, geschonken door het gemeentebestuur in samenwerking met Tuinhier Wevelgem**.



De editie van 2024 kende opnieuw veel succes, met een gevarieerd aanbod en de populaire '**Kakelkoffie**' – een combinatie van pistache-advocaat en koffie – als smaakmaker.



Twee keer per maand komen bewoners en vrijwilligers samen in "Café Crochet" om handwerk te maken voor de Lentemarkt, aangevuld met zelfgemaakte lekkernijen zoals confituur en advocaat.



De maand april staat in het teken van Pasen. Daarom brachten we ook een bezoek aan de **Paasfoor** in Kortrijk met de bewoners, samen met vrijwilligers en familieleden. We maakten plezier op de attracties, smulden van de oliebolletjes en dronken rustig iets op een terras.



Tijdens de **Week van de Valpreventie** worden er verschillende activiteiten georganiseerd om het bewustzijn over valpreventie te vergroten en om zowel fysieke als sociale activiteiten aan te moedigen. De week begon op maandag met een fitness sessie, waarbij deelnemers de mogelijkheid kregen om hun kracht en balans te verbeteren.

Op dinsdag was er een wandelsessie met leerlingen en op donderdag groepsgymnastiek. De week werd afgesloten met een wandelsessie met de leerlingen. Daarnaast was er een beweegparcours dat gedurende de week werd aangeboden, gericht op het verbeteren van de motoriek en balans, wat essentieel is voor het voorkomen van vallen.



In mei en september verschijnen de **kermisattracties** in het straatbeeld van Wevelgem. De uitgelezen kans om te smullen van oliebollen of herinneringen op te halen aan de kindertijd!

Zelf waren we ook aanwezig met een taartenstand tijdens de **kermis** in september. Bewoners hielpen bij de verkoop van taarten en genoten van de praatjes die ze hierbij konden slaan.



Het afgelopen jaar werd er intensief **samengewerkt met verschillende scholen uit de buurt**. Kleuters, lagere schoolkinderen en leerlingen uit het secundair onderwijs kwamen geregeld langs in het woonzorgcentrum. Van beleefnamiddagen rond dementie tot spelnamiddagen, van bakken tot samen zingen.

Dit jaar was er een bijzondere samenwerking met twee beroepsklassen. Elke donderdagochtend kwamen de studenten van deze klassen samen met de bewoners om desserts te bereiden. Deze activiteit bood niet alleen de kans om te leren over koken, maar ook om sociale interactie te bevorderen tussen de jongere studenten en de oudere bewoners. Het gezamenlijke koken en het delen van momenten in de keuken hielp de bewoners om actief te blijven.

Het **intergenerationeel werken** is zowel voor bewoners als voor de kinderen telkens een schot in de roos!



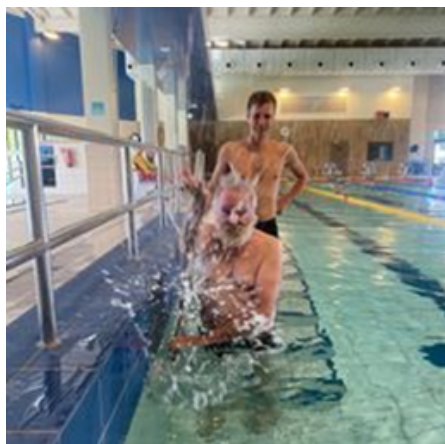
Tot op heden wordt nog steeds 1 keer per week het **Lin-stituut** georganiseerd. Elke week (op woensdag of donderdag) wordt een kleine groep bewoners uitgenodigd om enerzijds een groepssessie bij te wonen bij de psychosociale begeleidster Els, of de assistente Ilse en anderzijds een behandeling naar wens te kiezen in het Lin-stituut. De bewoner heeft ten allen tijde inspraak en mag dus altijd kiezen naar welke behandeling de voorkeur gaat. Iedere week komt een andere afdeling aan bod.



Doorheen het jaar kwamen heel wat **(huis)dieren op bezoek**. Odiel, de hond van Jaelle, is alvast een vaste waarde geworden in ons woonzorgcentrum. In de zomer kwamen alpaca's langs op het grasplein van het Grand Café. Zowel bewoners als kinderen van de speelpleinwerking kwamen langs om de dieren te aaien en te knuffelen.



In 2023 startten we op met een maandelijks bezoek aan het zwembad. Bewoners werden bevraagd en al snel werden enkele enthousiastelingen gevonden die maandelijks staan te popelen om te **zwemmen**. Tot op heden zijn het enkel mannen die meegaan naar het zwembad. Ze hebben er veel plezier aan en soms 'plagen' ze elkaar eens door elkaar nat te maken.



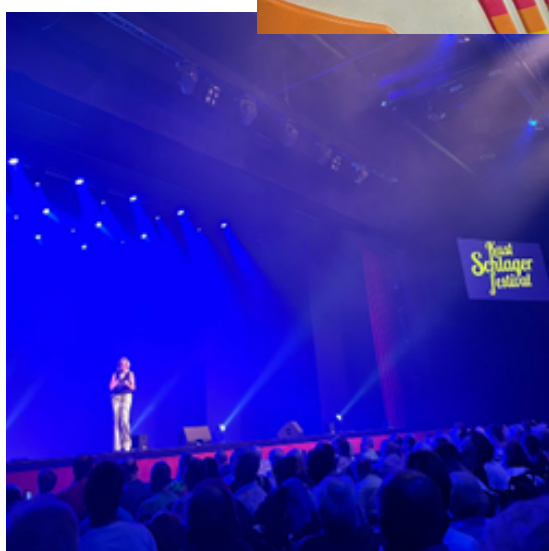
Daarnaast ging onze **fitnessruimte** terug open. Dit biedt onze bewoners de mogelijkheid om op een veilige en aangename manier in beweging te blijven.

Op maandag namiddag en vrijdag voormiddag is er begeleiding van de bewegingscoach of een medewerker van het woonleefteam. De toestellen zijn aangepast aan de noden van bewoners, met aandacht voor mobiliteit en kracht. Samen werken we aan een actieve en gezonde levensstijl.



In september trokken we terug naar Plopsaland De Panne voor het **Kustschlagerfestival**.

In de voormiddag zorgden de attracties bij de waaghalzen onder ons voor kriebels in de buik, in de namiddag deden onder meer zanger Paul Bruna en Margriet Hermans ons hart wat sneller ging slaan. Een onvergetelijke dag voor bewoners en hun familieleden!



Ook bewoners die niet meekonden op uitstap werden niet vergeten. DJ José zorgde voor een eigen Schlagerfestival in het Grand Café van het woonzorgcentrum. De beentjes werden losgegooid op de dansvloer.



Honden en katten zijn fascinerende dieren. Ze doen ons beter voelen, gewoon door te zijn wie ze zijn. Fons is reeds een vaste waarde in het woonzorgcentrum, via AAP vzw. Menig bewoner kijkt dan ook steeds uit naar zijn komst. Samen met baasje Severine zien we ze telkens opnieuw graag toekomen. Vanaf 2025 is het ook zo dat **Severine en Fons** in het weekend eens langskomen.



Bewoners komen maandelijks samen om, binnen een huiselijk kader, samen te koken en te eten. Van bij het bepalen van de menu tot de afwas worden bewoners betrokken, wat in 2024 resulteerde in veel gezellige middagen en lekkere gerechten. Het afgelopen jaar werd **restaurant Herfstvreugde** een maandelijkse activiteit voor de afdelingen.



Het afgelopen jaar viel er heel wat te vieren in Sint-Camillus! Er werden heel wat eeuwelingen in de kijker gezet en ook enkele koppels konden hun **jubiläum** vieren. Telkens sloot hier familie bij aan en kwamen enkele personen vanuit de gemeente langs.



In juli kwam het **ijskarretje** van Gelati Debue langs in Sint-Camillus. De bewoners, medewerkers en kindjes van de speelpleinwerking konden genieten van een verfrissend ijsje.



In juli en augustus vond geregeld een **zomerbar** plaats. Bewoners, familieleden en medewerkers waren welkom voor een aperitief met een verscheidenheid aan hapjes. Voor ieder wat wils dus. De bedoeling was een vakantiegevoel in eigen huis te brengen.



Dankzij de samenwerking met VillaVip konden we gedurende enkele weken hun **duofiets** ontlenen. Medewerkers en familieleden maakten hier gretig gebruik van.



In het verlengde van werelddag dementie, organiseerden wij in de week van 21 september de **week van dementie**. Er werden tal van activiteiten georganiseerd met de nadruk op de tijd van toen. We gingen van start met kapsels uit de jaren '70-'80. Bewoners, medewerkers en bezoekers mochten langskomen in het Grand Café en werden in mum van tijd terug getoverd in de tijd. Ambachten van vroeger werden in de kijker geplaatst en opnieuw tot leven gebracht. Later in de week volgden nog een filmnamiddag, een thé dansant en een verwennamiddag. Ook de meest hulpbehoevende bewoners werden niet uit het oog verloren tijdens een snoezel-feestnamiddag. Gedurende de week werden zelf gehaakte vergeet-me-nietjes verkocht, als symbool voor werelddag dementie.



copyright foto Els Deleu

Tijdens de **Week van de Smaak** beleefden de bewoners een heerlijke en speelse ervaring! Ze deden mee aan geur- en proefspelletjes, zoals blind proeven en het herkennen van smaken. Ook waren er leuke reactiespelletjes, zoals een appelschil zo lang mogelijk maken en een huisje bouwen van pasta. Het opkloppen van eiwit en een wedstrijdje mandarijn pellen zorgden voor veel plezier. Samen genoten we van een smaakvolle en gezellige week!



Op dinsdag 19 november konden bewoners zich uitleven tijdens de **seniorennamiddag** in de Porseleinhallen. Günther Neefs zorgde ervoor dat de temperatuur de lucht inging. Stilzitten was dan ook moeilijk en we mochten zelfs op het podium.



Op algemeen verzoek van bewoners organiseerden we een **mossselfestijn**. De keukenmedewerkers zorgden voor de bereiding en de medewerkers op de afdelingen voor de aankleding, het vlot verloop en aangename sfeer. Een mooi staaltje samenwerking tussen de verschillende disciplines, wat zorgde voor een smakelijk en leuk maaltijdmoment!



Op Sinterklaas, 6 december, konden de bewoners op alle afdelingen genieten van een **Sinterklaasontbijt**. De pieten brachten in de namiddag ook een bezoekje op de afdelingen. Veel bewoners zetten enthousiast hun schoen klaar, dat werd gevuld met heel wat lekkers.



ACTIVITEITEN ROND KERST EN NIEUWJAAR

In 2024 trachtten we onszelf opnieuw te overtreffen met de **kerstmarkt**. Binnen het thema 'Circus' probeerden we een unieke belevenis te creëren voor bewoners en bezoekers.



AFDELINGSGEBONDEN ACTIVITEITEN

Maandelijks komt de **mannenclub** "de mannelijke activisten" samen voor een mannenactiviteit. In het begin van het jaar ging er een vergadering door waar de activiteiten werden bepaald door de mannelijke bewoners: o.a. cafébezoek, darts, film, pétanque, koers op groot scherm, herinneringen ophalen, ... kwamen aan bod.



Geregeld zijn er **uitstappen** met de bewoners. Restaurantbezoeken, een shoppingnamiddag of een wandeling in de buurt zorgen steeds voor héél wat gegadigden.



Van juni tot eind september brachten we wekelijks, indien het weer het toeliet, een bezoek aan de Wevelgemse **markt**. Met hulp van vrijwilligers kunnen we hierbij inspelen op de vraag van heel wat geïnteresseerde bewoners.



In 2024 werd de **samenwerking** rond activiteiten met wzc Elckerlyc (quizzen) heropgestart. Er werden 2 quizzen georganiseerd, in het voorjaar in wzc Sint-Camillus en in het najaar in wzc Elckerlyc. Inzet was de wisselbeker. De stand is momenteel 1-1.

De **ouderenadviesraad** is het officiële adviesorgaan voor ouderen in de gemeente. Deze is samengesteld uit een algemene vergadering en een dagelijks bestuur en komen max. een 4-tal keren per jaar samen. Naast vertegenwoordigers van de seniorenverenigingen kunnen ook individuele personen aansluiten.

Vanuit de ouderenraad worden verschillende activiteiten georganiseerd, zoals de jaarlijkse seniorenfeesten in november, het oudejaarsfeest voor eenzame personen, infosessies rond diverse thema's, ...

Binnen het kader van buurtwerking sluit Yessie Vanderhispsallie aan bij de bijeenkomsten van de ouderenadviesraad.



De bewoners van afdeling 3 vinden het belangrijk dat het wzc een plek vol familiegevoel is en dat er inspraak/participatie is. In mei mochten de bewoners samen nadenken en dromen over het ideale wzc, dit in kader van project **Tubbe**. Ze stelden samen fotocollages met teksten op met wat voor hen belangrijk is. Zo kwamen ze o.a. ook op het idee om een dessertactiviteit te organiseren in september voor hun familieleden/kennissen met sfeervolle muziek uit de jukebox.

Er gebeurde een peiling door de bewoners om de ideale datum te bepalen. Enkele bewoners kozen ervoor om met de computer een uitnodiging op te maken, die vervolgens met zorg werd afgedrukt en uitgedeeld aan de familieleden en medebewoners. "Mond-tot-mond-reclame werkt het best!" zeiden ze. Voor de zekerheid werd ook een uitnodiging naar de eerste contactpersoon gestuurd, want ze wilden ook tegemoet komen aan de digitale generatie.

Vervolgens werd er gezocht naar enkele familierecepten. Er werd tijdens een overleg gekozen welke taarten ze zelf gingen maken en welke desserts ze gingen laten maken of bestellen. Ook de medewerkers en hun kinderen werden warm gemaakt om te helpen bakken. Zo kwamen ze tot een breed scala aan lekkernijen die op de toog van de Orangerie werden gepresenteerd. De zaal werd klaargezet volgens hun voorkeur: oud servies die herinneringen aan vroeger opriep en een placemat vol foto's van hun voorbereiding.



Rusthuis wordt omgetoverd tot feeëriek circus tijdens kerstmarkt: “Elk jaar tikkeltje meer”



Het personeel van het woonzorgcentrum gaat wel heel erg ver om voor een unieke kerstfeer te zorgen. — © djr

bron: Het Nieuwsblad



copyright foto Els Deleu

Van donderdag 12 tot en met zondag 15 december is er Kerstmarkt Cirque Magique in het woonzorgcentrum Sint-Camillus in Wevelgem. Het team Wonen en Leven zette weer het beste beentje voor om er een beleevingsmoment van te maken voor de bewoners en voor alle bezoekers van de kerstmarkt.

“Al in januari kwamen we op het idee om rond het thema ‘circus’ te werken”, luidt het bij het team Wonen en Leven die de kerstmarkt vorm geeft. Er wordt over een ‘team wonen en leven’ gesproken, want nu spreekt men over een ‘woonzorgcentrum’. De tijd dat men sprak over ‘rusthuizen’ ligt al een hele tijd achter ons.

“We werkten vorig jaar rond het thema ‘De Notenkraker’, en was we nu voor het thema ‘circus’ zouden werken, konden we wel wat materiaal en kledij – of delen ervan – recupereren.” De kledij van de medewerkers in het thema verkleed zijn werd voornamelijk zelf gemaakt. “Bewoner Gerarda stikte ook mee aan de clownbroek.”

De bewoners en vrijwilligers werden zoveel mogelijk betrokken in de voorbereidingen. Zo trok een bewoner mee de baan op om materialen te gaan ophalen. Ook tijdens de Kerstmarkt zelf zijn heel veel vrijwilligers actief. Er wordt niet met externen, maar enkel met vrijwilligers, bewoners en personeel samengewerkt.

“Ook onze trein van vorig jaar konden we recupereren. We maakten er kooien voor de circusdieren in.” Die trein werd eerder al het decor voor het maken van foto's van bewoners voor een kerstkaart voor de familie.

In de orangerie van het woonzorgcentrum werd een circusarena gecreëerd. “Hier komt het circusorkest, gekoppeld aan een verkoop van kapstokken met dierenkoppen voor de kinderkamers.”

Er komt ook een bakkershuisje waar gepensioneerd bakkersleerkracht van Ter Groene Poorte Danny Capon verse koekjes en marsepeinfiguurtjes zal maken.

Doordat het thema al van in het begin van het jaar gekend is, kon de haak- en breiclub binnen het woonzorgcentrum het hele jaar werken aan figuren die binnen het thema passen. Die artikelen worden verkocht op de Kerstmarkt.

Er zal ook een popcornmachine staan. “Er werden muisjes gehaakt om aan de zakjes met popcorn te hangen.”

Kerstmarkt voor jong en oud

De Kerstmarkt Cirque Magique vindt plaats in de inkom en de orangerie van het woonzorgcentrum Sint-Camillus dat gelegen is in de Kloosterstraat 21 in Wevelgem. De gang naar de Grand Café voert je verder in het thema. “Heel het gelijkvloers is eigenlijk een totaalbeleving voor zowel bewoners als bezoekers. Wie niet op bezoek bij een bewoner komt, is zeker ook welkom!” Van donderdag 12 tot en met zondag 15 december is de Kerstmarkt geopend van 14 tot 17 uur, maar op vrijdag volgt er nog een nocturne tot 22 uur.

Tijdens de nocturne van vrijdag zal er verse tomatensoep te verkrijgen zijn en staat er ook een hotdogkraam.

Op vrijdagavond en op zaterdag- en zondagmiddag is er kinderanimatie in de kinézaal. Daar zal geschminkt worden, maar kunnen kinderen ook kleuren, staat er een vispuit en zijn er spelletjes. “We vinden het belangrijk dat ook de kinderen kunnen meekomen, want voor onze bewoners is het altijd fijn als ze kinderen zien.” Kinderen die verkleed in een clown of circusdier naar het woonzorgcentrum komen krijgen een attentie.

De vijf dagen van de Kerstmarkt worden er pannenkoeken verkocht in de Grand Café. Je kan er ook bestellen om mee te nemen aan 7 euro per kilogram of 4 euro voor een halve kilogram. Bestellen kan op administratie@wzcsintcamillus.be

“Nieuw is de Picon van het huis die heel het weekend kan genuttigd worden, maar ook verkocht wordt per fles in ons artisanale winkeltje waar ook de advocaat, Limoncello, ajuntjes, alcoholvrije cava, leuke nesquickzakjes, confituur, enz. verkocht worden.” Bewoners van binnen het kleinschalig wonen hielpen mee om dit alles te bereiden of te verpakken.” Tijdens de kerstmarkt wordt er naast het gewone aanbod ook cava mét en zonder alcohol, glühwein, St.-Bernardus kerstbier, verkocht in de Grand Café.

Op de Kerstmarkt kan je cash of met Payconiq betalen en in de Grand Café betaal je cash of met Bancontact.

Naast de parkeerplaatsen rond het woonzorgcentrum is er ook een extra parking aan de overkant van de straat die de burens openstellen tijdens de Kerstmarkt.

bron: Streekgenoot

Expo 50 jaar vzw Sint-Camillus

WEVELGEM Een tentoonstelling met unieke foto's vertelt de 50-jarige geschiedenis van vzw Sint-Camillus. Vele anekdotes werden verzameld bij de bewoners zelf, erevoorzitter Michel Deleu herinnert zich nog alles alsof het gisteren was. Via een audiotour begeleidt hij je doorheen de tentoonstelling.

DOOR EDDY LIPPENS

De fototentoonstelling begint meteen aan de inkom waar unieke foto's van het vroegere moederhuis staan afgebeeld. Meteen het prille begin van de vzw Sint-Camillus en van de tentoonstelling. Door de QR-codes te scannen die bij de foto's hangen, hoor je erevoorzitter Michel Deleu die je begeleidt bij je bezoek. Naast de tentoonstelling kunnen de bezoekers genieten van een wandeling op donderdag 24 oktober en er wordt een geschiedenisquiz georganiseerd op donderdag 17 oktober.

'OUD MANNENHUIS'

Sint-Camillus heeft een lange voorgeschiedenis. In 1937 was er al een 'oudmannenhuis', in 1929 was er officieel sprake van een rusthuis. "In 1975 werd dan de vzw Sint-Camillus opgericht",

vertelt voorzitter Piet Dujardin. "Genoemd naar de heilige van zorg en toewijding. In de jaren die volgden, werd er gebouwd en verbouwd. In 1993 werd het centrale, nieuwe gedeelte in gebruik genomen en vier jaar later de assistentiewoningen 'residentie Waeterhof'. In 2008 kwam er een nieuwe vleugel aan de Schoolstraat waar op het gelijkvloers het 'Grand Café' is gevestigd. En we kijken vooruit. Niet alleen werken we samen met andere woonzorgcentra. Ook met de gemeente, waar we een brug proberen te maken met vzw Elckerlyc. En voor de nabije toekomst staat een samenwerking op stapel met VBS SPWe-basis voor de bouw van een nieuwe vleugel." "Op 4 juni 1974 richtten de Zus-

ters van Liefde uit Heule, die eigenaar waren van het rustoord in de Kloosterstraat, een vergadering in", herinnert Michel Deleu (93) zich nog levendig. "Daar vroegen ze de aanwezigen of ze bereid waren het beheer over te nemen. Zelf hadden ze te veel instellingen die ze moesten beheren en er kwamen geen jonge zusters meer bij. Drie Wevelgemnaren die aanwezig waren - Zeno Byttrahler, Stefaan Raes en Michel Deleu - gingen akkoord. Bij unanieme stemming werd ik tot voorzitter verkozen."

VERANDERINGEN

Michel was gedurende 23 jaar voorzitter. Na hem kwam Roger Duyck en momenteel is dat Piet

Dujardin. Van bij de aanvang voerde het nieuwe bestuur, de voorzitter op kop, enkele veranderingen door. "Het allereerste wat ik doorvoerde was het loon van de verpleegkundigen", vervolgt Michel Deleu. "Die verdienden heel wat minder dan in de ziekenhuizen. Dat hebben we meteen gelijkgesteld. De tweede verandering was de torenhoge kapel, waar een enkele kachel zorgde voor verwarming. Ik liet er een vals plafond steken zodat het er wat warmer werd tijdens de vieringen. Het waren wel mijn initiatieven, maar steeds unaniem goedgekeurd door het hele bestuur."

Toen het nieuwe gebouw werd geplaatst, stelde Michel voor om

in alle kamers rookmelders te plaatsen. "In 1985 was dat nog een heel dure aangelegenheid. Te duur, vond het bestuur. Net in die week verscheen er in de krant een stuk over een ongeval in een rusthuis in Aalst, er was een mevrouw gestikt omdat er geen rookmelders waren. Geld was opeens geen probleem meer (lacht)." Michel bleef bestuurslid, tot twee jaar geleden. "Drie jaar geleden kwam dochter Els langs met een uitnodigende boodschap", zegt Michel. "Er kwam een mooie kamer vrij in de assistentiewoningen van Sint-Camillus. 'Geen sprake van', antwoordde ik. 'Ik blijf in mijn huis wonen zolang ik kan'. Die nacht deed ik echter geen oog dicht en tegen 's ochtends was ik van gedacht veranderd." Sindsdien wonen Michel en echtgenote Anna Vanneste in het woonzorgcentrum, waar hij als bestuurder zoveel jaren de zorg voor heeft gedragen.

BEJAARDENZORG

De toenadering tot Elckerlyc, het woonzorgcentrum van de gemeente, vindt Michel een goed idee. "In 1979 had ik een akkoord met het OCMW van Wevelgem om een samenwerking op te starten 'bejaardenzorg Wevelgem'. Het akkoord was in de verschillende organen goedgekeurd... maar de dag dat we onze handtekening moesten zetten, kreeg ik telefoon van de zusters van Heule dat ik niet mocht tekenen. Omdat ze hun zelfstandigheid konden prijs geven. Ik vond dat heel goed. Het is goed dat het uiteindelijk gebeuren, maar op een bepaald moment was het verloren gegaan."



Het officiële lint werd vastgehouden door medewerkers Yessie Vanderhispalle en Lotte Deprez en doorgeknipt door v.l.n.r. voorzitter Piet Dujardin, erevoorzitter Michel Deleu, burgemeester Jan Seynhaeve en directeur Edwige Laridon. (foto SLW)

Medeoprichter Michel (92) vertelt verhaal van 50 jaar Sint-Camillus

Oktober is een bijzondere feestmaand in woonzorgcentrum Sint-Camillus. Het Wevelgemse rusthuis bestaat vijftig jaar en dat wordt gevierd met een opmerkelijke tentoonstelling. Michel Deleu (92) sprak de begeleidende tekst in. Bijzonder, want de huidige bewoner is een van de medeoprichters van het rusthuis.



Michel is de stem van de tentoonstelling. © DJR

WEVELGEM

Deleu is vandaag een van de bewoners, maar vijftig jaar geleden stond hij mee aan de wieg van het woonzorgcentrum. De geschikte persoon dus om het verhaal van de voorziening te vertellen.

Dat verhaal beslaat intussen een halve eeuw. Maar de geschiedenis van de instelling gaat zelfs terug naar de eerste helft van de negentiende eeuw. "Maar tot vijftig jaar geleden zochten de zusters versterking en werd een beheerraad opgericht zodat ook leken hun zegje kregen", zegt Lotte Deprez.

De tentoonstelling vormt de rode draad van een feestmaand. Op 10 oktober is er de officiële opening. Op 24 oktober is er een wandeling en op 17 oktober een quiz. (DJR)

bron: De Weekbode

Jaarlijkse Buurtbabbel in Goudbergstraat – Kloosterstraat

Dit jaar georganiseerd op de gezellige locatie De Droomhut. Het event bracht een mengeling van buurtbewoners, bewoners van het WZC (Woonzorgcentrum), en flatbewoners samen, en stond in het teken van verbinding.

Dit jaar werd er samen gewerkt met 'eigen kweek' (moestuinen in Goudbergstraat) een belangrijk initiatief voor de buurt. De buurtbewoners die hun eigen groenten verbouwen in de gemeenschappelijke tuin, brachten hun oogst van courgettes mee. Samen werd er een heerlijke tapenade gemaakt, een smaakvolle traktatie die zowel jong als oud aansprak.

Gedurende de Buurtbabbel werden er rondleidingen gegeven, waarbij de bewoners uitleg kregen over de verschillende groenten en kruiden die er gekweekt worden.

Er was ook tijd voor een gezellig aperitief, waar bewoners elkaar konden ontmoeten en nieuwe connecties konden maken. Het samenzijn was een feestelijke gelegenheid

De Buurtbabbel was een succes vanwege de brede deelname: bewoners van het WZC, flatbewoners en andere buurtbewoners uit diverse leeftijden en achtergronden. Het evenement was niet alleen een gelegenheid voor de buurt om samen te komen, maar het versterkte ook de band tussen verschillende generaties en leefomgevingen.



Vanuit onze christelijke inspiratie bieden we een omgeving waarin bewoners, familie, medewerkers en vrijwilligers hun geloof kunnen beleven, met het kerkelijk jaar als leidraad.

De eucharistieviering met pannenkoeken naar aanleiding van **Maria-Lichtmis** is hierin een jaarlijkse traditie geworden voor de bewoners.



**maandelijke
vieringen op de
afdelingen en
wekelijkse
communiebedeling**



In het kader van **de Goede Week** werden verschillende activiteiten uitgewerkt: o.a. palmzondagkaartje, paaskaartje en paas-attentie voor de bewoners. Er werd een Paasmarkt georganiseerd samen met enkele vrijwilligers waar bewoners en bezoekers decoratieartikelen en lekkernijen konden kopen. In het Grand Café konden de bewoners met hun bezoekers genieten van pannenkoeken en kakelkoffie. Op Goede Vrijdag werd er ook een projectie van de kruisweg georganiseerd voor de bewoners op afdeling 3. Omwille van het norovirus kon dit niet overal doorgaan.



Traditioneel werd in de **Mariamaand** mei per afdeling een bezoek gebracht aan het Mariabeeld in de kloostertuin, gecombineerd met een gebedsmoment.



De bezoeken aan de **Mariagrot** in Wevelgem werden in de lente- en zomermaanden, bij mooi weer, georganiseerd in kleine groepjes per afdeling.



Op **vrijdag 12 juli** vond het **feest van de Heilige Camillus** (14/07) plaats. Er werd een feestmaaltijd voor de bewoners bereid en er was een eucharistieviering waar de bewoners actief in betrokken werden.

In **september** werd een bezoek gebracht aan het **Rosarium** in Dadizele met bewoners van afdeling 2.



Op **dinsdag 8 oktober** werd een dankviering georganiseerd om het **50-jarig bestaan van Sint-Camillus** te vieren. De bewoners, medewerkers, zusters en vrijwilligers waren actief bij de viering betrokken.



Op **vrijdag 18 oktober** werd een **herdenkingsmoment** georganiseerd in Sint-Camillus voor de familieleden van de overleden bewoners. Begin november vond er dan op elke afdeling een herdenkingsmoment voor de overleden bewoners plaats. De bewoners konden een kaarsje aansteken voor hun dierbare overledenen.



De **Adventsviering** en de **Kerstviering** werden in december georganiseerd.



In maart 2024 startten we met **“Project Odette” op afdeling 1**. Dit project is een initiatief van de Odisee Hogeschool en wordt getrokken door Katrin Gillis en een aantal onderzoekers/experts.

Wat is “Project Odette”?

“Project Odette” kadert binnen **behoeften gebaseerde zorg**. Doel is om de **mate van gedragsveranderingen** (zoals agitatie, agressie, symptomen van depressie, verdriet of angst, nachtelijke onrust,...) bij mensen met dementie **te verminderen**.

Concreet stemmen medewerkers hun zorg meer af, dienen ze niet-farmacologische behandelingen toe en herbekijken ze de bestaande zorgprocessen. De niet-farmacologische behandelingen die kunnen toegepast worden zijn: aromatherapie, massage, multisensorische stimulatie/snoezelen, herinnering, hechttingsfiguren, muziekmomenten, beweging en creatieve momenten.

In ons huis volgden Maaïke Remmerie (referentiepersoon dementie) en Els Devriese (psychosociaal begeleider) reeds een opleiding tot expert in behoeften gebaseerde zorg. De medewerkers van afdeling 1 kregen vorming (onder de vorm van workshops) rond dit project. (Meer info over dit project kan u terugvinden op de website: www.projectodette.be).

Wat vooraf ging (2023): voorbereidende fase.

Project Odette in 2024:

Van alle bewoners van afdeling 1 namen we reeds een **NPI (Neuro Psychiatric Inventory)** af. Dit is een vragenlijst die het gedrag van de bewoners in kaart brengt. Vanuit deze afname werden er **5 bewoners** geselecteerd.

Voor deze bewoners wordt een **Gazette (levensverhaal)** en een **varkentje (peiling naar de behoeften en waarden)** ingevuld zodat we de bewoners voldoende leren kennen.

Bij deze 5 bewoners planden we vanaf maart 2 **“Odette momenten”** in per week en dit gedurende minimum 6 weken. Daarna wordt geëvalueerd. Hierbij wordt er rekening gehouden met de behoeften en de wensen van de bewoner (niet-medicamenteuze behandelingen):

- aromatherapie
- bewegingsmomenten
- hechttingsfiguren
- herinneringsmoment
- massage
- creatieve momenten
- muziekmomenten
- snoezelen



Na het geven van het Odette moment wordt dit afgetekend op de planning en geregistreerd onder het aandachtspunt “Odette”. De hoofdverpleegkundige, de trekkers en de ambassadeurs (aanspreekpunten op de afdeling) van het project volgen op.

www.projectodette.be

@ODETTE

Odette moment gebaseerde zorg

De Gazette

Voorwoord	 Foto van jouzelf
Levensverhaal	
Stapplan	
Voorwoord	

Welk dier geeft jou plezier? 	Welke tradities kleuren je leven? 
Vertel het verhaal achter je favoriete muzieknummer 	Welk moment uit je leven wil je in een fles bewaren?
Waar word je niet graag aan herinnerd? Waar ben je bang voor?	

MIDDELEN - FINANCIËLE RESULTATEN

Administratief beleid

	ROB	RVT	TOTAAL
1e kwartaal	137,7	0,0	137,7
2e kwartaal	137,4	0,0	137,4
3e kwartaal	136,7	0,0	136,7
4e kwartaal	138,6	0,0	138,6
JAARCUMUL			
TOTAAL	137,6	0,0	137,6
gemiddelde bezetting	97,60%	0%	97,60%

De gemiddelde bewonersbezetting bedroeg **97,60%**, wat aantoonst dat we bijna een maximale bezetting hebben (2023: 97,92%). Dit is min of meer een stabiele trend.

Financieel beleid

De RIZIV-forfait ROB/RVT bedroeg **gemiddeld €93,85** (een stijging van €0,34 per dag/bewoner, in vgl. met 2023).

gemiddelde dagprijzen per kamertype	TYPE 1	TYPE 2	TYPE 3	TYPE 4	TYPE 5	TYPE 6
2020	51,50	55,81	43,17	58,83	61,14	62,47
2021	51,91	56,25	43,51	59,29	61,62	62,97
2022	54,90	59,49	46,02	62,71	65,17	66,60
2023	59,33	64,29	49,73	67,77	70,42	71,97
2024	61,03	66,13	51,17	69,72	72,45	74,04

De dagprijs werd geïndexeerd. De prijzen zijn sterk afhankelijk van de grootte van de kamer en/of deze in de nieuw- of oudbouw gelegen is. Het OCMW dient voor 1 bewoner (0,72%) tussen te komen.

De totale opbrengsten bedragen **€9.898.788,51**. Dit is een stijging van €244.093,58 tegenover 2023. Voor meer detail verwijst ik graag naar het financieel jaarverslag.

De totale bedrijfskosten bedragen **€9.847.556,01**. Dit is een stijging van €526.153,09 tegenover 2023. De personeelskosten bedragen €7.749.176,25, dit is 78,69% van de bedrijfskosten (76,26% in 2023).

Wzc Sint-Camillus haalde een bedrijfsresultaat van +€51.232,50 (ter vergelijking, in 2023 eindigden we met een resultaat van +€333.292,01).

Sedert 2024 is de boekhouder ook ingestapt in het pilootproject 'transparante boekhouding', in 2025 wordt dit echter een verplichting.

MEDEWERKERSRESULTATEN

Op **31/12/2024** telden we **145 medewerkers** in ons wzc, die een totaal van **104,92Fte** vertegenwoordigden. Gemiddeld zien we een opbouw, nl. 3,27Fte t.o.v. 2023. De opbouw is te verklaren door het extra aanwerven van paramedici.



FUNCTIES	4e KW 2020	4e KW 2021	4e KW 2022	4e KW 2023	4e KW 2024
algemeen directeur	2,00	2,00	1,17	1,00	1,00
administratie	3,57	3,30	3,10	3,30	3,08
sociale dienst/psycho-sociaal	2,28	2,32	2,00	1,99	2,97
verpleegkundigen	17,14	16,53	17,95	14,68	15,46
zorgkundigen	42,02	43,23	44,68	42,75	41,92
kiné/ergo/log o/ortho	4,33	4,25	5,35	9,35	11,01
animatie	3,58	3,58	3,33	2,55	3,05
ref. dementie/palliatief ref.	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
keuken	8,88	8,46	6,67	6,91	7,16
schoonmaak	9,73	9,66	9,87	10,27	10,14
logistiek	7,46	6,72	6,80	6,66	6,98
technische dienst	2,14	1,20	1,15	1,21	1,15
TOTAAL	104,12	102,26	103,07	101,65	104,92

aantal
medewerkers per
discipline in Fte
uitgedrukt

Er waren in totaal **26 aanwervingen**.

2023: 34 aanwervingen

2022: 23 aanwervingen (12 mensen voor de zorg)

2021: 27 aanwervingen

2020: 41 aanwervingen (vnl. vervangingscontracten)

Nu situeren de aanwervingen zich voornamelijk als volgt:

> **25 mensen met een contract onbepaalde duur ter vervanging** van een medewerker uit dienst of pensionering. Momenteel zijn er nog 19 van hen tewerkgesteld.

> 1 aanwervingen zijn **vervangingscontracten** voor medewerkers in ziekte- en/of zwangerschapsverlof.

De medewerkersbezetting wordt maandelijks geëvalueerd en per kwartaal maken we een simulatie met het softwareprogramma Probis. Zo kan deze indien nodig tijdig geoptimaliseerd worden.

betaalde effectieven exclusief sociale Maribel						
	verpleging	verzorging	kiné/ergo/logo	paramedici	animatie	TOTAAL
personeels-norm RIZIV	19,647	24,473		6,022	2,25	52,392
effectieven	15,927	28,253		13,968	2,524	60,671
verschil	-3,721	+3,78		+7,947	+0,274	+8,28

Waar vorig jaar vooral het aantrekken van verpleegkundigen een uitdaging bleef, stellen we in 2024 vast dat het tekort zich uitbreidt naar alle zorgprofielen. Ondanks voortdurende inspanningen, zoals stageplaatsen en vakantiejobs, blijft de instroom beperkt, zowel voor verpleegkundigen als voor zorgkundigen en andere zorgondersteunende functies. Het is essentieel om blijvend te investeren in een aantrekkelijk werkklimaat, gerichte samenwerking met scholen en het versterken van instroomkanalen zoals stages en zij-instroomtrajecten. Daarnaast is aandacht voor werkbaar werk en teamondersteuning cruciaal om personeel te behouden én nieuwe medewerkers aan te trekken.

	2020	2021	2022	2023	2024	aantal betaalde effectieven volgens statuut
animatie	3,58 (incl. 0,43)	3,58 (incl. 0,47)	3,33 (incl. 0,47)	2,55 (incl. 0,47)	3,05 (incl. 0,53)	
sociale Maribel	9,5	9,58	9,5	9,5	9,5	
mobiele equipe	2	2	2	2	2	
gewoon statuut	89,04 (incl. 5,17 vakantiejobs)	87,10 (incl. 4,41 vakantiejobs)	88,24 (incl. 5 vakantiejobs)	87,60 (incl. 6,26 vakantiejobs)	90,37 (incl. 6,24 vakantiejobs)	
totaal	104,12	102,26	103,07	101,65	104,92	

We hadden ongeveer evenveel Fteq vakantiejobs (nl. 6,77 Fteq) in vgl. met 2023 (6,73 Fteq). Dit had te maken met een grote uitval van onze vast zorgelijke, waarvoor we een buffer van vakantiejobs hebben geïnstalleerd.

	2020	2021	2022	2023	2024	aantal medewerkers naar geslacht op 31/12
mannen	10	10	10	10	9	
vrouwen	137	134	130	137	136	
totaal	147	144	140	147	145	

93,79% van de medewerkers in het woonzorgcentrum zijn **vrouwen**.

functie	medewerker	jobtime
zorgkundige	Charlotte Macco (08/01/2024)	73,68%
	Lisa Delaere (09/01/2024)	42,11%
	Chloë Degrendel (22/04/2025)	52,63%
	Kimberly De Rooze (19/08/2024)	78,95%
	Kimberly Neve (02/09/2024)	100%
	Diallo Oumou (21/09/2024)	42,11%
	Delphine Taelman (01/10/2024)	100%
	Fleur Velghe (06/12/2024)	84,21%
hoofdverpleegkundige	Melissa Vanhoutte (04/11/2024)	100%
verpleegkundige	Ann Pierlet (04/03/2024)	84,21%
	Noortje Hemelaere (01/10/2024)	63,16%
zorgondersteuner	Marcela Torres (05/02/2024)	52,63%
	Malika Mejidova (17/06/2024)	84,21%
	Els Demeulemeester (08/07/2024)	100%
	Roxana Pacheco (16/09/2024)	84,21%
	Lenore Van Hilst (16/09/2024)	52,63%
	Sabrina Raton (23/12/2024)	100%
keukenhulp	Kim Vancraeyenest (01/07/2024)	63,16%
	Thi Hieu Huynh (23/09/2024)	100%
sociale dienst	Xeena Velghe (08/01/2024)	100%
animator	Phoebe Messeeuw (29/01/2024)	100%
schoonmaak	Jonalyn Jolbitado (15/01/2024)	52,63%
	Halyna Vasylets (11/03/2024)	73,68%
	Aimee Dondo (02/09/2024)	84,21%
ergotherapeute	Kelly Withouck (15/01/2024)	100%

**nieuwe
medewerkers**

Er waren **25 aanwervingen** met een **contract van onbepaalde duur**, waarvan 9 met een voltijdse en 16 met een deeltijdse functie. Deze aanwervingen kaderen in de uitbreiding van het normpersoneel en opvanguren van medewerkers die verlagen in jobtime.

Op vandaag zijn er van hen nog **20 medewerkers werkzaam in ons huis**.

2020	4,73%
2021	4,44%
2022	6,70%
2023	5,76%
2024	4,85%

terug een kleine
daling in het aantal
ziekteverzuimdagen



Kengetal ziekteverzuim*: aantal uren ziekteverzuim **betaald** / (totaal aantal te werken uren) * 100
Er werd met 13 medewerkers een verzuimgesprek gevoerd, met als doel onderzoeken hoe we het verzuim kunnen voorkomen of verminderen.

We zien de volgende **ziekte-uren** over de voorbije jaren:

soort afwezigheid	2020	2021	2022	2023	2024
Carensdag					
1 week ziekte					
2 weken ziekte	772	418	524	320	292
3 + 4 weken ziekte	946,50	512,50	504	404	268
gewaarborgd maandloon ziekte	7.806,60	7.921,73	12.300,59	10.423,28	8.917,68
ziekte 11 maand na gewaarborgd loon	7.607,26	8.462,19	10.044,04	14.894,71	8.863,45
ziekte 1^o maand/ > 1 jaar	16.127,95	18.778,15	17.039,50	12.961,24	16.343,96
deeltijds mutualiteit (ziekte)	224	1.026	2.073	2.649,30	1.431,35

Er waren **9.477,68 uren betaalde ziekte** en 26.638,76 uren onbetaalde.
In vgl. met 2023 zien we een algemene daling bij ziekte.



In 2024 bevielen er 5 medewerkers.



soort verlof	uren 2020	uren 2021	uren 2022	uren 2023	uren 2024
moederschaps- bescherming	3.055,60	4.170,80	3.763,28	3.049,45	3.686,55
zwangerschaps- verlof	2.192,40	2.788,80	3.503,60	3.120,00	2.338,16
borstvoedings- verlof	787,60	2.043,20	1.409,20	1.796,80	1.177,60
TOTAAL	6.035,60	9.002,80	8.676,08	7.966,25	7.202,31

Er verlieten 25 medewerkers met een contract van onbepaalde duur ons huis.

- > 2 medewerkers gingen met pensioen
- > 2 medewerkers werden ontslagen
- > 2 medewerkers hebben het huis verlaten wegens medische overmacht
- > 8 medewerkers hebben het huis verlaten in onderling akkoord
- > 11 medewerkers hadden nood aan een nieuwe uitdaging

functie	medewerker	jobtime	reden
verpleegkundige	Davinia Vanhaecke	80%	nood nieuwe uitdaging
hoofd paramedici	Laurie Saelens	84,21%	onderling akkoord
orthopedagoge	Lynn Dedrie	84,21%	onderling akkoord
ergotherapeute	Lore Roets	100%	nood nieuwe uitdaging
zorgkundige	Eef Seynaeve	100%	onderling akkoord
	Caroline Vanderbeke	84,21%	medische overmacht
	Monika Szulc	78,95%	nood nieuwe uitdaging
	Lisa Delaere	42,11%	onderling akkoord
	Stefanie Deserranno	94,74%	nood nieuwe uitdaging
	Elke Bruneel	84,21%	ontslag
	Diallo Oumou	42,11%	onderling akkoord
	Joyce Deceuninck	78,95%	onderling akkoord
	Siebe Vanlangendonck	100%	onderling akkoord
	Stefanie Goddeeris	100%	nood nieuwe uitdaging
	Sanne Devos	52,63%	nood nieuwe uitdaging
	Selina Vanhaesbrouck	84,21%	nood nieuwe uitdaging
	Jannick Seynaeve	52,63%	pensioen

zorgonder- steuner	Shannen Azou	73,68%	nood nieuwe uitdaging
	Aicha Boutadjene	73,68%	nood nieuwe uitdaging
	Els Demeulemeester	100%	nood nieuwe uitdaging
	Johanna Caulier	73,68%	medische overmacht
	Helen Vandendriessche	100%	onderling akkoord
sociale dienst	Xeena Velghe	100%	nood nieuwe uitdaging
onderhouds- personeel	Jonalyn Jolbitado	52,63%	ontslag
keuken- personeel	Rosa Vandendriessche	63,16%	pensioen

Bij iedereen vindt er een exitgesprek plaats. Er zijn verschillende redenen: dichter bij huis werken, uren niet meer te combineren met het privéleven, uit de zorgsector stappen, zich niet meer goed voelen in wzc Sint-Camillus,...

aantal uren	2020	2021	2022	2023	2024
extern	439,50	751,15	901,65	1.783,33	1.032,87
intern	784,25	1.357	984	2.276,00	2.183,00
TOTAAL	1.223,75	2.108,65	1.885,65	4.059,33	3.215,87

2.652uren door
zorgmedewerkers**561**uren door
niet-zorgmedewerkers

JAAR	TOTAAL	GEMIDDELDE
2020	1.223,75	8,32
2021	2.108,15	17,93
2022	1.885,65	22,97
2023	4.059,33	278,42
2024	3.215,87	213,48

Het **gemiddeld aantal uren per medewerker** daalde lichtjes in 2024.

Echter als we de disciplines bekijken zien we **grote verschillen per discipline:**



OVERZICHT PER DISCIPLINE	2020	2021	2022	2023	2024
directie	38,00	69	66,5	74,75	68,50
hoofdverpleegkundigen	87,25	166,75	214,2	301,00	220,75
verpleegkundigen - zorgmedewerkers - paramedici	671,50	1.313,65	999,2	1.824,18	1.771,82
nachtmedewerkers	37,50	143,25	80,5	57,50	72,50
onderhoudsmedewerkers		6,75	55,5	100,00	37
medewerkers logistiek		71,75	73	391,40	192,95
keukenmedewerkers		28	38,5	239,20	57
andere medewerkers	389,50	281	358,25	1.053,30	792,35

Als we de vormingskost (excl. loonkost) bekijken, dan gaat dit vooral naar de externe vormingen. We komen op jaarbasis op **€15.841,41**. Er is ongeveer **€9.014,47 minder** opgenomen budget dan 2023. In 2024 konden we geen beroep meer doen op subsidies van FeBi. De subsidie-mogelijkheden werden dit jaar herzien, waarbij enkel medewerkers die behoren tot risicogroepen in aanmerking komen. Hierdoor vielen we buiten de nieuwe voorwaarden voor ondersteuning.

Scholen, opleiding en aantal studenten die stage volgen

school	opleiding	leerjaar	aantal studenten
1 ERGO/ANIMATIE/ORTHOPEDEAGOGIE			
CVO Miras	opvoeder en begeleider	1e	1
Howest	Ergotherapie	2e	1
Guldensporen-college Kaai	onthaal en recreatie	5e	1
Vives	orthopedagogie	2e	1
	orthopedagogie	3e	1
totaal			5
2 LOGISTIEK			
Familiezorg	logistiek assistent	1e	2
CVO Miras	logistiek assistent	1e	6
totaal			8
3 ADMINISTRATIE/SOCIALE DIENST/PSYCHOSOCIAAL BEGELEIDER			
Syntra West	medical management assistent	1e	1
Vives	toegepaste psychologie	2e	2

Vives	toegepaste psychologie	3e	1
		totaal	4
4 KEUKEN			
VORK	keuken	1e	1
RHIZO zorgkracht- school	keuken	1e	1
		totaal	2
5 KINE/PODOLOOG			
Artevelde hogeschool	podologie	1e	1
		totaal	1
6 VERPLEGING / VERZORGING			
Rhizo zorgkracht- school	gezondheidszorg	5e	4
	zorgkundige	5e	3
	basiszorg en ondersteuning	5e	6
	zorgkundige	6e	2
	basiszorg en ondersteuning	6e	2
IC DIEN	verpleegkunde	1e	1
CVO Miras	zorgkundige	1e	3
	zorgkundige	2e	4
Vesalius- instituut	verpleegkunde	1e	2
Sint- Jorisschool	zorgkundige	5e	2
	gezondheidszorg	5e	1
	thuis- en bejaardenzorg	7e	2
	zorgkundige	6e	6
	basiszorg en ondersteuning	5e	1
Familiezorg	zorgkundige	2e	1
Vives	verpleegkunde graduaat	1e	3
	verpleegkunde bachelor	1e	3
U Gent	geneeskunde	1e	5
		totaal	49
ALGEMEEN TOTAAL AANTAL STUDENTEN			69

Er liepen in totaal **69 studenten stage in onze organisatie**. Dit zijn 19 studenten **meer** in vergelijking met 2023.

Hierdoor zien we ook een stijging in de gepresteerde stageuren t.o.v. het voorgaande jaar, nl. een stijging met **1447,50 uren**. Dit komt ook door de hervorming van de studierichtingen. Door het invoeren van de richting basiszorg en ondersteuning kunnen studenten die vroeger niet slaagden voor hun zorgvakken nu via een andere richting toch verder studeren in de zorg.

Er werden net als in de jaren 2021, 2022 en 2023 geen studenten ingezet in de schoonmaak of de technische dienst.

Er werden in totaal **9184,5 uren** stage gelopen, waarvan **6492,5 uren** in de zorg.

Daarnaast zien we bepaalde scholen voor de eerste maal (zie vetgedrukt).

De vrijwilligers bleven actief op de reeds bestaande domeinen die terug te vinden zijn in **de infobrochure**.

Overleg vrijwilligers

Er vonden 10 overlegmomenten plaats: 3 specifiek voor de cafetariavrijwilligers en 7 algemene. Het doel was informeren, planning van activiteiten, planning cafetaria, evalueren werking en bijsturen van knelpunten.

Bedanking

Op donderdag 21 maart werd er een uitstap georganiseerd naar de struisvogelboerderij in Tielst en een kaas- en wijnavond om de vrijwilligers te bedanken voor hun grote engagement.

Vorming vrijwilligers

In 2024 werden meerdere vormingsmomenten ingepland: maaltijdbegeleiding, EHBO en rolstoelhantering. Er werd ook een workshop veilig fietsen georganiseerd.



8426,75

uren
vrijwilligerswerk



6,22%

66

vrijwilligers

Jaarlijks wordt de **balanced scorecard** opgesteld om af te toetsen of we de juiste keuzes maken en middelen doeltreffend inzetten. Dit ondersteunt een efficiënte en gerichte werking. Daarnaast vindt u een stand van zaken over de GDPR-acties.

Tot slot evalueren medewerkers (bewoners en familie) in het najaar gezamenlijk de lopende projecten, acties en vormen.

"Efficiency is doing things right;
effectiveness is doing the right things."
- Peter Drucker

				Balanced Score Card 2024 (besturingsinstrument) tussentijdse evaluatie 04/07/2024	
		↙	↙	↓	
project	STRATEGISCH DOEL	klantperspectief	proces (organisatiebeleid)	profit (financieel perspectief)	te plannen
	operationeel doel	Doen we de goede dingen?	de dingen goed doen	de dingen mogelijk maken	2024/2025
1	CORE BUSINESS project VIKZ bevraging bewoners/familie rond kwaliteit van leven, wonen en zorg	een tevredenheids- bevraging is nood- zakelijk om na te gaan of onze zorg, wonen en leven op maat is van de bewoner	kwaliteits- medewerker, psychosociale begeleiders en medewerker sociale dienst volgen dit op	gratis aangeboden	najaar '24: planning 07/2024 gekend naastenbevraging voorjaar '25/actiepunten
2	CORE BUSINESS project Odetta	methode behoefte gebaseerde zorg voor bewoners met een psychische kwetsbaarheid	ondersteuning van Odissee hogeschool en 2 trekkers (refente dementie/ psychosoc. begeleider)	pilootafdeling 1: • tijd op MDTO • tijd medewerker/ momentjes per bewoner	verder implementeren en borgen afd. 1/koppelen met IOMB uitbreiden andere afdeling
3	'AANTREKKELIJKE WERKGEVER' project Tubbe: kadert binnen 'Het is hier goed om te wonen en te werken.'	Een stem voor iedereen: samen zorgen, samen beslissen (bewoners en medewerkers)	start afd. 3 met ondersteuning Mieke Vandeorpe als externe mentor. Gezette acties: wat is een goed wzc, wat willen jullie verwezenlijken?	subsidie KBS €5000 dient voor externe coaching kost werkgroep: 6*3*€40 (gemiddelde loonkost)= €720 tijd op MDTO	2° jaar verder uitrollen afd. 3 om dan uit te breiden naar andere afdeling (cf. KB: moet over gans huis gerealiseerd worden)
4	AANTREKKELIJKE WERKGEVER waardegedreven cultuur verder uitwerken: 'We doen HART ons BEST'	missie, visie, waarden moeten doorheen het wzc voelbaar zijn, is prioriteit om kwaliteit te kunnen leveren/ positief imago	psycholoog en ref. dementie zijn trekkers en werken samen met de werkgroep BESTsellers dit uit	tijd voor werkgroep (0 keer samengekomen) tijd voor feedback MDTO tijd voor opvolging implementatie budget €500	BESTsellers bundelen in CPBW welzijn mede- werkers, samen met dag v/d medewerker

5	AANTREKKELIJKE WERGEVER retentiebeleid 'Tope Fit' weerbaarheid 'veerkracht' , werkgeluk reïntegratie langdurig zieken mantelzorg	Tope Fit: opbouwen van een duurzaam welzijnsbeleid goede zelfzorg is belangrijk en dat op 3 domeinen: mood, food, move. Hogeschool Vives eindwerk i.k.v. veerkracht: team-voeding-beweging-psychisch welzijn	management assistent trekker Tope Fit (samen met Niels, externe partner LogoLeieland) bepalen nulmeting, maandelijkse acties, inschrijven, opvolgen psychologen/ref. dementie/hoofd paramedici: ondersteuning studenten	werktijd voor trekker: acties op website, nieuwsbrief, inschrijven, zalen zo nodig voorbereidingstijd op MDTO overleg externe partner/man. ass./directeur: 3 mw's*1u*€40= €120 werktijd studenten/ad hoc opvolging door trekkers: 3*3 mw's*€40= €360	reeds eerste overlegmoment gehad rond veerkrachtpotje, eind augustus en september verder overleg over andere activiteiten en hoe systematisch in te bouwen in werking/MDTO
6	CORE BUSINESS/AANTREKKELIJKE WERKGEVER MENSO (vervangt Prezo): opstart kwaliteitssysteem	Vlaams kwaliteitsmodel , passend binnen onze visie, nl. bewoner centraal. Verplicht om onze werking te evalueren en bij te sturen.	kwaliteitsmedewerker gebruikt de tool om te werken aan kwaliteit, gekoppeld aan lopende projecten	menso geneesmiddelen 3 mw's*2u*€40 = €240 menso inspraak/Tubbe 3 mw's*2u*€40 = €240	tool verder gebruiken om werking te evalueren en bij te sturen
7	AANTREKKELIJKE WERKGEVER sociale verkiezingen	cf. aantal medewerkers sociale verkiezingen gingen door in 05/2024, om de sociale overlegorganen te kunnen installeren in 06/2024	HR-medewerker trekker project, met ondersteuning via softwarepakket en tool elektronisch stemmen	wekelijks 1u voorzien ter voorbereiding 25u*€40 softwarepakket: €2.470 tool digitaal stemmen: €1.841,65	2028 volgende verkiezingen
8	'BESTAANSZEKERHEID / GAAN VOOR SUB-SPECIALISATIE' jongedementie voorbereiden stage, werkvoorschriften,...	erkenningsdossier ligt ter beschikking, nog enkele aandachtspunten. 2 verpleegkundigen liepen stage: cijfers wijzen uit dat er meer mensen zijn met dementie	via expertise-centrum opleiding dementie volgen boek: ik, jij, samen mens verder uitrollen denktank i.k.v. nieuwbouw: visie uitgeschreven	MDTO opleiding Katrijn jongedementie (€300) intervisie ref. dementie werkgroep denktank: 4*2u*€40*9mw's = €2.880	actiepunten opnemen - 2025 stage: leidinggevend en ref. afdeling (dagschema/bezetting /tools...) trekkers sturen op stage, vorming en actieplan hieraan koppelen

9	BESTAANSZEKERHEID/ GAAN VOOR SUBSPECIALISATIE psychogeriatric - zorg voor psychisch kwetsbare ouderen (cf. erkenning voorbereiden, vorming, stage,...)	meer en meer psychisch kwetsbare ouderen opstart werkgroep rond psychische kwetsbaarheid	verkennende studie bezoeken Oostende, De Panne, Roeselare	zie werkgroep jongdementie	studiebezoek stage leidinggevend, en, verschillende disciplines? processen bijsturen, bezetting, tools HVK en ref. medewerker tools uitwerken zoals dagplanning crisisinterventieplan
10	BESTAANSZEKERHEID/ GAAN VOOR SUBSPECIALISATIE 'Hier wonen, leven en werken mensen.' verdere uitbouw van kleinschaligheid	wekelijks dagactiviteit 'genormaliseerd wonen' in klooster <u>cultuur-processen- middelen- architectonisch</u> cultuur: we doen 'HART' ons BEST', project 'samen mens' processen: anders wonen en leven werken bijsturing uurrooster 2024 - 2025 middelen: kleinere groepen bewoners, minder mw's per team, aanpassing dossiers, medicatiekar, telefonie architectonisch: 3 verdiepingen splitsen in 2	cf. wetgeving overheid rekening houden met arbeidswetgeving/ regelgeving AZG (zoals erkenningsnormen, animatieaanbevelin gen,...)	stage in kleinschalige woonvorm €395*2 mw's = €790 wekelijks met een 8-tal bewoners: dagactiviteit kleinschalig wonen (trekker mw animatie)	cultuur: waardenethiek: 'We doen HART ons BEST.' processen/ middelen: kleine stappen zetten: ADL, huiselijk (komen, kunnen op tafel,...) kloosterwerking project 'samen mens' dementiezorg groeimeter evaluatie: ROI stage kleinschalig wonen tevredenheids- bevraging eind '24
11	BESTAANSZEKERHEID/ GAAN VOOR SUBSPECIALISATIE verder onderzoek kleinschalige woonvorm (diversiteit doelgroep)/ 4 aanleunwoningen?	kleinschalig genormaliseerd wonen is noodzakelijk	nieuwbouw met kleuterschool/gem eente/Leiedal (krachten bundelen) vermaatschap. zorg school, gemeente, zusters	dossier bepleiten bij overheid (subsidies agion)/samen- werking gemeente (omgevingswerken) , samenwerking met Leideal (BEO- veld)	dossier overheid: samen mens 'groeimeters' eigen werking voorbereiden verder plannen '25 (vergunning,...) eindwerk bachelor VPK: kleinschalig wonen (Katrijn)/referentieopl eiding 3*1/2 dag: referenten: a.d.h.v. referentiekader: €175 euro

12	BESTAANSZEKERHEID/ FINANCIEEL samenwerking met OCMW (Elckerlyc) en ZorgSynergie	krachten bundelen, ervoor zorgen dat de burgers de nodige dienstverlening kan krijgen	noodoproepen assistentiewoning Ter Meersch (OCMW) sinds 01/06/2022 evaluatie juli '23 samenwerken met 5 andere wzc's op secundaire processen	€3100/jaar administratieve kost maandelijks overleg met directies 8u*10*€40 = € 3.200 projectmatig opstarten: bv. Ubora, EDPBW,... EZD onderzoek	nakijken welke trajecten gezamenlijk kunnen uitgewerkt worden
13	voorkomen leegstand door: onderzoek naar opstart thuiszorg (VPK, gezinszorg) alternatieve invulling kamers (verhuring?)	voorlopig geen leegstand Er zijn 140 bewoners aanwezig (1 crisiskamer, 1 nachtzorgkamer) nachtzorgkamer/kort- verblijf/hospice? juli-aug: in overleg met RVB 7 kamers leegstand omwille van personeelskrapte	opendeurdagen huisbezoek	verlies dagprijs en forfait voor 7 kamers leegstand	opendeurdagen mantelzorg kamer?/ gerontopsych. verder uitwerken centrale wachtlIJst gemeente

menso
(kwaliteitsmodel)

	thema's	
2024	intake project mondzorg, 2025 opstart project	
mondzorg en tandzorg		
ondervoeding		

GDPR/DPO

In 2024 zetten we ons blijvend in voor de bescherming van persoonsgegevens en de versterking van onze digitale veiligheid. Binnen het kader van de samenwerking met Groep ZorgSynergie namen we actief deel aan intervisiemomenten onder begeleiding van Rolf van Ubora. Tijdens deze bijeenkomsten werden actuele thema's rond GDPR besproken, zoals de aankomende NIS2-wetgeving, de voorbereiding van gerichte steekproeven in 2025 en het blijvend sensibiliseren van medewerkers rond gegevensbescherming en privacy.

Daarnaast bleven we ook investeren in cyberveiligheid. Enkele concrete stappen die we ondernamen in 2024:

- De server werd verhuisd naar een beter beveiligde, afgesloten ruimte.
- Multifactorauthenticatie (MFA) werd ingevoerd voor VPN-gebruikers, met name leidinggevenden die vanop afstand werken.
- Er werd een geobeperking ingesteld op onze firewall, om ongewenste buitenlandse toegang tot ons netwerk te verhinderen.

Deze inspanningen kaderen binnen onze structurele aanpak om gegevensbescherming en digitale veiligheid te verankeren in ons dagelijks beleid.



OVERZICHT PROJECTEN/ACTIES VOORBIJE JAAR

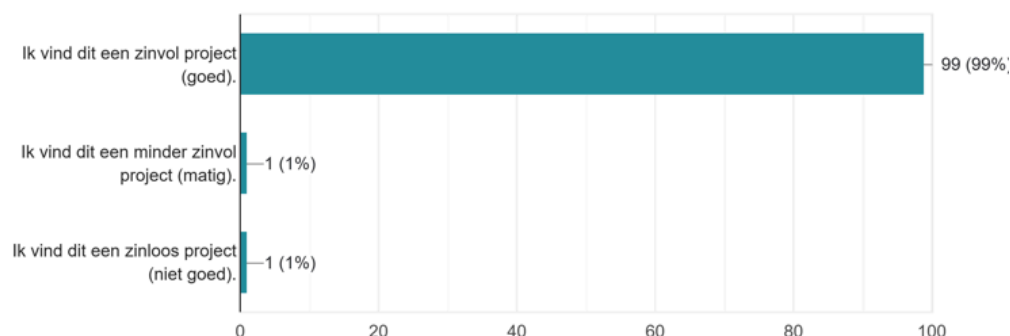
Actieve zorgzame buurt



Dit project heeft tot doel de buurt in het wzc te betrekken, maar ook omgekeerd. De bewoners blijvend deel laten uitmaken van buurt en het leven buiten het wzc.

2024: o.a.
lichtjeswandeling, De KLEURDOZE, burendag, samenwerking VillaVip, braderie 'Surplatse',...

100 antwoorden



+ reacties

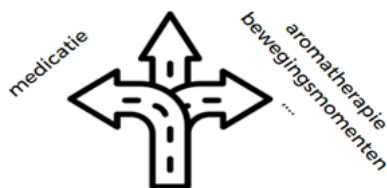
- Brengt bewoners, medewerkers en burens dichterbij elkaar.
- Goed om het woonzorgcentrum bekend te maken in de buurt en bruggen te bouwen (stages, vrijwilligers,...)
- Wzc komt in een positief daglicht.

acties/werkpunten 2025:

Blijven buurtgericht werken

Project Odette

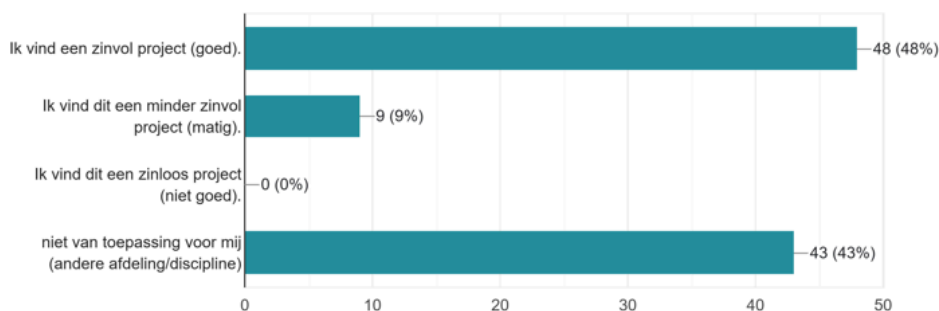
moeilijk gedrag?



Project **Odette** bekijkt of er (naast medicatie) ook andere manieren/**alternatieve behandelingen** zijn om met moeilijker gedrag om te gaan bij bv. personen met (jong)dementie of psychisch kwetsbare ouderen.

Medewerkers van **afdeling 1** blijven Odette-momentjes organiseren.

100 antwoorden



+ reacties

- Extra aandacht voor de bewoner individueel.
- Heel zinvol om ook eens een alternatieve methode toe te passen, in plaats van meteen te grijpen naar medicatie.
- Band tussen bewoner en medewerker wordt hierdoor sterker.

- reacties

- Er is niet altijd tijd voor deze momentjes.

acties/werkpunten 2025:

Blijven aandacht hebben om te zoeken naar een alternatief, dan snel te grijpen naar medicatie.

Tubbe

Community Member



Een huis waar het goed wonen en werken is.

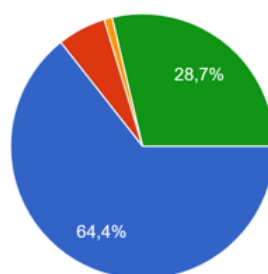
Past bij onze visie:

“Een huis waar het goed is om te wonen en te werken”

We bekijken hoe we bewoners zoveel mogelijk kansen geven tot participatie en inspraak”

Zo ontstond huisje “weltevree”, taartnamiddag op zondag met familie...

100 antwoorden



- Ik vind dit een zinvol project (goed).
- Ik vind dit een minder zinvol project (matig).
- Ik vind dit een zinloos project (niet goed).
- niet van toepassing voor mij (andere afdeling)

+ reacties

- Zorgt voor een positieve vibe
- Schitterend project, bewoners voelen zich gehoord.
- Zeer motiverend voor de bewoners.
- De blij gezichten zeggen genoeg!
- De bewoners voelen zich gehoord.

- reacties

- Weinig tot niet betrokken als andere discipline.
- We zijn op goede weg, maar kunnen nog verbeteren hierin.

acties/werkpunten 2025:

Bewoners krijgen meer inspraak: ze worden meer betrokken in onze werking.

We doen “HART ons BEST”

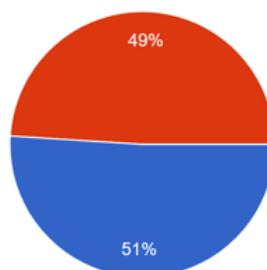
we
doen
ons BEST



Met dit project willen we onze visie en waarden, waarbij we staan voor **warme bewonersgerichte zorg**, levendig houden en blijvend onder de aandacht brengen. En oproepen tot een gedragenheid van iedere medewerker. **Bewonersgericht-engagement-samenwerken en toekomstgericht.**

Al verschillende jaren werken de BESTsellers samen met jou aan een waardengedreven cultuur. Weet jij waarvoor de drukletters in: 'We doen HART ons BEST' staan?

100 antwoorden



- Zo ja, vul dit bij de volgende sectie in:
- Neen

Opmerking: we moeten dit voelen...

- **Hartelijkheid:** iedereen zegt **goedendag**
- **Aandacht:** we **luisteren** naar bewoner
- **Respect:** we houden rekening met... en respecteren hem/haar
- **Tezamen:** met bewoner, met collega's **zorgen we voor elkaar.**

acties 2025:

We blijven dit verder uitdragen en verwachten dit van elke medewerker.

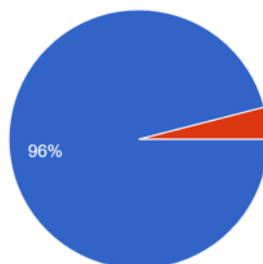
Kleinschalig genormaliseerd wonen (klooster)



Sinds april wonen elke dinsdag 8 bewoners een dag samen in 'De Heerlijkheid'. Op die dag staat het 'normale' leven centraal en staan zij zelf in voor het klaarmaken van eten, strijken, afwassen, boodschappen doen,...

Met dit project willen we ons ook voorbereiden op de nieuwbouw, waar bewoners sowieso in kleine leefgroepen zullen samenleven.

100 antwoorden



- Ik vind dit een zinvol project (goed).
- Ik vind dit een minder zinvol project (matig).
- Ik vind dit een zinloos project (niet goed).

+ reacties

- De bewoners amuseren zich en hebben terug een thuisgevoel.
- Samen 'menage' doen
- Bewoners zijn enthousiast als ze terugkomen en vertellen dan honderduit over wat ze gedaan hebben
- Een goede voorbereiding op de toekomst.

- reacties

- Misschien eens een andere doelgroep aan bod laten komen, zal in de toekomst realiteit zijn voor iedereen.

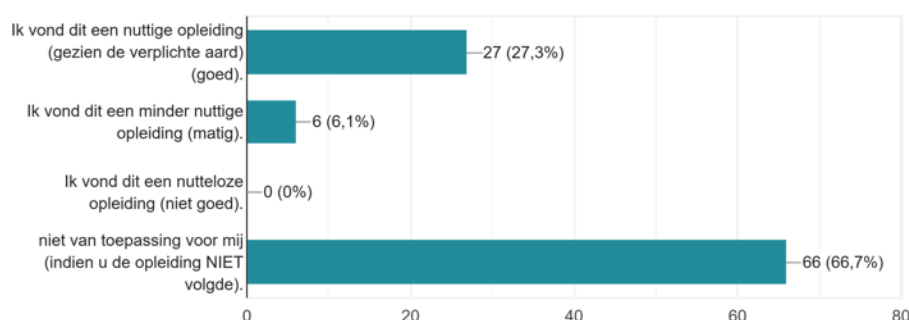
acties 2025: loopt verder...

Intervisie BelRAI®



De medewerkers die vorig jaar de opleiding BelRAI® volgden kregen tijdens een intervisie een korte opfrissing.

99 antwoorden



+ reacties

- Heropfrissing is zeker nodig.
- Ruimte voor vraagstelling.
- Fijn om te horen dat we goed bezig zijn.

- reacties

- Graag meer betrokkenheid, jammer dat zorgondersteuners dit niet kunnen volgen
- Wat doen we met de caps? Nog steeds moeilijk ...

acties 2025:

Extra aandacht voor wat doen we nu met de CAP's?

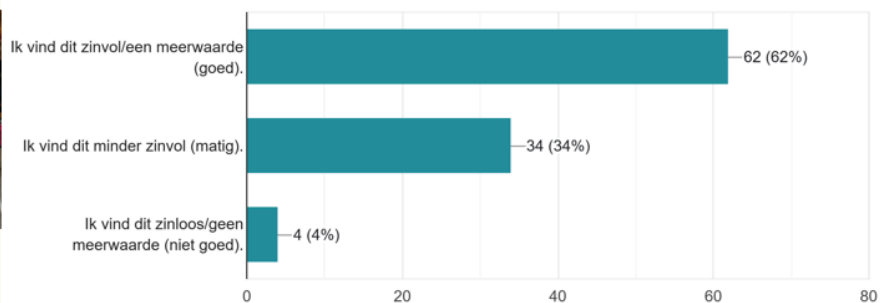
Digitaal platform "Tope Fit" (acties Move, Mood & Food)



Er werd gekozen om verder te investeren in **acties die de gezondheid en het 'gelukkig zijn' bevorderen**. Zo kun je je iedere maand inschrijven voor een activiteit.

2024: o.a. workshop slaapwel, rondgang triggerpoint massage, fit and fun workout, stappenclash, workshop gezonde voeding, veilig (elektrisch) fietsen,...

100 antwoorden



+ reacties

- Toffe break, leuk om eens iets anders te doen met collega's.
- Goede activiteiten ...
- Goed voor de moraal

- reacties

- Moet vaak werken op dat tijdstip.
- Geen interesse, ben zeer moeilijke eter.
- Heb daar geen tijd voor.

acties 2025:

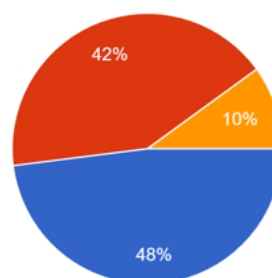
We blijven erin geloven, dat je maar goed kan zorgen voor anderen, als je ook goed zorgt voor jezelf.

Digitaal platform "Tope Fit"



Op het platform 'Tope Fit' vind je onder elk thema (Move, Mood & Food) verschillende podcasts en artikels terug met tips, alsook de voordelen die wij in huis aanbieden. De link vind je elke week terug in de nieuwsbrief.

100 antwoorden



- Ik vind dit zinvol/een meerwaarde (goed).
- Ik vind dit minder zinvol (matig).
- Ik vind dit zinloos/geen meerwaarde (niet goed).

+ reacties

- Ik bekijk dit en als ik geïnteresseerd ben dan gebruik ik deze wel.
- Waardevolle info
- Ik kan dit op mijn eigen tempo bekijken
- Menu's en tips zijn welkom...

- reacties

- Ik lees dat niet ...
- Geen interesse, geen tijd..
- voor mij geen meerwaarde

In een snel veranderende wereld is een **lerende en experimenterende cultuur** essentieel. Ze stimuleert innovatie, versterkt de veerkracht van teams, trekt talent aan en bevordert de professionele ontwikkeling van medewerkers.

Binnen onze voorziening vormt **strategische planning** dan ook een rode draad, met een duidelijke structuur:

1. Strategische oefening om de 5 jaar

Elke vijf jaar voeren we een grondige strategische oefening uit, gebaseerd op:

- Omgevingsanalyse: inzicht in trends, regelgeving, technologie en maatschappelijke evoluties.
- Interne analyse: evaluatie van sterktes, zwaktes en beschikbare middelen.

Deze analyses houden ons alert voor veranderingen en stimuleren voortdurende verbetering.

2. SWOT-analyse & strategische doelstellingen

Op basis van de SWOT-analyse (Sterktes, Zwaktes, Kansen, Bedreigingen) formuleren we heldere strategische doelstellingen. Deze geven richting aan onze ontwikkeling en maken leren en bijsturen concreet en doelgericht.

3. Jaarlijks beleidsplan & Balanced Scorecard

De strategische doelen worden vertaald in een jaarlijks beleidsplan met concrete projecten, acties en indicatoren. De Balanced Scorecard helpt om resultaten op te volgen, transparantie te waarborgen en tijdig bij te sturen.

Twee centrale vragen begeleiden ons hierbij:

1. Wat moet gerealiseerd worden om de volgende strategische stap te zetten?
2. Wat draagt bij aan het bereiken van onze succesfactoren?

Door deze aanpak bouwen we aan **toegankelijke, betaalbare en toekomstgerichte ouderenzorg**, gedragen door een sterke visie en een lerende cultuur.

In 2025 hebben we een ESF-dossier binnen gehaald: 'KOMPAS: WIJ to the future'. Dit biedt extra ondersteuning om verder te bouwen aan een innoverende en lerende organisatiecultuur.