



Opschrift

Vergadering van 2 oktober 2024

Nummer: 2024_MV_00439

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Cengiz Cetinkaya: Uitzendarbeid in de ouderenzorg

Raadslid(-leden):

Cengiz Cetinkaya - Groen

Bevoegd: Rudy Coddens

Omschrijving van de vraag

Toelichting:

Binnen verschillende ouderenzorgvoorzieningen dreigt de zoektocht naar voldoende gekwalificeerd talent erg nefast te worden: interimkantoren hebben deze sector ontdekt. De uitzendarbeid groeit er explosief met alle gevolgen vandien op het budget en de kwaliteit van de zorg. Zo bericht VVSG dat het aantal zorgkundigen dat het voorbije jaar via uitzendkantoor tewerkgesteld wordt, in zeventvoud vermeerderd is.

Vraag:

1. Doet dit fenomeen zich ondertussen ook voor in onze woonzorgcentra en dienstencentra?
2. Hoe wapenen we ons daartegen?

Antwoord

Mijn voorkeur gaat uiteraard altijd naar mensen in reguliere loondienst maar voldoende handen op de werkvloer en ervoor zorgen dat er 24/7 voldoende zorg is voor onze bewoners is het belangrijkste.

Binnen onze woonzorgcentra hebben we daarom ook al eens gewerkt met interimcontracten.

Maar ik kan u geruststellen, het gaat over uitzonderingen en de tendensen waar VVSG over spreekt zien wij in onze vijf eigen WZC's niet terug.

Voor 2024 bijvoorbeeld hebben we momenteel 55.685 euro gespendeerd aan interimkrachten. Dat kun je vergelijken met minder dan 1 VTE, over gans het jaar, over al onze vijf WZC's.

Dat is minder dan 1 VTE ten opzichte van meer ongeveer 500 VTE die momenteel werken in onze WZC's.

Momenteel zijn het voornamelijk de vele onverwachte kortstondige afwezigheden waarbij we ons genooddaakt zien om te vervangen via interim te doen. Maar enkel indien we geen interne wissel kunnen doen of geen weekendstudent vinden om de ploeg te versterken.

Of wanneer ex-medewerkers na hun pensioen eens kunnen bijspringen.

En we willen dit ook zo houden en zetten dan ook actief in op het aantrekken van zorgpersoneel. Want we weten dat er overal noden zijn aan meer mensen die willen werken in de zorg.

We doen dit door een goede monitoring van de geplande uitval door pensionering, project 600, loopbaanonderbrekingen e.a., en deze vacatures zo snel mogelijk open te zetten.

Daarnaast wordt er in nauwe samenwerking met selectie diverse acties ondernomen om extra kandidaten naar onze WZC's toe te leiden nl. jobdagen, jobbeurzen, stageplaatsen aanbieden, goede opvolging van stagiairs, aanbieden van vakantie- en weekendjobs aan de studenten, maar ook het snel reageren van de dienst selectie als we potentiële kandidaten binnen krijgen.

Daarnaast geven we onze eigen werknemers maximaal de kans om opleidingstrajecten te volgen om van servicemedewerker naar logistiek medewerker op te schalen, van logistiek medewerker naar zorgkundige en tenslotte via traject 600 van zorgkundige naar verpleegkundige.

Zoals u hoort, loopt het bij ons dus niet zo'n vaart en doen we er alles aan om dit ook zo te behouden.
