

## RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN d.d. 25 OKTOBER 2019

=====

BURGEMEESTER: ... (geen opname) ... Koen De Smet, onze collega Koen De Smet aan te duiden als lid van het dagelijks bestuur. Het is een koene kerel hé.

VOORZITTER: Oké, goed. Kan dat eenparig? Oké. Dan komen we aan de eerste interpellatie in de raad van maatschappelijk welzijn door Frans Wymeersch ... (geen opname) ... Excuseer. Interpellatie van raadslid Frans Wymeersch, werking van de OCMW-raad en vooral van het bijzonder comité sociale dienst. Mijnheer Wymeersch, u hebt het woord.

WYMEERSCH: Dank u, mevrouw de voorzitter. Collega's, ik vind dit zeer jammer, dat ik tot hiertoe, na 1 jaar, bijna de enige ben, die van mijn interpellatierecht in een OCMW-raad gebruik maakt en heeft gemaakt. Ik denk dat dat de 3<sup>e</sup> keer is, dat ik dat doe. Ik vind dat zeer jammer. En mijn slecht karakter zou bijna kunnen besluiten, dat bij het overgrote gedeelte van de OCMW-raadsleden daar vrij weinig belangstelling voor is voor de werking van het OCMW. In de afgeslankte vorm weliswaar, vermits dat heel de zorgsector is in een heel mooi Nederlands woord gezegd, is uitgekanteld. Maar er zijn toch nog altijd wel een aantal zaken, die – zowel personeel als andere – die onze inspanningen vereisen. De belangrijkste taak en dat is eigenlijk de kerntaak van het OCMW altijd geweest en zal jammer genoeg altijd blijven, dat is het bijzonder comité voor de sociale dienst, met andere woorden, dat is de hulp aan de sukkelaars in onze samenleving, die op onze hulp beroep doen. En ik denk dat dat belang van dat bijzonder comité sociale dienst en van de werking, die daarvan uitgaat niet kan overschat worden. En dus meestal wordt onderschat. Door allerlei omstandigheden – en daar zal de instroom ja, ik ga er geen verdere woorden rond gebruiken, de instroom van potentieel cliënteel wel mee te maken hebben – is de werklast en de dossiers, die op tafel komen van het bijzonder comité sociale dienst. Die is zodanig gestegen, dat dat werkelijk ja, praktisch niet meer werkbaar is op dit ogenblik. De voorzitter van het OCMW weet dat, zou dat moeten weten en zal dat wel weten. De voorzitter van het comité zelf, die is daar zeker van op de hoogte, dat er duidelijke werklast is. En dat getuigt onder meer het feit dat men overweegt om het aantal vergaderingen heb ik begrepen te verhogen, de frequentie ten minste. Als ik goed ben ingelicht - en daar twijfelt niemand aan in deze zaal - zouden er zo per 14 dagen toch een ettelijke tientallen, ik ga niet zeggen honderden, maar op een maand zullen er wel een paar honderd dossiers zijn, die op de tafel van het bijzonder comité passeren.

En dat is natuurlijk niet eenvoudig voor de leden van het comité om daar op alles een objectieve mening te hebben en om te bekijken of inderdaad het bijzonder comité, dus de afgeleide van het OCMW, de nodige steunmaatregelen, weze het financieel, materieel of logistiek, of ze die gaan verstrekken ja dan neen. Want vragen is één, maar krijgen is nog wat anders. Dat moet allemaal goed onderbouwd zijn en gerechtvaardigd. En daarom heeft men binnen het OCMW het instrument van het Vademecum opgesteld, opgesteld door eigen diensten. Een zeer fraai document en een zeer goed werkbaar instrument. Waarover men kan kijken of misschien na verloop van tijd hier en daar misschien een beetje moet bijgespijkerd, wat gecorrigeerd, wat verfijnd worden, maar dat laat ik over aan de mensen die daar meer beslagen in zijn dan ik. Maar daarnaast zijn en op basis van dat vademecum wordt al een groot gedeelte om niet te zeggen het grootste gedeelte van de gevallen, die ter bespreking liggen of ter goedkeuring liggen, wordt op basis daarvan behandeld door de administratie, inclusief de sociale assistenten. Enkele gevallen en dat is niet meer, allé, ik ga misschien, ik ga ruim nemen, het is geen 10 % van alle gevallen die per maand bij het bijzonder comité voorbijkomen, worden in vergadering bekeken, wordt over gesproken, wordt eventueel zelfs geëvalueerd in aanwezigheid van de potentiële cliënt en wordt desgevallend zelfs over gestemd of dat personen in kwestie in aanmerking komen voor de steun, die zij vragen, na uiteraard advies van de sociale assistenten en de administratie in kwestie. Wat mij opvalt, is dat door het feit dat er zoveel dossiers zijn en door het feit dat er op dit ogenblik maar twee vergaderingen zijn van het bijzonder comité, dat die massa dossiers niet op een deftige manier kunnen behandeld worden door de individuele leden van het comité als zij daar al nood aan zouden hebben. Dus het is perfect mogelijk dat een lid van het bijzonder comité een aantal dossiers opvraagt, naar aanleiding van de ontvangst die ze krijgen van de oplijsting van alle dossiers. Het probleem is natuurlijk, dat men die dossiers, die oplijsting, mijnheer de voorzitter van het OCMW, dat men die oplijsting van die dossiers maar krijgt laat ons zeggen, ja, ik ga afronden, een 24 uur voor de zitting. Dan is het nog natuurlijk zeer moeilijk om nog bepaalde dossiers te gaan raadplegen in de kantoren van het OCMW zelf. En daar zou ik, ik ga seffens een aantal suggesties doen om dat eventueel te ondervangen, of dat mogelijk is in de praktijk, dat moet men dan binnen de OCMW en binnen de administratie eens kijken ja dan neen. Dan zijn er ook nog een aantal – dus buiten die speciale gevallen waarvan men niet weet, gaat men het wel doen of niet doen, gaan wij steun verlenen ja dan neen – kunnen er ook nog een aantal zeer hoogdringende gevallen zijn, die inderdaad op het comité in ijlt tempo worden gebracht om beoordeeld te worden en te zien of daar iets mee kan gedaan worden.

Dus de toevloed van sociale dossiers, gekoppeld aan het ritme van vergaderen, is – en dat weet de voorzitter van het bijzonder comité ook – is niet meer realistisch. Het is daarom dat men vanuit het bijzonder comité, mevrouw de schepen, ook de suggestie heeft gedaan om dus een 3<sup>e</sup> vergadering in te lassen per maand als ik goed ben geïnformeerd. Maar dat die dan eventueel digitaal zou gebeuren, collega's, ik vind dit ... Kijk, zo'n bijzonder comité sociale dienst, die in feite moet beraadslagen of moet oordelen over ja, hulpbehoevenden, men noemt ze dan soms oneerbiedig sociale gevallen, als men daarover moet beslissen onder mekaar digitaal, dat vind ik een onmenselijke manier om over mensen te beraadslagen. Dus ik denk dat die manier zeker op basis, in deze optiek, dat men digitale conferenties geeft over technische zaken en weet ik veel, maar over zulke factoren, zulke menselijke problemen digitaal gaan beslissen, ik vind dat dit niet kan. Ik vind dat men, als men inderdaad – en ik ga ervanuit dat een bijkomende vergadering nodig is – dat men die ook, dat dat fysieke vergaderingen zijn. Omdat ik er ook van overtuigd ben, dat er te weinig dossiers op de tafel van het bijzonder comité komen en dat er teveel dossiers, niet teveel, het vademecum is een perfect instrument, maar ik denk dat de kans te klein is omwille van het feit dat het raadplegen van het aantal dossiers, dat de tijd daar tekort voor is, dat er ook geen mogelijkheid is dus om deze nog zelf op de raad te brengen en dat blijkbaar toch ook heel wat leden van het bijzonder comité blijkbaar nog niet de weg gevonden hebben om zelf initiatief te nemen om dossiers uit het vademecum uit te halen om zelf op tafel te brengen tijdens een vergadering. Daarom zou ik een aantal suggesties willen doen. Of die realistisch zijn of niet. Het zijn geen voorstellen, het zijn suggesties om te bekijken. Sowieso meer vergaderen. Ik zou durven voorstellen aan de voorzitter van het OCMW, voorzitter van het bijzonder comité om de dossiers als het de dinsdag bijzonder comité is eens te bekijken of het mogelijk is om de woensdag daarop, dus 's anderendaags reeds de dossiers voor het volgende bijzonder comité vanuit het vademecum reeds door te sturen. Eens dat dat op gang komt, kan dat wel. Dat is een molen, die moet beginnen draaien. De eerste weken zal dat niet simpel zijn. Maar ik denk eens dat ge in dat roulement zit, is dat perfect denk ik mogelijk. En ik zou er dan ook bij de andere fracties op willen aandringen, omdat het toch zo'n speciaal – en we moeten ons daarvan bewust zijn en ik denk dat er velen hier onder ons daar zich nog niet van bewust zijn, de buitenwereld zeker niet – hoeveel prangende sociale zaken er zich voordoen op een maand hier in deze stad. En ik denk dat daarom de frequentie en de interesse ook vanuit de leden van het bijzonder comité en vanuit deze OCMW-raad zeker mag toenemen. Een probleem dat zich stelt en het is deze avond hier al vernoemd, is het probleem van de sociale assistenten.

En onze dienstdoende directeur zal ik maar zeggen, weet perfect hoe het aantal is gestegen de afgelopen 20 jaar van het aantal sociale assistenten tot nu. Volgens de laatste cijfers waarop ik beschik, zijn er nu 53 sociale assistenten. Er zullen er misschien ondertussen al meer zijn. Tot daaraan toe. Er is een groot verloop, enz..., enz... En er zijn ook veel meer cliënten. Ik ken een geval – en er zijn er nog zo – waarbij een cliënte van het bijzonder comité of van het OCMW zoals u wilt, op tijd van 18 maand 6 verschillende sociale assistenten heeft gehad. Dat bevordert natuurlijk niet de kennis tussen, de relatie tussen sociale assistent en cliënt en dat werkt problemen in de dossiervorming in de hand. Dan kunt ge een dossier, allé, ik bedoel een dossier van een cliënt niet op een deftige manier beheren en dan kun je – ik zeg niet dat dat gebeurt – maar dan kunnen er wel eens vergetelheden zijn, fouten zijn, enz..., enz... Dus ik denk dat daar toch een mouw aan moet gepast worden. Er is een verloop. Of het te maken heeft met de werkdruk, ik denk dat dat zeer goed mogelijk is, dat daar werkdruk is. Heeft dat te maken met de verloning? Heeft dat andere elementen? Maar ik denk, ik heb hier proberen aan te raken waar er de noodzaak is van een beter werkend – ik zeg niet dat het slecht werkt – maar een nog beter werkend bijzonder comité sociale dienst, met nog een beter gestructureerde achterban in de administratie bij de sociale assistenten. En ik denk dat we dan uitgerust zijn om de verdere groei van onze stad ... 10 jaar geleden 65 à 68.000 inwoners, nu 78.000 inwoners, dat is een echt ... (?) aangroei, maar ge ziet dat dus aan de toevloed van het aantal dossiers ook. Waar is de tijd dat we met 5, 6 à 7 sociale assistenten konden werken binnen het OCMW? Nu zijn er dat dus in de 50 of meer. Ik denk dat dat genoeg betekent en genoeg zegt. En ik denk, mevrouw de schepen, als voorzitter van het bijzonder comité, dat u de werkwijze eens goed moet bekijken in afspraak met uw diensten en met de sociale assistenten én met uw leden van het bijzonder comité. Maar ik denk de manier waarop het nu gebeurt, hoe goed de bedoelingen ook zijn, dat dat ontoereikend is op een serieuze manier heel wat dossiers op te volgen.

VOORZITTER: Ja, ik geef het woord aan schepen Heyrman.

HEYRMAN: Ja, ik denk dat ik u ten dele gelijk en ten dele ongelijk moet of wil geven. Het OCMW is inderdaad afgeslankt, uitgekleeft, uitgekanteld, hoe ge het ook noemt. Het was op zich de bedoeling van de decreetgever aanvankelijk om het af te schaffen om het zo te zeggen. Maar natuurlijk, het bijzonder comité blijft een heel belangrijk onderdeel. Ook iets dat ge niet kunt delegeren. Ik denk dat een aantal punten rond welzijn en armoede eigenlijk nu al op de gemeenteraad komen. Dus op zich vind ik dat er vrij veel aandacht is voor armoede, welzijn. Ook dingen waar de diensten van, als ge het dan nog het OCMW wilt noemen, mee bezig zijn. Maar die worden nu denk ik vooral gesteld op de gemeenteraad.

Op de vroegere dikke OCMW-raad om het zo te noemen, werden er eigenlijk ook heel weinig variapunten, extra punten aangebracht. Nu, ik ga een aantal dingen skippen, want ge hebt mij nog meer vragen gesteld, maar die ga ik dan ... Oei, ben ik weer aan het ... Ja, oké. Alright. Iemand die een hulpvraag stelt, die moet binnen de maand een beslissing krijgen. En ik denk dat ge dat alleen maar kunt doen en alleen maar goed kunt werken als ge met zo'n vademecum werkt. Ik denk dat men sinds 2005 met dat vademecum werkt. Dat is voorbereid door onze administratie, maar dat is door het bijzonder comité goedgekeurd. Men heeft er nog dingen aan veranderd en dat vademecum heeft doorheen de verschillende bijzondere comités regelmatig voorgelegen. En ik denk dat dat heel belangrijk is in de relatie tussen uw leden van uw bijzonder comité én uw administratie, dat er vertrouwen is. Dat er vertrouwen is, dat als een dossier binnen het vademecum hoort of binnen die marges, bv. als er maar 4 maand huurachterstal is, dan moet het niet, dan komt het in de routinepunten. Is er meer dan 4 maand huurachterstal, dan wordt het dossier besproken. En volgens mij kun je niet goed werken, als er niet dat vertrouwen is. En dat is ook iets, wat de maatschappelijk assistenten enorm appreciëren. Dat betekent niet dat er minder aandacht voor die dossiers zijn, maar er zijn zoals ook vroeger 300 à 400 dossiers van dat soort van dossiers, dat ge per zitting bespreekt. Dat is nu niet anders als vroeger. Dat zijn altijd teveel dossiers geweest om stuk per stuk te bespreken. Het feit dat uw leden van het bijzonder comité die stukken, die routinestukken pas ongeveer een dikke dag op voorhand krijgen, is ook omdat als men een hulpvraag krijgt, maatschappelijk werkers hebben graag dat die hulpvraag heel snel wordt beantwoord. Dus men dient nog juist daarvoor nog dossiers in. Als we daar meer marge op gaan steken, dan betekent het dat mensen, ja, langer moeten wachten ook op een beslissing. Waarom dat wij nu net een digitaal college willen doen, daarnaast heb je inderdaad dossiers waarvan je zegt van oké, die passen niet binnen dat vademecum. Over sommige van die dossiers hebben we, ik denk dat er al dossiers zijn waar we ver een uur over gepraat hebben, die zijn té bijzonder, die zijn zo specifiek, ja, daar, dat zijn er altijd ja, pak 10 tot 15, daarover moet je een goeie discussie hebben. Maar als we al die dossiers, waar we sowieso binnen die regels zouden zitten, zouden moeten beantwoorden of moeten bespreken dan, ja, dan moeten we echt nachtzittingen hebben. Maar dat is ook voor niets nodig. Dat gaat echt over vertrouwen, dat de mensen die daarmee bezig zijn, dat goed doen. Nu, die digitale zitting is eigenlijk ingegeven ook een beetje vanuit de risicoanalyse, maatschappelijk assistenten die zien die zitting om de twee weken en ja, die voelen de druk om dat dossiers binnen, allé, tegen die zitting klaar te hebben. En wat ons voorstel nu is, is dat stuk werk, die routinedossiers, die binnen dat vademecum passen, om die in twee te splitsen.

Dus ge gaat niet meer dossiers, er zijn niet substantieel veel meer dossiers, ook al is de werklast toegenomen, maar dat die dossiers in een digitale zitting komen. En we zouden die eigenlijk in de weken dat er geen gewone zitting is, zouden we een digitale willen doen. Dus meer ... Ge hebt een gewone, een digitale, een gewone. Met ons nieuw systeem hebben we al vaak 3 zittingen per maand of ik denk 3 maanden, 3 zittingen. Omdat we van de fractie en de coalitie willen blijven. Dus we moeten soms eens schranken. Maar dus de bedoeling zou zijn om bovenop de gewone zittingen nu die digitale zittingen te doen, maar enkel voor dossiers waar het vademecum van toepassing is. En dat is echt ten gunste van de cliënt, want die krijgt sneller zijn beslissing. En dat is ook ten gunste van die maatschappelijk assistenten, die niet meer dat eindpunt om de 2 weken heeft, maar die sneller een dossier kunnen brengen. En als het dossier toch niet klaar geraakt voor die 2 weken, niet nog eens 2 weken moet wachten. Dus het is eigenlijk op vraag van de maatschappelijk assistenten en ten voordele van de cliënt. We hebben er eventjes over gedacht van misschien moeten we wekelijks zitting houden, maar dan moet ge met gesplitste comités werken. Dat vind ik ook niet zo zinvol, om dan ja, 5 man de ene week, 5 man de andere week. Dan kun je ook die moeilijke dossiers niet samen bespreken. Dus we hebben er eigenlijk voor gekozen om dit voorstel te doen. Waar ge wel overschot van gelijk hebt, denk ik, is het feit dat er nu een enorme druk zit bij de maatschappelijk assistenten. Er is veel verloop. U had ook opgevraagd hoeveel. Wel tussen 2015 en september 2018 zijn er 60 maatschappelijk assistenten aangesteld. En in dezelfde periode zijn er ongeveer 29 personen vrijwillig vertrokken of ontslagen. Dus er is een groot verloop. Wij horen die klacht ook, dat mensen veel te vlug moeten wisselen soms. Nu, ik denk dat daar de risicoanalyse, die een eindpunt gekend heeft voorjaar 2018 en waar al een aantal maatregelen uitgevloeid zijn, onder andere onder Kris en Willem nog, die 3 extra maatschappelijk assistenten, waar moet je mee verder. Daar moet meer begeleiding zijn. De leidinggevendenden moeten meer vrij zijn om te begeleiden. Maar dan heb je ook bv. die digitale zittingen. Er zijn micro-pauzes, die er uitgevloeid zijn. Er zijn een heel aantal maatregelen, waar er al een aantal in voege zijn, voorbereid worden. Maar daar moeten we aan verder werken. En ja, ik hoop dat ge dat ook zult vertaald zien voor een stuk in de meerjarenplanning, die we dan in december zullen voorleggen. Maar die digitale zitting ... Ja, ik heb het eigenlijk al 3 keer gezegd hé. Ja, oké.

VOORZITTER: Goed. Mijnheer Wymeersch?

WYMEERSCH: Dank u, mevrouw de voorzitter. Mevrouw de schepen, er zit een logica in uw reactie, in uw antwoord, maar ik heb het er ergens moeilijk mee, dat men op een digitale manier sociale problemen moet benaderen.

Ik denk, oké, er zullen speciale gevallen zijn, er zijn zaken bij, hoogdringendheid. En dat die sociale assistenten zo snel als mogelijk hun dossier willen afronden en op de raad brengen of op het comité brengen via het vademecum of via een bijzonder comité, dat lijkt mij logisch, dat is normaal. Maar zou het dan niet mogelijk zijn om het niet digitaal te doen, maar zaken die zo hoogdringend zijn, dat ze bij hoogdringendheid moeten behandeld worden, van die rechtstreeks, onmiddellijk op het comité te brengen en niet digitaal? Trouwens, u gaf in uw antwoord, in het begin van uw antwoord precies zo'n beetje de indruk dat ik een beetje meewarig had gedaan over het vademecum. Integendeel! Het vademecum is Godzijdank een zeer uitstekend instrument, waar goed, dat is fijn in mekaar gestoken, dat heeft ontegensprekelijk heel wat tijd en werk gekost. Ik heb alleen gezegd, dat er eens moet gekeken worden en cours de route of er bepaalde punten die ergens moeten gefinetuned worden. Maar ik denk, daar gaat het mij om hé. Ik kan mij niet van de indruk, pas op, ik zit niet in het bijzonder comité. Maar ik zou zoveel mogelijk willen vermijden, dat er zaken zijn, die niet op de juiste manier behandeld of beslist worden. En ik denk dat dat risico groter is als ge iets digitaal behandeld dan wel fysiek behandeld. En ik denk dat ge dan beter een extra vergadering belegd, waar mensen over bepaalde problemen kunnen vergaderen en kunnen beslissen en onder mekaar discussieren, dan wel ervan uitgaan en in 99 gevallen of laat ons zeggen in 97 gevallen zal dat vademecum of de beslissingen die het vademecum voorstelt of die worden voorgesteld op basis van het vademecum correct zijn, maar ik ja, ik zit altijd zo'n beetje gewrongen met het feit van tussen wal en schip. En dat zou men moeten proberen te vermijden.

HEYRMAN: Eigenlijk de super hoogdringende, die worden gedelegeerd. Die mag, zo heel dringende steun, die worden gedelegeerd, die moet ik doen, maar ik deleger dat eigenlijk door aan ... (?). Dus dat is sowieso oké. Maar wat we eigenlijk willen, is dat we voor die routinedossiers ook snellere antwoorden hebben. En dat zou nu natuurlijk door die digitale zitting wel een goeie zijn. Dan hebben mensen gewoon sneller 200 dossiers per week, sneller een beslissing. Allé, alles staat of valt met het feit of ge vertrouwen hebt in het feit dat de maatschappelijk assistent en dan de leidinggevende die nog een dubbelcheck doet, of die de spelregels hebben gevolgd. En tot nu toe duurt elk bijzonder comité, de meeste beginnen om half 7 en zijn klaar vóór 8 uur. We hebben er al gehad, die iets later klaar zijn. Maar de dossiers, waar vanuit de routine, waar dan nog iets over gevraagd wordt, dat is echt minimaal. En dat wordt meestal op voorhand al aangegeven aan de assistente en dan worden die vragen meestal al beantwoord. En dan zegt men oké ja, het is in orde, het vademecum is gevolgd. Dus ...

WYMEERSCH: Ik wil de discussie niet rekken, maar uiteraard ...

BURGEMEESTER: Nee, maar ge doet het toch.

WYMEERSCH: ... uiteraard is het volste vertrouwen in het vademecum en in de medewerkers. Maar ik denk door het vademecum of door de dossiers via het vademecum maar 24 uur op voorhand ter beschikking te stellen, zoals het nu gebeurd is, bestaat of ontnemt u voor zover er interesse voor is, dat individuele comitéleden bv. steekproefgewijs een aantal dossiers zouden kunnen opvragen. Maar goed, we gaan dat nog bekijken en ... Maar ik ben content, dat u ook bewust bent van de problematiek en dat u wat betreft de sociale assistenten, dat daar toch dringend, in de mate van het mogelijke, dringend werk van moet gemaakt worden. En dat we tegenkomen dat iemand op 18 maand tijd 6 sociale assistenten gekregen heeft, dat is, dat kan gebeuren, maar dat zou niet mogen.

VOORZITTER: Mijnheer Van Der Coelden?

VAN DER COELDEN: Het is een korte vraag, voorzitter. Misschien heb ik het verkeerd begrepen, maar heb ik het dan juist begrepen, dat ge nu zegt we gaan een week een fysieke zitting doen, een week digitaal, een week fysiek en dan schieten we een week over omdat het fractie en coalitie is?

HEYRMAN: Nee, nee, dat heb ik niet gezegd. Normaal gezien zijn het twee bijzondere comités, normaal gezien wat het alternerend een week wel, een week niet. Maar als we dat doen, dan hebben we soms bijzonder comité op het moment dat het fractie en coalitie is. Wat we in onze kalender ervoor gezorgd hebben, is dat we dan sowieso de week ervoor en daarna één hebben. Maar dat betekent soms, dat we er twee weken achter mekaar een fysieke hebben. Dus we hebben nu meer, we hebben nu al meer zittingen dan vorige legislatuur, omdat we, omwille van het feit dat we uit die week blijven, soms twee weken achter mekaar één doen.

VAN DER COELDEN: ... (onverstaanbaar, knop niet ingedrukt) ... als ge het echt transparant wilt maken en ook voor die maatschappelijke assistenten, die de dossiers moeten voorbereiden helder maken, dat ge gewoon zegt een week digitaal, fysiek, digitaal, fysiek, digitaal, fysiek en buiten de verlofperiode gewoon heel het jaar door dat ritme aanhouden. Maar dat niet laten onderbreken door fracties, coalities, eens 5 dinsdagen op de maand, ...

HEYRMAN: Ja, ik moet natuurlijk wel op de fractie en coalitie ook aanwezig zijn. Ja, dat wordt toch gevraagd. Ja, enfin ...

VOORZITTER: Goed, dan stel ik voor dat we overgaan tot het volgende punt ...

WYMEERSCH: En dat is mijn laatste.

VOORZITTER: Ja, interpellatie van raadslid Wymeersch ...

WYMEERSCH: Nu richt ik mij tot de voorzitter van het OCMW. En als ik goed ben geïnformeerd, is dat de burgemeester.



BURGEMEESTER: Ik ben voorzitter van het vast bureau en mevrouw Mortier is voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn.

WYMEERSCH: Wel, dan richt ik mij tot de voorzitter van het vast bureau, denk ik. Of mevrouw Mortier mag ook antwoorden hé.

VOORZITTER: Ik luister in ieder geval.

WYMEERSCH: Het gaat over zorgpunt. Ja, mij maakt het niet uit, maar ...

BURGEMEESTER: Ja, die zijn lid van het vast bureau.

WYMEERSCH: Het gaat mij over zorgpunt en wel over het personeelsbeleid. Zorgpunt is in feite niet direct onze bevoegdheid, maar vermits dat wij toch de financierende overheid zijn, denk ik dat wij toch zorg mogen en moeten dragen voor het welzijn en het welbevinden van onze personeelsleden in zorgpunt. En daar, er bereiken ons regelmatig – en de laatste tijd iets meer zelfs – klachten, kleinigheden, voor sommigen zelfs pietluttigheden, maar die wel tot gevolg hebben dat een groot gedeelte van het personeel binnen zorgpunt er niet echt gelukkig bijloopt. Ik ga er een aantal opnoemen. Ik heb ze trouwens min of meer vermeld in mijn vraagstelling. Enkele klachten. Ook daar is er blijkbaar een probleem met verloop van sociale assistenten. In hoeverre dat dat dezelfde omvang heeft als bij het OCMW, bij het bijzonder comité, dat weet ik niet. Maar blijkbaar is er daar een cultuur ontstaan binnen zorgpunt, dat het personeel om de haverklap wordt verplaatst bij de binnendienst van het ene rusthuis of WZC naar het andere en binnen de WZC's van de ene verdieping naar de andere verdieping. Enkel en alleen al – zegt men mij en u zal mij tegenspreken als ik fout ben – om dus zo weinig mogelijk, het is in ieder geval, het resultaat daarvan is dat er geen sociale contacten zijn tussen personeel en residenten, wat betreft de binnendienst, maar ook tussen het personeel en cliënten in de buitendienst. Is dat toeval? Nee, zegt men, dat is er zo om gedaan om dus effectief geen sociale ja, contacten te onderhouden, dus niet te familiair te worden tussen personeelslid, resident dan wel cliënt. Dus want ook in de buitendienst krijgen we dezelfde klachten van mensen, die de ene dag of van mensen, die dus een kookhulp krijgen of hoe noemt dat in de officiële terminologie ... (overschakelen naar bandopname 2) ... die op die 5 dagen kookhulp 3 à 4 verschillende kokkinnetjes krijgen. Dat helpt niet in de ... Want heel wat van onze patiënten in de WZC's, residenten, cliënten of hoe ge ze ook wilt noemen, die hebben niet alleen nood aan die verzorging, die hen technisch gegeven wordt, maar die hebben ook en vooral zelfs nood aan een babbel, sociaal contact, hun hart eens kunnen luchten, enz..., enz... Daar waar men dat vroeger kon bij het personeel is dat nu blijkbaar uit den boze. En ik denk dat daar moet worden tegen opgetreden.

Een klacht die ik nog binnenkrijg van bij het personeel, is dat de communicatie met de personeelsdienst, die gecentraliseerd is in Beveren, dat die allesbehalve vlot verloopt. Men mag deze personeelsdienst niet telefoneren. Als men ziektebriefjes heeft, moeten die met de post worden opgestuurd. Men mag niet mailen, men mag niet telefoneren. Dus alles moet per post gebeuren. Dus ik denk dat het een voorhistorische maatregel is, die moet vervangen worden. Een suggestie is, dat men in elke gemeente, in elke WZC zelfs een aanspreekpunt voor het personeel zou installeren, zodat dat toch al een tussenstap is die bepaalde problemen zou kunnen oplossen. Want dat is het gevolg van één en ander en daarmee rond ik af, een laatste vaststelling. Zowel personeelsleden als gebruikers van de diensten van zorgpunt voelen zich allemaal een nummer in het geheel. En ik denk dat zeker in de zorgsector mensen én ook personeelsleden – wat ook mensen zijn – geen nummers zijn, maar burgers die onze aandacht meer dan volop verdienen.

VOORZITTER: Goed. Schepen Heyrman?

HEYRMAN: Ja, ik heb uw vraag doorgespeeld en ik heb de volgende antwoorden. Dus men zegt eigenlijk, dat binnen het team van de maatschappelijke assistenten van het zorgpunt er behoudens in Kruikebeke nauwelijks verloop is. Wel zouden er onderling, allé, in onderling overleg taken herschikt zijn. Dus men zegt eigenlijk ja, dat verloop is daar klein. Het zorg- en hotelpersoneel blijft in een woonzorgcentrum. U zei natuurlijk eerder van verdiepingen gewisseld. Dus daar heb ik geen antwoord op. Maar dus behalve als het tot de mobiele ploeg behoort, blijft het in het wooncentrum, euh in het woonzorgcentrum. En in de thuiszorg hoort men sowieso tot een bepaald wijkteam. Veranderingen zijn er wel als personeelsleden andere lijnen, ploegen willen doen. Daarvoor moeten ze dan doorgaans verschuiven. Vervangers die verschuiven wel. Ja, die kunnen alleen naar plaatsen die open zijn. Zij zegt wel, dat er sowieso bij het zorgpersoneel een redelijk grote mobiliteit is. Die zijn heel gegeerd. Dus die, ja, die gaan vaak, die verschuiven vaak naar een andere werknemer. En ook de problematiek van ziekte neemt toe. Vandaar dat men op afdelingen heel regelmatig ander personeel ziet, dat als vervanging komt. Bij de personeelsdienst zou elke eenheid haar/zijn eigen contactpersoon/dossierbeheerder bij de personeelsdienst hebben. En namen, telefoonnummers aan aanwezigheden, dus wanneer men die best kan bereiken, zijn gecommuniceerd via een afzonderlijke nieuwsflits naar alle mensen. En de personeelsdienst, die komt ook in alle instellingen regelmatig ter plekke voor een spreekuur. En dat wordt ook op voorhand medegedeeld wanneer dat die er zouden aanwezig zijn. Goh, ik denk dat we de vraag zullen meenemen naar de raad van bestuur en daar als varia nog eens zullen bevragen.

En sowieso hadden we beloofd dat twee keer per jaar, dat we de mensen van het zorgpunt op de commissie gingen uitnodigen. Dus dat zal in het voorjaar sowieso ook gebeuren.

WYMEERSCH: Dat was mijn opmerking. Ik had dus graag, ik had in mijn gedachten zelfs voor de begrotingsbesprekingen eens een serieuze vergadering gehad met de directeur van zorgpunt om eens te kijken wat daar inderdaad de personele problemen zijn. Eén opmerking, die ik pas gisteren heb binnengekregen, maar dat is iets dat ik ook al een jaar of 2 à 3 geleden hier in een andere zaak had naar voor gebracht. Men noemt het de oude wijvendagen. Dat heeft een speciale naam, maar die ontgaat mij. Waarbij dus ... Er zijn twee opmerkingen. De buitendienst van zorgpunt zegt van wij krijgen die niet. En de binnendienst die krijgt die wel. En zeggen ze de buitendienst wij krijgen die niet, maar de buitendienst van andere organisaties – men verwijst naar Familiehulp, enz... - die krijgen die ook. Dus men voelt zich op dat vlak gediscrimineerd. Het gaat dus over een aantal extra verlofdagen naar gelang de anciënniteit als ik het goed begrepen heb. En daar vraagt men ook om daar maatregelen te nemen. Maar ik zou niet willen wachten tot het voorjaar, mevrouw de schepen. Ik zou zeer graag eens een echt serieuze bespreking hebben over de personele problemen met de directie van zorgpunt.

VOORZITTER: Goed. Dan dank ik jullie allemaal en sluit ik de OCMW-raad en meteen ook deze vergadering.

---ooOoo---