VIA 6 - Deelakkoord kwaliteit en jobs ouderenzorg

Na het voorakkoord VIA6 dat eind november groen licht kreeg, bereikten de sociale partners en de Vlaamse regering een akkoord over de invulling van het budget kwalitatieve maatregelen en meer jobs in de ouderenzorg. Hieronder lichten we het budgettaire kader en de belangrijkste maatregelen toe van het deelakkoord VIA6 – kwalitatieve maatregelen.

# Budgettaire kader (zie voorakkoord VIA6)

De Vlaamse regering voorziet een budget van 46 miljoen euro voor de uitwerking van kwalitatieve maatregelen voor de ouderenzorgvoorzieningen in Vlaanderen.

Bovendien wordt het budget uitbreidingsbeleid, dat deze legislatuur op kruissnelheid 100 miljoen euro bedraagt voor de ouderenzorg, en al enkele jaren prioritair naar de verdeling van bijkomende erkenningen WZC gaat, toegevoegd aan de onderhandeling over een deelakkoord kwaliteit in de ouderenzorg.

# Budgettaire maatregelen

## Uitwerking

Het **recurrent budget uitbreidingsbeleid van 100 miljoen euro** wordt naar voren geschoven en laat toe om **vanaf 1 juli 2021** de RVT financieringsnormen toe te passen op de zwaar zorgbehoevende bewoners (B, C, Cd) in een woongelegenheid ROB en kortverblijf.

Daarnaast spraken de sociale partners ook volgende 2 maatregelen af met het voorziene budget van 46 miljoen euro.

* **stijging deel A2** (financiering bovennormpersoneel) door een verhoging van het maximale vergoedingspercentage van 13,5% op het deel A1 naar maximaal 15% op het deel A1;
* stijging deel A1 door een **verhoging van de financieringsnormen voor bewoners met een diagnose dementie** in het woonzorgcentrum en kortverblijf van 6,45 VTE per 30 D bewoners naar 9 VTE per 30 D bewoners.

In de periode 1 juli 2021 tot en met 31 december 2022 gebeurt de financiering van deze hogere normen via een tijdelijk deel Z. Vanaf 1 januari 2023 vallen de maatregelen in de betreffende referentieperiode 1 juli 2021 – 30 juni 2022 en zijn ze inbegrepen in de berekening van de basistegemoetkoming voorzorg (BTZ). De berekening van de BTZ 2023 gebeurt per voorziening op basis van de personeelsinzet en zorgzwaarte tijdens de 4 kwartalen in de referentieperiode 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2022.

## Modaliteiten

Het recurrent budget uitbreidingsbeleid (hieronder RVT 100%) en het extra kwaliteitsbudget uit VIA6 biedt **een stimulans voor meer jobs in de ouderenzorg en een verlaging van de werkdruk**.

In het deelakkoord kwaliteit worden hierrond volgende afspraken gemaakt:

* Keuzemogelijkheden VIA5 vallen weg

De middelen voor de compensatie van de werkdruk en de kwaliteit worden ingezet voor **bijkomende tewerkstelling**. De keuzemogelijkheden uit VIA 5 om de toenmalige bijkomende RVT middelen ook in te zetten voor een verlaging van de dagprijs of een vermindering van het verlies vallen weg.

* Bijkomende tewerkstelling van zorgpersoneel of niet-zorgpersoneel

Indien een woonzorgcentrum of centrum voor (oriënterend) kortverblijf **reeds het personeel in dienst heeft** om te voldoen aan de stijging van het deel A1 en deel A2 dan kan men de middelen VIA 6 inzetten voor een **uitbreiding van het personeelskader op het vlak van zorgpersoneel of niet- zorgpersoneel**.

Er wordt bij voorkeur gekozen voor de aanwerving van zorg- en welzijnskwalificaties met een bijzondere aandacht voor palliatieve zorg, infectieziektebestrijding en de woon- en leefbegeleiding en ondersteuning.

* Lokaal sociaal overleg

De werkgever en de representatieve werknemersvertegenwoordiging **bespreken** de uitvoering van de uitbreiding van de tewerkstelling in het kader van VIA 6 in de ondernemingsraad of **het bevoegde sociaal overlegorgaan in de publieke voorzieningen**. Beide partijen kunnen een voorstel ter bespreking voorbereiden.

De werkgever verschaft voorafgaandelijk informatie over het budget voor aanwervingen. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de middelen “RVT 100%” en de middelen vanuit het budget kwaliteit.

Het eerste sociale overleg hierover gebeurt van zodra de beschikbare middelen bekend zijn.

*Dit zou bij omzendbrief nog verder verduidelijkt worden als: “eerstvolgend overlegmoment agenderen binnen één maand nadat beschikbare middelen bekend zijn.”*

De werkgever informeert het sociaal overlegorgaan op vaste tijdstippen over deze bijkomende personeelsinzet.

* Bewijslast bijkomende aanwervingen

Het overleg tussen de werkgever en de representatieve werknemersvertegenwoordiging resulteert in **een “overzicht” van bijkomende aanwervingen volgens het sjabloon dat aangereikt wordt door het agentschap Zorg en Gezondheid** (zie bijlage achteraan deze nota).

Personeel dat extra is aangeworven **met een contract van onbepaalde duur** **tijdens de 6 maanden voorafgaand aan de toekenning van de bijkomende middelen** kan in aanmerking worden genomen als bijkomende tewerkstelling in zoverre dat n.a.v. het overleg deze aanwervingen werden toegevoegd aan het overzicht.

Het overzicht volgens het sjabloon (zie bijlage achteraan deze nota) wordt door de werkgever bezorgd aan de Vlaamse overheid.

*Op uitdrukkelijke vraag van de vakbonden zullen er 2 overzichten moeten worden aangeleverd:*

*1) verantwoording besteding extra middelen n.a.v. maatregel 100% RVT;*

*2) verantwoording besteding extra middelen n.a.v. budget kwaliteit VIA6 (optrekken normen D bewoners en verhoging deel A2).*

* Monitoring tewerkstelling op sectorniveau

De sociale partners en de Vlaamse overheid doen jaarlijks **een transparante monitoring op sectorniveau** van de evolutie van de tewerkstelling en van de inzet van de bijkomende tewerkstelling in de VIA 6 sectoren.

# Overige maatregelen

## Uitbreiding flexibiliteit

Het akkoord omvat enkele intenties die de toepassing van de flexibiliteitsregels ten goede komen:

“1) Wanneer 1 VTE verpleegkundige wordt vervangen door 1 VTE personeel voor reactivering, willen we éénzelfde loonkostvergoeding behouden (dus inclusief de meerkost van onregelmatige prestaties);

2) 1 VTE verpleegkundige willen we kunnen vervangen door 1,2 VTE zorgkundige binnen de berekening van de basistegemoetkoming zorg, gezien de zorgkundigen een lagere loonkost hebben dan verpleegkundigen;

3) we wensen de norm K/E/L en de norm personeel voor reactivering samen te voegen tot 1 norm personeel voor reactivering. Zodoende stijgt de flexibiliteit binnen de norm personeel voor reactivering aanzienlijk. Evenwel dient er voldoende aanwezigheid van kinesisten, ergotherapeuten en logopedisten gewaarborgd te blijven om te voldoen aan de specifieke zorg en ondersteuningsnoden van de bewoners. Ook de zorg- en welzijnsdiploma’s die kunnen gelden als personeel voor reactivering worden uitgebreid.

## Versterking van de kwaliteit en toezicht op de kwaliteit in de residentiële ouderenzorg

De Vlaamse overheid wil de kwaliteit van het wonen, het leven en de zorg voor de bewoners en hun mentaal welbevinden verder versterken en vraagt de sector om acties te ondernemen rond transparante kwaliteitsindicatoren, kwaliteitsmethoden en bevragingen. Zij voorziet hiervoor minstens 2 miljoen euro (vanuit het plan Vlaamse veerkracht). Deze acties krijgen o.a. vorm en worden ondersteund door het Vlaams Instituut voor Kwaliteit van Zorg.

Verder worden volgende afspraken gemaakt:

* De Vlaamse regering en de sociale partners engageren zich om in te zetten op positieve beeldvorming over ouderen en ouderenzorg. We versterken deze inspanningen vanuit het actieplan “Vlaamse Veerkracht”.
* In opvolging van het Vlaams Regeerakkoord wordt in uitvoering van het Woonzorgdecreet werk gemaakt van een sectorspecifieke transparante boekhouding, met respect voor de diversiteit in juridische organisatiestatuten, de schaalgrootte van het woonzorgcentrum en hieraan gekoppelde wettelijke kaders en, daarbij aansluitend, het onderscheid tussen woon-, leef- en zorgkost.
* Jaarlijks formuleert elk woonzorgcentrum specifieke kwaliteitsdoelstellingen in het kwaliteitsplan en jaarverslag. Over het bereiken van deze doelstellingen en de verbeter- en borgtrajecten wordt gerapporteerd aan de bewoners (gebruikersraad) en Raad van Bestuur.
* Zorginspectie en het Agentschap Zorg en Gezondheid onderzoeken de juridische en praktische mogelijkheid om de handhaving te versterken binnen het huidige regelgevende kader of passen hiertoe de uitvoeringsbesluiten aan.

BIJLAGE: SJABLOON BEWIJSLAST BIJKOMENDE AANWERVINGEN

**“100% RVT”: Het WZC voldoet niet aan de verhoogde personeelsnormen op 1 juli 2021**

De middelen voor de compensatie van de gestegen zorgzwaarte en werkdruk worden ingezet voor volgende bijkomende tewerkstelling, conform de personeelsnormen. Hierbij worden volgende elementen meegenomen in de beslissing:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Personeelscategorie: | VTE | verhogen van de contractuele arbeidsduur van medewerkers (ja/neen/beide: verduidelijkt) | Geplande aanwerving vòòr 1 juli 2021 | Geplande aanwerving na 1 juli 2021 |
| Bv. Muziektherapeut | 0,5 | Neen |  | X |
|  |  |  |  |  |

**“100% RVT”: Het WZC voldoet wel aan de verhoogde personeelsnormen op 1 juli 2021**

De middelen voor de compensatie van de gestegen zorgzwaarte en werkdruk worden ingezet voor volgende bijkomende tewerkstelling. Hierbij worden volgende elementen meegenomen in de beslissing:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Personeelscategorie: | VTE | verhogen van de contractuele arbeidsduur van medewerkers (ja/neen/beide: verduidelijkt) | Geplande datum aanwerving |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

**Budget kwaliteit VIA 6: Inzet bijkomende middelen in extra personeel**

De middelen uit het “kwaliteit VIA 6” worden ingezet voor volgende bijkomende tewerkstelling. Hierbij worden volgende elementen meegenomen in de beslissing:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Personeelscategorie: | VTE | verhogen van de contractuele arbeidsduur van medewerkers (ja/neen/beide: verduidelijkt) | Geplande datum aanwerving |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |