



Maatregelen om gevallen van mishandeling van ouderen in de gemeentelijke woonzorgcentra en centra voor kortverblijf te voorkomen

In maart en april kwamen meerdere gevallen van mishandeling van ouderen in woonzorgcentra aan het licht, gepleegd door jonge stagiairs en jobstudenten. Na een diefstalmelding in woonzorgcentrum Meerspoort in Oudenaarde werden ze op de telefoon van een 18-jarige jobstudent verontrustende video's gevonden. Deze toonden hoe kwetsbare bewoners, vaak met dementie, werden geslagen, bespuwd en vernederd. In totaal werden vier jongeren gearresteerd, waaronder een jongedame die als jobstudente werkte in De Branding in Kortrijk. Ook in woonzorgcentrum Mariahuis in Gavere en De Samaritaan in Nukerke werden gelijkaardige beelden ontdekt.

De feiten veroorzaakten grote verontwaardiging en leidden tot inspecties en ontslagen binnen de betrokken instellingen. Minister van Welzijn Caroline Gennez benadrukte dat dergelijke misdrijven nooit volledig kunnen worden uitgesloten, maar dat er meer moet worden gedaan om ze te voorkomen. Het Vlaams expertisecentrum VLOCO pleitte voor een structurele aanpak om ouderenmishandeling sneller te herkennen en aan te pakken, met verplichte vormingen voor zorgpersoneel. De zaak onderstreept de noodzaak van strengere controles en betere opleiding van personeel in woonzorgcentra om de veiligheid en waardigheid van bewoners te waarborgen.

Nu, de zaken van oudermishandeling waarover we spreken zijn natuurlijk uitzonderingen. 99,9 procent van het personeel geeft er iedere dag het beste van zichzelf. De rotte appels die ouderen op een dergelijke menonwaardige manier behandelen verpesten en besmeuren natuurlijk het prachtige werk van de overgrote meerderheid van professionals die onze ouderen met liefde en zorg bijstaan.

Als lokaal bestuur zijn we in Wevelgem ook inrichter van twee woonzorgcentra met bijbehorende centra voor kortverblijf. In die rol moeten we dus ook preventief de vinger aan de pols blijven houden en (naast het “extern” toezicht door de Vlaamse Zorginspectie) ook intern kritisch de werking en procedures tegen de loep durven houden. Niet zozeer omdat we nu mensen met de vinger zouden wijzen of omdat er nu vermoedens zouden zijn, maar veeleer omdat voorkomen natuurlijk veel beter is dan genezen. In dat opzicht moeten we ook preventief kort op de bal spelen.

Graag had ik hierbij antwoord op de volgende vragen:

1) Hoe wordt het personeel momenteel gescreend en begeleid in onze wzc's en cvk's? Want er is wel de decretale verplichting om een attest van goed gedrag en zeden voor te kunnen leggen indien men met zwakkere ouderen werkt, maar we zien a) dat blijkens verslagen van de Zorginspectie men het in bepaalde woonzorgcentra niet zo nauw neemt met die verplichting, b) dat in het geval van jonge stagiairs en jobstudenten velen een blanco strafblad hebben, ondanks het feit dat sommigen al wat op hun kerfstok hebben.

- Kan de schepen de garantie geven dat werkelijk iedere werknemer, jobstudent en stagiair die werkzaam is onze wzc's en cvk's effectief dit attest heeft? Kan de schepen hierbij ook de garantie geven dat wanneer een nieuw personeelslid wordt aangeworven, deze **enkel én pas** kan starten als dat attest effectief wordt afgegeven aan de directie, en dit dus niet zomaar een formaliteit is die men mogelijks pas bv. na een dag of vijf nog wel regelt?
- Is er een specifieke screeningsprocedure voor stagiairs en jobstudenten?
- Overweegt u strengere selectiecriteria of een verscherpte monitoring van nieuw personeel, stagiairs en jobstudenten?

2) Ieder wzc dient decretaal te beschikken over een procedure grensoverschrijdend gedrag. In hoeverre is deze in onze wzc's en cvk's nog voldoende performant en adequaat? Is er naar aanleiding van deze

voorvallen uit andere gemeenten een herevaluatie gebeurd van deze procedures? Dringt er zich hier eventueel een actualisatie op van deze procedure?

3) Als er zich grensoverschrijdend gedrag voordoet in een woonvoorziening of er ernstige dingen gebeuren, dan is de directie verplicht dit te melden aan het Departement Zorg. Helaas kan een directeur ook niet altijd alles zien. Veel zaken zijn daar onderhevig aan sociale controle. Nu, ik kan me inbeelden dat niet iedereen die werkzaam is in de context van een wzc en (vage) vermoedens heeft van mogelijke eigenaardige zaken, even goed weet wat die met dat vermoeden moet doen, zeker niet in het geval van minder ervaren stagiairs of jobstudenten. Wordt er ter zake voorzien in bijkomende opleiding zodat voor ieder personeelslid volstrekt duidelijk is wat een ernstig incident is en wat ze moeten doen in het geval van vermoedens in die richting?

4) Ouderenmishandeling voorkomen is ook een kwestie van de meldingsdrempel bij ouderen te verlagen. We zien dat mensen die in een woonzorgcentrum verblijven of familieleden heel hard aarzelen als ze indicaties hebben van geweld of slechte behandelingen, om dat te melden. Dat heeft voor een stuk te maken met schrik dat erover praten het nog erger zal maken. Hoe zorgt het bestuur ervoor dat die meldingsdrempel ter zake voldoende laag wordt gehouden? Wordt dit thema bv. bespreekbaar gemaakt op de bewonersraad? Zal de schepen hier nog verder overleg rond plegen met de directies, de behandelende geneesheren, de coördinerende en raadgevende artsen (CRA's), de referentieartsen,...? Worden er bv. pistes onderzocht om sneller anoniem een melding te kunnen doen voor het geval dit zich zou voortdoen?

5) Welke eventuele andere preventieve maatregelen neemt het bestuur ter zake als inrichter van de wzc's en cvk's? Hoe kunnen we als lokaal bestuur er dus voor zorgen dat het intern toezicht op zorgkwaliteit, veiligheid en integriteit binnen onze wzc's en cvk's op scherp blijft staan, met de betrachting om voorvallen zoals deze - die niks meer of minder dan mensonterende feiten zijn - te voorkomen?