

DE VLAAMSE MINISTER VAN WELZIJN, VOLKSGEZONDHEID EN GEZIN

# NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

**Betreft:** - voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van verschillende besluiten van de Vlaamse Regering met betrekking tot de subsidiëring van personeelskosten in de sector voor personen met een handicap  
- Principiële goedkeuring

Het voorliggend besluit wijzigt verschillende besluiten over de volgende onderwerpen:

- Inzet van de werkingsmiddelen voor het vergoeden van de variabele prestaties door organisaties vergund of erkend door het VAPH;
- Wijzigen van de outputnormen voor de diensten ondersteuningsplan en de diensten die rechtstreeks toegankelijke hulp aanbieden;
- Het loslaten van de diplomavooraarden van het personeel van organisaties vergund of erkend door het VAPH;
- In aanmerking nemen van anciënniteit voor de subsidiëring van de personeelskost van sommige personeelsleden in dienst van organisaties vergund of erkend door het VAPH;
- Wijziging subsidiëring extra salarissupplementen.

## 1. SITUERING

### A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

BELEIDSDOMEIN: Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

BELEIDSVELD: Personen met een beperking

### B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

- De Inspectie van Financiën heeft advies gegeven op 24 november 2023.
- De Vlaamse minister, bevoegd voor begroting, heeft zijn akkoord gegeven op 21 december 2023.
- Het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 2023/518 van 8 december 2023.

## 2. INHOUD

### A. ALGEMENE TOELICHTING

Multifunctionele centra, diensten rechtstreeks toegankelijke zorg, units voor geïnterneerden, voorzieningen die ondersteuning bieden aan personen met een handicap in de gevangenis, vergunde zorgaanbieders die zorg en ondersteuning bieden aan geïnterneerde personen met een handicap observatie en diagnose- en behandelingsunits worden gesubsidieerd via de methodiek van de personeelspunten. Maximaal 3% van de personeelspunten waar de voorziening recht op heeft, mag omgezet worden naar werkingsmiddelen. De omgezette personeelspunten worden vergoed aan 834 euro per punt. Het gegeneerde bedrag mocht in het verleden niet gebruikt worden voor de vergoeding van eigen personeelskosten. Deze beperking wordt opgeheven en de omgezette personeelspunten mogen gebruikt worden voor de vergoeding van variabele prestaties, die niet via een ander subsidiekanaal worden vergoed. Vooral voorzieningen die meer cliënten met een 7d/7d zorgnood ondersteunen kunnen immers, zelfs met de inbreng van eigen middelen, deze personeelskost (die zij conform de cao verplicht dienen te betalen), anders niet dekken.

De vergoeding van variabele prestaties voor multifunctionele centra en vergunde zorgaanbieders gebeurt via toegekende vaste urencontingenten. De voorzieningen krijgen dus enkel de uren gesubsidieerd waar zij recht op hebben volgens hun vast urencontingent. In 1993 werd door de Vlaamse Regering beslist dat voorzieningen op dit urencontingent 2,5% dienden te besparen. Deze maatregel werd uitgevoerd door in artikel 8, §1, van het Besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 1993 houdende de subsidiëring van de personeelskosten in bepaalde voorzieningen van de welzijnssector een aftrek te voorzien van 5% van het gesubsidieerd bedrag voor het vast urencontingent variabele prestaties. Deze aftrek werd echter niet uitgevoerd op voorwaarde dat de voorziening minstens 2,5% bespaarde op hun urencontingent. In praktijk werden in het afrekeningsdossier van de voorzieningen het urenpakket verminderd met 2,5 % doorgegeven. Zo heeft het VAPH geen zicht op wat de werkelijk gepresteerde uren variabele prestaties in de sector zijn, omdat wie zijn volledig urenpakket doorgaf een sanctie kreeg van 5% in plaats van de 2,5% besparing. De sanctie van 5% wordt opgeheven, zodat voorzieningen hun volledig gepresteerd urenpakket kunnen doorgeven. Het VAPH blijft evenwel het toegestane urenpakket verminderd met 2,5%, subsidiëren. Deze versoepeling dient ook in verband te worden gezien met de aanpassing zoals beschreven in de eerste alinea. Voorzieningen kunnen de niet-gerealiseerde besparing op de variabele prestaties toch nog ten laste leggen van de subsidie.

Vergunde zorgaanbieders worden gesubsidieerd via de methodiek van de personeelspunten. Enerzijds worden zij gesubsidieerd voor aantal zorggebonden punten dat de personen met een handicap inzetten via hun persoonsvolgend budget. Anderzijds krijgen de vergunde zorgaanbieders ook organisatiegebonden punten gesubsidieerd rechtstreeks via het VAPH. Van deze organisatiegebonden punten mogen zij volgende de geldende regelgeving maximaal 65% omzetten naar werkingsmiddelen aan 864 euro per punt. Ook door de vergunde zorgaanbieders mocht het gegeneerde bedrag in het verleden niet gebruikt worden voor de vergoeding van eigen personeelskosten. Deze beperking wordt opgeheven en de omgezette personeelspunten mogen gebruikt worden voor de vergoeding van variabele prestaties, die niet via een andere weg worden gesubsidieerd.

In de huidige regeling gebeurt de berekening van het aantal organisatiegebonden punten vanaf het tweede jaar door 16,18% te berekenen op het gemiddelde van het aantal zorggebonden punten van de twee voorgaande kalenderjaren. Voor nieuwe vergunde zorgaanbieders is deze berekeningswijze nadelig, omdat zij in hun opstartjaar vaak geen volledig jaar actief zijn of omdat zij in hun opstartjaar een lage voucherinzet hebben. De berekening van de organisatiegebonden punten op basis van de gemiddelde voucherinzet van de 2 voorgaande kalenderjaren wordt voor hen opgeheven. In het startjaar en de 2 daarop volgende kalenderjaren zullen de organisatiegebonden

punten berekend worden op het kalenderjaar zelf om het negatieve effect van het startjaar te vermijden. Vanaf het 3 kalenderjaar volgend op het startjaar, volgen ook zij de regeling voor bestaande vergunde zorgaanbieders.

De berekening van de anciënniteit van personeelsleden bij eerste indiensttreding gebeurt via bepaalde regels, die afhankelijk zijn van enerzijds de functie die het personeelslid aanneemt en de plaats en aard van de voorgaande tewerkstelling. Zo kunnen bepaalde voorgaande tewerkstellingsperiodes voor een logistieke functie meegenomen worden in de berekening van de startanciënniteit, terwijl voor een opvoedende functies deze ervaring niet mag meetellen. Dit besluit heft deze beperkende maatregelen voor opvoedende functies op. De personeelskrapte is juist bij deze opvoedende functies het meest prangend. Naar analogie met het beleidsdomein onderwijs, zal voorgaande tewerkstelling met een maximum van 15 jaar, meegenomen kunnen worden. De reële budgettaire weerslag bij de verbreding van de meeneembaarheid van de anciënniteit wordt geraamd op 4,2 miljoen euro. Dit wordt evenwel gecompenseerd door de uitstroom van personeel met een hoge anciënniteit te vervangen door pas afgestudeerde personeelsleden.

Recent startte het project structureel instroomkanaal. Deelnemers kunnen een betaald kwalificerend opleidingstraject tot begeleidende/opvoedende functie in dienst van de voorziening volgen. Om ervoor te zorgen dat de betrokken personeelsleden na het behalen van het diploma, hun opgebouwde anciënniteit niet verliezen wanneer zij overstappen naar een opvoedende functie, wordt de regelgeving aangepast. Personeelsleden zullen na het behalen van een diploma dat toegang geeft tot een hogere functie en barema, hun geldelijke anciënniteit kunnen behouden verworven in het lagere barema.

Het VAPH hanteert strikte diploma-functievoorwaarden. Door enerzijds het stijgend aantal type diploma's en certificaten die niet vermeld worden in de regelgeving en de toenemende personeelskrapte in de welzijnssector is het niet langer opportuun om deze strikte regels te blijven hanteren. Naar analogie met het Agentschap Opgroeien worden dan ook in de VAPH sector de strikt regels opgeheven, zodat voorzieningen veel beter zelf kunnen bepalen wie ze aanwerven voor een bepaalde functie.

Aanbieders rechtstreeks toegankelijke hulp en diensten ondersteuningsplan worden gesubsidieerd via een vastgelegd aantal personeelspunten. Zij worden output gerelateerd gesubsidieerd. Dit wil zeggen dat deze aanbieders momenteel voor minimaal 92% van hun erkenning prestaties moeten kunnen voorleggen om voor hun volledige erkenning te worden gesubsidieerd. De afwijking mocht echter niet groter dan 20 punten zijn. Dit besluit verhoogt enerzijds de outputnorm naar 95%, maar schrappt anderzijds de afwijking van ten hoogste 20 punten. Deze versoepeling dient de impact van het personeelsverloop bij de diensten rechtstreeks toegankelijke hulp en de diensten ondersteuningsplan te verlichten.

De bovenstaande voorstellen zijn tot stand gekomen in overleg met permanente werkgroep en positief geadviseerd door raadgevend comité. Enkel rond de outputvereisten RTH en DOP was er in eerste instantie op het toenmalige voorstel van output ( 85 % met de clause van maximum 100 personeelspunten) geen positief advies. Na overleg met de sector werd geopteerd voor de outputnorm zoals nu opgenomen binnen het besluit. Met deze outputfactor van 95% kon iedereen instemmen.

## B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELN

### **Hoofdstuk 1. Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 1993 houdende de subsidiëring van de personeelskosten in bepaalde voorzieningen van de welzijnssector**

**Artikel 1** betreft de subsidiëring van de extra salarissupplementen voor prestaties op zaterdag, zonen feestdagen, evenals voor avond- en nachtwerk.

Het subsidiebaar bedrag voor voornoemde supplementen wordt op basis van de huidige regeling beperkt tot het aantal uren die werden berekend in 1991, verminderd met 5%. Artikel 1, 1°, wijzigt de aftrek van 5% naar 2,5%.

Bijgevolg wordt ook de bepaling die de vermindering van 5% niet toepast wanneer de vermindering van het aantal uren in 1994 ten opzichte van 1991 minstens 2,5%, vanaf dezelfde datum opgeheven.

## **Hoofdstuk 2. Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 september 2011 betreffende de erkenning en subsidiëring van diensten Ondersteuningsplan voor het voortraject van personen met een handicap**

**Artikel 2** bevat een versoepeling van de outputnormen met betrekking tot de ingezette personeelspunten.

Volgens de huidige regeling kan een dienst ondersteuningsplan het aantal personeelspunten ontvangen die overeenstemt met het aantal begeleidingen waarvoor die dienst erkend is, op voorwaarde dat de som van de personeelspunten die overeenstemt met de werkelijke geboden begeleidingen minstens 92% bedraagt en er maximum twintig personeelspunten minder worden gepresteerd dan het aantal personeelspunten dat overeenstemt met aantal begeleidingen waarvoor de dienst erkend is.

In de nieuwe regeling wordt de outputnorm van 92% gewijzigd naar 95%. De outputnorm die erin bestaat dat er niet meer dan twintig personeelspunten minder mogen worden gepresteerd dan het aantal personeelspunten waarvoor de dienst is erkend, vervalt.

## **Hoofdstuk 3 Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 22 februari 2013 betreffende rechtstreeks toegankelijke hulp voor personen met een handicap**

**Artikel 3** bevat dezelfde versoepeling als artikel 2, maar dan met betrekking tot de outputnormen voor de diensten die erkend zijn om rechtstreeks toegankelijke hulp aan te bieden.

**Artikel 4** bevat eveneens dezelfde versoepeling, maar dan voor de diensten rechtstreeks toegankelijke hulp die vallen onder het pilootproject zoals geregeld door hoofdstuk 3/1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 22 februari 2013 betreffende rechtstreeks toegankelijke hulp voor personen met een handicap.

## **Hoofdstuk 4. Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 februari 2016 houdende erkenning en subsidiëring van multifunctionele centra voor minderjarige personen met een handicap**

**Artikel 5** Volgens de huidige regeling mag een Multifunctioneel Centrum haar werkmiddelen niet aanwenden voor reservevorming of voor de aanwerving van eigen personeel of de vergoeding van personeelskosten.

Dit artikel voorziet in afwijking van voormeld regel dat een Multifunctioneel Centrum haar werkmiddelen wel mag aanwenden om variabele prestaties te vergoeden op voorwaarde dat deze prestaties niet reeds worden gesubsidieerd overeenkomstig artikel 8, §1, van het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 1993 houdende de subsidiëring van de personeelskosten in bepaalde voorzieningen van de welzijnssector.

## **Hoofdstuk 5. Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016 over de besteding van het budget voor niet-rechtstreeks toegankelijke zorg en ondersteuning voor meerderjarige personen met een handicap en over organisatiegebonden kosten voor vergunde zorgaanbieders**

**Artikel 6** bevat de volgende aanpassingen van artikel 3:

1° heft het zesde lid van artikel 3, paragraaf 3, op. De regel dat de personeelspunten die werden omgezet naar werkingsmiddelen, niet mogen worden aangewend voor de aanwerving van personeel of voor de vergoeding van eigen personeelskosten staat immers al vermeld in paragraaf 5/1, eerste lid.

2° het laatste lid van paragraaf 3 verwijst per vergissing naar het tweede lid. Dit wordt nu rechtgezet door te verwijzen naar het vierde lid.

3° in paragraaf 5, tweede lid, wordt de wijze waarop de organisatiegebonden personeelspunten berekend aangepast. In de huidige regeling worden de organisatiegebonden personeelspunten berekend als volgt:

- Jaar van de vergunning: Op basis van de organisatiegebonden personeelspunten die werden geregistreerd in dat jaar;
- Eerste jaar na het jaar van de vergunning: Op basis van een gemiddelde van de organisatiegebonden personeelspunten die werden geregistreerd voor het jaar van de vergunning en het jaar na de vergunning;
- Vanaf het tweede jaar na de vergunning: Op basis van een gemiddelde van de organisatiegebonden personeelspunten die werden geregistreerd tijdens de twee voorafgaande kalenderjaren.

De nieuwe regeling berekent de organisatiegebonden personeelspunten als volgt:

- Jaar van de vergunning: Op basis van de organisatiegebonden personeelspunten die werden geregistreerd in dat jaar;
- Eerste en tweede jaar na de vergunning: Op basis van de in dat jaar geregistreerde organisatiegebonden personeelspunten;
- Vanaf het derde jaar na de vergunning: Op basis van een gemiddelde van de organisatiegebonden personeelspunten die werden geregistreerd tijdens de twee voorafgaande kalenderjaren.

4° de organisatiegebonden kosten worden op dit moment op dezelfde manier berekend als de organisatiegebonden personeelspunten. In paragraaf 5, derde lid, wordt de wijze van berekenen van de organisatiegebonden kosten op dezelfde manier gewijzigd als bij de organisatiegebonden personeelspunten, zoals onder punt 3° beschreven.

Voor de organisatiegebonden kosten geldt dezelfde regeling.

5° paragraaf 5/1, eerste lid, bevat een rechtzetting. Er zal nu correct worden verwezen naar het vijfde lid van paragraaf 3 in plaats van naar het vierde lid.

6° paragraaf 5/1, tweede lid, wordt opgeheven en vervangen door een bepaling die stelt dat de werkingsmiddelen wel mogen aanwend worden om variabele prestaties te vergoeden op voorwaarde dat deze prestaties niet reeds worden gesubsidieerd overeenkomstig artikel 8, §1, van het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 1993 houdende de subsidiëring van de personeelskosten in bepaalde voorzieningen van de welzijnssector. Het huidige tweede lid regelt de indexering van het bedrag per personeelspunt. Dit is echter al geregeld in paragraaf 3, zevende lid. Bijgevolg wordt deze bepaling opgeheven.

7° in paragraaf 5/1, wordt een derde lid ingevoegd dat stelt dat de besteding van de werkingsmiddelen mag gespreid worden over meer dan een boekhoudkundig jaar. Op dit moment is deze bepaling opgenomen als onderdeel van paragraaf 3, zesde lid. Aangezien dit lid conform artikel 3, 1°, zal worden opgeheven, verhuist de bepaling inzake de spreiding van de werkingsmiddelen naar deze plaats.

## Hoofdstuk 6. Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 mei 2017 houdende de methodiek voor de berekening van de subsidies voor personeelskosten

**Artikel 7** Het besluit van de Vlaamse regering van 12 mei 2017 regelt de berekening van de subsidies voor personeelskosten. Er dient hierbij ook rekening te houden met de regels zoals opgenomen in de besluiten die opgesomd zijn in artikel 3.

Voor het bepalen van de geldelijke anciënniteit, worden bepaalde dagen gelijkgesteld met arbeidsdagen. De ministeriële besluiten van 20 oktober 1989 en 25 oktober 1989 leggen vast welke dagen er gelijkgesteld worden met arbeidsdagen. Beide besluiten werden ondertussen opgeheven, maar de in deze besluiten vastgelegde regels met betrekking tot anciënniteit dienden nog steeds toegepast te worden overeenkomstig artikel 3, eerste lid, 7° en 8°.

Aangezien de regeling over de gelijkgestelde arbeidsdagen in het besluit van 12 mei 2017 zal worden overgenomen, wordt de verwijzing naar de punten 7° en 8° opgeheven.

2° vervangt het tweede lid van artikel 3. Deze vervanging zorgt ervoor dat de diplomavooraarden worden los gelaten. De regelgeving vermeldt in 9° en 12° van artikel 3 bevat immers de vereiste kwalificaties voor bepaalde functiecodes. Het huidige lid bepaalt echter dat niet die kwalificaties moeten gevolgd worden, maar wel de kwalificaties zoals opgenomen in bijlage 2 bij het besluit van 12 mei 2017. Het nieuwe lid stelt dat er geen kwalificaties gelden voor de functiecodes vermeld in artikel 7, tweede lid, 4°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 mei 2017. Bijgevolg wordt ook bijlage 2 opgeheven (zie verder).

3° legt vast welke anciënniteit er in aanmerking kan worden genomen voor de subsidiëring van de personeelskosten. Voor tewerkstelling in sommige sectoren kan het ondersteunend en begeleidend personeel anciënniteit meenemen waar dit voorheen niet het geval was.

Voor zowel bedienden als arbeiders wordt het overeenkomstig het nieuw in te voegen derde lid mogelijk om anciënniteit mee te nemen ingeval tewerkstelling bij openbare besturen, zonder dat deze anciënniteit meer kan bedragen dan 15 jaar (3°, b).

Daarnaast voorziet de nieuwe regeling dat ook arbeiders anciënniteit kunnen opbouwen op basis van hun tewerkstelling in diensten en voorzieningen die behoren tot de sectoren van de culture en persoonsgebonden aangelegenheden, zoals bedoeld in de artikelen 4 en 5 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, zonder dat deze anciënniteit meer kan bedragen dan 15 jaar (3°, c).

De nieuwe regeling voorziet ook dat leden van het onderhoud, technisch of logistiek personeel van de door de overheid ingestelde, gesubsidieerde of erkende onderwijsinstellingen hun anciënniteit kunnen meenemen, zonder dat deze anciënniteit meer kan bedragen dan 15 jaar (3°, f).

Tenslotte voorziet 3°, h dat zowel arbeiders en bedienden hun anciënniteit in rekening kunnen brengen wanneer het gaat om een tewerkstelling die niet is opgesomd onder a) tot en met g), zonder dat deze anciënniteit meer kan bedragen dan 15 jaar.

Het laatste lid van artikel zeven bepaalt dat in afwijking van het derde lid, de werknemer die door het bekomen van een diploma dat toegang geeft tot een hogere functie en barema, bij de aanvang van tewerkstelling conform het hogere barema, de geldelijke anciënniteit verworven in het lagere barema behoudt. Dit houdt verband met de personeelsleden die een betaald kwalificerend opleidingstraject tot een begeleidende/opvoedende functie volgen. We verwijzen hiervoor naar de toelichting onder titel A.

**Artikel 8** heft bijlage 2 op. In deze bijlage staan de vereiste kwalificaties voor de functiecodes die zijn opgenomen in tabel 1. Aangezien de diplomavooraarden worden los gelaten, wordt de bijlage met de vereiste kwalificaties bijgevolg opgeheven (zie hoger).

#### **Hoofdstuk 7. Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 november 2017 over de erkenning en subsidiëring van voorzieningen die ondersteuning bieden aan personen met een handicap in de gevangenis, en van units voor geïnterneerden**

**Artikel 9** voorziet net zoals artikel 5 dat werkingsmiddelen mogen aangewend worden om variabele prestaties te vergoeden op voorwaarde dat deze prestaties niet reeds worden gesubsidieerd overeenkomstig artikel 8, §1, van het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 1993 houdende de subsidiëring van de personeelskosten in bepaalde voorzieningen van de welzijnssector, toegepast op de voorzieningen die erkend zijn om ondersteuning te bieden aan personen met een handicap in de gevangenis.

**Artikel 10** bevat dezelfde regeling, maar dan van toepassing op de werkingsmiddelen van units voor geïnterneerden.

#### **Hoofdstuk 8. Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 december 2017 over de erkenning en subsidiëring van observatie-, diagnose- en behandelingsunits**

**Artikel 11** voorziet dezelfde regeling als de regeling voorzien in artikel 5, maar dan voor de observatie-, diagnose- en behandelingsunits.

#### **Hoofdstuk 9. Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 28 september 2018 over de zorg en ondersteuning voor personen met een niet-aangeboren hersenletsel of tetraplegie ten gevolge van een hoge dwarslaesie met de hoogste zorg- en ondersteuningsnood**

**Artikel 12** voorziet dezelfde regeling als de regeling voorzien in artikel 5, maar dan voor de vergunde zorgaanbieders die personen met een niet-aangeboren hersenletsel of tetraplegie ondersteunen.

#### **Hoofdstuk 10. Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2018 over de zorg en ondersteuning voor geïnterneerde personen met een handicap door vergunde zorgaanbieders**

**Artikel 13** voorziet dezelfde regeling als de regeling voorzien in artikel 5, maar dan voor de vergunde zorgaanbieders die geïnterneerde personen ondersteunen.

#### **Hoofdstuk 11. Slotbepalingen**

**Artikel 14** regelt de inwerkingtreding.

**Artikel 15** behoeft geen commentaar.

## **3. BESTUURLIJKE IMPACT**

### **A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID**

De versoepeling van de aanwendingsmogelijkheid van de omgezette personeelspunten, waardoor het financieren van variabele prestaties mogelijk wordt met deze middelen, heeft geen budgettaire impact. De subsidiëring aan de multifunctionele centra, diensten rechtstreeks toegankelijke zorg,

units voor geïnterneerden, voorzieningen die ondersteuning bieden aan personen met een handicap in de gevangenis, vergunde zorgaanbieders en observatie en diagnose- en behandelingsunits blijft immers aan dezelfde financiële voorwaarden doorlopen.

Het opheffen van de strikte diplomavorwaarden heeft geen budgettaire impact. Voorzieningen hebben jaarlijks een aantal personeelspunten ter beschikking. Indien zij beslissen een personeelslid aan een hoger barema te vergoeden, neemt dit personeelslid automatisch meer personeelspunten in, en heeft de voorziening een lager restsaldo om ander personeel aan te werven.

Het wijzigen van de outputnorm naar 95% van de erkenning en zonder een maximum aantal personeelspunten voor aanbieders rechtstreeks toegankelijke hulp en diensten ondersteuningsplan, heeft geen budgettaire impact. Het maximaal aantal personeelspunten die worden gesubsidieerd blijft immers behouden.

Het versoepelen van de anciënniteitsvoorwaarden voor opvoedend personeel heeft wel een budgettaire impact, omdat het personeel volgens anciënniteit wordt gesubsidieerd. Het is echter zeer moeilijk een exacte raming van deze kost te bepalen. Indien we op het huidige personeelsbestand simulaties maken, waarbij we elk personeelslid met een discrepantie tussen leeftijd (25 jaar) en anciënniteit, een verhoogde startanciënniteit toekennen bekomen we een maximale kost jaarlijkse kost van 4.2 miljoen euro. Deze kost wordt evenwel deels gecompenseerd door de uitstroom van personeel met hoge anciënniteit door pensionering en de aanwerving van jonge pasafgestudeerde personeelsleden zonder anciënniteit.

Het afschaffen van de sanctie op de subsidiëring van variabele prestaties maar met behoud van de besparing, heeft een beperkte budgettaire impact. Elk jaar zijn er slechts een klein aantal voorzieningen die de besparing uit het oog verliezen en een te groot urenpakket in hun subsidiedossier meegeven. Voor 2021 (meest recente volledige cijfermateriaal) paste het VAPH voor 220.000.euro aan sancties toe.

De wijziging van de berekening van organisatiegebonden middelen voor nieuwe vergunde zorgaanbieders heeft een zeer beperkte budgettaire impact, maar niet nader te bepalen budgettaire impact. Omdat de organisatiegebonden middelen de eerste drie jaar op de inzet van persoonsvolgende budgetten van het kalenderjaar zelf worden berekend en niet op basis van het gemiddelde van de 2 voorgaande jaren, kan dit een beperkte meerkost betekenen indien het aantal ingezette budgetten bij de nieuwe vergunde zorgaanbieder sterk stijgt in het tweede en derde kalenderjaar na de opstart.

Het voorwaardelijk gunstig advies van de Inspectie van Financiën werd verleend op 24 november 2023. De nota werd naar aanleiding van deze opmerkingen aangevuld.

Inhoudelijk waren er opmerkingen rond de versoepelingen rond aanwerving van personeel, de nieuwe werkwijze rond variabele prestaties en de berekening van de organisatiegebonden kosten. De versoepelingen rond diplomavorwaarden en toekennen van anciënniteit sporen gelijk met de werkwijze binnen het agentschap Opgroeien. Dit zorgt voor gelijke instromingsvoorwaarden en tevens ook voor gelijkberechtiging tussen medewerkers bij die organisaties die zowel erkend zijn binnen het VAPH als agentschap Opgroeien.

De inzet van variabele prestaties heeft een rechtstreeks verband met de ondersteuningsvraag van de gebruiker. Daarom wordt er geopteerd om in deze fase de sanctie van 2,5% niet toe te passen.

Het toekennen van urencontingenten was een gangbare techniek voor de intrede van PVF. Voorzieningen werden toen erkend voor een bepaalde capaciteit gekoppeld aan een bepaalde doelgroep. Op basis hiervan werden urencontingenten bepaald. Deze methodiek is niet meer haalbaar binnen PVF omdat er niet meer met vaste capaciteiten en doelgroepen gewerkt wordt. Wat berekening van de organisatiegebonden kosten voor startende (kleinschalige) initiatieven betreft wensen we hier binnen de berekening een veiligheid in te bouwen. We mogen er niet van uitgaan dat de grote instroom omwille van het zorginvesteringsplan onmiddellijk ook effecten heeft



binnen deze groep van opstartende initiatieven. De organisatiegebonden kosten dekken buiten de organisatiegebonden personeelskosten ook de werkingskosten.

Zoals ook aangegeven door de Inspectie zal het VAPH consequent een toelichting van de evolutie weddedrift bij elke begrotingsronde toevoegen zodat zicht kan geboden worden op dalingen of stijgingen.

Het begrotingsakkoord werd bekomen op 21 december 2023.

## **B. ESR-TOETS**

Zie, budgettaire impact.

## **C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID**

Het ontwerpbesluit heeft geen effect op de personeelsformatie noch op het personeelsbudget.

## **D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN**

Het voorliggend ontwerpbesluit heeft geen weerslag op de lokale besturen.

# **4. VERDER TRAJECT**

Over het ontwerp van besluit van de Vlaamse regering zal het advies van de Raad van State ingewonnen worden binnen een termijn van dertig dagen.

# **5. VOORSTEL VAN BESLISSING**

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar principiële goedkeuring te geven aan het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van verschillende besluiten van de Vlaamse Regering met betrekking tot de subsidiëring van personeelskosten in de sector voor personen met een handicap;
- 2° de Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin te gelasten over het voormelde voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies van de Raad van State in te winnen, met het verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van dertig dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

De Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

Hilde CREVITS