

Nota personeelstekort in jeugdhulporganisaties

Datum: 19/10/2022

Auteur: Opgroeien

Onderwerp: Aanpak bij personeelstekort in jeugdhulpvoorzieningen, erkend en gesubsidieerd door Opgroeien

1. Situering

De voorbije maanden werd almaar duidelijker dat het aanwerven en behouden van geschikt personeel in diverse (zorg)sectoren steeds moeilijker wordt. De impact hiervan op de brede dienstverlening binnen zorg en welzijn manifesteert zich op diverse gebieden en bedreigt ook een kwaliteitsvol aanbod ten aanzien van kinderen, jongeren en gezinnen. Er wordt op dit moment sterk ingezet op het uitwerken van diverse acties om deze problematiek aan te pakken, zowel op korte als langere termijn, en zowel op regionaal als op Vlaams niveau.

Een afgestemd en overkoepelend geheel van acties met bijhorend plan van aanpak aangestuurd vanuit het kabinet moet ervoor zorgen dat alle sectoren binnen zorg en welzijn ondersteund worden in de zoektocht naar antwoorden. Het kabinet installeerde daartoe de werkgroep zijinstroom in zorg- en welzijnsberoepen, waaraan alle WVG-administraties deelnemen. In dit globale actieplan is er onder meer ruim aandacht voor de acties die werden op touw gezet in kader van VIA-6, alsook voor het raamakkoord voor structurele zijinstroom dat begin juli 2022 met de sociale partners werd afgesloten. Samen met de Vlaamse Zorgambassadeur en de verschillende administraties wordt dit nu verder geconcretiseerd. In punt 2 van deze nota wordt een kort overzicht gegeven van de acties die ter zake lopen en waar Opgroeien voor zijn sectoren aan participeert. Tegelijk, en hiermee samenhangend, wil en moet Opgroeien ook gericht acties kunnen ondernemen om antwoorden te bieden op specifieke vragen of mogelijkheden voor de sectoren die onder zijn bevoegdheid vallen. Een van de zaken die op korte termijn opgenomen wordt, is het verkennen hoe de huidige toepassing van de huidige anciënniteitsparameter aangepast kan worden om het potentieel van zijinstromers te verruimen. Vanuit het overleg Workforce Opgroeien (zie ook punt 2) wordt overlegd met de Vlaamse Zorgambassadeur om de acties die binnen Opgroeien in functie van zijn sectoren worden ondernomen afgestemd te houden en maximaal in te passen in de Vlaanderenbrede acties overheen de sectoren.

Ook in de jeugdhulporganisaties is de impact van de personeelskrapte duidelijk voelbaar. Deze signalen werden met de koepelorganisaties besproken, wat leidde tot een aantal vaststellingen en pogingen tot verklaring. Er is in vergelijking een grotere uitstroom van personeel ten opzichte van de aanwerving. Deze

grotere uitstroom is deels te verklaren door een grote groep aan medewerkers die pensioengerechtigd is, maar er worden ook andere redenen van een vervroegde uitstroom aangehaald: work-life balance, de complexe problematieken binnen de begeleidingen, ... Tegelijk raken vacatures minder snel, of soms zelfs helemaal niet ingevuld. Dit heeft uiteraard te maken met de algemene arbeidsmarktsituatie, maar plaatst ook kanttekeningen bij de perceptie over en aantrekkelijkheid van de sector.

Ten slotte hebben ook een aantal sectorale evoluties een onmiskenbare impact. Er is de voorbije jaren een sterke uitbreiding geweest, in hoofdzaak van mobiele capaciteit. Dit zorgt zowel voor een grotere druk op het arbeidspotentieel, als voor een versnelling van de 'klassieke' personeelsdoorstroom van residentiële naar mobiele werkvormen. Ook deze dynamiek heeft geleid tot een grotere druk op het verblijfsaanbod.

We zien op dit moment dat de huidige situatie, in sommige regio's, en bij verschillende organisaties, precair is. Hoewel het personeelstekort zich in de diverse aanbodsvormen situeert, merken we de grootste impact op het residentiële luik, met tijdelijke sluitingen van leefgroepen of opnamestops als gevolg. De impact is vaak echter ook subtieler en minder duidelijk: de voorbije jaren werd er sterk ingezet op een jeugdhulp die nog beter de complexe problematieken kan hanteren waar kinderen, jongeren en gezinnen soms mee geconfronteerd worden. Deze belangrijke evoluties, vormgegeven binnen bijvoorbeeld reconversie, De Ideale Wereld en Vroeg & Nabij, en waarbij er sterke nadruk gelegd wordt op samenwerking met andere partners, zorgt ervoor dat er veel tijd geïnvesteerd moet worden in overleg en afstemming. Door het personeelstekort wordt de ruimte om dit te doen nog extra bemoeilijkt.

De algemene en sectorspecifieke personeelssituatie is een omgevingselement waar organisaties in hun korte- en langetermijnbeleid rekening mee moeten houden en waarvoor zowel preventief als curatief maatregelen genomen moeten worden. Uiteraard is de grootste betrachting om een kwaliteitsvolle werking te behouden, binnen de contouren van de erkenningsregels en de kwaliteitsverwachtingen. Dit vraagt een duurzaam beleid met aandacht voor zorg voor personeel en de kwaliteit van het aanbod. Wanneer dit echter niet gewaarborgd kan worden omwille van een personeelstekort, is het cruciaal om kordaat te handelen en goed en helder te communiceren naar jongeren en gezinnen, medewerkers en partners. Zo kunnen er op een onderbouwde en transparante manier oplossingen uitgewerkt worden met perspectief voor zowel de jongeren, de medewerkers, de organisatie zelf als de doorverwijzers.

Met deze nota willen we een beter zicht geven op de acties die op dit moment opgestart worden, duidelijkheid en inspiratie en handvatten bieden voor de te nemen stappen en perspectief te geven voor cliënttrajecten, personeel, partners en Opgroeien als erkennende en subsidiërende overheid wanneer organisaties geconfronteerd worden met een tekort aan medewerkers. Om een beter zicht te krijgen op de omvang en de urgentie van deze personeelsproblematiek, koppelen we hier een beknopt digitaal monitoringsinstrument aan dat voor de verschillende sectoren van Opgroeien gebruikt wordt.

2. Workforce Opgroeien

Zoals aangegeven wil Opgroeien zich enten op de Vlaamse akkoorden en plannen die uitgewerkt worden rond deze problematiek. Tegelijk willen we, vanuit onze zorg voor voldoende valabele kandidaten voor vacatures in de verschillende organisaties én in de dienstverlening aan gezinnen/kinderen/jongeren van Opgroeien zelf, waar nodig en mogelijk specifieke acties opzetten.

Daarom werd er een interne werkgroep workforce Opgroeien opgericht die niet alleen het probleem beter in kaart wil krijgen, maar ook de verschillende initiatieven wil stroomlijnen. Op deze manier willen we met een grotere slagkracht met de problematiek omgaan.

2.1 Vlaanderenbrede acties over de WVG-sectoren waar Opgroeien relevant toe bij kan dragen

Binnen het geheel aan acties en maatregelen die in de schoot van de werkgroep zijnstroom in zorg- en welzijnsberoepen opgezet werden, zijn volgende acties voor onze sectoren relevant:

- *Sensibilisering voor, communicatie over en branding van zorg- en welzijnsberoepen*
 - focus: het ontwikkelen van een label zoals STEM, doelgerichte communicatie daarover en een eenduidig digitaal informatie- en intakeplatform voor geïnteresseerden overheen alle WVG-sectoren;
 - organiseren van een 'week van de Zorg' half maart 2023, waar vervolgens ook bestaande 'weken van' en 'dagen van' specifieke sectoren zich kunnen op enten in functie van sterkere zichtbaarheid, geruggesteund ook door het herkenbare WVG-label;
 - Opgroeien onderzoekt momenteel of het vanuit de eigen communicatiediensten actief kan bijdragen aan de stuurgroep die daartoe is opgericht.
- Actieplan richting *hoger onderwijs*: onder meer de intentie tot het opstarten van een nieuwe HBO5-opleiding kinderopvang. Opgroeien participeert aan het overleg ter zake;
- *Zijnstroom*: enerzijds het eenmalige project zijnstroom in het kader van VIA-6 en anderzijds het aansluitend uitwerken van het kaderakkoord inzake structurele zijnstroom:
 - de focus ligt op zijnstroom in knelpuntberoepen waarvoor de kwalificatie kan worden behaald op korte termijn. Voor de sectoren bij Opgroeien zijn hierin vooral de beroepen van opvoeder en kinderbegeleider relevant;
 - Opgroeien werkt mee aan het concretiseren van dit akkoord overheen de WVG-sectoren, en treft ook de voorbereidingen om deze zijnstroom in zijn sectoren mogelijk te maken.
- De oprichting van een *consortium voor begeleiding en coaching aan zorg- en welzijnsvoorzieningen* in functie van het anders organiseren, optimaliseren van de arbeidsorganisatie en versterken van het beleid gericht op het behoud van personeel;
- *Denktank economische migratie*: verkenning van de mogelijkheden en opportuniteiten voor de Vlaamse zorg- en welzijnssectoren bij het aantrekken van werkkrachten uit het buitenland, iets waar meerdere andere Europese landen al proactief een beleid en aanpak voor hebben ontwikkeld.

2.2 Acties gericht op de sectoren bij Opgroeien

We hebben, om de uniformiteit in de sectoren van Opgroeien te bewaren, een aantal basisprincipes opgesteld die in alle verschillende sectoren van Opgroeien (zoals kinderopvang, jeugdhulp, ...) toegepast kunnen worden. Deze algemene principes worden per sector verder geconcretiseerd:

- De kwaliteit van het dienst- of hulpverleningsaanbod blijft het belangrijkste. Het vinden en houden van voldoende, competente medewerkers hangt hier uiteraard mee samen. Een organisatie heeft hierin een belangrijke taak om waar nodig maatregelen te nemen zodat hij dit in het geval van een tekort aan medewerkers ook kan blijven garanderen. Dit zal creativiteit en ondernemerschap vergen; hieronder lijsten we mogelijkheden op die gehanteerd kunnen worden wanneer blijkt dat de dienst- of hulpverlening aangepast moet worden.
- Gelet op de huidige krapte op de arbeidsmarkt reageert Opgroeien begripvol ten aanzien van organisaties die hun dienst- of hulpverlening moeten bijsturen om net de basiskwaliteit te kunnen blijven garanderen in het geval van een tekort aan medewerkers. Wanneer de nood zich voordoet, kunnen er afspraken gemaakt worden om met enige soepelheid om te gaan met bestaande erkennings- of subsidievoorwaarden rond de minimaal te behalen bezettingsgraad of rond vereisten over het te realiseren aanbod.
- Wanneer een organisatie over moet gaan tot een tijdelijke aanpassing of inperking van de dienstverlening, verwachten we dat er een plan van aanpak opgemaakt wordt, gericht op het evolueren naar de normale ondersteuning. Hierin is ook aandacht voor tijdige communicatie naar de gebruikers en andere relevante stakeholders. Iedere aanpassing van de dienst- of hulpverlening moet ook gemeld worden aan Opgroeien.
- De regelgevende bepalingen rond de opbouw van financiële reserves blijven gelden in de verschillende sectoren. Bepalingen met betrekking tot bezetting of minimaal uit te voeren prestaties zullen met soepelheid gehanteerd worden.

Hieronder worden deze principes verder concreet gemaakt in richtlijnen voor de jeugdhulpvoorzieningen.

3. Inspiratie en richtlijnen voor jeugdhulpvoorzieningen

Onder punten 3.1. en 3.2 geven we inspiratie voor preventieve maatregelen die betrekking hebben op personeelsbeleid enerzijds en de organisatie van de hulpverlening anderzijds. In punt 3.3. geven we handvatten voor situaties waarbij, ondanks alle preventieve maatregelen, er toch effectief in de dienstverlening ingegrepen moet worden.

3.1 Een personeelsbeleid met oog voor de jeugdhulp van de toekomst

De weg naar een veranderende jeugdhulp kent zijn contouren in Vroeg & Nabij. Hoewel dit geen oplossingen op korte termijn inhoudt op het vlak van personeelstekorten, creëert het wel een kader waarbinnen nu al acties, ook op het vlak van personeelsbeleid, opgezet kunnen worden. Recent werden we door de corona-epidemie gedwongen om de bestaande structuren en aanbodsvormen te herdenken en de (personele) middelen op creatieve manieren in te zetten. Hierdoor werd er veel potentieel en kracht ontdekt én ingezet op plaatsen waar deze eerst niet vermoed werden. Ook de reconversie-oefening geeft organisaties ruimte en mogelijkheden om hulpverlening te herdenken. Door meer aandacht te hebben voor de plek van een jongere in zijn eigen context, preventiever aan de slag te gaan, krachtgericht in te zetten op de mogelijkheden van gezinnen, te focussen op kleinere leefgroepen met grote nadruk op een positief leefklimaat, de ontwikkeling van kleinschalige wooneenheden en gezinshuizen, het herkaderen van het omgaan met onveiligheid aan de hand van kaders zoals Signs of Safety, ... zorgen we er niet alleen voor dat een traject van een jongere in jeugdhulp positiever kan verlopen, dit biedt ook een meer positief uitdagende, diverse en voldoening gevende jobinvulling voor de medewerkers.

Samen met de koepelorganisaties werd de doorvertaling hiervan opgedeeld in drie pijlers binnen het personeelsbeleid :

- Het inzetten op aantrekkelijk werkgeverschap

Werken in de Jeugdhulp heeft vele troeven. Het in de kijker zetten van de waarde die hier onder schuilt, de zingeving die het met zich meebrengt, de diversiteit van het takenpakket en het vinden van de mogelijkheden van kracht- en oplossingsgericht contact met kinderen, jongeren en gezinnen bieden kansen om kandidaten te stimuleren om te kiezen voor een job in de jeugdhulp. Het is een uitdaging voor werkgevers om de voorwaarden te scheppen waarbinnen deze troeven ten volle benut kunnen worden. Jobdifferentiatie en jobcarving kunnen helpen in het zoeken naar manieren om meer werkbaar werk op maat van de verschillende werknemers te installeren. Ook de acties die vallen onder het VIA6-akkoord geven hiervoor extra zuurstof.

Daarnaast stimuleren we organisaties om intern de oefening te maken waar men zelf kan schrappen in administratieve verwachtingen t.a.v. begeleiders, zodat zij vooral kwaliteitstijd met de kinderen en jongeren kunnen doorbrengen. Ook binnen Opgroeien wordt dezelfde oefening gemaakt en zullen we onder meer leren uit het project De Ideale Wereld. In dit kader zullen we ook afstemmen met Zorginspectie.

- Het inzetten op het behoud van medewerkers

Door de huidige situatie van arbeidskrapte bestaat het gevaar dat nieuwe medewerkers minder tijd krijgen om zich in te werken. Toch is het belangrijk om een kader te creëren waarin er voldoende aandacht is voor het motiveren en coachen van medewerkers. Ook werknemers die al langer aan de slag zijn, mogen niet vergeten worden. De lijn van jobdifferentiatie en jobcarving moet ook bij hen doorgetrokken worden, zodat er voorkomen kan worden dat ze vroegtijdig uitstromen.

- Vinden van medewerkers

Op dit moment is de aanwerving van nieuwe medewerkers één van de grootste uitdagingen. De eerder genomen keuze om voor de jeugdhulporganisaties geen kader met strikte diplomavereisten op te leggen geven mogelijkheden om breder te zoeken naar en in te zetten op talenten en andere profielen. Ook de inspanningen die binnen het VIA6-akkoord uitgewerkt worden om zijinstromers aan te trekken en op te leiden zijn van toepassing binnen de jeugdhulp. Verder is de link met de opleidingscentra en hogescholen vaak een bron van potentiële kandidaten, waarbij de stageperiode een belangrijke inrijpoort kan zijn. Organisatie-overstijgende, regionale activiteiten gericht op het werken in de jeugdhulp kunnen helpen om deze jobs beter in het daglicht te plaatsen.

De personeelsgebonden antwoorden die organisaties vandaag vaak formuleren om met de krapte om te gaan – (tijdelijke) verhoging van de prestaties van andere medewerkers, de lat lager leggen voor de aanwerving van nieuwe medewerkers, middenkader en directies laten bijspringen, grotere inzet van vrijwilligers – zijn uiteraard verdedigbaar, vaak zelfs noodzakelijk. Toch vinden we het belangrijk er de aandacht op te vestigen dat deze maatregelen ook werkdrukverhogend kunnen zijn door de toename van de nood aan coaching, ondersteuning en opleiding.

3.2 Innovatie en partnerschappen

Vooraleer over te gaan tot een inperking van de dienstverlening met een capaciteitsdaling als gevolg, verwachten we van organisaties dat ze bestaande, creatieve of innovatieve pistes onderzoeken:

- Er werden in het modulaire erkennings- en financieringskader voor voorzieningen in de jeugdhulp verschillende mogelijkheden ingebouwd om flexibiliteit te hanteren. Het modulaire kader geeft bijvoorbeeld de mogelijkheden om binnen een organisatie te zoeken naar de best mogelijke manier om trajecten te begeleiden. Mogelijk kan het doelgericht zoeken naar manieren om contextgericht te schakelen, of het onderzoeken van afdelingsoverschrijdende initiatieven, zorgen voor een mindere druk op leefgroepen. Dergelijke mogelijkheden kunnen geformaliseerd worden in het convenant dat met elke organisatie afgesloten wordt. Organisaties kunnen op die manier een gedeelte van de erkende capaciteit flexibel of innovatief inzetten. Deze mogelijkheid kan eventueel opties inhouden door tijdens een periode van tekort aan personeel, met mogelijke impact op het aanbod, een

deel van de capaciteit te gebruiken voor innovatieve acties. Ook CKG kunnen mogelijkheden om capaciteit flexibel of innovatief in te zetten bespreken met Voorzieningenbeleid.

- Door het aangaan van partnerschappen en samenwerkingen met andere (jeugdhulp)organisaties kan er een breder vangnet gecreëerd worden. Zo kunnen er samenwerkingsprocessen en -protocollen uitgewerkt worden die het mogelijk maken om, wanneer nodig, een beroep op elkaar te kunnen doen in functie van time outs, cliënttrajecten of organisatie-overstijgend personeelsbeleid. Het samenbrengen van nog beschikbaar personeel van meerdere organisaties kan ertoe leiden dat de capaciteitsimpact alsnog deels getemperd wordt. Ook het organisatie-overschrijdend poolen van middelen om gerichte focus te brengen op de aanwerving van nieuw personeel, of om te komen tot personeelondersteunende initiatieven behoren tot de mogelijkheden. We verwijzen in dat verband ook naar een goede praktijk van regionale afstemming, waarbij verschillende gezamenlijk gedragen acties uitgewerkt worden, zoals een organisatie-overschrijdend beleid rond het inzetten van vrijwilligers, vormingsinitiatieven, ... Wanneer deze preventief en tijdig ontwikkeld worden kan het een ondersteunend vangnet worden om al gekende en goed ingewerkte vrijwilligers sneller te kunnen inzetten.
- Werken met de context en het netwerk is eigen aan jeugdhulporganisaties. Binnen dit luik van de begeleiding is het onderzoeken in welke mate jongeren in hun context kunnen verblijven een constante, maar in periodes waarin er door personeelstekorten leefgroepen dreigen te sluiten, kan het ook een piste zijn om hier nog meer doorgedreven naar te zoeken, rekening houdende met het feit dat ook dit een grote intensiteit vraagt. We verwijzen hierbij naar de ervaringen die organisaties opdeden tijdens de coronacrisis. Deze ervaringen werden gebundeld in het rapport 'Kinderen in verblijf die terug naar huis keerden in het kader van de coronamaatregelen' (<https://www.jeugdhulp.be/sites/default/files/documents/presentatie-verblijf-na-corona-rc.pdf>). Ze hebben betrekking op de indicatiestelling voor verblijf, het intensief, aanklappend en netwerkversterkend begeleiden, de regie bij gezinnen ook bij verontrusting of maatschappelijke noodzaak, de flexibiliteit in de procedures en inzet van middelen, het integreren van aanvullende digitale tools in de begeleidingsopdracht, ... De toen noodgedwongen keuze om sommige jongeren in hun thuiscontext te begeleiden toonde in sommige trajecten aan dat er, mits een andere vorm van ondersteuning, mogelijkheden waren om jongeren minder in de leefgroep te laten verblijven. Een samenwerking tussen regionale partners om terugvalmogelijkheden vanuit samenwerking te organiseren moet het mogelijk maken om kinderen en jongeren te begeleiden zonder allemaal naast elkaar bestaande vol continue leefgroepen te bemannen. We denken hierbij ook aan de voorstellen die ons in het kader van de oproep reconversie bereikten. Uiteraard staat in deze zoektocht het belang en de veiligheid van de minderjarige centraal. Het is noodzakelijk om hierover in overleg te gaan met de verwijzende instanties, en goedkeuring te krijgen voor de gemaakte keuzes.

3.3. Tijdelijke opnamestop in of sluiting van een afdeling

Hoewel we dit te allen tijde willen vermijden en ondanks het opzetten van preventieve acties, is het niet uitgesloten dat organisaties genoodzaakt zijn om over te gaan tot een inperking van de dienstverlening in de vorm van een opnamestop in, of de tijdelijke sluiting van een afdeling.

In eerste instantie wordt er gevraagd om, wanneer duidelijk wordt dat deze actie hangende is, contact op te nemen met zowel de jeugdhulpregisseur bij de toegangspoort als Voorzieningenbeleid (voorzieningenbeleid@opgroeien.be/ in functie van een gezamenlijk overleg. Tijdens dit overleg worden afspraken gemaakt rond de opvolging van volgende elementen:

a) Clienttrajecten

Het tijdelijk en al dan niet gedeeltelijk sluiten van een bepaalde afdeling heeft onmiddellijk gevolg voor de kinderen, jongeren en gezinnen die begeleid worden. Het is daarom noodzakelijk om vóór de sluiting een duidelijk plan te hebben voor de verdere begeleiding van deze jongeren en gezinnen. Het eenzijdig afbreken of stopzetten van lopende trajecten omwille van een personeelskrapte zien we niet als een mogelijkheid. Afhankelijk van de betrokken partners kan er voor het uitwerken van deze plannen op casusniveau overleg zijn met de regionale diensten van Opgroeien, het netwerk, andere jeugdhulppartners, ... Ook hier is het belangrijk om deze pistes te bekrachtigen met een goedkeuring door de verwijzende instanties.

b) Tijdspad en actieplan

Wanneer een personeelstekort aan de oorsprong ligt van een tijdelijke sluiting, is het belangrijk om niet enkel actief op zoek te gaan naar nieuwe medewerkers, maar ook creatief te zoeken naar alternatieven om een heropstart van de werking mogelijk te maken, en wanneer dit lukt ook duurzaam verder te zetten. Afhankelijk van situatie tot situatie kan dit een andere invulling krijgen.

Er worden afspraken gemaakt rond de timing van het ingaan van de sluiting, de stappen die in de tussentijd genomen worden en de duurtijd van dit proces.

c) Ondersteuningsproces t.a.v. personeel

Een tijdelijke sluiting van een afdeling is niet alleen ingrijpend voor de kinderen en jongeren, maar ook voor het personeel, zowel medewerkers die nog aan het werk zijn op het moment van de sluiting, als personeelsleden die mogelijk tijdelijk niet aan het werk zijn. Het is daarom belangrijk om hier voldoende zorg aan te besteden. Hierbij kan het aangewezen zijn om duidelijke afspraken te maken rond het ondersteuningsproces van begeleiders wanneer de afdeling weer open kan gaan.

d) Bezetting

Mogelijk brengt het personeelstekort ook de minimale bezettingsgraad in het gedrang. In artikel 48 van het erkennings- en subsidiëringsbesluit voor voorzieningen in de jeugdhulp¹ staat opgenomen dat er voor de jeugdhulporganisaties een minimale bezettingsgraad van 80%² gehanteerd wordt, berekend op de volledige organisatie. Pas wanneer de bezetting van de modules van een erkende voorziening twee opeenvolgende jaren geen 80% bereikt, wordt de erkende capaciteit verminderd tot 110% van de gemiddelde bezetting van de voorgaande twee jaar. Voor de CKG bepaalt artikel 75 van het erkenningsbesluit³ dat een CKG voor behoud van subsidies 2 opeenvolgende jaren of in een periode van 5 jaar de minimale bezettings-, of benuttingsgraad (zoals beschreven in het ministerieel besluit van het CKG-aanbod⁴) moet halen voor de opvangmodules, of de minimale inzetbare hoeveelheden voor de mobiele modules en ambulante trainingen. Terugvordering gebeurt enkel voor zover het CKG de tekorten niet heeft opgevangen door in andere modules meer te presteren. In het vermelde ministerieel besluit bepaalt art 26 §2 als minimale bezettingsgraad voor de dagopvang 80%, en een minimale benuttingsgraad van 60%; art 51 §2 bepaalt diezelfde minima voor de zeer korte residentiële opvang en art 54 §2 bepaalt voor de lange residentiële opvang enkel een minimumnorm voor de bezetting, nl. 85%.

Vooraleer er overgegaan wordt tot een financiële of erkenningsmatige impact omwille van het niet halen van de bezetting, is er dus een periode waarin overleg met Opgroeien mogelijk is. Hierin kan er gezamenlijk gezocht worden naar mogelijkheden, waarbij er rekening gehouden kan worden met alle geleverde inspanningen om dit personeelstekort aan te pakken en alternatieve trajecten uit te werken. Indien er beslist moet worden over het al dan niet aanpassen van de erkenningssituatie omdat de bezetting niet behaald is, zal Opgroeien niet enkel kijken naar de effectieve bezetting, maar ook naar de inspanningen die geleverd werden om het personeelstekort aan te pakken en om alternatieve trajecten uit te werken.

e) Inzet middelen, reserve – opbouw

De bepalingen die opgenomen zijn in het erkennings- en subsidiëringsbesluit rond besteding van de subsidie-enveloppe blijven ook van toepassing bij een tijdelijke sluiting van een afdeling. Voor de voorzieningen in de jeugdhulp en voor de CKG geldt dat organisaties minimaal 70% van hun totale subsidie moeten aanwenden voor personeelskosten.

Organisaties hebben binnen deze contouren ruimte om met de budgettaire ruimte door onderbesteding zelf keuzen te maken: versterkt inzetten op VTO-investeringen, middelen overheer organisaties poolen, ...

Indien een sluiting een dermate grote impact op de besteding van de middelen heeft, kan Opgroeien een deel van de subsidie terugvorderen om binnen voormelde bepalingen te blijven.

¹ Besluit van de Vlaamse Regering van 5 april 2019 betreffende de erkenningsvoorwaarden en de subsidienormen voor voorzieningen in de jeugdhulp.

² Voor de onthaal-, oriëntatie- en observatiecentra geldt een minimale bezetting van 70%.

³ Besluit van de Vlaamse Regering van 9 november 2012 inzake erkenning en subsidiëring van de centra voor kinderzorg en gezinsondersteuning.

⁴ Ministerieel besluit van 16 november 2017 tot wijziging van diverse bepalingen van het ministerieel besluit van 21 december 2012 betreffende het aanbod, beschreven in typemodules, van de centra voor kinderzorg en gezinsondersteuning

Ook de bepalingen inzake reserve-opbouw blijven van kracht: er kan maximaal 20% van de totale jaarlijkse subsidiemassa als reserve aangelegd worden, met een gecumuleerd totaal van 50%. Indien deze percentages overschreden worden, zal Opgroeien subsidie terugvorderen of saldi niet uitbetalen.

f) Communicatie

Een open, transparante en heldere communicatie rond de impact van de tijdelijke sluiting, op maat van de verschillende partners, is noodzakelijk. Op zijn best participeren de directe betrokkenen (jongere, gezin, verwijzer, jeugdrechter,...) zo snel mogelijk in de opmaak van een actieplan, en wordt er nagegaan op welke manier andere partners op de hoogte gebracht kunnen worden. Zeker in situaties waar de inkrimping of stopzetting van de dienstverlening een langere duur kent, is het belangrijk dat ook periodiek met de direct betrokkenen gecommuniceerd wordt.

g) Opvolging

Tijdens het gezamenlijke overleg worden er vervolgafspraken gemaakt over de gewenste en/of noodzakelijke ondersteuning die een organisatie nodig heeft, en wordt er vastgelegd met welke regelmaat en door wie de verschillende acties opgevolgd en geëvalueerd worden. Minimaal zijn hierin de organisatie zelf, de regionale dienstverlening van Opgroeien en Voorzieningenbeleid betrokken.

3.4.Monitoring

De impact van de personeelskrapte op het continueren van de hulp- en dienstverlening overstijgt Opgroeien. Om dit beter in kaart te brengen moeten organisaties melden wanneer ze overgaan tot het tijdelijk inperken van het aanbod omwille van een personeelstekort. Met het oog op de opvolging en beleidsrapportering, en de onderbouw van verdere acties werd er daarom een online tool ontwikkeld waarin organisaties uniform kunnen melden en registreren welke maatregelen er genomen worden.

Deze tool kan u terugvinden via

https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=guHPEypkDki8il7PZdsKoDIVf_ZBGPxKnxinO7XIn3hUMVFLVjdSTEIRWUg4NjNDQTJMMDM0Q1czUi4u. We verwachten van organisaties dat ze vanaf 19 oktober – en dus niet met terugwerkende kracht – wanneer de personeelsproblematiek impact heeft op hulpverlening, dit registreren in deze tool.

Voor mogelijke vragen kan u terecht bij de beleidsmedewerker of klantenbeheerder van Voorzieningenbeleid Opgroeien die uw regio / voorziening opvolgt.