




de klimroos

samen uniek in zorg



2022

JAARVERSLAG



*“Er moeten mensen zijn
die zonnen aansteken,
voordat de wereld verregent.
Mensen die zomervliegers oplaten
als het ijzig wintert,
en die confetti strooien
tussen de sneeuwvlokken.”*

Toon Hermans

Voorwoord

Met enige trots presenteer ik u ons jaarverslag van 2022!

Het mag duidelijk zijn dat er binnen onze dynamische organisatie weer heel wat waardevolle initiatieven werden ondernomen om tot een betere kwaliteit van leven te komen voor de mensen die bij ons wonen en werken.

Positief en hoopvol hebben we getracht het corona-verhaal los te laten en ons terug te concentreren op de échte essentie van onze opdracht.

Terwijl het applaus voor onze zorgsector in de verte nog nagalmde, bleken de prioriteiten op het maatschappelijke toneel allesbehalve gewijzigd. Voor het 13de jaar op rij werden de werkingsmiddelen voor zorgorganisaties, dus ook voor De Klimroos, opnieuw niet geïndexeerd.

Door deze aderlating aan inkomstzijde kleuren de resultatenrekeningen van vele dienstencentra bloedrood en is het bijna onmogelijk om een positieve werkingsbegroting voor te leggen. De eenmalige energiepremie was uiteraard zeer welkom maar zal, net als het applaus, wegebben.

En wat blijft er dan over? Een structureel tekort aan financiële middelen. Concreet kan je stellen dat elke 100 euro aan werkingsmiddelen in 2009, bij normale indexering en zonder extra besparingen, vandaag de dag bijna 132 euro zou moeten zijn.

In de plaats daarvan krijgen we op dit moment nog slechts 90 euro. Daarbij komt dat we aan deze prijs dezelfde zorgkwaliteit als voorheen willen blijven aanbieden. Dat is immers het sterk merk waar De Klimroos voor staat!

Binnen deze bijzonder uitdagende omstandigheden kan ik alleen maar bijzonder dankbaar zijn ten aanzien van iedereen die heeft bijgedragen aan het geluk van de zorggebruikers binnen De Klimroos.

Mijn dank gaat uit naar alle personeelsleden en vrijwilligers die het afgelopen jaar kwamen 'Klimrozen'! We hopen dat het ooit een veelgebruikt werkwoord zal worden.

Betekenis? Je met hart en ziel voor iets inzetten. De manier waarop onze helden van de zorg telkens opnieuw aan de slag gaan met de zaken waar ze wél invloed op kunnen uitoefenen, is écht ongelofelijk.

U mag dus gerust zijn: ook afgelopen jaar gingen we **'Samen dát stapje verder tot unieke, warme zorg'**! Dit is niet voor niets de vernieuwde missie van onze organisatie. Het is het opschrift op onze Klimroosvlag die we hoog in het vaandel zullen blijven dragen!

Kim Celis
Directeur



**Beleidsteam
De Klimroos**



De Klimroos in werking



Cliëntgerichte doelstelling

Als Klimroos stellen we de kwaliteit van leven van onze zorggebruikers centraal. We vertrekken vanuit hun noden en vragen, en zijn creatief in het zoeken naar zorg op maat.

Plusplekken: ontmoetingen met een surplus

De dag van vandaag voelen vele mensen zich eenzaam. Afstand moeten houden tijdens de pandemie heeft dit gevoel alleen maar versterkt. De spontane ontmoetingsplaatsen en -momenten van vroeger zijn deels verdwenen waardoor mensen nog gemakkelijker vervreemden van elkaar. Dit is zeker zo voor kwetsbare personen (eenzame ouderen, mensen in armoede, mensen met een beperking, ...).

Mensen kunnen ontmoeten is dan ook ongelooflijk belangrijk. Het zorgt voor verbondenheid met de buurt en met het dorp. Het geeft mensen in moeilijke omstandigheden de nodige veerkracht om overeind te blijven.

Als Klimroos willen we, samen met de Landelijke Gilde en de gemeente Pelt, hier dan ook een rol in spelen door het uitbaten van 'Plus-Plekken'.

Wat is een Plus-Plek?

Een Plus-Plek is een laagdrempelige plaats waar mensen terecht kunnen voor een tas koffie en een portie gezelligheid. Een ontmoetingsplek met net dat tikkeltje meer, want er kunnen ook andere diensten, producten, activiteiten, ... worden aangeboden in functie van de noden van de buurt.

Binnen de Plus-Plekken wordt er gestreefd naar sociale inclusie waar net de kwetsbare mensen een centrale rol krijgen in het verhaal. Met het lanceren van een Plus-Plek proberen we de eenzaamheid te verminderen en het geluk te verhogen.

Iedereen die wil, moet het gevoel kunnen hebben om ergens bij te horen en deel uit te maken van bv. de buurt. Het betreden van een Plus-Plek moet toegankelijk zijn zodat iedereen de stap kan zetten.

Inclusie staat centraal! We willen zowel mensen met een beperking als mensen zonder een beperking samenbrengen. Zo spelen we als Klimroos een rol in het creëren van een 'zorgzame buurt'.

*In een 'zorgzame buurt' wonen mensen **comfortabel** in hun **woning of vertrouwde buurt**. Het is een buurt waar jong en oud **elkaar kennen en helpen**.*

*In een 'zorgzame buurt' staat **levenskwaliteit** centraal. **Voorzieningen en diensten** zijn er voor iedereen toegankelijk. Iedereen voelt er zich goed en wordt geholpen, ongeacht de ondersteuningsbehoeften.¹*

Hoe werken onze Plus-Plekken?

De Plus-Plekken worden op twee locaties binnen De Klimroos georganiseerd: in De Open Poort en in 't Trefpunt de Gorten.

De Open Poort is goed gelegen in het centrum van Overpelt met het woonzorgcentrum en de welzijnsschakel als burens. Deze locatie is vlot bereikbaar met het openbaar vervoer.

In Trefpunt de Gorten kunnen gebruikers vanuit verschillende woonvormen van De Klimroos aansluiten wegens de centrale ligging op de Klimroos-site. Ook de inwoners van het gehucht Lindelhoeve hebben de mogelijkheid om aan te sluiten vanuit de eigen dorpskern.

De Klimroos organiseert activiteiten in de Plus-Plekken. Deze worden niet alleen bekendgemaakt binnen De Klimroos maar ook doorgegeven aan de gemeente Pelt. Zij publiceren in de Meander, een driemaandelijks tijdschrift voor alle inwoners van Pelt, een overzicht van alle activiteiten die georganiseerd worden binnen de gemeentelijke dienstencentra, alsook binnen onze Plus-Plekken. Mensen kunnen zich vervolgens inschrijven op activiteiten die hen aanspreken en zo krijgen we een leuke mix van Klimroos-deelnemers en andere Peltenaren.

¹ Bron: www.zorgvoormorgen.be



De activiteiten zelf zijn heel divers en afgestemd op de vragen van onze gebruikers. Zij bepalen mee welke activiteiten doorgaan in deze locaties en zijn zo medeverantwoordelijk voor het uitbouwen van de Plus-Plek.

Volgende activiteiten zijn op deze manier al geïntegreerd in onze werking:

- Beweging en sport zoals zitzumba en zityoga
- Muzikale activiteiten waarin vooral lokaal muzikaal talent zijn kwaliteiten mag tonen
- Actua-infomomenten over diverse, boeiende thema's
- Lekker smulmomenten met taart en koffie
- Spelletjesavonden



We laten onze Plus-Plekken groeien op het ritme van de noden van onze zorggebruikers. Vooral het nog vaker samenbrengen van buurtbewoners en andere inwoners van de gemeente is een doelstelling die voorop staat.

Wat vinden onze gebruikers hiervan? Dat kunnen we hen beter zelf vragen!

Vera (bewoonster Lindelheide 1):

“De eerste bijeenkomst ging over de Plus-Plekken en wat je nog graag zou willen. Mijn medebewoners wilden graag muziekevenementen. Die worden nu regelmatig georganiseerd in 't Trefpunt De Gorten.

Een andere keer ging het over budgetbegeleiding. Hannelore Loenders van het OCMW gaf deskundige uitleg en lichtte dit toe met Powerpoint presentaties.

Ik heb al 3 x deelgenomen aan zo'n bijeenkomst. Het staat voor iedereen open.”

Is je interesse gewekt om eens deel te nemen aan een dergelijke activiteit? Hou dan zeker de volgende Meander in de gaten!

Personeelsgerichte doelstelling

De Klimroos voert een consequent en persoonlijk personeelsbeleid. In een cultuur van open communicatie, waar oog is voor het welbevinden van personeel, komen mensen met plezier werken. We geloven in het talent van ons personeel en hebben oog voor de bijzondere positie van leidinggevendenden.

Coachen in De Klimroos: een doe-het-zelf pakket op maat

Coachen, what's in a name?

Er bestaat geen algemeen gangbare definitie van de term 'coaching'. Sommige definities zijn kort, andere bijna een pagina lang. 'Coachen' lijkt soms wel een modewoord: zoveel coaches, zoveel domeinen, zoveel verschillende visies over wat een coach net doet.

Hoe zit dat nu juist binnen De Klimroos?

De Klimroos profileert zich als een coachende organisatie. We voelen 'coachen' aan als een krachtig werkwoord. In De Klimroos is coachend omgaan met elkaar een evidentie: een surplus in het dagelijks werken met collega's in het streven naar warme zorg voor onze gebruikers.

Toch merkten we dat, ook in onze organisatie, niet iedereen op dezelfde manier naar coaching keek. Waarom vinden we dat coachen eigenlijk zo belangrijk? Komt dit tot uiting in de visie die we vooropstellen? Wat betekent coachen in De Klimroos concreet? Kan iedereen coachen? Is je laten coachen een gunst of een verplichting, ...?

Het antwoord op deze vragen klonk telkens net iets anders waardoor de onduidelijkheid toenam.

Misschien werd de invulling van ‘coaching’ in het verleden te vrij gelaten? Leidinggevenden gaven dit thema vorm vanuit hun eigen visie. Coaching groeide in het ene team tot een heel formeel maandelijks gebeuren, waarbij de werknemer weinig keuze kreeg om het gesprek met zijn leidinggevende al dan niet aan te gaan. In het andere team kwam men amper tot efficiënte coaching of bleven coachingsgesprekken beperkt tot evaluaties, werkgesprekken of een babbel tijdens de afwas.

Na een grondige denkoefening was het voor de beleidsploeg snel duidelijk dat verschillende visies naast elkaar kunnen bestaan. De Klimroos wil alleszins effectief een coachende organisatie zijn en het belang van coachen zelfs verder uitbouwen. Waarden zoals vertrouwen, geloven in de ander, inspireren, ondersteunen, luisteren, nabijheid, respect, groeien en durven confronteren zijn onlosmakelijk verbonden met De Klimroos.

Op naar een nieuwe manier van coaching

Vanuit het definiëren van ‘coaching’ kwamen we tot 3 verschillende niveaus. We maken een onderscheid tussen:

- een ‘basishouding’ die we van elke medewerker verwachten
- een ‘coachende houding’ die we van leidinggevenden verwachten
- het formele coachingsgesprek

We verwachten niet van elke werknemer dat hij hierin een schrijnwerker van de hoogste rangorde wordt, maar wel dat elke medewerker spijkers met koppen kan slaan. We hopen dat elke medewerker in een sfeer van openheid en vertrouwen feedback kan en mag geven aan een andere collega.

Door een ‘**coachende basishouding**’ luisteren medewerkers naar elkaar en durven ze zaken te benoemen. Juist dat maakt de Klimrooscultuur zo typerend en vanuit die visie zal de competentie ‘coachen’ aan het functieprofiel van elke medewerker worden toegevoegd.

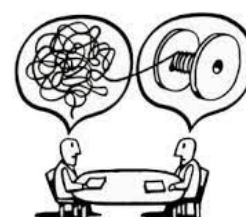
Van leidinggevenden verwachten we een ‘hoger niveau’ van coaching. Teamverantwoordelijken hebben de opdracht om medewerkers in de dagelijkse werking te ‘triggeren’, om hen net dát tikkeltje verder te brengen in de professionele en persoonlijke groei. Men kan immers pas veranderen of groeien als men zich ervan bewust is dat iets niet loopt zoals het verwacht wordt.

Die bewustwording (en bewustmaking) is de eerste stap in het proces dat elke medewerker aangeboden wordt door deze **coachende houding**. Het is aan de medewerker om die kans op groei ook te grijpen door zich in eerste instantie open te stellen voor feedback.



Als een medewerker zelf aan de slag wil gaan met een concreet groeipunt, zal De Klimroos hem helpen hierin te groeien. Elke medewerker is de regisseur van zijn eigen leven en heeft zélf de kennis om zijn talenten te ontwikkelen. Door middel van een **formeel coachingsgesprek** kan de coach helpen in deze ontdekkingstocht.

Wanneer de medewerker zelf inziet dat een situatie best verandert en dat hij met zichzelf aan de slag wil gaan, legt hij een gesprek vast met de leidinggevende. Cruciaal hierbij is dat de medewerker zélf wil nadenken om eigen kwaliteiten te ontwikkelen en dat dit niet wordt opgelegd (maar hooguit geadviseerd) door een leidinggevende.



De mate waarin iemand gecoacht wenst te worden is dus vrijblijvend. Als werkgever zijn we wel duidelijk in de verwachtingen die we stellen wat betreft de nodige groei die we graag bij onze medewerkers zien.

Wie coacht wie?

Hoewel er zeker ook argumenten zijn om te stellen dat een coach beter niet je leidinggevende is, kiezen we er in De Klimroos voor dit wél als uitgangspunt te nemen. Uiteindelijk kan je er vanuit gaan dat de leidinggevende zijn medewerker immers goed kent op professioneel en persoonlijk vlak. Een meerwaarde die verloren gaat als je met externe coaches werkt.

Anderzijds zijn we ons bewust van de moeilijke positie van leidinggevenden: de ene keer heeft hij de pet op van evaluator, de andere keer die van coach. Twee verschillende petjes die ook voor de medewerker duidelijk moeten zijn en misschien zelfs benoemd mogen worden tijdens deze gesprekken.

Hoewel we als uitgangspunt hebben dat je leidinggevende je coach is, kunnen er wel goede redenen zijn om toch een andere coach aan te spreken om je groeiproces te begeleiden. Dit kan een andere leidinggevende zijn of een coach uit de pool van Stijn vzw.

Samen met enkele organisaties werd er vorig jaar een coachingspool op touw gezet: allemaal medewerkers die er een uitdaging in zien om te coachen. Ook enkele collega's van De Klimroos zetelen in deze pool. Personeel met een coachingsvraag kan dus ook bij hen terecht.

We geloven binnen De Klimroos in coaches die dichtbij de werkvloer staan. Zonder te verwachten dat leidinggevenden of interne coaches perfecte timmerlieden zijn, willen we hen daarom wel enkele 'knepen van het vak' meegeven door middel van vorming. In overlegmomenten met de teamverantwoordelijken wordt er aandacht besteed aan het bespreken van theoretische achtergronden, methodieken en intervisie.

Ik coach, jij coacht, wij coachen!

Alle teams werden geïnformeerd over deze vernieuwde visie op coaching. We hopen dat het meer bewust 'coachend handelen' door medewerkers en het intensere 'prikkelen' door leidinggevenden, het coachend talent in zoveel mogelijk mensen wakker maakt.

De Klimroos zorgt voor het nodige gereedschap. Wie voor een degelijke afwerking kiest, hoeft enkel nog zelf zijn planken bijeen te rapen om vlijtig te kunnen blijven timmeren aan zijn persoonlijke groeipad.

Topresultaat verzekerd!



Organisatiegerichte doelstelling

In een steeds veranderende samenleving is De Klimroos een veelzijdige en dynamische organisatie, waar de nadruk sterk ligt op een open en persoonlijke communicatie met partners. We verstevigen onze lokale, maar ook regionale bekendheid en samenwerkingen. We staan bekend als warme en professionele zorgverlener.

'Verandering', de nieuwe standaard!

Als de maatschappelijke wind van verandering krachtig blijft waaien, dan is een beschermende muur rond je organisatie bouwen niet de beste strategie. De kunst is dan om beleidsmatige windmolens op te zetten die wendbaar kunnen meedraaien en garanderen dat je kwaliteitsvolle energie blijft genereren. Geef toe: Als metafoor kan dit wel tellen, toch?! Maar hoe doe je dit in godsnaam in de realiteit?

Al jaar en dag voelen we binnen De Klimroos dat er een versnelling opduikt in de continu wijzigende omstandigheden waarop we moeten inspelen:

- De zorgvragen zijn complexer dan ooit tevoren en voor persoonlijk geluk bestaat er geen algemeen geldende formule. Dit maakt dat de oefening tot échte zorg op maat telkens opnieuw zeer creatief en anders moet gebeuren.
- Het VAPH maakt er een gewoonte van om zijn regelgeving en bijbehorende kwaliteitseisen voortdurend aan te passen.
- De budgetten die zorggebruikers meebrengen zijn structureel ontoereikend en zetten de werkvloer onder druk. 'Out of the box'-denken is hier dé boodschap.

- De arbeidsmarkt kent een veel grotere diversiteit waardoor ook de instroom van deze verschillend geschoolde werkkrachten steeds meer maatwerk wordt.
- De Klimroos is de afgelopen jaren blijven groeien.
- We stappen overtuigd mee in het 'Samen Stijn' verhaal van onze overkoepelende Stijn vzw. We geloven immers rotsvast in een grotere efficiëntie door meer samenwerking, centralisatie van ondersteunende diensten en een nieuwe vorm van projectwerking omtrent gemeenschappelijke dossiers. Ook op dit niveau ligt het accent dus duidelijk op nóg meer 'verandering'.

Onder deze variabele condities voelden we al een tijdje dat onze gekende manier van beleidsvoering begon te piepen en te kraken. Het was voor onze beleidsmedewerkers onmogelijk geworden om met z'n allen continu omtrent alles op de hoogte te blijven.

We voelden dat we in een 'vergadercultuur' verzeild geraakten waarbij we allemaal over alles een mening leken te moeten hebben. We kozen dan ook resoluut voor een grondige efficiëntie-oefening van ons beleidsteam en onze bestaande manier van werken. Spannend? Wees maar zeker!

Organisatie onder de loep

We gingen gedurende twee dagen met ons beleidsteam op conclaaf om de hoofden bij mekaar te steken. We keken welke organisatietroeven we zeker wilden behouden en welke woelige wateren we met ons Klimrooschip moesten trotseren.

Daarnaast namen we de talenten en ervaring van onze teamleden onder de loep. Ik bespaar u het hele proces maar ik kan u wel garanderen dat de kracht, kwetsbaarheid en diepgang waarmee iedereen van het beleidsteam zich heeft opgesteld meer dan Klimrooswaardig waren.

En toen? Witte rook! Geen nieuwe paus maar wel een nieuwe visie op onze manier van werken!



Samen op weg...

De nieuwe beleidsorganisatie van De Klimroos is gebaseerd op duidelijk afgeleide, inhoudelijke domeinen: Zorg, Personeel, Kwaliteit en Projecten. Deze beleidsdomeinen zijn verdeeld onder verschillende beleidsverantwoordelijken op basis van hun talent, ervaring, specialisatie en benodigde complementariteit.

Door middel van een fluïde en interdisciplinaire samenwerking streven we naar een verregaande, unieke en warme zorg op maat. Het kwaliteitssysteem van De Klimroos vormt hierbij de structuur tot een gemeenschappelijk en verbindend werkkader.

De onderliggende strategiekaart wordt jaarlijks aangepast op basis van de voortdurend wijzigende, actuele noden en tendensen. Elke beleidsverantwoordelijke is dé specialist van zijn specifieke domein en krijgt het vertrouwen en het mandaat om binnen dit domein snel, gericht en professioneel beslissingen te nemen. Vanuit een open communicatie en een coachende leiderschapsstijl zetten onze beleidsmedewerkers elkaar in hun kracht en gaan ze voor het geluk van iedereen die bij De Klimroos woont of werkt.

Ik hoor u al denken... "Dat is gemakkelijker gezegd dan gedaan!". En... u heeft gelijk! Als beleidsteam zij we er ondertussen wel écht van overtuigd dat we de juiste weg zijn ingeslagen, al ervaren we ook dat we er nog niet helemaal zijn.

De afbakening tussen de verschillende domeinen vraagt zeker nog wat verdere afstemming, net als het stroomlijnen van de vergadermethodes en de communicatielijnen naar heel De Klimroos toe.

Wij noemen dit proces van zoeken en bijsturen graag de 'drunken man stumble'. De bedoeling is dan ook dat we dapper verder blijven stappen tot onze Klimroosorganisatie veilig thuis is. ;-)

De Groene Klimroos: "There is no planet B"

Energiecrisis, milieuvervuiling, opwarming van de aarde, ... Deze termen horen we de laatste jaren jammer genoeg steeds meer. Ook binnen de Klimroos ontstond het idee om rond thema's zoals klimaat, duurzaamheid en milieu te gaan werken. En zo geschiedde: de werkgroep "De Groene Klimroos" werd geboren!

KLIMAAT-
VERANDERING
EN NÚ
WIL DE NATUUR
IETS ZEGGEN

Loeje

Het doel van De Groene Klimroos is om elke medewerker meer bewust te maken van zijn ecologische voetafdruk. We hopen mensen te inspireren en kleine gedragsveranderingen te laten maken. Elk individu heeft immers een niet te onderschatten impact op het geheel! Dit willen we niet doen aan de hand van saaie infomomenten of speeches maar wel door ludieke denk- en doe-oefeningen.

Met het thema '**CO² uitstoot**' wilden we onze collega's motiveren om zoveel mogelijk te (blijven) fietsen, ook tijdens de wintermaanden. Een 'merci-ke' op het fietszadel van de fietsende collega's betekende het startschot.

de hoogste tijd
**Het is te laat
om in actie te komen**

Op de toiletten van alle groepen – dé plaats waar iedereen wel eens een keertje vertoeft – hingen we informatie en vragen op zoals "Wat als... iedereen plots met de fiets naar het werk zou komen?". De collega's hadden de kans hierop te antwoorden en deze antwoorden werden dan bevestigd of ontkracht met leuke weetjes en wistje-datjes van de Groene Klimroos.

Wist je trouwens dat:

- we als Klimroos per maand gemiddeld 6561 kg CO² minder zouden uitstoten als we allemaal met de fiets zouden komen werken?
- dat gelijk is aan 5 enkele vluchten van Brussel naar New York City?
- we in januari 43,38 % van al onze verplaatsingen binnen De Klimroos met de fiets deden?
- dit in januari 2020 slechts 17,65 % was? Goed bezig dus collega's!

WE GAAN TOCH NIET
ZITTEN WACHTEN
TOT HET MILIEU

DRASTISCHE
MAATREGELEN
NEEMT

Loeije

Bij het thema **'afval'** denkt iedereen spontaan aan sorteren en recycleren maar wist je dat hier nog twee stappen aan vooraf gaan?

De eerste stap is het vermijden van afval door bijvoorbeeld kraantjes water te drinken (weg met PET flessen), groenten en fruit in bulk aan te kopen en 'neen' te zeggen tegen plastic zakjes.

De tweede stap is het herbruiken van producten. Via een leuke quiz kwamen de collega's te weten dat veel wegwerpmateriaal vervangen kan worden door herbruikbare alternatieven. Zo kan je plastic folie vervangen door bijvoorbeeld foodhuggers of foodwraps en bestaan er herbruikbare broodzakken, oorstokjes, (ontschmink)watjes,... Alternatieven genoeg dus!

De lente en de zomer komen eraan dus kozen we als eerstvolgende thema's voor **'biodiversiteit'** en **'water'**. Hoe we dit gaan aanpakken, verklappen we nog niet maar het belooft weer iets creatiefs te worden!

Misschien kunnen we bij deze ook u motiveren? Doe mee met de Groene Klimroos en bouw mee aan een mooie, duurzame toekomst!

'The greatest threat to our planet is the belief that someone else will save it'

De Raad van Toezicht: onze trouwe partner in constructief beleid

De Raad van Toezicht heeft als adviserend en raadgevend orgaan een erg belangrijke rol in de beleidsmaking van De Klimroos. Om de twee maanden vergadert de raad samen met enkele medewerkers van het beleidsteam.

Onze Raad van Toezicht is samengesteld uit dertien mensen. De voorbije jaren vielen door omstandigheden drie leden weg. De zoektocht naar nieuwe kandidaten was niet vanzelfsprekend maar het stemt ons gelukkig dat we in 2022 al twee nieuwe leden aan onze diverse groep konden toevoegen. Er stroomt dus vernieuwd enthousiasme en vers bloed in de aderen van onze raad.

De leden van de Raad van Toezicht hebben elk hun specifieke expertise. Hun maatschappelijke achtergrond is erg divers en juist die variatie streven we na in de samenstelling van dit team. Zo zijn er leden met ervaring in de gehandicaptenzorg, MS-zorg, de sociale huisvesting, een ondernemer, iemand uit de culturele sector.

Daarnaast vinden we het belangrijk dat voldoende leden een band hebben met het lokale buurt- en verenigingsleven. En laat ons vooral niet vergeten dat er ook twee zorggebruikers van De Klimroos een actieve rol opnemen in de Raad van Toezicht: een meerwaarde van formaat.!

Vanuit hun persoonlijke ervaring en kennis kijken alle leden van de Raad van Toezicht met een gezond kritische blik naar de beleidskeuzes die gemaakt worden. Met hun feedback spiegelen zij de organisatie aan de uitdagingen van vandaag en brengen ze nieuwe ideeën aan. Ze adviseren en inspireren het beleidsteam en toetsen beslissingen af aan de visie en missie van de organisatie. Het beleidsteam kan op haar beurt aan de slag met deze inzichten. Of niet, want het beleidsteam behoudt wel de eindverantwoordelijkheid in de beslissingen die ze neemt. Allezins hebben Raad van Toezicht en beleidsteam eenzelfde grote doel voor ogen: een optimale kwaliteitsvolle zorg voor alle 'gebruikers' van De Klimroos.

Op dit moment (voorjaar 2023) bestaat de Raad van Toezicht uit volgende dynamische leden:





*Celis Marc
Oud directeur PC Dommelhof
(Neer)Pelt*



*Claes Jos
Campusdirecteur Sint-Jozef
(Neer)Pelt*



*Dijstelbloem Hilde
Hechtel-Eksel*



*Gijbels Mathieu
ex-diensthoofd sociale dienst
MS & Revalidatiecentrum
(Over)Pelt*



*Hendriks Huug
Bedrijfsleider van Den Hofmeester
tuinaanleg en -onderhoud
(Neer)Pelt*



*Kuppens Marleen
Gepensioneerd gezinsbegeleidster DAB
ex-schepen gemeente Overpelt
(Over)Pelt*



*Mutert Johan
directeur Provinciaal Vormings-
centrum Malle
Mol*



*Rabijns Betty
Gepensioneerd Orthopedagoog/
leidinggevende/manager justitie en
non for profit instellingen (NL)
(Neer)Pelt*



*Swerts Michel
Gepensioneerd psycholoog Revali-
datie & MS Centrum
Zonhoven*



*Troonbeeckx Luc
Senior Private Banker
Oudsbergen*



*Veyfeyken Eric
Zorggebruiker De Klimroos
(Over)Pelt*



*Vrijsen Ghislaine
Voorzitter Gebruikersraad
Zonhoven*



*Jan Van Loon
Vertegenwoordiger Bestuursorgaan
Stijn vzw
Malden (NL)*



2022
in
beeld







De Klimroos in cijfers



2.1 Bewoners en deelnemers

Tabel 1: Aantal volwassen personen (+21 jaar) ingeschreven volgens geslacht op 31 december 2022, zonder RTH

	man	vrouw	Totaal woonondersteuning	Totaal dagondersteuning	Totaal
2022	DAGONDER- STEUNING	5	10	15	103
	WOONONDER- STEUNING	47	41	88	

Deze tabel bevat gegevens van 103 personen met een handicap aanwezig op 31/12/2022.

Van al de personen, vermeld onder 'woonondersteuning', nemen er 33 personen, meestal deeltijds, deel aan de dagactiviteiten in de dagcentra.

De 15 deelnemers die van thuis uit naar de dagondersteuning komen, zijn deeltijds ingeschreven.

Van de 88 personen die binnen De Klimroos wonen, maken er 9 gebruik van ondersteuning via noodoproepen.

RTH (Rechtstreeks Toegankelijke Hulp)

In 2022 hadden we recht op 104,02 punten. Er werden 90,9725 punten opgenomen door 12 verschillende zorggebruikers: 2 via begeleidingen, 7 via dagondersteuning, 2 via woonondersteuning en 1 via begeleidingen en dagondersteuning.

Tabel 2: Aantal dagen woon- en dagondersteuning

	2022			2021		
	Woonondersteuning	Dagondersteuning	Totaal	Woonondersteuning	Dagondersteuning	Totaal
Kwartaal 1	6.387,0	6.879,5	13.266,5	6.015,0	6.383,0	12.398,0
Kwartaal 2	6.657,0	7.173,5	13.830,5	6.144,0	6.547,5	12.691,5
Kwartaal 3	6.650,0	7.085,5	13.735,5	6.423,0	6.863,5	13.286,5
Kwartaal 4	6.534,0	7.005,0	13.539,0	6.521,0	5.985,0	13.506,0
Totaal	26.228,0	28.143,5	54.371,5	23.103,0	26.799,0	51.882,0

Tabel 3: Aantal aanwezigheidsdagen

	2022	2021
Kwartaal 1	6.927,5	6.344,0
Kwartaal 2	7.328,0	6.588,5
Kwartaal 3	7.155,5	6.921,0
Kwartaal 4	7.066,5	67.033,5
Totaal	28.387,5	26.976,0

13,97 jaar

IS HET GEMIDDELD
AANTAL
DIENSTJAREN

84,96 %

HEEFT EEN
CONTRACT
ONBEPAAALDE DUUR

42,12 jaar

IS DE GEMIDDELDE
LEEFTIJD

41,49 %

IS OUDER DAN
45 JAAR

DE KLIMROOS- MEDEWERKERS

85,84 %

IS VROUWELIJK

80,19 %

WERKT DEELTIJDS

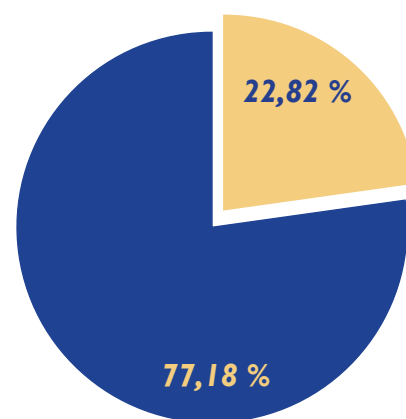
77,18 %

IS BEGELEIDEND
PERSONEEL

2.2 Personeel

Tabel 4: Aantal personeelsleden per looncategorie op 31 december 2022

	2022	2021
<i>Administratie en directie</i>	11	9
Administratief personeel		
Klasse 1	2	2
Klasse 2	1	1
Directeur		
Onderdirecteur		
Directeur < 13 bedden		
Directeur < 30 bedden		
Directeur < 60 bedden		
Directeur < 90 bedden		
Directeur + 90 bedden	1	1
Directiemedewerker	6	5
Tussenkaderfunctie	1	
<i>Artsen, paramedici, licentiaten, sociaal werkers</i>	11	12
Ergotherapeut	10	8
Logopedist		
Geneesheer		
Omnipracticus		
Specialist		
Kinesitherapeut		
Licentiaat psychologie		1
Licentiaat pedagogie		
Licentiaat orthopedagogie		
Sociaal werker		2
Trajectbegeleider		
Assistent psychologie	1	1
Hoofd paramedisch		
Hoofd maatschappelijk assistent		
<i>Onderhoudspersoneel</i>	9	9
Logistiek klasse 4	1	
Logistiek klasse 3	6	6
Logistiek klasse 2	1	2
Logistiek klasse 1	1	1
<i>Opvoedend en verzorgend personeel</i>	82	80
Begeleidend en verzorgend personeel		
Klasse 3		
Klasse 2B	5	5
Klasse 2A	46	48
Klasse 1	20	17
Hoofdopvoeder	5	4
Opvoeder-groepschef		
Opvoeder-groepschef BIS		
Gebrevetteerde verpleger	5	5
Verpleger A1	1	1
ALGEMEEN TOTAAL	113	110



Verhouding lonen uitbetaald aan personeel dat direct met zorggebruikers werkt / totaal lonen = 77,18 %

Tabel 5: Aantal personeelseenheden (in FTE) op 31 december 2022 volgens geslacht en aard van het contract

	Vrouwen		Mannen		Totaal	% aantal DT
	VT	DT	VT	DT		
31/12/2018	16	45,37	5	7,96	74,33	71,75%
31/12/2019	9	54,52	5	10,98	79,5	82,39%
31/12/2020	3	55,75	5	9,62	73,37	89,10%
31/12/2021	4	60,23	5	7,68	76,91	88,30%
31/12/2022	10	57,14	6	7,63	80,77	80,19%

Vergeleken met de laatste cijfers van het Vlaams Welzijnsverbond waarbij 57 % van het personeelsbestand deeltijds werkt, mogen we aannemen dat wij op dit vlak hoog scoren. De reden hiervoor is dat De Klimroos streeft naar contracten op maat, met een goede werk/privé-balans voor onze werknemers.

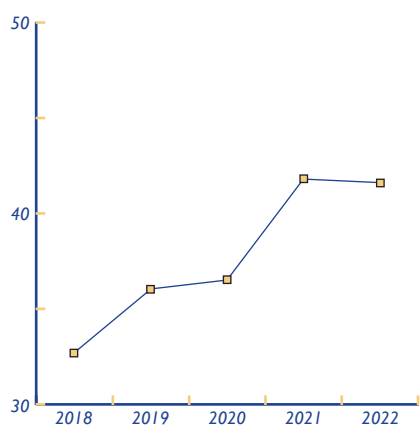
Tabel 6: Gemiddeld aantal uitbetaalde personeelseenheden vergeleken met de ontvangen punten

	Maximaal aantal punten	In dienst punten	In dienst FTE (1)
Bezoldigd VAPH - dagprijs			
Directeur		100,0000	1,0000
Onderdirecteur		414,6947	4,6077
Boekhouder		71,0000	1,0000
Opsteller		36,9211	0,6053
Werkliedenpersoneel		381,7859	6,4767
Licenciaten		60,0000	0,6667
Paramedisch		429,0485	6,2255
Maatschappelijk werker		22,3758	0,3152
Opvoedend en verzorgend		3173,2823	47,8067
Opvoeders-groepschef		19,8026	0,2303
Totaal VAPH	4733,39	4708,9109	68,9341
Uitbetaald via budgetten			
Sociale Maribel		373,7574	5,5031
Cash		164,3669	2,4165
Totaal		538,1243	7,9196

Nota:

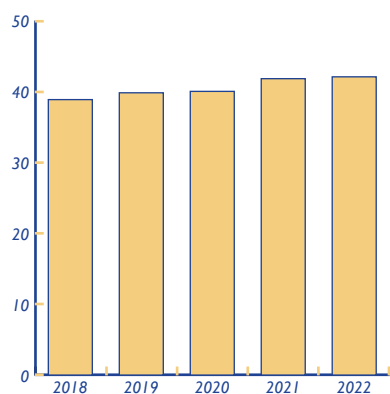
- (1) In de kolom 'in dienst' worden zowel de zieken (periode gewaarborgd inkomen) als hun vervangers opgenomen.

Tabel 7: Personeel > 45 jaar



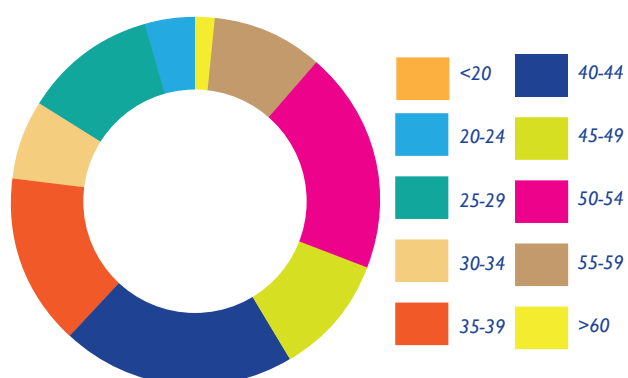
	Aantal
2018	32,71 %
2019	36,04 %
2020	36,54 %
2021	41,81 %
2022	41,59 %

Tabel 8: Gemiddelde leeftijd personeel



	Leeftijd
2018	38,91
2019	39,87
2020	40,47
2021	41,86
2022	42,12

Tabel 9: Leeftijdstructuur van de personeelsleden in 2022



	Aantal	Percentage
<20	0	0,00%
20-24	5	4,42%
25-29	13	11,50%
30-34	8	7,08%
35-39	17	15,04%
40-44	23	20,35%
45-49	12	10,62%
50-54	22	19,47%
55-59	11	9,73%
≥ 60	2	1,77%
TOTAAL	113	100,00%

Tabel 10: Loopbaanvermindering

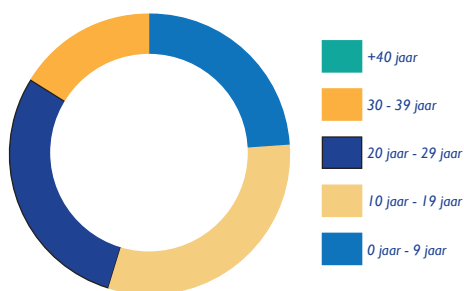
<i>Loopbaanvermindering in 2022</i>	<i>FTE</i>	<i># personen</i>
Landingsbaan tot 1/2T	0,3150	2
Medische bijstand 1/5de	0,0000	0
Medische bijstand tot 1/2T	0,0788	1
Medische bijstand FT	0,0564	3
Ouderschapsverlof 1/5de	0,2000	1
Ouderschapsverlof tot 1/2T	0,3365	1
Ouderschapsverlof FT	0,9530	11
Tijdskrediet FT met motief	0,0000	0
Tijdskrediet met 1/5de met motief	0,3815	3
Tijdskrediet tot 1/2T met motief	0,7904	4
Totaal Loopbaanvermindering	3,11	26
Totaal FTE (tabel 5)	80,77	
Aandeel loopbaanvermindering in personeelsbestand	3,85%	

Personeelsverloop

Tabel 11: Personeelsverloop volgens functie

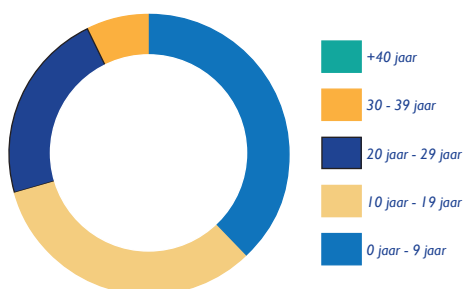
	Administratie / directie		Onderhoudspersoneel		Personeel afdelingen	
	Aantal in	Aantal uit	Aantal in	Aantal uit	Aantal in	Aantal uit
Onbepaalde duur	1		1		1	
Bepaalde duur	0		1		12	
Vervanging	0		0		1	
Jobstudent	0		0		7	
Werkloos met bedrijfstoelage	0		0		0	
Gepensioneerde bepaalde duur	0		1			
Einde contract bepaalde duur		0		1		10
Einde jobstudent		0		0		8
Einde vervanging		0		0		0
(Vervroegd) pensioen		0		0		1
Mutatie binnen juridische entiteit		0		1		0
Overlijden		0		1		0
Overmacht oww medische redenen		0		0		0
Wederzijds akkoord		0		0		1
Werkloos met bedrijfstoelage (SWT)		1		0		0
Totaal	1	0	3	3	21	20
Totaal (%)	8,33%	0,00%	33,33%	33,33%	22,83%	21,74%

Tabel 12: Aantal personeelsleden volgens jaren anciënniteit (relevante anciënniteit tijdens volledige loopbaan) op 31/12/2022



Anciënniteit	TOTAAL	Percentage
0 jaar - 9 jaar	27	23,89%
10 jaar - 19 jaar	35	30,97%
20 jaar - 29 jaar	33	29,20%
30 jaar - 39 jaar	18	15,93%
+ 40 jaar	0	0,00%
	113	100%

Tabel 12b: Aantal jaren dienstanciënniteit (binnen Stijn vzw)



In dienst	Aantal	Percentage
0 jaar - 9 jaar	43	38,05%
10 jaar - 19 jaar	37	32,74%
20 jaar - 29 jaar	25	22,12%
30 jaar - 39 jaar	8	7,08%
+ 40 jaar	0	0,00%
	113	100%

Ziekteverzuim

Het welzijn van het personeel is uiterst belangrijk en blijft onze volle aandacht krijgen. Uiteraard streven we naar een zo laag mogelijk ziekteverzuim.

De Bradford Factor = frequentie van de ziekte dagen in het kwadraat x het aantal dagen ziek.

	2022	2021	2020
Stijn vzw (% onder de 70)	75	78	75
De Klimroos (% onder de 70)	74	81	75

Tabel 13: Afwezigheden per oorzaak en per functie

	Administratie / directie		Onderhoudspersoneel		Personeel afdelingen	
	#uren	VTE	#uren	VTE	#uren	VTE
Arbeidsongevallen	0	0,00	3	0,00	102	0,06
Preventieve moederschapsrust	0	0,00	0	0,00	2580,8	1,31
Bevallingsverlof	0	0,00	0	0,00	848,8	0,43
Lactatieverlof	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Ziekte gewaarborgd loon	516,95	0,26	246,86	0,13	6211,02	3,15
Ziekte > gewaarborgd loon	175,2	0,09	19	0,01	4927,02	2,50
Ziekte langer dan 1 jaar	1976	1,00	61,8	0,03	6897,3	3,50
Totaal		1,35		0,17		10,95

Arbeidsongevallen

Tabel 14: Evolutie van de frequentiegraad, werkelijke ernstgraad en globale ernstgraad van de arbeidsongevallen

	Frequentiegraad	Werkelijke ernstgraad	Globale ernstgraad
2018	8,71	0,1	0,1
2019	17,07	0,15	0,15
2020	8,82	0,19	0,19
2021	8,81	1,77	3,10
2022	0	0	0

Aantal weg-werkongevallen: 2



Dienstencentrum De Klimroos

Woon- en dagondersteuning voor personen met een fysieke handicap of niet aangeboren hersenletsel
IBAN BE 57 335 003 898 335 - BIC BBRUBEBB

Netwerk voor dienstverlening aan personen met een beperking
Stijn VZW - Breugelweg 200, 3900 Pelt
BE 0439.452.461 - RPR Ondernemingsrechtbank Antwerpen, Afdeling Hasselt
www.stijn.be - info@stijn.be

