

Nota voor Burgemeester en Wethouders

Bestuursorgaan : Burgemeester en Wethouders
Onderwerp : Jaarverslagen vertrouwenspersonen 2025
Portefeuillehouder : Wethouder Duursma
Notanummer : 2026-516
Datum B&W-vergadering : 23-06-2026
Team : Afdeling Mens en Organisatie
Programma : 11 - Bedrijfsvoering

Parafen voor akkoord nota :

- 16-06-2026: Burgemeester
- 16-06-2026: Wethouder
- 15-06-2026: Manager Mens en Organisatie
- 16-06-2026: Gemeentesecretaris/algemeen directeur

Parafen voor agendering :

- 18-06-2026: Gemeentesecretaris/algemeen directeur
- 19-06-2026: Afdelingsmanager Concernstaf en adjunct-secretaris

Bijlagen bij deze nota : 2.Jaarrapportage VP Gimd 2025 gemeente Deventer.pdf, infographic 2025 interne vertrouwenspersonen (1).pdf, Infographic VP 2025 Gimd - Gemeente Deventer (2).pdf, jaarverslag vp 2025 (1).pdf

Datum definitieve akkoord : 23-06-2026

Besluit

1. Het jaarverslag Interne vertrouwenspersonen 2025 vast te stellen
2. Het jaarverslag van de externe vertrouwenspersoon 2025 vast te stellen
3. De raadsmededeling vast te stellen
4. De stukken aan te bieden aan de raad

De nota en het besluit openbaar te maken

Inleiding

De gemeente Deventer heeft twee interne en 1 externe vertrouwenspersoon als aanspreekpunt voor medewerkers voor meldingen over integriteit of klachten over ongewenst gedrag binnen de organisatie. Ieder jaar maken zij een jaarverslag. De jaarverslagen van de externe en de interne vertrouwenspersonen over het jaar 2025 zijn bedoeld om medewerkers, het management en het college van Burgemeester en Wethouders te informeren over de meldingen over integriteit en ongewenste omgangsvormen in het jaar 2025. De jaarverslagen geven op hoofdlijnen weer welke kwesties er in het afgelopen jaar besproken zijn met de vertrouwenspersonen.

De directie heeft kennisgenomen van de jaarverslagen 2025 van de interne en externe vertrouwenspersonen over integriteit en ongewenst gedrag. De directie neemt deze jaarverslagen voor kennisgeving aan en legt deze voor aan het college. De directie onderschrijft het belang van sociale veiligheid. Medewerkers moeten zich veilig voelen om zich uit te spreken en erop kunnen vertrouwen dat er goed naar ze wordt geluisterd.

In de betreffende periode is binnen de organisatie actief aandacht geweest voor sociale veiligheid en is, waar signalen speelden, gehandeld. De signalen in het jaarverslag van de externe vertrouwenspersoon zijn niet eerder expliciet in deze vorm gedeeld, terwijl er wel contactmomenten waren. Dit nemen wij mee in de verdere samenwerking. Eind 2025 is de externe vertrouwenspersoon met pensioen gegaan en is een nieuwe gestart. Met haar zijn afspraken gemaakt over regelmatig

overleg en het tijdig delen van signalen, zodat hier beter zicht op is. Wij herkennen ons in het advies om leidinggevendenden te trainen in het herkennen en bespreekbaar maken van signalen van sociale onveiligheid en integriteitskwesaties. Dit betekent dat wij:

- periodiek dialoogsessies en teamgesprekken organiseren over gewenst gedrag en omgangsvormen;
- beleid, gedragscode en procedures regelmatig evalueren en waar nodig aanscherpen;
- volgen of interventies en nazorg leiden tot verbeteringen in cultuur, samenwerking en werkklimaat.

Voorbeelden hiervan zijn gesprekken in teams over sociale veiligheid en de aandacht voor dit onderwerp in leiderschapsontwikkeling. De directie ziet sociale veiligheid als een continu aandachtspunt en blijft hier actief op sturen en over in gesprek binnen de organisatie.

Beoogd maatschappelijk resultaat

De jaarverslagen vaststellen en openbaar maken draagt bij aan de transparantie over integriteit en ongewenste omgangsvormen in de organisatie van de gemeente Deventer.

Kader

Ambtenarenwet, Gemeentewet en het Integriteitsbeleid van de gemeente Deventer.

Betrokken partijen en participatie

Het jaarverslag Integriteit en Ongewenste omgangsvormen 2025 is opgesteld door de twee interne vertrouwenspersonen Integriteit en Ongewenste Omgangsvormen. Het jaarbericht Ongewenste omgangsvormen 2025 is opgesteld door de externe vertrouwenspersoon Integriteit en Ongewenste omgangsvormen van het Gemeenschappelijk Instituut voor Maatschappelijke Dienstverlening (GIMD). Op 2 april 2026 heeft het jaargesprek met de vertrouwenspersonen, de gemeentesecretaris en medewerkers van afdeling Mens en Organisatie plaatsgevonden waarin de jaarverslagen en eventuele vervolgacties zijn besproken.

Argumenten voor en tegen

Met het besluit om de jaarverslagen openbaar te maken wordt invulling gegeven aan de beoogde openheid en informatieverschaffing over integriteit en ongewenste omgangsvormen.

Hoofdpijnen van de jaarverslagen zijn: In 2025 is er geen formele melding van een vermoeden van integriteitsschending gedaan bij de interne vertrouwenspersonen. De interne vertrouwenspersonen hebben in 2025 in totaal 13 meldingen/signalen gehad. In 2024 waren dat er 18. De onderwerpen van deze meldingen betroffen pesten (4), intimidatie, agressie en geweld (3), seksueel grensoverschrijdend gedrag (2), integriteit (4) en aanleiding anders (6). Een melding kan meerdere onderwerpen bevatten, vandaar het verschil tussen aantal meldingen en onderwerpen. Wat de interne vertrouwenspersonen is opgevallen is dat van de 13 meldingen er 6 over de relatie met de leidinggevende gaan.

De externe vertrouwenspersoon heeft in 2025 11 meldingen/signalen gehad van ongewenste omgangsvormen. In 2024 waren dat er 9. De onderwerpen van de meldingen betroffen agressie/geweld/intimidatie (27%), integriteit (18%), seksuele intimidatie (18%), pesten (18%) en overige aanleiding (18%). Van de 11 meldingen is in 90% van de gevallen het ervaren gedrag van de leidinggevende en/of hoger leidinggevende aanleiding geweest voor het contact met de vertrouwenspersoon. Er zijn geen formele meldingen en of klachten ingediend.

In de rapportages wordt aanbevolen om het onderwerp levend te houden en bewustwording te vergroten en de medewerkers, teams of functiegroepen op maat te faciliteren op het gebied van integer handelen en om te gaan met ongewenste omgangsvormen door een mix van instrumenten aan te bieden. De belangrijkste aanbeveling is om bewustwording te creëren bij leidinggevendenden over de effecten van hun handelen en hen te trainen in het herkennen en bespreken van signalen van sociale onveiligheid of integriteitskwesaties. In het leiderschapstraject zal daar aandacht voor zijn. In het medewerkersonderzoek dat in juni is gestart staan ook vragen over dit onderwerp.

Verder wordt geadviseerd om periodiek dialoogsessies en/of teamoverleggen te organiseren over gewenst gedrag en veilige omgangsvormen. Dit doen we al door binnen teams en afdelingen integriteitssessies te organiseren om de bewustwording te vergroten over ongewenst gedrag en daar met elkaar het gesprek over te voeren. Afhankelijk van de vraag wordt daarin maatwerk toegepast, door bijvoorbeeld gebruik te maken van een theatergezelschap om dilemma's na te spelen.

Financiële consequenties en dekking

N.v.t.

Openbaarmaking en communicatie

Na besluitvorming worden de rapportages openbaar gemaakt.

Aanpak en uitvoering

N.v.t.

Inleiding

De vertrouwenspersonen leveren een bijdrage in het bevorderen van sociale veiligheid en integriteit binnen onze organisatie. Zij brengen jaarlijks verslag uit over de werkzaamheden en inzet. Dit gebeurt altijd in anonieme vorm en is niet herleidbaar naar personen.

Dit verslag gaat in op de meldingen die de interne vertrouwenspersonen hebben gehad. Deze worden geduid in thema's. De vertrouwenspersonen kunnen hier ook een advies uit destilleren. Het is nadrukkelijk geen verslag van beleid rondom het thema Integriteit en Ongewenste omgangsvormen. Uitvoering geven aan het beleid ligt niet in de bevoegdheid van de vertrouwenspersonen.

Aantal meldingen 2025

We hebben 13 meldingen gehad. Onder een melding verstaan we het eerste contact dat een medewerker met ons legt.

Toelichting aantal meldingen

Eén melding kan over meerdere onderwerpen gaan, bij het ervaren van pesten wordt bijvoorbeeld soms ook intimidatie genoemd of ervaren. Er zijn geen formele klachten ingediend.

De onderwerpen van de meldingen betroffen pesten (4), intimidatie, agressie en geweld (3), seksueel grensoverschrijdend gedrag (2), integriteit (4), aanleiding anders (6).

Van de 13 meldingen gaan er 6 over de relatie met de leidinggevende(n). In de gesprekken ging het dan m.n. over een gevoel van onveiligheid, gerelateerd aan bovenstaande onderwerpen. Onveiligheid is een breed begrip. Onveiligheid wordt bij medewerkers door verschillende dingen ervaren. Het meerdere malen niet nakomen van een afspraak bijvoorbeeld. Of door een opmerking die door een leidinggevende wordt gemaakt. Het gaat bij ongewenste omgangsvormen (onveiligheid in dit geval) er altijd om hoe het door de melder wordt ervaren. Meestal zit het dan ook in de herhaling, niet in eenmalig voorval.

Bij alle meldingen geldt dat de melder de regie houdt over zijn/haar melding. Hij/zij bepaalt wat hij/zij met de melding wil doen. Alhoewel we als vertrouwenspersonen ook altijd de optie benoemen om dit met hun HR businesspartner te bespreken, merken we dat dit geen optie is voor de melders. Zij ervaren de relatie met de HR adviseur niet als een ondersteuning die er ook voor hun is.

Voor de melders geldt vaak dat een gesprek kan helpen om het hart te luchten, of om hun gedachten ordenen. Wij verkennen met het welke opties er zijn, wat de voor- en nadelen kunnen zijn om het bespreekbaar te maken of verder te gaan met een melding. Als er behoefte is voor een vervolgesprek is hier altijd de ruimte voor. Een aantal keren is er ook een terugkoppeling van de melder geweest waarbij is aangegeven hoe de situatie nu is.

Samenwerking externe vertrouwenspersoon

De samenwerking met de externe vertrouwenspersoon verloopt goed. Sinds kort is er een nieuwe externe vertrouwenspersoon waarmee de periodieke overleggen die er waren worden voortgezet. Daarnaast is er een keer per jaar een afstemmingsoverleg met de externe vertrouwenspersoon en HR-businesspartner en de arbeidsjurist.

Bevorderen bekendheid vertrouwenspersonen

Introductiebijeenkomsten

Bij het afleggen van de ambtseed geven we vooraf een presentatie en workshop over integriteit en ongewenste omgangsvormen. Dit is voor ons als vertrouwenspersoon een moment om onder de aandacht te brengen dat er binnen de gemeente vertrouwenspersonen zijn. We hopen dat dit de drempel verlaagt, zodat ze ons makkelijker weten te vinden mocht dat nodig zijn.

Integriteitssessies

Begin 2025 zijn er drie integriteitssessies voor team Beleid geweest. Dit op initiatief van het management van Beleid, waarbij de HR-businesspartner de organisatie regelde. Wij leveren hier een bijdrage aan. De opzet van de sessies is een plenaire bijeenkomst over het onderwerp integriteit, waarna aan de hand van casuïstiek integriteitskwesties worden besproken in kleine groepen. De sessies werden positief ontvangen.

Interne samenwerkingen

OR

We hebben ons jaarverslag over 2024 besproken met afvaardiging vanuit de OR.

HR

Het onderwerp Integriteit en Ongewenste Omgangsvormen ligt in de basis bij HR. De vertrouwenspersonen maken onderdeel uit van het beleid.

Gemeentesecretaris

Er is een jaargesprek geweest met de gemeentesecretaris en de interne- en externe vertrouwenspersonen om de jaarverslagen 2024 te bespreken.

Advies

De rode draad in 2025 is zoals in de toelichting beschreven, dat medewerkers zich niet altijd veilig voelen bij hun leidinggevende. Daarom adviseren wij om bewustwording te creëren bij leidinggevende(n) over wat welk effect heeft in handelen bij medewerkers.

Jaarverslag interne vertrouwenspersonen 2025



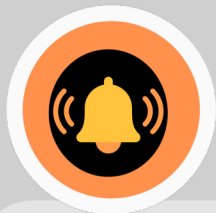
aantal meldingen: 13



gender:  69%  31%



aantal verzuimen bij aanmelding: 1



aanleiding hulpvraag

pesten	21 %
agressie/intimidatie	16 %
seksueel grensoverschrijdend gedrag	10 %
integriteit	21 %
aanleiding anders	32 %



soort hulpvraag

toelichting: een hulpvraag kan meerdere redenen hebben

	aantal
Informatie en advies	6
mogelijkheid tot uiten	12
ondersteunen melder	2



verwezen naar

bedrijfspsycholoog	8 %
bedrijfsmaatschappelijk werker	8 %
anders	31 %
n.v.t.	53 %



resultaat begeleiding (indien bekend)

bespreekbaar gemaakt	15 %
Informatie en tips	15 %
n.v.t.	62 %



beklaagde is in hiërarchische positie van de melder

(hoger)management	15 %
leidinggevende	31 %
collega(s) overig	39 %
	15 %

Jaarrapportage vertrouwenspersoon

Vertrouwenspersonen dragen bij aan een sociaal veilige werkcultuur. Deze jaarrapportage geeft inzicht in de inzet en activiteiten van de Gimd-vertrouwenspersoon binnen uw organisatie.

In deze jaarrapportage wordt weergegeven of, en hoe vaak, de Gimd vertrouwenspersoon meldingen heeft ontvangen van medewerkers binnen uw organisatie. De rapportage biedt daarnaast inzicht in de rol en werkzaamheden van de Gimd vertrouwenspersoon en gaat in op het bredere thema van sociale veiligheid op de werkvloer.

Naast deze rapportage ontvangt u de volgende documenten:

- Infographic met cijfers over de inzet van de Gimd vertrouwenspersoon;
- Whitepaper 'ondersteuner beklaagde';
- Op onze [nieuwe pagina](#) staat uitgebreide informatie over sociale veiligheid, waaronder toolkaarten en modelregelingen. Deze pagina is ontwikkeld voor organisaties die gebruikmaken van onze dienstverlening.

Overzicht meldingen bij de Gimd vertrouwenspersoon

Op basis van de dossierregistratie heeft Gimd de cijfers over de inzet van de vertrouwenspersoon binnen uw organisatie samengebracht.

Om de anonimiteit te waarborgen, wordt geen toelichting gegeven wanneer in het afgelopen jaar zeven of minder dossiers zijn afgesloten. Bij 8 of meer afgesloten dossiers ontvangt u een gespecificeerde infographic.

Aantal meldingen vanuit uw organisatie in 2025 bij de vertrouwenspersoon van Gimd	11
Aantal afgesloten trajecten in 2025	11

De vertrouwenspersoon

Moed speelt een belangrijke rol bij het doen van een melding. Dit onderwerp komt in vrijwel elk overleg tussen vertrouwenspersonen terug. Om mensen voldoende moed te geven een melding te doen, is het een voorwaarde dat de vertrouwenspersoon laagdrempelig te benaderen is. Die toegankelijkheid ontstaat door een goede positionering binnen de organisatie. Dit bereiken we door:

- Zichtbaar te zijn, bijvoorbeeld door contactgegevens duidelijk te communiceren;
- Helder te zijn over de taken en verantwoordelijkheden van de vertrouwenspersoon.

Positionering van de vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon van Gimd werkt samen met u aan een duidelijke en toegankelijke positionering van de rol. Zo ontstaat een vorm van communicatie die aansluit bij de praktijk binnen uw organisatie en weten uw medewerkers waar ze terecht kunnen en wat ze kunnen verwachten.

Wat doet een vertrouwenspersoon?

Meldingen van grensoverschrijdend gedrag kunnen grote impact hebben op zowel de betrokken medewerker als de bredere organisatie.

De Gimd vertrouwenspersoon biedt in zulke situaties **opvang, begeleiding** en, als de medewerker dat wil, ondersteuning bij vervolgstappen.

De gedragscode en gedragsregels van uw organisatie vormen daarbij het uitgangspunt voor wat als wenselijk gedrag wordt beschouwd.

Naast opvang en begeleiding verzorgt de vertrouwenspersoon ook **voorlichting en informatie**, bijvoorbeeld tijdens introductieprogramma's voor nieuwe medewerkers binnen uw organisatie.

Een derde kerntaak is **signaleren en adviseren**. Daarbij bespreekt uw Gimd vertrouwenspersoon relevante signalen met de HR-professionals en leidinggevend en adviseert deze het bestuur en/of directie waar nodig.

Ondersteuner beklaagde

Wanneer sprake is van een melding, is er naast een melder ook een beklaagde¹. Desgewenst biedt Gimd ondersteuning aan de beklaagde. Hiermee dragen we bij aan een sneller herstelde samenwerking. Meer informatie over de positie van de beklaagde en onze ondersteuning is te lezen in de bijgevoegde whitepaper.

Wie kan terecht bij de vertrouwenspersoon?

Iedereen binnen de organisatie kan de vertrouwenspersoon benaderen: medewerkers, leidinggevend, HR-professionals en stagiaires.

Bepaalt de vertrouwenspersoon de vervolgstap?

Nee. De melder bepaalt zelf óf en welke vervolgstap wordt genomen.

De vertrouwenspersoon geeft voorlichting over de mogelijkheden, zodat de melder een weloverwogen keuze kan maken.

¹ Gimd kiest voor de neutrale term 'beklaagde' in plaats van 'beschuldigde', omdat de laatstgenoemde term een negatieve en juridische klank met zich meebrengt.

Is een gesprek vertrouwelijk?

Ja. Een gesprek met de vertrouwenspersoon is vertrouwelijk. Meldingen worden vastgelegd in een beveiligd systeem. De vertrouwenspersoon deelt geen gegevens over de melder of de melding zonder expliciete toestemming van de melder.

Sociale en psychologische veiligheid

Een sociaal veilige werkomgeving is de basis voor psychologische veiligheid. Sociale veiligheid gaat over het voorkomen en aanpakken van ongewenst gedrag, zoals pesten, discriminatie, agressie of (seksuele) intimidatie. Het betekent dat medewerkers weten waar ze terecht kunnen als er iets misgaat, en dat de organisatie zorgvuldig omgaat met meldingen.

Psychologische veiligheid gaat een stap verder. Die ontstaat wanneer medewerkers zich vrij voelen om vragen te stellen, ideeën te delen of fouten te bespreken zonder angst voor negatieve gevolgen.

Beide vormen van veiligheid versterken elkaar: sociale veiligheid biedt bescherming, psychologische veiligheid zorgt voor vertrouwen en openheid. Samen vormen ze de basis voor een gezonde organisatiecultuur.

Organisaties met een sociaal en psychologisch veilige werkomgeving zien vaak meer duurzame inzetbaarheid en minder verzuim. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO, 2023) blijkt dat 17% van de werknemers ongewenst gedrag ervaart en ruim een kwart conflicten op het werk rapporteert. Medewerkers die dit meemaken, rapporteren vaker stress en overwegen vaker de organisatie te verlaten. Deze cijfers laten zien waarom sociale en psychologische veiligheid zo belangrijk is

Het versterken van sociale veiligheid vraagt om structurele aandacht, bijvoorbeeld door het onderwerp te bespreken in:

- Teamoverleggen;
- Jaargesprekken;
- Terugkoppeling van een RI&E of MTO.

Ook in organisaties met een veilige cultuur kunnen grensoverschrijdende situaties ontstaan. Daarom is het belangrijk dat medewerkers weten waar zij terecht kunnen. De vertrouwenspersoon speelt hierin een centrale rol. Zichtbaarheid en duidelijkheid over de rol en werkwijze verlagen de drempel om contact op te nemen. Samen met HR en leidinggevendens draagt de vertrouwenspersoon bij aan een sociaal en psychologisch veilige werkomgeving, waarin medewerkers zich gehoord, gesteund en beschermd voelen en waarin gezond en duurzaam werken vanzelfsprekend is.

Terugblik op het afgelopen jaar, advies & conclusies

Evaluatie 2025

Met ingang van 1 november 2025 heb ik de werkzaamheden als extern vertrouwenspersoon overgenomen van Marian van Wijngaarden. Dit betekent dat het overgrote deel van alle meldingen door haar is opgepakt.

Ze heeft de een belangrijke bijdrage geleverd aan het versterken van zowel de psychologische als sociale veiligheid binnen de organisatie. Medewerkers wisten haar laagdrempelig te vinden voor gesprekken over ongewenst gedrag.

De meldingen geven een beeld van wat er binnen de organisatie leeft – niet alleen waar het schuurt, maar ook waar de wens tot verbinding sterk voelbaar is

Naast individuele begeleiding zijn signalen en trends geanalyseerd en, waar nodig geanonimiseerd, teruggekoppeld aan de directie. Dit bood inzicht in patronen die van invloed zijn op de sociale en psychologische veiligheid en maakte het mogelijk om gerichte preventieve maatregelen te nemen.

Voorlichting en overleg

Voorlichting

Het afgelopen jaar is er geen voorlichting gegeven.

Overleg met contactpersonen of andere functionarissen

Er is n.a.v. een incident contact geweest tussen de afdeling HR en het Centrum Veilige Werkcultuur van GIMD

Samenwerking met interne vertrouwenspersoon(en)

Er is structureel 4 keer per jaar overleg met de interne vertrouwenspersonen.

Daarnaast is er contact wanneer dat nodig is.

Adviezen en conclusies

Observaties vanuit meldingen

In het afgelopen jaar zijn 11 dossiers afgesloten.

Een relatief hoog aantal meldingen ging over situaties waarin medewerkers knelpunten ervaarden in de samenwerking met leidinggevenden. Er werd gesproken over:

- * bejegening (verbale agressie en intimidatie) en communicatie
- * onvoldoende opvolging van klachten of signalen
- * werkdruk
- * spanningen binnen teams

Bij verbale agressie ging het over schreeuwen, beledigen en bedreigingen uiten.

Intimidatie uitte zich vooral in kleineren en bekritisieren.

Intimidatie en agressie gaan vaak niet over één incident, maar over een patroon waar iemand langere tijd last van heeft. Medewerkers nemen vaak pas contact met de vertrouwenspersoon op wanneer de spanning te groot wordt of wanneer zij zich geen raad meer weten.

Over het algemeen laten de meldingen zien dat medewerkers behoefte hebben aan veiligheid, erkenning en rechtvaardigheid.

Er zijn geen officiële klachten ingediend.

Conclusie sociale veiligheid

Op basis van de meldingen en gesprekken kan worden geconcludeerd dat de sociale veiligheid binnen de organisatie aandacht behoeft.

- Medewerkers durven zich niet meer goed te uiten richting leidinggevenden omdat ze ervaren dat er niet geluisterd wordt, er niets verandert of signalen worden genegeerd.
- Door verbale agressie en intimidatie kan een sfeer van wantrouwen en achterdocht ontstaan. Het kan leiden tot psychische klachten, stress, verminderde motivatie, ziekteverzuim en een verstoorde samenwerking binnen teams.
- Het waarborgen van een veilige en respectvolle werkomgeving is cruciaal voor het welzijn van medewerkers en een succesvolle organisatie.

Advies voor de organisatie

Om sociale en psychologische veiligheid verder te versterken, wordt geadviseerd om:

- Leidinggevenden te trainen in het herkennen en bespreken van signalen van sociale onveiligheid of integriteitskwesaties;
- Periodiek dialoogsessies of teamoverleggen te organiseren over gewenst gedrag en veilige omgangsvormen;
- Beleid, gedragscode en procedures regelmatig te evalueren en waar nodig aan te scherpen;
- Te monitoren of interventies of nazorg hebben geleid tot verbeteringen in cultuur, samenwerking of werkklimaat.

Effect en reflectie

Ik wil u bedanken voor het vertrouwen. In het komende jaar werk ik graag opnieuw met u samen aan het vergroten van de sociale veiligheid binnen uw organisatie.

Het belang en bewustzijn m.b.t een sociaal veilige organisatie is groot. Actief beleid, leiderschap dat het goede voorbeeld geeft en een cultuur van openheid en vertrouwen zijn essentieel om ongewenste gedrag effectief tegen te gaan.

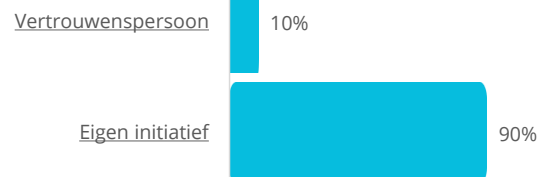
Gemiddeld aantal gesprekken per traject



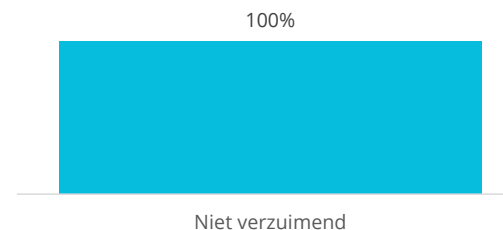
Vertrouwenspersoon 2025 in beeld

Aantal aanmeldingen:	11
Aantal afgesloten dossiers:	11

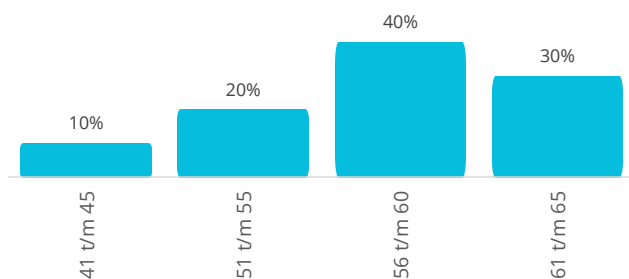
Verwijzer



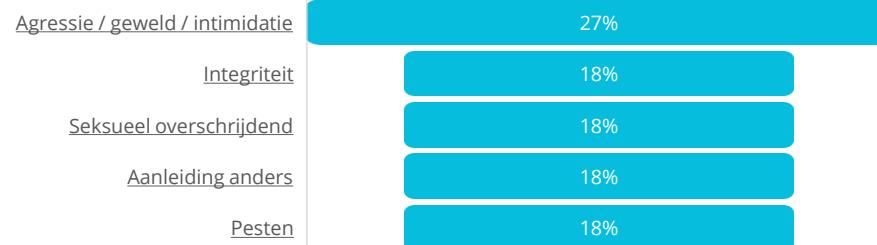
Verzuimend bij aanmelding



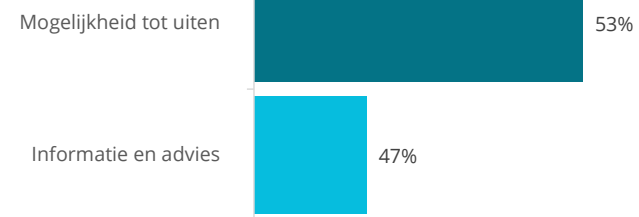
Leeftijd



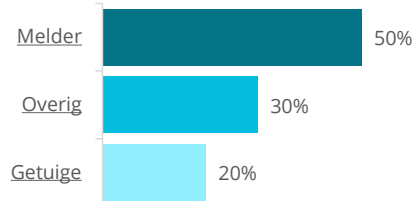
Aanleiding hulpvraag



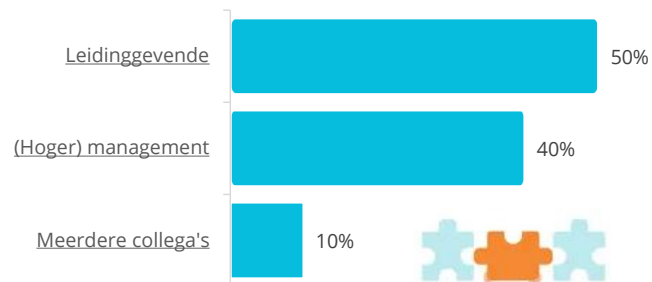
Specifieke hulpvraag



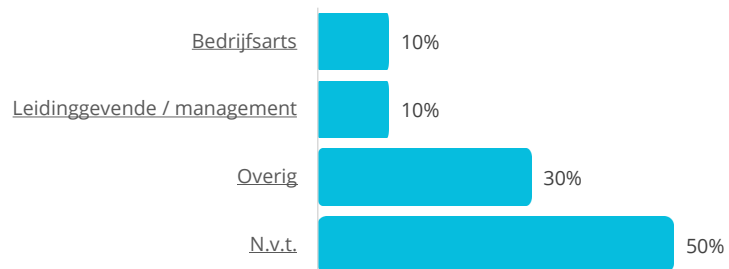
Client/melder is



Beklaagde is (hiërarchische positie) van de melder



Verwezen naar



Resultaat informele begeleiding

