



Strategisch meerjarenbeleidsplan 2025 - 2029

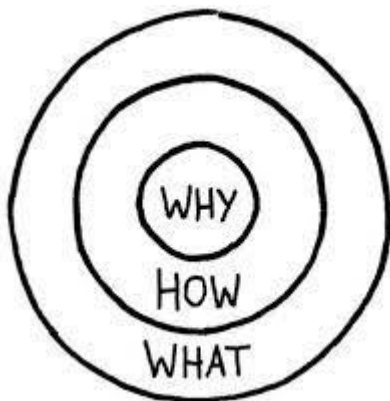
Voorwoord

Voor je ligt het strategisch meerjarenbeleidsplan 2025 - 2029 van Veilig Thuis Gelderland-Midden (verder: VTGM). Met dit plan schetsen we een beeld hoe VTGM de komende vier jaar haar wettelijke taken en activiteiten vorm wil geven. Hierbij hebben we oog en oor voor de veranderende wereld om ons heen. Het strategisch meerjarenbeleidsplan biedt ons hiervoor een intern kader.

Omdat het plan toekomstgericht is, staan de lopende projecten niet uitputtend in dit plan beschreven. Ieder jaar krijgen nieuwe activiteiten en ontwikkelingen een plek in de jaarplannen en de diverse activiteiten in de regio en landelijk waar VTGM een bijdrage levert. Het meerjarenplan geeft handvatten voor de positionering van VTGM in deze projecten¹.

In dit meerjarenbeleidsplan maken we, net als in de afgelopen jaren, gebruik van de uitgangspunten van 'Werken vanuit de Bedoeling'² zoals onder ander Wouter Hart en Simon Sinek ('the golden circle') dit beschrijven. Als eerste wordt stil gestaan bij het doel van dit strategisch meerjarenbeleidsplan. In hoofdstuk beschrijven we onze drijfveren cq de 'WHY'. In de hoofdstukken 3 en 4 worden de 'HOE' en 'WAT' vragen beantwoord.

THE GOLDEN CIRCLE



WHAT: Iedere organisatie weet WAT ze doen.

Dit is verkoop van producten of diensten.

HOW: Sommige organisaties weten HOE ze dit doen. Dit zijn de dingen die hen speciaal of onderscheidend maken ten opzichte van concurrenten.

WHY: Weinig organisaties weten WAAROM ze doen wat ze doen. Waarom gaat niet over winst maken; dat is een resultaat. Waarom is een doel, drijfveer of geloof. Het is de echte reden waarom een organisatie bestaat.

¹ In het strategisch meerjarenbeleidsplan is geen financiële paragraaf toegevoegd, omdat anno 2025 de verwachting is dat de beschreven ontwikkelingen en projecten passen binnen de vastgestelde begroting.

² Bij het Werken vanuit de Bedoeling staat de inwoner c.q. de buitenwereld centraal. Je wilt als organisatie het goede doen, waarde creëren, geluk vergroten of de inwoner/cliënt/student/klant beter helpen.

Deze notitie is opgesteld met input van onze stakeholders. In november 2024 hebben we een bijeenkomst georganiseerd waarin we samen met meer dan 40 stakeholders stil hebben gestaan bij de kracht van VTGM en bij de uitdagingen voor de komende jaren. Naar aanleiding van deze bijeenkomst hebben we onderstaande drie pijlers voor de komende vier jaar vastgesteld:

- Inzetten van onze deskundigheid en kennis en deze meerwaarde verbinden en expliciet maken.
- Expliciet bevorderen van de samenwerking met professionals in de 'tweede ring'.
- Erkennen en herkennen van onveiligheid en voorkomen van herhaling van geweld.

1. Waarom een strategisch meerjarenbeleidsplan?

Onderliggend strategisch meerjarenbeleidsplan 2025 – 2029 is ons tweede strategisch meerjarenbeleidsplan dat we ontwikkeld hebben met behulp van onze stakeholders. In 2020 hebben we het strategisch plan ten behoeve van de jaren 2021 – 2024 opgesteld.

VTGM ervaart de aanpak huiselijk geweld en kindermishandeling als een maatschappelijke opdracht. Naast het uitvoeren van de wettelijke taken en het stoppen van het actueel huiselijk geweld, voelt VTGM de taak om als expert in het brede veld van zorg en veiligheid expliciet de focus te leggen op deze aanpak. Vanuit onze missie en visie (een veilig toekomst voor alle kinderen, partners, gezinnen en ouderen) dragen we het stoppen van huiselijk geweld uit in onze dagelijkse werkzaamheden. We beschikken als VTGM over een schat aan informatie over directbetrokkenen, expertise onder andere op het gebied van geweldspatronen en kennis over incidenten. Ook al zijn we in circa 75% van de casussen slechts vijf werkdagen betrokken. Juist vanuit deze informatie en kennis kunnen we een bijdrage leveren aan de aanpak **en** aan de preventie van onveiligheid van betrokkenen.

Een meerjaren strategie geeft VTGM de gelegenheid om samen met (keten)partners gedurende een langere periode focus aan te brengen op één of meerdere thema's in de brede problematiek van huiselijk geweld. De gekozen strategische doelstellingen voor de komende vier jaar (2025-2029) geven VTGM de mogelijkheid om in de jaarplannen activiteiten te concretiseren en richting te geven.

In dit strategisch plan staan we daarom uitgebreid stil bij hoe we onze deskundigheid en kennis willen inzetten, de samenwerking met professionals willen bevorderen en onveiligheid erkennen en herkennen om huiselijk geweld te verminderen, herhaling te voorkomen en een veilige omgeving te creëren voor iedereen.

2. Veranderingen om ons heen (WHY)

2.1. Drijfveren

Een bijdrage leveren aan het veilig kunnen leven en wonen in je eigen huis en omgeving voor kinderen, partners, gezinnen en ouderen. Dat is onze opdracht en hiervoor zetten we onze kennis en deskundigheid in. Samen met onze ketenpartners en opdrachtgevers geven we inhoud aan deze opgave en streven we er naar om huiselijk geweld en kindermishandeling te stoppen en (herhaling) te voorkomen.

Bij VTGM zijn we met alle medewerkers samen - en ieder vanuit zijn eigen rol - verantwoordelijk voor het geheel van deze opdracht en alle activiteiten. Om deze gezamenlijke verantwoordelijkheid uit te dragen en te realiseren is het eigenaarschap voor de uitvoering van onze taken zo laag mogelijk belegd in de organisatie, door de implementatie van zelforganisatie. VTGM is een lerende organisatie waar reflectie en aanspreken op gedrag een belangrijke plaats heeft. We leren van klachten en incidenten en werken transparant en - zoals bovengenoemd - in samenwerking met onze ketenpartners. Tenslotte streven we er naar om een herkenbare en toegankelijke organisatie te zijn, zowel voor burgers als voor professionals.

In onze dienstverlening staan de volgende vier waarden centraal:

- De directbetrokkene staat voor ons centraal
- We laten niemand wachten
- We benutten ons talent en ervaren werkplezier
- We werken vanuit vertrouwen, verbinding en vakmanschap

2.2. Veranderingen om ons heen

VTGM heeft te maken met een steeds wisselende context. De belangrijkste ontwikkelingen voor de komende vier jaar staan hieronder beschreven.

Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming

Het Toekomstscenario schetst op hoofdlijnen hoe de kind- en gezinsbescherming er uit zou kunnen zien. De landelijke ontwikkelingen, met name rondom de te vormen Regionale Veiligheidsteams, gaan waarschijnlijk van invloed zijn op de toekomst van de Veilig Thuis organisaties. De verwachting is dat er in mei 2025 helderheid komt over de wijzigingen in wetgeving en organisatie die het inrichten van een Regionaal Veiligheids Team (RVT) met

zich mee gaat brengen. Maar ook als deze stap niet gezet wordt, zal er een groot beroep gedaan worden op de Veilig Thuis organisatie om binnen de netwerksamenwerking een rol te spelen.

Arbeidsmarkt

We worden steeds meer geconfronteerd met krapte op de arbeidsmarkt. Dit heeft invloed op onze dienstverlening en de ondersteuning van onze medewerkers. Deze ontwikkeling zal een beroep doen op VTGM om stappen te nemen om medewerkers te binden en een adequaat strategisch personeelsbeleid te voeren.

Complexiteit casuïstiek

We ervaren in toenemende mate dat de casussen waar we bij betrokken zijn meer complex worden en vaker vragen om een langere en intensieve betrokkenheid van Veilig Thuis. In de casuïstiek speelt een rol dat meer inwoners grote zorgen hebben over hun bestaanszekerheid en schulden die stress veroorzaken en van invloed zijn op het zich voordoen van geweldsincidenten. Dit betekent dat er ook steeds vaker sprake is van multi-problem. Voor deze gezinnen is een lange adem nodig en, omdat de gezinnen vaak zelf geen hulpvraag stellen, een motiverende houding van de medewerkers in de lokale teams. In relatie hiermee valt op dat gezinnen en huishoudens vaker opnieuw gemeld worden bij Veilig Thuis.

Beschikbare middelen voor het uitoefenen van onze opdracht

Voor de gemeenten zijn de komende jaren, door de aanpassingen in de systematiek van het gemeentefonds, in financieel oogpunt onzeker. Aangezien VTGM volledig gefinancierd wordt door de gemeenten, gaan deze mogelijke bezuinigingen invloed hebben op onze dienstverlening en bedrijfsvoering.

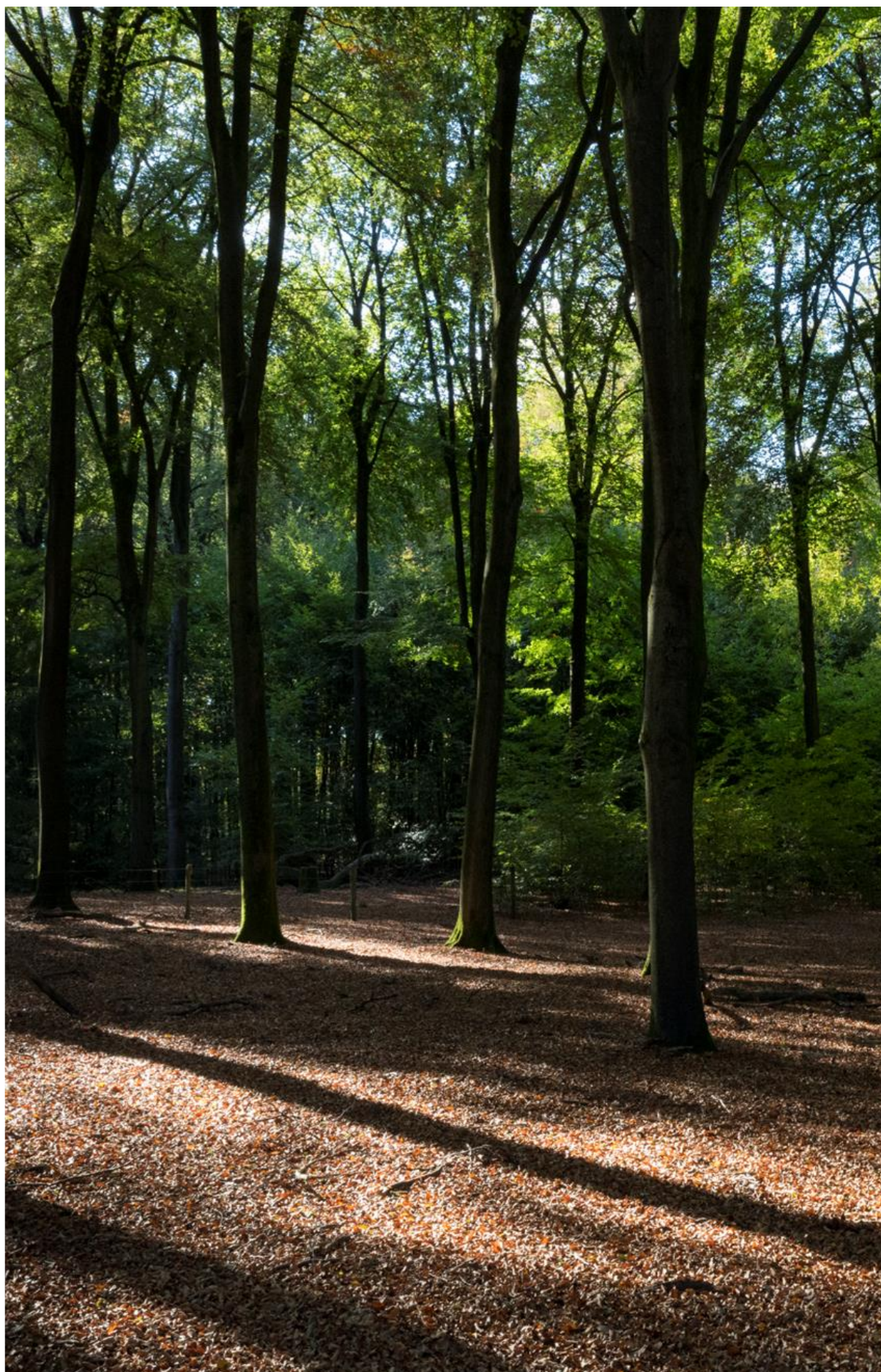
2.3. Meerjarenperspectief

In dit eerste hoofdstuk is stil gestaan bij de drijfveren van VTGM en de veranderingen die we om ons heen zien. Maar wat betekenen deze veranderingen voor VTGM? Wat zijn de uitdagingen voor de komende jaren? Met behulp van dit meerjarenbeleidsplan willen we toewerken naar:

- A. Inzetten van onze deskundigheid en kennis op het gebied van huiselijk geweld en deze meerwaarde verbinden en expliciet maken - zowel in de samenwerking met opdrachtgevers en (keten)partners, als in de ontwikkeling naar het Toekomstscenario.

- B. In het verlengde van bovenstaande vinden we het van belang om de samenwerking met professionals/partners in de zogenaamde ‘tweede ring’ te bevorderen. Hiermee worden organisaties bedoeld die ook in het sociaal domein en bij de vindplaatsen van mogelijk huiselijk geweld en kindermishandeling werken, maar niet behoren tot onze ketenpartners en directe melders vanuit de Meldcode en de afwegingskaders.
- C. En tenslotte; voor er gemeld wordt bij VT zijn er al vele incidenten geweest, is trauma en onveiligheid ontstaan. Hoe eerder de onveiligheid erkend en herkend wordt, hoe beter. Daarnaast zien we dat in meer dan 45% van onze meldingen sprake is van een hermelding. Als VTGM ervaren we hierin een opdracht. We benutten hierbij wetenschappelijke inzichten zoals de onderzoeken van het Verwey-Jonker Instituut en kennis over patronen van geweld zoals onder andere beschreven door Katinka Lünemann, senior onderzoeker van het Verwey-Jonker Instituut.

In de volgende hoofdstukken worden deze drie pijlers, verder uitgewerkt.



2. Perspectief voor 2025 – 2029 (HOW)

In dit hoofdstuk beschrijven we de wijze waarop we de drie speerpunten vorm denken te geven³.

Inzetten van onze deskundigheid en kennis en deze meerwaarde verbinden en expliciet maken

Stip op de horizon: onze medewerkers zijn ambassadeurs, die vanuit hun taak als VT medewerker aanwezig én zichtbaar zijn, coachend optreden, expert huiselijk geweld en kindermishandeling zijn, over de grenzen van hun taak heen kijken en verbinden. Primair doen zij dit in hun contacten met de directbetrokkenen. En tegelijk zetten onze medewerkers dit in, in de bestaande samenwerking, als in de ontwikkeling naar het Toekomstscenario.

We zullen onze expertise onder andere in zetten ten behoeve van het versterken van de lokale teams. We voelen in het kader van een algemene aanpak huiselijk geweld een verantwoordelijkheid om hier een bijdrage aan te leveren. De lokale teams zijn voor ons een belangrijke en cruciale partner als het gaat om de activiteiten die moeten leiden tot structurele veiligheid binnen gezinnen en huishoudens. Hoe beter zij toegerust zijn op het thema huiselijk geweld en kindermishandeling, hoe beter we gezamenlijk in staat zijn om huiselijk geweld en kindermishandeling te stoppen en (herhaling) te voorkomen.

Hoe komen we daar?

Onze stip op de horizon leidt tot onderstaande speerpunten voor komende jaren:

1. Onze medewerkers zijn **zichtbaar** aanwezig bij de lokale teams en andere organisaties. Hiermee dragen ze met hun specifieke deskundigheid bij aan een effectieve aanpak huiselijk geweld.
2. Door voor het brede sociaal domein **actief** onze mogelijkheden (verder) te ontwikkelen en vorm te geven, om voorlichting te geven over de werkwijze van Veilig Thuis. Daarnaast werken we toe naar een gedegen aanbod van psycho educatie en trainingen gericht op het herkennen, signaleren en bespreekbaar maken van huiselijk geweld.
3. Meer specifiek ontwikkelen we een **structureel** aanbod ten behoeve van het versterken van de lokale teams (voor professionals, door professionals) zoals verwoord in de Hervormingsagenda.

³ De beschreven ontwikkelingen en projecten worden gefinancierd vanuit de reguliere middelen, hiervoor vragen we geen extra bijdrage bij gemeenten.

4. Naast het overleg met de ambtenaren van de opdracht gevende gemeenten en, operationeel, het contact tussen de teammanagers van VT en teammanagers van de lokale teams, zullen we in overleg gaan met de managers van de lokale teams. In de afgelopen paar jaar hebben we bij alle ontwikkelingen die VTGM aan gaan, het tactisch strategisch afstemmen gemist. Hierdoor is de effectiviteit van afspraken minder dan gewenst.
5. Tenslotte gaan we na hoe we onze **informatiepositie** nog beter kunnen inzetten. Deze informatiepositie betekent dat Veilig Thuis geen toestemming van de directbetrokkenen nodig heeft voor het vastleggen van een melding, het inwinnen van informatie, het bewaren van informatie en het verstrekken daarvan aan derden.

Wanneer zijn we tevreden?

Vanuit VTGM hopen we op een positief resultaat waarbij we een werkwijze ontwikkeld hebben samen met de lokale teams, om hun expertise blijvend te versterken als het gaat om hun mogelijkheden voor herkenning en bespreekbaar maken van onveiligheid in gezinnen.

Expliciet bevorderen van de samenwerking met professionals in de 'tweede ring'.

Stip op de horizon: Verbinden van collega organisaties rondom het thema veiligheid.

Gedachte hier achter is dat veiligheid en daarmee onveiligheid van ons allemaal is. We gaan na op welke manier organisaties met dit thema bezig zijn, hoe wij hen meer kunnen betrekken en de samenwerking aan kunnen gaan als het gaat om de aanpak huiselijk geweld en kindermishandeling. We vinden dit belangrijk omdat we uit de praktijk weten dat veel andere partners ook vraagstukken hebben rondom de onveiligheid die zij zien bij hun cliënten/ gezinnen. Dit zijn met name de organisaties die onze directbetrokkenen op gezette tijden 'live' zien en spreken (bijvoorbeeld professionals in de ouderenzorg, GGD/JGZ, begeleiders voor volwassenen met LVB problematiek). We hechten er aan ons ook expliciet (er) aan hen te verbinden.

Afgelopen jaren hebben we de samenwerking met onze directe ketenpartners, zoals de gemeenten, politie, Raad voor de Kinderbescherming, GI's en Moviera geoptimaliseerd. Deze samenwerking loopt en wordt op gezette momenten geëvalueerd.

Hoe komen we daar?

Onze stip op de horizon leidt tot de volgende speerpunten voor komende jaren:

1. We maken een **meerjarenplan**; welke partner organisaties vinden we het meest aangewezen om de samenwerking te bevorderen. We gaan hen actief benaderen.

2. Met de contactpersonen van deze organisaties gaan we na op welke manier organisaties met het **thema veiligheid** bezig zijn en gaan we op zoek naar de wijze waarop we hoe **onze expertise** ten behoeve van deze organisaties kunnen inzetten.
3. We gaan de **samenwerking** met de organisaties **bestendigen**.

Wanneer zijn we tevreden?

Wanneer we met meerder organisaties in de tweede ring die vindplaats zijn voor het zich voordoen van onveiligheid, de relatie met VTGM versterkt hebben en we met regelmaat contact hebben ten aanzien van de kennis van de Meldcode. Daarnaast verwachten we dat de kennis die we werkenderwijs overdragen, bijdraagt aan het vergroten van de handelingsvaardigheden van de medewerkers uit deze organisaties. Hierdoor kunnen zij een meer waardevolle bijdrage leveren aan de aanpak huiselijk geweld.

Onveiligheid herkennen en voorkomen van herhaling

Stip op de horizon: Voor directbetrokkenen gemeld worden bij VT zijn er al vele incidenten geweest, is trauma en onveiligheid ontstaan. Hoe eerder de onveiligheid erkend en herkend wordt, hoe beter. We benutten hierbij wetenschappelijke inzichten zoals de onderzoeken van het Verwey-Jonker Instituut. We vinden dit belangrijk, omdat de welzijn van huishoudens cq gezinnen staat in ons werk voorop. Het herstel van structurele veiligheid is erg belangrijk. Daarnaast willen initiatieven ontplooiën om herhaling van geweld (de hermeldingen) te voorkomen. Wat willen we hiermee behalen?

Hoe komen we daar?

Onze stip op de horizon leidt tot de volgende speerpunten voor komende jaren:

1. We willen komen tot een effectieve vorm van **screening aan de voorkant** op meervoudige problematiek die huiselijk geweld en kindermishandeling in stand houdt, zoals geadviseerd door het Verwey-Jonker Instituut in haar rapport 'Een kwestie van lange adem'. We betrekken hierbij onze expertise ten aanzien van 'Patronen van geweld'.
2. In het overdrachtsdocument en in onze communicatie met directbetrokkenen gaan we **expliciet aandacht besteden aan deze Patronen van geweld en aan psycho-educatie**.
3. We gaan onderzoeken wat de meerwaarde is om onze **dienst ondersteuning** in te zetten na overdracht van de veiligheidsbeoordeling.

Wanneer zijn we tevreden?

De mate waarin VTGM in staat is de problematiek van het huishouden te analyseren en de patronen in kaart kan brengen, bepaalt (deels) de kwaliteit van het vervolg dat onder andere de medewerkers van de lokale teams kunnen geven. Om het lokale team van relevante informatie te voorzien bij de overdracht van casuïstiek om succesvol aan het bevorderen van de veiligheid te werken, hebben we op adequate wijze inzichten uit verschillende onderzoeken geïmplementeerd. Hierbij verwachten we dat dit ook van invloed zal zijn op het dalen van het percentage hermeldingen.

In het volgende hoofdstuk worden deze tien speerpunten verder uitgewerkt.



Verdere uitwerking (WHAT)

In dit laatste hoofdstuk wordt ingegaan op de eerder benoemde thema's, de daarbij behorende speerpunten en vindt een uitwerking plaats.

Inzetten van onze deskundigheid en kennis en deze meerwaarde verbinden en expliciet maken

1. Onze medewerkers zijn sinds eind 2024 fysiek aanwezig bij bijna alle lokale teams. Uit evaluatie blijkt dat onze aanwezigheid een positieve invloed heeft op onze bereikbaarheid voor medewerkers van de lokale teams. Hiermee zetten we onze expertise zo optimaal mogelijk in en zorgen we er samen met de medewerkers van het lokale team voor dat het herstel van duurzame en structurele veiligheid vorm krijgt.
Onze *zichtbare* aanwezigheid bij de lokale teams continueren we. Voor andere organisaties willen we de komende jaren realiseren dat ook daar onze medewerkers vindbaar zijn (zoals de benoemde organisaties in de tweede ring) door hun aanwezigheid. Hiermee dragen ze met hun specifieke deskundigheid bij aan een effectieve aanpak huiselijk geweld binnen de diverse gemeenten. Met deze ontwikkeling anticiperen we ook op ontwikkelingen van het Toekomstscenario en de Hervormingsagenda.
2. We zijn alert op het uitbreiden van onze mogelijkheden ten aanzien van het geven van voorlichting over de werkwijze van Veilig Thuis, voor het brede sociaal domein. Daarnaast werken we toe naar een gedegen aanbod van psycho -educatie en trainingen gericht op het herkennen, signaleren en bespreekbaar maken van huiselijk geweld.
3. Meer specifiek ontwikkelen we een structureel aanbod ten behoeve van het versterken van de lokale teams (voor professionals, door professionals) zoals verwoord in de Hervormingsagenda. Doel is op drie momenten een bijdrage te leveren. Bij de start van een medewerker als medewerker lokaal team, door een 'Kijkje in de Keuken bij Veilig thuis' op te (laten) nemen in het inwerkprogramma. Ten tweede door een set van trainingen aan de lokale teams aan te bieden, mede geënt op het de VT training die medewerkers Veilig Thuis ontvangen. En tot slot door structureel leertafels (interview/casusoverleg) in te richten waar medewerkers van de lokale teams aan deel kunnen nemen.

Dit aanbod bieden we actief aan, aan de gemeenten en niet enkel op verzoek. We zorgen voor (en zijn alert op) inbedding van ons aanbod binnen alle lokale teams. We verbinden en herhalen onze bijdrage.

4. Naast het overleg met de ambtenaren van de opdracht gevende gemeenten en, operationeel, het contact tussen de teammanagers van VT en teammanagers van de lokale teams, zullen we in overleg gaan met de managers van de lokale teams. In de afgelopen paar jaar hebben we bij alle ontwikkelingen die VTGM aan gaan, het tactisch strategisch afstemmen gemist. Hierdoor is de effectiviteit van afspraken minder dan gewenst.
5. Tenslotte gaan we na hoe we onze informatiepositie nog beter kunnen inzetten. Deze informatiepositie betekent dat Veilig Thuis geen toestemming van de directbetrokkenen nodig heeft voor het vastleggen van een melding, het inwinnen van informatie, het bewaren van informatie en het verstrekken daarvan aan derden. Gevolg is dat we beschikken over veel gegevens en data. We verbinden deze informatie nog onvoldoende aan andere data, bijvoorbeeld van de GGD of JGZ. En we maken onvoldoende gebruik van mogelijkheden van data analyse en het hiermee ondersteunen van keuzes en beleid.

Expliciet bevorderen van de samenwerking met professionals in de 'tweede ring'.

6. We brengen de organisaties in de tweede ring in beeld en maken een meerjarenplan met welke organisaties we het meest aangewezen vinden om de samenwerking te bevorderen. Deze organisaties gaan we actief benaderen.
7. Met de contactpersonen van deze organisaties gaan we na op welke manier organisaties met het thema veiligheid bezig zijn en gaan we op zoek naar de wijze waarop we hoe onze expertise ten behoeve van deze organisaties kunnen inzetten. We gaan na of we kunnen komen tot best practices.
8. We gaan de samenwerking met de organisaties bestendigen. We zijn en blijven er alert op dat de samenwerking op het thema onveiligheid op de agenda blijft staan.

Onveiligheid herkennen en voorkomen van herhaling

9. We willen komen tot een effectieve vorm van screening aan de voorkant op meervoudige problematiek die huiselijk geweld en kindermishandeling in stand houdt, zoals geadviseerd door het Verwey-Jonker Instituut in haar rapport 'Een kwestie van lange adem'. We betrekken hierbij onze expertise ten aanzien van 'Patronen van geweld'. Het Verwey-Jonker Instituut heeft in haar onderzoek patronen achter het gezinsgeweld geanalyseerd. Hieruit kwamen vijf herkenbare gezinsprofielen naar voren. Om gericht maatwerk (hulp) te kunnen bieden aan een gezin is screening en analyse van het soort geweld en de problematiek in het gezin nodig.

We beschikken over de kennis van deze patronen. We gaan na hoe we deze kennis meer kunnen gebruiken in onze screening en hoe we deze kennis in kunnen zetten ten behoeve van de samenwerking met externen (onder andere in de overdrachten naar de lokale teams).

10. In het overdrachtsdocument en in onze communicatie met directbetrokkenen gaan we expliciet aandacht besteden aan deze Patronen van geweld en aan psycho-educatie. Uit onderzoek blijkt dat door vroeg in het proces van hulpverlening, psycho-educatie in te zetten, ouders onder andere leren over de impact van geweld op kinderen en het belang van een veilige basis. Door middel van psycho-educatie leren ouders ook hun eigen gedrag en emoties beter begrijpen, en worden zij gestimuleerd hulp te zoeken en aanvaarden om hun situatie te verbeteren. Door onze kennis ten aanzien van de Patronen van geweld en psycho-educatie op te nemen in het overdrachtsdocument, geven we de lokale teams handvatten hoe het geweld te doen stoppen.
11. We gaan onderzoeken wat de meerwaarde is om onze dienst ondersteuning in te zetten na overdracht van de veiligheidsbeoordeling. De dienst ondersteuning is belangrijk in de ondersteuning van partners en directbetrokkenen. We zien dat deze dienst steeds vaker wordt ingezet en zijn blij met deze ontwikkeling. We gaan onderzoeken wat de meerwaarde is om deze dienst op een later moment in het proces in te zetten; namelijk na de overdracht. We verwachten dat deze ontwikkeling hermeldingen tegengaat.

Veilig Thuis Gelderland-Midden

is een zelfstandige rechtspersoon onder bestuurlijke verantwoordelijkheid van
Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden



Veilig Thuis Gelderland-Midden

Postbus 5364

6802 EJ ARNHEM

T 0800 2000

E info@veiligthuisgm.nl

I www.veiligthuisgm.nl



**Gelderland-
Midden**

ADVIES- EN MELDPUNT
HUISELIJK GEWELD EN
KINDERMISHANDELING