

RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN – ZITTINGSVERSLAG

Vergadering van donderdag 25 september 2025

- Aanwezig:** Daan VERTONGEN, voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn
Bart LAEREMANS, burgemeester
Ewoud DE MEYER, Jelle DE WILDE, Kirsten HOEFS, Chantal LAUWERS, Trui OLBRECHTS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, schepenen
Eddie BOELENS, Nicolas BOURGEOIS, Randy BUELENS, Soufian FAROUK, Isabel GAISBAUER, Tom GAUDAEN, Dieter GOOVAERTS, Britt JOHN, Katrien LE ROY, Luca MATON, Wim MISSOTTEN, Katleen ORINX, Erkut OVALI, Wim ROBBERECHTS, Ann SELLESLAGH, Laurent VANBINST, Eliane VANCRAENENBROECK, Bart VAN HUMBEECK, Karin VERTONGEN, gemeenteraadsleden
Goedele DE VOCHT, waarnemend algemeen directeur
- Verontschuldigd:** William DE BOECK, gemeenteraadslid
Muriel VAN SCHEL, algemeen directeur
- Afwezig:** Manon BAS, Ann DAAMEN, Dirk MOENS, Gerlant VAN BERLAER, gemeenteraadsleden

De voorzitter opent de vergadering.

OPENBAAR

GOEDKEUREN NOTULEN

1. RMW/2025/049 Notulen en zittingsverslag van de vorige raad voor maatschappelijk welzijn - Goedkeuring

POLITIEKE ORGANISATIE

INTERGEMEENTELIJKE SAMENWERKING

2. RMW/2025/050 DV Haviland - Buitengewone algemene vergadering van 10 december 2025: statutenwijziging en mandaat van de vertegenwoordiger - Goedkeuring en vaststelling

FINANCIËN

3. RMW/2025/044 Opgvolgingsrapportering: eerste semester 2025 - Kennisname

4. RMW/2025/051 Jaarrekening 2024: goedkeuring toezichthoudende overheid - Kennisname

WELZIJN

BELEID SOCIALE DIENST

5. RMW/2025/047 ELZ Regio Grimbergen - Intergemeentelijke samenwerking in het kader van lokale preventieve gezondheidszorg - Samenwerkingsovereenkomst - Goedkeuring

TOEGEVOEGDE AGENDAPUNTEN

6. RMW/2025/053 Toegevoegd punt "Ter Biest", ingediend door raadslid Isabel GAISBAUER- Kennisname

Voorzitter Daan VERTONGEN: Dan gaan we naar het punt 053, het toegevoegd punt Ter Biest ingediend door raadslid Isabel GAISBAUER. U heeft het woord.

Raadslid Nicolas BOURGEOIS: Bij Haviland zien we dat mevrouw Patricia SEGERS nog als plaatsvervangend vertegenwoordiger opgeschreven staat. Dus dat moet aangepast worden.

Voorzitter Daan VERTONGEN: Dat is een goede opmerking, dan gaan we dat naar de volgende gemeenteraad toe laten corrigeren en zo nodig een nieuwe vertegenwoordiger aanduiden. Dan geef ik het woord aan Mevrouw GAISBAUER.

Raadslid Isabelle GAISBAUER: Dank u. Overloop ik het geheel meteen? Of zal ik de vragen stuk voor stuk doen, want ik had ze gestructureerd in vier onderdelen. Ik kijk even naar de schepen.

Voorzitter Daan VERTONGEN: Doe maar in zijn geheel.

Raadslid Isabelle GAISBAUER: Dus uit de collegeverslagen en via signalen van personeel en familieleden bereiken ons de laatste maanden meldingen dat het aantal personeelsleden in Ter Biest terugloopt. Goede zorg in een woonzorgcentrum staat of valt natuurlijk met voldoende en kwalitatief personeel. Onze fractie maakt zich dan ook echt zorgen over de zorg voor de bewoners en natuurlijk over de medewerkers die achterblijven met hoge werkdruk. Tijdens de vorige raad maatschappelijk welzijn had ik hier beknopt al vragen over gesteld. Dat was dan uiteindelijk een schriftelijke vraag. Ik heb antwoord gekregen gisteren. Mijn toegevoegd punt moest natuurlijk zaterdag al ingediend worden, dus het zou in het vervolg fijn zijn als het antwoord dan net voor zaterdag zou kunnen komen, hè. Gewoon om te vermijden dat ik hier vragen stel die dan ondertussen al beantwoord zijn. Maar we hadden dus een aantal vragen. De eerste gaan over de personeelsbezetting. Wanneer en met hoeveel vte's is de personeelsnorm bijgesteld per profiel? Hoe ziet de huidige theoretische en praktische bezetting eruit? Graag per shift van bijvoorbeeld vorige week. Hoeveel personeelsleden zijn de voorbije 12 maanden vertrokken, aangetrokken of langdurig ziek per functie? Hoeveel vacatures staan vandaag open en sinds wanneer? Dan impact op bewonerszorg. Welke concrete aanpassingen zijn er gebeurd in de zorgverlening voor bewoners? Hoe wordt de kwaliteit van de zorg en het bewonerswelzijn momenteel opgevolgd? Volgende, derde puntje, beleid rond werkdruk en personeel. Welke maatregelen zijn genomen om de werkdruk te verlichten, personeel te behouden en nieuw personeel aan te trekken? Welke structurele hr-acties worden voorzien op langere termijn? Dan tot slot: financiën en toekomstplannen. Welke financiële impact hebben de personeelswijzigingen op de werking en het budget van Ter Biest? Zijn er gesprekken of verkennende trajecten lopende met andere woonzorgcentra of externe partners over samenwerking,

uitbating of verkoop van Ter Biest? En hoe ziet het bestuur de toekomst van Ter Biest op de middellange en lange termijn? We brengen dit punt omdat we vooral bezorgd zijn rond de bewoners en het personeel. En we willen graag openheid over wat jullie gaan doen met Ter Biest en natuurlijk een toekomstgericht plan voor Ter Biest. Dank u.

Voorzitter Daan VERTONGEN: Dank je wel. En het woord gaat naar mevrouw VAN BREE.

Schepen Karlijne VAN BREE: Dank je wel. En dank je wel, Isabel, voor jouw vele vragen in het kader van Ter Biest. Collega Ewoud en ikzelf gaan antwoorden op de specifieke vragen, vanuit onze bevoegdheden natuurlijk. Nu, jij sprak daar inderdaad van een drietal vragen die jij eerder had gesteld de vorige vergadering, dus een kleine maand geleden. Daarop is een antwoord gekomen en opgemaakt, maar zoals het gebruikelijk is, formeel werkt dat zo, moet dat eerst op het vast bureau worden goedgekeurd. Dat is maar deze week dan goedgekeurd, dus we konden het u niet vrijdag bezorgen alhoewel het toen klaar was. Maar dat is nu eenmaal de formele weg waarop die vragen moeten worden bevestigd door het vast bureau. Dus je hebt eigenlijk de antwoorden op die drie vragen al gekregen. Verdergaand op jouw vele vragen, die behoeven eigenlijk veel cijfermateriaal, we hebben daarbij gebundeld en vastgelegd in tabellen. Ik stel voor dat ik die tabellen zelf natuurlijk niet allemaal aflees vanavond, maar dat die naar alle leden van deze vergadering worden gestuurd, zodanig die rustig bekeken kunnen worden en dat ik gewoon eigenlijk de belangrijkste zaken even in het licht stel. Eerst een korte kadering als ik het algemeen heb over de personeelsbezetting. Na de bespreking van de kostprijsanalyse en de vaststelling van een structureel financieel tekort bij het woonzorgcentrum Ter Biest, besliste het vast bureau op 16 december 2024 om stappen te zetten richting een break even van Ter Biest. Zo werden er dan ook een aantal maatregelen genomen, die je regelmatig kan lezen in de verslagen. En zo werd er bijvoorbeeld op 3 februari '25 een aangepast kader voor de basisinzet van zorgpersoneel uitgewerkt met respect voor de regelgeving. Het gaat dan over zorgpersoneel en dat is dan binnen de financierings- en wettelijke normen die vermeld staan in het woonzorgdecreet. Het gaat hier voor alle duidelijkheid over een aanpassing in de minimuminzet van het aantal medewerkers zorg per shift. Mensen die in shiften werken, mogelijk is dat altijd zo, hier is het natuurlijk: de nacht, de ochtend en de avond. En als ik heel kort mag samenvatten, in feite is daar niet toen veel gewijzigd. We hadden in de nacht dezelfde bezetting als in het aangepaste afsprakenkader. In de ochtend hadden we negen medewerkers, waarvan twee verpleegkundigen, daarvan zijn we dan naar acht medewerkers gegaan waarvan twee verpleegkundigen. En in de avond zes medewerkers waarvan een verpleegkundige, zijn we gegaan naar vijf medewerkers, waarvan een verpleegkundige. Wat belangrijk is om te weten, is dat van zodra aan deze normen niet voldaan kan worden, zoeken we naar andere oplossingen, bijvoorbeeld een jobstudent zorgkundige wetende dat we die nooit in de nacht zullen inzetten. We zoeken ook naar interim of zelfstandige verpleegkundigen die we inschakelen als dat nodig zou zijn. Op deze manier kan Ter Biest de continuïteit en kwaliteit van de zorg blijven waarborgen, ook in situaties waarbij er sprake is van onverwachte afwezigheden, zoals ziekte of andere plotselinge personeelsuitval. Daarna werd er in het kader van de opmaak van het meerjarenplan 2026 -2031 een globale financiële analyse gemaakt voor Ter Bies, die werd aangevraagd bij Probis. Die analyse werd toegelicht aan de vakorganisaties in mei en aan het personeel van Ter Biest op 15 en 22 mei. Dat waren twee momenten dat we eigenlijk het personeel bijeen hadden geroepen en dat we ook vanuit de administratie en de collega's een open communicatie hebben gedaan. Dat was inderdaad niet alleen een goednieuwsshow, maar we vonden het ook belangrijk om open te zijn en transparant te zijn over de situatie. Dat lijkt ons heel belangrijk en dat hebben we toen ook gedaan. In die studie van Probis kwamen natuurlijk een aantal vaststellingen en optimalisatievoorstellen naar boven in het rapport. Onder andere het voorstel ook om het personeelsbestand in evenwicht te brengen met de zorggraad. Zorggraad is iets specifiek dat men kan meten navenant van de categorieën zorg die er zijn. En dus het voorstel was: breng dat in evenwicht. Dus we hebben gekeken naar de benodigde personeelsnorm voor de erkenning op basis van de zorggraad en we hebben die afgezet tegen de formatie en de effectieve invulling. Om het misschien niet zo ingewikkeld te maken, dus de tabel die we jullie gaan bezorgen, bevat een aantal kolommen. We hebben gekeken enerzijds: wat is er eigenlijk nodig voor de erkenning van een woonzorgcentrum navenant het aantal bewoners dat er is? We hebben een tabel over de benchmark waar dat Probis ons eigenlijk heeft gezegd van: kijk, we hebben een vergelijking gedaan met gelijkaardige woonzorgcentra in Vlaanderen, met publieke woonzorgcentra, meer bepaald met een zorggraad onder de 70 procent. Daar hebben we een kolom van. En dan natuurlijk ook de effectieve prestaties, want dat is wat de mensen, de bewoners, het meest aanvoelen en ook voor het personeel merkbaar is. Wie is er op de werkvloer en wie is er niet? Nu, bekijk gerust die cijfertjes

allemaal. Wat ik daar in het algemeen kan zeggen, is dat we eigenlijk wel goed zitten, dat we op die voorziene zorggraad zitten. Dus we zien voldoende personeelsleden, alleen voor de verpleegkundigen, daar zitten we onder wat men eigenlijk zegt dat er moet zijn, de aantallen voltijds equivalenten die daar moeten zijn. Vandaar dat wij daar altijd openstaande vacatures voor hebben, ook op dit moment. Om de norm te behalen is er afgesproken dat wij in overtal gaan bij de zorgkundigen. Er worden uitzendkrachten, zelfstandig verpleegkundigen en gekwalificeerde jobstudenten zorgkundigen ingeschakeld en deze manier van werken is conform de wettelijke mogelijkheden. Hoofdverpleegkundigen zijn er twee. Eentje gaat op pensioen binnenkort en het spreekt voor zich dat die persoon vervangen wordt en dat dat op de planning zal staan bij de aanwerving in de toekomst. En zoals ik daarnet zei, qua zorgkundigen gaan wij in overtal op dit moment qua aanwerving, maar we doen dat dus om het tekort aan verpleegkundigen op te vangen. Dan heb je ook een voorbeeld gevraagd van een planning, hoe die eruitziet gedurende een week. We hebben daar de week van 15 september tot 21 september genomen en we bezorgen jullie ook die tabel. Daar wil ik al opmerken dat we uiteraard steeds overdag werken met minstens twee verpleegkundigen of een vervanger en 's nachts met eentje. Dat is uiteraard evident. Dan het personeelsverloop gedurende de voorbije 12 maanden, het afgelopen jaar. Spreekt voor zich dat er mensen aangeworven zijn, spreekt voor zich dat er ook uit dienst zijn getreden. Sommigen zijn met pensioen gegaan. Er is er eentje jammer genoeg overleden en er zijn ook mensen die wegens medische overmacht gestopt zijn. En uiteraard zijn er ook een aantal mensen die vertrokken zijn. Dan langdurig afwezig wegens ziekte, dat is een tabel, dus dat ga ik jullie bezorgen. Dat zou veel te ingewikkeld worden als ik die tabel zou vermelden. En dan tot slot de openstaande vacatures. Op dit moment staan open: verpleegkundigen, 1,8 voltijds equivalent staan al geruime tijd open, permanente vacantieverklaring. Als jullie iemand kennen, stuur maar door. Maar dus op dit moment vullen we dat op met externe zelfstandige verpleegkundigen en ook zorgkundigen waarmee we in overtal gaan. We zoeken ook nog een zorgkundige, 1 voltijds equivalent, open sinds begin van deze maand. En dan jobstudenten zorgkundigen zoeken we ook altijd om aan te vullen voor bepaalde tijden van de shiften. Verdere vragen zullen beantwoord worden door collega Ewoud.

Voorzitter Daan VERTONGEN: meneer DE MEYER.

Schepen Ewoud DE MEYER: Bedankt voor het woord, mijnheer de voorzitter. En ook dank je wel, collega VAN BREE, voor de uitvoerige uiteenzetting. En ook mevrouw GAISBAUER, bedankt voor uw vragen en om ook hier mee het hoofd aan te bieden. We hebben hier een gemeenschappelijk doel en dat is om kwalitatieve zorgverlening voor onze ouderen in Grimbergen te waarborgen. Dus dank daarvoor. Ik zal een voor een op uw vragen antwoorden, die nog niet beantwoord zijn. En ik zal het zo beknopt mogelijk proberen te houden. Welke concrete aanpassingen zijn er gebeurd in de zorgverlening voor bewoners? De voorbije periode werden in Ter Biest meerdere optimalisaties doorgevoerd om de zorg voor bewoners te versterken en ook de werkdruk voor ons personeel te verlichten. Zo helpt momenteel de administratie bij het verzamelen van maaltijdkeuzes, werd ook de centrale ruimte huiselijker ingericht om ontmoetingen en activiteiten te stimuleren en springen de ergotherapie en logistieke medewerkers regelmatig bij in de zorg. Deze maatregelen zorgen voor efficiëntere en ook op een zekere manier voor warmere zorg. Hoe wordt de kwaliteit van zorg en bewonerswelzijn momenteel opgevolgd? De kwaliteit van zorg en welzijn van bewoners worden actief en systematisch opgevolgd. We zetten sterk in op dialoog met bewoners, met familie en medewerkers, om hun ervaringen en verwachtingen te kennen. Ik denk, een kleine twee weken geleden zijn we daar nog langs geweest, burgemeester ook met de algemeen directeur, om daar even met het personeel een gesprek aan te gaan over verwachtingen en dat een beetje te kaderen. De resultaten van tevredenheidsenquêtes, er is in januari nog in tevredenheidsenquête geweest uiteraard, de resultaten daarvan zijn in januari binnengekomen. Nee, sorry, die zijn iets na de zomervakantie binnengekomen. En dat gaat natuurlijk over '24, maar goed daar zaten we nog goed. De inspectieverslagen en klachtenmeldingen worden grondig geanalyseerd en vormen de basis voor verbeteracties. In het najaar starten we bovendien met een bewonersparlement. Dat is een nieuw initiatief dat de inspraak van bewoners en hun familie verder zal versterken. Op die manier proberen we te streven naar een transparante, warme en kwaliteitsvolle zorgomgeving waarin iedereen zich gehoord voelt. Uw derde vraagje: welke maatregelen zijn genomen om werkdruk te verlichten, personeel te behouden en nieuw personeel aan te trekken? De zoektocht naar verpleegkundigen blijft een grote uitdaging in de hele sector. Mijn collega Van Bree heeft daar daarnet al op gealludeerd. De vacatures staan permanent open en worden extra in de kijker gezet via gespecialiseerde kanalen. Wanneer de vooropgestelde normen door afwezigheden niet gehaald kunnen worden, worden jobstudenten zorgkundigen, interims of zelfstandige verpleegkundigen

ingezet. Om de werkdruk te verlichten, werd tijdelijk ook een opnamestop ingevoerd en worden dagelijkse taken waar mogelijk geoptimaliseerd. Zo helpen ergotherapie en logistieke medewerkers bij lichte zorgtaken, transfers naar de kamers worden minder en worden activiteiten zoals was plooien bijvoorbeeld samen met de bewoners georganiseerd in de leefruimte. Het aantal vakantiedagen werd opgetrokken naar 30 dagen om medewerkers meer ademruimte te geven. Tegelijkertijd promoten we het werken in Ter Biest via onder meer de Dag van de Zorg, getuigenissen in het infoblad, sociale media, samenwerkingen met de VDAB, Actiris en Project 600, dat is een opleiding tot zorg- of verpleegkundige die je kan volgen en een warme ontvangst van stagairs. Welke structurele hr-acties worden voorzien op langere termijn? We zetten natuurlijk in op het aantrekkelijk maken van Ter Biest als werkplek door een betere werk-privébalans, extra verlof, door actieve rekrutering via verschillende kanalen en ook doorgroeimogelijkheden via opleidingstrajecten. Daarnaast zorgen we voor welzijn en preventie op de werkvloer met aangepaste vormingen zoals rond heffen en tillen, rond brandveiligheid, zodat medewerkers in goede en veilige omstandigheden kunnen werken. Welke financiële impact hebben de personeelswijzigingen op de werking en het budget van Ter Biest? Het is nog te vroeg om daar echt al uitspraken over te doen op de volledige financiële impact van al die ingrepen die we nu precies gedaan hebben. De effecten van de dagprijsverhoging en de verhoogde zorggraad zullen eigenlijk pas over een jaar volledig zichtbaar zijn. Wel wordt er geraamd dat door de personeelswerving het structurele verlies in 2025 met ongeveer 262.000 euro daalt, vooral door een lagere loon- en patronale kost. Daartegenover staat dan wel dat we nog 94.000 euro in 2025 moeten voorzien voor het inzetten van jobstudenten, zelfstandige verpleegkundigen en interims om gaten in de basisplanning op te vangen. En dan de laatste vraag of laatste twee vraagjes, die ik samen zal nemen. Zijn er gesprekken of verkennende trajecten lopende met andere woonzorgcentra of externe partners over samenwerking, uitbating of verkoop van Ter Biest? Hoe ziet het bestuur de toekomst van Ter Biest op middellange en lange termijn? Het bestuur bekijkt de toekomst van Ter Biest in het brede kader van de volledige gemeentelijke werking en de opmaak van de nieuwe meerjarenbegroting. In dat proces worden verschillende pistes en samenwerking geëvalueerd, zoals dat gebruikelijk is bij een strategische oefening van deze omvang. We vinden het belangrijk om eerst het totaalplaatje van de gemeente helder te hebben en alle puzzelstukken, waaronder ook Ter Biest, op een zorgvuldige manier in dat geheel in te passen. Pas wanneer de meerjarenbegroting afgerond is, kunnen we concrete beslissingen communiceren over de toekomst van het zorgcentrum op middellange en op lange termijn.

Voorzitter Daan VERTONGEN: Dank u wel, schepenen DE MEYER. Mevrouw GAISBAUER.

Raadslid Isabelle GAISBAUER: Bedankt alvast voor de antwoorden. Ik probeer op een aantal zaken nog in te gaan, ook al is het laat. Even kijken. Ik had, denk ik, eerder gevraagd niet om een planning maar om de daadwerkelijke invulling van een week. Gewoon om zicht te krijgen tot hoever die normen daadwerkelijk dan worden behaald. Dan over de langdurig afwezigheid is het natuurlijk vooral interessant om te weten wat het percentage is om een beetje een idee te hebben of dat veel hoger is dan ergens anders. Dan over de zorg. Misschien moet ik het concreter maken. Wij krijgen signalen dat mensen gewoon minder vaak worden gewassen en dat ze niet meer in bad gaan maar onder de douche. Maar ik ben geen zorgspecialist, dus misschien gewoon concreet daar een antwoord op. Die tevredenheidsenquête zouden wij natuurlijk ook graag krijgen. Dan de optimalisering in een woonzorgcentrum, dat klinkt allemaal heel leuk, maar dat lijkt me heel moeilijk want het is gewoon een sector waar al heel strak wordt gepland. Dus ik vraag me echt af of dat veel opbrengt. Ik denk, uiteindelijk is het allemaal begonnen met het bijstellen van de personeelsnorm in de eerste plaats. Het is nou eenmaal een sector waar de werkdruk al heel hoog is en waar je aan de andere kant ook heel moeilijk personeel vindt. Dus ik vraag me gewoon af of het een wijze beslissing was om die personeelsnorm bij te stellen in de eerste plaats. Want je weet, de werkdruk is al hoog, je weet als je eenmaal hebt dat mensen vertrekken, krijgt dat een sneeuwbal effect. Ik denk dat we dat allemaal weten, in een sector waar je dan vervolgens gewoon het personeel niet meer vindt. En dat is heel moeilijk in die sector, iedereen kent iedereen van de zorgkundigen en de verpleegkundigen. Helemaal in Grimbergen kennen ze elkaar ook. Als je dan de werkdruk hoger hebt en nou ja het imago van je woonzorgcentrum lijdt er ook nog onder, dan is het heel moeilijk om het weer te keren. Dus we zijn gewoon heel bezorgd waar het nu naartoe gaat met Ter Biest. Dus ik vraag me echt af of je niet gewoon die beslissing over de personeelsnorm nog een keer weer goed moet bekijken. Want ik denk in augustus 2024 of zo, maar ik heb de cijfers niet meteen, of het moment niet meteen paraat, is gewoon die algemene personeelsnorm rond verpleegkundigen en zorgkundigen toch bijgesteld. Maar ik zie Karlijne...

Voorzitter Daan VERTONGEN: mevrouw VAN BREE.

Schepen Karlijne VAN BREE: Uiteraard, maar we hebben dat ook tegen het personeel gezegd. Er zijn een aantal elementen waarom wij dit hebben moeten doen. Enerzijds het grote structurele verlies van Ter Biest. En dan moet je daarnaar kijken als onderdeel inderdaad van de grote gemeente, zoals de collega het net aanhaalde. Anderzijds ook de zorggraad. Door die studie van Probis werd ons ook duidelijk dat die zorggraad niet heel positief is voor de inkomsten die we krijgen, want hogere zorggraad krijg je ook meer inkomsten. En wij voldeden niet echt aan die voorwaarden voor hele hoge subsidie-inkomsten. Dus al die elementjes hebben we moeten aanpakken en naar personeel toe hebben we gewoon gekeken: hoe loopt het op andere plekken en wat heb je nodig voor een erkenning als woonzorgcentrum? Hoe is het in andere woonzorgcentra? En dat hebben we heel objectief laten onderzoeken en daar hebben we ons een beetje aan aangepast. Dus om dat nu in de huidige situatie terug te veranderen, graag, maar ik denk niet dat dat realistisch is.

Voorzitter Daan VERTONGEN: Dank u wel. Mevrouw GAISBAUER.

Raadslid Isabelle GAISBAUER: Ik denk dat je van... Soit, het is gewoon een sector waar je je kunt vergelijken met de anderen, maar je bent de hele tijd met elkaar in concurrentie. Dus op een of andere manier moet je aantrekkelijker zijn als werkgever dan de andere. En dat doe je wel degelijk in een sector met hoge werkdruk waar mensen gewoon met handen aan het bed heel praktisch aan het werk zijn, door een hogere personeelsnorm te hebben. Dat is gewoon heel duidelijk. Ik snap wat je zegt, maar ik hoop dat jullie met de andere maatregelen ook iets kunnen bewegen. Maar uiteindelijk heb je gewoon meer handen nodig om het goed te kunnen doen.

Voorzitter Daan VERTONGEN: mevrouw SELLESLAGH.

Raadslid Ann SELLESLAGH: Ik snap niet wat ge zegt. Als ge kiest voor meer RVT-bedden om meer inkomsten te genereren, wilt dat ook zeggen dat ge aangepast personeel moet hebben. Dat vindt ge niet, dat hebt ge nooit gevonden, niet in de mate dat we dat nodig hadden. Dus wij maken ons daarover ook wel echt zorgen, want ik vraag mij echt af hoe dat opgelost gaat worden. En oké, ge hebt centen nodig. En oké, er moeten keuzes gemaakt worden. Maar soms smijten we hier de miljoenen over de balk, waar we niet over stressen. En dan heb ik ook zo iets: misschien is dat wel leuk om een rusthuis te hebben waar ge fier op kunt zijn, waar dat de mensen gelukkig zijn, waar dat iedereen wilt zijn laatste dagen doorbrengen. En dat hadden we. We hadden een goede werking, we scoorden altijd goed, we konden nog feestjes organiseren, omdat we daar altijd voor opteerden om leven in het rusthuis te houden. En nu, ik vind het heel triestig. Maar de kans dat hier morgen een bus met verplegend personeel toekomt ... (opname is verder niet verstaanbaar).

Voorzitter Daan VERTONGEN: Dank u wel, mevrouw SELLESLAGH. Ik kijk nog even rond. Schepen DE MEYER nog eens.

Schepen Ewoud DE MEYER: Dank u wel, mevrouw SELLESLAGH, voor jouw bemerkingen. Je hebt enerzijds gelijk, maar als de financiële realiteit is dat er voor 2025 een tekort van 1,3 miljoen geraamd wordt, dan kan je niet anders dan dat vastpakken en daar iets mee doen. Dus we hebben toen inderdaad gekeken naar het personeel, we hebben die dagprijs verhoogd en wat hebben we vervolgens ook gedaan? Dat is inderdaad zo dat we dat personeel niet vinden. Dus wat doen we? We gaan die invullen met interims en met zelfstandige verpleegkundigen. Ondertussen staan de vacatures open en we merken inderdaad vanuit het woonzorgcentrum dat de werkdruk heel hoog is. Wat zeggen we daar dan op? Dat we momenteel kamers niet gaan invullen om de werkdruk langs die kant een beetje te verlichten. Is dat ideaal? Neen. Dat is een zoektocht die wij samen met het personeel doen, samen met de leidinggevenden. Is dat een gemakkelijke zoektocht? Nee, ook niet. Maar we gaan constant met hun in dialoog en het is de zorg voor de ouderen die op de eerste plaats moet staan. Daarin heeft u gelijk, maar dat moet niet door miljoenen over de balk te gooien. Dat kan ook op een structurele manier, waarbij dat je naar een financieel evenwicht toewerkt. En dat zal een moeilijke oefening zijn, maar die oefening zal gebeuren.

Voorzitter Daan VERTONGEN: Dank je wel. Slotwoord voor mevrouw GAISBAUER.

Raadslid Isabelle GAISBAUER: Ik had eigenlijk nog wat vragen gesteld waar nog geen antwoord op is gekomen. Ik had gevraagd of het daadwerkelijk zo is dat de mensen nu minder worden gewassen en ze alleen nog maar worden gedoucht. En ik had gevraagd: wat is het percentage langdurig zieken? Anders moet je het schriftelijk sturen als je het zo niet bij de hand hebt. Maar ik vermoed dat jullie daadwerkelijk dat wel weten. Ik had in mijn vragen ook de vraag gesteld of er gesprekken zijn geweest met anderen. Daarop is ook geen antwoord gekomen.

Voorzitter Daan VERTONGEN: Wat het wassen betreft, neem ik aan dat dat moet nagevraagd worden, dus dat zal nagevraagd worden. Percentage heb ik hier naast mij zien genoteerd worden, dus dat is een vraag die schriftelijk wordt meegenomen. En dan de laatste vraag geef ik het woord aan de schepen.

Schepen Ewoud DE MEYER: Dank u wel nogmaals voor de vragen. Alle pistes liggen open. Zoals ik al gezegd heb, dat kadert in het meerjarenplan. We zullen daar in dat kader ook rond communiceren als de tijd rijp is.

Voorzitter Daan VERTONGEN: Dan ga ik op deze noot dit punt afronden.

MONDELINGE VRAGEN

7. RMW/2025/048 Mondelinge vragen - Kennisname

Voorzitter Daan VERTONGEN: Dan ga ik nog vragen of er mondelinge vragen zijn? Die zijn er niet. Het is 01.12 uur, tijd om te gaan slapen, dus dan sluit ik de raad voor maatschappelijk welzijn af. Ik dank u.

Voorzitter Daan VERTONGEN sluit de vergadering om 01:12 uur.

Namens de raad voor maatschappelijk welzijn
In zitting, datum als hierboven

Muriel VAN SCHEL
algemeen directeur

Daan VERTONGEN
voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn