

////////////////////////////////////
Personeelsplan DWVG 2019 - 2021
 //////////////////////////////////////

INHOUDSOPGAVE

1	Een update van het personeelsplan van het DWVG	2
1.1	Situering en contouren personeelsplan DWVG 2019-2021	2
1.2	Modaliteiten en goedkeuringsprocedure.....	2
1.3	Formeel begrippenkader	3
2	Personeelsplan DWVG 2019-2021 – kwantitatieve invulling... ..	3
2.1	Principes en uitgangspunten	3
2.2	Bouwstenen personeelsplan DWVG 2019-2021	5
2.2.1	Personeelsplan DWVG 2017-2019 - startsituatie.....	5
2.2.2	Afslanking van de provincies	6
2.2.3	Sociale Maribel-uitbreidingen	6
2.2.4	Overheveling van ondersteunende functies naar gemeenschappelijke dienstencentra.....	6
2.2.5	Geactualiseerde personeelsnoden DWVG 2017-2019.....	7
2.2.6	Technische correctie	8
2.2.7	Personeelsplan DWVG 2017-2019 dd. 31/12/2018 – inclusief in- en uitkantelingen.....	9
2.2.8	Versterkte inspectiecapaciteit in de welzijns- en gezondheidssectoren... ..	10
2.2.9	Betere begeleiding en opvolging van justitiabelen genereert personeelsbehoeften	11
2.2.10	Integratie van de verschillende bouwstenen	13
3	Personeelsplan DWVG 2019-2021. budgettair kader	14
3.1	Constant beleid binnen contouren PEP DWVG 2017-2019.....	14
3.2	Bijkomende functies PEP DWVG 2019-2021	14
4	Personeelsbesparingen DWVG: stand van zaken.....	15
5	Bijlagen: duiding nieuw beleid	16

1 EEN UPDATE VAN HET PERSONEELSPLAN VAN HET DWVG

1.1 SITUERING EN CONTOUREN PERSONEELSPLAN DWVG 2019-2021

Op 23 december 2016 valideerde de Vlaamse Regering het personeelsplan (PEP) van het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (DWVG). Dat personeelsplan had een looptijd tot en met 2019.

Begin 2019 noodzaakt het continuïteitsaspect van personeelsplanning het DWVG tot een update van dit personeelsplan. Een aantal beslissingen die in de loop van 2017 en 2018 genomen werden, kennen immers hun weerslag op dit personeelsplan:

- in de begrotingsopmaak werd een meervraag voor de afdeling Justitiehuisen en de Zorginspectie gehonoreerd. De versterking van de Zorginspectie wordt gemotiveerd door een uitbreiding van de inspectie-opdracht DWVG en aangescherpte maatschappelijke verwachtingen. In de afdeling Justitiehuisen creëert de uitrol van een betere begeleiding en opvolging van justitiabelen personeelsbehoeften,
- vanaf 1 januari 2019 start de werking van het VUTG. Deze nieuwe entiteit kiest voor de afname van dienstverlening van een aantal partners binnen de Vlaamse overheid. Voor het DWVG heeft dit een personeelsbehoefte als gevolg;
- geactualiseerde personeelsnoden DWVG, gevalideerd door de directieraad DWVG en overlegd met de vakorganisaties op het EOC DWVG;
- de personeelsoverhevelingen die gebeurden naar aanleiding van de uitrol van de 3 gemeenschappelijke dienstencentra,
- de toekenning van nieuwe arbeidsplaatsen in het kader van de federale Sociale Maribel-tewerkstellingsmaatregelen,
- de integratie van de personeelsleden die vanuit de provincies naar het DWVG overgeheveld werden.

Het DWVG kiest voor een personeelsplan met een **tijdshorizon van 3 jaar (2019-2021)**. In een maatschappelijke context die voortdurend in beweging is, is dit personeelsplan een instrument waarin het DWVG strategische keuzes over de inzet van personeel vastlegt. Tegelijkertijd heeft verder dan 3 jaar vooruit plannen weinig realiteitswaarde.

1.2 MODALITEITEN EN GOEDKEURINGSPROCEDURE

De lijnmanager –in casu de secretaris-generaal van het DWVG– bepaalt de reële kwantitatieve en kwalitatieve invulling van het personeelsplan van het DWVG ¹

Het voorliggend personeelsplan DWVG 2019-2021 is een personeelsplan waarbij het aantal functies uitgebreid wordt. Concreet gaat het om 48 bijkomende personeelsleden (30 afdeling Justitiehuisen, 18 Zorginspectie). Deze meervraag moet voorgelegd worden aan de Vlaamse Regering.²

¹ VPS I 4 §1. De lijnmanager bepaalt de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbehoeften van zijn entiteit, raad of instelling, in een personeelsplan, onverminderd de procedure van administratieve en begrotingscontrole

Een vacature is een niet-ingevulde functie op het personeelsplan van de entiteit, raad of instelling, en impliceert een personeelsbehoefte

² Op 24 april 2009 valideerde de Vlaamse Regering een nota die stelt dat "personeelsplannen die niet budgetneutraal zijn of m a w een stijging van de kredieten betekenen (op kruissnelheid) steeds moeten worden voorgelegd onder de vorm van een afzonderlijke nota aan de Vlaamse Regering. Voorafgaand hieraan zal een advies van de Inspectie van Financien, akkoord van de minister van Bestuurszaken en een aanvraag begrotingsakkoord noodzakelijk zijn" VR 2009 2404 DOC 0572 en <https://overheid.vlaanderen.be/advies-en-goedkeuringsprocedure>

1.3 FORMEEL BEGRIPPENKADER

In het VPS zijn volgende definities en regelgeving betreffende het personeelsplan opgenomen:

- personeelsplan: het overzicht van alle functies die nodig zijn om in een bepaalde entiteit via welomschreven processen een vooropgesteld doel te bereiken³;
- een personeelsplan omvat
 1. mandaatfuncties;
 2. permanente functies, ingenomen door ambtenaren,
Contractuelen kunnen in dienst genomen worden om:
 - aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen, hetzij voor in de tijd beperkte acties, hetzij voor een buitengewone toename van het werk;
 - ambtenaren te vervangen bij afwezigheid,
 - bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen;
 - te voorzien te voorzien in de uitvoering van taken die een bijzondere kennis of ruime ervaring op hoog niveau vereisen
 3. projectfuncties.⁴
- de voorbehouden betrekkingen voor personen met een zware arbeidshandicap worden duidelijk aantoonbaar vermeld in het personeelsplan.⁵

2 PERSONEELSPLAN DWVG 2019-2021 – KWANTITATIEVE INVULLING

2.1 PRINCIPES EN UITGANGSPUNTEN

- De functies worden weergegeven op het niveau van de entiteit. Functies bestaan uit een graad en een rang, en worden hiërarchisch top-down opgesomd.
- De functies worden verder uitgesplitst naar statutaire en contractuele functies. Voor kerntaken zijn statutaire functies de norm⁶
- 1 functie = 100% arbeidsregime = 1 VTE:
 - statutaire functies worden voor 100% gerekend, ongeacht eventueel van toepassing zijnde verlofstelsels van de huidige titularis;
 - contractuele functies worden voor 100% meegeteld. Dit betekent dat wanneer een contractueel personeelslid momenteel een contract van 80% heeft en er voor 20% een vacante functie ontstaat, dit toch als 1 VTE-functie wordt meegerekend.
- De mandaatfuncties (secretaris-generaal, afdelingshoofd) zijn geïntegreerd in het personeelsplan; evenals de terugvalfuncties voor deze mandaathouders.
- Tijdelijke functies zoals jobstudenten, vervangingscontracten, contracten van bepaalde duur met een looptijd korter dan 1 jaar maken geen deel uit van het personeelsplan.
- Projectfuncties met een duurtijd die het jaar overstijgt worden in het personeelsplan opgenomen.
- De bedienaars der erediensten maken geen deel uit van het personeelsplan. In uitvoering van een beslissing van de Vlaamse Regering worden de bedienaars der erediensten werkzaam in een entiteit van het beleidsdomein WVG administratief toegewezen aan het DWVG. De motivering om de bedieners der erediensten buiten beschouwing te laten is dubbel:

³ VPS I 2 15°

⁴ VPS I 4 §2

⁵ VPS I 5 §4 De Vlaamse Regering besliste op 14 december 2007 om 1% van de betrekkingen per beleidsdomein voor te behouden voor personen met een zware arbeidshandicap. Op dit moment zijn er geen dergelijke functies gemarkeerd binnen het DWVG

⁶ VPS I 4 – toelichting, partim “algemeen commentaar”

- het DWVG heeft geen impact op het aantal functies van bedienaars der erediensten,
- de loonlast van de bedienaars der erediensten wordt budgettair aangerekend op een specifiek begrotingsartikel (variabel krediet, waar de uitgaven via facturatie worden gecompenseerd door de entiteiten waar de prestaties verricht werden).
- In het personeelsplan van het DWVG zijn 8 ondersteunende functies bij het kabinet van de minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin opgenomen (team Ondersteuning Kabinet WVG bij de afdeling HR en Organisatie). Het DWVG treedt voor deze functies als moederdepartement op. Qua graad en statuut wisselt de invulling van deze functies naargelang de noden van het kabinet.⁷
- In het personeelsplan van het DWVG zijn 11 functies die ter beschikking gesteld worden aan de vzw Wagenschot opgenomen (team Wagenschot bij de Diensten van de secretaris-generaal). Op 1 januari 2018 werd de dienstverlening van het provinciale MFC Heynsdaele in het kader van de afslanking van de provincies overgenomen door de vzw Wagenschot. De statutaire personeelsleden die vanuit de provincie Oost-Vlaanderen de dienstverlening aan het MFC Heynsdaele mee verzorgden, werden naar het DWVG overgeheveld. Overheveling van deze personeelsleden naar de vzw Wagenschot met behoud van hun statutaire tewerkstelling was immers niet mogelijk. De dienstverlening van de vzw Wagenschot sluit inhoudelijk aan bij de opdrachten van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH). Er werd evenwel om budgettair-technische redenen gekozen om deze personeelsleden bij het DWVG te alloceren. Concreet stelt het DWVG deze 11 personeelsleden ter beschikking van de vzw Wagenschot⁸. De verloning van deze personeelsleden gebeurt via een jaarlijkse voorafname op de middelen die het VAPH aan de vzw Wagenschot toekent. Het VAPH hevelt deze middelen jaarlijks over naar het DWVG (variabel krediet). Deze 11 functies hebben een uitdovend karakter: wanneer een titularis uitstroomt, wordt de functie geschrapt.
- Uitgangspunt is de personeelsinvulling op 31 december 2018.

⁷ BVR 4 dec 2009 tot wijziging van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de facilitaire ondersteuning van de kabinetten door de Vlaamse administratie. Op 31 december 2018 omvat het team Ondersteuning Kabinet WVG 4 B1-, 1 C2-, 2 C1- en 1 D1 functies

⁸ VR 2017 2212 DOC 1451-4

2.2 BOUWSTENEN PERSONEELSPLAN DWVG 2019-2021

2.2.1 Personeelsplan DWVG 2017-2019 - startsituatie

De basis voor het PEP DWVG 2019-2021 is het PEP DWVG 2017-2019 dat op de Vlaamse Regering 23/12/2016 werd goedgekeurd

PERSONEELSPLAN DWVG 2017-2019

		PEP DWVG 2017-2019		
Rang	Graad	Stat.	Contr.	Totaal
A3	Secretaris-generaal	1	0	1
A3	Directeur-generaal	2	0	2
A2L	Algemeen directeur	1	0	1
A2A	Afdelingshoofd	8	0	8
A2M	Hoofdadviseur	8	0	8
A2E	Senior adviseur	1	0	1
A2	Adviseur-arts	2	0	2
A2	Adviseur-ingenieur	1	0	1
A2	Adviseur	22	0	22
A2	Directeur-arts	3	0	3
A2	Directeur	27	0	27
A1	Informaticus	9	0	9
A1	Ingenieur	4	1	5
A1	Wetenschappelijk attaché	2	0	2
A1	Adj v/d directeur	132	18	150
B3	Senior hoofddeskundige	2	0	2
B3	Leidinggevend hoofddeskundige	38	0	38
B2	Hoofddeskundige	12	0	12
B1	Deskundige	424	80	504
C3	Leidinggevend hoofdmedewerker	2	0	2
C3	Senior hoofdmedewerker	1	0	1
C2	Hoofdmedewerker	20	0	20
C1	Medewerker	99	29	128
D3	Senior hoofdassistent	2	0	2
D2	Hoofdassistent	1	0	1
D1	Technisch assistent	3	1	4
D1	Assistent	19	3	22
Totaal DWVG 2017-2019		846	132	978

2.2.2 Afslanking van de provincies

Het decreet van 18 november 2016 houdende de vernieuwde taakstelling en gewijzigde financiering van de provincies ging op 1 januari 2018 in werking.⁹ Concreet betekent dit dat de provincies vanaf die datum geen taken meer uitvoeren en/of dienstverlening verlenen op het vlak van persoonsgebonden bevoegdheden. De provinciale taken en instellingen in deze persoonsgebonden bevoegdheden worden op dat moment overgedragen aan hetzij de Vlaamse Overheid hetzij een lokaal bestuur.

In dit kader nam het Departement WVG de dienstverlening betreffende de Sociale Kaart, de Family Justice Center, armoedebestrijding, ouderenbeleidsparticipatie, lokaal sociaal beleid... over.

Vanuit de 5 provincies werden er in totaal **49 functies** naar het Departement WVG overgeheveld

- 1 A2 directeur
- 23 A1 adjunct van de directeur
- 17 B1 deskundige
- 1 C2 hoofdmedewerker
- 5 C1 medewerker
- 2 D1 assistent

Aanvullend werden nog **11 functies** gealloceerd bij het DWVG. Het betreft statutaire personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld aan de vzw Wagenschot en voorheen verbonden waren aan de provincie Oost-Vlaanderen

- 2 A1 adjunct van de directeur
- 4 B1 deskundige
- 3 C1 medewerker
- 2 D1 assistent¹⁰

2.2.3 Sociale Maribel-uitbreidingen

De federale overheid creëerde met de Sociale Maribel-maatregelen een rechtsbasis om de werkgelegenheid in de non-profit sector te stimuleren. Bij werkgevers van de openbare sector gaat het om de financiering van bijkomende tewerkstelling via de toekenning van verminderingen van de patronale sociale zekerheidsbijdragen.

In de looptijd van het PEP DWVG 2017 – 2019 valideerde de Vlaamse Regering twee Sociale Maribel-uitbreidingsdossiers. Op 16 december 2016 valideerde de Vlaamse Regering een uitbreiding waarbij twee functies aan het DWVG toegewezen waren.¹¹ Op 30 november 2018 valideerde de Vlaamse Regering het zevende Sociale Maribeldossier waarin 4 functies voor het DWVG opgenomen waren.¹² Bij beide dossiers stelde de Vlaamse Regering de contractuele invulling van deze functies als expliciete randvoorwaarde.

Samengevat werden er in totaal **6 contractuele functies** aan het PEP DWVG toegevoegd werden:

- 3 A1 adjunct van de directeur
- 3 B1 deskundige

2.2.4 Overheveling van ondersteunende functies naar gemeenschappelijke dienstencentra

De Vlaamse Regering koos in de legislatuur 2014-2019 voor een centralisatie van ondersteunende functies. Ambitie was de clustering van de dienstverlening op het vlak van sociaal secretariaat, facilitaire ondersteuning en boekhouding in gemeenschappelijke dienstencentra ingebed in horizontale beleidsdomeinen.¹³

⁹ VR 2016 2607 DOC 0919/1 t e m 5 en VR 2017 2212 DOC 1451

¹⁰ Cf supra 2 1

¹¹ VR 2016 1612 DOC 1396

¹² VR 2018 3011 DOC 1371

¹³ VR 2015 0306 DOC 0151/1BIS en beleidsnota Bestuurszaken 2014 – 2019 p 12

Het DWVG sloot begin 2017 aan bij het boekhoudkantoor. In dit kader werden **2 functies** overgeheveld naar het departement Financien en Begroting:¹⁴

- 1 A1 adjunct van de directeur
- 1 C1 medewerker

Op 1 januari 2018 werden **28 functies** van het DWVG naar AgO overgeheveld ten gevolge van de aansluiting van het DWVG bij het Dienstencentrum Personeelsadministratie (DCPA).¹⁵ Concreet gaat het om volgende functies:

- 4 A1 adjunct van de directeur
- 2 B2 hoofdeskundige
- 8 B1 deskundige
- 1 C3 senior hoofdmedewerker
- 3 C2 hoofdmedewerker
- 10 C1 medewerker

2.2.5 Geactualiseerde personeelsnoden DWVG 2017-2019

Het DWVG moet kunnen inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen en noden. In dat kader is een periodieke bijsturing van het personeelsplan DWVG nodig. Het DWVG moet de juiste personeelsleden kunnen inzetten om de taken van de entiteit met de nodige expertise op te kunnen nemen. Daarenboven wil het DWVG blijvend investeren in een loopbaanperspectief voor zijn personeelsleden. Dit is een onderdeel van een goed personeelsbeleid en een motivator voor de personeelsleden. De periodieke bijsturingen maken van het personeelsplan een dynamisch managementinstrument dat maakt dat het DWVG de personele middelen gericht kan inzetten.

In de looptijd van het PEP DWVG 2017-2019 werden door de leden van de directieraad van het DWVG op verschillende momenten personeelsnoden onder de aandacht gebracht. De directieraad van het DWVG besprak de aangekaarte personeelsnoden, waarbij ze volgende absolute randvoorwaarden hanteerde:

- het aantal arbeidsplaatsen van het PEP DWVG wordt niet uitgebreid;
- deze personeelsnoden kunnen ingevuld worden binnen het bestaande personeelsbudget DWVG;
- het DWVG realiseert de besparingsdoelstellingen 2014-2019¹⁶.

¹⁴ VR 2017 1702 DOC 136

¹⁵ VR 2017 2212 DOC 1364

¹⁶ Cf infra - 4 Personeelsbesparingen DWVG stand van zaken

Personeelsnoden die maakten dat het PEP aangepast moest worden, werden conform de goedkeuringsprocedure met de vakorganisaties overlegd.¹⁷ De gevalideerde personeelsnoden betekenen volgende aanpassingen aan het PEP DWVG:

Graad	Aanpassing
Algemeen directeur	-1
Adviseur	+2
Wetenschappelijk attaché	-1
Informaticus	+4
Ingenieur	-1
Adjunct van de directeur	-2
Senior hoofdeskundige	+1
Deskundige	-2
Senior hoofdmedewerker	+1
Medewerker	+4
Assistent	-5
Totaal	0

2.2.6 Technische correctie

Tijdens de looptijd van het PEP DWVG 2017-2019 werd 1 technische correctie doorgevoerd. Een arbeidsplaats in het team Ondersteuning Kabinet WVG wijzigde van assistent naar medewerker.¹⁸

¹⁷ VR 2009 2404 DOC 0572 en <https://overheid.vlaanderen.be/advies-en-goedkeuringsprocedure>

De genoemde aanpassingen aan het PEP DWVG 2017-2019 werden met de vakorganisaties overlegd op het EOC DWVG 8/6/2017, EOC DWVG 27/3/2018 en EOC DWVG 11/12/2018

¹⁸ BVR 4 dec 2009 tot wijziging van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de facilitaire ondersteuning van de kabinetten door de Vlaamse administratie. Op 31 december 2018 omvat het team Ondersteuning Kabinet WVG 4 B1-, 1 C2-, 2 C1- en 1 D1 functies

2.2.7 Personeelsplan DWVG 2017-2019 dd. 31/12/2018 – inclusief in- en uitkantelingen

		Invulling op 31/12/2018			PEP DWVG 2017-2019			Kloof Invulling 31/12/2018 – PEP DWVG 2017-2019
Rang	Graad	Stat.	Contr.	Totaal	Stat.	Contr.	Totaal	
A31C06	Secretaris-generaal	1	0	1	1	0	1	0,0
A31A00	Directeur-generaal	2	0	2	2	0	2	0,0
A28MA0	Afdelingshoofd	8	0	8	8	0	8	0,0
A21A03	Hoofdadviseur	8	0	8	8	0	8	0,0
A21A08	Senior adviseur	1	0	1	1	0	1	0,0
A22T02	Directeur-arts	3	0	3	3	0	3	0,0
A21A00	Directeur	25	0	25	28	0	28	3,0
A22T03	Adviseur-arts	2	0	2	2	0	2	0,0
A22C03	Adviseur-ingenieur	1	0	1	1	0	1	0,0
A21C07	Adviseur	20	0	20	24	0	24	4,0
A16W00	Wetenschappelijk attaché	1	0	1	1	0	1	0,0
A12T00	Ingenieur	3	0	3	4	0	4	1,0
A12T01	Informaticus	10	0	10	13	0	13	3,0
A11A02	Adjunct van de directeur	128	26	154	148	23	171	17,0
B31A00	Leidinggevend hoofddeskundige	19	0	19	38	0	38	19,0
B31A01	Senior hoofddeskundige	2	0	2	3	0	3	1,0
B21A00	Hoofddeskundige	9	0	9	10	0	10	1,0
B11A00	Deskundige	427	108	535	435	83	518	-17,0
C31A00	Leidinggevend hoofdmedewerker	2	0	2	2	0	2	0,0
C31A01	Senior hoofdmedewerker	0	0	0	1	0	1	1,0
C21A00	Hoofdmedewerker	14	0	14	18	0	18	4,0
C11A00	Medewerker	86	35	121	103	27	130	9,0
D31A01	Senior hoofdassistent	2	0	2	2	0	2	0,0
D21A00	Hoofdassistent	0	0	0	1	0	1	1,0
D12T00	Technisch assistent	2	1	3	3	1	4	1,0
D11A00	Assistent	17	3	20	17	3	20	0,0
Totaal		793	173	966	877	137	1 014	48

Uit de bovenstaande tabel blijken op 31 december 2018 966 van de 1014 arbeidsplaatsen ingevuld. Daarnaast zijn er 30 wervings- en bevorderingsprocedures in uitvoering. Deze zullen resulteren in een instroom van 19 nieuwe titularissen in het voorjaar van 2019.

2.2.8 Versterkte inspectiecapaciteit in de welzijns- en gezondheidssectoren

De in het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (WVG) geïntegreerde afdelingen Zorginspectie nemen de inspectietaken voor de welzijns- en gezondheidssectoren op. Ze inspecteren voorzieningen erkend, geattesteerd, vergund en/of gesubsidieerd door een entiteit van het Beleidsdomein WVG. Ze houden ook toezicht op de personen met een handicap die een financiële tegemoetkoming ontvangen in de vorm van een persoonlijk budget¹⁹ en op de aankoop en (nu ook voor bepaalde categorieën) huur en het gebruik van de hulpmiddelen. Sinds 1/1/2019 (gevolg van de 6e Staatshervorming) zijn tussenkomsten voor mobiliteitshulpmiddelen een onderdeel van de Vlaamse Sociale Bescherming. Ook deze bevoegdheid kan/zal extra-inspectiewerk meebrengen op het niveau van de gebruiker.

Nieuwe opdrachten en ontwikkelingen en aangescherpte maatschappelijke verwachtingen zorgen voor een wijzigend inspectielandschap. Belangrijke elementen zijn onder meer:

- de uitrol van de persoonsvolgende financiering die een grote stijging van het aantal inspectiepunten en een volledig nieuwe inspectierealiteit betekent;
- de maatschappelijke verwachting naar een aangescherpt toezicht in de woonzorgcentra;
- de bevoegdheidsoverdrachten in het kader van de 6^e Staatshervorming in de domeinen gezondheidszorg, ouderenzorg en geestelijke gezondheidszorg, die maken dat het aantal sectoren waarin inhoudelijke inspecties moeten worden uitgevoerd, stijgt. De 6^e Staatshervorming impliceert ook overdracht van financiële middelen, zodat ook toezicht op de besteding van die middelen moet worden georganiseerd.

In het PEP DWVG 2017-2019 ontbreekt de inspectiecapaciteit om deze nieuwe opdrachten adequaat te kunnen opnemen.

In de beleidsbrief WVG 2018-2019 wordt uitdrukkelijk vermeld dat "om (...) haar maatschappelijke opdracht - degelijk en efficiënt toezicht houden- uit te voeren, realiseren we een gerichte uitbreiding van de inspectiecapaciteit en de inspectieondersteuning bij Zorginspectie."²⁰

Naar aanleiding van de begrotingsopmaak 2019 werd beslist dat het DWVG 1000k euro mag aanwenden om de inspectiecapaciteit te verhogen. Dit komt overeen met volgende personele capaciteit:

- 13 A1 adjunct van de directeur (inspecteur)
- 1 A2 adviseur-arts (inspecteur-arts)
- 2 B1 deskundige (inspecteur)

In uitvoering van de 6^e Staatshervorming werd de bevoegdheid over de gezinsbijlagen overgeheveld naar de Vlaamse overheid. Op 1 januari 2019 startten de werkzaamheden van het Vlaams Agentschap voor de Uitbetaling van Toelagen in het kader van het Gezinsbeleid (VUTG). Bij de uittekening van de personeelsbehoeften koos het VUTG ervoor om dienstverlening af te nemen van een aantal partners binnen de Vlaamse overheid. Voor inspectieopdrachten doet het VUTG beroep op Zorginspectie. Een overheveling van 100k euro van het VUTG naar Zorginspectie is daarvoor voorzien.²¹ Dit komt overeen met volgende personele capaciteit:

- 1 A1 adjunct van de directeur (inspecteur)
- 1 B1 deskundige (inspecteur)

¹⁹ Dit kan onder de vorm van een persoonlijke-assistentiebudget (PAB) of een persoonsvolgend budget (PVB)

²⁰ Beleidsbrief Welzijn, Volksgezondheid en Gezin 2018-2019 van Jo Vandeurzen, pp 74-75

²¹ VR 2019 1101 DOC 1639

De concrete inzet van de in totaal 18 bijkomende inspectiefuncties ziet er als volgt uit.

- persoonsvolgende financiering 3 B1 en 1 A1
- aangescherpt toezicht in de woonzorgcentra: 5 A1
- uitbreiding inhoudelijk toezicht ten gevolge van de 6^e Staatshervorming (revalidatiesector): 1 A2 en 3 A1
- uitbreiding financieel toezicht ten gevolge van de 6^e Staatshervorming 5 A1

4 bijlagen onderbouwen hoe deze keuze een antwoord biedt op de hierboven geduide uitdagingen waar Zorginspectie voor staat.

2.2.9 Betere begeleiding en opvolging van justitiabelen genereert personeelsbehoeften

De invoering van bijkomende stappen in het begeleidings- en opvolgingsproces van justitiabelen maakt dat bijkomende personele inzet noodzakelijk. Via versterking van de methodologie kan de rapportage en begeleiding efficiënter en meer afgestemd verlopen, ook rekening houdend met de betrokkenheid van andere actoren (o a. politie, hulp- en dienstverlening...) en zal ook de geloofwaardigheid van de begeleiding en de opvolging toenemen.

Zowel voor adviesopdrachten als voor de begeleidingsopdrachten werden nieuwe instructies voorbereid die de justitieassistent in staat moeten stellen om bepaalde informatie te verifiëren, maar ook af te stemmen en te verdiepen. Dit vormt een bredere basis om de begeleiding en de opvolging van de justitiabele te kunnen uitvoeren binnen het toegekende mandaat. De justitieassistent moet op een grondige manier de situatie van justitiabelen evalueren en terugkoppelen in de rapportage aan de opdrachtgever. Een meer doorgedreven verificatie is dus een belangrijk hulpmiddel dat bijdraagt aan een betere rapportage en begeleiding door de justitieassistenten, waardoor de kans op recidive afneemt.

Concreet gaat het onder meer over bijkomende activiteiten inzake het controleren van het strafregister, het meer systematisch doornemen van de rapportage van voorgaande mandaten (trajectmatige benadering), meer intensieve contacten en samenwerking met politiediensten bij de opvolging van voorwaarden (gelinkt aan het nieuwe federale voorwaardenregister en bijhorende opvolgingsapplicaties), contacten met derden, indicatiestelling en risico-inschatting.

Dit biedt ook een bijkomende kwaliteitsgarantie aan de opdrachtgever omdat de verstrekte info in de rapportage steeds op dezelfde manier geverifieerd wordt.

Naast de impact op het dossierwerk, vereist dit ook een verdere intensivering van de structurele contacten en afspraken met betrokken actoren zoals hulp- en dienstverleningsdiensten, politiediensten, openbaar ministerie... Vanuit de intermediaire positie dient de justitieassistent immers steeds deze positie te bewaken en zo veel mogelijk aansluiting te vinden met partners bij de opvolging/begeleiding enerzijds en met de opdrachtgevers anderzijds. De structurele opvolging van de samenwerking inzake de begeleiding en opvolging vereist verhoogde inzet van aansturing en geformaliseerde samenwerking (protocol, aanpassing omzendbrieven, SLA's...) om op dossierniveau voldoende efficiënt, afgestemd en trajectmatig te kunnen optreden.

Deze aangescherpte processen, zowel op dossierniveau als op structureel niveau, worden vandaag al grotendeels toegepast voor radicaliseringsdossiers. Het is noodzakelijk om deze werkwijze ook in alle strafrechtelijke dossiers toe te passen met het oog op een geloofwaardige en evidence based manier van werken.

Concrete maatregelen die maken dat de werklast stijgt, zijn onder meer:

- het invoeren van verificatierichtlijn voor alle dossiers
- de uitrol van het gebruik van de tool indicatiestelling daderwerking in alle mandaten
- het uitbouwen van sectoroverschrijdende samenwerkingsverbanden
- de aanpassing naar een meer trajectmatige aanpak in burgerlijke dossiers

In het PEP DWVG 2017-2019 is er onvoldoende personele capaciteit voorzien om deze opdrachten terdege te kunnen opnemen.

Naar aanleiding van de begrotingsopmaak 2019 werd voor de aanscherping van het begeleidings- en opvolgingsproces van justitiabelen een extra budget van 1500k euro voorzien. Deze aanpak maakt een betere begeleiding en opvolging mogelijk en verminderen de kans op recidive

De toegekende middelen worden als volgt ingezet:

- 5 A1 adjunct van de directeur (beleidsmedewerker – netwerkcoördinator)
- 5 B1 deskundige (operationeel beheerder samenwerkingsnetwerk)
- 20 B1 deskundige (justitieassistent)

2.2.10 Integratie van de verschillende bouwstenen

PERONEELSPLAN DWVG 2019-2021

		PEP DWVG 2019-2021		
Rang	Graad	Stat.	Contr.	Totaal
A3	Secretaris-generaal	1	0	1
A3	Directeur-generaal	2	0	2
A2A	Afdelingshoofd	8	0	8
A2M	Hoofdadviseur	8	0	8
A2E	Senior adviseur	1	0	1
A2	Adviseur-arts	3	0	3
A2	Adviseur-ingenieur	1	0	1
A2	Adviseur	24	0	24
A2	Directeur-arts	3	0	3
A2	Directeur	28	0	28
A1	Informaticus	13	0	13
A1	Ingenieur	4	0	4
A1	Wetenschappelijk attaché	1	0	1
A1	Adj v/d directeur	172	18	190
B3	Senior hoofddeskundige	3	0	3
B3	Leidinggevend hoofddeskundige	38	0	38
B2	Hoofddeskundige	10	0	10
B1	Deskundige	464	82	546
C3	Leidinggevend hoofdmedewerker	2	0	2
C3	Senior hoofdmedewerker	1	0	1
C2	Hoofdmedewerker	18	0	18
C1	Medewerker	104	26	130
D3	Senior hoofdassistent	2	0	2
D2	Hoofdassistent	1	0	1
D1	Technisch assistent	3	1	4
D1	Assistent	17	3	20
Totaal DWVG 2019-2021		932	130	1062

3 PERSONEELSPLAN DWVG 2019-2021: BUDGETTAIR KADER

3.1 CONSTANT BELEID BINNEN CONTOUREN PEP DWVG 2017-2019

	Totaal budget 'lonen en toelagen'	Afdeling Justitiehuizen	Overige afdelingen Departement WVG
Budget 2019	56 222 000	35 339 551	20 882 449

Simulatie van de uitgaven:

Simulatie loonmassa volgens reeel arbeidsregime - personeelsleden in dienst op 31/12/2018	54 905 602	35 014 519	19 891 084
Besliste wervings- en bevorderingsprocedures	1 252 814	293 032	959 782
Geraamde budgettaire marge	63 584	32 000	31 584

De raming van de huidige recurrente budgettaire marge op het loonbudget van het DWVG (begrotingsartikel. GB0-1GAD2ZZ-LO) is circa 63k euro. Het uitgangspunt was het budget bij begrotingsopmaak 2019 (excl. budget voor de bijkomende functies – zie 3.2) verhoogd met het budget voor de extra Sociale Maribel-functies²² dat bij begrotingsaanpassing 2019 zal worden ingediend.

3.2 BIJKOMENDE FUNCTIES PEP DWVG 2019-2021

De omslag van het goedgekeurde budget naar aanleiding van de begrotingsbesprekingen bij de begrotingsopmaak 2019 naar statutaire functies geeft volgend beeld:

Functies	Op basis van referentiebedragen begrotingsinstructies		
	Loonkost	Werkingskosten	Totaal
1. Extra functies afdeling Justitiehuizen			
5 A1 beleidsmedewerker - netwerkcoördinator	286 884	26 125	313 009
5 B1 deskundige (operationeel beheerder samenwerkingsnetwerk)	210 336	26 125	236 461
20 B1 deskundige justitieassistent	841 344	104 500	945 844
Totaal 30 functies	1 338 564	156 750	1 495 314
2. Extra inspectiecapaciteit in de welzijns- en gezondheidssectoren			
13 A1 inspecteur	745 897	67 925	813 822
1 A2 inspecteur-arts	98 064	5 225	103 289
2 B1 inspecteur	84 134	10 450	94 584
Totaal 16 functies	928 095	83 600	1 011 695
3. Extra inspectiecapaciteit - VUTG			
1 A1 inspecteur	57 377	5 225	62 602
1 B1 inspecteur	42 067	5 225	47 292
Totaal 2 functies	99 444	10 450	109 894

²² VR 2018 3011 DOC 1371

Deze bijkomende functies worden met volgende verdeling opgenomen in de begroting:

	Budget lonen DWVG (GB0- 1GAD2ZZ-LO)	Budget werking DWVG (GB0- 1GAD2ZZ-WT)	Totaal	Op te vangen binnen beschikbare marge op loonbudget DWVG
Budget reeds toegekend bij begrotingsopmaak 2019				
1 Extra functies afdeling Justitiehuzen	1 343 000	157 000	1 500 000	-4 000
2 Extra inspectiecapaciteit in de welzijns- en gezondheidssectoren	916 000	84 000	1 000 000	12 000
Nog in te dienen bij begrotingsaanpassing 2019				
3. Extra inspectiecapaciteit - VUTG	90 000	10 000	100 000	9 000
Algemeen totaal	2 349 000	251 000	2 600 000	17 000

De verschillen tussen de bedragen op basis van de referentiebedragen en de toegekende budgetten zullen worden ondervangen op de beschikbare marge van het loonbudget van het Departement WVG.

De budgetten voor de extra functies opgenomen onder 1 (extra functies afdeling Justitiehuzen) en 2 (extra inspectiecapaciteit in de welzijns- en gezondheidssectoren) werden reeds toegekend bij begrotingsopmaak 2019. Eventuele nodige aanpassingen aan de initiële toewijzing zullen bij begrotingsaanpassing 2019 meegenomen worden.

Op 1 januari 2019 startten de werkzaamheden van het Vlaams Agentschap voor de Uitbetaling van Toelagen in het kader van het Gezinsbeleid (VUTG). Bij de uittekening van de personeelsbehoeften koos het VUTG ervoor om dienstverlening af te nemen van een aantal partners binnen de Vlaamse overheid.²³ Voor inspectieopdrachten doet het VUTG beroep op Zorginspectie. Het budget voor de extra inspectiecapaciteit – VUTG zal bij begrotingsaanpassing 2019 worden ingediend.

4 PERSONEELSBESPARINGEN DWVG: STAND VAN ZAKEN

Pro memorie

In uitvoering van het Vlaamse Regeerakkoord formuleerde de VR volgende personeelsbesparing: tegen het einde van 2019 moet het aantal personeelsleden bij de diensten van de Vlaamse Overheid met 1.950 koppen gedaald zijn. Vertaald voor het beleidsdomein WVG gaat het om 51 koppen, rekening houdend met de entiteiten die uitgesloten zijn van de doelstelling. Per WVG-entiteit geldt volgende verdeling: 28 binnen het Departement WVG, 23 bij Zorg & Gezondheid. Jongerenwelzijn, Kind en Gezin, VAPH en de OPZ's zijn uitgesloten van deze besparing. Als concrete startdatum voor deze besparingsdoelstelling wordt 30 juni 2014 genomen.

²³ VR 2019 1101 DOC 1639

Rapportering 2018

Onderstaande tabel geeft een stand van zaken van de personeelsbesparing op 31/12/2018

Startsituatie	Aantal personeelsleden Departement WVG en agentschap Zorginspectie op 30/6/2014	322
Wijzigingen in periode 1/7/2014 - 31/12/2018	Overheveling van personeelsleden vanuit het Departement WVG naar overige entiteiten VO (voornamelijk in het kader van de rationalisatie van de management ondersteunende diensten)	-46
	Overheveling van personeelsleden naar het Departement WVG (bv. ihkv de 6 ^e SH, overheveling vanuit provincies, Sociale Maribel)	767
Totaal (Startsituatie + wijzigingen)		1 043
Te realiseren besparingsdoelstelling	Te realiseren afname van het aantal personeelsleden	-28 ²⁴
	Te behalen personeelsaantal op 31/12/2019	1 015
Realisatie besparingsdoelstelling (situatie op 31/12/2018)	Aantal personeelsleden Departement WVG op 31/12/2018	1 011
	Gerealiseerde afname van het aantal personeelsleden	-32

Het Departement WVG moet volgens de besparingsdoelstelling tegen eind 2019 28 personeelsleden minder tellen. Op meetdatum 31/12/2018 was er binnen het Departement WVG een afbouw van 32 personeelsleden gerealiseerd. Het betreft hier uiteraard een momentopname. Met lopende wervingen werd geen rekening gehouden. Ook in 2019 bewaakt het DWVG dat de te realiseren besparingsdoelstelling onverkort behaald zal worden.

5 BIJLAGEN: DUIDING NIEUW BELEID

- Bijlage 1 – Zorginspectie -bijkomende capaciteit voor opdrachten financieel toezicht
- Bijlage 2 – Zorginspectie -bijkomende capaciteit voor inspecties in de woonzorgcentra
- Bijlage 3 – Zorginspectie -bijkomende capaciteit gezondheidszorg/revalidatiesector
- Bijlage 4 – Zorginspectie -bijkomende capaciteit gehandicaptenzorg
- Bijlage 5 – Bijkomende capaciteit afdeling Justitiehuzen

Gezien en goedgekeurd

Getekend door Karine Moykens (Signature)
Getekend op 2019-03-04 11 50 45 +01 00
Reden Ik keur dit document goed

Karine Moykens

²⁴ De besparingsdoelstelling is gebaseerd op de laatste rapportage door AGO aan het Voorzitterscollege (12/7/2018)

///
**Bijlage 1 – Bijkomende capaciteit voor opdrachten
financieel toezicht**
///

1 INLEIDING

Team Financieel staat in voor het financieel toezicht in het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin Dit financieel toezicht bestaat uit een aantal zeer diverse opdrachten die samen te brengen zijn in 3 groepen

- toezicht op de besteding van overheidsmiddelen;
- toezicht op de financiële gezondheid en
- toezicht op financiële regelgeving.

Onder impuls van de zesde staats Hervorming en de Europese staatssteunregels aan diensten van algemeen economisch belang¹ en de beleidskeuzes die in die context worden gemaakt, staat het team Financieel voor een transitie. De verschuiving van een rechtstreekse (enveloppe-)financiering naar persoonsvolgende financiering maakt dat ook andere private actoren in de procedure betrokken worden waarop financieel toezicht vereist is. Daarnaast is er het nieuwe wetboek vennootschappen- en verenigingen in combinatie met nieuwe insolventieregelgeving. Tenslotte is er de tendens naar schaalvergroting en commercialisering waardoor zowel het risico op niet correct aangewende subsidie als het risico en de impact van een faillissement aanzienlijk verhogen.

De opgebouwde expertise met betrekking tot financieel toezicht en het inzicht in het financieel beheer van welzijns- en gezondheidsvoorzieningen worden door het team ook ter beschikking gesteld aan andere entiteiten van het beleidsdomein WVG en het kabinet van de minister in het kader van beleidsvoorbereiding of beleidsevaluatie maar ook voor de opvolging van individuele voorzieningen. Eerder genoemde evoluties hebben ook een impact op deze opdracht van het team.

Deze nota brengt de voor elk van de opdrachten de methodiek, de sectoren en de uitdagingen in kaart.

¹ besluit 2012/21/EU van de Commissie van 20 december 2011 betreffende de toepassing van artikel 106, tweede lid, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op staatssteun in de vorm van compensatie voor de openbare dienst, verleend aan bepaalde met het beheer van diensten van algemeen economisch belang belaste ondernemingen

2 SOORTEN INSPECTIES

2.1 TOEZICHT OP DE BESTEDING VAN OVERHEIDSMIDDELEN

2.1.1 Methodiek

Het oprichtingsbesluit van het Departement WVG dat ook de taakstelling van Zorginspectie regelt, stelt dat Zorginspectie ook instaat voor het toezicht op de “rechtmatige besteding van overheidsmiddelen” De besteding van overheidsmiddelen is in de WVG-sectoren echter weinig gereguleerd waardoor het team hiervoor het doelmatigheidsprincipe² hanteert en nagaat of de subsidie besteed werd voor het verkregen doel. Tijdens deze inspecties hanteert de inspecteur ook de aanbevelingen goed bestuur in welzijns- en zorgorganisaties als beoordelingskader, bijvoorbeeld bij de totstandkoming van de remuneratie; hoewel dit geen regelgeving is. In het woonzorgdecreet zijn een aantal van deze bepalingen wel opgenomen als verplichting.

De besteding van de middelen wordt gecontroleerd over een periode van 3 boekjaren. Indien er ernstige aanwijzingen van niet-doelmatige besteding zijn of het is niet aangetoond dat bepaalde kosten kaderen in het gesubsidieerde doel, neemt de inspecteur dit op in het besluit van het inspectieverslag.

De besteding van de overheidsmiddelen wordt ook opgevolgd door de inhoudelijk bevoegde entiteiten die de subsidies verstrekken. Daarom vragen zij jaarlijks financiële rapportering op van de erkende voorzieningen, bijvoorbeeld in het kader van een subsidieafrekening of een reservebepaling. Tijdens deze inspectie gaat de inspecteur daarom ook na of de financiële rapportering gebruikt kan worden voor de verdere dossierbehandeling door de Vlaamse overheid. In het besluit geeft de inspecteur aan in welke mate dit mogelijk is en of er een voorbehoud geformuleerd moet worden.

De financiële rapportering van erkende voorzieningen aan de subsidieverstrekende entiteit is binnen WVG voor de meeste sectoren geregeld in één specifiek besluit van de Vlaamse regering³. De toepassing van dit besluit wordt ook tijdens een inspectie op de besteding van de overheidsmiddelen nagegaan.

2.1.2 Sectoren

Deze inspecties gebeuren intussen in de meeste WVG-sectoren die vanuit Vlaanderen worden gefinancierd. Dit toezicht gebeurt met een wisselende inspectiefrequentie die vooral ingegeven is door de mate van of de periodiciteit van de opvolging door de inhoudelijk bevoegde entiteit en die varieert tussen de 3 en 10 jaar.

In de sectoren (algemeen welzijnswerk, teleonthaal, armoedebestrijding en vrijwilligerswerk) van de afdeling Welzijn & Samenleving van het **Departement WVG** hanteren we een periodiciteit van 10 jaar. Met VIPA werd afgesproken de besteding van infrastructuursubsidies en toezicht op vervreemding van gesubsidieerde gebouwen in het regulier financieel toezicht van de sectoren op te nemen.

Voor **Kind & Gezin** zijn dit voornamelijk de voorzieningen van de afdeling preventieve gezinsondersteuning (vertrouwenscentra kindermishandeling, centra kindzorg en gezinsondersteuning, opvoedingswinkels, inloopteam, expertisecentra kraamzorg) en de afdeling adoptie (binnenlandse en buitenlandse

² het **doelmatigheidsprincipe** beschreven in artikel 11 van de wet van 16 mei 2003 tot vaststelling van de algemene bepalingen die gelden voor de begrotingen, de controle op de subsidies en voor de boekhouding van de gemeenschappen en de gewesten, alsook voor de organisatie van de controle door het Rekenhof

³ Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 betreffende de boekhouding en het financieel verslag voor de voorzieningen in bepaalde sectoren van het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

adoptiediensten, voorbereidingscentra en diensten voor maatschappelijk onderzoek) en daarvoor hanteren we een periodiciteit van 5 jaar. In de kinderopvang doen we dit toezicht ad hoc, maar het decreet kinderopvang voorzien in een periodiek toezicht na afloop van een overgangperiode.

Voor **Zorg & Gezondheid** worden de sectoren (expertisecentra dementie, gezinszorg en aanvullende thuiszorg, regionale dienstencentra, diensten maatschappelijk werk van het ziekenfonds en centra geestelijke gezondheidszorg) bezocht met een frequentie van 5 jaar.

Met **Jongerenwelzijn** werd een inspectiefrequentie van 4 jaar afgesproken voor hun sectoren (voorzieningen bijzondere jeugdbijstand, pleegzorg en centra voor integrale gezinszorg).

In de sectoren (voorzieningen gehandicaptenzorg, revalidatievoorzieningen, budgethouderverenigingen, vrijetijdsinitiatieven, mentororganisaties, centra voor ontwikkelingsstoornissen en doventolkendiensten) van het **VAPH** waar vandaag toezicht op de besteding van de middelen gebeurt, hanteren we een inspectiefrequentie van 3 jaar. Het toezicht op de besteding van individuele zorgbudgetten (PAB, PGB, IMB) gebeurt door het team gehandicaptenzorg.

2.1.3 Uitdagingen

Onder impuls van de zesde staatshervorming wordt de financiering van een aantal zorgsectoren overgedragen aan Vlaanderen en ondergebracht in bestaande en nieuwe entiteiten. De erkenning van een aantal van deze sectoren was al langer een Vlaamse bevoegdheid waardoor er al inhoudelijk toezicht door Zorginspectie gebeurde. Nu de financiering een Vlaamse bevoegdheid is geworden, moet er ook financieel op worden toegezien en dit betekent een aanzienlijke uitbreiding van de opdracht. Toezicht op de besteding van de middelen moet immers nu ook gebeuren in de sectoren van de zorgkassen, de uitbetalingsactoren van het groeipakket, de woonzorgcentra, de psychiatrische verzorgingstehuizen, de initiatieven beschut wonen, de multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorg en de revalidatiesectoren. De evolutie naar persoonsvolgende financiering in deze sectoren zal ongetwijfeld ook gevolgen hebben voor het toezicht op de besteding van die middelen, zeker wanneer men niet voor vouchers kiest maar voor persoonsvolgende middelen, maar die zijn op dit moment moeilijk in te schatten.

Een andere belangrijke uitdaging voor het team ligt in het verbod op overcompensatie en illegale staatssteun dat is ingesteld door het Europese DAEB-besluit. De meeste WVG-sectoren voldoen aan de definitie van een DAEB maar de richtlijn werd nog maar in enkele sectoren omgezet in de regelgeving. Onder impuls van het juridisch team gebeurt dit nu wel en het voornaamste gevolg hiervan voor het team is dat een driejaarlijkse controle op overcompensatie vereist is, daar waar de inspectiefrequentie nu gemiddeld lager ligt. Hoewel de richtlijn niet specificeert dat hiervoor een inspectie nodig is, zal het in de praktijk in de meeste sectoren wel hierop neerkomen; enerzijds omdat de expertise hiervoor in het beleidsdomein zich voornamelijk in het team bevindt en anderzijds omdat het meestal niet mogelijk is op basis van ingestuurde rapportering. Dit heeft vooral gevolgen voor de sectoren waar de dienstverlening nu reeds erkend is als DAEB: de sector van de kinderopvang, de sectoren van het woonzorgdecreet, de voorzieningen i.k.v. de Vlaamse Sociale Bescherming en de VAPH-voorzieningen en ziekenhuizen met een infrastructuurforfait.

Binnen het beleidsdomein is nu ook een stijgend aantal eenmanszaken erkend als zorgverlener, waarbij de DAEB-regels moeilijk toepasbaar blijken. Niet-bestede subsidies in een eenmanszaak omvatten immers ook het loon van de zaakvoerder en zijn dus niet zo maar te beschouwen als overcompensatie. Je kan ze ook niet zomaar toevoegen aan een reserve, want het zijn middelen die niet noodzakelijk opnieuw in de werking terechtkomen. Europa voorziet in het DAEB-besluit het concept "redelijke winst", maar dat begrip uniform invulling geven in de context van eenmanszaken is uiterst complex en gevoelig. Bij eenmanszaken is de grens tussen bedrijf en privé hoe dan ook erg vaag, in tegenstelling tot een rechtspersoon waar het vermogen

volledig gescheiden is van het privévermogen. Het aantal eenmanszaken zal op korte termijn ook toenemen doordat nu ook niet-vergunde zorgaanbieders in de sectoren van het VAPH zorg kunnen verstrekken

Door de tendens naar schaalvergroting en commercialisering wordt deze taak ook moeilijker. Het werken met verschillende rechtspersonen voor verschillende taken (beheer vastgoed, uitbating, management, catering, ...) gebeurt courant bij commerciële groepen. Dit maakt het moeilijk om na te gaan of intern doorgefactureerde prestaties marktconform zijn en in verhouding staan tot de reële kostprijs.

Uitdagingen:

- Zesde staatshervorming
- Persoonsvolgende financiering
- DAEB-besluit en ontoelaatbare staatssteun
- Eenmanszaken als zorgaanbieder
- Schaalvergroting en commercialisering

2.2 TOEZICHT OP DE FINANCIËLE GEZONDHEID

2.2.1 Methodiek

Tijdens het toezicht op de financiële gezondheid gaat de inspecteur na of de continuïteit van de dienstverlening bedreigd is. Hierbij wordt de financiële draagkracht van de volledige organisatie bekeken, dus ook de invloed van eventuele andere (niet erkende) activiteiten. Bij (commerciele) groepen trachten we dat zelfs te doen voor de hele groep. We focussen op de schulden en vorderingen en de rendabiliteit van de organisatie. We nemen ook de invloed van hangende en dreigende geschillen mee in onze afweging.

Voor de aansturing van deze taak steunen we heel erg op ons knipperlichteninstrument, dat elk kwartaal een overzicht aanlevert van organisaties in potentiële financiële moeilijkheden. We bezorgen deze informatie ook aan de andere WVG-entiteiten, ongeacht of er een inspectie gebeurt. Het knipperlichteninstrument maakt gebruik van jaarrekeningen bij de Nationale Bank om automatische financiële analyses op uit te voeren. Daarnaast verwerkt het ook informatie met betrekking tot RSZ-dagvaardingen en achterstallige RSZ-schulden. Er is ook een koppeling met Modular voor de opvolging van eerdere inspecties. Wij gaan voor deze taak vanzelfsprekend niet uitsluitend voort op informatie uit het knipperlichteninstrument. Wanneer we langs andere weg (klachten, dossierbeheer, andere organisaties,...) signalen ontvangen kan dat ook aanleiding geven tot inspectie.

2.2.2 Sectoren

Het knipperlichteninstrument screent alle WVG-sectoren. We hebben echter niet over alle sectoren even veel informatie. De Nationale Bank heeft enkel jaarrekeningen van middelgrote tot zeer grote rechtspersonen zoals grote vzw's en vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid. Van kleine vzw's, eenmanszaken, feitelijke verenigingen en vennootschappen met onbeperkte aansprakelijkheid hebben we geen jaarrekening en kunnen we dus geen financiële analyse doen. RSZ-schulden en -dagvaardingen kunnen we enkel krijgen van voorzieningen die met personeel werken, en bijvoorbeeld niet van eenmanszaken die met zelfstandige medewerkers werken.

In principe doen we deze taak dus in alle WVG-sectoren, maar in de praktijk stellen we vast dat het risico hoogst is in de sector van de woonzorgcentra en de kinderopvang. In deze laatste sector, waar veel kleine organisaties actief zijn die dan nog vaak met zelfstandige medewerkers werken, gaan we dus meestal voort op signalen van de klachtendienst of van het dossierbeheer.

2.2.3 Uitdagingen

Sedert de invoering van de Algemene verordening gegevensbescherming biedt het knipperlichteninstrument in zijn huidige vorm onvoldoende garanties voor de bescherming van persoonsgegevens waardoor het instrument herbouwd zal moeten worden. We denken over een goede tussentijdse oplossing te beschikken conform de vereisten van de AVG. Deze tussenoplossing zal alleen aanzienlijk meer manueel werk vergen.

Ook bij deze taak bemoeilijkt het werken met verschillende rechtspersonen voor verschillende taken (beheer vastgoed, uitbating, management, catering,...) de inschatting van de financiële draagkracht. Groepen zijn het er immers steeds met de inspecteur over eens dat de financiële draagkracht bepaald wordt door de groep als geheel maar zijn dan weer onvoldoende of niet transparant over niet-erkende rechtspersonen die deel uitmaken van de groep.

Tenslotte is er nog de nieuwe vennootschappen- en verenigingswet die vanaf 2019 in werking treedt en waardoor vzw's nu onbeperkt handelsactiviteiten kunnen ondernemen en door het begeleidende nieuwe insolventierecht nu ook failliet kunnen gaan. Dit betekent dat opvolging van financiële risico's nog belangrijker wordt en de performantie van het knipperlichteninstrument verhoogd moet worden. Dit wordt ook versterkt door de aanhoudende schaalvergroting en commercialisering waardoor niet alleen de risico's verhogen maar ook de impact van een eventueel faillissement toeneemt.

Uitdagingen

- Algemene Verordening Gegevensbescherming en knipperlichteninstrument
- Schaalvergroting en commercialisering
- Nieuw wetboek vennootschappen en verenigingen en insolventierecht

2.3 TOEZICHT OP FINANCIËLE REGELGEVING

2.3.1 Methodiek

Voor de reeds besproken opdrachten beschikken we over een zeer beperkt regelgevend kader maar in sommige sectoren is er wel degelijk financiële regelgeving waarop toezicht vereist is, zoals gereguleerde gebruikersbijdragen, specifieke subsidieregelgeving met een afrekening, specifieke regels in het kader van individuele toelagen.

Gezien deze taak heel sterk afhankelijk is van de regelgeving in kwestie, kan de methodiek dus wel sterk verschillen. We bespreken die dan ook per sector.

2.3.2 Sectoren

Op dit moment zetten we sterk in op deze taak in de sectoren van **Kind & Gezin** en dan vooral op het toezicht op de regelgeving over de inkomensgerelateerde kinderopvang. Deze opdracht heeft een controlerend maar ook een educatief aspect. In de sector van de kinderopvang zijn er immers veel kleinschalige initiatieven waar administratieve competenties minder aanwezig zijn en niet-conform werken houdt ook risico's in voor de locatie zelf. Daarnaast doen we ook toezicht op de FCUD-regelgeving waar bij sommige opvanglocaties een subsidieafrekening dient te gebeuren.

Voor het agentschap **Zorg & Gezondheid** hebben we een opdracht met betrekking tot de aanvragen voor dagprijsverhogingen wanneer de administratie vragen heeft in een dossier voor een dagprijsverhoging. Daarnaast houden we toezicht op de zorgkassen in het kader van de regelgeving van de Vlaamse Zorgverzekering, de tegemoetkoming hulp aan bejaarden (THAB) en het basisondersteuningsbudget (BOB). De inspectiemethodiek in deze werd ontwikkeld op basis van een risicoanalyse over de regelgeving die is uitgevoerd door een extern consultancybureau, waarbij de procedures die gecontroleerd worden jaarlijks gekozen worden in functie van hun risicoscore.

In opdracht van de afdeling Welzijn & Samenleving van het **Departement** houden we toezicht op de toekenningsvoorwaarden voor de erkenning voor belastingvrijstelling van giften.

2.3.3 Uitdagingen

Voor deze opdracht liggen de uitdagingen voornamelijk bij het VSB-decreet, het overnamedecreet en het groeipakket. In elk van deze sectoren worden we geconfronteerd met nieuwe toezichttaken ten aanzien van de zorgkassen (aanzienlijke uitbreiding procedures), de mutualiteiten (in de periode dat de sectoren uit het overnamedecreet nog niet onder de VSB vallen) en de uitbetalingsactoren van het groeipakket. In elk van deze sectoren gaat het om gelijkaardige vorm van toezicht en willen we de goede praktijk van de zorgkassen kopiëren. Wanneer we de voornaamste risico's in de regelgeving in kaart kunnen laten brengen en ons toezicht daarop enten, weten we uit de ervaringen met de zorgkassen dat de foutenmarge in de steekproeven zeer sterk afneemt.

Uitdagingen:

- VSB-decreet
- Overnamedecreet
- Groeipakket

2.4 EXPERTISECENTRUM

2.4.1 Methodiek

Het team krijgt omwille van de financiële expertise en het helikopterzicht op de WVG-sectoren regelmatig beleidsvragen van andere entiteiten en het kabinet van de minister. Deze vragen zijn zeer uiteenlopend – zoals de voorbeelden per sector hieronder ook illustreren – en vergen vaak de inzet van een breed gamma aan tools die het team ter beschikking heeft. Meestal gaat het immers om een analyse van financiële rapportering, al dan niet aangevuld met inspectiebezoeken ter plaatse die in grotere sectoren eerder steekproefsgewijs zullen gebeuren.

2.4.2 Sectoren

Omwille van evoluties in de financiering van diverse zorgsectoren kregen we gerichte vragen van het **agentschap Zorg & Gezondheid**. In de sector van de psychiatrische verzorgingstehuizen kregen we de vraag om vermoede onderfinanciering van de sector te onderzoeken. Daarnaast kregen we ook een vraag naar ondersteuning bij herziening van de opnemingsprijs van de PVT. In de sector van de centra voor geestelijke gezondheidszorg begeleidden we Z&G in hun traject m.b.t. de reservebepaling.

Van het **VAPH** en van **VIPA** kregen we in het recente verleden adviesvragen naar boekhoudkundige verwerking van de financiering.

Voor **Welzijn & Samenleving** en **Jongerenwelzijn** volgden we de fusierondes in respectievelijk de centra voor algemeen welzijnswerk en de pleegzorg op en werkten we mee aan richtlijnen met betrekking tot de overdracht van activa.

Aan het kabinet tenslotte stellen we onze expertise ter beschikking bij de opvolging van individuele dossiers

2.4.3 Uitdagingen

Bij het uitvoeren van deze taak worden we geconfronteerd met het feit dat financiële expertise in het beleidsdomein WVG niet steeds even sterk aanwezig is in de agentschappen, waardoor men sterk op onze expertise steunt. Dat maakt dat de functiescheiding tussen erkennen en subsidiëren enerzijds en inspecteren anderzijds niet altijd even scherp is. De grote evoluties op het vlak van financiering hebben de nood aan financiële expertise binnen de inhoudelijk bevoegde entiteiten wel zichtbaar gemaakt, waardoor hierop meer dan vroeger wordt ingezet.

De veranderende omgeving (schaalvergroting, commercialisering) en professionalisering van het financieel beleid bij WVG-voorzieningen maakt dat het belangrijk is de kennis van het team voldoende op peil te houden en actief te verhogen en diversifiëren.

Uitdagingen:

- Financiële expertise bij inhoudelijke entiteiten verhogen
- Op peil houden en actief verhogen van kennis

3 IMPACT OP DE WERKING

Het team Financieel bestaat vandaag uit 11 personen:

- 1 teamverantwoordelijke
- 1 stafmedewerker
- 8 inspecteurs (7,6 VTE)
- 1 langdurig afwezige inspecteur

Op basis van het voorgaande is afgewogen welke profielen nodig zijn om deze opdrachten te kunnen opnemen. Daaruit blijkt dat vooral financiële/economische profielen vereist zullen zijn. Deze profielen zijn ook breder inzetbaar in het team, omdat ze ook voor administratief toezicht ingezet kunnen worden. Ervaring met financiële analyse, bij voorkeur in een groepscontext, is noodzakelijk. Op basis van de beschikbare inspectiedagen per voltijdsequivalent werd berekend dat voor deze **nieuwe taken** een **extra inzet van 5,11 VTE** nodig is.

Inzet middelen per inspectietaak vanaf 2019:

Agentschap	Afdeling	Subsector	Soort competentie	Aantal inspectiepunten	Basis frequentie	Frequentie	Jaarlyks	# VTE	TOTAAL VTE	Δ VTE
DEP WVG	W&S	Autonome Centra voor Algemeen Welzijnswerk	Financieel	11	Afspraken	10	1	0,02	0,79	0,11
DEP WVG	W&S	Centra voor teleonthaal	Financieel	5	Afspraken	10	1	0,01		
DEP WVG	W&S	Ondersteunende structuren algemeen autonoom vrijwilligerswerk	Financieel	150	Afspraken	10	15	0,25		
DEP WVG	W&S	Armoedebestrijding verenigingen waar armen het woord nemen + Initiatief lokale besturen + ondersteunende structuren	Financieel	63	Afspraken	10	6	0,11		
DEP WVG	W&S	Samenlevingsopbouw	Financieel	8	Afspraken	10	1	0,01		
DEP WVG	W&S	Ondersteunende structuren AWW	Financieel	1	Afspraken	10	0	0,00		
DEP WVG	W&S	Projecten W&S (ad hoc algemeen welzijnswerk + armoede + ad nominatim)	Financieel	72	Afspraken	10	7	0,12		
DEP WVG	W&S	Belastingvrijstelling	Administratief B	530	Op vraag	ad hoc	10	0,17		
DEP WVG	VIPA	Ziekenhuisinfrastructuur	Financieel	99	Op vraag	ad hoc	7	0,11		
K&G	KO	KO - IKT (groepsopvang, gezinsopvang bij DVO)	Administratief B	1604	Afspraken	6	160	1,78	6,45	1,00
K&G	KO	KO - FCUD	Administratief B	57	Afspraken	1	57	0,95		
K&G	KO	KO - Financiële gezondheid	Financieel	2008	KLI/signalen	ad hoc	15	0,25		
K&G	KO	KO - Besteding middelen	Financieel	753	DAEB	6	126	2,09		
K&G	ADOP	Alle sectoren	Financieel	13	Afspraken	5	3	0,04		
K&G	PGO	Consultatiebureaus	Financieel	43	Afspraken	ad hoc	2	0,03		
K&G	PGO	Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning	Financieel	18	Afspraken	5	4	0,06		
K&G	PGO	Vertrouwenscentra Kindermishandeling	Financieel	6	Afspraken	5	1	0,02		
K&G	PGO	Opvoedingswinkels	Financieel	14	Afspraken	5	3	0,05		
K&G	PGO	Inloopteams	Financieel	10	Afspraken	5	2	0,03		
K&G	PGO	Expertisecentra Kraamzorg	Financieel	6	Afspraken	5	1	0,02		
K&G	PGO	Projecten PGO	Financieel	38	Afspraken	5	8	0,13		
K&G	Toelagen Gezinsbeleid	Uitbetalingsactoren - Besteding middelen	Financieel	4	Decreet	1	4	0,50		
K&G	Toelagen Gezinsbeleid	Uitbetalingsactoren - Toepassing regelgeving	Administratief A	5	Decreet	1	5	0,50		
Z&G	WZ & 1e lijn	WZC - Besteding middelen	Financieel	496	DAEB	3	165	2,76		
Z&G	WZ & 1e lijn	Ouderenvoorzieningen - Financiële gezondheid	Financieel	445	KLI/signalen	ad hoc	13	0,22		
Z&G	WZ & 1e lijn	Expertisecentra Dementie	Financieel	10	Eigen initiatief	5	2	0,03		
Z&G	WZ & 1e lijn	Diensten gezinszorg en aanvullende thuiszorg	Financieel	105	Eigen initiatief	5	21	0,35		
Z&G	WZ & 1e lijn	Regionale dienstencentra	Financieel	29	Eigen initiatief	5	6	0,10		
Z&G	WZ & 1e lijn	Diensten maatschappelijk Werk van het ziekenfor	Financieel	23	Eigen initiatief	5	5	0,08		
Z&G	Gespecialiseerde zorg	Centra Geestelijke Gezondheidszorg	Financieel	20	Eigen initiatief	3	7	0,11		
Z&G	Gespecialiseerde zorg	Psychiatrische Verzorgingstehuizen	Financieel	24	DAEB	3	8	0,13		
Z&G	Gespecialiseerde zorg	Initiatieven voor Beschut Wonen	Financieel	42	DAEB	3	14	0,23		
Z&G	Gespecialiseerde zorg	Multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve	Financieel	15	DAEB	3	5	0,08		
Z&G	Gespecialiseerde zorg	Revalidatieovereenkomsten	Financieel	123	DAEB	3	41	0,68		
Z&G	Gespecialiseerde zorg	Revalidatieziekenhuizen (categorale)	Financieel	8	DAEB	3	3	0,04		
Z&G	VSB	Zorgkassen VSB - Besteding middelen	Financieel	6	DAEB	3	2	0,07		
Z&G	VSB	Zorgkassen VSB Toepassing regelgeving	Administratief A	18	Decreet	1	18	0,60		
JW	Voorzieningenbeleid	Voorzieningen bijzondere jeugdbijstand	Financieel	111	Afspraken	4	25	0,42	0,47	0,00
JW	Voorzieningenbeleid	Pleegzorg	Financieel	5	Afspraken	4	1	0,02		
JW	Voorzieningenbeleid	Centra Integrale Gezinszorg	Financieel	8	Afspraken	4	2	0,03		
VAPH	Financiering en zorgplanning	Voorzieningen Gehandicaptenzorg (Amb/semi/re	Financieel	232	Eigen initiatief	3	77	1,29	1,69	0,00
VAPH	Financiering en zorgplanning	Revalidatiecentra	Financieel	49	Eigen Initiatief	3	16	0,27		
VAPH	Financiering en zorgplanning	VAPH Vrijtijdsinitiatieven, Centra voor ontwikkelingstoornissen, Doventolkdienst, Mentororganisatie	Financieel	20	Eigen Initiatief	3	7	0,11		
VAPH	Financiering en zorgplanning	Budgethoudersvereniging	Financieel	4	Eigen initiatief	3	1	0,02		

TOTAAL Δ VTE 5,11

////////////////////////////////////
**Bijlage 2- Bijkomende capaciteit voor inspecties in
de woonzorgcentra**
////////////////////////////////////

1 INLEIDEND

1.1 SITUERING VAN DE INSPECTIES IN DE WOONZORGCENTRA IN HET TEAM WELZIJN

Er worden heel wat sectoren geïnspecteerd vanuit het team welzijn:

Residentiële Ouderenzorg (Woonzorgcentra / rust- en verzorgingstehuizen, Groepen van assistentiewoningen, Meldingsplichtige voorziening, Dagverzorgingscentra, Centra voor kortverblijf, Expertisecentra voor dementie), **Thuiszorg** (Gezinszorg en aanvullende thuiszorg, Diensten voor logistieke hulp, Diensten voor gastopvang, Diensten voor oppashulp, Diensten voor thuisverpleging, Lokale dienstencentra, Regionale dienstencentra, Verenigingen van gebruikers en mantelzorgers, Diensten maatschappelijk werk van het ziekenfonds, Centrum voor herstelverblijf, Samenwerkingsinitiatieven eerstelijnsgezondheidszorg), **Palliatieve zorg** (Palliatieve netwerken), **Welzijn** (Centra voor algemeen welzijnswerk, Centra voor teleonthaal, Georganiseerd vrijwilligerswerk, Samenlevingsopbouw, Verenigingen waar armen het woord nemen, Ondersteunende structuren welzijn, Schuldbemiddeling), **Bijzondere Jeugdzorg** (Organisaties voor bijzondere jeugdzorg, Onthaal en Oriëntatie, Diensten herstelgerichte- en constructieve afhandeling, Crisis hulp aan huis, Diensten pleegzorg, Gemeenschapsinstellingen, Centra voor integrale gezinszorg, Projecten, Jeugd detentiecentrum Tongeren).

Binnen dit geheel van sectoren komen de woonzorgcentra steeds vaker in beeld. **De maatschappelijke verwachtingen ten aanzien van de kwaliteitsbewaking door inspectie zijn hoog.** Die verwachtingen zijn terecht, gezien de problemen waar de sector overduidelijk mee kampt maar staan niet in verhouding met de beschikbare inspectiecapaciteit.

In grootteordes mogen we zeggen dat dit team een 1000-tal inspecties per jaar uitvoert, waarvan ruim de helft in de WZC of 2/3^{de} in de ruimere residentiële ouderenzorg.

Deze verdeling is al problematisch op zich omdat daardoor andere sectoren onderbelicht blijven.

1.2 KENGETALLEN

Op dit moment bestaat het team uit 21 (koppen) inspecteurs (16,80 VTE inspectie), waarvan er 9 VTE kunnen worden ingezet voor de WZC.

In het team welzijn is een VTE 160 werkdagen per jaar beschikbaar voor inspecties (zie tabel als bijlage). Een inspectie neemt gemiddeld 2 werkdagen in beslag (voorbereiding, inspectie ter plaatse, verslag, verwerken reacties).

2 BEREKENING VAN INZET IN DE WOONZORGCENTRA

2.1 BASISTOEZICHT

Vanaf 2009 hebben we een inspectiefrequentie ingesteld van 3 jaar. Als we uitgaan van 800 erkende WZC, dan betekent dit gemiddeld 267 inspecties op jaarbasis. Vanaf 2019 zal die inspectiefrequentie in de feiten verschuiven naar een 4 jaarlijkse opvolging maar met een sterkere tussentijdse opvolging (zie verder) met een gemiddelde van 200 inspecties per jaar.

200 inspecties * 2 werkdagen = 400 werkdagen = 2,5 FTE
--

2.2 MEER ALERTHEID VOOR HET OPVOLGEN VAN RISICO'S

Zorginspectie is ervan overtuigd dat we meer moeten investeren vanuit een pro actieve houding om te vermijden dat we in de situatie komen dat het WZC geen kwaliteit van zorg meer kan garanderen. Een kortere opvolging in die WZC waar de kwaliteit om tal van redenen daalt, kan voorkomen dat ze verder in een neerwaartse spiraal dreigt te komen. Mogelijk vermijden we hiermee ook klachten. We vertrekken hierbij vanuit onze visie dat de kwaliteit van de zorg voor de gebruiker prioritair is, wetende dat de verblijfsduur in een WZC toch wel heel kort is geworden.

Ernstige tekorten worden niet enkel administratief opgevolgd door Z&G, maar ook – in goed overleg met Z&G – steeds meer via inspecties. Zowel Z&G als ZI beslissen vaker om bij het vaststellen van ernstige tekorten die een risico kunnen inhouden voor de gebruiker (en dit kan vastgesteld zijn bij een periodieke opvolging of bij een klachtinspectie), sneller langs te gaan voor een bijkomende opvolging van de eerder vastgestelde tekorten en het ingediende remedieringsplan. Voorzieningen krijgen op die manier kansen om zich te herpakken. Wanneer we in 2015 spreken van een 4-tal WZC die we op die manier opvolgen, stijgt dit aantal van 40 in 2016 naar 51 in 2017. Dit versterken we.

We verwachten dat minimum 2/3^{de} van de geïnspecteerde WZC per jaar zoals bepaald voor het basistoezicht binnen de twee jaar een opvolgingsinspectie krijgt

In dit verband willen we aanstippen dat we reeds vanaf 2016 hebben beslist om nieuwe WZC de eerste twee jaar kort op te volgen omdat we merken dat een opstart om tal van redenen moerzaam kan verlopen (bv organisatie op punt stellen en voldoende en gekwalificeerd personeel aantrekken). We voeren in die voorzieningen 3 inspecties uit binnen de eerste 3 werkjaren. Knelpunten die niet op korte termijn worden opgelost, worden immers steeds moeilijker te remediëren.

Vertrekkend vanuit het basistoezicht aan 200 WZC per jaar waarvan 2/3^{de} een opvolging krijgt binnen twee jaar en verhoogd met een 30 inspectievragen vanuit Z&G (we gaan ervan uit dat naarmate ZI zelf sneller opvolgt, minder aanvragen vanuit Z&G zullen komen), geeft dit een gemiddelde van 164 inspecties per jaar.

164 inspecties * 2 werkdagen = 328 werkdagen = 2,05 FTE

Ondanks de inspanningen die worden geleverd door de overheid inzake opvolging en de ondernomen maatregelen, zijn er een aantal WZC die structureel niet voldoen aan de kwaliteitsvereisten. Dit noopt tot een zeer korte opvolging, zowel door Z&G als door ZI tot het WZC zich herpakt, een overname laat gebeuren, sluit of gesloten wordt

Dat betekent dat die WZC gemiddeld 3 inspectiebezoeken per jaar krijgen.

Indien Z&G een maatregel neemt zoals een schorsing of sluiting houdt dit automatisch kort opeenvolgende inspecties in, afhankelijk van de situatie ter plaatse. Zo heeft o.m. een schorsing een minimum aantal inspecties van 6 op 6 maanden.

Wanneer we uitgaan van een 50-tal voorzieningen op jaarbasis en gemiddeld 3 inspecties op jaarbasis, komen we op 150 inspecties op jaarbasis, waarbij we een 50-tal in meer mogen rekenen voor de extra inspecties op verschillende dagmomenten en de opvolging van beslissingen die werden genomen door Z&G Dit geeft een gemiddelde op jaarbasis van 200 inspecties.

200 inspecties * 2 werkdagen = 400 werkdagen = 2,5 FTE

2.3 Klachten en ernstige gebeurtenissen stijgen

Er is een sterke stijging van het aantal klachten. Aandacht in de media voor mistoestanden (zoals ook de pano reportage in het najaar 2017) zorgen voor bijkomende pieken. Zorginspectie neemt klachten ernstig en wenst die grondig en goed voorbereid aan te pakken.

Met de goedkeuring van het toezichtdecreet, werd op dat vlak een volgende stap gezet, m.n. dat de klachtindiener een stem krijgt in het proces via ontvangst van het ontwerpverslag zodat ook hij kan reageren. Dat brengt extra inzet met zich, o.m. meer uitgebreide contactname met de klachtindiener en verwerken van zowel de reactie van de klachtindiener als die van de voorziening op het ontwerpverslag. Dit geldt uiteraard voor alle sectoren maar omdat het aantal klachten binnen de ouderenzorg en specifiek de WZC hoog zit en een aantal klachten complexer/ernstiger worden, is de impact hiervan niet te onderschatten. Het aantal inspecties n.a.v. ernstige gebeurtenissen blijft beperkt maar we verwachten dat de meldingen SGOG bij Z&G mee tot een toename van die inspecties zal leiden.

Klachtencijfers voor ouderenzorg waarbij het vnl gaat om WZC

- 2015: 63
- 2016: 107
- 2017: 216
- 2018: 216

Het is moeilijk om nu reeds een realistische berekening te maken van de verwachte klachten 2019 e.v. maar gelet op de evolutie van de voorbije 4 jaar kunnen we ervan uit gaan dat het aantal rond de 200 zal blijven liggen.

De beleidsbrief 2018-2019 voorziet een actieplan toezicht en handhaving. In het kader daarvan wordt gevraagd dat Zorginspectie zich naast de voorziene basis- en risico opvolging toelegt op de specifieke opvolging van gegronde klachten waarbij ook aandacht moet gaan naar avond-, nacht- en weekendinspecties in WZC. We ramen dit aantal voorlopig op de helft van de ingediende klachten, m.n. 100 per jaar.

Deze 2 vormen van klachtinspecties geven een gemiddelde van 300 inspecties per jaar.

$300 \text{ inspecties} * 2 \text{ werkdagen} = 600 \text{ werkdagen} = 3,75 \text{ FTE}$

2.4 INSPECTIES MET TWEE INSPECTEURS:

Onze huidige personeelsinzet is voorzien dat elke inspectie door 1 inspecteur gebeurt. De praktijk maakt dat we bepaalde inspecties laten uitvoeren door 2 inspecteurs in gevallen zoals verder uiteengezet, maar we beperken dit sterk omwille van de beschikbare inspectiecapaciteit.

De stijgende complexiteit en ernst van de klachten en de grotere betrokkenheid van de klachtindiener bij de inspectie (het inspectieverslag), het soms delicate karakter en de emotioneel beladen aard van ernstige gebeurtenissen waarbij de inspecteur de objectiviteit extra moet bewaken, het stijgend aantal inspecties in een aantal voorzieningen waar we meer risico's vaststellen, die moeizaam verlopen en waarbij het aangewezen is om met 'vier ogen' te kijken, maakt dat we met het oog op een kwalitatieve inspectie en dito verslag, meer willen inzetten op inspecties met twee

We gaan ervan uit dat we een marge moeten hebben om het aantal inspecties met twee bij de opvolging van risico's, bij de klachtinspecties en ernstige gebeurtenissen, en bij onze inspecties in de voorzieningen die systematisch onvoldoende kwaliteit van zorg aanbieden te kunnen garanderen. We schatten dit op 25% Vertrekkend van de gegevens die hiervoor worden vermeld, betekent dit:

- Risico's opvolgen. 41
- Klachten/ernstige gebeurtenissen: 50
- Voorzieningen die een verhoogde opvolging vragen: 50

141 inspecties * 2 werkdagen = 400 werkdagen = 1,75 FTE

2.5 THEMATISCHE INSPECTIES

De beleidsbrief 2018-2019 voorziet een actieplan toezicht en handhaving. In het kader daarvan wordt gevraagd dat Zorginspectie zich naast de voorziene inspecties bovendien meer toelegt op avond-, nacht- en weekendinspecties. Inzetten op tussentijdse (verantwoorde) extra inspecties vereist voldoende capaciteit of brengt de andere opdrachten in gedrang. De berekening hiervoor werd, vermits deel uitmakend van de concrete planning vanaf 2019, opgenomen in het punt "**Klachten en ernstige gebeurtenissen stijgen**". Daarnaast worden volgende thema's terecht nog gevraagd voor inspectie (ethisch verantwoorde zorg in de WZC, levenseindezorg, diversiteit, rechtspositie, omgaan met dementie, ondervoeding, vrijheidsbeperkende maatregelen, medicatiebeleid, personeelsbeleid, governance, bovennorm personeel..) maar kunnen niet zomaar ingepast worden.

Enkele van de aangehaalde thema's kunnen, afhankelijk van wat wordt beoogd, deel uitmaken van de basisopvolging maar dit geldt zeker niet voor al deze thema's. Er zijn momenteel nog te weinig gegevens voor handen om dit te beproeven maar in elk geval moeilijk in te passen met het huidige personeelsbestand.

Personeelsinzet kan nog niet precies berekend worden
--

2.6 RIZIV FINANCIERING

Overdracht van RIZIV financiering naar Vlaanderen ten gevolge van de staatshervorming. De overdracht maakt dat Zorginspectie wordt ingeschakeld om in de ouderenvoorzieningen na te gaan of de gegevens die worden bezorgd omtrent personeelsinzet correct is gebeurd. We gaan uit van een steekproefsgewijze toets op jaarbasis bij 100 voorzieningen

100 inspecties * 2 werkdagen = 200 werkdagen = 1,25 FTE

2.7 PRO MEMORIE: REGIONALISERING WERKINGEN

Overdracht van volgende werkingen:

- Multidisciplinaire palliatieve teams: 15
- Lokaal Multidisciplinaire netwerken: 45

Personeelsinzet kan nog niet precies berekend worden

3 SAMENVATTEND

	aantal inspecties	personeelsinzet per inspectie	totaal mandagen	FTE
basistoezicht	200	2	400	2,50
opvolging risico's	164	2	328	2,05
risicovoorzieningen	200	2	400	2,50
klachtinspecties	300	2	600	3,75
inspecties met twee	141	2	282	1,76
thematische inspecties				
RIZIV financiering	100	2	200	1,25
regionalisering				
TOTAAL				13,81

Gelet op de noodzaak om vooral in de WZC frequenter aanwezig te zijn maar ook taken uit te voeren die ingevolge de staatshervorming (RIZIV- financiering, eerstelijnszorg), is er nood aan extra mankracht. Op basis van de berekening die hoger werd gemaakt komen we op **13,81 VTE** voor de woonzorgcentra. We beschikken momenteel over **9 VTE**. In grootteorde betekent dit een tekort van **5 VTE** op korte termijn voor de WZC.

Hierbij wordt nog geen rekening gehouden met de verwachtingen op vlak van thematische inspecties in de WZC en de regionalisering van een aantal werkingen. Voor beide opdrachten kan nog geen precieze berekening worden gemaakt, maar alleszins is de geschatte **13,81** daardoor eerder een onderschatting van de benodigde capaciteit

- GGZ-revalidatie

Psychosociale revalidatie voor volwassenen	13
Psychosociale revalidatie kinderen en jongeren	4
Voorzieningen voor revalidatie van verslaafden	13
Moeder-baby-eenheden	2
Centra voor Ambulante Revalidatie	50
Referentiecentra voor autisme	4
<i>TOTAAL GGZ-revalidatie</i>	<i>86</i>

- Fysieke revalidatie en GGZ-revalidatie

<i>TOTAAL fysieke revalidatie en GGZ-revalidatie</i>	<i>105</i>
--	------------

2 INHOUDELIJKE ONDERBOUWING EXTRA INSPECTIECAPACITEIT

Om kwalitatief en regelmatig basistoezicht te kunnen voorzien in de bijkomende inspectiepunten, naast de bestaande gezondheidssectoren, en om daarnaast ook gepast te kunnen inspelen op meldingen van incidenten of klachten voor het geheel van de gezondheidsvoorzieningen, is extra inspectiecapaciteit vereist

- De maatschappelijke verwachting, zeker vanuit de bevoegdheidsoverdracht na de 6^e staatshervorming, zal zijn dat deze 'nieuwe' inspectiepunten snel worden meegenomen in het basistoezicht vanuit Zorginspectie.
- De meeste van deze inspectiepunten hebben nooit eerder toezicht gekregen, wat de nood aan kwalitatieve inspecties nog verhoogt.
- Om voor elk van de inspectiepunten de gepaste inspectiemethodiek te kunnen inzetten, is een degelijk en intensief voorbereidingstraject noodzakelijk. Het is daarbij essentieel om alle relevante stakeholders te betrekken, zodat we gedragenheid creëren binnen de sectoren zelf die vervolgens ook zal bijdragen aan de kwaliteit van de zorg binnen elke voorziening.
- In de ziekenhuissectoren is het belangrijk om structureel minimaal 2 inspecteurs in te zetten voor bezoeken ter plaatse: zo kunnen we volledig objectieve inspectievaststellingen waarborgen in settings met een grote (vaak medische) complexiteit.
- Het kunnen beschikken over voldoende artsen-inspecteur is een absolute vereiste bij inspecties in gezondheidsvoorzieningen, zowel omwille vanuit inhoudelijk oogpunt als vanuit het perspectief om in alle omstandigheden een gelijkwaardige gesprekspartner te kunnen bieden vanuit Zorginspectie.

- In de hooggespecialiseerde sector van de ziekenhuizen zijn we sinds enkele jaren gestart met het actief openbaar maken van onze inspectieverslagen: zo bieden we informatie aan de burger en zorgen we tegelijkertijd voor transparantie over de inzet van overheidsmiddelen. Deze keuze willen we graag ook uitrollen in de andere gezondheidssectoren inclusief de revalidatiesector

Om correcte, kwalitatieve inspectieverslagen te kunnen bieden, die tegensprekelijkheid en gelijkberechtiging garanderen aan elk inspectiepunt, is diepgaande en continue afstemming tussen de inspecteurs noodzakelijk.

Om vervolgens een extra hefboom te creëren voor het verbeteren van kwaliteit van zorg op het niveau van een volledige sector zetten we sterk in op de opmaak en communicatie van beleidsrapporten die een stand van zaken bieden na een inspectieronde. Om deze opdracht kwalitatief te kunnen opnemen, is sterke expertise m.b.t. dataverwerking noodzakelijk

3 CIJFERMATIGE ONDERBOUWING EXTRA INSPECTIECAPACITEIT

Voor het huidige toezicht op de gezondheidssectoren beschikt Zorginspectie over 7,2 VTE, waarvan 2,6 VTE artsen-inspecteur. Hieronder volgt een overzicht van de onderscheiden sectoren, met telkens het aantal inspectiepunten: het zijn deze locaties die de scope vormen van het toezicht.

Algemene ziekenhuizen	115
Psychiatrische ziekenhuizen	44
Psychiatrische verzorgingstehuizen	44
Initiatieven van beschut wonen	45
Centra voor Geestelijke Gezondheidszorg	88
TOTAAL AANTAL INSPECTIEPUNTEN AS IS	336

Vermits de revalidatiesector volledig nieuw is voor Zorginspectie, hebben we nog geen goed zicht op het aantal vestigingen per voorziening. We gaan ervan uit dat de meeste revalidatieconventies op verschillende locaties actief zijn. Het aantal inspectiepunten ligt dus sowieso hoger dan 105, maar kan momenteel nog niet correct berekend worden.

<i>TOTAAL fysieke revalidatie en GGZ-revalidatie</i>	<i>105</i>
--	------------

Toezicht in volledig onbekende sectoren, gaande van visuele revalidatie over ambulante GGZ-revalidatie tot en met verslaafdenzorg, start noodzakelijk met een organisatiebrede doorlichting via een auditmethodiek. Deze aanpak laat toe een diepgaand zicht te krijgen op het kwaliteitssysteem van de voorziening en vervolgens af te toetsen hoe dit systeem wordt geïmplementeerd in de reële zorgpraktijk

Concreet gaat het dan over inspecties van 2 dagen ter plaatse, met 2 dagen voorbereidingstijd en 2 dagen tijd voor verslaggeving en afstemming, voor telkens 3 inspecteurs, wat een totaal van 1890 dagen betekent. Als we deze dagen verdelen over 160 dagen inspectietijd per jaar en een inspectiecyclus van 3 jaar voorzien, dan bedraagt de bijkomende inspectiecapaciteit die nodig is 3,9 VTE. Vermits het aantal revalidatievoorzieningen sowieso lager ligt dan wat de werkelijke toezichtlast zal inhouden, met name toezicht per vestiging van elke revalidatie-voorziening, is het logisch om de bijkomende inspectiecapaciteit van 3,9 VTE af te ronden tot 4 VTE.

105 voorzieningen x 6 dagen inspectietijd x 3 inspecteurs	1890 dagen
160 dagen inspectietijd / jaar	11,8 VTE
3-jaarlijkse inspectiecyclus	3,9 VTE

Van zodra deze eerste toezichtfase is doorlopen, kan worden overgestapt naar inbedding van de revalidatiesector in de reguliere inspectiemethodiek waarbij via regelmatige inspectiebezoeken wordt gefocust op de kwaliteit van zorg zoals die dagdagelijks wordt geleverd. De frequentie van inspectiebezoeken (en mogelijk ook het aantal inspectiepunten) kan dan opgedreven worden. Structureel willen we ook in de nieuwe sectoren toezicht houden via inspecties door minimaal 2 inspecteurs, en continu de nodige afstemming tussen inspecteurs blijven verzekeren.

Van de 4 bijkomende VTE die noodzakelijk zijn om toezicht in de nieuwe sectoren op een kwalitatieve manier te kunnen opnemen, is minimaal 1 VTE arts-inspecteur vereist: zo kan worden gegarandeerd dat een arts-inspecteur kan aanwezig zijn bij elk inspectiebezoek waar dat nodig is.

VOORSTEL: aanwerving van 3 VTE inspecteur (niveau A 1) en 1 VTE arts-inspecteur (niveau A 2).

////////////////////////////////////

Bijlage 4 - Bijkomende capaciteit gehandicaptenzorg

////////////////////////////////////

De huidige capaciteit van team Gehandicaptenzorg (GHZ) bestaat uit 7 VTE voor toezicht op de organisaties en 1,6 VTE voor toezicht op persoonlijke budgetten en hulpmiddelen. De vele uitdagingen die zich aandienen, vergen een uitbreiding van capaciteit.

1. TOEZICHT OP ORGANISATIES

De 7 VTE (7^e pas sinds eind november 2018) worden ingezet voor inspectie van de 270 vergunde zorgaanbieders (volwassenzorg) en 96 multifunctionele centra (minderjarigenzorg). De woon- en dagondersteuning (klassieke (semi)residentieel zorg) is goed voor 1360 werkingsadressen en dus inspectiepunten. De individuele begeleiding (klassieke ambulante begeleiding) is goed voor 240 werkingsadressen

1.1. INVLOED VAN PVF OP ORGANISATIES

Binnen de Persoonsvolgende Financiering (PVF) wordt verwacht dat de vergunde zorgaanbieders in de rol van sociale ondernemer stappen. Op vlak van inspectie heeft dit minstens volgende consequenties:

- het zet de bezorgdheid om de geboden kwaliteit van zorg op scherp. de quasi evidentie van subsidiering valt weg. Blijft de kwaliteit van zorg dan wel gegarandeerd? Toezicht op de kwaliteit van zorg wordt afgedekt zoals beschreven in punten 1.2 en 1.3.
- Er komen vergunde zorgaanbieders bij (geen prognoses over aantal)
- Antwoord op de vraag naar toezicht op woon- en leefkosten is nog uit te bouwen. Aanverwant thema hiermee is de invulling van (collectief) overleg gezien de prominente rol die aan dit forum wordt toegekend in het uitwerken van de woon- en leefkosten
- We worden geconfronteerd met een aantal nieuwe, zeer specifieke toezichtsvragen vanuit mogelijke inbreuken/fraude met PVF

De nodige inspectiecapaciteit kan nog niet worden berekend (behalve voor eerste streepje zie 1.2 en 1.3).

Een andere effect van PVF zit in de nieuwe, andere of meer uitgesproken rol die bepaalde types organisaties of zorgvormen krijgen binnen het hele proces van de persoonsvolgende financiering.

Als er al toezicht was bij deze vormen, was dit éénmalig of ad hoc, maar deze behoeven evenzeer inspectie op een meer regelmatige basis willen we alle relevante aspecten blijven inspecteren vanuit een gebruikersgerichte invalshoek

Concreet gaat het over:

<i>Soort organisatie</i>	<i>Aantal</i>
Multidisciplinaire teams	103 (enkel voor volwassenen)
Diensten ondersteuningsplan	7
Bijstandsorganisaties	5
Rechtstreeks toegankelijke hulp	210
Groenezorginitiatieven	54
TOTAAL	379

Er zijn ook nog de familiale initiatieven en niet vergunde aanbieders (geen aantallen bekend) die via de formule volg-het-geld in de scope van inspectie zitten

We zien ons ook geconfronteerd met klachten die specifiek met PVF te maken hebben en waar zowel zorggebonden als financiële elementen samenkomen.

Ook de "gewone" klachten blijven komen, maar deze zijn zeer variabel in aantal over de jaren heen (8 tot 24). Complex en uitgebreid zijn ze altijd: eenvoudige klachten worden door VAPH standaard doorverwezen naar de interne klachtenprocedure en niet naar Zorginspectie.

Een constante bij dit alles is in elk geval dat we ons geconfronteerd zien met een sector in zeer grote evolutie die het inspectiewerk complexer maken. Gezien de schaalgrootte van de veranderingen is het ook logisch dat op dit moment rond bepaalde punten nog duidelijkheid of houvast ontbreken. Om kwalitatieve inspecties uit te voeren, moet nog veel meer dan anders sterk worden ingezet op grondig denkwerk en voorbereiding met aandacht voor de juiste accenten en focus. De vele evoluties vergen permanent inwerken. En binnen afzienbare termijn dient de persoonsvolgende financiering bij de minderjarigen zich ook aan.

1.2. WOON- EN DAGONDERSTEUNING EN STIJGING VAN KLACHTEN EN INCIDENTEN

Het toezicht spitst zich momenteel toe op de woon- en dagondersteuning: binnen deze zorgvormen worden de meest kwetsbare personen met een handicap op vlak van zorg, mondigheid,... opgevangen. Het is de terechte maatschappelijke verwachting dat deze hulp- en dienstverlening op een kwaliteitsvolle manier gebeurt.

Maar deze verwachtingen gaan verder dan dat er wordt ook aandacht gevraagd voor het omgaan met (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, het gebruik van vrijheidsbepalende maatregelen,...

Om dit waar te maken, werd de afgelopen jaren naast onaangekondigd basistoezicht ook sterk ingezet op thematische inspecties die zeer tijdsintensief zijn. Dit zet de beschikbare capaciteit voor basistoezicht onder druk. Deze thema's zijn bovendien geen "one shot" gegeven, maar moeten verder aandacht krijgen binnen het toezicht:

- gebruik van vrijheidsbepalende maatregelen wordt een vast onderdeel van het onaangekondigd basistoezicht
- incidenten (seksueel) grensoverschrijdend gedrag worden risicogestuurd geïnspecteerd in functie van de verplicht te melden incidenten bij VAPH. De melding van deze incidenten is zeer sterk gestegen (van 42 naar 107 op 5 jaar tijd -zie tabel 1) maar blijft nog een onderbelichting omwille van lage meldingsbereidheid bij een deel van de organisaties

Tot slot heeft team GHZ ook de verwachting van opvolgingstoezicht in te lossen als deel van de handhaving die het VAPH opneemt. Ondanks finetuning in op te volgen vaststellingen en manieren van opvolging, blijft voor een deel inspectie ter plaatse noodzakelijk.

1.3. INZETTEN OP GARANDEREN VAN TOEZICHT OP INDIVIDUELE BEGELEIDING

Individuele begeleiding komt door de aard van de dienstverlening minder in de scope van thematisch toezicht. Basistoezicht blijft hier evenwel relevant: deze zorgvormen ondersteunen de maatschappelijk kwetsbare personen met een handicap die zich vrij zelfstandig kunnen handhaven. Dit vermijdt dat men een beroep moet doen op een intensievere zorgvorm. Toezicht op de kwaliteit van deze dienstverlening kan daar aan bijdragen. De basisfrequentie wordt hier momenteel niet gehaald om eerder vermelde redenen.

1.4. VOOR DE VOLLEDIGHEID

Tot slot nog vermelden dat ook volgende zorgvormen binnen het takenpakket van team GHZ vallen:

- vrijetijdsorganisaties 19
- Centra voor ontwikkelingsstoornissen 4
- CAB (centrale doentolken) 1
- Verhuurders hulpmiddelen 2

CONCREET:

	Aantal inspectiepunten
Organisaties met nieuwe of andere rol in PVF	379
Woon- en dagondersteuning, inbegrepen toezicht op incidenten en opvolging	1.360
Individuele begeleiding	240
Specifieke zorgvormen (rubriek 4)	26
TOTAAL	2005

- Gemiddelde duur voor 1 inspectiebezoek (met inbegrip van voorbereiding, uitvoering, verslaggeving, reactie verwerken, interne kwaliteitscontrole) = 2,5 dag
- Er wordt uitgegaan van een frequentie van 1 bezoek per inspectiepunt per 3 jaar.
- 2005 inspectiepunten * 2,5 dag = 5.012 dagen
- Te verdelen over 3 jaar, dus 1 670 dagen voor inspectie per jaar
- 1 VTE = 160 dagen voor inspectie
- $1.670/160 = 10,4$ VTE

Nood aan 10,4 VTE in totaal. Momenteel is er 7 VTE, **dus 3,4 extra VTE** nodig

Zoals hoger geschetst is de te verwachten impact van een aantal inspectievragen en evoluties binnen PVF momenteel nog niet in te calculeren.

2. TOEZICHT OP PERSOONLIJKE BUDGETTEN (PAB EN PVB IN CASH)

Door de invoering van PVF zijn er in één klap 25.000 volwassen budgethouders en dus potentiële inspectiepunten. Het merendeel kiest momenteel nog voor het vouchersysteem maar een 4000-tal zetten hun budget deels of volledig in in cash. Voor de minderjarigen blijven er 700 à 800 PAB-gebruikers. Beide aantallen zullen in de toekomst enkel stijgen.

Het toezicht focust zich op knelpunten op vlak van besteding (veelal door onvoldoende kennis, soms fraude, met risico's voor de gebruiker en overheid) als op vlak van risico op slechte kwaliteit van zorg. Er passeren veel problematische situaties die samen met de nieuwe bestedingsregels en de context van regelluwte de uitvoering niet makkelijker maken (extra studie, argumentatie, afstemmen en overleg nodig). Selectie gebeurt nu al deels risicogestuurd en deels op algemene of zeer concrete vraag VAPH.

Momenteel kunnen met 1,6 VTE maximaal 200 à 250 persoonlijke budgetten per jaar worden geïnspecteerd. We willen dit aantal optrekken naar 500 per jaar en bovendien kunnen inzetten op opvolgingsinspecties bij zeer problematische situaties.

Concreet:
nood aan 4 VTE in totaal. Momenteel is er 1,6 VTE, dus **2,4 extra VTE** nodig.

Bijlage 1: evolutie in aantal incidenten gemeld bij VAPH

2012	16
2013	42
2014	46
2015	47
2016	54
2017	113
2018	107
2019 (tot half januari)	8
TOTAAL	433



////////////////////////////////////
**Bijlage 5 – bijkomende personeelscapaciteit voor de implementatie van
een striktere verificatierichtlijn binnen de afdeling Justitiehuisen**
////////////////////////////////////

1. CONTEXT: DOORVOEREN VAN EEN STRIKTERE VERIFICATIERICHTLIJN VOOR STRAFRECHTELIJKE MANDATEN

De verificatierichtlijn is een bestaande richtlijn binnen de afdeling Justitiehuisen over de verificatiemiddelen waarover de justitieassistent binnen zijn opdracht en mandaat kan beschikken. De verificatierichtlijn past binnen de ruimere visie op het functioneren van de justitieassistent zoals omschreven in de visietekst 'daderbegeleiding'

De positie van de justitieassistent maakt immers deel uit van het algemeen proces dat in werking wordt gesteld door de rechtsstaat wanneer een bepaald gedrag wordt gedetecteerd dat afwijkt van een rechtsregel. De dagelijkse handelingen die de justitieassistent stelt zoals democratisch vastgelegd bij wet, moeten overeenstemmen met de principes van de rechtsstaat. Verificatie is, net zoals begeleiding, één van de middelen waarover een justitieassistent beschikt om zijn opdracht uit te voeren. Het feit dat men dit middel inzet en zijn positionering hiertegenover, raakt op dat ogenblik aan het fundament van de rechtsstaat.

Zowel voor maatschappelijke enquêtes als voor begeleidingen omschrijft de verificatierichtlijn de verificatiemiddelen in strikte zin, namelijk de middelen die geactiveerd worden door de justitieassistent tijdens de begeleiding (zoals contacten met derden, huisbezoeken .) en de middelen die de justitieassistent voorafgaand inzet om zich een beeld te vormen van de situatie van de justitiabele (zoals nagaan gerechtelijke antecedenten, raadpleging van het dossier ..).

Beide soorten middelen moeten de justitieassistent in staat stellen om bepaalde informatie te verifiëren, maar ook af te stemmen, te verdiepen en de justitiabele hieromtrent te bevragen. De justitieassistent dient op een grondige manier de situatie van justitiabelen te evalueren en terug te koppelen in zijn rapportage aan de opdrachtgever. Een grondigere verificatie is dus een belangrijk hulpmiddel die bijdraagt aan een betere rapportage en begeleiding door de justitieassistenten.

Voor de overheveling in het kader van de 6^e Staatshervorming van de justitiehuisen van de federale naar de Vlaamse overheid werd reeds een **herziening** uitgewerkt van deze verificatierichtlijn. Deze striktere verificatierichtlijn betekende echter een verhoging van de werklast van justitieassistenten en werd na de 6^e

Staatshervorming tot op heden enkel binnen de Franstalige Gemeenschap doorgevoerd. Voor de Vlaamse Gemeenschap bleef de bestaande richtlijn van toepassing.¹

Binnen de Vlaamse Gemeenschap werden al bijkomende stappen gezet richting een striktere verificatie voor de radicaliseringsdossiers. Het doel is evenwel om de striktere verificatierichtlijn ook door te voeren voor de overige strafrechtelijke mandaten en de verificatie dus los te zien van specifieke problematieken en/of daderprofielen. Werken rond veiligheid, inschatten van risico's en dus recidive verminderend werken is namelijk niet te herleiden/te beperken tot één bepaalde problematiek of één bepaald type dossiers

Naar de toekomst toe zal bovendien een koppeling van de verificatiemiddelen met een indicatiestellingstools en risiconiveaus onderzocht worden. In Nederland is er bijvoorbeeld voor gekozen om verificatiemiddelen te koppelen aan eigenschappen die met de cliënten of doelgroepen te maken hebben.

In de **Beleidsbrief WVG 2018-2019** wordt uitdrukkelijk vermeld dat er voor de daderwerking in de justitiehuisen wordt nagegaan wat de mogelijkheden zijn van het werken met een indicatiestellingsinstrument. Er wordt in dit verband een samenwerkingsverband onderzocht met Reclassering Nederland. De beleidsbrief vermeldt eveneens : "Een cruciaal aspect van de methodologie van de justitieassistent is het evenwicht tussen toezicht (controle) en begeleiding. We bereiden in dat verband een nieuwe richtlijn voor."² Dit ligt overigens in het verlengde van de prioriteiten uit de Beleidsbrief WVG 2017-2018: "We actualiseren het methodologisch handelingskader voor de justitiehuisen op permanente basis. Prioritaire aandacht gaat daarbij naar de uitvoering van maatschappelijke onderzoeken in burgerlijke zaken, het bepalen van de rol van verificatie in de verschillende opdrachten en naar daderbegeleiding."³

2. EEN STRIKTERE VERIFICATIERICHTLIJN NOODZAAKT BIJKOMENDE PERSONEELSCAPACITEIT

De bijkomende personeelscapaciteit moet toelaten om een striktere verificatie door te voeren in strafrechtelijke dossiers los van bepaalde thematieken of daderprofielen en tegemoet te komen aan de maatschappelijk verwachting naar een geloofwaardige, transparante, wetenschappelijk onderbouwde en efficiënte strafuitvoering door de justitiehuisen

Deze verificatie houdt in dat er in alle strafrechtelijke mandaten bijkomende activiteiten worden voorzien inzake het controleren van het strafregister, het meer systematisch doornemen van de rapportage van voorgaande mandaten (trajectmatige benadering), meer intensieve contacten en samenwerking met politiediensten bij de opvolging van voorwaarden (gelinkt aan het nieuwe federale nieuwe federale voorwaardenregister en bijhorende opvolgingsapplicaties), meer contacten met professionele derden, indicatiestelling en risico-inschatting, enz. Deze acties zelf genereren extra werk, net als de verwerking, registratie, analyse en rapportage ervan.

De verificatie biedt een bijkomende kwaliteitsgarantie aan de opdrachtgever omdat die er voortaan mag vanuit gaan dat de verstrekte info in de rapportage steeds op dezelfde manier is geverifieerd en dat ook steeds bepaalde bronnen worden geraadpleegd

¹ De richtlijn van 30 juli 1999 betreffende de verificatie in het kader van maatschappelijke enquêtes en begeleidingsopdrachten van toepassing, alsook de dienstorders 2007/6 van 4 juni 2007 en 2007/11 van 6 december 2007 inzake de verificatie politionele voorwaarden

² Beleidsbrief Welzijn, Volksgezondheid en Gezin 2018-2019 van Jo Vandeurzen, p. 63

³ Beleidsbrief Welzijn, Volksgezondheid en Gezin 2017-2018 van Jo Vandeurzen, p. 56

[De bijkomende werklust⁴ situeert zich meer concreet

1 binnen de adviesfunctie (maatschappelijke enquêtes) :

- Naast het *uittreksel van het strafregister van de justitiabelen* wordt ook het uittreksel opgevraagd van de *meerderjarige huisgenoten* en eventuele relevante informatie moet gecontextualiseerd en geanalyseerd worden in de rapportage aan de opdrachtgever;
- De *identiteit* van de justitiabele en de huisgenoten moet gecontroleerd worden,
- Systematische raadpleging van de *verslagen van voorgaande mandaten*;
- De opgevraagde *attesten* (tewerkstelling, therapie,...) door de justitieassistent laten *verifiëren via contactname met derden* in het geval er bepaalde twijfels zijn.
De *contacten met derden worden gewijzigd* op het vlak van :
 - Toestemming van de justitiabele om contact op te nemen is niet langer vereist,
 - Contacten met politiediensten worden nu voorzien, ook via digitale platformen;
 - De reden voor het niet contacteren van derden moet opgenomen worden in het verslag;
 - Er zijn redenen toegevoegd op basis waarvan de justitieassistent contact kan opnemen met derden (vb. twijfels aan attesten, op vraag van de opdrachtgever,...).
- Een *registratie in Sipar* van alle ondernomen *acties*.

2. binnen de begeleidingsfunctie

- Naast het *uittreksel van het strafregister van de justitiabelen*, ook het uittreksel opgevraagd wordt van de *meerderjarige huisgenoten* en eventuele relevante informatie moet ook gecontextualiseerd en geanalyseerd worden in de rapportage aan de opdrachtgever;
- Ook de *identiteit* van de justitiabele en de huisgenoten moet gecontroleerd worden;
- De *opgevraagde attesten* (tewerkstelling, therapie. .) door de justitieassistent laten verifiëren via *contactname met derden* in het geval er bepaalde twijfels zijn;
- Bijkomende verplichtingen tot het afleggen van een *huisbezoek in geval van verhuizing of wijziging van het opvangmilieu*;
- De *contacten met derden worden gewijzigd* op het vlak van :
 - Toestemming van de justitiabele om contact op te nemen is niet langer vereist,
 - Contacten met professionele derden (werkgever) worden toegelaten indien de aangebrachte attesten niet volstaan + toegang tot DIMONA + consultatie andere informaticatoepassingen in functie van de verificatie van professionele activiteit;
 - Contacten met politiediensten worden nu voorzien in bepaalde situaties zoals de verificatie van de woon- en verblijfsplaats, de verificatie van de verbodsvoorwaarden en de informatie over het eventueel plegen van nieuwe feiten, vonnissen (+ voorwaarden), uurroosters, aanwezigheden op voorbije afspraken, feitelijke informatie over het verblijf van de justitiabele en contactgegevens van de justitiabele (geen kantschriften meer nodig),
 - De reden voor het niet-contacteren van derden moet opgenomen worden in het verslag;
 - Er zijn redenen toegevoegd op basis waarvan de justitieassistent contact kan opnemen met derden (vb. twijfels aan attesten, op vraag van de opdrachtgever, .).
- Een *registratie in Sipar* van alle ondernomen *acties*.]

Naast de impact op het dossierwerk (hoofdzakelijk impact op justitieassistenten en administratieve medewerkers), vereist deze aanpassing ook een verdere intensifiëring van de structurele contacten en afspraken met betrokken actoren zoals hulp- en dienstverleningsdiensten, politiediensten, openbaar ministerie...

⁴ De verificatierichtlijn is nog niet volledig gefinaliseerd en kan in functie van bijkomend adviezen (bv veiligheidsconsulent) nog bijgesteld worden

Vanuit de intermediaire positie dient de justitieassistent immers steeds deze positie te bewaken en zo veel mogelijk aansluiting te vinden met partners bij de opvolging/begeleiding enerzijds en met de opdrachtgevers anderzijds. Deze structurele opvolging van de samenwerking inzake de begeleiding en opvolging vereist verhoogde inzet van aansturing en geformaliseerde samenwerking (protocol, aanpassing omzendbrieven, SLA's...) om op dossierniveau voldoende efficiënt, afgestemd en trajectmatig te kunnen optreden.

Alsook vereist de actualisering van de verificatierichtlijn een inzet op een verder operationalisering (syllabus, opleiding specifieke methodologie daderwerking), structurering (aanpassen werkinstructies, visieteksten) en digitalisering (aanpassing registratiesystemen + nodige toegangen voorzien, onderzoek naar de toekomstige inzet van een indicatiestellingstool en de koppeling met de verificatiemiddelen). Toegang tot de nodige informaticatoepassingen is onontbeerlijk. Bovendien moet worden onderzocht hoe de performantie van de systemen kan worden verhoogd om tijdverlies te beperken (rijksregister, het strafregister, DIMONA,...).

Tenslotte zullen de leidinggevenden, in het bijzonder de teamverantwoordelijken, ook worden ingezet voor de stroomlijning van de implementatie en ondersteuning bij de toepassing van de geactualiseerde verificatierichtlijn.

3. IMPACT OP WERKLAST PERSONEEL - BEREKENING

In het PEP DWVG 2017-2019 is er onvoldoende personele capaciteit voorzien om deze opdrachten terdege te kunnen opnemen.

Om tot een berekende inschatting te komen van de concrete impact op de personeelscapaciteit, werden de bestaande 'standaardtijden' aangepast aan de geplande aanpassing van de werkprocessen als gevolg van de nieuwe verificatierichtlijn. Deze standaardtijden bestaan uit een gedetailleerde opbouw van berekende en gemeten stappen die in een dossier moeten gezet worden, rekening houdende met de 'leeftijd' van het dossier (fase-specifieke context van een dossier : bv. de activiteiten in een beginfase zijn doorgaans intensiever dan op een moment dat een begeleiding na 2 jaren). Deze berekening werd vervolgens aangepast met de nieuwe variabelen als gevolg van de voorgestelde en reeds gekende wijzigingen van de verificatierichtlijn. Elke bijkomende actie/stap (bv. het contacteren van de politiedienst, het uitvoeren van een huisbezoek,..) werd in de standaardtijden verrekend. Zie tabel hieronder

Aan de hand van het aantal actieve dossiers werd het totaal aantal uren berekend dat deze dossiers inhouden volgens de huidige werkwijze met daarnaast het totaal aantal uren dat deze dossiers inhouden met toepassing van de nieuwe verificatierichtlijn. Het verschil tussen beide totalen geeft de bijkomende dagelijkse werklust wanneer we op deze actieve dossiers de nieuwe verificatierichtlijn zouden toepassen, uitgedrukt in uren. Dit werd omgezet naar een aantal VTE, wat initieel neerkwam op 48 VTE (circa 2,9 mio) op basis van de toen gekende variabelen.

Momenteel wordt de verificatierichtlijn nog herwerkt en aangepast aan de laatste ontwikkelingen. Er worden onder meer nog tijdswinsten verwacht als gevolg van de verdere digitalisering en de introductie van databanken zoals de 'Gemeenschappelijke Gegevensbank' (terrorisme en radicalisering) en het 'Geïntegreerd register voor opvolging, begeleiding en controle van personen die het voorwerp uitmaken van een strafrechtelijke beslissing, een jeugdbeschermingsbeslissing of een interneringsbeslissing en die, mits het naleven van voorwaarden, in vrijheid zijn, in vrijheid werden gesteld of in vrijheid zijn gelaten'. Daarnaast worden voor een aantal stappen een "cascade-principe" ingevoerd, wat betekent dat dergelijke verificatie (b.v. contacteren van een werkgever) behouden blijft maar dat dit gradueel/proportioneel en in functie van andere inzetbare middelen (b.v. raadpleging databanken) wordt toegepast.

*	BPR	DUURTIJD	PROJECT REFERENTIE-TIJDEN	CONFORM VERIFICATIE	DUURTIJD
meervoudige enquête probatie & AWS			10,411	11,378	2 maanden
ME probatie	9,94	2 maanden	10,411	11,378	2 maanden
BVR probatie	3,185	1 maand	4,1829	4,8354	1 maand
ME AWS	7,7	2 maanden	5,67	6,4506	2 maanden
BVR AWS	3,035	1 maand	3,36	3,9371	1 maand
ME VOV	10,6	1 maand	9,733	10,464	1 maand
BVR VOV	4,87	1 maand	4,85	5,562	1 maand
penitentiare enquête (CP- LC) (miv evaluatie PV / onderbreking strafuitvoering / ...)	7,13	1 maand	7,004	7,9545	1 maand
meervoudige aanvraag penitentair	7,13	1 maand	8,22	9,2488	1 maand
overbrenging veroordeelde	6,98	1 maand	6,51	6,493	1 maand
enquête VOP - geïnterneerde	7,13	1 maand	8,08	8,339	1 maand
basisenquête vrijheid op proef	7,13	2 maanden	9,99	10,509	2 maanden
enquête ET - gedetineerde justitabele	7,08	1 maand	7,56	8,4545	1 maand
enquête ET - niet-gedetineerde justitabele	7,08	1 maand	8,27	9,331	1 maand
KERNPROCESSEN - strafrechtelijke begeleidingen	BPR	DUURTIJD	PROJECT REFERENTIE-TIJDEN	CONFORM VERIFICATIE	DUURTIJD
begeleiding VOV	25,01	6 maanden	45,80	55,96	2 jaar
begeleiding klassieke probatie	57,67	4 jaar	74,01	89,74	5 jaar
begeleiding probatie vorming	57,67	4 jaar	6,56	9,32	2 jaar
begeleiding VI / VLV	79,18	5 jaar	107,97	125,54	7 jaar
begeleiding VI / VLV na voorafgaande BD of ET	79,18	5 jaar	89,33	103,38	6,5 jaar
begeleiding beperkte detentie	30,25	18 maanden	70,66	78,59	18 maanden
begeleiding VOP niet-residentiele begeleidingen	119,89	6 jaar	169,03	185,3	7 jaar
begeleiding VOP niet-residentieel - na wederopsluiting (< 6 m)	119,89	6 jaar	145,34	161,29	6,5 jaar
begeleiding VOP residentiele begeleidingen	119,89	6 jaar	108	114,6	7 jaar
begeleiding VOP residentieel - na wederopsluiting (< 6 m)	119,89	6 jaar	97,01	101,77	6,5 jaar
begeleiding ET > 3 jaar	34,74	1 jaar	119,88	125,88	2 jaar
begeleiding ET < 3 jaar zonder voorwaarden	34,74	1 jaar	6,32	7,1	1 jaar
begeleiding ET < 3 jaar met voorwaarden	34,74	1 jaar	23,095	27,13	1 jaar
KERNPROCESSEN - AWS en BIS	BPR	DUURTIJD	PROJECT REFERENTIE-TIJDEN	CONFORM VERIFICATIE	DUURTIJD
AWS zonder omkaderingsdienst	7,75	12 maanden	12,03	12,43	12 maanden
AWS met omkaderingsdienst	7,75	12 maanden	6,02	6,49	12 maanden
BIS met 0 slachtoffers - voorbereidende fase	9,25	6 maanden	7,74	8,46	12 maanden
BIS met 0 slachtoffers - uitvoeringsfase	3,82	6 maanden	3,86	4,95	12 maanden
BIS met 1 slachtoffer - voorbereidende fase	9,25	6 maanden	14,36	15,35	12 maanden
BIS met 1 slachtoffer - uitvoeringsfase	3,82	6 maanden	5,66	6,81	12 maanden
DV zonder omkaderingsdienst	4,66	6 maanden	9,51	9,51	7 maanden
DV met omkaderingsdienst	4,66	6 maanden	5,17	5,17	7 maanden

In de begrotingsopmaak 2019 werd voor de invoering van bijkomende stappen in het begeleidings- en opvolgingsproces van justitiabelen een extra budget van 1500 deuro voorzien.

De toegekende middelen worden op basis van bovenstaande argumenten als volgt ingezet:

- 20 B1 extra justitieassistenten, nodig ter implementatie van de bijkomende stappen van de verificatierichtlijn
- 5 B1 en 5 A1 beheerders van de samenwerkingsverbanden die de genoemde intensivering van de structurele contacten en afspraken met de betrokken diensten zoals de hulp- en dienstverleningsdiensten, politiediensten, openbaar ministerie, derden, zullen uitvoeren

Functies	Loonkost ^[1]	Werkingskosten ^[2]	Totaal
5 A1 adjunct van de directeur (beleidsmedewerker – netwerkcoördinator)	286 884	26 125	313 009
5 B1 deskundige (operationeel beheerder samenwerkingsnetwerk)	210 336	26 125	236 461
20 B1 deskundige (justitieassistent)	841 344	104 500	945 844
	1 338 564	156 750	1 495 314

^[1] Conform de door AgO aangereikte standaard aanwervingskost dd 1/1/2019, <https://overheid.vlaanderen.be/aanvullende-info#aanwervingskost>

^[2] Per personeelslid wordt een "rugzakje" voor recurrente werkingskosten a rato 5225 euro gerekend

DEPARTEMENT
WELZIJN
VOLKSGEZONDHEID &
GEZIN

Afdeling HR en Organisatie

Koning Albert II-laan 35 bus 30

1030 BRUSSEL

T 02 553 31 52

F 02 553 34 77

E hro.dwvg@wvg.vlaanderen.be

UITTREKSEL NOTULEN EOC DWVG 28/2/2019

Na bespreking van het personeelsplan van het Departement WVG 2019-2021 geven de vakorganisaties een unaniem positief advies.

Randvoorwaarde bij dit positief advies is dat bij de invulling van het nieuwe personeelsplan permanente taken maximaal door statutaire personeelsleden worden uitgevoerd.

Getekend door: Karine Moykens (Signature)
Getekend op: 2019-03-12 13:52:31 +01:00
Reden: Ik keur dit document goed

Karine Moykens

Karine Moykens
voorzitter

Getekend door: Matthieu Vanspeybrouck (S)
Getekend op: 2019-03-12 11:54:38 +01:00
Reden: Ik keur dit document goed

Matthieu Vanspeybrouck

Matthieu Vanspeybrouck
verslaggever