

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 406
van **MAURITS VANDE REYDE**
datum: 11 februari 2021

aan **WOUTER BEKE**

VLAAMS MINISTER VAN WELZIJN, VOLKSGEZONDHEID, GEZIN EN ARMOEDEBESTRIJDING

Persoonsvolgend budget (PVB) - Vergoeding anciënniteit personeel

Sinds de invoering van het persoonsvolgend budget financieren personen met een beperking hun zorg hetzij met een voucher, hetzij met een budget in cash.

Er zitten in de financiering van de beide systemen wel belangrijke verschillen in hoe men zijn personeel kan betalen.

Personen die ervoor kiezen om hun budget in cash te spenderen door zelf medewerkers aan te werven, of zorgaanbieders (ouderinitiatieven of andere vergunde zorgaanbieders) die een cashovereenkomst sluiten met de cliënt, stellen vast dat de middelen die zij op basis van de punten van het persoonsgebonden budget (PGB) ontvangen niet mee evolueren met de anciënniteit van de medewerkers die zij in loondienst hebben. Dit is wel het geval voor voorzieningen die werken met een voucher. De inkomsten van deze eerste personen met een handicap of organisaties beperken zich tot de punten van het PGB die worden omgerekend in euro (868 euro per punt) en een overhead van 16,18 procent op basis van de cashovereenkomst.

Bij gebruik van vouchers ontvangt de voorziening bij de uitbetaling van de punten bijkomend:

- de eventuele meerkosten van de anciënniteit van het personeel;
- een aantal percentages berekend op de loonmassa (VIA-middelen (VIA: Vlaams intersectoraal akkoord)): + 3,325 procent werkgeversforfait, 0,761 procent conventioneel verlof en 0,3 procent kwaliteitsverbetering;
- forfaits per voltijdsequivalent (vte): voor management 406,71 euro, voor vorming 158,04 euro en voor management 100,09 euro (VIA 4).

Concreet compenseren de middelen die men ter beschikking krijgt bij gebruik van een voucher steeds de volledige anciënniteit van de medewerker en ontvangt men bijkomend VIA-middelen. Daardoor heeft een punt ingezet als cash al lang niet meer dezelfde waarde als een punt ingezet als voucher. Voorzieningen of ouderverenigingen die werken met cash moeten hierdoor kiezen ofwel mensen met geen of beperkte anciënniteit aan te werven ofwel het aantal uren zorg te beperken.

1. Wat is de ratio legis van de verschillende behandeling van de financiering van de anciënniteit met punten tussen vouchers en budgetten in cash en het toekennen van VIA-middelen voor personeel in loondienst gefinancierd via voucher of via cash?

2. Hoeveel werd door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) de afgelopen drie jaar in euro uitbetaald aan vouchers (zorggebonden punten inclusief alle bijkomende voordelen via de verschillende VIA-akkoorden en anciënniteit) en hoeveel zou uitbetaald zijn geweest indien deze vouchers cashbudgetten waren geweest, opgesplitst per jaar?
3. Hoeveel werd de afgelopen drie jaar gemiddeld door het VAPH uitbetaald voor een punt in voucher en hoeveel voor een punt in cash, opgesplitst per jaar?

ANTWOORD

op vraag nr. 406 van 11 februari 2021

van **MAURITS VANDE REYDE**

1. De beide systemen (voucher en cash) hebben een aantal verschillende uitgangspunten. Een eerste uitgangspunt is dat de vergunde zorgaanbieders bij regelgeving verplicht zijn om zich te confirmeren aan de cao 319 (variabele prestaties, barema gekoppeld aan functie, anciënniteit,...). Dit is niet het geval voor de niet-vergunde zorgaanbieders en cash. Vergunde zorgaanbieders zijn ertoe gehouden om de zorggebonden personeelspunten in te zetten voor de aanwerving van eigen personeel. Andere zorgaanbieders hebben de mogelijkheid om het budget nog op andere manieren in te zetten. Ze kunnen het budget inzetten voor:
- o Overeenkomsten met assistenten
 - o Vergoeding van zelfstandigen
 - o Aankoop van dienstencheques
 - o Vergoeding van vrijwilligers
 - o Eigen bijdrage bij gezinszorg
 - o

Dat brengt mee dat inderdaad de subsidie vanuit het VAPH voor de loonkosten lager ligt, maar dat ze door deze alternatieve inzet voor eenzelfde budget veel meer uren assistentie kunnen genereren.

Bij de start van PVF werd ervoor geopteerd om enerzijds de bestedingsvrijheid van budgethouders niet te limiteren, en anderzijds de kwaliteit van de tewerkstelling bij vergunde zorgaanbieders niet te hypothekeren.

Het staat iedere organisatie (ook een ouderproject) vrij om een vergunning aan te vragen als vergunde zorgaanbieder als het gaat om een privaatrechtelijke vereniging met rechtspersoonlijkheid waarvoor het bij wet verboden is hun leden een vermogensvoordeel te bezorgen of als een vennootschap met rechtspersoonlijkheid en met een sociaal oogmerk. Ze krijgen dan ook een subsidiëring als vergunde zorgaanbieder, maar uiteraard ook met alle verplichtingen en beperkingen als vergunde zorgaanbieder.

2.

JAAR	voucherpunten	Totale personeelskost	vouchers in cash
2018	861.516,48	815.214.320,87	723.458.467,94
2019	893.947,72	858.189.814,08	765.675.164,23
2020	908.515,25	889.436.429,75	783.012.953,37

De totale personeelskost voor 2019 en 2020 zijn ramingen. Voor deze jaren zijn nog geen definitieve cijfers beschikbaar.

Met totale personeelskost wordt bedoeld: loonkost van het personeel + kostprijs variabele prestaties (avond- en weekenduren) + VIA-middelen.

3. Hieronder vindt u de gemiddelde kost per punt zoals gesubsidieerd binnen de voucherbesteding, versus de omslagsleutel van punten naar cash.

	totale kost/ptn	voucher EUR	naar
2018	946,32	839,75	
2019	960,00	856,51	
2020	979,00	861,86	