



NIEUWSBRIEF SENIORENRAAD DILBEEK



Nr. 6 – 7 jan 21

GEZOND 2021!



Ieder jaar wensen we elkaar routinematig een gelukkig nieuwjaar en we doen er meestal de wensen voor een goede gezondheid bovenop. Die wensen mogen dan een beetje ‘versleten’ klinken, maar dit jaar krijgen ze toch wel een extra betekenis omdat de coronahectiek nog lang niet achter de rug is. Ik wens daarom, namens het bestuur van de seniorenraad, alle Dilbeekse senioren een goede gezondheid, zonder coronaperikelen, in een jaar waarin we hopelijk stilaan onze bubbels mogen verlaten en onze gewone routines opnieuw kunnen opnemen. Deze nieuwsbrief

behoort niet tot die oude routines. Hij was oorspronkelijk bedoeld om, ingevolge de coronacrisis, tegemoet te komen aan het gemis aan communicatie tussen het bestuur van de seniorenraad, de algemene vergadering, de seniorenverenigingen en de vele Dilbeekse senioren. Er kwamen zoveel positieve reacties dat ook deze nieuwsbrief toch tot de gewone routines moet behoren en dus een blijver is. We blijven de communicatie behartigen tussen alle geïnteresseerde partners en we blijven artikels publiceren die nuttig en interessant zijn voor de senioren. Zo starten we met een reeks over de ‘teams’ van de Groep Dilbeek waarmee senioren te maken hebben. In deze nieuwsbrief bijt algemeen directeur Marianne Vanden Houte (voorheen gemeentesecretaris) de spits af met een artikel over de eigen typische organisatiestructuur binnen de Dilbeekse administratie.

Senioren die alsnog willen inschrijven voor deze nieuwsbrief kunnen dat melden op bertma@telenet.be

Bert Maes, voorzitter

GROEP DILBEEK EN ZIJN TEAMS

Sinds enkele jaren is de Dilbeekse administratie georganiseerd in “stromen” en “teams”. Deze herschikking gebeurde om beter de doelstellingen van de Groep te kunnen realiseren en de dienstverlening efficiënt en klantvriendelijk bij de verschillende doelgroepen te brengen.

Het is inderdaad al even geleden dat we in Dilbeek spraken van “sectoren” en “diensten”, die ook nog in verschillende – en apart werkende – entiteiten waren ondergebracht. De sociale dienst van de gemeente deed andere dingen dan de sociale dienst van het OCMW, en bij de gemeentelijke cultuurdienst kon je niet terecht voor de culturele evenementen in Westrand ... Het was niet evident om in zo’n verspreide slagorde dingen gerealiseerd te krijgen.

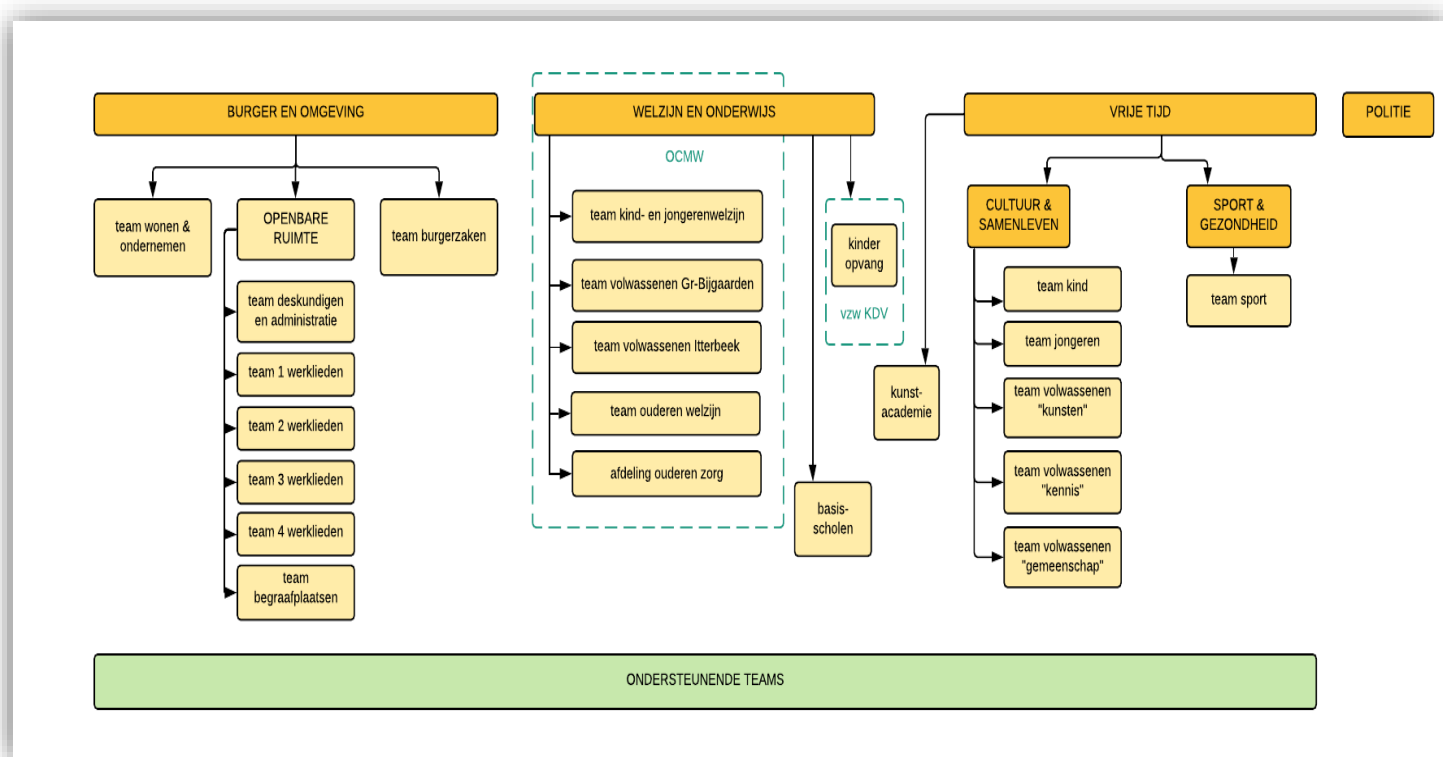
Enkele jaren geleden hebben we hier komaf mee gemaakt. Groep Dilbeek werkt, met al zijn entiteiten, samen voor alle Dilbekenaren. Het sluitstuk van deze visie is het geïntegreerde meerjarenplan “Samen voorop 2020-2025”: <https://www.dilbeek.be/nl/nieuws/dilbeek-wil-samen-voorop-met-meerjarenplanning>

Maar voor we zover waren, hebben we eerst een nieuwe organisatiestructuur opgezet. Die was nodig om het hoofd te kunnen bieden aan alle (nieuwe) uitdagingen.

Het leek een beetje op puzzelen: alles wat gemeente, OCMW en de vzw's deden werd op één hoop gegooid en herverdeeld in coherente thema's. Daarbij probeerden we alles wat van begin tot eind bij dezelfde processtroom (*) behoorde, ook bij elkaar te houden, weliswaar met af en toe ook een pragmatische insteek. Dat bracht ons bij volgende "stromen" van bij elkaar horende processen: welzijn, vrije tijd, burgerzaken, wonen&ondernemen en openbare ruimte. Deze stromen werken rechtstreeks voor de burger. Daarnaast werden processen en specialismen die de interne werking ondersteunen, samen ondergebracht in een stroom "ODS".

Verschillende grote thema's dus, maar om alles behapbaar en uitvoerbaar te maken, was een verdere opsplitsing nodig. Met het oog op onze klanten werd voor die opsplitsing – waar dit relevant was – gekozen voor een benadering volgens doelgroepen. Zo heeft binnen welzijn het team ouderenwelzijn de opdracht om nog thuiswonende senioren te ondersteunen in de specifieke noden die zij hebben, en richt het team kind- en jongerenwelzijn zich op wat het welzijn van kinderen aanbelangt. Maar anderzijds hebben de teams vrije tijd-volwassenen, de hele groep volwassenen, inclusief senioren, als doelgroep. Op interesse voor een lezing staat immers geen leeftijdsgrens en een filmticket ziet er niet anders uit voor een 30- of een 70-jarige.

Deze oefening bracht ons tot volgend organogram:



De voorzitter van de seniorenraad heeft het voornemen om teams, waar senioren bij uitstek mee te maken hebben, in de volgende nieuwsbrieven aan bod te laten komen. Daarover dus later meer.

Hiermee is ons werk nog niet af. We willen in de toekomst nog meer inzetten op specifieke dienstverle-

ning naar specifieke doelgroepen. Niet via één bepaalde ambtenaar of consultant, maar via een transversale aanpak over de hele Groep heen. Hierin moeten we nog verder experimenteren. In de komende maanden zal wel alvast een en ander zichtbaar worden in onze communicatie.

(Marianne Vanden Houte, Algemeen directeur)

(*) Een "proces" is een aaneenschakeling of stroom van stappen of handelingen die gestart wordt met een "trigger" (bvb aanvraag, melding, ...) en die leidt tot een eindproduct (bvb afleveren attest, opruimen sluikestort, ...)

KLEINSCHALIG GENORMALISEERD WONEN: NIEUWE EVOLUTIE IN DE OUDERENZORG

In 2022 zal gemiddeld 20.88% van onze bevolking ouder zijn dan 65 jaar. Dit cijfer groeit naar 24.41% in 2032 en tot 26.17% in 2052. In Dilbeek liggen deze cijfers nu al ver boven het gemiddelde. Daarmee staan we voor een enorme uitdaging die gevolgen zal hebben voor de toekomstige organisatie van de zorg. En er komt een groeiende nood aan zorgverstrekkers. Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening worden dus een steeds belangrijker deel van onze economie. Kleinschalig genormaliseerd wonen biedt één van de mogelijke oplossingen.

Hoe kunnen we zorgen dat onze kwaliteit van zorg op punt blijft? Dat de kosten onder controle blijven? Goede ouderenzorg is gebaseerd op de positieve en dynamische relatie tussen enerzijds het management, anderzijds de klant en zijn familie en de medewerkers. Elk van deze elementen zal de komende jaren, ingevolge de toenevende vergrijzing, geconfronteerd worden met specifieke vragen en uitdagingen.

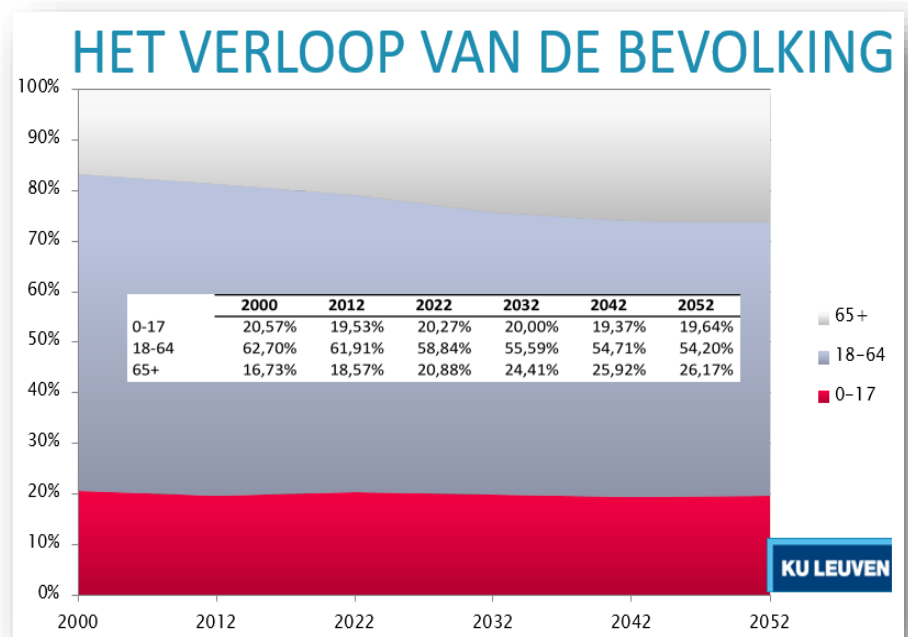
In Vlaanderen bedroeg in 2011 het aantal rustoordbewoners 65.197. Volgens een studie van de KU Leuven zal dat aantal stijgen tot bijna 203.000 in 2059. Tegen die tijd moet het aantal medewerkers groeien tot bijna 76.000. Dat zijn cijfers om bij te duizelen want de zorg heeft nu al met tekorten af te rekenen. Ook bij de zorgverstrekkers is de vergrijzing toegenomen want het aantal 50-ers neemt bij hen enorm toe. Die moeten in de komende jaren vervangen worden en daar bovenop komt de nood aan bijkomende werkrachten.

Ondertussen wensen families en bewoners een huiselijk klimaat, een aangename leefomgeving, een respect voor eigenheid en autonomie en een zorgorganisatie die rekening houdt met hun persoonlijke noden en behoeften. De zorgverstrekkers van hun kant wensen een duurzame tewerkstelling die rekening houdt met hun persoonlijke levensomstandigheden.

Voor hen is de druk zeer hoog geworden en zij ervaren een toenemende stress en emotionele belasting. De voorbije Corona-maanden drukten ons met de neus op deze realiteit.

Zou kleinschalig, innovatief wonen een oplossing kunnen bieden voor de toekomst?

Onderzoekers van de KU Leuven hebben hiervoor alvast een model uitgewerkt dat gebaseerd is op enkele proefprojecten die de voorbije jaren werden opgezet. In de eerste plaats stellen ze een andere manier van werken en zorgorganisatie voor waarbij men gaat van de huidige multidisciplinaire teams (verschillende zorgverstrekkers met verschillende professionele achtergrond) die instaan voor een ganse groep van bewoners, naar vaste teams. De vaste groep zorgverstrekkers zou dan instaan voor een vaste groep bewoners. Een model dus dat



Projecties voor Vlaanderen:

- Bewoners: 65.197 in 2011
naar 202.815 in 2059
- Medewerkers: 28.387 in 2014
naar 75.794 in 2059



zich richt op een meer persoonlijke relatie. Onderzoek toonde aan dat hierdoor het werk werkbaarder werd wat ten goede kwam aan de huiselijkheid. De kleine teams krijgen dan wel een uitgebreider takenpakket, dat minder gebaseerd is op de specifieke zorgdefinities en kennisafbakening zoals dat nu het geval is tussen de verschillende zorgverstrekkers. Dat nieuwe model vereist een aangepaste architectuur met kleinere wooneenheden van 6 tot 15 bewoners. Binnen de steeds toenemende groot-schaligheid van woonzorgcentra, zouden kleinschalige eenheden kunnen ingebouwd worden.

Bevoegdheid van de Vlaamse overheid?

Door de 6^e Staathervorming in 2014 voorzag het zogenaamde Vlinderakkoord in de overdracht van de bevoegdheid ouderenzorg naar de Gemeenschappen. In de voorbije jaren werd Vlaanderen volledig bevoegd voor deze materie. Het is dus aan de Vlaamse overheid om deze nieuwe evolutie mee op te nemen en zo mogelijk te verankeren in het Vlaamse beleid. De regelgeving en voorwaarden tot erkenning en financiering zouden dus kunnen gekoppeld worden aan eisen op het vlak van ruimtelijke ordening, architectuur en zorgorganisatie. Ook de kostprijs van het werken met vaste teams blijkt wat hoger te liggen. Is hiervoor voldoende budgettaire ruimte en groeimogelijkheid? Alleszins zou hiermee een aanzet kunnen worden gegeven om de versnippering van de zorg tegen te gaan. Maar helaas, de uitoefening van de zorgberoepen is geen Vlaamse bevoegdheid. Het hertekenen en herdefiniëren van zorgberoepen, het medische en het zorgdossier, en de overlapping van zorgactiviteiten en professionele competenties met betrekking tot de zorgactiviteiten zitten in een federale en internationale context.

Ongetwijfeld heeft de kleinschalige aanpak een aantal voordelen ten aanzien van de huidige zorgorganisatie. Zelfredzaamheid en erkenning van de oudere in de zorg zijn essentieel, net zoals werkbaar werk en een goede familiale sfeer die aansluit bij de noden en de behoeften van onze ouder wordende bevolking. Dit nieuwe model dat al her en der wordt toegepast tracht daar alvast rekening mee te houden. We staan echter nog voor vele en boeiende uitdagingen en sommige ervan kunnen helaas niet op het Vlaamse niveau alleen worden geregeld.
(Paul Matthys)

KORT EN BONDIG

- Tijdens de eerste coronagolf besliste de federale regering om het plafond voor de jaarlijkse kostenvergoeding voor crisisvrijwilligers tijdelijk op te trekken. Dat zijn de vrijwilligers die tijdelijk bijspringen in ziekenhuizen, woonzorgcentra en triagecentra.
- Deze maatregel werd verlengd tot einde maart 2021.
- De gewone forfaitaire onkostenvergoeding voor vrijwilligers bedraagt vanaf 1 januari 2021 maximaal € 35,41 per dag en € 1416,16 per jaar