



## Githa Praet

Algemeen directeur  
Zorgband Leie en Schelde

# Meer personeel in het woonzorgcentrum? Pas dan de wetgeving aan en laat ons finaal komaf maken met ons slechte imago

*Onze sector kampt al jaren met een tekort aan zorgpersoneel. Of moeten we zeggen met een imago probleem? Van alle mogelijke jobaanbiedingen als verpleeg- of zorgkundige, lijkt immers die in ouderenzorg het minst populair. Nochtans biedt een job in een woonzorgcentrum veel voordelen, zoals vriendschap, dankbaarheid en vooral voldoening. Willen we vandaag meer gemotiveerd personeel aantrekken? Dan moeten we aantonen hoe fijn het is om in de ouderenzorg te werken... én de stugge regelgeving dringend aanpassen.*

Stel je voor: je gaat op restaurant en bestelt een lekkere, sappige steak. Of dat dacht je toch, want in realiteit krijg je een droog lapje vlees met geschifte saus. Een vreselijke restaurantervaring. Is daarom de hele horecasector slecht? Ik dacht het niet!

Dat is nochtans wat de woonzorgsector vandaag overkomt. De laatste tijd verschenen er heel wat berichten in de media over verwaarlozing en slecht beheer van woonzorgcentra. En toch gaan deze verhalen over slechts 1 procent van de meer dan 800 rustoorden die Vlaanderen en Brussel tellen.

## HET BEGINT AL OP DE SCHOOLBANKEN

Onze sector heeft te kampen met een nijpend personeelstekort en er dient dringend werk te worden gemaakt van een meerspoerenbeleid. De roep tot gekwalificeerd verpleegkundig en zorgkundig personeel is groot. De negatieve beeldvorming die de ouderenzorgsector overschaduwde, de concurrentiestrijd met de ziekenhuissector en de algemene krapte op de arbeidsmarkt dragen ertoe bij dat ons personeelskader niet kan worden ingevuld. Onze lijdensweg wordt al ingezet vanaf de schoolbanken. Vandaag lopen student-verpleegkundigen alleen in hun eerste opleidingsjaar stage in een woonzorgcentrum. De jaren nadien is dat geen optie meer en moeten ze voor een stage kiezen in ziekenhuizen of andere diensten. De interesse in het woonzorgcentrum wordt op die manier absoluut niet aangewakkerd.

Verder dienen we meer in te zetten op het concept van levenslang leren. Laten we in eerste instantie medewerkers rekruteren vanuit de juiste motivatie en het hart op de juiste plaats. We creëren een inspirerende en lerende werkomgeving waar alle kansen worden geboden om zich de aspecten van de functie van zorgkundige/verzorgende eigen te maken.

## HET BELEID MIST CREATIVITEIT

Ook moeten we anders durven kijken naar ouderenzorg en openstaan

voor innovatie en technologie. Heeft een woonzorgcentrum nood aan 24/24 en 7/7 verpleegkundige permanentie? Kunnen we niet nadenken over volwaardige alternatieven? Kunnen we voor specifieke verpleegtechnische handelingen niet in verbinding staan met ziekenhuizen en verpleegdiensten, en zo de verpleegkundigen volgens regionale beschikbaarheid inzetten? Vanuit de sector zijn we creatief genoeg om hierover na te denken. Alleen mist het beleid die creativiteit. We lopen achter omwille van de complexiteit van onze staatsstructuur en het nemen van beslissingen op verschillende niveaus.

## LEG DE FOCUS OP HET WONEN EN LEVEN

Verder ligt op vandaag onze beleidsfocus nog te veel op het medische en het zorgaspect, terwijl onze ouderen meer nodig hebben dan alleen maar zorg. Onze bewoners zijn waardevolle mensen met een rijk levensverhaal en een identiteit. We dienen een meer participatieve zorghouding aan te nemen waarbij we vertrekken vanuit de mogelijkheden van onze bewoners en niet zozeer vanuit de beperkingen. Laten we onze bewoners terug als een volwaardige persoon centraal zetten waarbij het wonen en leven vervolgens op de voorgrond treedt. Dit brengt automatisch een verschuiving in de personeelsnoden van de woonzorgcentra met zich mee. Maar daar wringt het schoentje op beleidsniveau. Een stugge wetgeving zorgt ervoor dat we geen gemotiveerde mensen kunnen aannemen indien ze niet over het juiste diploma beschikken.

Biedt ons een flexibel en een algemeen personeelskader aan waarbij ons de ruimte wordt gegeven om creatief aan de slag te gaan en volgens de noden van de bewoners de juiste ondersteuning en medewerkers aan te stellen. Huismoeders/-vaders kunnen een belangrijke rol opnemen om een aangename woon- en leefomgeving te creëren.

## WE MOETEN TONEN HOE WE HET VERSCHIL MAKEN

En tot slot moeten we natuurlijk ook in eigen boezem durven kijken. Willen we meer gemotiveerde en getalenteerde mensen aantrekken, dan moeten we eerst en vooral aan ons imago werken. Vanuit de sector moeten we tonen hoe we dagelijks het verschil maken voor onze bewoners en de maatschappij. Er gebeuren zoveel mooie dingen binnen de muren van een woonzorgcentrum. Die warme verhalen en initiatieven moeten we naar buiten brengen. Wie in een WZC komt werken krijgt daar dagelijks waardering, vriendschap en dankbaarheid voor terug. Kortom, ik zie ouderenzorg nog steeds als één van de meest menselijke jobs ter wereld.