

Bijlage 1 bij het besluit van de Vlaamse Regering van _____ inzake
de erkenningsvoorwaarden en de subsidiënormen voor de voorzieningen
voor jeugdhulp

Typemodule	Subsidie aan gemiddelde anciënniteit van 5 jaar	Subsidie per bijkomend jaar anciënniteit	Punten
Verblijf voor -12-jarigen	41.931,92	840,60	4,0
Verblijf voor +12-jarigen	42.637,52	840,60	4,0
Verblijf 0-25-jarigen	42.284,72	840,60	4,0
Bijkomende subsidie voor verblijfsmodules, erkend met toepassing van artikel 14 van dit besluit	3.934,47	94,67	0,5
Beveiligend verblijf	85.275,04	1.681,20	8,0
Dagbegeleiding in groep	18.192,04	378,66	2,0
Contextbegeleiding kortdurend krachtgericht	8.745,80	189,33	1,0
Contextbegeleiding laagintensief	8.745,80	189,33	1,0
Contextbegeleiding middenintensiteit	17.491,60	378,66	2,0
Contextbegeleiding kortdurend intensief	26.237,40	567,99	3,0
Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen basisintensiteit	8.745,80	189,33	1,0
Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen middenintensiteit	17.491,60	378,66	2,0
Ondersteunende begeleiding	43.729,00	946,65	5,0
Contextbegeleiding in functie van crisis	6.935,90	142,65	0,8
Verblijf in het kader van diagnostiek	46.579,34	955,17	4,5
Handelingsgerichte diagnostiek	39.310,10	860,51	4,5
Begeleiding in functie van onderwijs-welzijnstrajecten	1335,13	27,72	0,15

De subsidiebedragen zijn gekoppeld aan de spilindex die van kracht is op 1 januari 2018.

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van [datum] inzake de erkenningsvoorwaarden en de subsidiënormen voor voorzieningen van jeugdhulp.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin,

Jo VANDEURZEN

De Vlaamse minister van Onderwijs,

Hilde CREVTIS

Bijlage 2 bij het besluit van de Vlaamse Regering van ... inzake de erkenningsvoorwaarden en de subsidiënormen voor voorzieningen voor
jeugdhulp

Groei-niveaus (0-5)	Kwaliteitszorg: organisatie en visie	Kwaliteitszorg: betrokkenheid	Kwaliteitszorg: methodieken en instrumenten	Kwaliteitszorg: verbetertraject
0	De organisatie heeft geen visie op kwaliteitszorg. De organisatie onderneemt geen acties om te komen tot een adequate kwaliteitszorg.	Binnen de organisatie is er geen betrokkenheid inzake kwaliteitszorg. De organisatie onderneemt geen acties om de betrokkenheid te vergroten.		De organisatie formuleert geen verbetertrajecten.
1	Er is structureel overleg inzake de kwaliteitszorg van de organisatie De organisatie heeft een basiskennis van de basisprincipes en modellen van integrale kwaliteitszorg.	De organisatie betreft de directie en de medewerkers op ad-hocbasis bij het beleid.	De organisatie hanteert alleen ad hoc methodieken en instrumenten voor de kwaliteitszorg.	De organisatie formuleert ad-hoc verbetertrajecten.
2	De organisatie heeft een of meer personeelsleden die kwaliteitszorg als eindverantwoordelijkheid in hun takenpakket hebben. De organisatie heeft een visie op integrale kwaliteitszorg. Integrale kwaliteitszorg beslaat minimaal de volgende domeinen van de organisatie: leiderschap, personeelsbeleid, beleid en strategie, middelen en partnerschappen, kernprocessen, gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten.	De organisatie betreft de medewerkers bij het beleid. De organisatie betreft de bestuursorganen bij het beleid.	De organisatie beschikt over een kwaliteitshandboek waaraan een kwaliteitsbeleid is opgenomen. De organisatie beschikt over een methodiek of instrument voor zelfevaluatie.	De organisatie ontwikkelt SMART-geformuleerde verbetertrajecten. De organisatie informeert de medewerkers over de verbetertrajecten.
3	Kwaliteitszorg is geïntegreerd in de dagelijkse werking van alle activiteitscentra van de organisatie. Alle elementen van kwaliteitszorg zijn op elkaar afgestemd en vormen een geheel.	Alle functiegroepen participeren in de kwaliteitszorg. De organisatie bepaalt op een doordachte wijze waar de gebruiker bij de kwaliteitszorg betrokken wordt. De organisatie bepaalt op een doordachte wijze waar de externe partners (verwijzers, andere hulpverleners,...) bij de kwaliteitszorg betrokken worden.	Het kwaliteitshandboek is gebruiksvriendelijk en bevat alle elementen volgens artikel 5.34, van het kwaliteitsdecreet. Alle functiegroepen passen het kwaliteitshandboek toe. De zelfevaluatie gebeurt op basis van een vooraf vastgelegde en gestandaardiseerde manier, waaraan de PDCA-cyclus duidelijk aanwezig is en waarin minimaal de volgende domeinen van de organisatie aan bod komen: leiderschap, personeelsbeleid, beleid en strategie, middelen en partnerschappen, kernprocessen, gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten.	De verbetertrajecten zijn SMART gedefinieerd en als dusdanig opgesteld dat de PDCA-cyclus herkenbaar is. De organisatie stelt verantwoordelijken aan voor de uitvoering en voortgang per verbetertraject. De organisatie overloopt systematisch minimaal de volgende domeinen van een organisatie (leiderschap, personeelsbeleid, beleid en strategie, middelen en partnerschappen, kernprocessen, gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten) bij het bepalen van verbetertrajecten binnen het jaar- of meerjarenplan van de organisatie.

			De bestuursorganen participeren in de kwaliteitszorg.		De organisatie communiceert de resultaten van de verbetertrajecten aan de betrokkenen.
4	De organisatie evalueert systematisch de kwaliteitszorg en stuurt ze bij.	De organisatie evalueert systematisch de wijze waarop de externe partners en de gebruikers betrokken worden bij het beleid en stuurt die bij.	De organisatie evalueert systematisch de ingezette methodiek of het instrument voor de zelfevaluatie en stuurt die methodiek of dat instrument bij.	De organisatie voert de verbetertrajecten conform de planning uit, evalueert ze en stuurt ze bij.	De organisatie implementeert de resultaten van de verbetertrajecten in de werking van de organisatie en legt ze samen met andere beleidsrelevante informatie.
	De organisatie legt minimaal de gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten samen in een synthese, die de basis vormt om prioritaire verbetertrajecten te bepalen.			De organisatie evalueert systematisch het kwaliteitshandboek en stuurt het bij.	De organisatie neemt de resultaten van de verbetertrajecten op in het kwaliteitshandboek.
5	De organisatie benchmarkt haar kwaliteitszorg en zelfevaluatie.	De organisatie maakt de manier waarop de betrokkenen betrokken worden bij het beleid, actief kenbaar.	De organisatie vergelijkt haar methodieken en instrumenten nationaal en internationaal.	De organisatie onderneemt actief initiatieven voor kennisdeling van de gebruikte methodieken en instrumenten.	De organisatie communiceert actief over de verbetertrajecten en de resultaten ervan.
	De organisatie heeft een kwaliteitscertificaat.			De methodieken en instrumenten zijn gecertificeerd en/of wetenschappelijk onderbouwd.	
	De organisatie maakt haar kwaliteitszorg en zelfevaluatie actief kenbaar.				

	Kernprocessen: onthaal van de gebruiker	Kernprocessen: doelstellingen en handelingsplan	Kernprocessen: afsluiting en nazorg	Kernprocessen: pedagogisch profiel	Kernprocessen: gebruikersdossier
0	Er is geen procedure vooronthaal.	Er is geen procedure voor de doelstellingen en het handelingsplan.	Er is geen procedure voor afsluiting en nazorg.	Er is geen pedagogisch profiel.	Er zijn geen procedures voor het beheer en de uitwisseling van gebruikersdossiers.
1	De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze.	De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze.	De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze.	De medewerkers stemmen hun visie op en de uitvoering van de hulpverlening ad hoc af.	De organisatie beheert ad hoc de gebruikersdossiers.
2	Er is een procedure voor onthaal.	Er is een procedure voor de doelstellingen en het handelingsplan.	Er is een procedure voor afsluiting en nazorg.	Er is een pedagogische visie.	Er zijn procedures voor het beheer en de uitwisseling van gebruikersdossiers.
3	De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars. De procedure is geëxpliciteerd met verantwoordelijke(-n), doelstellingen, instrumenten en werkwijzen. De organisatie communiceert de procedure. Alle medewerkers passen de procedure toe.	De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars. De procedure is geëxpliciteerd met duidelijke verantwoordelijke(n), doelstellingen en instrumenten. De organisatie documenteert en communiceert de procedure. Alle medewerkers passen de procedure toe.	De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars. De procedure is geëxpliciteerd met duidelijke verantwoordelijke(-n), doelstellingen en instrumenten. De organisatie documenteert en communiceert de procedure. Alle medewerkers passen de procedure toe.	De organisatie documenteert de visie op hulpverlening aan de hand van onderbouwde referentiekaders met handvatten voor de hulpverleners. De organisatie heeft een duidelijke visie op en afspraken over de essentiële aspecten van de hulpverlening. Alle betrokkenen passen de visie en afspraken toe. De gebruiker heeft inspraak in en participeert in alle aspecten van zijn hulpverleningstraject De hulpverlening maakt voor elke gebruiker samenwerkingsafspraken met het externe hulpverleningsnetwerk. De hulpverlening betreft het directe sociale netwerk actief bij het hulpverleningstraject van de gebruiker.	De organisatie stelt de procedures op met inspraak van de proceseigenaars. De procedures voor het beheer en de uitwisseling van gebruikersdossiers zijn geëxpliciteerd volgens de wettelijke bepalingen met duidelijke afspraken over het beheer en de toegankelijkheid (intern en extern) van de dossiers. De organisatie documenteert en communiceert de procedures. Alle medewerkers passen de procedures toe.
4	De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt die bij. De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en de interne partners.	De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt die bij. De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en de interne partners.	De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt die bij. De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en de interne partners.	De organisatie evalueert systematisch de visie op hulpverlening en de afspraken daarover en stuurt die bij. De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers.	De organisatie evalueert systematisch de procedures en stuurt die bij. De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en de interne partners.

				De organisatie evalueert systematisch de wijze waarop de inspraak en participatie van de gebruiker vorm krijgen en stuurt die bij.			
5	De organisatie communiceert de procedure systematisch extern.	De organisatie communiceert de procedure systematisch extern.	De organisatie communiceert de procedure systematisch extern.	De organisatie communiceert de procedure systematisch extern.	De organisatie communiceert de procedure systematisch extern.		
	De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners.	De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners.	De organisatie evalueert de procedure met inspraak van externe partners.	Een onafhankelijk externe evalueert de visie op hulpverlening, en de afspraken daarover. De organisatie communiceert deze resultaten en stuurt de visie, de afspraken en de uitvoering bij.	De organisatie evalueert systematisch de procedures met inspraak van externe partners.		
	De procedure staat model voor andere organisaties.	De procedure staat model voor andere organisaties.	De procedure staat model voor andere organisaties.	De organisatie stelt de visie op hulpverlening, en de afspraken daarover als model voor andere organisaties.	De procedures staat model voor andere organisaties.		

Groei-niveaus (0-5)	Gebruikersresultaten: klachtenbehandeling	Gebruikersresultaten: gebruikerstevredenheid → over hulpverleningsprocessen, over hulpuitvoering, over inspraak en participatie	Gebruikersresultaten: effect van de hulpverlening
0	De organisatie heeft geen klachtenbehandeling.	De organisatie gaat de gebruikerstevredenheid niet na.	De organisatie gaat het effect van de hulpverlening voor de gebruikers niet na.
1	De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze voor de klachtenbehandeling.	De organisatie gaat ad hoc de gebruikerstevredenheid na.	De organisatie gaat ad hoc de effecten van de hulpverlening na.
2	De organisatie heeft een klachtenprocedure.	De organisatie hanteert een of enkele methodieken of instrumenten om de gebruikerstevredenheid na te gaan.	De organisatie hanteert een of enkele methodieken of instrumenten om het effect van de hulpverlening te meten.
3	De organisatie stelt de klachtenprocedure op met inspraak van de proceseigenaars.	De organisatie heeft een duidelijke procedure of afspraken om de gebruikerstevredenheid te meten.	De organisatie heeft SMART indicatoren geformuleerd om het effect van de hulpverlening na te gaan.
	De klachtenprocedure is geëxpliciteerd met een duidelijk stappenplan, en tijdspad, aangewezen verantwoordelijken, doelgerichtheid en terugkoppeling aan de gebruiker die de klacht heeft ingediend.	De organisatie gebruikt systematisch een methodiek die afgestemd is op de doelgroep(en) om de gebruikerstevredenheid te meten, waarbij ze minimaal de hulpverleningsprocessen, de hulpuitvoering, de inspraak en participatie bevraagt.	De organisatie gebruikt systematisch de eigen en de sectorale gegevens uit een uniform registratiesysteem om de effecten en processen van de hulpverlening in kaart te brengen.
	De organisatie communiceert de klachtenprocedure.	De organisatie gebruikt de gegevens van de tevredenheidsmeting als input voor de beleidsvoering van de organisatie.	De organisatie participeert in wetenschappelijk onderzoek.
	Alle betrokkenen passen de klachtenprocedure toe.	De organisatie gebruikt de gegevens van de tevredenheidsmeting om de communicatie en de samenwerking met gebruikers te verbeteren.	
	De organisatie bundelt systematisch de klachten van gebruikers en bespreekt ze tijdens (beleids)overleg.		
4	De organisatie evalueert systematisch de klachtenprocedure en stuurt die bij.	De organisatie evalueert systematisch de instrumenten om de gebruikerstevredenheid te meten en stuurt ze bij.	De organisatie evalueert systematisch de gehanteerde indicatoren en instrumenten om de effecten van de hulpverlening te meten en stuurt ze bij.
	De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en medewerkers.	De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers.	De organisatie gebruikt de aanbevelingen van wetenschappelijk onderzoek om de hulpverlening te optimaliseren.
	Vanuit de gegevens van de klachtenprocedure zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen.	Vanuit de gegevens van de tevredenheidsmeting zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen.	De organisatie gebruikt de eigen en de sectorale gegevens uit een uniform registratiesysteem om systematisch acties op te zetten rond de inputgebieden en de kernprocessen.
	De organisatie linkt de gegevens van de klachtenprocedure aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden.	De organisatie linkt de gegevens van de tevredenheidsmeting aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden.	De organisatie linkt de resultaten van de effectmeting aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden.

5	De organisatie communiceert de klachtenprocedure systematisch extern.	Een onafhankelijk externe evalueert de tevredenheidsmeting. De organisatie communiceert die resultaten en stuurt de tevredenheidsmeting bij.	De organisatie gebruikt systematisch de eigen en de sectorregistratiegegevens om te benchmarken.
	De organisatie evalueert systematisch de klachtenprocedure met inspraak van externe partners.	De tevredenheidsmeting is wetenschappelijk onderbouwd .	De organisatie gebruikt systematisch de eigen en de sectorregistratiegegevens om te benchmarken .
	De klachtenprocedure staat model voor andere organisaties.	De organisatie stelt de tevredenheidsmeting als model voor andere organisaties.	De organisatie staat model voor andere organisaties inzake het meten van de effectiviteit van de hulpverlening.
		De organisatie publiceert de resultaten van de tevredenheidsmeting.	De organisatie publiceert de resultaten van de hulpverlening, de registratiegegevens en de resultaten van het wetenschappelijk onderzoek.

Groei-niveaus (0-5)	Medewerkersresultaten: personeelstevredenheid	Medewerkersresultaten: indicatoren en kengetallen (objectieve personeelsgegevens)
0	De organisatie gaat de personeelstevredenheid niet na.	De organisatie houdt geen personeelskengetallen bij.
1	De organisatie gaat ad hoc de personeelstevredenheid na.	De organisatie houdt ad hoc personeelskengetallen bij
2	De organisatie hanteert een of meer methodieken of instrumenten om de personeelstevredenheid na te gaan.	De organisatie geeft een aanzet tot het systematisch bijhouden van een aantal personeelskengetallen.
3	De organisatie heeft een duidelijke procedure voor of duidelijke afspraken over het meten van de personeelstevredenheid. De organisatie meet systematisch de personeelstevredenheid, waarbij ze alle thema's systematisch bevrageet. De organisatie voert een duidelijk beleid om signalen en input van medewerkers op te vangen, en communiceert daarover. De organisatie bundelt systematisch signalen en input van medewerkers en bespreekt ze op (beleids)overleg. De organisatie gebruikt de gegevens van de tevredenheidsmeting als input voor de beleidsvoering van de organisatie.	De organisatie bepaalt de personeelskengetallen op een doordachte wijze. De organisatie houdt de verschillende personeelskengetallen systematisch bij en bespreekt deze systematisch op (beleids)overleg.
4	De organisatie evalueert systematisch het beleid rond de personeelstevredenheid en rond het omgaan met signalen en input van medewerkers en stuurt het bij. De evaluatie gebeurt met inspraak van de medewerkers. Op basis van de gegevens van de tevredenheidsmeting en de signalen en de input van medewerkers zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen. De organisatie linkt de gegevens van de tevredenheidsmeting en de signalen en de input van medewerkers aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden.	De organisatie evalueert systematisch de personeelskengetallen en stuurt ze bij. Vanuit de gegevens van de personeelskengetallen zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen. De organisatie linkt de resultaten van de personeelskengetallen aan de resultaten van de andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden.
5	Een onafhankelijke externe evalueert de tevredenheidsmeting. De organisatie communiceert de resultaten en stuurt de tevredenheidsmeting bij. De tevredenheidsmeting is wetenschappelijk onderbouwd. De organisatie stelt de tevredenheidsmeting als model voor andere organisaties.	Een onafhankelijke externe evalueert de wijze waarop de personeelskengetallen worden verzameld en de resultaten ervan. De organisatie communiceert de resultaten van die evaluatie en stuurt ze bij. De organisatie gebruikt systematisch de personeelskengetallen om te benchmarken. De organisatie stelt de personeelskengetallen als model voor andere organisaties.

Groei-niveaus (0-5)	Samenlevingsresultaten: waardering strategische partners	Samenlevingsresultaten: maatschappelijke opdracht en maatschappelijke tendensen
0	De organisatie gaat de waardering van de strategische partners niet na.	De organisatie gaat niet na wat haar maatschappelijke opdracht is. De organisatie gaat de maatschappelijke tendensen die een impact hebben op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie niet na.
1	De organisatie gaat ad hoc de waardering van de strategische partners na.	De organisatie gaat ad hoc na of haar maatschappelijke opdracht nog actueel ingevuld is. De organisatie speelt ad hoc in op maatschappelijke tendensen die impact hebben op het welzijn van de gebruiker en op de werking van de organisatie
2	De organisatie neemt initiatief om de waardering van de strategische partners na te gaan.	De organisatie neemt initiatief om haar maatschappelijke opdracht te actualiseren. De organisatie neemt initiatief om in te spelen op de maatschappelijke tendensen en de impact op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie
3	De organisatie verzamelt en analyseert systematisch gegevens over de waardering. De organisatie communiceert de analyse van de gegevens over de waardering aan de strategische partners.	De organisatie actualiseert systematisch haar maatschappelijke opdracht en houdt systematisch rekening met maatschappelijke tendensen en de impact op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie. De organisatie communiceert maatschappelijke tendensen die impact hebben op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie, aan de overheid en andere betrokkenen.
4	Vanuit de analyse van de gegevens over de waardering zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen. De organisatie linkt de gegevens over de waardering aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden.	Vanuit de actualisatie van de maatschappelijke opdracht, rekening houdend met maatschappelijke tendensen en de impact op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie, zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen. De organisatie linkt de actualisatie van de maatschappelijke opdracht, rekening houdend met maatschappelijke tendensen en de impact op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie, aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden. De organisatie stelt de werking van de bestuursorganen af op de realisatie van de maatschappelijke opdracht.
5	De organisatie neemt initiatief en zet samen met strategische partners acties op om de waardering en de samenwerking te verbeteren. De samenwerkingsacties staan model voor andere organisaties.	De organisatie neemt acties om, samen met andere betrokkenen, vanuit haar maatschappelijke opdracht, proactief en constructief maatschappelijke tendensen te beïnvloeden. De organisatie staat model voor andere organisaties inzake de implementatie van maatschappelijke tendensen en nieuwe evoluties in de eigen werking.

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van de Vlaamse Regering van inzake de erkenningsvoorwaarden en de subsidiënormen voor voorzieningen voor jeugdhulp

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin,

Jo VANDEURZEN

De Vlaamse minister van Onderwijs,

Hilde CREVITS

Bijlage 3 bij het besluit van de Vlaamse Regering van
inzake de erkenningsvoorwaarden en de subsidiënormen voor
voorzieningen voor jeugdhulp

Leeftijd	Bedrag in euro
van 6 tot 8 jaar	6,04
van 8 tot 12 jaar	12,02
van 12 tot 14 jaar	24,04
van 14 tot 16 jaar	36,07
van 16 tot 18 jaar	48,09
van 18 tot 20 jaar	60,16

De bedragen zijn gekoppeld aan de spilindex van kracht op 1 januari 2018.

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van [datum] inzake
de erkenningsvoorwaarden en de subsidiënormen voor voorzieningen voor jeugdhulp.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin,

Jo VANDEURZEN

De Vlaamse minister van Onderwijs,

Hilde CREVITS

Bijlage 4 bij het besluit van de Vlaamse Regering van
inzake de erkenningsvoorwaarden en de subsidiënormen voor
voorzieningen voor jeugdhulp

- A. De voorzieningen, vermeld in artikel 68, paragraaf 1, punt 3, ontvangen per dag maximaal een subsidie van:
1° voor minderjarigen jonger dan 12 jaar: 17,28 euro;
2° voor minderjarigen vanaf de leeftijd van 12 jaar: 18,80 euro.
- B. De voorzieningen, vermeld in artikel 68, paragraaf 1, punt 5, ontvangen per dag maximaal een subsidie van:
1° voor minderjarigen jonger dan 12 jaar: 16,94 euro;
2° voor minderjarigen vanaf de leeftijd van 12 jaar: 18,43 euro.

De bedragen zijn gekoppeld aan de spilindex van kracht op 1 januari 2018.

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van [datum] inzake de erkenningsvoorwaarden en de subsidiënormen voor voorzieningen voor jeugdhulp.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin,

Jo VANDEURZEN

De Vlaamse minister van Onderwijs,

Hilde CREVITS