



de klimroos
samen uniek in zorg



2025

JAARVERSLAG



*“Wees de verandering
die je in de wereld wilt zien.”*

Mahatma Gandhi

Voorwoord

Beste lezer,

Stel je het zorglandschap voor als een uitgestrekt spoorwegnet.

Op de tekentafels van beleidsmakers wordt driftig gesleuteld aan een nieuwe hoofdroute. Met het 'Plan Gennez' worden nog maar eens opnieuw wissels verlegd, kaarten hertekend en stations hernoemd. Op dit politieke niveau doet men een ongetwijfeld noodzakelijke oefening in toekomstgericht denken, vooruitkijken, plannen maken voor morgen.

Maar terwijl men zich daar op deze manier over de landkaart buigt, boldert onze Klimroostrein gewoon verder. Ons dienstencentrum staat immers niet stil aan een perron in afwachting van nieuwe signalen. Wij kennen ons traject, onze snelheid en vooral: onze reizigers. Dag na dag rijden wij verder op wat al jarenlang zijn waarde bewijst. We volgen het traject van onze missie en visie in de richting van goede kwaliteit van zorg door warme menselijkheid en oprechte aandacht. Dit alles met als eindbestemming: het persoonlijke geluk voor elk van onze zorggebruikers.

Deze boeiende rit maken we niet alleen. Onze trein bolt maar soepel door de hulp van vele handen. Geniet in dit jaarverslag dan ook mee van een treinrit door de Klimrooswereld in 2025. U zal snel merken dat dit verslag niet gaat over het heruitvinden van zorg. Het gaat over zorg die al onderweg is. Over partnerschap met onze teams en hun teamverantwoordelijken, met onze gouden vrijwilligers, en ja... er is zelfs een wagon vol met dieren mee onderweg om onze nobele doelstellingen te realiseren.

In de Klimroos gaan wij dus gewoon verder met doen wat werkt binnen een wereld in verandering. Welkom aan boord!

Veel leesplezier.

Kim Celis
Directeur



**Beleidsteam
De Klimroos**



De Klimroos in werking



Cliëntgerichte doelstelling

De Klimroos maakt het verschil door steeds de “kwaliteit van leven” van elke unieke zorggebruiker centraal te stellen. Vanuit dialoog en verbinding met alle betrokken partijen realiseren we vraaggestuurde zorg op maat binnen een warme en open organisatiecultuur. We doen wat we zeggen en zeggen wat we doen. Er is een sterk vertrouwen in mekaar en we zijn creatief in het zoeken naar oplossingen. In deze manier van werken gaan we net dát stapje verder dan andere organisaties. We werken (pro-)actief samen met externen, vrijwilligers en belangrijke derden, want samen bereiken we meer dan alleen. We trekken steeds de kaart van de zorggebruiker, terwijl we in verbinding blijven staan met het netwerk rondom hem.

Dieren binnen de zorg



Steeds vaker mogen we als Klimroos de positieve impact van dieren op het welzijn van onze zorggebruikers ervaren. Het contact met dieren kan zorgen voor ontspanning, structuur, plezier en zelfs het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden.

Binnen De Klimroos wordt er op verschillende plaatsen met dieren gewerkt. Een mooi voorbeeld hiervan is De Zorgtuin, een buitenplek waar zorggebruikers op hun eigen tempo werken, in een bosrijke omgeving met moestuinen, een bloemenpluktuin en een serre. Daarnaast biedt de Zorgtuin ruimte aan verschillende dieren zoals konijnen, kippen, ganzen, ezels en varkens.

De dieren spelen een belangrijke rol in de begeleiding van onze zorggebruikers. Ze stimuleren de zelfstandigheid, het verantwoordelijkheidsgevoel en de motorische vaardigheden via duidelijke, haalbare taken zoals het voeren en de verzorging. Het proces staat hierbij centraal, zonder druk of prestatiedwang, met als doel het versterken van de



eigenwaarde en het gevoel zinvol bezig te zijn.

Ook het emotioneel en sociaal welzijn krijgt een boost: contact met dieren vermindert stress, bevordert samenwerking met anderen en biedt veiligheid. Tegelijk worden cognitieve vaardigheden, zoals aandacht en geheugen, geprikkeld.



Ook in de woonvormen en de andere dagcentra worden dieren ingezet. Er zijn collega's en vrijwilligers die geregeld hun hond meebrengen naar de werkvloer, met erg positieve resultaten. Deze huisdieren zijn enorm knuffelbaar, brengen leven in de brouwerij of zorgen net voor rust, warmte en plezier. Samen wandelen of een balletje gooien zorgt niet enkel voor



fijne momenten, het bevordert ook de ontwikkeling van de zorggebruikers. Het contact met dieren biedt hen de kans om zowel zorg te ontvangen als zelf zorg te geven, wat bijdraagt aan hun gevoel van verantwoordelijkheid en

verbondenheid.

In De Klimroos is het dus niet zomaar een beestenboel! Wij zien al deze dieren als onze nieuwe partners in ons streven naar nog betere zorg!

Personeelsgerichte doelstelling

De Klimroos beschikt over voldoende bekwaam personeel om de beoogde kwaliteitsvolle zorg te kunnen realiseren. We staan als werkgever in verbinding met onze medewerkers en vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid streven we naar een carrière op maat voor al onze werknemers. Het persoonlijk welzijn van medewerkers is in De Klimroos van groot belang en staat dus mee centraal in onze beleidsdoelstellingen. De medewerkers beschikken over de nodige ‘Klimrooscompetenties’. Hiermee bedoelen we dat ze met voldoende kennis van zaken zorg kunnen geven, maar dat ze ook met het juiste hart hun persoonlijke talenten durven en kunnen inzetten. De Klimroos streeft naar divers samengestelde teams, waar collega’s elkaar vanuit dialoog aanvullen en mekaar stimuleren. Ook over de teams heen werken medewerkers samen, zetten ze hun ‘Klimroospet’ op, om zo overkoepelend mee te denken. Ook hierin gaan we net dát stapje verder.

Teamverantwoordelijken binnen De Klimroos

In De Klimroos kiezen we bewust voor nabij leiderschap. Daarom heeft elk team een teamverantwoordelijke die dicht bij de dagelijkse werking staat. Teamverantwoordelijken kennen de realiteit op de werkvloer, zijn een aanspreekpunt voor medewerkers en vormen tegelijk de link tussen beleid en praktijk. Dankzij die korte lijnen worden signalen snel opgepikt, krijgen teams de nodige ondersteuning en worden beslissingen afgestemd op wat er leeft in de werking.



Hoe teamverantwoordelijken hun rol ervaren

Teamverantwoordelijke: What’s in a name?

Teamverantwoordelijken zijn in de eerste plaats een aanspreekpunt voor hun team. Ze bieden een luisterend oor, voelen de groepsdynamiek goed aan en pikken signalen op — ook wanneer die niet expliciet uitgesproken worden. Daarnaast hakken

ze waar nodig knopen door in functie van het team en ondersteunen ze de collega’s. Door zich positief en constructief op te stellen zoeken ze naar oplossingen en zijn ze de rots in de branding tijdens moeilijke momenten. Ze streven hierbij telkens naar het juiste evenwicht tussen de noden van het team en de verwachtingen van het beleid. Ze brengen belangrijke informatie vanuit het beleid naar de werkvloer en nemen omgekeerd de vragen en bekommernissen van medewerkers mee naar het beleid.

“Teamverantwoordelijke zijn is verbinden, richting geven en overzicht houden op het geheel.”



Een rol vol betekenis en uitdagingen

Altijd het overzicht bewaren over de totale werking is een van de belangrijkste opdrachten voor een teamverantwoordelijke. De coördinerende rol is zeer breed: mensen verbinden, verwachtingen op elkaar afstemmen, informatie op de juiste plaats brengen en bijdragen aan een omgeving waarin zowel zorggebruikers als medewerkers zich goed voelen. Constructief

samenwerken en verantwoordelijkheid nemen (ook buiten de grenzen van het team) zijn hierin onmisbare competenties. Tegelijk ervaren de teamverantwoordelijken ook een aantal specifieke job-gerelateerde uitdagingen. Door de veelheid aan taken die verbonden zijn aan hun centrale rol kunnen ze soms minder tijd maken voor de standaard zorgtaken die van een begeleider verwacht worden. Ook de rol van tussenpersoon in de onderlinge communicatie tussen teamleden vraagt aandacht: het helpen vertalen van boodschappen en duiden van intenties is niet altijd vanzelfsprekend. Daarnaast vraagt de functie een gezonde dosis flexibiliteit, bijvoorbeeld bij onverwachte situaties, bij plotse afwezigheid van collega's of bij dringende praktische beslissingen.

Er komt in het begin dan ook best veel af op nieuwe teamverantwoordelijken. De hoeveelheid administratie verrast soms, net als de diversiteit aan extra taken die tot de job behoren. Het is vaak zoeken naar een goede balans tussen alle opdrachten. Tijd nemen voor zelfzorg is voor velen een groeiproces: grenzen stellen, delegeren en niet alles zelf willen dragen zijn vaardigheden die stap voor stap ontwikkeld worden.

“De rol is intens, maar het werk heeft betekenis — en dat blijft ons motiveren.”

Autonomie als leidinggevende

Teamverantwoordelijken waarderen de vrijheid die de functie biedt. Ze krijgen ruimte om zelf richting te bepalen, eigen accenten te leggen en zo samen met hun team vorm te geven aan de kwaliteit en de visie binnen hun werking. Tegelijk ervaren ze dat het installeren van bepaalde veranderingen soms ook botst op bestaande gewoontes of ingesleten werkwijzen. Het doorbreken daarvan vraagt geduld, duidelijkheid en volgehouden inspanningen. Die combinatie van autonomie en verantwoordelijkheid geeft energie en houdt de rol uitdagend en boeiend.

Stille regelaars

“We zijn de stille regelaars die zorgen dat alle puzzelstukjes blijven passen, zodat bewoners en collega's kunnen groeien.”

Lastminute wijzigingen, regelen van vervoersafspraken, keuzes maken rond activiteiten, uitstappen of budgetten — het zijn vaak die typische “iemand moet het doen”-taken die vanzelf bij de teamverantwoordelijken terechtkomen. Soms voelt dat als een extra draaglast, maar tegelijk weten teamverantwoordelijken vanuit hun centrale positie dat precies dit werk bijdraagt aan een soepel draaiend geheel.

Eigenlijk is het dus de kunst om in alle omstandigheden de rust te bewaren, praktisch na te denken of waar nodig een vleugje humor te installeren. Voor alle problemen zijn er immers oplossingen!

Betrokkenheid voorbij de werkuren

Teamverantwoordelijke zijn is geen nine to five-job. De verantwoordelijkheid stopt niet wanneer de werkdag eindigt. Sommige vragen, zorgen of lopende processen neem je mee naar huis. Net omdat deze job het verschil kan maken in het leven van zorggebruikers en collega's, geeft je dit een boost.

Samen met hun team bouwen de teamverantwoordelijken elke dag opnieuw aan een Klimroos waarin mensen centraal staan dankzij professioneel leiderschap.

Vorming als fundament in een lerende cultuur

Investeren in kennis loont

Elke dag opnieuw zetten onze medewerkers zich in om de cliënten de best mogelijke zorg en ondersteuning te geven. Die zorg vertrekt vanuit een warm Klimrooshart, maar vraagt tegelijkertijd om stevige kennis en kunde.



Daarom investeren we bij De Klimroos sterk in vorming en opleiding. Het zijn immers deze leermomenten waarop iemand even kan stilstaan, inspiratie vinden of een aanpak proberen die net dát verschil maakt.

De impact daarvan voel je meteen op de werkvloer. In kleine dingen: een rustiger gesprek, een creatievere oplossing, een collega die opeens met hernieuwde energie aan de slag gaat. Zo wordt vorming onderdeel van onze dagdagelijkse werking en draagt het bij aan een betere kwaliteit van zorg.

Kelly Donné (verantwoordelijke communicatie):

“Vorming is niet alleen leren wat je moet weten, maar ook ontdekken wie je kunt worden.”

Samen leren met Stijn vzw

Voor het vormingsaanbod werken we nauw samen binnen Stijn vzw. Een gezamenlijke vormingswerkgroep – waarin ook De Klimroos vertegenwoordigd is – denkt actief mee over inhoud en accenten. Samen met de vormingscoördinator van Stijn vzw wordt jaarlijks een uitgebreide vormingsbrochure samengesteld. Daarbij vertrekken we vanuit de vragen en noden van medewerkers, aangevuld met actuele maatschappelijke en zorginhoudelijke evoluties. Zo zorgen we ervoor dat het aanbod



relevant, eigentijds en afgestemd blijft op de praktijk.

Vorming in cijfers

In totaal volgden onze medewerkers in 2025 1968,98 uren vorming, verspreid over het volledige jaar. Omgerekend naar de 97,08 fulltime equivalenten (FTE) binnen De Klimroos komt dat neer op 20,28 vormingsuren per FTE.

Dat is vergelijkbaar met het aantal gevolgde vormen in 2024, toen het gemiddelde op 19,73 uur lag.

Deze cijfers weerspiegelen de bewuste keuze van De Klimroos om ruimte te maken voor ontwikkeling, reflectie en professionele groei. Klimroos-medewerkers vinden goed de weg naar interne en externe opleidingen, en leidinggevenden stimuleren actief een leercultuur waarin bijleren vanzelfsprekend wordt.

Evy Stippelmans (Zorgcoördinator):

“Ik leer graag bij, het geeft me energie. En er is nog zoveel te ontdekken! Door vormen te volgen, wil ik mijn kennis en kunde verder verdiepen en met meer vertrouwen in het werkveld staan, zodat ik anderen op een deskundige en betrokken manier kan ondersteunen.”

Vorming in thema's

Als we het overzicht van de gevolgde vormen in detail bekijken, zien we welke thema's binnen De Klimroos het meest leven. Sommige opleidingen zijn wettelijk verplicht of maken een vast onderdeel uit van het onthaalbeleid. Andere spelen dan weer in op inhoudelijke noden van de werking of op het persoonlijke groeitraject van een medewerker.



Vaste vormen: wettelijke en organisatorische verplichtingen

Nieuwe medewerkers doorlopen standaard een reeks basisopleidingen:

- Werken met personen met NAH

- Slik- en verslikproblematiek
- Kijk op cliënten, gebaseerd op het emancipato-
risch kader
- Nieuw sinds 2025: Wet bekwame helper
 - * De invoering van de ‘Wet bekwame hel-
per’¹ zorgde voor een bijkomende vorming
voor onze medewerkers. Vanaf 2025 krijgen
nieuwe medewerkers extra vorming rond
verpleegkundige handelingen, en volgen ook
bestaande medewerkers jaarlijks een korte
opfriscursus.

Deze basisvormingen zorgen ervoor dat nieuwe collega’s snel vertrouwd geraken met de speci-
fieke zorgnoden van onze doelgroep én met de
visie van De Klimroos.

Daarnaast krijgen alle medewerkers in De
Klimroos om de twee jaar een wettelijk verplichte
bijscholing rond EHBO en reanimatie.

Sterke focus op zorggebruikersgericht werken

Veel gevolgde opleidingen hadden rechtstreeks
te maken met zorginhoudelijke expertise. Vooral
thema’s rond NAH, psychische problematiek,
activiteitenbegeleiding en moeilijk verstaanbaar
gedrag bleven populair. Dit sluit volledig aan bij de
dagelijkse realiteit op de werkvloer en versterkt
het professioneel handelen van medewerkers in
diverse situaties.

Aandacht voor zelfzorg en veerkracht

Naast inhoudelijke kennis zetten we in 2025
ook sterk in op het welzijn van medewerkers.
Vormingen zoals ‘Luister naar je lichaam’ en
‘Krijg meer rust in je hoofd’ werden door meer-
dere medewerkers gevolgd en werden ervaren
als waardevolle momenten van zelfreflectie. Ze
helpen om veerkrachtig te blijven in een sector
die veel vraagt.

Tim Reijnders (nachtbegeleider Mistel):

*“Ik kies mijn vormingen om betere nachtzorg
te kunnen bieden én om mezelf te verbeteren
als persoon. Vormingen rond zelfhantering zijn
er voldoende en er is een mooi en zeer divers
aanbod. Vormingen specifiek voor nachtzorg
zouden er iets meer mogen zijn, maar dit is niet
evident om te vinden weet ik.”*

Specifiek aanbod voor leidinggevenden

Teamverantwoordelijken konden ook dit jaar
kiezen uit een ruim aanbod specifiek voor
leidinggevende functies, met o.a. ‘Blijf in balans als
leidinggevende’, maar ook thema’s zoals coaching,
communicatie en het jaarlijks inspirerend ontbijt.
Deze vormingen ondersteunen hen in hun rol,
zowel op inhoudelijk vlak als op het gebied van
teamdynamiek en persoonlijke groei.

Met volle goesting vooruit

Hoewel opleiding een enorme meerwaarde biedt,
blijft het zoeken naar een gezond evenwicht. Te
veel cursussen op korte tijd creëert druk op
de planning en maakt dat medewerkers minder
aanwezig zijn op de werkvloer. Bovendien heeft
leren pas echt impact wanneer nieuwe inzicht-
ten de kans krijgen om toegepast te worden in
de dagelijkse praktijk. Daarom blijft vorming een
vast onderwerp in teamvergaderingen en werk-
gesprekken om zo samen te bekijken wat werkt,
welke noden er zijn en hoe kennis optimaal kan
worden toegepast.

We mogen dus best trots zijn op de leercultuur die
binnen De Klimroos groeit. Medewerkers tonen
betrokkenheid, leidinggevenden geven ruimte, en
het aanbod sluit steeds beter aan
bij wat teams nodig hebben.
Op deze manier bouwen
we stap voor stap
verder aan een orga-
nisatie die zich blijft
ontwikkelen, vanuit
zorg voor onze cliën-
ten, voor onszelf én
voor elkaar.



¹ De Wet bekwame helper (in werking sinds 18 maart 2024) laat toe dat niet verpleegkundigen – zoals zorgmedewerkers, begeleiders of vrijwilligers – onder strikte voorwaarden bepaalde verpleegkundige handelingen uitvoeren wanneer een cliënt deze zelf niet kan uitvoeren. Dit mag alleen met schriftelijke toestemming van een arts of (basis)verpleegkundige

Organisatiegerichte doelstelling

De Klimroos is een creatieve, vooruitstrevende organisatie, die als pionier in het zorglandschap een voorbeeldfunctie wil vervullen. De Klimrooscultuur (samen net dát stapje verder tot unieke, warme zorg) is voelbaar in alle facetten van de werking. Als organisatie durven we te springen waar anderen stoppen. We gaan bewust en strategisch voor welomschreven beleidskeuzes. De Klimroos beschikt over een degelijke infrastructuur en is financieel gezond. We staan als organisatie op de kaart in het zorglandschap, maken actief verbinding met de maatschappij en houden voeling met de belevingen op de werkvloer.

Onze vrijwilligers in beeld

We zeggen wel eens: “onze vrijwilligers zijn de saus op de patatten of de kers op de taart”. Het zijn allemaal mensen met een warm hart die onze zorggebruikers omringen met een extra portie aandacht en een persoonlijke verbinding op maat. Iedereen in De Klimroos is het er dan ook over eens: ze zijn van een onschatbare waarde.



Onze vrijwilligers zorgen ervoor dat

kleine momenten groot worden: van een wekelijkse wandeling waarbij iemand even volledig kan ontspannen tot een fietstochtje in de buitenlucht. Samen naar de winkel gaan of een handje helpen in het dagcentrum hoort daar even goed bij. Sommigen onderhouden de tuinen, anderen staan dan weer in voor het busvervoer. Er is dus keuze genoeg als je je wil inzetten voor het geluk van onze zorggebruikers.



Heel vaak zorgen onze vrijwilligers dus voor échte mangomomenten! Het zijn stuk voor stuk kleine gebaren, maar ze maken een wereld van verschil. Dankzij hen krijgt De Klimrooswereld, naast de helpende handen, dus ook heel wat extra warmte en gezelligheid.



Maar hoe beleven zij dat zelf?

Hieronder delen enkele vrijwilligers wat dit prachtige engagement voor henzelf betekent.

Marielle B:

“Via een stageproject leerde ik De Klimroos kennen en al snel groeide mijn stage uit tot een blijvende betrokkenheid als vrijwilliger. Tijdens mijn stage ontdekte ik hoe fijn het is om hier creatief bezig te zijn en tegelijk iets te kunnen betekenen voor anderen. Vooral het werk in de creatieafdeling spreekt me erg aan. Daar help ik mee met het schilderen van speelgoedkisten op basis van geboortekaartjes: telkens een uniek en persoonlijk stuk. Het is bijzonder om te zien hoe een eenvoudig idee kan uitgroeien tot een prachtig, handgemaakt geschenk. De combinatie van creativiteit en samenwerking maakt het werk voor mij extra leuk. Daarnaast waardeer ik de warme en gezellige sfeer binnen de organisatie. Iedereen staat voor elkaar klaar en nieuwe mensen worden met open armen ontvangen. Die verbondenheid zorgt ervoor dat ik me hier echt thuis voel. Daarom zet ik mij hier met veel plezier in.”



Bram W.:

“Vliegden Oost is een warme, familiale omgeving waar de zorggebruikers elke dag hartelijk worden onthaald. Het is duidelijk merkbaar dat de mensen zich hier op hun gemak voelen, en dat ze een zinvolle dagbesteding kunnen hebben.

Als vrijwilliger ben ik blij hier deel van te kunnen uitmaken. Zowel de zorggebruikers als collega's zijn dankbaar voor de hulp die ik hen kan bieden. Omdat regulier werk momenteel te moeilijk is voor mij, blijkt dit een goede omgeving om rustig aan, op mijn eigen tempo, te ontdekken wat mijn limieten en mogelijkheden zijn. De collega's helpen mij hier ook goed bij.

Het is dus een win-win situatie voor alle partijen.”

Inge B. en Carine L.:

“Vrijwilligerswerk doen bij mensen met een beperking betekent hen ondersteunen in het dagelijks leven en in sociale activiteiten. We doen een gezellige babbel, helpen hen bij uitstappen of bij praktische taken. Dit geeft veel voldoening omdat je een verschil maakt in iemands leven! Het versterkt ook de band in de samenleving door ze actief te laten deelnemen.”

Met deze getuigenissen wordt het duidelijk: vrijwilligerswerk in De Klimroos hoeft niet groots of ingewikkeld te zijn om betekenisvol te zijn. Het is immers vaak de eenvoud die zo waardevol is. Daarom: dankjewel aan al onze vrijwilligers voor elke wandeling, voor elke geschonken koffie, voor elke glimlach, voor elke minuut van hun tijd! Samen kunnen we zoveel meer realiseren in de zoektocht naar het geluk voor al onze zorggebruikers. Jullie zijn goud waard!!!!











De Klimroos in cijfers



2.1 Bewoners en deelnemers

Tabel 1: Aantal volwassen personen (+21 jaar) ingeschreven volgens geslacht op 31 december 2025, zonder RTH

		man	vrouw	Totaal woononder- steuning	Totaal dagonder- steuning	Totaal
2025	WOONDER- STEUNING	53	46	99		117
	DAGONDER- STEUNING	9	9		18	

Deze tabel bevat gegevens van 117 personen met een handicap aanwezig op 31/12/2025.

Van al de personen, vermeld onder 'woonondersteuning', nemen er 38 personen, meestal deeltijds, deel aan de dagactiviteiten in de dagcentra.

De 18 deelnemers die van thuis uit naar de dagondersteuning komen, zijn deeltijds ingeschreven.

Van de 99 personen die binnen De Klimroos wonen, maken er 6 gebruik van ondersteuning via noodoproepen.

RTH (Rechtstreeks Toegankelijke Hulp)

In 2025 hadden we recht op 104,02 punten. 10 punten kregen we extra van andere dienstencentra. Er werden 109,3075 punten opgenomen door 23 verschillende zorggebruikers: 6 via begeleidingen, 5 via dagondersteuning, 11 via begeleiding en dagondersteuning en 1 via dag- en woonondersteuning.

Tabel 2: Aantal dagen woon- en dagondersteuning

	2025			2024		
	Woonondersteuning	Dagondersteuning	Totaal	Woonondersteuning	Dagondersteuning	Totaal
Kwartaal 1	7.193,0	7.970,0	15.163,0	6.843,0	7.525,0	14.368,0
Kwartaal 2	7.302,0	8.091,5	15.393,5	6.848,0	7.477,5	14.325,5
Kwartaal 3	7.418,0	8.165,5	15.583,5	7.027,0	7.741,0	14.768,0
Kwartaal 4	7.577,0	8.287,0	15.864,0	3.349,0	8.168,0	15.517,0
Totaal	29.490,0	32.514,5	62.004,5	28.067,0	30.911,5	58.978,5

Tabel 3: Aantal aanwezigheidsdagen

	2025	2024
Kwartaal 1	8.061,5	7.597,5
Kwartaal 2	8.168,5	7.551,0
Kwartaal 3	8.265,5	7.812,0
Kwartaal 4	8.373,5	8.242,5
Totaal	32.868,5	31.200,0

DE KLIMROOS- MEDEWERKERS

78,79 %

HEEFT EEN
CONTRACT
ONBEPAALENDE DUUR

42,80 jaar

IS DE GEMIDDELDE
LEEFTIJD

12,78 jaar

IS HET GEMIDDELD
AANTAL
DIENSTJAREN

54,55 %

IS JONGER DAN
45 JAAR

15,15 %

IS MANNELIJK

84,85 %

WERKT DEELTIJDS

83,33 %

IS BEGELEIDEND
PERSONEEL



de klimroos

2.2 Personeel

Tabel 4: Aantal personeelsleden per looncategorie op 31 december 2025

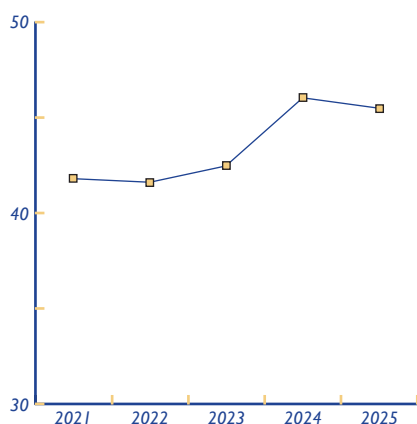
		2025	2024
Administratie en directie		8	8
	Administratief personeel		
	Klasse 1	1	1
	Klasse 2		
	Directeur		
	Onderdirecteur		
	Directeur < 13 bedden		
	Directeur < 30 bedden		
	Directeur < 60 bedden		
	Directeur < 90 bedden		
	Directeur + 90 bedden	1	1
	Directiemedewerker	5	5
	Tussenkaderfunctie	1	1
Artsen, paramedici, licentiaten, sociaal werkers		13	13
	Ergotherapeut	9	10
	Logopedist		
	Geneesheer		
	Omnipracticus		
	Specialist		
	Kinesitherapeut		
	Licentiaat psychologie		
	Licentiaat pedagogie		
	Licentiaat orthopedagogie	1	1
	Sociaal werker	1	1
	Trajectbegeleider		
	Assistent psychologie	2	1
	Hoofd paramedisch		
	Hoofd maatschappelijk assistent		
Onderhoudspersoneel		8	7
	Logistiek klasse 4		1
	Logistiek klasse 3	6	5
	Logistiek klasse 2	1	
	Logistiek klasse 1	1	1
Opvoedend en verzorgend personeel		103	98
	Begeleidend en verzorgend personeel		
	Klasse 3		
	Klasse 2B	12	9
	Klasse 2A	53	53
	Klasse 1	28	26
	Hoofdopvoeder	3	4
	Opvoeder-groepschef		
	Opvoeder-groepschef BIS		
	Gebrevetteerde verpleger	5	6
	Verpleger A1	2	
ALGEMEEN TOTAAL		132	126

Tabel 5: Aantal personeelseenheden (in FTE) op 31 december 2025 volgens geslacht en aard van het contract

	Vrouwen		Mannen		Totaal	% aantal DT
	VT	DT	VT	DT		
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%
31/12/2023	6	58,78	5	9,94	79,72	86,20%
31/12/2024	14	63,99	8	7,27	93,26	82,54%
31/12/2025	5	77,00	4	15,93	92,94	84,85%

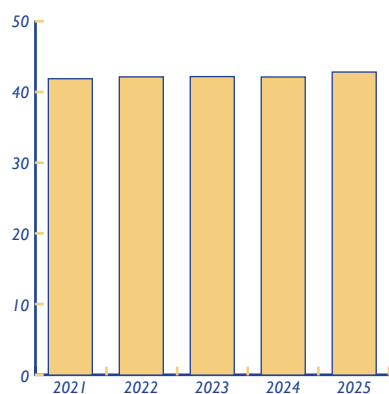
Vergeleken met de laatste cijfers van het Vlaams Welzijnsverbond waarbij bijna 60 % van het personeelsbestand deeltijds werkt, mogen we aannemen dat wij op dit vlak hoog scoren. De reden hiervoor is dat De Klimroos streeft naar contracten op maat, met een goede werk/privé-balans voor onze werknemers.

Tabel 6: Personeel > 45 jaar



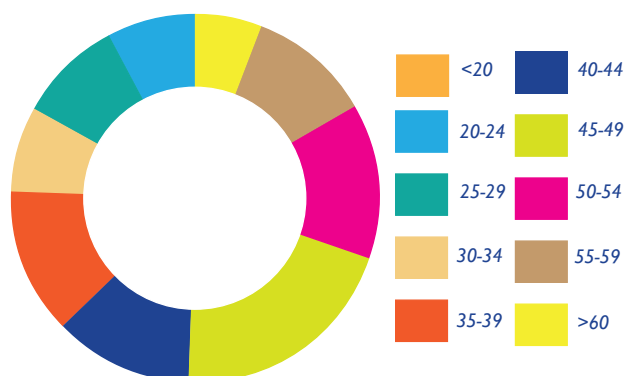
	Aantal
2021	41,81 %
2022	41,59 %
2023	42,48 %
2024	46,03 %
2025	45,45 %

Tabel 7: Gemiddelde leeftijd personeel



	Leeftijd
2021	41,86
2022	42,12
2023	42,16
2024	42,10
2025	42,80

Tabel 8: Leeftijdstructuur van de personeelsleden in 2025



		Leeftijds-structuur
<20	0	0,00 %
20-24	10	7,58 %
25-29	12	9,09 %
30-34	10	7,58 %
35-39	17	12,88 %
40-44	16	12,12 %
45-49	27	20,45 %
50-54	18	13,64 %
55-59	14	10,61 %
≥ 60	8	6,06 %
TOTAAL	132	100,00 %

Tabel 9: Loopbaanvermindering

Loopbaanvermindering in 2025	FTE	# personen
Medische bijstand tot FT	0,1303	2
Medische bijstand tot 1/2T	0,3256	2
Ouderschapsverlof 1/5de	0,0337	1
Ouderschapsverlof FT	0,3526	6
Ouderschapsverlof tot 1/2T	0,1265	2
Tijdscrediet 1/5de met motief	0,0330	1
Tijdscrediet 55+	0,2000	1
Totaal Loopbaanvermindering	1,2015	15
Totaal FTE (tabel 5)	92,94	
Aandeel loopbaanvermindering in personeelsbestand	1,29 %	

Personeelsverloop

Tabel 10: Personeelsverloop volgens functie

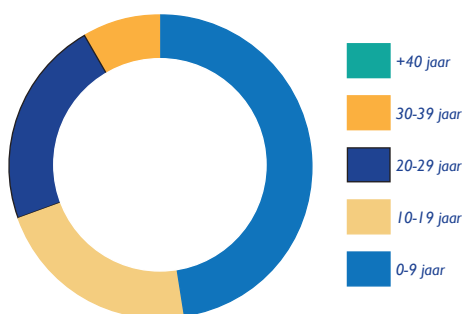
	Administratie / directie		Onderhoudspersoneel		Personeel afdelingen	
	Aantal in	Aantal uit	Aantal in	Aantal uit	Aantal in	Aantal uit
Onbepaalde duur	1	0	0	0	4	0
Bepaalde duur	0	0	1	0	17	0
Vervanging	0	0	0	0	0	0
Jobstudent	1	0	1	0	21	0
Duaal leren	0	0	0	0	2	0
Werkloos met bedrijfstoeslag (SWT)	0	0	0	0	0	0
Gepensioneerde bepaalde duur	0	0	0	0	0	0
Einde contract bepaalde duur	0	0	0	0	0	16
Einde jobstudent	0	1	0	1	0	22
Einde vervanging	0	0	0	0	0	0
Einde overeenkomst duaal leren	0	0	0	0	0	2
(Vervroegd) pensioen	0	0	0	0	0	0
Mutatie binnen juridische entiteit	0	0	0	0	0	1
Opzeg WN	0	0	0	0	0	0
Opzeg WG	0	0	0	0	0	0
Overlijden	0	0	0	0	0	0
Overmacht oww medische redenen	0	0	0	0	0	1
Wederzijds akkoord	0	0	0	0	0	7
Werkloos met bedrijfstoeslag (SWT)	0	0	0	0	0	0
Totaal	2	1	2	1	44	49
Totaal (%)	25,00 %	12,50 %	25,00 %	12,50 %	37,93 %	42,24 %

Tabel 11: Aantal personeelsleden volgens jaren anciënniteit (relevante anciënniteit tijdens volledige loopbaan) op 31/12/2025



Anciënniteit	TOTAAL	Percentage
0 jaar - 9 jaar	32	24,24 %
10 jaar - 19 jaar	33	25,00 %
20 jaar - 29 jaar	40	30,30 %
30 jaar - 39 jaar	27	20,45 %
+ 40 jaar	0	0,00 %
	132	100,00 %

Tabel 11b: Aantal jaren dienstanciënniteit (binnen Stijn vzw)



In dienst	Aantal	Percentage
0 jaar - 9 jaar	63	47,73 %
10 jaar - 19 jaar	29	21,97 %
20 jaar - 29 jaar	29	21,97 %
30 jaar - 39 jaar	11	8,33 %
+ 40 jaar	0	0,00 %
	132	100,00 %

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.

	2025	2024	2023	2022	2021
Stijn vzw (% onder de 70)	76	76	77	75	78
De Klimroos (% onder de 70)	72	77	76	74	81

Tabel 12: Afwezigheden per oorzaak en per functie

	Administratie / directie		Onderhoudspersoneel		Personeel afdelingen	
	#uren	VTE	#uren	VTE	#uren	VTE
Ziekte gewaarborgd loon	342,72	0,17	324	0,16	6686,45	3,37
Ziekte > gewaarborgd loon	798,9	0,40	0	0,00	5137,7	2,59
Ziekte langer dan 1 jaar	1983,6	1,00	0	0,00	7592,8	3,83
Arbeidsongeval	12	0,01	0	0,00	301	0,15
Preventieve moederschapsrust	0	0,00	0	0,00	3708,6	1,87
Bevallingsverlof	0	0,00	0	0,00	1864,6	0,94
Totaal	3137,22	1,58	324	0,16	25291,15	12,75

Arbeidsongevallen

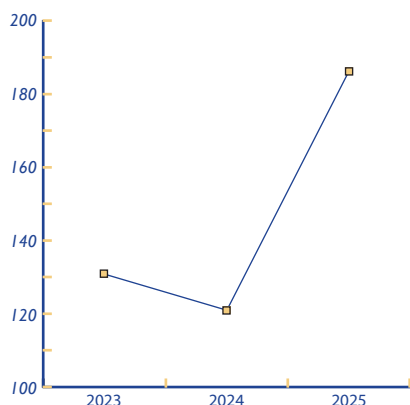
Tabel 13: Evolutie van de frequentiegraad, werkelijke ernstgraad en globale ernstgraad van de arbeidsongevallen

	Frequentiegraad	Werkelijke ernstgraad	Globale ernstgraad
2021	8,81	1,77	3,10
2022	0,00	0,00	0,00
2023	17,00	4,81	11,83
2024	31,84	2,29	3,49
2025	7,70	0,04	0,04

Ongevallen op de weg naar en van het werk: 2

2.3 Vrijwilligers en stagiairs

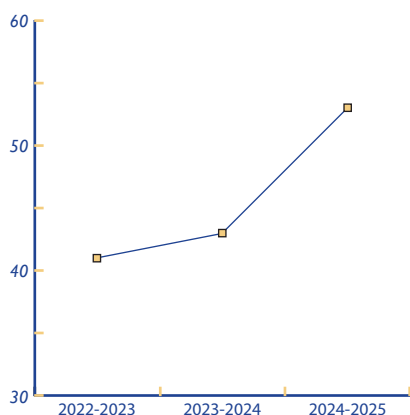
Tabel 14: Evolutie aantal vrijwilligers



	Aantal
2023	131
2024	121
2025	186*

*sterke steiging owv betere registratie van eenmalige gelegenheidsvrijwilligers

Tabel 15: Evolutie aantal stagiairs



	Aantal
Schooljaar 2022-2023	41
Schooljaar 2023-2024	43
Schooljaar 2024-2025	53



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 - Kempische Steenweg 555, 3500 Hasselt
BE 0439.452.461 - RPR Ondernemingsrechtbank Antwerpen, Afdeling Hasselt
www.stijn.be - info@stijn.be