

Jaarverslag 2020

Documenteigenaar: verantwoordelijke plannen en uitvoeren

Datum meest recente versie: 25-5-2021



Jaarverslag 2020

Gezinssupport.nu B.V.

Inhoud

Inhoud	2
Inleiding	3
2020 in vogelvlucht	4
2020 in cijfers	4
Wie zijn we en wat doen we?	5
Missie	5
Visie	5
Structuur	5
Het KERN-proces	6
Kernactiviteiten	7
Wat hebben we gedaan	8
Reflectie op de kpi's	11
Verslag van de Directie	15
Goede zorg	15
Goede zorg binnen Gezinssupport	15
Waarden en normen	16
Waarden en normen binnen Gezinssupport	16
Open aanspreekcultuur en leren	17
Invloed belanghebbenden	21
Medezeggenschap, invloed en advies	21
Goed bestuur	21
Continue ontwikkeling en inrichting governancecode	22
Verslag van de Raad van Commissarissen van Gezinssupport.nu B.V. over het jaar 2020	23
Bijlage 1: zorgovereenkomst	24

Inleiding

Formeel bestaat het verantwoordingsdocument waarmee zorgaanbieders zich verantwoorden over hun prestaties, uit twee onderdelen die worden aangeleverd bij het CIBG, de uitvoeringsorganisatie van het ministerie van VWS: de jaarrekening en de kwantitatieve organisatiegegevens. Wij brengen daarnaast ook een ‘gewoon’ jaarverslag uit, waarin wordt teruggeblikt op het afgelopen jaar en waarin wordt gekeken naar het jaar dat komen gaat. Hiermee houden we ons aan de zorgbrede Governancecode. Deze code geeft regels voor het afleggen van de maatschappelijke verantwoording door de zorginstelling aan de belanghebbenden van de instelling. Denk hierbij aan patiënten en cliënten, verzekeraars, overheden enzovoorts. In de Governancecode staan de volgende principes voor goed bestuur beschreven:

1. Goede zorg
2. Waarden en normen
3. Invloed belanghebbenden
4. Inrichting Governance
5. Goed bestuur
6. Verantwoord toezicht
7. Continue ontwikkeling

In dit jaarverslag wordt beschreven of en hoe de punten van de Governancecode in 2020 door Gezinssupport.nu B.V. (vanaf hier Gezinssupport genoemd) zijn ingericht. We hebben als Gezinssupport de ambitie om niet alleen een zorgorganisatie te zijn die hoog presteert voor onze cliënten, maar ook voor onze medewerkers en in financieel opzicht.

2020 in vogelvlucht

Het jaar 2020 was net als voor vele anderen een jaar vol onzekerheden, maar ook van uitbreiding en groei • de start van drie nieuwe collega's • een regiebehandelaar in het team erbij • afscheid nemen van twee collega's • thuiswerken en uitvogelen hoe ons werk in deze nieuwe vorm te kunnen blijven voortzetten • het steviger neerzetten van een evaluatiestructuur • een aangescherpte inrichting van het KERN-proces ter kwaliteitsverbetering • het verlengen van onze HKZ certificering met complimenten over de nieuwe implementaties en geen verbeterpunten • de verhuizing naar ons nieuwe kantoor in Rijswijk • Financiële stabiliteit • een kritische heidag met een nieuwe Focus voor 2021 als resultaat • het leren samenwerken met een nieuwe RvC • een stijging van onze medewerkerstevredenheid • de nieuwe aanbesteding in de H10 • de eerste ingediende klacht en de afwikkeling daarvan • het besluit niet verder te gaan met de gemeente Amsterdam • verbeteringen op het vlak van evaluaties • invoering van het werken met teamtargets welke ook gehaald zijn • Het kiezen voor onze nieuwe huisstijl en de eerste implementaties daarvan • het begeleiden van onze stagiaire •

Onze collega's van Gezinssupport hebben in 2020 weer hard en zelfstandig gewerkt. Het is een veelbewogen jaar geweest waar het voor iedereen individueel spannend was en voor de organisatie ook: wat de intrede van de pandemie zou kunnen betekenen. Ook viel de pandemie samen met een teamuitbreiding wat weer hele andere uitdagingen met zich mee bracht, zoals hoe het teamgevoel hoog te houden bij minimaal direct contact samen. Desondanks hebben we allemaal goed doorgezet en hier en daar extra cliënten aangenomen, aangezien de reistijden toch wegvielen. We zijn trots op hoe we het hebben gedaan, want ondanks de pandemie heeft Gezinssupport een goed jaar gedraaid, waarbij we zelfs het langdurig uitvallen van een van onze collega's hebben weten te compenseren. Tijdens de HKZ certificering bleek dat de implementatie van de nieuwe evaluatiestructuur en het nieuwe KERN-proces reden waren voor complimenten en hadden we geen verbeterpunten. Gezinssupport heeft voor het eerst een Officemanager én een regiebehandelaar in loondienst genomen en ook is het team uitgebreid met nog een systeemtherapeut. De samenwerking met de Raad van Commissarissen is de professionalisering nog meer ten goede gekomen. Daarbij is het team nu dermate groot geworden dat aan het licht komt dat sommige zaken nog duidelijker kunnen en leiding soms zelfs gewenst is.

2020 in cijfers

	31-12-2020	31-12-2019
Aantal cliënten, totaal	131	117
Aantal cliënten, buitenregionaal	13	9
Aantal cliënten, lopend	91	68
Aantal cliënten, afgesloten	58	49
Aantal cliënten gestart	61	55
Aantal medewerkers (incl ZZP)	13	13
Aantal fte in dienst	6,6	5,9
Leden RvC	3	3
Clienttevredenheid	7,5	7,9
Medewerkerstevredenheid	7,7	7,1

Wie zijn we en wat doen we?

Missie

De missie van Gezinssupport luidt: het leveren van een positieve bijdrage aan de veiligheid, opvoedingssituatie en ontwikkeling van kinderen en de gezinnen waar zij in leven, door op locatie en bij het gezin thuis ondersteuning te bieden met als doel hen de regie over hun leven terug te laten pakken.

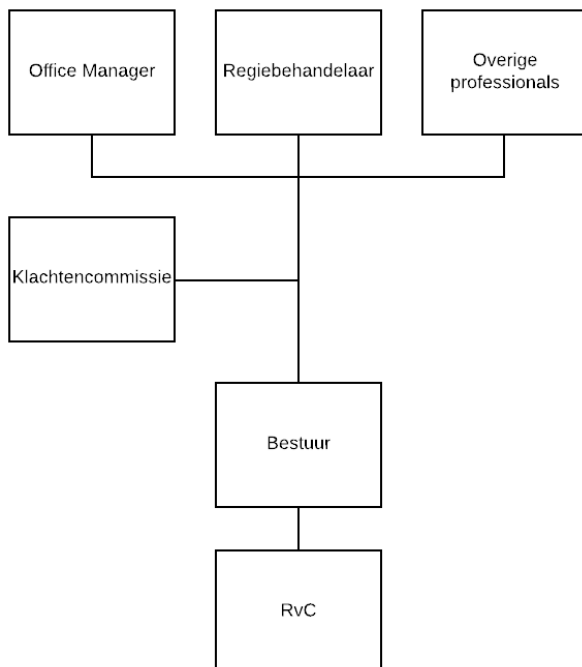
Visie

Onze visie ondersteunt ons om deze missie te bereiken. Wij hebben hierin de volgende speerpunten:

1. Systemisch en in samenhang
2. Vraaggericht
3. We werken vanuit één gezin één plan één hulpverlener
4. We werken vanuit wetenschappelijk bewezen werkzame principes
5. Kwaliteit, een lerende, activerende, reflectieve en verantwoordelijke attitude
6. We zijn een beschikbare en betrouwbare ketenpartner

Structuur

Zie figuur 1 voor ons organogram. De invulling van taken en verantwoordelijkheden worden steeds opnieuw gecheckt en uitgebreid, wanneer nieuwe medewerkers worden aangenomen.



Figuur 1: Organogram Gezinssupport, de klachtencommissie moet nog worden geïnstalleerd

Gezinssupport heeft bij de start gekozen om het werk te verdelen in verantwoordelijkheidsgebieden: werkbegeleiding, veiligheid, plannen en uitvoeren, mensen, registratie en toetsing, financiën, samenwerking en kernproces. In 2019 is er een start gemaakt om dit verder uit te werken met de taken die bij ieder verantwoordelijkheidsgebied horen. Dit, zodat de grote verzameling aan taken die we te verzetten hebben, over het hele team verspreid kunnen worden. Bij de Hei-dag van 2020 kwam dit onderwerp naar voren als een belangrijk onderwerp vanuit het team. Alle taken en verantwoordelijkheden zijn uitgeschreven met als doelstelling hier meer duidelijkheid in de scheppen. Desalniettemin blijft een behoefte bestaan hier nog meer duidelijkheid over de creëren. De directie zal in 2021 de verantwoordelijkheidsgebieden opnemen in het organogram en voor de verschillende functies gaan werken met functieomschrijvingen om het zo nog meer invulling te geven.

Het KERN-Proces

De zorg bij Gezinssupport is ingericht volgens ons KERN-proces. Dit is een weerspiegeling van de volgorde waarin we werken. Kennismaken, Exploreren, Realiseren en Nabeschouwen. In 2020 hebben we dit proces nog strakker ingericht

om zo voor de collega's nog meer structuur te geven aan het werk. Daarbij beogen we op deze manier efficiënter zorg te kunnen bieden, terwijl we de kwaliteit nog steeds voorop stellen. Op termijn zullen we gaan meten of er verschil te merken is in de duur van de trajecten.

Kernactiviteiten

De redenen voor jeugdhulp zijn divers: sommige kinderen groeien op in een moeilijke situatie, anderen hebben ouders die moeite hebben om hun kinderen op te voeden, weer anderen hebben een stoornis of beperking. Bij Gezinssupport kunnen kinderen en hun ouders direct terecht.

Gezinssupport biedt keuzevrijheid aan cliënten en geeft vorm en inhoud aan de introductie van marktwerking in de branche.

Gezinssupport is een erkende (WTZI) instelling. De behandeling wordt vergoed vanuit de jeugdwet, door de gemeentes. Daarnaast kunnen cliënten op particuliere basis bij ons terecht. Het onderwijs kan diensten kopen bij Gezinssupport, maar dit is nog niet voorgekomen.

Gezinssupport kan onder andere bieden:

- informatie, advies, en consultatie;
- (multidisciplinaire) diagnostiek;
- Gezins-en individuele coaching;
- therapie en behandeling voor kinderen en ouders (spel-, creatieve, psycho- en systeemtherapie);
- trainingen voor professionals, ouders en kinderen;

Het leeuwendeel van de activiteiten van Gezinssupport op dit moment bestaat uit gezinscoaching, diagnostiek en behandeling.

Wat hebben we gedaan

Bij de visie hebben we beschreven welke vijf peilers Gezinssupport hierbij hanteert. Deze worden uitvoerig beschreven in het beleidsplan. Hier volgt wat we hebben gedaan in 2020 waar dit uit blijkt.

1. Systemisch en in samenhang

De systemische visie staat op de website beschreven. Zowel cliënten als verwijzers kunnen op de website duidelijk zien wat onze visie is en hoe wij hier vorm aan geven. In onze vacatureteksten staan zowel de door ons verwachte competenties beschreven, als specifiek de vraag om een systeemgerichte benadering in de hulpverlening.

Net als in 2019 is het werkplan nog steeds een integraal onderdeel van Careweb en daarmee makkelijk in te vullen. Het invullen van het werkplan wordt gecheckt, zowel op aanwezigheid (eens per maand dossiercontroles) als op inhoud (voor de sGGZ met de regiebehandelaar).

In de agenda kan per afspraak aangegeven worden of de cliënt individueel is gezien of (samen met) het netwerk van de cliënt is gesproken. In 2020 ziet dat er als volgt uit:

Gezinssupport.nu Bv Tijdsbesteding: totalen 1 jan 2020 t/m 31 dec 2020

Totaal per activiteit

	Direct		Indirect		Direct + indirect		NCG		Totaal						
2. Behandeling / behandelbeoordeling (individueel)	5:45	0%	5		5:45	0%	5	0:10	3%	1	5:55	0%	6		
2. Behandeling / behandelbeoordeling (systeem)	109:50	3%	68		109:50	3%	68				109:50	3%	68		
2. Behandeling / bespreken doelen werkplan (cliënt individueel)	2:35	0%	2		2:35	0%	2				2:35	0%	2		
2. Behandeling / bespreken doelen werkplan (systeem)	34:55	1%	26	1:00	1%	1	35:55	1%	27		35:55	1%	27		
2. Behandeling / Corona gerelateerde cliënttijd	183:50	5%	252	38:55	41%	78	222:45	6%	330	0:30	9%	1	223:15	6%	331
2. Behandeling / Follow up contact	28:50	1%	29	0:30	1%	1	29:20	1%	30	1:00	18%	1	30:20	1%	31
2. Behandeling / Kort contact	452:29	13%	1935	14:05	15%	59	466:34	13%	1994	0:35	11%	4	467:09	13%	1998
2. Behandeling / Steunend en structurend behandelcontact: Systeem (gezin/paar/ouders) met cliënt	1179:23	34%	1047	16:40	17%	14	1196:03	34%	1061	2:00	36%	1	1198:03	34%	1062
2. Behandeling / Steunend en structurend behandelcontact: Systeem (gezin/paar/ouders) zonder cliënt individueel	1011:30	29%	1097	20:25	21%	23	1031:55	29%	1120	1:15	23%	1	1033:10	29%	1121
2. Behandeling / Steunend en structurend behandelcontact (cliënt individueel)	303:05	9%	362	3:15	3%	5	306:20	9%	367				306:20	9%	367
2. Behandeling / Systeem (gezin/paar/ouders) zonder cliënt individueel	125:40	4%	161	1:10	1%	1	126:50	4%	162				126:50	4%	162
	3437:52	100%	4984	96:00	100%	182	3533:52	100%	5166	5:30	100%	9	3539:22	100%	5175
			97%		3%		100%			0%			100%		

Zoals hieruit is af te lezen is het merendeel van de gesprekken samen met het systeem gevoerd.

2. Vraaggericht

De doelen van de cliënt zijn leidend in ons hulpverleningsproces. Deze komen terug in de werkplannen welke worden besproken met de cliënten. Dit wordt bijgehouden in de dossiers.

Met de intrede van het aangescherpte KERN-proces worden de doelen van het gezin periodiek geëvalueerd en kan de hulp worden afgesloten wanneer blijkt dat de doelen van het gezin zijn bereikt.

Daarbij is vraaggericht één van de kerncompetenties waar alle collega's op worden gescoord tijdens de gesprekkencyclus. In 2020 zijn alle collega's binnen Gezinssupport hierop als "goed" of "uitstekend" gescoord, wat aangeeft dat deze werkwijze goed is vertegenwoordigd in het team.

3. Eén gezin, één plan, één hulpverlener

Wanneer er in een gezin hulp nodig is die wij zelf kunnen bieden, hechten we veel waarde aan de visie één gezin, één plan, één hulpverlener.

Wanneer we gaan samenwerken met een externe hulpverlener, maken we afspraken over wie de regie voert of het plan beheert. Dit komt naar voren komen door het gebruik van de Verwijsindex. In 2018 zijn wij gestart met het gebruik van de Verwijsindex¹, waarmee we een signaal afgeven dat wij in het betreffende gezin zijn gestart met hulpverlening. Gezinssupport heeft vanwege de complexiteit van onze doelgroep besloten om voor alle nieuwe cliënten een signaal af te geven bij de Verwijsindex. Gezinnen worden hiervan op de hoogte gebracht. Wanneer er meerdere hulpverlenende instanties zijn die ook een signaal hebben afgegeven, krijgen we een bericht via de Verwijsindex en kunnen we met de betreffende instantie de regie afstemmen. In 2020 is dit goed meetbaar gemaakt door dit in ons behandelplan de behandelverantwoordelijkheid op te laten nemen, waar je kunt beschrijven wat de afspraken zijn.

Doordat we de huisarts informeren met behulp van een brief in en uit zorg, krijgt deze als het goed is ook zicht op de hoeveelheid hulpverlening dat al betrokken is bij een gezin.

4. Wetenschappelijk bewezen werkzame principes

Het werkplan speelt een centrale rol in ons hulpverleningsproces. Dit is naast inhoudelijk passend, ook een eis vanuit HKZ. In het werkplan staat aangegeven hoe doelen worden bereikt. Het werkplan wordt besproken met cliënten, maar wordt ook doorgenomen met de regiebehandelaar, eens per half jaar. De regiebehandelaar controleert of de gekozen hulp passend is voor de vraag en denkt mee over de manier waarop de hulp vorm krijgt.

Iedere medewerker heeft een budget van 1000 euro voor scholing en is verplicht om punten te behalen voor zijn of haar SKJ registratie (Stichting Kwaliteitsregister Jeugd). In 2020 hebben collega's verschillende trainingen en opleidingen gevolgd: Infant

¹ De **verwijsindex** is een ICT-toepassing waarin zorgsignalen over jeugdigen van 0 tot 23 jaar worden opgenomen. Hulpverleners en begeleiders die met kinderen en jongeren werken, kunnen aangeven wanneer zij zich zorgen maken over een jeugdige.

Mental Health (Thea), Slaap en de behandeling van slaapstoornissen (Oscar), En verscheidene Webinars (Marc, Dainela, Noortje).

5. Kwaliteit, een lerende, activerende, reflectieve en verantwoordelijke attitude

Met alle medewerkers van Gezinssupport zijn startgesprekken/jaargesprekken gevoerd. Hierin wordt onder andere gereflecteerd op de door ons beschreven kernbegrippen zoals 'lerend, reflecterend etc' en komt het functioneren in het algemeen ter sprake, aan de hand van 360 graden feedback. Punten die uit de gesprekken naar voren komen, worden besproken tijdens het eerstvolgende MOT overleg, zodat er niet alleen per persoon aandacht is voor verbetering, maar ook organisatiebreed. Uit de gesprekken is het volgende naar voren gekomen:

Medewerkers voelen zich op hun plek bij Gezinssupport. Op het gebied van de kerncompetenties scoren alle medewerkers goed. In 2019 is geconcludeerd dat de gesprekkencyclus weliswaar inzicht geeft op de ontwikkeling, maar dat er meer continue zicht nodig is op de kerncompetenties en processen van persoonlijke ontwikkeling. Dit is de reden dat er besloten is om werkbegeleiding voor alle collega's verplicht te stellen. In 2019 deed niet iedereen structureel werkbegeleiding. Voor 2020 is de frequentie gekoppeld aan de jaarbonus en is de jaarbonus ook gehaald, wat aangeeft dat iedereen voldoende gebruik heeft gemaakt van de werkbegeleiding.

Hiernaast moeten alle collega's aan de kwaliteitseisen voldoen die gesteld worden vanuit het SKJ², Stichting Kwaliteitsregister Jeugd. Al onze collega's zijn SKJ geregistreerd.

6. We zijn een beschikbare en betrouwbare ketenpartner, met een eigen gezicht

In 2019 is de brief in-en uit zorg meegenomen in de maandelijkse dossiercontroles. Dit betekent dat wij bij ieder traject dat wij doen een brief in en uit zorg sturen en op die manier onze verwijzers informeren. Vaak zijn wij vaker in contact met onze verwijzers, bij tussentijdse evaluaties. In 2020 hebben we bij een aantal trajecten samen met de gemeente/verwijzer geëvalueerd, wat de verwijzer heeft ervaren als erg prettig.

Uit het op peil blijven van de hoeveelheid aanmeldingen, verwijzers die steeds opnieuw aanmelden en een verbreding van het aantal verwijzers, concluderen wij dat zij tevreden over ons zijn.

We hebben enkele samenwerkingspartners in gesprek gevraagd om feedback te geven over onze samenwerking en hoe zij ons ervaren als instelling.

² <https://skjeugd.nl/>

In de breedte hebben we hier positieve feedback op ontvangen. Als aandachtspunt is naar voren gekomen dat er vooral in de gemeente Delft behoefte is aan betere afstemming wanneer het gaat over veiligheidsgezinnen. Hierover gaan we met het team in gesprek om concreet te krijgen hoe we deze samenwerking in zullen vullen.

Reflectie op de kpi's

Gezinssupport heeft zowel eigen kpi's opgesteld (GS), als landelijke kpi's (L) beschreven in het beleidsplan. Dit brengt ons een verzameling van de volgende kpi's:

- ✓ Cliënttevredenheid (GS)
- ✓ Medewerkerstevredenheid (GS)
- ✓ Kwaliteiten medewerkers (GS)
- ✓ Uitval van cliënten (L)
- ✓ Mate van doelrealisatie (L)

Clienttevredenheid

In 2020 zijn er 24 vragenlijsten ingevuld. Dit is aanzienlijk meer dan voorgaande jaren en waarschijnlijk te danken aan het feit dat cliënten vragenlijsten online konden invullen. De gemiddelde clienttevredenheid is een 7,5 en kan als volgt worden uitgesplitst:

Haaglanden

CSV (7 metingen)

	Gemiddelde score
Heb je het gevoel dat je door de gezinscoach serieus werd genomen?	4.7/5
Heeft de gezinscoach dingen op een begrijpelijke manier uitgelegd?	4.7/5
Was de gezinscoach goed bereikbaar?	4.6/5
Werd er bij vragen snel contact met je opgenomen door Gezinssupport?	4.6/5
Heb je informatie gekregen over de behandelingsmogelijkheden die er voor jouw klachten zijn?	4.1/5
Is er met je besproken welke resultaten je van de behandeling kan verwachten?	3.9/5
Heb je informatie gekregen over zelfhulpprogramma's, cliëntondersteuning, en/of patiëntenverenigingen?	2.3/5
Heb je mee kunnen beslissen over een bepaalde vorm van behandeling?	4.4/5
Heb je keuze gehad of jouw naasten betrokken werden bij de behandeling?	4.4/5
Is de behandeling naar jouw mening de juiste aanpak voor jouw klachten geweest?	4.3/5
Is de behandeling naar jouw wens uitgevoerd?	4.4/5
Heb je informatie gekregen over eventuele (lichamelijke) bijwerkingen van de medicijnen die je gebruikt?	1.9/5
Voor en na de behandeling heb je een vragenlijst ingevuld over hoe het op dat moment met je ging. Zijn de resultaten met je besproken?	2.9/5
Welk cijfer (0 t/m 10) geef je aan de behandeling?	8.3/10

CEM (geen metingen)

JT-O (16 metingen)

	Gemiddelde score
Informatie/ inspraak behandeling	72.5/100
Hulpverlener kind	86.0/100
Behandeling kind	64.6/100
Rapportcijfer	7.0/10

Samenvatting cliënttevredenheid Haaglanden

Uit de verschillende metingen ontstaat een positief beeld van de cliënttevredenheid wat betreft de relatie met de hulpverlener en het gevoel inspraak te hebben in de behandeling. De informatievoorziening naar de ouder toe wordt iets lager ingeschat. De tevredenheid omtrent de effecten van de hulp bij het kind, vallen wisselend uit, waarbij een paar lage scores het gemiddelde bij de JT-O erg omlaag halen.

Amsterdam

CSV (1 meting)

	Gemiddelde score
Heb je het gevoel dat je door de gezinscoach serieus werd genomen?	5/5
Heeft de gezinscoach dingen op een begrijpelijke manier uitgelegd?	5/5
Was de gezinscoach goed bereikbaar?	5/5
Werd er bij vragen snel contact met je opgenomen door Gezinssupport?	5/5
Heb je informatie gekregen over de behandelingsmogelijkheden die er voor jouw klachten zijn?	5/5
Is er met je besproken welke resultaten je van de behandeling kan verwachten?	5/5
Heb je informatie gekregen over zelfhulpprogramma's, cliëntondersteuning, en/of patiëntenverenigingen?	5/5
Heb je mee kunnen beslissen over een bepaalde vorm van behandeling?	5/5
Heb je keuze gehad of jouw naasten betrokken werden bij de behandeling?	5/5
Is de behandeling naar jouw mening de juiste aanpak voor jouw klachten geweest?	5/5
Is de behandeling naar jouw wens uitgevoerd?	4/5
Heb je informatie gekregen over eventuele (lichamelijke) bijwerkingen van de medicijnen die je gebruikt?	5/5
Voor en na de behandeling heb je een vragenlijst ingevuld over hoe het op dat moment met je ging. Zijn de resultaten met je besproken?	5/5
Welk cijfer (0 t/m 10) geef je aan de behandeling?	10/10

CEM (geen metingen)

Samenvatting cliënttevredenheid Amsterdam

Aangezien er maar één meting is, spreken de resultaten voor zich.

Medewerkerstevredenheid

De medewerkerstevredenheid is ten opzicht van 2019 gestegen van een 7,1 naar een 7,7. Over het algemeen zijn de medewerkers tevreden over het werk bij Gezinssupport. Een punt van aandacht hierbij is het nakomen van besluiten en afspraken. Hiervoor zal nog aanvullend een inventarisatie plaatsvinden in 2021 om te kijken of hier nog veranderingen voor geïmplementeerd kunnen worden.

Een greep uit de feedback van medewerkers:

- Blij met alle collega's en de directie
- De waardering is groot en wordt ook uitgesproken
- De vrijheid binnen het werk is heel fijn
- De samenwerking rondom het werken met gezinnen wordt als positief ervaren
- Prettig team met veel kennis én gezelligheid

Kwaliteiten van de medewerkers

Hieronder volgt hoe de kwaliteiten van medewerkers in het beleidsplan zijn opgedeeld en in hoeverre we in 2020 hieraan hebben voldaan:

- ✓ Behoud of verbetering op de kerncompetenties door de jaren heen

Alle medewerkers worden op het moment gemiddeld als goed tot uitstekend gescoord op de kerncompetenties

- ✗ Minimale deelname van 16 intervisies per jaar

Gemiddeld hebben we dit niet bereikt in 2020

- ✓ Werkbegeleiding vindt structureel plaats

In 2020 is een deel van de uitkering van de dertiende maand gekoppeld aan een teamgemiddelde deelnamen van ten minste één uur per maand per collega en deze is behaald.

- ✓ Regiebehandelaar betrekken vanaf het begin

In 2020 is er een nieuw KERN-proces ingevuld, waarbij de regiebehandelaar al bij vier weken na de start van een traject wordt betrokken.

- ✓ Minimaal voldoen aan de het behalen van de punten voor het behoud van je SKJ registratie

Alle collega's zijn in het bezit van een geldige SKJ registratie en voldoen daarmee aan deze eis.

- ✓ Actief opzoeken van collega's om de inhoud van het werk te bespreken (MDO)

In 2020 is er een nieuw KERN-proces ingevuld, waarbij er een minimum aantal MDO's per traject zijn vastgesteld.

Uitval van cliënten en mate van doelrealisatie

De doelen van de cliënt worden vastgelegd in het werkplan. We meten de doelrealisatie en de uitval (voortijdige beëindiging) door bij afsluiting de reden van beëindiging op te geven.

In totaal zijn er 58 trajecten afgesloten in 2020. De redenen van afsluiten zijn als volgt:

JW35- De hulp is wegens externe omstandigheden beëindigd (bijv. verhuizing van de cliënt) 1

JW32- De cliënt heeft de hulp eenzijdig beëindigd 5

JW33- De hulpaanbieder heeft de hulp eenzijdig beëindigd 8

JW34- Cliënt en hulpaanbieder hebben hulp in overeenstemming beëindigd 10

JW31- Jeugdhulp is volgens plan beëindigd 34

Naast de voortijdige beëindiging van trajecten, meten we ook de uitval binnen trajecten, wanneer de client te laat (binnen 24 uur voor de afspraak) annuleert, afwezig is of niet op de afspraak verschijnt. Met de komst van Careweb, waarin wij op een eenvoudige manier “no shows” kunnen registreren, is de uitval van cliënten beter meetbaar geworden.

Aantal no-shows:	110
Aantal afspraken:	3253
Percentage no-show:	3,27%

Het percentage no-shows ligt onder het landelijk gemiddelde. Daarbij wordt het aantal no-shows gemonitord bij procesafwijkingen en wanneer er sprake is van meer dan 20% no show in een maand zal dit aanleiding geven tot het aanscherpen van afspraken.

Verslag van de Directie

Goede zorg

De Governancecode geeft aan dat met goede zorg wordt bedoeld: “De maatschappelijke doelstelling en legitimatie van de zorgorganisatie is het bieden van goede zorg aan cliënten”.

Goede zorg binnen Gezinssupport

Gezinssupport ziet cliënten als eigenaren van hun proces. De inhoud van de zorg wordt daardoor altijd afgestemd met de cliënt, in volledige samenwerking. Passend bij de systemische visie wordt hierbij gebruik gemaakt van het netwerk van de cliënt. De medewerkers zijn allen SKJ geregistreerd en voldoen aan de eisen die worden gesteld aan herregistratie.

Gezinssupport sluit overeenkomsten met zowel de cliënt (zorgovereenkomst, zie bijlage 1) over de dienstverlening, als met de gemeente voor de betaling. De zorgovereenkomst wordt opgenomen in het dossier van de cliënt. In de zorgovereenkomst wordt ook weergegeven of de client akkoord geeft voor het opvragen van informatie bij verwijzer of eerdere hulpverlening, en wordt de client geïnformeerd over het gebruik van de Verwijsindex.

Gezinssupport vindt het belangrijk dat de medewerkers zich blijven ontwikkelen en een lerende houding hebben. De organisatie gaat daarom op regelmatige basis in gesprek met medewerkers over de volgende kerncompetenties: vraaggericht, lerend, activerend, reflectief en verantwoordelijk. Dit staat beschreven in de documenten van De Gesprekkencyclus.

Terugblik op 2020

Het jaar 2020 is voor velen een spannend jaar geweest. In eerste instantie was het voor Gezinssupport ook spannend. Vragen of we deze periode zouden kunnen doorstaan en hoe we het beste continuïteit konden bieden in de de geboden zorg maakten plaats voor extra cliëntaanmeldingen en beeldbel-afspraken. Al redelijk snel raakten we gewend aan het nieuwe normaal en konden we weer de nadruk leggen op kwaliteit. Alle collega's namen hun cliënten door met de psychiater om op maat te kijken wat de beste vorm van zorg zou zijn in alle gevallen en hoe deze het beste in te vullen. Zo heeft Gezinssupport ook in de onzekere tijden de kwaliteit van zorg bovenaan gezet en zo veel mogelijk ondersteuning kunnen bieden aan de gezinnen die het zelf ook zwaar te verduren hadden.

Het onderwerp evaluaties had extra aandacht dit jaar en zo zijn meerdere stappen gezet om de werkprocessen beter te evalueren. Zo werden nieuwe besluiten periodiek geëvalueerd aan de hand van een evaluatie format en kregen de hulpverleningstrajecten een procesvolger toegewezen, die het proces evalueerde. Met de komst van een nieuwe collega en regiebehandelaar ontstonden er gesprekken over het KERN-proces en hoe deze nog beter in te kunnen vullen, wat heeft geleid tot een aanscherping van het KERN-proces. De procesvolger werd vervangen door periodieke evaluatie met de regiebehandelaar en werkbegeleider, zodat het persoonlijke leerproces van de medewerker net zo goed gevolgd kon worden als de hulpverleningsprocessen. Bij de HKZ-audit bleek dat dit gelijk als een kwaliteitsverbetering werd gezien en zijn hier complimenten over uitgesproken.

De heidag van 2020 was een dag waar kritisch gereflecteerd werd door het hele team over wat er goed ging en wat er nog beter zou kunnen. Hier kwamen duidelijke onderwerpen naar voren als o.a: communicatie, afspraken, taken en verantwoordelijkheden en “doen wat nodig is”. Het team liet blijken behoefte te hebben aan meer duidelijkheid en meer kaders om zo hun werk goed te kunnen blijven uitvoeren.

Het team en de directie zal in 2021 nog meer uitdiepen hoe duidelijkheid te scheppen zonder dat dit ten koste zal gaan van de autonomie van de collega's.

Waarden en normen

De Governancecode geeft aan dat met waarden en normen wordt bedoeld:

“De raad van bestuur en raad van toezicht hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke positie van de zorgorganisatie.”

Waarden en normen binnen Gezinssupport

In de Jeugdwet staat dat gewerkt moet worden volgens de norm van de verantwoorde werktoedeling. Dat is een wettelijk verplichte kwaliteitseis aan jeugdhulpaanbieders en jeugdhulpverleners die staat beschreven in het Kwaliteitskader Jeugd. Een uitvloeisel van de norm is de verplichte registratie van jeugdprofessionals op hbo-niveau of hoger. De inzet van professionals met beroepsregistratie borgt de kwaliteit van hulp aan kinderen en jongeren. Alle medewerkers van Gezinssupport zijn geregistreerd in het SKJ register, het kwaliteitsregister Jeugd. Hierin worden jeugdprofessionals opgenomen die voldoen aan de wettelijke kwaliteitseisen voor hun vakgebied. Hiermee staat direct zwart op wit dat wij ons houden aan de bijpassende beroepscode.³

Gezinssupport is een onderneming van en voor mensen. Dit komt tot uiting in ons primaire proces, in onze visie op goede zorg en in onze bedrijfsvoering. Zo hebben wij als directie de volgende afspraak gemaakt: “De winst zal worden gebruikt als investering om de kwaliteit binnen Gezinssupport te verbeteren.”

Zo verzekeren we ons ervan dat we ons blijven richten op onze missie, namelijk het leveren van een positieve bijdrage aan de veiligheid, opvoedingssituatie en ontwikkeling van kinderen en de gezinnen waar zij in leven, door op locatie en bij het gezin thuis ondersteuning te bieden met als doel hen de regie over hun leven terug te laten pakken.

De missie en visie van gezinssupport zijn terug te vinden in de verslagen van Gezinssupport en op de website www.gezinssupport.nu. Bij Gezinssupport zijn alle leden van het team volledig betrokken in het leiderschap van het team. Ieders kwaliteiten en talenten worden ingezet om een maximaal resultaat te behalen. Het leiderschap is gespreid overeenkomstig de bekwaamheid, ervaring en uit te voeren werkzaamheden. Het onderschrijven van de visie van Gezinssupport is daarom essentieel. Besluiten over operationele processen worden genomen in het Kwaliteitsoverleg en vinden plaats op basis van democratische regels (tweederde meerderheid). Het kwaliteitsoverleg vindt eens per drie maanden plaats. Processen worden tijdens dit overleg in gang gezet en geanalyseerd. De voortgang van de processen komt bij ieder Kwaliteitsoverleg ter sprake, evenals de ontwikkelingen op het gebied van de doelen/aandachtspunten die in het beleidsplan zijn omschreven.

Terugblik op 2020

Gezinssupport vindt het belangrijk dat er sprake is van een open aanspreek cultuur. Onder andere om deze reden zijn er team-targets ingevoerd, zodat collega's elkaar onderling zouden aanspreken. Daarbij vinden we het belangrijk dat een ieder zichzelf moet kunnen zijn binnen de organisatie. De manier waarop we met elkaar omgaan zijn beschreven in onze gedragscode. Bij de heidag is de behoefte uitgesproken om samen naar een “uitspreekcultuur” te werken. Iets wat we in 2021 nog verder zullen uitwerken.

Open aanspreekcultuur en leren

Gezinssupport zorgt ervoor dat de medewerkers zich zodanig ontwikkelen dat de beleidsdoelstellingen en de zorg voor de cliënten worden gerealiseerd. Hiervoor hebben wij kerncompetenties en resultaatgebieden geformuleerd, welke in verschillende gesprekkencycli worden besproken en gemonitord.⁴

https://skjeugd.nl/wp-content/uploads/2016/11/BPSW_Brochure_Beroepscode_Jeugd_Web-003.pdf

⁴ Zie document “De gesprekkencyclus”

Het voeren van gesprekken heeft een positieve invloed op de onderlinge samenwerking en de ontwikkeling van medewerkers en de organisatie. Het streven van het gebruik van de Gesprekkencyclus is - dat de kwaliteit van het werk wordt gehandhaafd en verbeterd - dat talenten aandacht krijgen, worden gewaardeerd en nog meer worden benut - dat de motivatie van medewerkers groter wordt - dat de resultaten van de inspanningen van het team worden vergroot.

Voor leren, ontwikkelen en beoordelen maken we gebruik van twee cycli van gesprekken: de ontwikkelingscyclus en de formele cyclus. Het uitgangspunt hierbij is dat medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor de ontwikkeling van hun loopbaan en het onderhouden van hun kwaliteiten om te voldoen aan de eisen van hun functie. Van de werkgever mag hij steun en eventueel faciliteiten verwachten bij die ontwikkeling. Wanneer we willen groeien, is het belangrijk om fouten te kunnen maken. Fouten maken is onvermijdelijk en hoewel ze vaak een vervelend gevoel oproepen, blijkt het fouten maken een nuttige aangelegenheid. Gezinssupport is zich daarom bewust van het belang van het ontwikkelen van een klimaat waarin fouten open besproken kunnen worden.

Bij Gezinssupport hebben medewerkers hiernaast ten minste eens per maand een intervisiebijeenkomst, in groepjes van 3 tot maximaal 7 collega's.

Naast de interne focus op het bestendigen van onze visie, is deze er ook wanneer het samenwerkingsverbanden betreft. Zo hebben we met elkaar afgesproken dat het in onze samenwerking met derden essentieel is dat wij ons werk kunnen blijven uitvoeren passend bij onze visie. Eens per jaar wordt de samenwerking geëvalueerd via een vaststaand format.

Terugblik op 2020

In 2020 is de sfeer binnen de organisatie voelbaar verandert. De spanningen uit 2019 konden we achter ons laten en er ontstond een team waarbinnen gelachen werd en fijn werd samengewerkt. Bij de heidag kwam meermaals naar voren hoe blij iedereen was met het team en de onderlinge samenwerking. Er waren zelfs collega's die uitspraken geen teamuitbreiding erbij te willen hebben. Het team werd dermate groot dat de intervisiegroep in tweeën werd gesplitst en er ook een werkbegeleider bij is gekomen. Dankzij de werkgroep "kennis delen" werd er onderling aan deskundigheidsbevordering gedaan en konden we als team nog meer van elkaar leren. Ook hebben collega's duidelijk uitgesproken wanneer zaken beter konden, zelfs naar de directie toe. Dit heeft ervoor gezorgd dat er nog beter kan worden ingespeeld op de behoefte van het team, wat naar verwachting de komende tijd nog verder zal worden aangescherpt.

Inspraak, samenspraak en tegenspraak

In 2017 is een start gemaakt met het structureel vergaderen met de Raad van Commissarissen. Hiermee hoopt Gezinssupport op een kritische toetsing van het beleid en het vinden van eventuele bezwaren op onze manier van werken. Direct is duidelijk geworden dat de RvC voor ons bijdraagt aan onze professionalisering. In 2018 is er een dagdeel geweest waarop we als bestuur en RvC dieper zijn ingegaan

op de Governance en waaruit onder andere naar voren is gekomen dat het goed is om een zo onafhankelijk mogelijke RvC te hebben. Onze RvC bestaat uit drie mensen die alle drie zijn gevraagd door één van de eigenaren van Gezinssupport. Eind 2018 wordt een start gemaakt met de werving en selectie van nieuwe RvC leden, waarbij onafhankelijk een extra aandachtspunt is. In 2020 heeft de nieuwe RvC het eerste volledige jaar gezeten en daarmee goed kennis kunnen maken van Gezinssupport en andersom. Daarbij zijn er in 2020 twee collega's aangewezen die namens het team met de directie in gesprek gaan over arbeidsvoorwaardelijke zaken.

Signaleren misstanden

Binnen Gezinssupport is er een richtlijn m.b.t. interne conflicten, pesten, seksuele intimidatie en agressie: het Protocol Ongewenst Gedrag. De interne vertrouwenspersoon neemt de verantwoordelijkheid voor het behandelen van klachten omtrent ongewenst gedrag. Er is zowel een interne als externe vertrouwenspersoon bij Gezinssupport. Hiernaast is in ons klachtenreglement beschreven hoe om te gaan met klachten.

Terugblik op 2020

In 2019 is een externe vertrouwenspersoon gestart: Tom van den Akker. Hij heeft ons erop gewezen dat het mogelijk een onveilig gevoel kan geven dat een lid van de directie tevens een interne vertrouwenspersoon is. Binnen het team is anoniem geïnventariseerd wat onze collega's fijner vinden en is gekozen voor een collega in het team als interne vertrouwenspersoon. Over 2020 heeft zowel de interne als externe vertrouwenspersoon niks terug te koppelen.

In 2019 zijn wij ook aangesloten bij een externe klachtencommissie: Klachtenportaal Zorg. Hiermee is direct ook ons klachtenreglement veranderd. In 2020 hebben we onze eerste interne klacht binnen gekregen. Deze klacht is binnen een week behandeld en heeft geen vervolg gekregen. Opvallend is dat tijdens het bespreken van de klacht de betreffende mensen aangaven hoe zorgvuldig zij het intake-proces hebben ervaren.

De in 2019 ingevoerde procesafwijkingen zijn verder doorgevoerd in 2020. Er zijn geen cliënten meer onverwachts 18 jaar geworden hierdoor en verder heeft het steeds aanleiding gegeven tot inhoudelijke overleggen waar nodig.

De LIRIK is in 2020 digitaal ingevoerd in Careweb, waardoor deze makkelijker in te vullen is en te controleren.

Belangentegenstellingen

Een goed bestuur is essentieel voor een gezonde organisatie. Gezinssupport heeft organisatorisch gekozen voor één rechtspersoon, namelijk een besloten vennootschap. Bij wet is het bestuur verplicht tot het voeren van 'behoorlijk bestuur' over de rechtspersoon. Het bestuur is verantwoordelijk voor het reilen en zeilen in de organisatie. Uitgangspunt van Gezinssupport is overeenkomstig met die van de code: het is duidelijk wat men van het bestuur kan verwachten en we zijn hier transparant over. Dit is ook de reden dat alle documenten omtrent het bestuur en toezicht op de

internetsite van Gezinssupport openbaar worden gemaakt.

Terugblik op 2020

In 2019 zijn de Reglementen van de RvC en de directie geformaliseerd, welke in 2020 zijn vastgesteld.

Invloed belanghebbenden

De Governancecode geeft aan dat met invloed belanghebbenden wordt bedoeld:
“De zorgorganisatie scheidt randvoorwaarden en waarborgen voor een adequate invloed van belanghebbenden”

Medezeggenschap, invloed en advies

Gezinssupport heeft nog geen medezeggenschapsorganen zoals een cliëntenraad. Wij zijn wel actief op zoek naar cliënten die deel willen uitmaken van een cliëntenraad en stellen deze vraag standaard in ons aanmeldformulier.

De directie van Gezinssupport is transparant over de werkwijze en legt hiervoor verantwoording af aan de Raad van Commissarissen. Vanzelfsprekend voldoen we aan de formele vereisten naar vorm en inhoud zoals die gelden voor de jaarverslaglegging. Daarmee is geborgd dat wij onder meer transparant zijn over het kwaliteitsbeleid, veiligheid, bestuur en toezicht, bezoldiging, klachtenafhandeling en medezeggenschap.

Goed bestuur

De Governancecode geeft aan dat met goed bestuur wordt bedoeld:

“De raad van bestuur bestuurt de zorgorganisatie gericht op haar maatschappelijke doelstelling”

De directie bestaat uit twee personen met ieder eigen verantwoordelijkheidsgebieden, zoals eerder beschreven. De directie komt eens per maand bij elkaar (MOT overleg). Dit is een bestuurlijk overleg waarin (afhankelijk van de urgentie) het beleid, interne en externe ontwikkelingen, bedrijfsvoering, de evaluaties, financiën, het jaarplan en andere onderdelen van het kwaliteitsmanagement wordt besproken.

Bij het MOT overleg kunnen collega's die geen deel uitmaken van de directie als toehoorder aanwezig zijn. De directie legt verantwoording af aan de raad van commissarissen en heeft in de statuten beschreven welke besluiten voorafgaande goedkeuring nodig hebben van de raad van commissarissen. Bij het bewaken van de kwaliteit is iedere medewerker een spil in de organisatie. Input over het verbeteren van de kwaliteit van de geboden zorg van Gezinssupport, komt binnen via cliënten, medewerkers zelf, samenwerkingspartners, audits en/of klachten- en DDM (dingen die misgaan)meldingen. Deze input wordt in het kwaliteitsoverleg besproken.

Besluitvorming kan tot stand komen in het kwaliteitsoverleg of het MOT-overleg. Van elk overleg wordt een schriftelijk verslag gemaakt

Terugblik op 2020

Begin 2020 is er een situatie ontstaan waarbij alle verantwoordelijkheden teruggelegd werd bij de directie. De verschuiving in taken en verantwoordelijkheden was hierbij even wennen, maar de directie heeft hier snel een weg in gevonden. Er was ook niet veel tijd voor, want al gauw deed COVID de intrede en veranderde het hele werkende leven. Hierbij was het vooral een aandachtspunt om verbonden te blijven met elkaar. Hoe samen een organisatie te laten draaien met werk wat toch ook al behoorlijk solistisch is, kan best een uitdaging zijn. Collega's hebben veel ingebracht wat werkprocessen ten goede is gekomen en de heidag is een blijk geweest van hoe vrij iedereen zich voelt om kritiekpunten te benoemen. Mede dankzij de input van het team kijkt de directie terug op een jaar van grote ontwikkeling op het gebied van communicatie en professionalisering. Ook de nieuwe RvC die met scherpe inhoudelijke vragen, maar ook suggesties meedachten hebben ook bijgedragen aan de grote ontwikkelslag die Gezinssupport heeft gemaakt in 2020. Daarbij is de kanttekening dat het vooral steeds beter kan en wordt en dat we daar samen naartoe aan het werken zijn.

De nieuwe aanbesteding is een mooi voorbeeld van hoe sommige zaken al zijn verbeterd. Ruim van tevoren waren we er al bij en goed op de hoogte van alle informatie, zodat we ook vragen hebben kunnen stellen. Tevens heeft de uitkomst van de HKZ laten zien dat we goed aan de slag zijn gegaan met de aandachtspunten van het jaar ervoor. Met complimenten en zonder verbeterpunten zijn we de audit doorgekomen. Met hierbij de aankondiging dat we waarschijnlijk het volgende jaar over zullen stappen naar een andere norm, die weer allerlei andere uitdagingen met zich mee zal brengen.

Continue ontwikkeling en inrichting governancecode

De Governancecode geeft aan dat met continue ontwikkeling wordt bedoeld:

“De raad van bestuur en raad van toezicht ontwikkelen permanent hun professionaliteit en deskundigheid.” De Governancecode geeft aan dat met inrichting governance code wordt bedoeld: “De raad van bestuur en raad van toezicht zijn ieder vanuit hun eigen rol verantwoordelijk voor de governance van de zorgorganisatie”

Terugblik op 2020

In het begin van 2020 was er misverstand ontstaan tussen een van de leden van de Raad van Commissarissen en een van de directieleden. Op het moment zelf was dit een onprettig gegeven en tegelijk heeft het gelegenheid gegeven om in gesprek te gaan over wat er nodig was om de samenwerking op een prettige manier in te vullen. In de beleving van de directie heeft dit goed uitgekapt. De samenwerking voelt solide en tegelijk voelt het alsof de RvC de nodige tegenkracht op inhoudelijke basis stevig neer weet te zetten. Zoals in het bovengenoemde stuk al is beschreven is het mede

dankzij de inhoudelijke blik van de RvC dat er een professionaliseringslag is gemaakt.

Verslag van de Raad van Commissarissen

De Governancecode geeft aan dat met verantwoord toezicht wordt bedoeld:
“De raad van commissarissen houdt toezicht vanuit de maatschappelijke doelstelling van de zorgorganisatie”.

Verslag van de Raad van Commissarissen van Gezinssupport.nu B.V. over het jaar 2020

In 2020 is raad van commissarissen vier keer bij elkaar geweest. Alle vergaderingen zijn gehouden in het bijzijn van de complete raad van bestuur.

Aan de orde zijn geweest: het beleidsplan met begroting, jaarverslag en de jaarrekening, de commerciële en financiële resultaten, risico en controle met betrekking tot de financiële administratie. Natuurlijk is het in dit (eerste) coronajaar ook veel gegaan over het coronavirus en de beperkende maatregelen die de overheid neemt om de pandemie in te dammen. Het is voor de raad van bestuur een heftig jaar. Wij bedanken haar (en via haar de medewerkers) voor hun tomeloze inzet.

De voorzitter van de Raad heeft periodiek bilaterale overleggen gehouden met een daartoe aangewezen lid van de raad van bestuur.

De op 27 mei 2020 gehouden algemene vergadering van aandeelhouders werd door de voorzitter van de Raad voorgezeten.

De jaarlijkse evaluatie 2020 op het functioneren van de leden als individu als het collectief vond begin 2021 plaats en met elkaar besproken in het bijzijn van de raad van bestuur.

De Raad bestond in 2020 uit de navolgende leden:

- Piet Hoogendoorn, bestuurder en toezichthouder, als voorzitter
- Carol Houtman, directeur Stichting Welzijn en Ondersteuning gemeente Pijnacker-Nootdorp, als lid
- Marvin Hendrikse, lid raad van bestuur van Stipter, als lid.

De leden van de raad van de Raad ontvangen een vergoeding van Euro 1.500,—.

Bijlage 1

Zorgovereenkomst

Met deze zorgovereenkomst leggen we onze afspraken vast. We vullen deze overeenkomst samen in en deze wordt getekend door zowel de cliënt als de zorgaanbieder. Voor cliënten onder de 12 jaar wordt getekend door beide gezagsdragende ouders/opvoeders. Jongeren van 12 tot 16 jaar tekenen mee. Jongeren vanaf 16 jaar kunnen ook zonder toestemming van hun ouders bij ons hulp krijgen. Wij zijn aangesloten bij de Verwijsindex⁵ en maken hier voor al onze cliënten gebruik van.

Persoonlijke gegevens

Wilt u onderstaand de persoonlijke gegevens invullen van de persoon die de zorg ontvangt?

Voorletters en achternaam	
BSN	
Geboortedatum	
Straat en huisnummer	
Postcode en woonplaats	
Telefoonnummer	

Toestemming voor het ontvangen van/ het delen van informatie

Tijdens het zorgtraject vragen wij altijd uw toestemming wanneer wij contact opnemen met derden. Wilt u onderstaand aangeven met welke uitwisseling van informatie u aan de start van het zorgtraject akkoord bent?

Ik geef wel/geen toestemming om de huisarts te informeren over de startdatum van de zorg

Indien akkoord, gegevens huisarts:

Ik geef wel/geen toestemming om informatie op te vragen betreffende het zorgtraject voorafgaand aan de start bij Gezinssupport

Indien akkoord, gegevens relevante partijen:

huisarts:

CJG:

⁵ Zie algemene voorwaarden voor uitleg van de Verwijsindex

- consultatiebureau:
- school:
- jeugdbescherming:

Afspraken over de financiering

De kosten worden vergoed door

- De cliënt zelf voor een bedrag per uur, namelijk _____ euro
- De cliënt zelf voor een bedrag per traject, namelijk _____ euro
- De gemeente in het kader van de jeugdwet

Ik heb interesse om deel te nemen aan de Cliëntenraad van Gezinssupport

Je kunt me daarvoor het beste bereiken via
.....

Ik ga akkoord met de algemene voorwaarden

Ondertekening⁶

Datum:

Wettelijk vertegenwoordiger 1

Wettelijk vertegenwoordiger 2

Client

Coach Gezinssupport

⁶ Graag naam en handtekening invullen