



## **Opschrift**

Vergadering van 15 juni 2022

Nummer: 2022\_MV\_00386

Onderwerp:

**Mondelinge vraag van raadslid Els Roegiers: Krapte arbeidsmarkt: impact op woonzorgcentra?**

Raadslid(-leden):

Els Roegiers -

Bevoegd: Rudy Coddens

## **Omschrijving van de vraag**

Toelichting:

-

Vraag:

In de medische en zorgsector is er al langer sprake van krapte op de arbeidsmarkt. Ondertussen heeft de krapte zich ook uitgebreid naar andere sectoren. Een artikel in Zorgmagazine stelde eind 2021 vast dat dit leidt tot meer beweging in de sector: werknemers zetten sneller hun contract stop om elders te starten met een (betere) job. Dat blijkt in het bijzonder bij jongere werknemers het geval te zijn.

Voor de woonzorgcentra werden via de Vlaamse VIA6 middelen sinds midden 2021 extra middelen ter beschikking gesteld voor de aanwerving van bijkomend personeel (“meer handen aan het bed”). Het Gentse meerjarenplan vermeldt dat deze middelen zullen ingezet worden voor verplegend en verzorgend personeel, reactiveringspersoneel, teamcoaches en leefgroepbegeleiders.

Vandaar mijn vragen:

1. Kan de schepen een stand van zaken geven over het invullen van de vacatures in de woonzorgcentra? Geraken de beschikbare jobs nog ingevuld of stellen er zich eventueel problemen op bepaalde vlakken?
2. In welke mate is er – bij mogelijke tekorten – al dan niet een impact qua zorg voor de bewoners en qua werkbelasting voor het personeel?
3. Specifiek: werden via de bijkomende Vlaamse middelen al extra mensen aangeworven voor de OCMW-woonzorgcentra? Graag de nodige toelichting.

## **Antwoord**

Het klopt, er is een probleem van krapte op de arbeidsmarkt, en dan al zeker in de medische en zorgsector. 'Verpleegkundige' is een knelpuntberoep, ouderenzorg is voor jonge starters vaak minder aantrekkelijk dan bijv. werken in een ziekenhuis... Dit is een algemeen probleem in het hele land en het is jammer genoeg ook geen nieuw gegeven. Om een correct antwoord op uw vraag te geven maak ik graag het onderscheid tussen de bezetting/invulling op de werkvloer en de openstaande vacatures.

Op heden zijn er een 30-tal VTE niet ingevuld op de werkvloer, maar dat gaat dan wel om onze 5 stedelijke woonzorgcentra samen. En in de feiten gaat het eigenlijk maar om 20 VTE. Ik leg u uit waarom.

Het gaat meer bepaald om 2 VTE hoofdverpleegkundigen/teamcoaches, en 9,4 VTE reactivatie, en 3 VTE leefgroep begeleiders, en 17,3 VTE verpleegkundigen. Maar we hebben voor 11 extra verzorgenden gezorgd, net om deze 17,3 verpleegkundigen gedeeltelijk te kunnen compenseren. Daarom is het correcter om te spreken over een 20-tal VTE die momenteel niet ingevuld zijn.

Als we de openstaande vacatures bekijken, zien we dat er naast deze in te vullen plaatsen er 16 extra vacatures zorgkundigen zijn. Deze zijn er ter vervanging van zorgkundigen die in september de opleiding tot verpleegkundigen starten via project 600. We vinden het immers belangrijk ons personeel de kans te geven om zich verder op te leiden en door te kunnen groeien.

Daarbovenop komt ook de groep verpleegkundigen en zorgkundigen die op pensioen gaan op relatief korte termijn en die we willen vervangen.

Hierdoor hebben we in totaal een 50-tal vacatures in onze woonzorgcentra.

Belangrijk om mee te geven is dat de basiszorg ten alle tijden gegarandeerd blijft.

Maar we zien dat de krapte op de arbeidsmarkt in heel de zorgsector een weerslag kent op het terrein. De Gentse woonzorgcentra ontsnappen hier niet meer aan. We merken dit in de detailzorg en de persoonlijke aandacht die de medewerkers kunnen geven aan de bewoners. Ik kom heel vaak op het terrein en de mensen vertellen mij telkens hetzelfde verhaal... Het dagelijks persoonlijk contact is niet alleen voor de bewoners cruciaal maar ook voor de personeelsleden, het contact vormt de meerwaarde van de job, maar dat contact wordt moeilijker te onderhouden en wordt ook zwaarder: de zorggraad van bewoners neemt immers toe en we komen nog maar uit de covidperiode die net op dit contact bruut ingreep.

Momenteel wordt er nog steeds een grote flexibiliteit gevraagd aan de medewerkers om in te springen voor afwezige collega's of voor open plaatsen in de planning op te nemen. Want een woonzorgcentra moet wel 7 op 7 en 24u op 24u zorg kunnen aanbieden.

Dit terwijl deze mensen door de coronacrisis, waarin ze het beste van zichzelf gegeven hebben, toe zijn aan rust en stabiliteit in hun werkschema.

De werkdruk blijft hierdoor hoog, ondanks de 17 extra VTE die we mochten aanwerven met de VIA 6 middelen. Daarom dat ik hier ook nogmaals, hun veerkracht en doorzettingsvermogen wil prijzen.

Afsluitend wil ik u wel nog geruststellen. We krijgen de vacatures inderdaad niet gemakkelijk ingevuld, maar slagen erin de zorg te garanderen door extra inspanningen te leveren zoals voltijdse contracten van onbepaalde duur, en het inschakelen van jobstudenten, stagiairs en interims. We zetten tegenwoordig ook in op rekruterings- en beeldvorming campagnes waarbij we nieuwe methoden gebruiken zoals online

adverteren en storytelling waarbij we binnenkort ook huidige medewerkers als uithangbord zullen gebruiken. We organiseren ook job dagen in de woonzorgcentra zelf, vorige maand nog, waarvoor we adverteerden online en in de krant 'De Zondag', met een originele invalshoek nl. solliciteren bij bewoners zelf. Die boodschap, 'Komt u voor mij werken' met een foto van een bewoner, brachten we ook groots aan op enkele dienstwagens van de stad.

Verder stappen we ook naar het onderwijs voor gastcolleges bij studenten verpleegkunde en zorgkunde. Daarnaast werken we ook aan de algemene beeldvorming. Een mooi recent voorbeeld is het aanbod van verschillende WZC's als bloklocatie voor studenten. Ongetwijfeld zal de mooie persaandacht u niet ontgaan zijn.

U merkt het, we blijven vissen in de talentenvijver, maar die vijver moet natuurlijk voldoende gevuld zijn.

---