



Jaarverslag 2023

2023: een jaar vol verandering en innovatie voor Iriscare

Het jaar 2023 stond bij Iriscare in het teken van talloze projecten en verwezenlijkingen dankzij de voortdurende inzet van al onze departementen. Zij hebben aanzienlijke inspanningen geleverd, waardoor we onze doelstellingen met succes hebben bereikt. Die dynamiek heeft geleid tot een beduidende vooruitgang in onze activiteitensectoren.

Sinds januari heeft Iriscare nieuwe inspectieprocedures ingevoerd in een aantal domeinen, waaronder diensten voor ouderen, personen met een beperking, huishulp en kinderopvang. Die nieuwe procedures zijn een eerste stap naar een transparantere en efficiëntere controle van de door Iriscare erkende instellingen.

Datzelfde jaar werden ook nieuwe maatregelen ingevoerd om de sector van huisvesting voor ouderen te verbeteren, samen met onbeperkte erkenningen en een mechanisme om niet-bezette bedden te recupereren. Zo wil Iriscare het aanbod beter afstemmen op de werkelijke behoeften in een context waarin het aantal beschikbare bedden groter is dan de vraag. Het is de bedoeling om het aanbod geleidelijk beter af te stemmen op de vraag en daarna alleen projecten te ontwikkelen die aangepast zijn aan de behoeften.

Daarnaast is er heel wat veranderd in de toegang tot sociale toeslagen. Het recht op die toeslagen is nu gekoppeld aan een controle van het totale kadastrale inkomen van het gezin. Het doel van die maatregel is om gezinnen die dergelijke financiële steun echt nodig hebben, beter te kunnen bereiken.

Bovendien was 2023 het tweede jaar waarin het Centrum voor Evaluatie van de Autonomie en de Handicap (CEAH) in Brussel operationeel was. Het aantal aanvragen aan het centrum blijft stijgen. In 2023 kreeg het maar liefst 8.338 nieuwe aanvragen, wat het totale aantal verwerkte aanvragen sinds de oprichting ervan op 13.095 brengt.

Ook de werkomgeving krijgt elk jaar bijzondere aandacht. We deden namelijk nog meer inspanningen om een stimulerende werkomgeving te creëren, en bleven ons inzetten voor het milieu. Dat blijkt uit de twee prijzen die we hebben ontvangen. Zo erkent het label "Great Place to Work" onze voortdurende initiatieven om een werkomgeving te bieden die het welzijn en de ontplooiing van onze werknemers bevordert en benadrukt het label "Ecodynamische Onderneming", waarvoor we 3 sterren hebben gekregen, onze vooruitgang in ecobeheer.

Tot slot vertrok de adjunct-leidend ambtenaar van Iriscare Anne Ottevaere na vele jaren van toewijding en inzet, in het bijzonder binnen Famifed en Iriscare. In 2023 begon ze aan een nieuw avontuur.

De afgelopen twaalf maanden waren een periode van overgang en innovatie, met het oog op een efficiëntere toekomst gericht op de behoeften van onze begunstigden. We zien de toekomst met ambitie en vastberadenheid tegemoet, met de steun van een toegewijd team en met duidelijke doelstellingen.

OVER ONS

3.596 aanvragen voor de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden

In 2023 ontving Iriscare 3.596 aanvragen voor de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden. In de meeste gevallen werden de aanvragen via een instelling ingediend.

In 2023 stond Iriscare voor het tweede jaar op rij in voor de toekenning van de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden (THAB).

Wat is de THAB?

De THAB is een tegemoetkoming die wordt toegekend aan 65-plussers met zelfredzaamheidsverlies en een laag inkomen. Het bedrag van die tegemoetkoming verschilt naargelang het inkomen van de begunstigde en zijn of haar zelfredzaamheid. Het bedrag kan oplopen tot 696,44 € per maand (in 2023).

Sinds 1 januari 2021 beheert Iriscare die tegemoetkoming.

7.905 dossiers in 2023

In 2023 telde Iriscare 3.596 aanvragen, waarvan 685 papieren formulieren, 7.533 beheerde dossiers en 8.006 behandelde oproepen.

TEGEMOETKOMINGEN VOOR HULP AAN BEJAARDEN

2023 in enkele cijfers

| 3.596 aanvragen

| 7.905 dossiers

| 8.006 oproepen



Ongeveer ¼ van de aanvragen werd ingediend door een oudere of zijn/haar naaste familieleden en de rest van de gevallen werd de aanvraag ingediend via een instelling (ziekenfonds, OCMW, rusthuizen, enz.).

Het platform dat Iriscare in het kader van de THAB lanceerde, maakt het gemakkelijker voor ziekenfondsen, OCMW's, rusthuizen en mantelzorgers om aanvragen in te dienen. Dankzij het platform is de tegemoetkoming toegankelijker voor iedereen die er recht op heeft.

Een gezonde en stimulerende werkomgeving voor onze medewerkers

Welzijn op het werk is cruciaal, zowel op professioneel vlak als voor de gezondheid van de medewerkers. Dat beseft Iriscare maar al te goed en daarom willen we een positieve omgeving creëren voor onze medewerkers.

Werkgevers spelen niet alleen een essentiële rol in de gezondheid van hun medewerkers, maar ook in hun professionele ontwikkeling. Iriscare onderneemt dan ook meerdere concrete acties om het welzijn van zijn medewerkers te bevorderen.

Gezellige momenten

Om het contact tussen de medewerkers en de verschillende diensten te verbeteren organiseerde de communicatiedienst het personeelsfeest en de barbecue en de sociale dienst zorgde voor een familiedag, een gezonde week, een sinterklaasfeest en deelde chocolaatjes uit met Pasen.

Daarnaast konden alle diensten zelf een teambuilding organiseren om elkaar op een andere manier te leren kennen.

Premies, hulp en voordelen

De sociale dienst speelt een centrale rol bij Iriscare en bevordert het welzijn van de medewerkers op verschillende manieren. De evenementen die de dienst organiseert, vormen echter slechts een klein deel van zijn takenpakket. De dienst verleent namelijk ook financiële steun, leningen en premies (geboorte- of adoptiepremie, schoolpremie, premie voor kinderen met een handicap, financiële tegemoetkoming voor zomerkampen, enz.). Ook gezondheid is een prioriteit voor de sociale dienst. Die organiseert preventieve vaccinatiedcampagnes (griepvaccin) en kankerscreenings, ondersteunt medewerkers die langdurig ziek zijn en beheert de hospitalisatieverzekering en het gezondheidspakket (75 euro per jaar per medewerker voor de terugbetaling van bepaalde medische kosten). Verder verdeelde de dienst in 2023 ecocheques en hield hij zich bezig met de kunsthoek door een fotowedstrijd te organiseren op het intranet.

Andere projecten

Er worden nog andere projecten uitgerold om het welzijn op het werk te bevorderen, zowel op het vlak van veiligheid als ontwikkeling en opleidingen. Voor Iriscare is investeren in een positieve werkomgeving cruciaal.

In de zomer van 2023 ging Flex@Work van start. Dat was een belangrijke stap voor onze organisatie. Ons team is sinds 2020 immers gegroeid van 150 naar meer dan 350 medewerkers, waardoor een doordacht gebruik van onze kantoren noodzakelijk is geworden. Bij flexibel werken is er ruimte voor diverse taken en samenwerking. Het doel is om meer comfort op de werkplek te bieden en de cohesie tussen medewerkers te vergroten door de ruimtes op elke verdieping optimaal te benutten. Kom meer te weten over Flex@Work.

Balans 2023: financiële resultaten en belangrijkste projecten

Iriscare sloot 2023 af met 1.736.063.266,59 euro aan uitgaven en 1.717.174.281,75 euro aan ontvangsten. Tegelijk ondersteunde de dienst Budget, Financiering en Monitoring verschillende projecten.

1.736.063.266,59 euro aan uitgaven

De totale uitgaven voor 2023 bedragen 1.736.063.266,59 euro. Dit bedrag omvat hoofdzakelijk de uitbetaling van de gezinsbijslag (1.058.291.202,53 euro), het forfait voor de rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen (328.587.705,06 euro), de facultatieve subsidies voor bijstand aan personen (17.880.559,54 euro), de THAB (31.379.972,14 euro) en de personeels- en werkingskosten (50.239.130,04 euro).

1.717.174.281,10 euro aan ontvangsten

Iriscare sloot het jaar af met in totaal 1.717.174.281,10 euro aan ontvangsten. Dit omvat bijvoorbeeld de werkingsontvangsten (2.249.166,63 euro), de terug te vorderen kinderbijslag (61.600.472,46 euro) en verschillende dotaties: die voor kinderbijslag (1.041.855.000 euro), gezondheid (425.284.000 euro), bijstand aan personen (92.951.000 euro), non-profit (31.211.000 euro), werking (48.999.000 euro) en investeringen (1.890.000 euro).

Voortgang van het Curas-project en registratie van de voorzieningen en het personeel

In 2023 zette de dienst Budget, Financiering en Monitoring de ontwikkeling van het Curas-project voort. Sinds januari 2023 is Iriscare verantwoordelijk voor het beheer van de financieringstoepassing Curas, die dient voor berekeningen, uitbetalingen en communicatie in het kader van de financiering van ongeveer 170 Brusselse zorginstellingen. In de eerste helft van 2023 won Iriscare feedback in bij gebruikers om de toepassing gebruiksvriendelijker te maken en te optimaliseren. De nodige aanpassingen gebeurden in de tweede helft van het jaar.

De dienst bouwde ook een data register uit van de instellingen en de personeelsgegevens. Dankzij dit project wil Iriscare beschikken over een register van alle Brusselse werkgevers en hun werknemers. Het register bevat alle administratieve gegevens van de instellingen en de loon- en tewerkstellingsgegevens van de werknemers in alle sectoren die Iriscare en Vivalis financieren.

Wat de kinderbijslag betreft, werden op de website van Iriscare verschillende statistische rapporten gepubliceerd over het aantal kinderen die recht hebben of recht geven op kinderbijslag en hun socio-demografische kenmerken en barema's en de gemiddelde geïnde bedragen.

De uitvoering van de begroting werd ook online geplaatst en het is voortaan mogelijk de subsidies aan de voorzieningen in te kijken.

Dit is slechts een onvolledig overzicht van het jaar 2023 voor Iriscare. Een uitvoerig overzicht van de uitgaven en ontvangsten is beschikbaar in de bijgevoegde tabel.

Flex@work: een nieuwe manier van (samen)werken

Iriscare en Vivalis hebben het Flex@Work-project geïntroduceerd, geïnspireerd door de veranderingen in de manier van werken sinds de coronapandemie. Deze evolutie heeft geleid tot een grotere focus op hybride vergaderingen en telewerk, waardoor de verwachtingen en behoeften van de medewerkers zijn veranderd. Flex@Work biedt een oplossing om de beschikbare ruimte efficiënter te benutten en een aantrekkelijke kantooromgeving te creëren waar zowel samenwerking als sociaal contact centraal staan.

Flex@Work legt de nadruk op een activity-based werkomgeving, waarin medewerkers niet langer gebonden zijn aan één vaste werkplek. Ze kunnen kiezen uit diverse werkzones die aansluiten bij de activiteit van de dag. De flexibele werkplekken, zoals landschapskantoren, vergaderruimtes en concentratiebubbels, bieden ruimte voor productiviteit en afwisseling. Daarnaast worden de kantoren voorzien van moderne faciliteiten, zoals verbeterde vergadertools, stille werkruimtes en koffiecorners op elke verdieping.

Naast de herinrichting van de werkplekken stimuleert Flex@Work de balans tussen telewerken en kantoorwerk. Medewerkers hebben de mogelijkheid om tot drie dagen per week thuis te werken, terwijl een gezonde werk-privébalans behouden blijft.

De renovatiewerken, die een essentieel onderdeel vormen van Flex@Work, zijn gestart in augustus 2023 en zullen tot 2025 duren. Bij de lancering van het project zijn er verschillende infosessies georganiseerd, die zowel de algemene filosofie van het project uit de doeken deden, als infosessies die per verdieping georganiseerd werden. Gedurende de hele renovatieperiode houden we de medewerkers op de hoogte via de rubriek 'flex@work' op Connect en kunnen medewerkers met hun vragen terecht bij het projectteam via een speciaal daarvoor aangemaakt e-mailadres.

Iriscare behaalde het label Great Place To Work

Iriscare is officieel uitgeroepen tot uitstekende werkplek dankzij het label Great Place To Work. Die erkenning getuigt van onze voortdurende inspanningen voor het welzijn van onze medewerkers en hun werkomgeving.

Het label Great Place To Work wordt toegekend aan bedrijven en organisaties die zich onderscheiden door hun goede praktijken op het gebied van personeelsbeleid, bedrijfscultuur en betrokkenheid van werknemers. Na een grondig evaluatieproces door de mensen van Great Place To Work bleek dat Iriscare meer dan voldoet aan de strenge criteria.

Positieve, inclusieve en stimulerende bedrijfscultuur

"We zijn heel blij dat we het label Great Place To Work hebben verkregen. Dat getuigt immers van onze toewijding aan onze medewerkers en onze voortdurende inspanningen om een aangename werkomgeving te creëren die het welzijn bevordert", zegt Maryline Vergouts, verantwoordelijke van de HR-dienst. *"Die onderscheiding is het resultaat van ons werk als team om te zorgen voor een positieve, inclusieve en stimulerende bedrijfscultuur."*

Erkenning van het streven van Iriscare naar welzijn op het werk

Het evaluatieproces van Great Place To Work omvat een diepgaande enquête bij de medewerkers, waarbij onder andere het samenhangsgevoel, geloofwaardigheid, trots, respect en rechtvaardigheid worden beoordeeld. De positieve resultaten van Iriscare tonen aan dat onze organisatie belang hecht aan de professionele ontwikkeling van onze medewerkers.

Deze erkenning versterkt het imago van Iriscare als uitstekende werkgever die een stimulerende omgeving biedt voor de professionele en persoonlijke ontwikkeling.

De waarden, missie en voordelen van Iriscare

Kom meer te weten over de waarden en missie van Iriscare en alle voordelen van werken voor de instelling.

Iriscare in 2023: een jaar van welzijn, imago en groei

Iriscare blijft elk jaar groeien. In 2023 verwelkomde Iriscare 36 nieuwe medewerkers. Dankzij de verschillende projecten van de hr-dienst heeft Iriscare zijn werkgeversimago kunnen versterken dankzij de inzet voor de verbetering van het welzijn van zijn personeel.

Ook dit jaar zijn er nieuwe medewerkers Iriscare komen versterken om de opdrachten te kunnen realiseren. In 2023 kwamen er 35 medewerkers bij in onze verschillende departementen en diensten, wat ons totaal personeelsbestand op 355 medewerkers brengt.

HUMAN RESOURCES



2023 in enkele cijfers:

212

STATUTAIREN

143

CONTRACTUELEN



267



88



113



242



142



126



87



36

NIEUWE MEDEWERKERS

22

MEDEWERKERS

VERTROKKEN

Een aantal van die projecten hebben ook hun stempel gedrukt op het dagelijkse werk van de hr-dienst.

Iriscare bekroond met het Great Place To Work-label

Iriscare is officieel aangeduid als uitstekende werkplek dankzij het Great Place To Work-label, als erkenning voor zijn inzet voor het welzijn van zijn medewerkers en de kwaliteit van zijn werkomgeving.

Dit label wordt, na een grondige evaluatie door het Great Place To Work-instituut, uitgereikt aan bedrijven die zich onderscheiden door hun goede praktijken op het gebied van personeelsbeleid en bedrijfscultuur. Wil je hier meer over weten? Lees dan het artikel "Iriscare behaalde het label Great Place To Work".

De waarden van Iriscare voorstellen en versterken via bedrijftheater

In juni voerde de vereniging Klein Barnum een bedrijftheaterstuk op voor onze medewerkers. Deze interactieve voorstelling werd verschillende keren opgevoerd. Het doel was om de waarden van Iriscare, hun toepassing in het dagelijkse leven en hun impact op het werk van de medewerkers te verkennen.

Deze vernieuwende aanpak zet aan tot denken en bevordert constructieve uitwisselingen over de fundamentele waarden die aan de basis liggen van de acties en opdrachten van Iriscare.

Jobbeurzen: een winnende strategie voor aanwervingen en het imago van Iriscare

De hr-dienst stond dit jaar op verschillende jobbeurzen. Door deel te nemen aan deze verschillende jobbeurzen kan Iriscare doeltreffender personeel aanwerven, zijn imago als werkgever versterken, professionele relaties opbouwen en in contact komen met een brede waaier aan talent.

Op deze beurzen kan het hr-team de cultuur, waarden en arbeidsvoordelen bij Iriscare doeltreffend promoten en krijgt het de kans zich te onderscheiden als werkgever door talenten aan te trekken die dezelfde waarden delen.

Famiris

Famiris betaalde 412 miljoen euro aan kinderbijslag uit in 2023

In 2023 betaalde het Brusselse openbare kinderbijslagfonds niet alleen kinderbijslag uit aan Brusselse gezinnen, maar ook aan Oekraïense gezinnen die de oorlog ontvluchtten. In totaal betaalde Famiris 412.234.273,75 miljoen euro aan kinderbijslag uit.

In 2023 slaagde Famiris in zijn opdracht om de gezinnen te ondersteunen die op het fonds vertrouwen.

Meer dan 412 miljoen euro voor 121.268 kinderen

Zoals ieder jaar hebben de medewerkers van Famiris hard gewerkt om ervoor te zorgen dat de kinderbijslag voor onze gezinnen op tijd kon worden uitbetaald. In totaal werd 398 miljoen euro aan kinderbijslag uitbetaald aan 64.313 gezinnen en 121.268 kinderen.

FAMIRIS 2023 IN CIJFERS



64.313 gezinnen en **121.268** kinderen



412.234.273,75 miljoen euro aan kinderbijslag uitbetaald



62.692 kinderen kregen een sociale toeslag. Dat is **52%** van de kinderen

Famiris staat ten dienste van elk gezin in Brussel. We houden één doel voor ogen: elk gezin het beste bieden.

Gezinnen en personen

Kinderbijslag: meer dan 1 miljard euro betaald aan Brussel

In 2023 betaalde het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 1.021.230.296,24 € aan kinderbijslag voor meer dan 314.000 kinderen. Naast de basiskinderbijslag kunnen ook verschillende toeslagen worden betaald voor kinderen in Brussel.

Iriscare heeft het Brusselse kinderbijslagsysteem opgezet en beheert het. In totaal werd er in 2023 voor meer dan 340.000 kinderen 1.021.230.296,24 € aan kinderbijslag uitbetaald. Die kinderbijslag werd aan de gezinnen uitbetaald via de vijf Brusselse uitbetalingsinstellingen. Die instellingen zijn het Brusselse openbare kinderbijslagfonds (Famiris) en vier privéfondsen (Infino Brussel, Parentia Brussel, Brussels Family en Kidslife Brussel).

KINDERBIJSLAG IN BRUSSEL

2023 in enkele cijfers

| 1.021.230.296,24 euro
| 343.965 verschillende kinderen



Sociale toeslagen voor 133.114 kinderen

Bovenop de basiskinderbijslag hebben sommige gezinnen recht op sociale toeslagen als ze aan bepaalde voorwaarden voldoen. Die zijn met name gebaseerd op het jaarlijks gezinsinkomen. In december 2023 gaven 314.731 kinderen per maandrecht op kinderbijslag. Daarvan gaven 133.114 kinderen ook recht op een sociale toeslag.

SOCIALE TOESLAGEN IN BRUSSEL

2022 in enkele cijfers

| 226.243.887,02 euro
| 133.114 kinderen



Geboorte- en adoptiepremie

Gezinnen in Brussel ontvangen ook een eenmalige geboortepremie bij de geboorte van hun kind. Daarnaast kunnen gezinnen die adopteren een adoptiepremie ontvangen. In 2023 werd 13.226.246,78 € aan geboortepremies betaald voor 13.929 kinderen. Bovendien werden 20 adoptiepremie's uitbetaald voor een totaalbedrag van 26.299,66 €.

GEBOORTEPREMIES IN BRUSSEL

2023 in enkele cijfers

| **13.226.246,78** euro
| **13.929** kinderen



8.338 nieuwe aanvragen voor het Centrum voor Evaluatie van de Autonomie en de Handicap

Voor Iriscare staat 2023 geboekstaafd als de officiële start van het nieuwe Brusselse Centrum voor Evaluatie van de Autonomie en de Handicap. In het eerste jaar van zijn bestaan werden in totaal 13.095 nieuwe aanvragen ingediend.

Het Centrum voor Evaluatie van de Autonomie en de Handicap (CEAH) opende op 1 januari 2022 officieel zijn deuren bij Iriscare. Het werd officieel ingehuldigd op 22 juni 2022 in aanwezigheid van de ministers Alain Maron en Sven Gatz en een vertegenwoordigster van minister Bernard Clerfayt.

Wat is het CEAH?

Het centrum heeft als doelstelling de graad van de handicap of het autonomieverlies van een persoon vast te stellen aan de hand van verschillende criteria. Daarnaast onderzoekt het ook de impact op sociaal, medisch of psychologisch vlak. Vervolgens bezorgt het centrum het resultaat van die evaluatie aan de Brusselse kinderbijslagfondsen (voor de verhoogde kinderbijslag) of de dienst van Iriscare die bevoegd is voor de THAB (tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden). Op basis van die gegevens kan de instelling die de tegemoetkoming in kwestie toekent het bedrag bepalen waarop iemand recht heeft.

8.338 nieuwe aanvragen

In 2023 werden 8.338 nieuwe aanvragen ingediend, waaronder 4.941 aanvragen om verhoogde kinderbijslag en 3.397 aanvragen om een tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden (THAB). In totaal waren er 8.060 beslissingen (4.478 voor de kinderbijslagaanvragen en 3.582 voor de THAB-aanvragen).

Daarnaast werden in dit jaar 2.294 afspraken en raadplegingen gepland. De overgrote meerderheid van de consulten heeft betrekking op kinderen, aangezien de meeste THAB-zaken ter plaatse worden behandeld.

CENTRUM VOOR EVALUATIE VAN DE AUTONOMIE EN DE HANDICAP

In 2023...

- | **8.338** nieuwe aanvragen
- | **8.060** beslissingen
- | **2.294** afspraken plaatsgevonden



Iriscare en het CEAH doen er alles aan om de begunstigden in de beste omstandigheden te onthalen.

Zorginstellingen

Nieuwe inspectieprocedure voor de instellingen met de focus op begeleiding

In 2023 werd de inspectieprocedure voor rusthuizen ingrijpend gewijzigd. Voortaan is een nieuw team, onder leiding van Iriscare, verantwoordelijk voor de uitvoering van grondige inspecties en de proactieve ondersteuning van instellingen. Als het advies en de ondersteuning geen effect hebben, legt een andere dienst sancties op die in verhouding staan tot de tekortkomingen.

Sinds 1 januari 2023 hanteert Iriscare een nieuwe inspectieprocedure in verschillende sectoren, zoals de ouderensector, de sector voor personen met een handicap, de thuishulpdiensten, de diensten die actief zijn op het vlak van de beperking van de aan druggebruik verbonden risico's (die met name een consumptiezaal met laag risico "Gate" uitbaten) en de kinderopvang (kinderdagverblijven, onthaalouders, enz.).

Begeleiding staat voorop

De uitrol van deze nieuwe methodiek volgt uit de hervorming van de rusthuizen. Na de goedkeuring van nieuwe regelgeving voor de sector die met name administratieve financiële sancties invoert bij niet-naleving van de normen, was het cruciaal om de visie op inspecties in overleg met de belanghebbenden te vernieuwen. De begeleiding van de instellingen is onderdeel van een constructieve dynamiek tussen de instellingen en de dienst Begeleiding, Controle en Kwaliteit. Het is de bedoeling dat de instellingen beste praktijken ontwikkelen die rekening houden met het welzijn en de levenskwaliteit van de begunstigen. Zo wordt een dynamiek van voortdurende verbetering gestimuleerd.

Nieuw sinds 1 januari 2023:

- een nieuw multidisciplinair team van kwaliteitscontroleurs binnen de dienst Begeleiding, Controle en Kwaliteit, met verpleegkundigen, ergotherapeuten en maatschappelijk werkers;
- een nauwere samenwerking tussen administratief beheer, controle en begeleiding voor een betere opvolging van de dossiers;
- een objectief en transparant controle- en inspectieproces waarbij de instellingen worden begeleid voor een goed begrip van de normen en de naleving van die normen.

Vooruitzichten voor de andere instellingen

Iriscare neemt momenteel enkel de controle over voor bepaalde specifieke sectoren, maar dit is slechts een eerste stap. In de komende jaren zullen alle instellingen waarmee Iriscare een overeenkomst heeft gesloten of die door Iriscare zijn erkend, hun voordeel kunnen halen uit transparante controles die zijn aangepast aan hun specifieke kenmerken. Zo wordt immers de permanente en voortdurende doelstelling van kwaliteit ten behoeve van de begunstigen ondersteund.

Hervorming van de ouderensector : welzijn en betere begeleiding

Het is essentieel om de begeleiding van ouderen in rusthuizen opnieuw uit te denken en bij te stellen. Daarom is Iriscare gestart met een grondige hervorming van de sector om het welzijn van zowel ouderen als professionals in de sector te verbeteren.

Dat vereist een stabilisatie van het aanbod en meer kwalitatieve projecten. Concreet gebeurt dat via de herziening van de ordonnantie van 24 april 2008 betreffende de voorzieningen voor opvang of huisvesting van bejaarde personen (die op 1 januari 2023 in werking is getreden). Die herziening heeft als doelstelling de sector te stabiliseren, het aanbod beter te controleren en projecten te ontwikkelen met het oog op kwaliteitsvollere voorzieningen die beter beantwoorden aan de behoeften van ouderen.

In de praktijk:

- De ordonnantie en het uitvoeringsbesluit ervan introduceren een overgangsprogrammering die het maximumaantal plaatsen vastlegt dat in rusthuizen, rust- en verzorgingstehuizen, centra voor dagverzorging en centra voor kortverblijf mag worden uitgebaat.
- Ze voorziet ook in een procedure voor het verval van specifieke vergunningen tot ingebruikneming en exploitatie (SVIE's) en een systeem voor de recuperatie van onbezette erkende plaatsen voor rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen. De overdracht van plaatsen tussen voorzieningen is nu verboden.
- Om ouderen een gevarieerde keuze te bieden, bepaalt de ordonnantie ook dat de commerciële privésector niet meer dan 50% van de SVIE's mag krijgen.
- Momenteel worden kwalitatieve criteria voor de toekenning van nieuwe SVIE's ontwikkeld.

Erkenningsnormen die gericht zijn op het welzijn van bewoners

Het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie tot vaststelling van de erkenningsnormen waaraan de voorzieningen voor ouderen moeten voldoen, en van de bijzondere normen die gelden voor de groeperingen en fusies van voorzieningen werd op 18 januari 2024 goedgekeurd en treedt op 1 september 2024 in werking. Dat besluit waarvoor minister Alain Maron, die bevoegd is voor de gezondheid, en Iriscare het initiatief namen, beoogt een cultuuromslag bij de rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen waardoor het onthaal, de begeleiding en de zorg gericht worden op het welzijn van ouderen. Het doel van het besluit is om af te stappen van een zorggericht voorzieningsmodel door rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen te helpen echte leefomgevingen voor ouderen te worden.

Het behoud van de zelfredzaamheid, participatie, de keuzevrijheid van ouderen en de waardering van hun capaciteiten staan centraal in die hervorming. Daartoe is het besluit gebaseerd op de modellen Tubbe en Montessori om een gemeenschappelijke aanpak voor alle voorzieningen te bepalen. Andere belangrijke veranderingen zijn de verbetering van de zorgkwaliteit als onderdeel van een voortdurend verbeteringsproces en betere infrastructuur, voeding en eetplezier. Daarnaast worden de voorzieningen opengesteld voor het lokale leven, wordt informatie toegankelijker en prijstransparantie gegarandeerd.

Een aantrekkelijke en zinvolle werkplek voor het personeel

De nieuwe erkenningsnormen dragen ook bij tot de omvorming van rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen tot aantrekkelijke en zinvolle werkplekken voor het personeel. Om dat te bereiken wordt bijzondere aandacht besteed aan betere opleidingen voor het personeel en meer personeelsbetrokkenheid bij de besluitvorming om te zorgen voor meer overleg en betere relaties met de ouderen. Al die zaken dienen om prioriteit te geven aan relatiegerichte zorg.

Daartoe heeft Iriscare een beroep gedaan op de Koning Boudewijnstichting om het project "It takes a village" te ontwikkelen. Dat is een ondersteuningsprogramma voor rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen om hen te helpen de nieuwe normen toe te passen en hen te begeleiden bij die cultuuromslag in hun voorziening.

Rusthuizen die dat wensen, kunnen opleidingen, coachingsessies en gezamenlijke ontwikkelingsessies krijgen voor al hun personeelsleden en uitwisselen over de beste praktijken rond verschillende thema's.

Bijkomend personeel om de begeleiding van ouderen uit te breiden

Het ministerieel besluit van 6 november 2003 tot vaststelling van het bedrag en de voorwaarden voor de toekenning van de tegemoetkoming in de rust- en verzorgingstehuizen en in de rustoorden voor bejaarden is herzien (in werking getreden op 1 januari 2024) bij het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie tot verhoging van de omkadering voor bewoners van rusthuizen, rust- en verzorgingstehuizen op het vlak van het personeel voor reactivering en tot hervorming van de opleiding voor referentiepersonen voor dementie (goedgekeurd op 14 september 2023).

Die herziening liet toe de omkadering op het gebied van reactiveringspersoneel te verhogen voor bewoners van rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen: 0,7 VTE per dertig bewoners voor alle afhankelijkheidsprofielen, voor een budget van 18 miljoen euro per jaar.

Verder is de lijst met kwalificaties die vallen onder het statuut van reactiveringspersoneel uitgebreid om te voldoen aan de behoeften van de leefprojecten van de voorzieningen.

Die verhoging en herziening van de kwalificaties van het reactiveringspersoneel laten toe:

- de omkadering voor alle bewoners significant te verhogen en hun begeleiding te verbeteren;
- een betere taakverdeling te organiseren en het evenwicht tussen het zorg- en het reactiveringspersoneel te verbeteren zonder het bestaande zorgpersoneelsbestand te wijzigen;
- rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen de mogelijkheid te bieden de profielen van hun personeelsleden te diversifiëren en zich beter aan te passen aan de behoeften van de bewoners wanneer het tekort vooral zorgkundigen en verpleegkundigen treft;
- de transformatie van rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen tot echte leefomgevingen te ondersteunen.

De hervorming van de ouderensector omvat ook:

- nieuwe inspectieprocedure voor de instellingen met de focus op begeleiding;
- een beter evenwicht op het gebied van administratieve sancties, een betere omkadering in de instellingen en een betere opleiding;
- verder komen er in 2024 ook nieuwe specifieke brandveiligheidsnormen.

Meer informatie over de nieuwe erkenningsnormen en de verschillende hulpmiddelen die Iriscare ter beschikking stelt van de rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen staat op de website van Iriscare.

Naar evenwichtige administratieve sancties en een sterkere omkadering in voorzieningen voor opvang van ouderen

De herziening van de ordonnantie van 24 april 2008 betreffende de voorzieningen voor opvang of huisvesting van bejaarde personen maakte het mogelijk een nieuw stelsel in te voeren van administratieve sancties die beter aangepast zijn aan verschillende situaties. Bovendien kunnen de bewoners van RH's en RVT's nu rekenen op een verhoogde omkadering en krijgen de referentiepersonen dementie een opleiding die onlangs werd hervormd.

Een nieuw stelsel van administratieve sancties

De herziening van de ordonnantie van 24 april 2008 betreffende de voorzieningen voor opvang of huisvesting van bejaarde personen maakte het ook mogelijk een nieuw stelsel van administratieve sancties in te voeren. Vóór die herziening was de enige sanctie de intrekking van de erkenning en dus de sluiting van het rusthuis. Dit nieuwe stelsel van administratieve sancties wordt toegepast sinds 19 augustus 2023.

Het nieuwe stelsel voorziet in minder ingrijpende sancties dan de volledige sluiting van de voorziening, waarbij de voorgestelde sancties evenredig blijven met de vastgestelde tekortkomingen. Die sancties zijn ook bedoeld om af te schrikken.

Er zijn nu meerdere sancties en begeleidingsmechanismen:

- de schorsing van de erkenning of voorlopige werkingsvergunning van een voorziening als de erkenningsnormen niet worden nageleefd;
- de weigering of intrekking van de erkenning of voorlopige werkingsvergunning;
- de aanstelling van een commissaris die als taak heeft de directie van een voorziening te begeleiden gedurende de tijd die nodig is om vastgestelde ernstige tekortkomingen in orde te brengen;
- administratieve boetes.

Die sancties worden alleen toegepast als alle beschikbare begeleidingsvormen zijn uitgeput.

De hervorming van de opleiding voor referentiepersonen dementie

Het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie tot verhoging van de omkadering voor bewoners van rusthuizen, rust- en verzorgingstehuizen op het vlak van het personeel voor reactivering en tot hervorming van de opleiding voor referentiepersonen voor dementie werd op 14 september 2023 goedgekeurd.

De doelstellingen ervan zijn:

- de mobiliteit van referentiepersonen dementie tussen de deelentiteiten waarborgen, ongeacht waar ze zijn opgeleid (afstemming op de hervorming in het Waalse Gewest);
- de bicommunautaire opleidingsnormen en de samenhang ervan met betrekking tot de opdrachten van referentiepersonen dementie verbeteren.

Concreet betekent dat:

- de erkenning van opleidingscycli in de andere gewesten/gemeenschappen;
- de verhoging van het totale aantal uren tot zeventig uur (in plaats van zestig);
- nieuwe inhoud.

Meer informatie over de nieuwe erkenningsnormen en de verschillende hulpmiddelen die Iriscare ter beschikking stelt van de rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen staat op de website van Iriscare.

Bijlagen

IRISCARE - BUDGET



Overzicht 2023¹

Ontvangsten	€ 1.717.174.281,10
Dotatie kinderbijslag	€ 1.041.855.000,00
Dotatie gezondheid	€ 425.284.000,00
Dotatie bijstand aan personen	€ 92.951.000,00
Dotatie non-profit	€ 31.211.000,00
Dotatie werking	€ 48.999.000,00
Dotatie investeringen	€ 1.890.000,00
Terug te vorderen kinderbijslag	€ 61.600.472,46
Terug te vorderen subsidies	€ 4.774.671,50
Terugbetaling administratieve kosten kinderbijslagfondsen en gewestelijke ziekenfondsen	€ 0,00 € 95.194,67
Terugbetaling administratieve kosten Orint	€ 409.876,53
Terugbetaling Maribel-fonds	€ 3.279.148,52
Regularisaties Brusselse ziekenfondsen	€ 2.467.863,07
Internationale overeenkomsten	€ 107.887,72
Werkingsinkomsten (huur, enz.)	€ 2.249.166,63

Uitgaven	€ 1.736.063.266,59
Uitbetaling gezinsbijslag ¹	€ 1.058.291.202,53
Niet-terugvorderbare gezinsbijslag	€ 193.060,69
Facultatieve subsidies gezinsbeleid	€ 18.000,00
Organieke subsidies gezinsbeleid	€ 0,00
Bijdragen tweede pensioenpijler	€ 355.159,01
Facultatieve subsidies ² gezondheid	€ 2.298.719,37
Facultatieve subsidies bijstand aan personen	€ 17.880.559,54
Organieke subsidies bijstand aan personen	€ 40.431.784,52
Niet-terugvorderbare bedragen gezondheidszorg en bijstand aan personen	€ 40.044,99
Kosten voor studies en communicatie	€ 115.918,01
Steun aan rusthuizen	€ 0,00
Aankoop van beschermings- en vaccinatiemateriaal	€ 329.459,42
Tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden (THAB)	€ 31.379.972,14

¹ Het betreft hier de voorlopige nettobedragen van de vereffeningen.

² De facultatieve subsidies worden elk jaar vastgesteld door de beheersorganen van Iriscare, terwijl de organieke subsidies gebaseerd zijn op de wetgeving of op overeenkomsten.

IRISCARE - BUDGET



Overzicht 2023¹

Facultatieve subsidies non-profitakkoord	€ 33.643.929,14
Hoofdzakelijk via de Brusselse ziekenfondsen gefinancierde uitgaven ³ :	
- Rusthuizen	€ 328.587.705,06
- Geestelijke gezondheid (psychiatrische verzorgingstehuizen en initiatieven voor beschut wonen)	€ 27.465.129,99
- Revalidatieovereenkomsten	€ 42.098.865,94
- Multidisciplinaire palliatieve teams	€ 1.117.292,26
- Rookstopbegeleiding	€ 42.260,00
- Mobiliteitshulpmiddelen	€ 5.704.000,00
- Internationale overeenkomsten en regularisaties	€ 4.428.670,57
- Regularisaties Brusselse ziekenfondsen	€ 2.797,56
Administratiekosten uitbetalingsinstellingen:	
- Kinderbijslagfondsen	€ 15.738.619,48
- Gewestelijke ziekenfondsen (R-MOB's en HZIV)	€ 11.244.989,69
Werkingskosten FOD Sociale Zekerheid - THAB	€ 0,00
Administratiekosten Orint (Interregionaal orgaan voor de gezinsbijslag)	€ 64.685,20
Medische expertises (FOD Sociale Zekerheid)	€ 72.302,52
Vergoeding aan het RIZIV administratief beheer internationale overeenkomsten	€ 66.754,54
Personeels- en werkingskosten	€ 50.239.130,04
Investeringskosten	€ 1.776.355,20
Terugbetaling van de werkingsdotaties van de Diensten van het Verenigd College	€ 61.826.070,88
Terugbetaling van de investeringsdotaties van de Diensten van het Verenigd College	€ 609.828,30

SALDO (ontvangsten - uitgaven)

€ -18.888.985,49

³ Dit betreft de bevoegdheden die van het RIZIV zijn overgenomen.