

## NOTA Aanpak bij personeelstekort in jeugdhulpvoorzieningen, erkend en gesubsidieerd door Opgroeien

Datum: 6/07/2022

Auteur: Opgroeien

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

De voorbije maanden werd almaar duidelijker dat het aanwerven en behouden van geschikt personeel in diverse (zorg)sectoren steeds moeilijker wordt. De impact van de personeelskrapte op de arbeidsmarkt is ook in de jeugdhulporganisaties duidelijk voelbaar. Hierdoor is het mogelijk dat een organisatie (plots) geconfronteerd wordt met een tekort aan medewerkers, waardoor het moeilijk wordt om de gebruikelijke dienstverlening aan te blijven bieden.

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, zowel op regionaal als op Vlaams niveau. Eén van de acties op korte termijn is het uitwerken van een aanpak die beschrijft welke verwachtingen er gesteld worden ten aanzien van organisaties wanneer ze geconfronteerd worden met een tekort aan medewerkers.

In eerste instantie verwachten we van organisaties dat ze er alles aan doen om hun reguliere werking te behouden binnen de contouren van de erkenningsregels en 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 manier oplossingen uitgewerkt worden met perspectief voor zowel de jongeren, de medewerkers, de organisatie zelf als de doorverwijzers.

Met deze nota willen we duidelijkheid en handvatten bieden over de te nemen stappen en perspectief te geven in functie van cliënttrajecten, personeel, en partners en Opgroeien als erkennende en subsidiërende overheid.

## 1. Algemene principes

Voor dit kader vertrekken we van een aantal algemene principes die in alle verschillende sectoren van Opgroeien (zoals kinderopvang, jeugdhulp, ...) toegepast kunnen worden. Deze algemene principes worden per sector verder geconcretiseerd.

De principes zijn de volgende:

- We gaan ervan uit dat organisatoren al het nodige doen om voldoende, competente medewerkers te vinden en in te zetten, zodat de geboden dienst- of hulpverlening zo maximaal mogelijk gecontinueerd kan worden.
- De minimale te vereisen kwaliteit van het dienst- of hulpverleningsaanbod moet gegarandeerd blijven. De organisator blijft hiervoor verantwoordelijk en moet indien nodig maatregelen nemen zodat hij dit in het geval van een tekort aan medewerkers ook kan blijven garanderen. Om de kwaliteit van het dienst- of hulpverleningsaanbod te kunnen blijven garanderen, kan het nodig zijn dat de organisator zijn dienst- of hulpverlening aanpast of inperkt. We gaan ervan uit dat de organisator zijn sociaal ondernemerschap, creativiteit, ... gebruikt om maximaal antwoorden te blijven bieden op dienst- en hulpverleningsnoden.
- Gelet op de huidige krapte op de arbeidsmarkt wordt er vanuit Opgroeien met begrip gereageerd ten aanzien van organisatoren die hun dienst- of hulpverlening moeten bijsturen om net de basiskwaliteit te kunnen blijven garanderen in het geval van een tekort aan medewerkers. Er wordt dus bijvoorbeeld met enige soepelheid omgegaan met bestaande erkennings- of subsidievoorwaarden rond de minimaal te behalen bezettingsgraad of rond vereisten over het te realiseren aanbod.
- Indien een organisator zijn dienstverlening tijdelijk aanpast of inperkt, verwachten we dat hier tijdig over gecommuniceerd wordt naar de gebruikers en andere relevante stakeholders. Iedere aanpassing van dienst- of hulpverlening in dit kader moet ook gemeld worden aan Opgroeien.
- Bij tijdelijke aanpassing of inperking van de dienstverlening, verwachten we van de organisator een plan van aanpak gericht op het evolueren naar de normale ondersteuning.
- Als subsidiërende overheid zien we er wel op toe dat er geen sprake is van overcompensatie. De regelgevende bepalingen rond de opbouw van financiële reserves blijven gelden in de verschillende sectoren. Op basis van de monitoring van de meldingen in 2022, zal voor de sectoren waar de subsidie gebaseerd is op een minimaal te realiseren aanbod (bv. minimaal aantal openingsdagen) wel gekeken worden of en hoe bij ernstige afwijkingen ingegrepen moet worden op de subsidie. We geven de organisatoren wat dit betreft wel enige beleidsruimte en gaan dus ook niet bij de kleinste afwijking hierop handhaven. Dit zal ten vroegste gebeuren vanaf het subsidiejaar 2023.

Hieronder worden deze principes verder concreet gemaakt voor de jeugdhulpvoorzieningen.

## WAT ALS EEN NOODPLAN ZICH OPDRINGT?

### 1. Innovatie en partnerschappen

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

- Voor de voorzieningen in de jeugdhulp erkend volgens het BVR van 5 april '19 worden de mogelijkheden tot het indienen van een innovatief project beschreven in artikel 9 en 10 van het erkenningsbesluit<sup>1</sup>. Organisaties kunnen een aanvraag indienen om maximaal 10 % van de erkende capaciteit flexibel of innovatief in te zetten. 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. Voor CKG's wordt gevraagd de mogelijkheden met hun administratie te bespreken. Voor hen gelden nl. andere normen voor innovatief aanbod.
- 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 organisatieoverstijgend personeelsbeleid. Het samenbrengen van nog beschikbaar personeel van meerdere organisaties kan ertoe leiden dat de capaciteitsimpact alsnog deels getemperd wordt.
- We verwijzen ook naar de goede praktijk van regionale afstemming, waarbij verschillende gezamenlijk gedragen acties uitgewerkt worden, zoals het uitwerken van een organisatieoverschrijdend beleid rond het inzetten van vrijwilligers, vormingsinitiatieven, ...
- Het inzetten op het werken met de context en het netwerk is eigen aan de werking van de 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 houdend met het feit dat ook dit een grote intensiteit vraagt. We verwijzen hierbij naar de ervaringen die organisaties noodgedwongen opgedaan hebben tijdens de coronacrisis. In deze zoektocht staat 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.

---

<sup>1</sup> Besluit van de Vlaamse Regering van 5 april 2019 betreffende de erkenningsvoorwaarden en subsidiënormen voor voorzieningen in de jeugdhulp.

## 2. Tijdelijke opnamestop in of sluiting van een afdeling

Hoewel we dit te allen tijde willen vermijden, is het niet uitgesloten dat organisaties genoodzaakt zijn om over te gaan tot een beperking 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 toegangspoort als Voorzieningenbeleid ([voorzieningenbeleid@opgroeien.be](mailto:voorzieningenbeleid@opgroeien.be) / [CKG@opgroeien.be](mailto:CKG@opgroeien.be)), en een gezamenlijk overleg aan te vragen. Tijdens dit overleg worden afspraken gemaakt rond de opvolging van volgende elementen:

### a) Clienttrajecten:

Het tijdelijk sluiten van een bepaalde afdeling heeft onmiddellijk gevolg voor de kinderen, jongeren en gezinnen die begeleid worden. Het is daarom noodzakelijk om voorafgaand aan de sluiting een duidelijk alternatief en plan te hebben voor de verdere begeleiding van deze jongeren. Afhankelijk van de betrokken partners kan er voor het uitwerken van deze plannen op trajectniveau 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 jongeren, maar ook voor het personeel, zowel deze die nog aan het werk zijn op het moment van de sluiting, als deze die mogelijk tijdelijk niet aan het werk zijn. Het is daarom belangrijk om hier voldoende zorg aan te geven, en na te gaan op welke manier dit best kan gebeuren. Hierbij kan het aangewezen zijn om duidelijke afspraken te maken rond het ondersteuningsproces van begeleiders wanneer de afdeling weer open kan gaan.

### d) Bezetting

In artikel 48 van het erkenningsbesluit voor de voorzieningen in de jeugdhulp staat opgenomen dat er voor de jeugdhulporganisaties een minimale bezettingsgraad van 80 % 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 erkenningsbesluit<sup>2</sup> 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-aanbod<sup>3</sup>) dient te 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 van het CKG-aanbod 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 %.

Dit maakt het voor organisaties mogelijk om gedurende een bepaalde periode minder jongeren te begeleiden en op deze manier de druk op een bepaalde afdeling te verminderen. Goede afspraken en een nauwgezette monitoring zijn noodzakelijk zodat tijdig actie ondernomen kan worden om te vermijden dat er een ambtshalve herziening van de capaciteit doorgevoerd wordt. Inzet middelen, reserve – opbouw:

De bepalingen die opgenomen zijn in het erkenningsbesluit rond reserve-opbouw en het segment inzake personeelskosten in de envelop blijven ook van toepassing bij een tijdelijke sluiting van een afdeling. Voor de voorzieningen in de jeugdhulp schrijft artikel 38 voor dat organisaties minimaal 70 % van hun totale subsidie moeten aanwenden voor personeelskosten. Voor de CKG bepaalt artikel 74 uit het respectieve erkenningsbesluit diezelfde voorwaarde.

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

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

#### e) Communicatie

Een open, transparante en heldere communicatie rond de impact van deze 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 het best op de hoogte gebracht kunnen worden.

#### f) Opvolging

Tijdens het overleg worden er vervolgsafspraken gemaakt rond de gewenste en/of noodzakelijke ondersteuning die een organisatie ervaart, en wordt er vastgelegd met welke regelmaat en door wie de verschillende acties opgevolgd en geëvalueerd worden. Minimaal zijn

---

<sup>2</sup> Besluit van de Vlaamse Regering van 9 november 2012 inzake erkenning en subsidiëring van de centra voor kindercare en gezinsondersteuning

<sup>3</sup> 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 kindercare en gezinsondersteuning

hierin de organisatie zelf, de regionale dienstverlening van Opgroeien en Voorzieningenbeleid betrokken.

In functie van de bredere acties die uitgewerkt worden rond het personeelstekort, zal Voorzieningenbeleid de meldingen monitoren en opvolgen. Voor mogelijke vragen kan u terecht bij de beleidsmedewerker of klantenbeheerder van Voorzieningenbeleid Opgroeien die uw regio / voorziening opvolgt.