



JAARVERSLAG

2025



3	SITUERING VAN DE VOORZIENING
8	BELEID EN STRATEGIE
9	MIDDELEN
10	MEDEWERKERS
12	RESULTATEN
26	ACTIVITEITENPLANNING
42	FINANCIËLE RESULTATEN
49	VORMING
54	PROJECT - PROCESRESULTATEN



Meer dan woorden alleen.

Het dagelijkse leven in ons woonzorgcentrum bestaat uit talloze warme momenten die je niet altijd kan beschrijven. Beelden en ervaringen geven vaak een juister gevoel. Die hebben we hier voor u samengebracht.

”

“Het was een intens jaar, met kritische signalen en veranderingen. Maar het bood ons ook de kans om stil te staan, bij te sturen en samen met overtuiging verder te bouwen aan een sterke en gedragen werking.”

2025 was een jaar waarin verandering centraal stond: verandering in structuur, in samenwerking en in verwachtingen.

De **omschakeling van een werking met drie verdiepingen naar zes teams** betekende **een ingrijpende reorganisatie**, die diep heeft ingewerkt op het dagelijks functioneren van onze organisatie en op het welzijn van onze medewerkers. Dat leidde tot talrijke overlegmomenten, o.a. binnen het **sociaal overleg**, waarbij we samen met de sociale partners op zoek gingen naar manieren om de werkdruk beter beheersbaar te maken, de uitstroom te beperken en het werkplezier opnieuw te versterken.

Tegelijkertijd werd 2025 een jaar waarin we **bewust kozen om niet stil te blijven staan bij wat moeilijk liep, maar te investeren in reflectie en bijsturing**. We stapten in het **ESF-project “Anders Organiseren”**, om onze werking kritisch tegen het licht te houden en toekomstgericht bij te sturen.

Daarnaast kregen 2 eindejaarsstudenten van Hogeschool Howest **de opdracht om onze organisatie ethisch te hacken**. Een waardevolle oefening die ons hielp blinde vlekken te benoemen.

De **naastenbevraging vanuit het Departement Zorg** bood ons inzicht in hoe familieleden onze zorg en communicatie ervaren.

Samen **met ZorgSynergie werd er een aparte entiteit rond preventie opgestart**, wat aantoont dat we blijven investeren in duurzame en geïntegreerde zorg.

2025 was een jaar van zoeken, scherpe gesprekken en zelfreflectie. Maar het was ook een jaar waarin duidelijk werd hoe groot de betrokkenheid is van onze medewerkers, onze partners en ons bestuur. De uitdagingen dwongen ons om fundamentele vragen te stellen over leiderschap, samenwerking en organisatiecultuur. Vragen die noodzakelijk zijn om als organisatie te kunnen groeien en tegelijk de basis heeft gelegd voor verdere dialoog, bijsturing en vernieuwing.

Edwine Laridon
algemeen directeur



LEDEN BESTUURSORGaan

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

Begin 2025 werd de heer Guy Callewier binnen ons bestuursorgaan aangesteld als bouwcoördinator, met de focus op de verdere opvolging van ons bouwproject.

LEIDINGGEVENDEN



Edwine Laridon
algemeen directeur



Tracey Tytgat
teamcoach



Dennis Sims
hoofd administratie



Caroline Vercamer
teamcoach



Melissa Vanhoutte
teamcoach



Kelly Vandekerckhove
teamcoach



Kyle Mervijlde
teamcoach

2025 stond in het teken van het inscholen van nieuwe teamcoaches en het versterken van het beleidsteam, onder begeleiding van Micheline Moerman (ESF-traject).

De aanstelling van de laatste teamcoach staat gepland in 2026.

ERKENNING

139

woongelegenheden

10

assistentiewoningen

PE 351

erkeningsnummer
ROB

VZB 062

erkeningsnummer
RVT

76035132

RIZIV-nummer ROB

75006239

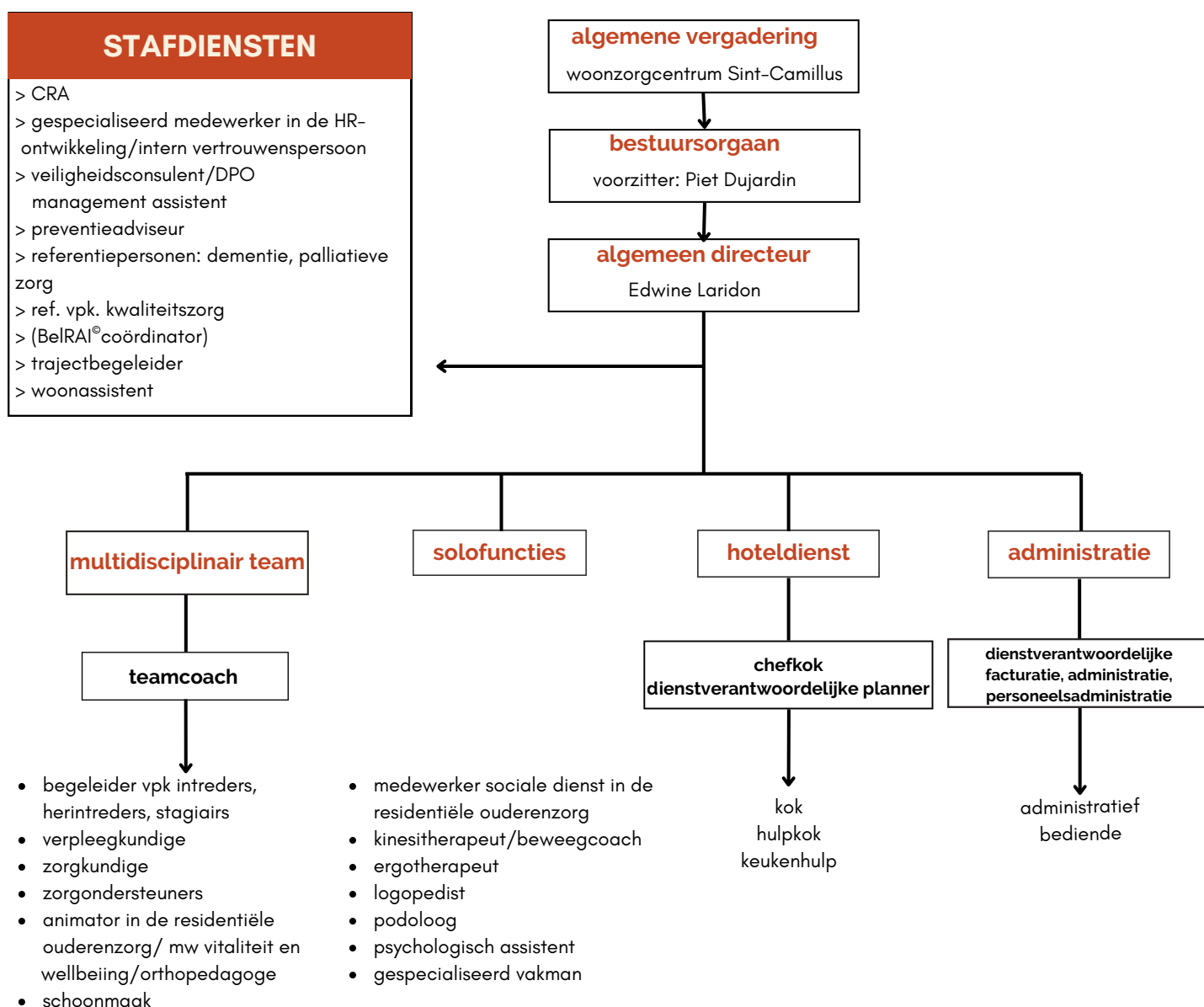
RIZIV-nummer RVT

PE 2075

erkeningsnummer
groep
assistentiewoningen

ORGANOGRAM

De gewijzigde werking en de aangepaste invulling van leidinggevende rollen resulteerden in een vernieuwd organogram, waarbij de rechtstreekse aansturing niet langer per discipline gebeurt, maar per multidisciplinair team.



Elke vzw beschikt over een algemene vergadering, een bestuursorgaan en een ondernemingsraad die de belangen van de medewerkers vertegenwoordigt.

De **algemene vergadering** oefent toezicht uit op bestuur, strategie en doelrealisatie. In 2025 kwamen wij tweemaal samen: voor de goedkeuring van de jaarrekening 2025 en het werkingsverslag (in aanwezigheid van de bedrijfsrevisor) en voor de goedkeuring van de begroting 2026.

Het **bestuursorgaan** bestaat uit zeven bestuurders en de algemeen directeur, met gedeeltelijke deelname van een financieel adviseur en bouwcoördinator. Belangrijke thema's waren:

- jaarrekening en werkingsverslag 2024
- financieel beleid: begroting 2026, opvolging boordtabellen, dagprijsindexering en opmaak liquiditeitsplan nieuwbouw
- feedback financiële inspectie
- opstart ESF-dossier
- nieuwbouw campus Noord, incl. afstemming met de school
- opvolging dossier Sancta Maria
- samenwerking binnen ZorgSynergie

De **ondernemingsraad** (OR) behandelde onder meer volgende thema's:

- vakantie- en verlofregeling 2025
- in- en uitstroom van medewerkers
- opvolging van uurroosters, inclusief ad-hoc werkgroepen
- adviserende rol bij subsidiedossiers (o.a. Sociale Maribel, mobiele equipe)
- opvolging noodoproepen assistentiewoningen Ter Meersch
- wijzigingen in wet- en regelgeving
- begroting 2026 en opvolging van de financiële boordtabellen

Daarnaast vonden er vier overlegmomenten plaats tussen de **syndicale** afvaardiging, de voorzitter en de bestuurder, gericht op het gezamenlijk aanpakken van bezorgdheden.

Naast interne overlegstructuren wordt er actief samengewerkt met diverse **externe stakeholders**, waaronder:

- Departement Zorg
- Zorgnet-Icuro
- Zorg Educatiecentrum West-Vlaanderen (incl. werkgroep Wonen en Zorg en Provinciaal Bureau)
- Eerstelijnszone Regio Menen
- ziekenhuizen (AZ Groeninge, AZ Delta) en GOP-ziekenhuishygiëne
- Palliatief Netwerk
- Expertisecentrum Dementie Vlaanderen
- Dienst Geestelijke Gezondheidszorg
- Huisartsenkring Zuid-West-Vlaanderen
- Lokaal bestuur Wevelgem en Sociaal Huis
- Ouderenadviesraad en lokale initiatieven rond dementiezorg
- overlegplatform directeurs en CRA's Groot-Wevelgem
- VOKA
- ZorgSynergie

Na het intensieve overleg met de syndicale afvaardiging werd 2026 ingezet als een jaar van bijsturing, dialoog en verdere samenwerking.

In 2018 werd er een grondige externe omgevingsanalyse uitgevoerd, op basis waarvan de strategische doelstellingen voor het meerjarenbeleid werden vastgelegd.

De belangrijkste strategische vraagstukken en beleidskeuzes zijn:

1. Inspelen op toenemende zorgcomplexiteit en differentiatie

We spelen in op de stijgende complexiteit van zorgvragen door gerichte expertise-opbouw rond jongdementie en psychische kwetsbaarheid. Deze doelgroepen worden geïntegreerd in de nieuwbouw, waardoor we ons als zorgorganisatie verder differentiëren en onze positie binnen het zorglandschap versterken.

2. Voorkomen van leegstand

De huidige infrastructuur vormt een belangrijke uitdaging, met beperkte aantrekkingskracht door verouderde en minder kwalitatieve kamers. De geplande nieuwbouw, afgestemd op hedendaagse noden en verwachtingen, moet deze drempel wegnemen en een duurzame bezettingsgraad ondersteunen.

3. Personeelsuitstroom en duurzame inzetbaarheid

De transitie naar multidisciplinair samenwerken is een noodzakelijke strategische keuze om de zorg op lange termijn haalbaar te houden. Deze verandering brengt op korte termijn echter een verhoogde uitstroom en aanpassingsdruk met zich mee. Het blijft een prioriteit om medewerkers mee te nemen in deze evolutie en in te zetten op weerbaarheid en retentie.

De **organisatie bevindt zich in een context van voortdurende verandering** (financiën, ICT, regelgeving, normering, IFIC en eerstelijnswerking), gecombineerd met stijgende verwachtingen. Dit stelt duidelijke uitdagingen op het vlak van leiderschap en financiële duurzaamheid.

4. Versterken van leiderschap en financiële draagkracht

Om leidinggevenden te ondersteunen werd er een traject rond verbindend communiceren uitgerold. Daarnaast wordt er sterk ingezet op samenwerking binnen het netwerk ZorgSynergie, dat momenteel vijf organisaties verenigt. Deze schaalvergroting faciliteert kennisdeling, efficiëntiewinsten en een structurele versterking van de financiële haalbaarheid.

5. Inspelen op technologische evolutie en infrastructuurvernieuwing

De verouderde infrastructuur en de evolutie naar innovatieve, kleinschalige zorgconcepten leidden tot de strategische keuze voor nieuwbouw in plaats van renovatie. Het project, dat we willen realiseren in samenwerking met de gemeente en een school, integreert wonen, zorg, leven en werken en zet in op duurzame energie via een BEO-veld.

Na budgettaire herziening werd er in 2025 een aangepast bestek uitgewerkt om het project financieel haalbaar te houden.

De in 2025 geplande strategische oefening werd verschoven en wordt in 2026 opnieuw opgenomen.

Financieel

Op financieel vlak werd er in 2025 een strikt en voorzichtig beleid gevoerd, waarbij uitgaven beperkt bleven tot het hoogst noodzakelijke.

ICT

Binnen ICT lag de nadruk op noodzakelijke investeringen om blijvend te voldoen aan de regelgeving, met bijzondere aandacht bij de voorbereiding op de NIS2-wetgeving.

INFRASTRUCTUUR

Investeringen in infrastructuur werden tot het noodzakelijke herleid, met focus op verplichte aanpassingen, zoals de update van de stookinstallatie met een CO²-frequentie gestuurde regeling.

Daarnaast werd er voldaan aan alle wettelijke verplichtingen, waaronder de opmaak van een verplicht CO²-plan.

In 2026 bereiden we ons voor op een controle door het Departement Zorg, waarbij ca. 80 voorzieningen worden geëvalueerd op hun ventilatieplan i.k.v. CO²-reductie. Daarnaast verwachten we thema- inspectie: opnameovereenkomst/ afsprakennota en code goed bestuur.



Medewerkersbeleid

De **organisatorische herstructurering** en nieuwe teamwerking **vroegen veel van onze medewerkers**. Daarom werd er **sterk ingezet op overleg, ondersteuning en het begeleiden van teams en leidinggevenden**. Via inscholing van nieuwe teamcoaches en het versterken van het beleidsteam werd er gewerkt aan meer nabij leiderschap en duidelijke rolafspraken. Het sociaal overleg speelde hierbij een belangrijke rol, waarbij bezorgdheden open besproken werden en er samen gezocht werd naar werkbare oplossingen.

Vrijwilligers, mantelzorgers en buurtwerking

In 2025 werd er blijvend ingezet op een open en respectvolle samenwerking met vrijwilligers en mantelzorgers, waarbij hun engagement wordt gewaardeerd en ondersteund. Zij dragen op een betekenisvolle manier bij aan het welzijn, de verbondenheid en de levenskwaliteit van de bewoners.

Daarnaast hechten we veel belang aan een warme verankering in de buurt. Door samenwerking stimuleren we een woonzorgomgeving waarin bewoners zich deel blijven voelen van het lokale netwerk.



We stelden vast dat het beleidsteam een uitgesproken voorbeeldrol vervult: duidelijke richting aangeven, helder communiceren en consequent en consciëntieus handelen zijn daarbij essentieel.

In 2026 zetten we deze visie verder om in concrete acties, met het verder uitrollen van evenwichtige roulementen en een correcte dagbezetting, waarbij de door medewerkers benoemde knelpunten actief werden bijgestuurd.

In 2025 werd er verder gewerkt met het verplichte kwaliteitshandboek als fundament voor onze werking. Dit handboek biedt structuur, duidelijkheid en uniformiteit in de uitvoering van processen en blijft een essentieel referentiekader binnen de organisatie.

Tegelijk liepen er verschillende projecten en trajecten die waardevolle inzichten boden en nieuwe werkwijzen hebben opgeleverd.

Een belangrijk aandachtspunt blijft het borgen van deze projecten in de dagelijkse werking, zodat verbeteringen niet tijdelijk zijn, maar duurzaam verankerd worden in onze processen en afspraken.



“

In 2026 ligt de focus op de verdere uitvoering en opvolging van het actieplan i.k.v. van het ESF-dossier 'Anders Organiseren'.

”



**Medegefinancierd door
de Europese Unie**

BELEIDSRESULTATEN

EDPBW-Liantis

Volgens het activiteitenverslag van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, Liantis, werden er 58 periodieke **medische onderzoeken** en/of voor aanwerving uitgevoerd.

- 47 aanvullende medische handelingen,
- 9 onderzoeken i.k.v. werkhervatting,
- 3 onderzoeken voor moederschapsbescherming,
- 5 onderzoek i.k.v. re-integratie,
- 1 andere

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

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

Zowel 2025 als 2026 staan in teken 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.

In 2025 is ons **ESF-project** "Wij to the future" opgestart waarbij we willen:

- Werken aan een organisatie waar we met volle goesting kunnen werken en leven;
- Samen onze visie sterker maken dan ooit;
- Bouwen aan iets moois, voor vandaag, maar ook voor de toekomst.

Ook ergonomie blijft belangrijk: bij de herinrichting van werkplekken of taken wordt hier nog steeds extra aandacht aan besteed.

Er waren 12 **arbeidsongevallen**, waarbij het voornamelijk over prikincidenten ging.

We blijven inzetten om prikincidenten te voorkomen: dit door de procedures te blijven herhalen en middelen te voorzien, zodat er zo veilig mogelijk gewerkt kan worden.

Op **psychosociaal** vlak vonden er 5 adviesgesprekken plaats met de interne vertrouwenspersoon.

In 2026 zullen we vooral de nieuwe richtlijnen (cf. terug naar werk) moeten installeren en implementeren. Zo dienen we te kunnen aantonen dat er voldoende contactmomenten genomen worden met de afwezige medewerkers,...

Daarnaast blijven we werken aan verbinding en samenwerking door een inscholing 'verbindend communiceren', alsook door het installeren van een moodboard per team, waar wekelijks tijd genomen wordt om dingen van de afdeling zelf bespreekbaar te maken.

CPBW

Binnen het jaarlijks preventiebeleid worden er 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.

lopende projecten:

- **Tope Fit:** er werd een healthscan afgenomen bij alle medewerkers, waarbij men tips en tricks kreeg van De Gezondheidsmakers.
- Tijdens het medisch onderzoek werd er opnieuw **gescreend op diabetes type 2**.

nieuwe initiatieven:

- De **werkpostfiches** van alle studenten kregen een update.
- Vorming **brand** werd omgezet in een e-learning via het Rakoo platform.

jaarverslag CRA

De taak en regelgeving van de Coördinerend en Raadgevend Arts (CRA) in Vlaamse woonzorgcentra werd grondig herzien eind 2024. Het vernieuwde CRA-mandaat versterkt de focus op populatiegerichte zorg en het medisch zorgbeleid.

te plannen voor 2026 vanuit CPBW:

- versterken werkplezier, welzijn en betrokkenheid (ESF)
- refresh omgaan met agressie
- risico-analyse EHBO/controle EHBO-koffers

te plannen voor 2026 vanuit CRA:

- opvolging en actie frequentevallers
- VZP/euthanasie
- MNA
- HOST-project AZ delta
- palliatieve map: vnl. communicatie

Binnen onze voorziening nam de CRA al heel wat taken op. Er is **wekelijks overleg** met de teamcoaches en de algemeen directeur. Twee maal per jaar is er overleg met alle CRA's en directies van groot-Wevelgem.

Jaarlijks krijgen alle bewoners ook een **IOMB-overleg** (medicatieopvolging) waarop de CRA en apotheker aansluiten. Zo voorkomen we onnodig medicatiegebruik.

Qua **infectiebeleid** werden heel wat zaken opgevolgd, zoals griep, MDRSA, antibioticabeleid, Covid en RSV-vaccinatie. Er werd ook ingestapt in het pilootproject van AZG.

Alle **wondzorgprocedures** werden herwerkt met de meest recente richtlijnen en verbandmateriaal. Jaarlijks wordt er een overzicht van de soort wonden in kaart gebracht om zo na te gaan waar we mogelijks aan preventie kunnen doen. Zo registreert de CRA decubitus, skintears, vochtletsels, ulcus brandwonden en andere. Sedert de start van de **MP** (verpleegkundige met medische permanentie) zien we een **daling** van de wonden. Alsook door **verzorgend wassen** zien we een daling van 22% op de 1^{ste} verdieping, een daling van 11% op de 2^{de} verdieping en een daling tot 33% op de 3^{de} verdieping.

De cijfers van de **voedingstoestand** verschillen sterk t.o.v. 2024, waarbij we vaststellen dat er een andere schaal afgenomen werd.

Ook **vallen en fixatie** werd opgevolgd waarbij we toch wel vaststellen dat enkele bewoners heel erg vaak vallen. Een aantal ouderen vragen een **onrusthekken** om zich veilig te voelen en zo niet uit bed te rollen.

Klachtenregistraties

Er werden in totaal **14 klachten** geregistreerd (t.o.v. 9 klachten in 2024), waarvan verschillende klachten uit deelklachten bestonden. De klachten hadden betrekking op verschillende aandachtspunten, waaronder vuile kledij/afspraken was, hygiëne en toezicht inname medicatie. Eén bewoner legde tot 3 keer toe een klacht neer. Dit werd structureel aangepast en besproken met de betrokken bewoner. Eén klacht werd neergelegd door een vader van een potentiële jobstudent: Er was een onduidelijke/laattijdige communicatie i.v.m. het niet opnemen van de jobstudent in de planning. Deze klacht kan niet gekoppeld worden aan een afdeling.



verdieping	aantal personen die klachten uiten (2024)
verdieping 1	4 (5)
verdieping 2	8 (3)
verdieping 3	1 (1)
assistentiewoningen	0 (0)
TOTAAL	13 (9)

50% uitten hun klacht(en) **schriftelijk**.

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

klacht heeft betrekking op proces	Wat liep er fout?
zorg	1. vuile kledij omwille van het niet aandoen van een slab ter bescherming
	<u>bijsturing</u>: Medewerkers werden aangesproken om aandacht te besteden aan het correct aanbrengen en het gebruik van de slabben bij de betrokken bewoner. <u>besluit</u>: familie tevreden
	2. Vaak heel foute combinaties van kledij + bewoner heeft vaak een natte broek. Familie vind dit niet kunnen en storend.
	<u>bijsturing</u>: kledij: voorstel om te werken met rode kapstok, probleem opvangsysteem incontinentie: men is op zoek naar een oplossing. Er werd een woonzorgoverleg ingepland om alle afspraken nog eens te overlopen. <u>besluit</u>: familie tevreden, graag wel nog meer aandacht voor detailzorg in de toekomst
	3. Meermaals beperkte hoeveelheid was, waardoor familie zich hierbij vragen stelt. Ook i.v.m. de verzorging, bv. wassen van hun moeder.
	<u>bijsturing</u>: Afspraak om kledij om de 2 dagen te wisselen. Er hangt nu een blad in de badkamer aan de kast. Blad dient afgetekend te worden op de dagen dat er verse kledij wordt aangedaan. <u>besluit</u>: familie tevreden
	4. Onvoldoende opvolging i.v.m. toezicht inname medicatie (medicatie van ≠ momenten/dagen werd door de zoon teruggevonden in de kamer).
	<u>bijsturing</u>: aanpassing in Farmalink -> medicatie ingeven + in het elektronisch zorgdossier nog een melding aan alle medewerkers dat medicatie ingegeven moet worden <u>besluit</u>: familie tevreden

klacht heeft betrekking op proces	Wat liep er fout?
zorg	5. Teamcoach merkte vaak notities in het zorgdossier van opmerkingen/klachten van de familie. Daarom belde ze de familie op. Besproken punten: 1. Onvoldoende medewerkers op de werkvloer. Degene die aanwezig zijn, zijn niet gemotiveerd genoeg. 2. Er wordt onvoldoende gecontroleerd of de zorgverleners hun werk correct uitvoeren. Er is nood aan meer coaching en ondersteuning. 3. De kledij die de bewoner draagt is vaak niet gepast volgens het weer, ziekenhuisbezoek,...
	<u>bijsturing</u>: De algemeen directeur maakte een actieplan op en gaf dit door aan de teamcoach om te gebruiken bij overleg met de medewerkers. Dit actieplan werd ook gebruikt om terug te koppelen naar de familie. <u>besluit</u>: Familie was nog steeds niet tevreden met het voorgestelde actieplan. Deden zelf een suggestie om een bord te hangen in de kamer voor communicatie en aandachtspunten. De teamcoach blijft de situatie van dichtbij opvolgen.
	6. Familie belde met de algemeen directeur om verschillende bezorgdheden te uiten: 1. Bewoner gevallen op vrijdag en pas zaterdag telefoon gehad hierover. 2. Het haar is precies 'van de ratten afgegeten'. 3. Er wordt niet consequent op vaste dagen verse kleren aangedaan. Een week geen was, een andere week 10 stukken.
	<u>bijsturing</u>: De algemeen directeur ging in gesprek met de kapster en teamcoach. 1. Werd inderdaad door de medewerker vergeten. Er zal extra aandacht hieraan gegeven worden. 2. Het haar werd kosteloos opnieuw gedaan. 3. Wordt uitgehangen in de kamer op welke dagen verse kleren. <u>besluit</u>: familie tevreden

klacht heeft betrekking op proces	Wat liep er fout?
afspraken	1. meerdere deelklachten: 1. Meerdere malen een buskaart gevraagd voor bezoek aan de ouders, maar wordt altijd uitgesteld. 2. Nieuwe vulling voor vape wordt maar niet gegeven. 3. Frigo werkt niet meer/vriest dicht, situatie is niet leefbaar.
	<u>bijsturing</u>: De bewoner vulde het klachtenformulier in in een laag van frustratie/woede en machteloosheid. De psychosociaal begeleider ging met de bewoner in gesprek: werd nogmaals een uitleg gegeven over budgetbeheer. De moeder heeft ondertussen een nieuwe buskaart voorzien en de bewoner begrijpt nu ook dat we machteloos zijn wat budget betreft. Bewoner drukt zelf uit: "mag verticaal geklasseerd worden". I.v.m. de frigo werd dit op de interventielijst van de technische dienst geplaatst. <u>besluit</u>: bewoner is tevreden na het gesprek
	2. Vape was niet bijgevuld bij het ontvangen. Kon ook niet bijgevuld worden gedurende de hele nacht. (zelfde bewoner van de vorige klacht) <u>bijsturing</u>: De teamcoach ging in gesprek. Het volgende werd afgesproken: afspraken i.v.m. het vullen/vullingen van de vape worden nog eens in het zorgdossier vermeld. Daarnaast ook duidelijke communicatie wanneer het vullen niet lukt. <u>besluit</u>: bewoner tevreden na het gesprek
	3. Vraag om boek te ontlene uit de gemeentelijke bibliotheek. De bewoner kan zelf geen lidkaart aanschaffen en kan deze van het woonzorgcentrum niet gebruiken. (zelfde bewoner van de 2 vorige klachten) <u>bijsturing</u>: De rijdende bib van het woonzorgcentrum kan langsgaan. Vrijwilliger ging reeds langs met enkele boeken. De verantwoordelijke rijdende bib zal nog eens aangesproken worden. <u>besluit</u>: Bewoner is tevreden met de oplossing van de rijdende bibliotheek.

klacht heeft betrekking op proces	Wat liep er fout?
informatie en communicatie	1. Onvoldoende toezicht bij een palliatieve bewoner. Familie was ook niet op de hoogte wat "het groene lampje" betekende.
	<u>bijsturing</u>: De algemeen directeur beantwoordde de mail met verduidelijking wat de familie mag verwachten van extra toezicht bij bewoners die palliatief zijn. De teamcoach belde de dag erna ook nog eens de familie op. <u>besluit</u>: familie tevreden
	2. Familie uit bezorgdheden over communicatie naar de andere zoon toe. De andere zoon heeft een alcoholprobleem en probeert geld via zijn moeder te bekomen. De zoon die klacht indient merkt dat er toch dingen werden toegelaten, zoals een bezoek bij de oogarts zonder medeweten van hem. Hij is bezorgd dat er nog dingen zullen gebeuren terwijl hij dit wel gemeld heeft bij opname.
	<u>bijsturing</u>: Er werd een woonzorgoverleg ingepland om alle afspraken duidelijk te stellen. <u>besluit</u>: Familie was tevreden na het woonzorgoverleg.
hygiëne	1. Amper wasgoed aanwezig in de vuile was. Bewoner loopt er ook onverzorgd bij.
	<u>bijsturing</u>: Afspraak om te werken met rode kapstok. Nichtje werd aangesproken i.v.m. de stappen die gezet werden en gevraagd om feedback te geven in de toekomst of het al dan niet beter loopt. <u>besluit</u>: Na eerste contactname was het probleem nog niet opgelost. Na meerdere herhalingen aan de medewerkers verliep dit al beter. <u>Opmerking</u>: Eén maand na deze klacht legde de familie opnieuw dezelfde klacht neer. De teamcoach zal dit nu van dichtbij opvolgen.

In vergelijking met vorige jaren zijn er dit jaar geen klachten meer in verband met bejegening. Onze actiepunten hierop waren dus succesvol.

Wel kunnen we stellen dat de klachten in verband met **dagelijkse hygiëne/afspraken/zorg** zijn toegenomen.

Het woonzorgcentrum zelf heeft **1 externe klacht** geuit aan de apotheek in verband met fouten in de levering van medicatie. Er werd een overleg gepland om alles te bespreken.

Tevredenheidsmetingen

In 2025 werden er **30 tevredenheidsgesprekken** gevoerd met een bewoner en/of de familie of vertegenwoordiger na de opname (67 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 82,1% (stabiel** in vergelijking met vorig jaar: 83,8%) .

Over de volgende punten zijn de bewoners/familieleden het meest tevreden (> 85%):

- informatie vóór en onthaal op dag van opname;
- aandacht voor privacy, respectvolle en behulpzame benadering door medewerkers;
- contact met medebewoners

Waar in 2024 reeds een duidelijke daling van het aantal woonzorgoverleggen werd vastgesteld, zet deze trend zich ook in 2025 verder. Het verloop binnen de teamcoachfunctie kan hierbij een verklarende factor zijn geweest. In 2026 zetten hier terug volop actie op en nemen dit mee in ons woonzorgoverleg (incl. BelRAI®) i.p.v. 3 aparte overlegmomenten.

Bevraging Vlaams Instituut voor Kwaliteit van Zorg

Naast onze jaarlijkse tevredenheidsbevragingen, gekoppeld aan de wzo's, namen we in 2024-2025 deel aan de ervaringsmeting 'kwaliteit van wonen, leven en zorg' vanuit het VIKZ. Deze ervaringsmeting werd afgenomen bij bewoners met voldoende cognitieve draagkracht en hun naasten.

Wat leerden we uit deze resultaten (+) ?

bewoners	naasten
• 97,6% voelt dat hun privacy wordt gerespecteerd. • 95,7% ervaart veiligheid in ons huis. • 92,5% voelt zich gerespecteerd in omgang en keuzes. • 91,9% ervaart autonomie in dagelijkse keuzes zoals bezoek, kledij of het moment van opstaan.	• 97,4% ervaart respect voor zowel bewoner als familie. • 93,5% voelt zich vrij in bezoekmogelijkheden. • 88,5% geeft aan vertrouwen te hebben in de zorg en de informatie die gedeeld wordt.

Wat leerden we uit deze resultaten (-) ?

Zowel bewoners als naasten geven aan dat comfort, zinvolle dagbesteding en het versterken van de band met medewerkers belangrijke aandachtspunten zijn. Ook betrokkenheid bij zorgbeslissingen wordt door naasten als zeer belangrijk genoemd.



Tussentijdse evaluatie

Dit jaar vond er geen **tussentijdse evaluatie plaats van lopende projecten, acties en vormingstrajecten** zoals andere jaren.

We hebben ervoor gekozen om ons in de periode maart 2025 tot februari 2027 vooral te focussen op ons ESF-traject ' **KOMPAS - WIJ to the future**'. We startten in april 2025 met een uitgebreide medewerkersbevraging met daaruit voortvloeiend een actieplan. Dit actieplan zal concreet uitgewerkt worden tussen september 2025 en februari 2027. De verschillende acties volgen een eigen timing met daaraan gekoppeld vastgelegde evaluatiemomenten. Aan het einde van het traject zal opnieuw een uitgebreide bevraging volgen.

Naast dit traject blijven reeds geplande en bestaande projecten en trajecten lopende met opvolging en evaluatie binnen het vakoverleg.

BEWONERSRESULTATEN

Aantal bewoners verhuisd naar wzc (per leeftijdscategorie)

leeftijd	man	vrouw	totaal
<50	0	0	0
50 - 54	0	0	0
55 - 59	0	1	1
60 - 64	0	0	0
65 - 69	0	0	0
70 - 74	2	0	2
75 - 79	12	8	20
80 - 84	9	3	12
85 - 89	7	6	13
90 - 94	3	12	15
95 - 99	0	4	4
100 - 104	0	0	0
TOTAAL	33	34	67

In **2025** waren er **67** bewoners die verhuisden naar ons woonzorgcentrum, in 2024 waren dit er **58**.



Opname naar herkomst

opnames van 01/01 – 31/12	mannen		vrouwen		MAN	VROUW	TOTAAL	KOPPELS
	ROB	NOM	ROB	NOM				
8560 WEVELGEM	8	4	16	0	12	16	28	0
8560 GULLEGEM	2	0	5	0	2	5	7	0
8560 MOORSELE	2	0	3	0	2	3	5	0
8501 HEULE	1	0	0	0	1	0	1	0
8510 MARKE	0	0	1	0	0	1	1	0
8511 AALBEKE	0	0	1	0	0	1	1	0
8520 KUURNE	2	0	1	0	2	1	3	0
8530 HARELBEKE	0	0	2	0	0	2	2	0
8531 HULSTE	0	0	1	0	0	1	1	0
8531 BAVIKHOVE	1	0	0	0	1	0	1	0
8550 ZWEVEGEM	0	0	1	0	0	1	1	0
8570 ANZEGEM	1	0	0	0	0	1	1	0
8908 VLAMERTINGE	0	0	1	0	0	1	1	0
8930 MENEN	1	11	1	0	12	1	13	0
8930 LAUWE	0	0	1	0	0	0	1	0
TOTAAL	18	15	34	0	33	34	67	0

40 bewoners van de opgenomen bewoners
(59,70%) zijn afkomstig uit (Groot) Wevelgem.
 (2024: 70,69%)



Gemiddelde leeftijd op 31/12

leeftijd	mannen	vrouwen	TOTAAL
<55	0	1	1
55 - 59	1	1	2
60 - 64	0	0	0
65 - 69	3	0	3
70 - 74	2	4	6
75 - 79	4	13	17
80 - 84	7	13	20
85 - 89	8	24	32
90 - 94	11	33	44
95 - 99	5	9	14
100 - 104	1	1	2
TOTAAL	42	99	141

De **gemiddelde leeftijd** steeg lichtjes t.o.v. vorig jaar, **nl. 86 jaar en 5 maanden**. Dit is een stijging van 3 maanden.



Bewonersrotatie

		31.03	30.06	30.09	31.12
opnames		11	22	37	51
ontslagen	overlijdens	6	17	24	35
	definitieve vertrekken	3	10	15	15
gemiddelde leeftijd		86.1	86.3	86.4	86.4
gemiddelde verblijfsduur		2.6	2.6	2.6	2.6
wachtljst	zorggraad B/C/D	4	1	7	18
	zorggraad O/A	4	5	8	11

In totaal verhuisden er **15 bewoners** naar een andere voorziening, wat terug een stijging is t.o.v. 11 in 2024. Dit betrof onder meer doorstroom naar wzc Elckerlyc, een verhuis dicht bij familie of terugkeer naar huis na herstel.



Gemiddelde zorggraad per kwartaal

		1 ^e KW	2 ^e KW	3 ^e KW	4 ^e KW	JAARTOTAAL	JAARTOTAAL in %
ROB	O	2,00	2,00	2,17	2,90	2,27	1,67%
	A	10,53	9,23	9,88	11,53	10,29	7,56%
	B	58,90	60,77	61,48	54,13	58,82	43,20%
	C- Cd	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
	D	9,31	10,49	10,03	9,76	9,90	7,27%
	C+	14,16	13,29	12,16	12,72	13,08	9,61%
	Cd+	40,22	39,35	41,35	46,27	41,80	30,70%
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		135,12	135,13	137,07	137,31	136,16	100,00%
%B&C/totale populatie		91%	92%	91%	89%	91%	91%

Ongeveer **91%** van de bewoners in het woonzorgcentrum heeft een hoge zorgbehoefte. Tegelijkertijd merken we terug een stabiel aantal Cd-profielen en een toename van het aantal B-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
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
2025	91 ziekenhuisopnames	702 dagen	7,71 dagen/opname

We merken dat het aantal ziekenhuisopnames opnieuw steeg, en dit jaar ook de gemiddelde opnameduur.



Aantal overlijdens

leeftijd	man	vrouw	totaal
< 60	0	0	0
60 – 69	0	0	0
70 – 79	2	2	4
80 – 89	8	10	18
90 – 99	2	15	17
>100	0	2	2
totaal	12	29	41

gemiddelde leeftijd bij overlijden: **89 jaar, 2 maanden en 26 dagen**

Er waren **41** overlijdens.

Uit het palliatief jaarverslag blijkt dat **19 bewoners (46%) palliatieve zorg** ontvingen, wat een daling is t.o.v. 2024 (62,5%). 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 **de meeste bewoners met een palliatief dossier (17) in het woonzorgcentrum overleden.**

Wonen en leven voor de bewoner omvat ook het zorgen voor betekenisvolle dagen; we genieten nog na van de activiteiten.

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



Vanaf maart werd er terug volop genoten van het voorjaar, met o.a. **lentewandelingen**, **wekelijks marktbezoek** en **buiten zitten bij mooi weer**.



Naar jaarlijkse gewoonte wordt ter gelegenheid van de bloemenmarkt op **1 mei** een bloemetje geschonken. Dit door het **gemeentebestuur, in samenwerking met Tuinhier Wevelgem**, aan de bewoners en medewerkers van de woonzorgcentra Elckerlyc, Sint-Camillus, Sint-Jozef en het 't GulleHeem.



Twee keer per maand komen bewoners en vrijwilligers samen in "**Café Crochet**" om handwerk te maken.



Hun brei- en haakwerk werd verkocht tijdens de **lentemarkt**. Aangevuld met zelfbereide confituur, advocaat,... resulteerde dit in 2025 opnieuw in een mooi aanbod dat gesmaakt werd door bewoners, familieleden en bezoekers.



In de **Week van de Valpreventie**, van 21 tot 27 april, werd er bij de groepsgymnastiek wat meer aandacht besteed aan oefeningen omtrent het evenwicht van de bewoners.

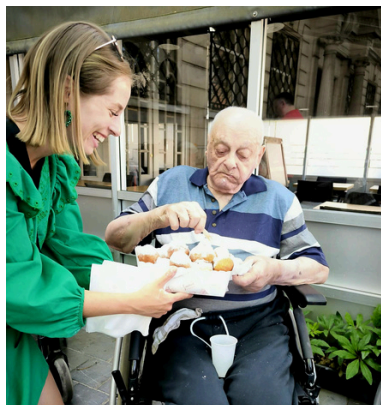
Tijdens de groepsgymnastiek werden eerst oefeningen vanuit zit gedaan. Zo kon iedereen meedoen, ook bewoners die rolstoel gebonden waren. Dit aan de hand van een stoelengymnastiek waarbij zowel de armen, benen, romp en buikspieren werden gebruikt.

Het laatste kwartier werd besteed aan spierversterkende en evenwichtsoefeningen. Hierbij deden de bewoners die nog konden stappen oefeningen in stand, dit eventueel met steun aan de stoel. Door deze oefeningen werd het evenwicht geoefend, dit is belangrijk om vallen te vermijden.

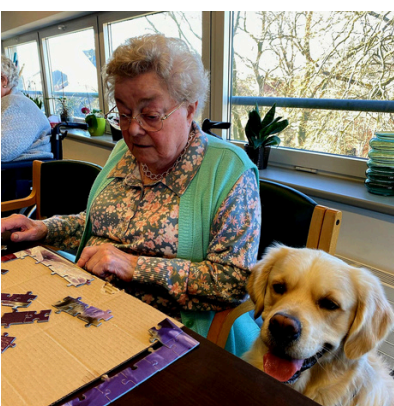
April staat in het teken van Pasen, we brachten een bezoek aan de **Paasfoor** in Kortrijk met de bewoners, samen met vrijwilligers en familieleden.



In mei en september is er **Kermis** in Wevelgem. Oliebollen en gezellig rondslenteren,... Meer moet dat niet zijn!



Doorheen het jaar kwamen heel wat **(huis)dieren** langs. Odiel, de hond van Jaëlle, is alvast een vaste waarde geworden in ons woonzorgcentrum. Fons, onze andere vaste waarde, is ondertussen op pensioen. In de plaats mochten we Gloria ontvangen. Deze donkere labrador, veroverde al snel de harten van de bewoners.



In 2023 startten we een maandelijks **bezoek aan het zwembad** op. Bewoners werden bevestigd en al snel werden enkele enthousiastelingen gevonden die maandelijks staan te popelen om te gaan zwemmen. Tot op heden zijn het enkel mannen die meegaan naar het zwembad.



Onze **fitnessruimte** biedt bewoners de mogelijkheid om op een veilige en aangename manier in beweging te blijven. De toestellen zijn aangepast aan de noden van bewoners, met aandacht voor mobiliteit en kracht. Samen werken we aan een actieve en gezonde levensstijl.



overkoepelende groepsgymnastiek

Restaurant Herfstvreugde: maandelijks komen enkele bewoners samen om, binnen een huiselijk kader, te koken en te eten. Van bij het bepalen van de menu tot de afwas worden ze betrokken, wat in 2025 resulteerde in veel gezellige middagen en lekkere gerechten.



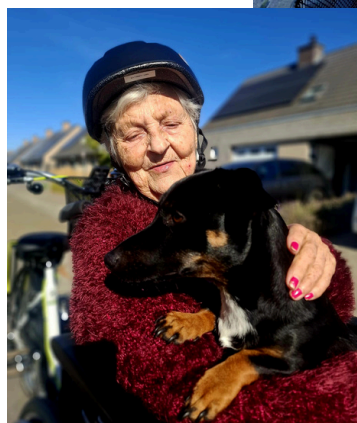
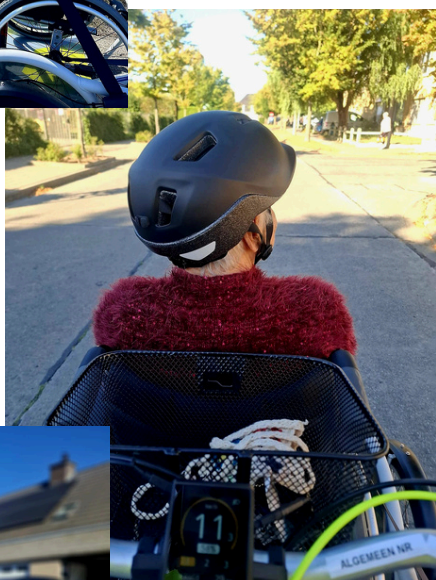
Op 26 maart werd in de kapel "**André Rieu**" in **concert** georganiseerd. Bewoners waanden zich in een echte concertzaal met rode loper en alles erop en eraan. Ze kregen een hapje en een drankje tijdens het concert en aan de inkom stond er een echte piccolo.



In juli en augustus vond een **zomerbar** plaats met voor ieder wat wils. De bedoeling was een vakantiegevoel in eigen huis te creëren en een leuk tussendoortje voor de werkende en 'gepensioneerde' mens, die na het werk nog even konden genieten van een hapje en een drankje.

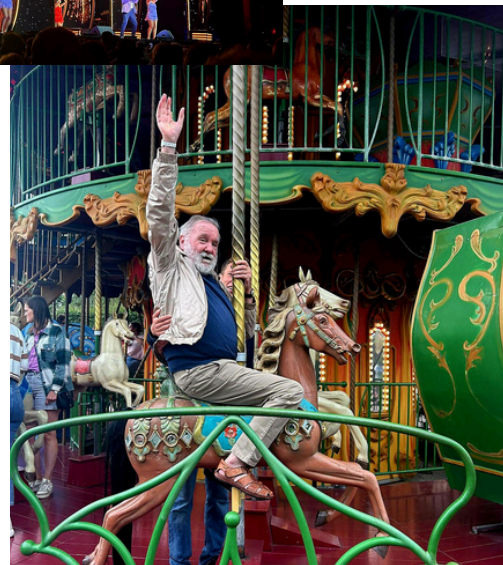


Ook deze zomer werd er opnieuw dankbaar gebruikgemaakt van onze **rolstoelfiets**, die bewoners meenam langs mooie en rustige routes in de omgeving.



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

De dag startte in de voormiddag met attracties die bij sommige bewoners voor gezonde spanning zorgden. In de namiddag brachten Paul Bruna, Lindsay en Ingeborg met hun optreden de nodige ambiance. Een mooie herinnering voor zowel bewoners als hun naasten.



In juli en augustus konden de bewoners genieten van een verfrissend ijsje, een smoothie of een mocktail. Deze kleine **zomerverwenmomenten** zorgden voor aangename verkoeling en extra sfeer tijdens warme dagen. Zo werd ook in de zomer volop ingezet op comfort en beleving.



Het **geheugenkoor** bood bewoners de kans om samen te zingen in een warme en ontspannen sfeer. Muziek en herkenbare liederen stimuleerden herinneringen, ontmoeting en plezier, waarbij het samen beleven centraal stond.

Op 21 september, **Wereld Alzheimerdag**, werd de dementiekoffer opnieuw ter beschikking gesteld. Deze herinneringskoffer bevat diverse voorwerpen, spelmaterialen en activiteiten die inspelen op herinneringen en het samen beleven stimuleren. De inhoud vormt een waardevolle ondersteuning om op een laagdrempelige manier gesprekken op gang te brengen tussen bewoners met dementie en hun familieleden. Familieleden kunnen de koffer ontlenuen voor een dag en na gebruik eenvoudig opnieuw terugbrengen.

Voor de bezoekers werden versgebakken cakejes voorzien, met zorg bereid door onze kok.



Op dinsdag 19 november konden bewoners zich uitleven tijdens de **seniorennamiddag** in de Porseleinhallen. Davy Gillis, Huub Cooijmans, Luc Caals en Frank Galan zorgden ervoor dat de temperatuur de lucht inging. Stilzitten was dan ook moeilijk.



We krijgen jaarlijks een verzoek van bewoners om een **mosselfestijn met frietjes te organiseren**. De keukenmedewerkers zorgden voor de bereiding en de medewerkers op de afdelingen voor de aankleding, het vlot verloop en aangename sfeer. Een mooi staaltje van samenwerking tussen de verschillende disciplines, wat zorgde voor een smakelijk en leuk maaltijdmoment!



Tijdens de **Week van de Smaak** gingen de bewoners samen met de logopediste op ontdekkingstocht langs de vijf basissmaken. Aan de hand van proeven en gesprekken werd niet alleen de smaakbeleving gestimuleerd, maar werd er ook aandacht besteed aan mondgevoel, herinneringen en communicatie.



Valentijn werd gevierd met een lekker menu voor alle koppels van het WZC. Partners die nog thuis wonen, werden uitgenodigd om de namiddag met hun geliefde te spenderen. In de namiddag kwam DJ Jan het beste van zichzelf geven met de mooiste liefdesliedjes. Cupido kwam langs en er werd een lekker gebakje in de vorm van een hart genuttigd.



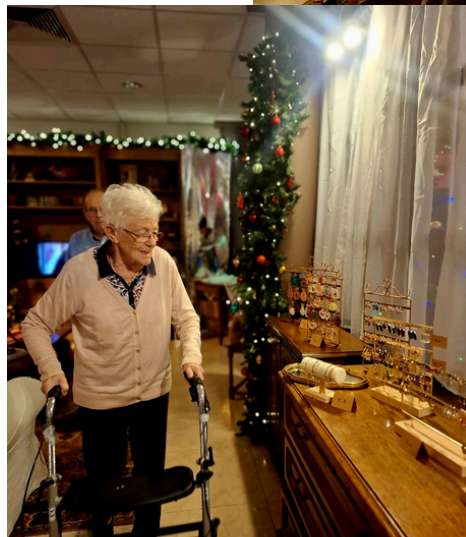
Op 3 juli bracht Seniorenmode een zomers bezoek aan onze voorziening en werd er, samen met vrijwilligers en bewoners, een gezellige **modeshow** georganiseerd. De presentatie van de zomercollectie verliep in een warme en stijlvolle sfeer en werd enthousiast onthaald. Op 14 oktober kwam Linge d'Or langs met een uitgebreide **kledijverkoop** met ook slaapkledij en schoeisel. Bewoners kregen de kans om op een rustig en toegankelijk moment het aanbod te bekijken en hun persoonlijke keuze te maken.

ACTIVITEITEN ROND KERST EN NIEUWJAAR

In 2025 trachtten we onszelf opnieuw te overtreffen met de **kerstmarkt**. Dit jaar kozen we voor het thema 'Home Alone'. De Orangerie werd ingericht zoals het huis van de McAllisters, met alle leuke anekdotes uit de film erbij.



Sinterklaas werd dit jaar gevierd op vrijdag 5 december. De bewoners konden op alle afdelingen genieten van een **Sinterklaasontbijt**. De chocolade en de picknicken werden verdeeld over alle bewoners. Helaas kon de Sint zelf er dit jaar niet bij zijn.



AFDELINGSGEBONDEN ACTIVITEITEN

De **mannenclub** 'de mannelijke activisten', die normaal maandelijks samenkomt voor activiteiten afgestemd op de interesses van de mannelijke bewoners (bv. cafébezoek, darts, film, pétanque, koers op groot scherm,...), ging in 2025 niet door. In 2026 wordt deze werking opnieuw opgestart.



Zoals elk jaar werden opnieuw 3 **BBO's** georganiseerd. Elke verdieping kon genieten van de zon, een apero en een lekkere BBQ.

In mei genoten enkele bewoners van verdieping 2 van een gezellige uitstap naar **restaurant De Gouden Bank**. Het samen buitenshuis tafelen zorgde voor een fijne afwisseling en leverde mooie, lekkere momenten op.



In 2025 werd de **samenwerking** met wzc Elckerlyc (quizen) verder gezet. Er werden 2 quizen georganiseerd: 1 in het voorjaar in wzc Sint-Camillus en 1 in het najaar in wzc Elckerlyc. Inzet was de wisselbeker. De stand eindigde in 2025 op 1-1.

De **ouderenadviesraad** is samengesteld uit een algemene vergadering en een dagelijks bestuur. Deze komen maximum een 4-tal keer per jaar samen. Naast vertegenwoordigers van de seniorenverenigingen kunnen ook individuele personen toetreden.

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** sloot Yessie Vanderhispallie aan op de ouderenadviesraad die doorgingen op 22 januari en op 14 mei.

BUURTZORG

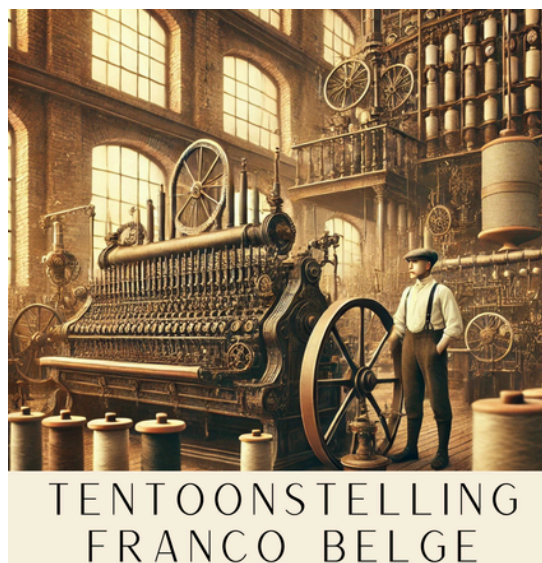


Ook dit jaar namen we met veel enthousiasme deel aan de **Poëzieweek**. Voor de gelegenheid kreeg ons woonzorgcentrum een prachtig raamgedicht, dat door bewoners, medewerkers, bezoekers en voorbijgangers bewonderd kon worden. Het raam vormde een poëtische blikvanger die warmte, verwondering en verbinding bracht.

Op 2 februari mochten we bovendien deel uitmaken van een dichtelijke route. Wandelaars trokken langs verschillende locaties waar poëzie centraal stond, en ons woonzorgcentrum was één van de haltes op deze inspirerende route.

Het was bijzonder om te zien hoe mensen even bleven stilstaan bij de woorden die onze ramen sierden en hoe poëzie een moment van rust en ontmoeting bracht.

Onze deelname maakte de Poëzieweek extra speciaal: een fijne samenwerking tussen buurt, bewoners en het woonzorgcentrum, met taal en creativiteit als verbindende kracht.



We organiseerden een bijzondere tentoonstelling rond de iconische **textielfabriek Franco-Belge**, een bedrijf dat jarenlang het straatbeeld én de gemeenschap van Wevelgem mee heeft gevormd. Dankzij het rijk beeldmateriaal dat we ontvingen van Wibilinga konden we een warme en herkenbare **expo** samenstellen voor bewoners, familieleden en bezoekers.

De tentoonstelling bracht heel wat herinneringen opnieuw tot leven. Voor veel bewoners – en voor tal van mensen uit Wevelgem – was de Franco-Belge niet zomaar een fabriek, maar een plaats waar zij of hun familieleden jarenlang werkten. De foto's, verhalen en historische fragmenten riepen onmiddellijk herkenning op en zorgden voor spontane gesprekken, gedeelde anekdotes en emotionele momenten.

De tentoonstelling werd zo een mooi voorbeeld van samen herinneren, verbinden en het verleden levend houden binnen ons woonzorgcentrum.

Op onze **jaarlijkse buurtbabbel Goudbergstraat - Kloosterstraat**, in het Grand Café van het woonzorgcentrum, mochten we de burens uit de Kloosterstraat en de Goudbergstraat warm verwelkomen. Het werd een gezellig samenzijn met een hapje en een drankje, van 16u45 tot 21u.

's Avonds werden er foto's getoond van voorbije activiteiten, wat bij velen herkenning, plezier en fijne herinneringen opriep. De aanwezigen genoten zichtbaar van de ongedwongen sfeer, de babbels aan tafel en het verbindende gevoel tussen bewoners en burens.

Het was een hartelijke en sfeervolle avond.



Dit jaar kwam **De Kleurdoze vzw** terug naar ons woonzorgcentrum. Elke keer stond in het teken van een seizoensthema. Zo kleurden onze bewoners prachtige tekeningen rond Valentijn, de Lente en Pasen. De begeleiders van De Kleurdoze zorgden telkens voor een rustige, gezellige sfeer waarin iedereen op zijn eigen tempo kon werken.



INTERGENERATIONELE WERKING

37

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

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



Woensdag 16 april werden alle kleinkinderen van bewoners en kinderen van medewerkers uitgenodigd voor een leuke **paaseierenraap**. DJ Bunny zorgde voor de sfeer en de muziek. Achteraf konden de kinderen en de bewoners nog genieten van een paasbingo in combinatie met een lekkere paaskoek en chocolademelk.





Het rollatortreffen in Wevelgem moet het taboe rond het gebruik van rollators weghalen. © Joerie Dewagenaere

+ Rollatortreffen moet taboe doorbreken: "Velen schamen zich, maar het is goud waard"

WEVELGEM Op 11 september slaan verschillende organisaties de handen in elkaar met Beweging.net voor een rollatortreffen. In sporthal De Vlasschaard willen ze daarmee het taboe rond de rollator doorbreken.



Joerie Dewagenaere
Regioreporter

"Dagelijks gebruik ik mijn rollator of op zijn minst mijn wandelstok. Het is belangrijk voor mijn beweging, maar ook om te kunnen buitenkomen zodat ik niet vereenzaam", zegt Paul Mispelaere.

Hij moet niet meer overtuigd worden van het nut van de rollator. "En toch zijn er mensen die zich ervoor schamen. Maar, het is goud waard."

Zoals Paul echter aangeeft, zijn er veel mensen die de figuurlijke drempel niet over durven. Het was een van de drijfveren voor Gilbert Coolsaet van Beweging.net in Wevelgem om in navolging van Harelbeke een rollatortreffen te organiseren.

Samen met de gemeente, de lokale woonzorgcentra, dienstencentra en ouderen- en mantelzorgverenigingen is het op donderdag 11 september verzamelen geblazen in sporthal De Vlasschaard op site Sportspoor voor het initiatief.

Gezellige namiddag

Er valt vanalles te beleven, en dat allemaal in het teken van de rollator. "Er is onder meer een behendigheidsparcours met een kinesitherapeut en ergotherapeut, waarbij drempels en steentjes getrotseerd moeten worden, maar je kan ook je rollator pimpen aan de hand van workshops. Risicoscan, valpreventie, je rollator afstellen,... Alles voor de gebruikers, maar ook toekomstige gebruikers is aanwezig", vertelt coördinator Hannelore Herman.

Inschrijven kan tot en met vrijdag 5 september en kost 5 euro. "Daarin zitten ook koffie en taart inbegrepen. We willen er natuurlijk ook een gezellige namiddag van maken", verduidelijkt Hannelore. "Het is de bedoeling om de drempel om medische hulpmiddelen te gebruiken letterlijk en figuurlijk te verlagen."



Gilbert Coolsaet is de initiatiefnemer. © Joerie Dewagenaere

bron: Het Nieuwsblad



Het is altijd uitkijken naar het decor van de kerstmarkt in woonzorgcentrum Sint-Camillus. Deze keer kozen ze voor het thema 'Home alone'. © Joerie Dewagenaere

+ Decor van 'Home alone' inspireert woonzorgcentrum voor kerstmarkt: "Verwachtingen waren hooggespannen"



Joerie Dewagenaere
Regioreporter

[Delen](#)

bron: Het Nieuwsblad



In de tentoonstelling van Wibilinga wordt het belang van het klooster voor de gemeente Wevelgem nog eens benadrukt. © Joerie Dewagenaere

+ Heemkring zet belang van klooster in de verf: "Zonder zusters was Wevelgem niet geworden wat het nu is"



Joerie Dewagenaere
Regioreporter

[Delen](#)

bron: Het Nieuwsblad

In samenwerking met de Heemkring van Wevelgem kon een bijzondere tentoonstelling plaatsvinden in ons woonzorgcentrum. Het centrale thema was "klooster", waarbij de Heemkring de rijke geschiedenis van het kloosterleven in Wevelgem in beeld bracht.

De tentoonstelling vond bewust plaats op onze eigen locatie, aangezien het gebouw zelf een belangrijke rol speelt in het historische verhaal. Bewoners, familieleden en medewerkers kregen de kans om oude foto's, documenten en voorwerpen te ontdekken die het vroegere kloosterleven en de evolutie van de site mooi illustreren.

De aanwezigheid van authentiek beeldmateriaal en zorgvuldig verzamelde erfgoedstukken bracht heel wat herkenning en herinneringen teweeg bij de bewoners. De tentoonstelling zorgde voor een sfeervol moment van ontmoeting, gesprek en verbinding tussen generaties.

Onze christelijke inspiratie zorgt voor een warme omgeving waarin we samen het geloof beleven, stap voor stap door het kerkelijk jaar..

maand	activiteit
januari	misviering op de afdeling
februari	grote misviering
	Maria Lichtmis: pannenkoekenmoment voor bewoners, medewerkers en vrijwilligers
maart	Aswoensdag: kaartje voor de bewoners
	Vastenviering met ziekenzalving
	Solidariteitsmaal t.v.v. Broederlijk Delen
april	Goede Week: viering op de afdeling
mei (Mariamaand)	hulde aan Mariabeeld klooster
	bloemenhulde
	koffietafel en kleine viering per afdeling
juni	misvieringen op de afdelingen
juli - augustus	wandeling met bezoek Mariagrot per afdeling
	feest van de Heilige Sint Camillus met frietkraam
	grote misviering in het Grand Café
september	misviering op de afdelingen
oktober	misviering op de afdelingen met ziekenzalving
november	herdenkingsmomenten op de afdelingen
	avondlijk herdenkingsmoment voor familie in het Grand Café
december	plaatsen van adventskransen
	grote kerstviering met levende figuranten (kerstspel)



MIDDELEN - FINANCIËLE RESULTATEN

Administratief beleid

	ROB	RVT	TOTAAL
1 ^e kwartaal	137,8	0,0	137,8
2 ^e kwartaal	137,0	0,0	137,0
3 ^e kwartaal	139,3	0,0	139,3
4 ^e kwartaal	139,0	0,0	139,0
TOTAAL	138,2	0,0	138,2
gemiddelde bezetting	98,05%	0%	98,05%

De gemiddelde bewonersbezetting bedroeg **98,02%**, wat aantoont dat we bijna een maximale bezetting hebben (2024: 97,60%). Dit is min of meer een stabiele trend.

Financieel beleid

De RIZIV-forfait ROB/RVT bedroeg **gemiddeld €98,38** (een stijging van €4,53 per dag/bewoner, in vgl. met 2024).

gemiddelde dagprijzen per kamertype	TYPE 1	TYPE 2	TYPE 3	TYPE 4	TYPE 5	TYPE 6
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
2025	62,78	68,03	52,64	71,72	74,53	76,16

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.

De totale opbrengsten bedroegen **€10.267.729,69**. Dit is een stijging van €368.941,18 tegenover 2024. Voor meer details verwijzen we graag naar het financieel jaarverslag.

De totale bedrijfskosten bedroegen **€10.109.882,22**, wat een stijging is van €262.326,21 tegenover 2024. De **personeelskosten** bedroegen €7.626.893,36, dit is **75,44%** van de bedrijfskosten (78,69% in 2024).

Woonzorgcentrum Sint-Camillus haalde een **bedrijfsresultaat van +€157.847,47** (ter vergelijking, in 2024 eindigden we met een resultaat van +€51.232,50).

Sedert 2024 is de boekhouder ook ingestapt in het pilootproject 'transparante boekhouding'. Vanaf boekjaar 2025 wordt dit een verplichte rapportage.

MEDEWERKERSRESULTATEN

Op **31/12/2025** telden we **131 medewerkers** (145: 2024) in ons woonzorgcentrum, die een totaal van **98,43 Fteq (104,92: 2024)** vertegenwoordigden. Gemiddeld zien we een afbouw, nl. 6,49 Fteq t.o.v. 2024. De afbouw situeert zich vooral bij het puur zorgpersoneel en paramedici.



FUNCTIES	4° KW 2021	4° KW 2022	4° KW 2023	4° KW 2024	4° KW 2025
algemeen directeur	2,00	1,17	1,00	1,00	1,00
administratie	3,30	3,10	3,30	3,08	3,24
sociale dienst/psycho-sociaal	2,32	2,00	1,99	2,97	2,44
verpleegkundigen	16,53	17,95	14,68	15,46	14,54
zorgkundigen	43,23	44,68	42,75	41,92	40,96
kiné/ergo/logo/ortho	4,25	5,35	9,35	11,01	8,30
animatie	3,58	3,33	2,55	3,05	2,60
ref. dementie/ palliatief ref.	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
keuken	8,46	6,67	6,91	7,16	6,48
schoonmaak	9,66	9,87	10,27	10,14	10,32
logistiek	6,72	6,80	6,66	6,98	6,43
technische dienst	1,20	1,15	1,21	1,15	1,13
TOTAAL	102,26	103,07	101,65	104,92	98,43

aantal medewerkers per discipline in Fte uitgedrukt

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	19,784	24,321		5,944	2,25	52,299
effectieven	15,039	28,257		10,660	2,091	56,046
verschil	-4,746	+3,936		+4,716	-0,16	+3,747

Het blijft belangrijk om te investeren in een aangename werkplek, goede samenwerking met scholen en sterke instroom via stages en zij-instroom. Ook is er aandacht nodig voor werkbaar werk en ondersteuning van teams om medewerkers te behouden én nieuwe collega's aan te trekken. Met het ESF-dossier KOMPAS "Wij to the future" hopen we opnieuw meer rust te creëren, zodat iedereen zich kan focussen op de kerntaak en tegelijk mee zorg draagt voor het geheel.

	2021	2022	2023	2024	2025	aantal betaalde effectieven volgens statuut
animatie	3,58 (incl. 0,47)	3,33 (incl. 0,47)	2,55 (incl. 0,47)	3,05 (incl. 0,53)	2,60 (incl. 0,75)	
sociale Maribel	9,58	9,5	9,5	9,5	9,5	
mobiele equipe	2	2	2	2	2	
gewoon statuut	87,10 (incl. 4,41 vakantiejobs)	88,24 (incl. 5 vakantiejobs)	87,60 (incl. 6,26 vakantiejobs)	90,37 (incl. 6,24 vakantiejobs)	84,33 (incl. 5,36 vakantiejobs)	
totaal	102,26	103,07	101,65	104,92	98,43	

We hadden iets minder Fteq vakantiejobs (nl. 6,11 Fteq) in vgl. met 2024 (6,77 Fteq).

	2021	2022	2023	2024	2025	aantal medewerkers naar geslacht op 31/12
mannen	10	10	10	9	9	
vrouwen	134	130	137	136	122	
totaal	144	140	147	145	131	

93,13% van de medewerkers in het woonzorgcentrum zijn **vrouwen**.

functie	medewerker	jobtime	nieuwe medewerkers
zorgkundige	zorgkundige 1 (10/02/2025)	84,21%	
	zorgkundige 2 (10/02/2025)	84,21%	
	zorgkundige 3 (16/06/2025)	100%	
	zorgkundige 4 (04/08/2025)	78,95%	
	zorgkundige 5 (30/06/2025)	100%	
	zorgkundige 6 (09/07/2025)	63,15%	
	zorgkundige 7 (01/09/2025)	84,21%	
	zorgkundige 8 (22/09/2025)	78,95%	
	zorgkundige 9 (01/10/2025)	100%	
	zorgkundige 10 (06/10/2025)	73,68%	
	zorgkundige 11 (13/10/2025)	100%	
	zorgkundige 12 (27/10/2025)	52,63%	
	zorgkundige 13 (08/12/2025)	100%	
	zorgkundige 14 (22/12/2025)	100%	
	zorgkundige 15 (22/12/2025)	100%	
teamcoach	teamcoach 1 (24/02/2025)	100%	
	teamcoach 2 (31/03/2025)	100%	
verpleegkundige	verpleegkundige 1 (14/07/2025)	84,21%	
keukenhulp	keukenhulp 1 (16/06/2025)	63,15%	
	keukenhulp 2 (23/06/2025)	84,21%	
animator	animator 1 (07/07/2025)	84,21%	
	animator 2 (11/08/2025)	84,21%	
	animator 3 (08/09/2025)	84,21%	

Er waren **26 aanwervingen** waarvan **23** met een **contract van onbepaalde duur** (9 met een voltijdse en 14 met een deeltijdse functie). Deze aanwervingen kaderen in de uitbreiding van het normpersoneel en opvanguren van medewerkers die verlagen in jobtime. Drie aanwervingen zijn vervangingscontracten voor medewerkers in ziekte- en/of zwangerschapsverlof.

2024: 25 aanwervingen

2023: 34 aanwervingen

2022: 23 aanwervingen (12 mensen voor de zorg)

2021: 27 aanwervingen

2020: 41 aanwervingen (vnl. vervangingscontracten)

Op vandaag zijn er van hen **nog 15 medewerkers werkzaam in ons huis.**

2021	4,44%
2022	6,70%
2023	5,76%
2024	4,85%
2025	4,81%

We zien 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. Vanaf 2026 wordt het hele traject van ziektemelding tot re-integratie ge-updated (cf. nieuwe regelgeving).

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

soort afwezigheid	2021	2022	2023	2024	2025
Carensdag					
1 week ziekte					
2 weken ziekte	418	524	320	292	318
3 + 4 weken ziekte	512,50	504	404	268	284
gewaarborgd maandloon ziekte	7.921,73	12.300,59	10.423,28	8.917,68	9.406,16
ziekte 11 maand na gewaarborgd loon	8.462,19	10.044,04	14.894,71	8.863,45	6.740,98
ziekte 1^o maand/ > 1 jaar	18.778,15	17.039,50	12.961,24	16.343,96	16.822,30
deeltijds mutualiteit (ziekte)	1.026	2.073	2.649,30	1.431,35	1.453

Er waren **10.008,16 uren betaalde ziekte** (2024 : 9.477,68) en **25.016,28 uren onbetaalde ziekte**.



In 2025 bevielen er **6 medewerkers**.



soort verlof	uren 2021	uren 2022	uren 2023	uren 2024	uren 2025
moederschaps- bescherming	4.170,80	3.763,28	3.049,45	3.686,55	2.391,20
zwangerschaps- verlof	2.788,80	3.503,60	3.120,00	2.338,16	2.486,80
borstvoedings- verlof	2.043,20	1.409,20	1.796,80	1.177,60	429,20
TOTAAL	9.002,80	8.676,08	7.966,25	7.202,31	5.307,20

Er **verlieten 35 medewerkers** met een contract van onbepaalde duur ons huis (in vgl. met 2024 : 25 medewerkers):

- > 5 medewerkers gingen met pensioen
- > 3 medewerkers werden ontslagen
- > 13 medewerkers hebben het huis verlaten in onderling akkoord
- > 14 medewerkers hadden nood aan een nieuwe uitdaging

functie	medewerker	jobtime	reden
teamcoach	teamcoach 1	84,21%	nood nieuwe uitdaging
	teamcoach 2	100%	nood nieuwe uitdaging
	teamcoach 3	100%	onderling akkoord
	teamcoach 4	100%	nood nieuwe uitdaging
hoofd facilitaire	hoofd facilitair 1	84,21%	ontslag
verpleegkundige	verpleegkundige 1	100%	nood nieuwe uitdaging
	verpleegkundige 2	84,21%	nood nieuwe uitdaging
	verpleegkundige 3	50%	pensioen
	verpleegkundige 4	84,21%	onderling akkoord
	verpleegkundige 5	84,21%	nood nieuwe uitdaging
orthopedagoog	orthopedagoog 1	90%	onderling akkoord
ergotherapeut	ergotherapeut 1	52,63%	onderling akkoord
	ergotherapeut 2	100%	nood nieuwe uitdaging
animator	animator 1	100%	onderling akkoord
	animator 2	63,15%	onderling akkoord
keukenmedewerker	keukenmedewerker 1	63,15%	onderling akkoord
	keukenmedewerker 2	63,15%	onderling akkoord

zorgkundige	zorgkundige 1	100%	pensioen
	zorgkundige 2	78,95%	onderling akkoord
	zorgkundige 3	100%	onderling akkoord
	zorgkundige 4	73,68%	pensioen
	zorgkundige 5	78,95%	nood nieuwe uitdaging
	zorgkundige 6	84,21%	ontslag
	zorgkundige 7	78,95%	onderling akkoord
	zorgkundige 8	78,95%	nood nieuwe uitdaging
	zorgkundige 9	62,61%	pensioen
	zorgkundige 10	50,42%	nood nieuwe uitdaging
	zorgkundige 11	84,21%	nood nieuwe uitdaging
	zorgkundige 12	84,21%	nood nieuwe uitdaging
	zorgkundige 13	78,95%	ontslag
	zorgkundige 14	39,47%	pensioen
	zorgkundige 15	73,68%	nood nieuwe uitdaging
	zorgkundige 16	63,15%	nood nieuwe uitdaging
zorgondersteuner	zorgondersteuner 1	73,68%	onderling akkoord
	zorgondersteuner 2	100%	onderling akkoord

Bij iedereen vond er een **exitgesprek** plaats.

Er zijn verschillende redenen voor vertrek:

- nood aan een nieuwe uitdaging
- uurrooster niet combineerbaar met gezin
- visie van de medewerker sluit onvoldoende aan bij de visie van het huis.
- bewust kiezen om niet langer in de zorg te werken.
- veranderde taakinhoud en bijhorend uurrooster, waarin de medewerker zich onvoldoende kan vinden.

aantal uren	2021	2022	2023	2024	2025
extern	751,15	901,65	1.783,33	1.032,87	551,80
intern	1.357	984	2.276,00	2.183,00	1.949,83
TOTAAL	2.108,65	1.885,65	4.059,33	3.215,87	2.501,63

2.024

uren door
zorgmedewerkers

477

uren door
niet-zorgmedewerkers

JAAR	TOTAAL	GEMIDDELDE
2021	2.108,15	17,93
2022	1.885,65	22,97
2023	4.059,33	278,42
2024	3.215,87	213,48
2025	2.501,63	183,47

In 2025 werd opnieuw een daling vastgesteld in het **gemiddeld aantal uren per medewerker**. Het stopzetten van vormingssubsidies en de nood aan extra inzet op de werkvloer speelden hierin een rol.

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



OVERZICHT PER DISCIPLINE*	2021	2022	2023	2024	2025
algemeen directeur	69	66,5	74,75	68,50	80,30
hoofdverpleegkundigen	166,75	214,2	301,00	220,75	137,25
verpleegkundigen - zorgmedewerkers - paramedici	1.313,65	999,2	1.824,18	1.771,82	1.161,51
nachtmedewerkers	143,25	80,5	57,50	72,50	88,25
onderhoudsmedewerkers	6,75	55,5	100,00	37	132,42
medewerkers logistiek	71,75	73	391,40	192,95	175,75
keukenmedewerkers	28	38,5	239,20	57	100,40
andere medewerkers	281	358,25	1.053,30	792,35	625,75

*totaal aantal uren
gevolgde vorming per
discipline

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 2024.

SCHOLEN, OPLEIDING EN STUDENTEN DIE STAGE VOLGDEN

school	opleiding	leerjaar	aantal studenten
1 ERGO/ANIMATIE/ORTHOPEDAGOGIE			
CVO Miras	opvoeder en begeleider	1 ^e	1
Howest	orthopedagogie	1 ^e	1
Guldensporen- college Kaai	onthaal en recreatie	5 ^e	1
Vives	orthopedagogie	1 ^e	2
	orthopedagogie	3 ^e	1
totaal			6
2 LOGISTIEK			
Familiezorg	logistiek assistent	1 ^e	1
CVO Miras	logistiek assistent	1 ^e	4
CVO Miras	logistiek assistent	2 ^e	2
totaal			7

school	opleiding	leerjaar	aantal studenten
3 KEUKEN/SCHOONMAAK			
MENTOR VZW	keukenhulp	1 ^e	1
Athena Campus Ter Bruyninge	keukenmedewerker	1 ^e	1
CLW	kamerhulp	2 ^e	1
		totaal	3
5 KINE/PODOLOOG			
Sint- Rembert Torhout	beweging en sport	5 ^e	2
		totaal	2
6 VERPLEGING / VERZORGING			
Rhizo zorgkracht-school	gezondheidszorg	5 ^e	2
	basiszorg en ondersteuning	5 ^e	4
	basiszorg en ondersteuning	6 ^e	5
IC DIEN	verpleegkunde	1 ^e	2
CVO Miras	zorgkundige	1 ^e	4
	zorgkundige	2 ^e	1
Vesalius-instituut	verpleegkunde	1 ^e	1
Sint-Jorisschool	gezondheidszorg	5 ^e	1
	thuis- en bejaardenzorg	7 ^e	1
	basiszorg en ondersteuning	5 ^e	1
Vives	verpleegkunde graduaat	1 ^e	1
UGent	geneeskunde	1 ^e	2
		totaal	25
ALGEMEEN TOTAAL AANTAL STUDENTEN			43

43

studenten

5.283

uren



Er liepen in totaal **43 studenten stage in onze organisatie**. Dit zijn 26 studenten minder in vergelijking met 2024.

Hierdoor zien we ook een daling in de gepresteerde stage-uren t.o.v. het voorgaande jaar, nl. een daling met **3901,5 uren**. Dit komt ook door de hervorming van de studierichtingen. Door het invoeren van de richting basiszorg en ondersteuning mogen 5^e jaarstudenten geen stage meer lopen op afdelingen met dementie. Hierdoor raken onze plaatsen op de open afdelingen sneller ingenomen, maar kunnen wij de andere 5^e jaarstudenten niet aan een stageplaats helpen. Door personeelstekort was er ook een gebrek aan stagementoren om de studenten te begeleiden op de afdelingen, waardoor sommige aanvragen geweigerd werden.

Er werd dit jaar 1 student schoonmaak ingezet. Dit was de 1^e keer sinds 2020. Er werden geen studenten ingezet in de technische dienst.

Er werden in totaal **5283 uren** stage gelopen, waarvan **3315 uren** in de zorg.

In **2026** zetten we terug volop actie op stages.

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 dinsdag 2 september werd er een uitstap georganiseerd naar de wijngoed d'Hellekapelle te Heuvelland met daarna een BBQ in het wzc om de vrijwilligers te bedanken voor hun grote engagement.



5.263,75

uren
vrijwilligerswerk



37,5%

34

vrijwilligers

Jaarlijks wordt tijdens de zomer een tussentijdse stand van zaken opgemaakt aan de hand van de Balanced Scorecard. Deze oefening heeft als doel om op een gestructureerde manier na te gaan in welke mate de vooropgestelde doelstellingen worden gerealiseerd. Welke initiatieven tijdelijk on hold moeten worden gezet, welke doelstellingen op schema liggen of reeds bereikt zijn, zodat gerichte en realistische beleidskeuzes kunnen worden gemaakt voor de verdere uitvoering van het jaar.

"The Balanced Scorecard translates strategy into action." Robert S. Kaplan & David P. Norton

				Balanced Score Card 2025 (besturingsinstrument) tussentijdse evaluatie 03/11/2025	
		☑	☑	↓	
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	BESTAANSZEKERHEID/ GAAN VOOR SUBSPECIALISATIE verder onderzoek naar kleinschalige woonvorm (diversiteit doelgroep)/ 4 aanleunwoningen?	kleinschalig genormaliseerd wonen is noodzakelijk met als doel: meer persoonlijke aandacht, meer rust op de afdeling, meer betrokkenheid bewoner-familie- medewerker	voorbereiding: nieuwbouw samen met kleuterschool/ gemeente: krachten bundelen/vermaatschap. zorg school, gemeente, zusters 6 teams: *structuur ondersteund wel de visie, multidisciplinair samenwerken * Bewoners zeggen dat het rustiger is. *Op 1 ^{ste} en 3 ^e verdieping loopt de samenwerking goed over beide teams. *Het is goed met piloot te starten, maar verkeerde keuze team) zware zorg, gecombineerd met uitval (o.a. pensionering)	Kosten per bewoner per dag: zijn gestegen; zie verzorgend wassen (€6.800 in 2024 nu al €8.700) Ziekteverzuim en personeelsverloop: er is geen daling sinds de kanteling? Eerder een stijging van uitstroom en ziekteverzuim Bezettingsgraad = stabiel gebleven, maar daling zorggraad (meer B's en D's i.p.v C en Cd's) Aantal klachten of incidenten van bewoners/familie zijn afgenomen, echter wel meer klachten van medewerkers i.v.m. kerntaak en detailzorg. Tijdsbesteding per medewerker: er is meer tijd voor directe zorg door het verzorgend wassen, maar tijdswinst resulteert niet in betere kwaliteit. dossier bepleiten bij de overheid/ samenwerking gemeente (omgevingswerken) en met Leiedal (BEO-veld)	*duidelijke afspraken i.v.m. verzorgend wassen (noodplan: 15 min. lavabo, 20 min. bedbad, 30 min. bad) *aanwezigheids- beleid (na het volgen van een cursus HR)/gesprekken teamcoaches *opvolging kwaliteitsvolle zorg medewerkers en bewoners door teamcoachen *ESF-traject: verbindende communicatie, kerntaken,...

2	BESTAANSZEKERHEID /GAAN VOOR SUB-SPECIALISATIE project 'samen mens' jongdementie voorbereiden: cf. erkenning voorbereiding stage, vorming, werkvoorschriften,... (incl. project Odette)	*We zien in onze externe omgevings-analyse een sterke stijging, nl. 42,93% (2020-2040) * Past binnen onze visie: zorgen voor de meest kwetsbare mensen onder ons, en we willen een huis zijn waar het goed is om te wonen.	*via expertise-centrum dementie opleiding volgen: de kennis wordt dan vertaald op de werkvloer * boek: ik, jij, samen mens verder uitrollen in werkvoorschriften * denktank i.k.v. de nieuwbouw: visie uitgeschreven die past binnen onze strategie	* Intervisie ref. dementie (€295/jaar) *indien opstart afdeling jongdementie: erkenning aanvragen (korting op dagprijs)	*update boek: opleiding Maaïke en Melissa *samenwerking met de eerstelijnszone zorgpad dementie *past ook binnen onze dementievriendelijke gemeente, verplichte vorming alle mw's Groot-Wevelgem (2027) *Terug opstarten casuïstiek in MDTO: stukje aangepaste vorming *terug opstarten AGO-overleg *terug optimaliseren Odette-momentjes
3	BESTAANSZEKERHEID / GAAN VOOR SUB-SPECIALISATIE Psychogeriatric - zorg voor psychisch kwetsbare ouderen cf. erkenning voorbereiden vorming, stage,... (incl. Project Odette)	Goede dingen? → subspecialisatie psychogeriatric is relevant en toekomstgericht	Goed doen? → We zorgen dat de uitvoering (opleiding door Jan Debaene, traject 2025-2026, werkgroep) kwaliteitsvol is.	€995: 2 sessies Jan Debaene €45*2u*15 mw's (vormingstijd) €1350	stage LG, ≠ disciplines? processen bijsturen bezetting, tools Teamcoach en ref. mw tools uitwerken zoals dagplanning? context begeleiding crisis-interventieplan
4	BESTAANSZEKERHEID transformatie in de zorg: ESF-oproep 	*het project sluit aan bij de ESF-doelstellingen: nl. duurzame inzetbaarheid, innovatie,..) *het beantwoordt aan onze maatschappelijke nood? bestaanszekerheid van zorg-professionals, kwaliteit van wonen, leven en werken)	Vanuit de risico-analyse werd een actieplan opgesteld met actiefiches. Deze worden nu de komende 1,5 jaar uitgewerkt, geïmplementeerd en geëvalueerd met de medewerkers.	€80.000 maximale subsidies, 1 ^{ste} fase €15.000 (opgelet geen dubbele financiering mogelijk)	uitwerken actieplan

5	CORE BUSINESS Project Odette 	methode behoefte gebaseerde zorg voor bewoners met een psychische kwetsbaarheid *Dit sluit aan bij de missie en core business (kwaliteitsvolle zorg, op maat van de bewoner) *Het beantwoordt een reële behoefte van bewoners om niet medicamenteus oplossingen te zoeken.	met ondersteuning van Odissee Hogeschool en 2 trekkers (Maaïke en Els). Door de wissels van teamcoaches kunnen we het volgende niet meer garanderen: Het gaat om proceskwaliteit en implementatie: 1. Wordt de methode correct toegepast? 2. Heel wat nieuwe medewerkers zijn onvoldoende opgeleid en begeleid? 3. Er wordt niet meer gewerkt volgens duidelijke werkvoor-schriften en kwaliteitsnormen? 4. Is er monitoring en feedback ingebouwd?	pilootafdeling 1 • tijd op MDTO • tijd mw/ momentjes per bewoner	refresh project en terug gestructureerd installeren
6	CORE BUSINESS/AAN-TREKKELIJKE WERKGEVER Project Tubbe opstart afdeling 3: kadert binnen 'Het is hier goed om te wonen en te werken.'	Een stem voor iedereen: samen zorgen, samen beslissen (bw's en mw's) *Tubbe sluit aan bij onze core business. * Het versterkt het kwaliteit van wonen én werken? *Het geeft de bewoners en medewerkers effectief een stem? *Dit past bij onze waarden en lange-termijnstrategie?	afdeling 3 met ondersteuning van Mieke Vanderpe als externe mentor . De activiteiten zijn op basis van participatie en co creatie, hierdoor zien we ook tevredenheid stijgen.	Subsidie KBS €5000 dient voor externe coaching Mieke Vanderpe kost werkgroep: 6*3*€40 (gemiddelde loonkost) = €720 tijd op MDTO	Tubbe niet meer zien als project, maar als een evidentie dat bewoners betrokken worden bij projecten en dit verder uitrollen in het ganse huis (om dan uit te breiden naar andere afdeling; cf. KB: moet over het ganse huis gerealiseerd worden)
7	CORE BUSINESS project VIKZ: bevraging bw's, familie rond kwaliteit van leven, wonen en zorg	wettelijke verplichting om 3-jaarlijks een tevredenheidsbevraging te doen en hieraan acties te koppelen	kwaliteitsmedewerker volgt dit op, samen met de psychosociale begeleiders en de sociale dienst	gratis aangeboden	resultaat '25: woonleefzorgplan moet up-to-date zijn (bw kennen op alle vlakken), nieuwe mw's inscholen = bewonersgericht werken; voorjaar '26: tevredenheidsbevraging (observatie) bij ouderen met dementie

8	CORE BUSINESS project Mondzorg	Mondzorg maakt deel uit van integrale zorg . Vroegtijdige mondzorg voorkomt dure tandheelkundige ingrepen en ziekenhuisopnames.	mondzorgplan bij iedere bewoner, logopediste volgt iedere nieuwe bewoner op	met ondersteuning ELZ regio Menen, lokale tandarts-praktijk vast tarief (nomenclatuur)	mogelijks opstart mobiele tandzorg met wzc Elckerlyc
9	aantrekkelijke werkgever instroom/doorstroom studenten IKA, zij-instromers	alternatieve stage-plaatsen aanbieden in ons huis	We hebben een trajectbegeleider die iedere student de 1 ^{ste} dag opvangt en begeleid doorheen de stage.	De werkgever ontvangt een vergoeding van €6.900 voor het traject, dat ook een eenmalige studievergoeding van €600 voor de werknemer omvat.	arbeidsmigratie: Spanje/zie ook nota ZN-I stages aantrekkelijker maken, nood aan VPK (takenpakket VPK duidelijker afbakenen voormiddag/namiddag/avond, cf. elektr. zorgdossier/Farma-link)
10	AANTREKKELIJKE WERKGEVER retentiebeleid 'Tope Fit' weerbaarheid 'veerkracht' , werkgeluk, re-integratie langdurig zieken, mantelzorg	 Tope Fit verder implementeren met als doel: goede zelfzorg	management assistent trekker van project 'Tope Fit': bepalen van nulmeting, maandelijkse acties, inschrijven, opvolgen	werktijd voor trekker: act. op de website, nieuwsbrief, inschrijven, zalen zo nodig voorbereidingstijd op MDTO werktijd studenten/ad hoc opvolging door trekkers wzc 3*3mw's*€40= €360	wordt ook meegenomen in het ESF-traject: inspraak, autonomie, kerntaak ziekteverzuim, re-integratie: project binnen CPBW (na opleiding HR-medewerker)
11	BESTAANSZEKERHEID/ FINANCIËEL samenwerking met OCMW Elckerlyc	krachten bundelen, zorgen voor de burgers; dat zij de nodige dienstverlening kunnen krijgen	noodoproepen Ter meersch vanaf 1/6/2022 t.e.m. 1/5/2025	€3100/jaar administratieve kost	begin 2026 evaluatie i.k.v. nieuwe opdracht. Omwille van schaarste aan VPK (mogelijks komt er een wijziging regelgeving in 24u aanwezigheid VPK)
12	BESTAANSZEKERHEID/ FINANCIËEL samenwerking met ZorgSynergie	krachten bundelen, zorgen voor de burgers; dat zij de nodige dienstverlening kunnen krijgen	zie apart actieplan	maandelijks overleg met directies 8u*10 *€40 = €3200 projectmatig opstarten: EDPBW, apotheek, wasserij, EZD onderzoek	nakijken welke trajecten gezamenlijk kunnen uitgewerkt worden (zie strategisch plan ZorgSynergie)

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 /kortverblijf/hospice? juli-aug: in overleg met RVB 7 kamers leegstand omwille van personeelskrapte	opendeurdagen huisbezoek		2026: opendeur dagen mantelzorg kamer?/gerontopsych verder uitwerken centrale wachtlijst gemeente
----	--	---	--------------------------	--	---

menso

(kwaliteitsmodel)

thema's

 in kader van Tubbe:
 eigen levensinvulling


GDPR/DPO

In 2025 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.

Er werd verder werk gemaakt van de voorbereiding op de **NIS2-wetgeving**, met aandacht voor informatieveiligheid en digitale weerbaarheid.

Daarnaast werd een **security audit** uitgevoerd door twee studenten cybersecurity van Hogeschool Howest, met de focus op ethisch hacken. Deze audit had als doel onze digitale sterktes en kwetsbaarheden in kaart te brengen. De resultaten leverden waardevolle inzichten op i.k.v. van risicobeheersing en ondersteunen een cultuur van continue verbetering van onze IT- en informatiebeveiliging.

Verdere **acties** die in 2025 werden ondernomen om de informatieveiligheid te versterken:

- het aanpassen van gebruikerswachtwoorden naar een minimum van 12 karakters
- het uitvoeren van een steekproef van toegewezen gebruikersrechten binnen het elektronisch zorgdossier
- uitvoeren steekproef wijziging standaardwachtwoord uurrooster medewerker naar een persoonlijk wachtwoord

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



OVERZICHT PROJECTEN/ACTIES KOMENDE JAAR

beleidsplan 2026 een huis waar het goed is om te wonen  én goed is om te werken 

BEWONERS

Medisch zorgbeleid



Overkoepelde ondersteuning CRA bij uitwerking van de thema's

- artsen stimuleren het medisch gedeelte van WLZplan actueel te houden
- palliatieve zorg
- fixatie & isolement (korte vorming)
- adviserende rol tijdens IOMB
- klinisch redeneren/vp technische handelingen

Verdere uitwerking van de 16 beleidsthema's
Reeds 11 uitgewerkt

MEDEWERKERS

ESF 'KOMPAS-
WIJ to the future

Uitwerking actieplan geformuleerd vanuit behoeftes & noden vanuit de medewerkers ikv het realiseren van de toekomstvisie: kleinschaligheid.

Aanwerving



We zetten blijvend in op onthaal, begeleiding en boarding (pre-on- off) van:

- stagiaires
- net afgestudeerden,
- mensen die op zoek zijn naar een carrièreswitch,
- en mensen vanuit de eigen organisatie die willen doorgroeien

Arbeidsmigratie



Aanwerven van zorgmedewerkers uit Spanje - start febr. '26

ORGANISATIE

Nieuwbouw

- afwerken bestek
- openbare overheidsopdracht starten
- vergunning dep. Zorg aanvragen

Specifieke doelgroepen



1. Jongdementie

- vorming rond jongdementie, casuïstiek MDTO
- stage lopen van zodra de bouw start
- zorgpad/ ik, jij samen mens

2. Ouderen met psychische kwetsbaarheid

- vormingstraject psy. kwetsbaarheid door Jan Debaene
- ontwikkelen/ refresh en toepassen van tools op de afdeling (OMA, Odette...)
- stage lopen van zodra de bouw start



Samenwerkingsverbanden

1. Zorgsynergie

Krachten en middelen bundelen op secundaire processen

- ICT
- preventie op het werk
- elektronisch zorgdossier

2. Elckerlyc

Gepaste zorg aanbieden voor de Wevelgemse burger



duurzaamheidsbeleid

Verder uitwerken van ons duurzaamheidsbeleid met behulp van de Sustatool (energieboekhouding, energiemeting)



BEWONERGERICHT



ENGAGEMENT



SAMENWERKEN

Te midden van de **vele evoluties en uitdagingen** in het zorglandschap vergt **structuur binnen de organisatie een houvast**.

Daarom werken we binnen woonzorgcentrum Sint-Camillus met een duidelijke, cyclische aanpak van strategische planning, die rust, betrouwbaarheid en continuïteit biedt.

Om de vijf jaar nemen we de tijd voor een grondige strategische oefening, gebaseerd op een omgevings- en interne analyse. Deze reflectie vormt de basis voor een SWOT-analyse en heldere strategische doelstellingen.

Jaarlijks worden deze vertaald naar een beleidsplan met concrete acties en opgevolgd via de Balanced Scorecard, die toelaat om focus te houden en tijdig bij te sturen.

Door deze vaste cyclus verbinden we leren en innoveren met stabiliteit en bouwen we op een gedragen, doordachte en toekomstgerichte manier aan kwaliteitsvolle ouderenzorg.

2025 leerde ons hoe essentieel het is om een duidelijk kader te scheppen en oprecht te luisteren naar medewerkers, als fundament voor een gedragen plan en een haalbare implementatie.