

ARTIKEL 1: DE INVULLING EN WERKING VAN HET GOVERNANCEMODEL

Schema governance model: zie www.netwerkkwadraat.be/overons/organisatiemodel

1. Netwerkcomité

1.1. *Opdracht*

- Strategische opdracht en doelstellingen omschrijven
- Governance model (bestuursmodel) bepalen en samenstelling dagelijks bestuur
- Evaluerende opdracht, opvolging
- Kader vastleggen, missie opstellen en herzien
- Platform voor toetsing, uitwisseling van ervaringen, ...
- Informatieplicht over belangrijke ontwikkelingen
- Link naar overheid

1.2. *Beslissingsbevoegdheid*

Eindverantwoordelijk

- Strategische doelstellingen en beleidsplan
- Beslissen over samenstelling 'groepen' binnen governance model¹
- Valideren randvoorwaarden en 'speelveld' bepalen
- Resources bepalen: budgetten en personeel

1.3. *Samenstelling*

Het netwerkcomité bestaat uit gemandateerde vertegenwoordigers van netwerkpartners enerzijds en vertegenwoordigers van patiënten en familie anderzijds. De leden hebben mandaat om beslissingen, genomen door het netwerkcomité, te onderschrijven.

De leden in het netwerkcomité hebben een informerende en consulterende opdracht ten aanzien van hun achterban.

Netwerkpartners kunnen naast een effectief lid, ook plaatsvervangend lid aanduiden.

1.4. *Voorzitterschap*

Het netwerkcomité duidt in consensus onder haar leden een voorzitter aan, voor termijn van 5 jaar.

De voorzitter zit het netwerkcomité en stelt zich, in de hoedanigheid van voorzitter, steeds neutraal op ten aanzien van de verschillende netwerkpartners.

De ondervoorzitter wordt aangeduid in het dagelijks bestuur. De ondervoorzitter neemt de rol van voorzitter over indien deze niet beschikbaar is.

¹ Met 'groepen' in governance model wordt bedoeld: thema- en projectgroepen, ondersteunende cellen, (ad hoc) werkgroepen,...

1.5. *Werking*

- Elke netwerkpartner kan een agendapunt aanbrengen via de netwerkcoördinator.
- De agenda wordt opgemaakt door het dagelijks bestuur, en vervolgens verder voorbereid door de voorzitter en netwerkcoördinator.
- Er kan enkel geldig een beslissing genomen worden indien minstens de helft van de leden aanwezig is, en dit in functie van een gedragen beslissing.
- Netwerkcomité komt minstens vijf maal per jaar samen.
- Om de twee jaar gaat er “een werk- en denkdag” door voor leden netwerkcomité, eventueel opengesteld voor andere netwerkpartners.²

1.6. *Toetredings- en uittredingsmodaliteiten*

- De vraag om toetreding tot het netwerkcomité wordt gericht aan de voorzitter.
- De toetreding van een netwerkpartner wordt bekrachtigd door het netwerkcomité.
- Bij uittreding van een gemandateerde vertegenwoordiger van een netwerkpartner is het de verantwoordelijkheid van de netwerkpartner om een plaatsvervanger aan te duiden die een gemandateerde beslissingsbevoegdheid heeft.
- Toegetreden partners kunnen zich terugtrekken uit het netwerkcomité door dit te melden aan de netwerkcoördinator. Dit gebeurt via een overleg waarin wordt ingegaan op de motivatie om als netwerkpartner niet langer deel te nemen.

2. Dagelijks bestuur

2.1. *Opdracht*

- Brugfunctie en centrale verbinding tussen netwerkcomité en ‘groepen’ binnen governance-model
- Voorbereiding en opvolging van netwerkcomité, voorbereiden strategische doelstellingen
- Bewaken, opvolging en afstemming ‘groepen’ binnen governance-model
- Opstarten ad hoc werkgroepen om bepaalde subthema’s uit te werken
- Dagelijkse leiding: tijdelijk bepaalde groepen mee aansturen.
- Voortgangsbewaking
- Strategische doelstellingen omzetten naar opdrachten binnen groepen
- Alignerend van doelstellingen en resultaten in afstemming met de groepen

2.2. *Beslissingsbevoegdheid*

Eindverantwoordelijk = in afstemming met het netwerkcomité en ter uitvoering van de strategie, geven van opdrachten en instructies aan de groepen binnen governance-model.

2.3. *Samenstelling*³

- Het dagelijks bestuur is samengesteld uit leden van het netwerkcomité, waaronder de voorzitter en netwerkcoördinator. Bij de samenstelling wordt rekening gehouden met deelname vanuit verschillende sectoren. We streven er naar om, onder de leden, minimum één cliënt- en familievertegenwoordiger te hebben.
- Het mandaat is vijf jaar.
- We verwachten dat leden van het dagelijks bestuur:

² In principe eerstvolgende “werk- en denkdag” in 2027, vervolgens in 2029 – 2031 -

³ Het netwerkcomité Kwadraat heeft op 29 november 2022 de samenstelling van het dagelijks bestuur bekrachtigd, voor een termijn van 5 jaar, met ingang vanaf 1 januari 2023.

- het eigen organisatiebelang overstijgen en deelnemen vanuit het belang en meerwaarde voor het netwerk. Bij de deelnemerslijst van het dagelijks wordt bij het lid dan ook niet de organisatie vermeld.
- ambassadeur van het netwerkconcept en -model zijn.
- Voorzitterschap
De voorzitter van het netwerkcomité is eveneens voorzitter van het dagelijks bestuur.

2.4. *Werking*

- Het dagelijks bestuur functioneert als een 'collegiaal bestuur' en als een team in functie van het netwerk.
- De voorzitter en netwerkcoördinator maken de agenda van dagelijks bestuur op.

3. Groepen binnen het governancemodel

3.1. Themagroepen

Opdracht en werking:

Een themagroep brengt netwerkpartners samen rond een gedeelde inhoud. Een themagroep kan ontstaan uit signalen van partners of als uitwerking van beleidskeuzes uit het beleidsplan. Ze delen kennis en inzichten om zo tot gedeelde taal en visie te komen. Dit kan ook resulteren in het nastreven van doelstellingen en opzetten van acties.

Beslissingsbevoegdheid:

Een themagroep draagt zorg voor de uitwerking, opvolging en visieontwikkeling van een bepaald thema.

3.2. Projectgroepen

Opdracht en werking:

Een projectgroep heeft een tijdelijk karakter en kan opstarten vanuit

- een gedeelde verontwaardiging en/of nood aangebracht vanuit netwerkpartner
- verwachting en/of opdracht vanuit de overheid

De initiatiefnemers maken, in overleg met netwerkcoördinator, een projectfiche op met volgende aspecten: doelstellingen (verwachte resultaten - termijn); context (link naar visie / ontwikkelingen binnen netwerk); afbakening (waarmee rekening houden / op welke niveau); samenstelling projectgroep

Het projectvoorstel wordt gebracht op het netwerkcomité. Daar wordt afgewogen of het project passend is binnen de missie, visie en beleidsplan van het netwerk. De samenstelling en de opdracht van de projectgroep wordt goedgekeurd door het netwerkcomité.

Beslissingsbevoegdheid:

Projectgroep werkt projectvoorstel zoals goedgekeurd door netwerkcomité uit en doet terugkoppeling aan netwerkcomité.

3.3. Ondersteunende cellen

Opdracht en werking:

Bundelen van expertise over specifieke ondersteunende thema's die vervolgens breed ingezet worden in diverse initiatieven die lopende zijn in het netwerk

Beslissingsbevoegdheid:

Uitvoering van de vastgelegde opdracht met terugkoppeling naar Netwerkcomité en/of de desbetreffende thema- en/of projectgroep

Samenstelling: 'experten' werkzaam bij netwerkpartners

3.4. Netwerkforum

Opdracht en werking:

Breed forum om uit te wisselen over ontwikkelingen, noden en verwachtingen
vermaatschappelijking geestelijke gezondheid

Het forum streeft volgende doelen na:

- Informeren over nieuwe ontwikkelingen en aanbod
- Reflecteren, adviseren, inspireren
- Enthousiasmeren en betrekken

We streven naar een frequentie van één maal per jaar.

Beslissingsbevoegdheid: adviserend

Samenstelling: staat open voor alle betrokken en geëngageerden uit diverse sectoren.

ARTIKEL 2: FUNCTIES EN MEDEWERKERS BINNEN HET NETWERK

Het gaat hierbij om de zogenaamde "solo-functies" in het netwerk, niet over de werking van de mobiele teams.

Onder deze functies verstaan we o.a.: netwerkcoördinator, medewerker in kader van Eerstelijnspsychologische zorg, coördinator ervaringsdeskundigheid, medewerkers 'zorgtraject psychiatrische problematiek en illegale middelen'; medewerkers i.f.v. specifieke projecten.

1. Principes

- Algemeen principe:

Het werkgeverschap van de zogenaamde 'solo-functies' wordt in principe opgenomen door de organisatie die de middelen ontvangt. Hierbij speelt de financiële verantwoording en opvolging een belangrijke rol.

Uitzonderingen op dit principe zijn mogelijk en bespreekbaar:

- De inhoud van het project of opdracht sluit nauw aan bij een netwerkpartner. Aansluitend bij de ambitie van Kwadraat "medeverantwoordelijkheid" kan deze netwerkpartner het werkgeverschap opnemen
- De duur van het project: bij tijdelijke projecten is het logisch dat het contract bij de huidige werkgever blijft.
- De werknemer wenst, op basis van gemotiveerde verantwoording, te blijven bij zijn/haar werkgever.
- De tewerkstellingsbreuk kan ook bepalend zijn, m.n. beperkt aantal uren voor uitvoeren opdracht.

Op basis hiervan wordt, bij het opstarten van een nieuw project of netwerkopdracht (met personeelsfinanciering) afspraken gemaakt over het werkgeverschap.

- Tweede principe: administratieve eenvoud
- Derde principe: het is van belang dat we aan de "solo" Kwadraat-medewerkers een "thuishaven" kunnen bieden. Deze thuishaven wordt opgenomen door de organisatie die:
 - of inhoudelijk het beste aansluit bij de opdracht van de medewerker.

- of praktisch gezien de beste match is met de medewerker.

De thuishaven-functie omvat:

- Het juridische werkgeverschap
- Voorzien van afspraken omtrent de werkplek
- Administratieve opvolging
- VTO beleid
- Aandacht voor het welzijn van de medewerker

De operationele aansturing (prioriteiten stellen, planning, dagdagelijkse kleinere beslissingen, ...) kan hier ook een onderdeel van uitmaken, afhankelijk van de functie. Dit valt per functie te bespreken.

Opvolging en coaching kan ook door een andere partner gebeuren.

- Vierde principe: het voorgaande veronderstelt een grote transparantie van de "thuishaven-organisatie" naar het netwerk, over de tijdsbesteding en werkzaamheden van de medewerker. Aligering met de netwerkdoelstellingen moet voortdurend nagestreefd en bewaakt worden. De link met actoren binnen het governance-model wordt gelegd i.f.v. het bereiken van de netwerkdoelstellingen.

2. Ondersteuning van solo-functies

- De verschillende solo-functies kunnen mekaar ook ondersteunen door:
 - Het organiseren van intervisie, onder meer over hun specifieke plaats binnen het netwerk en het samenwerken met netwerkpartners en andere partijen
 - Het organiseren van intervisie met soortgelijke functies in andere netwerken, netwerkoeverstijgend dus.
- Qua infrastructuur en werkplek wordt er afgesproken welke functies het beste fysiek in mekaars nabijheid werken.
- Er is een medewerkers-organogram opgemaakt als kader, en raadpleegbaar op [www.netwerkkwadraat.be/over ons](http://www.netwerkkwadraat.be/over_ons)
Het organogram geeft invulling aan:
 - Werkgeverschap:
 - werkgever / administratieve opvolging
 - werkplek
 - overheadkosten (werkingskosten) - met als principe 10% op loonkost, tenzij bij de financiering ander % wordt toegepast⁴
 - ICT-informatica (afspraken)
 - Operationele aansturing / ontwikkelingsgesprekken (2 x/jaar) = zo dicht mogelijk bij de inhoudelijke werking, zoals prioriteiten stellen; planning en dagdagelijkse kleinere gesprekken
 - Netwerkoeverstijgend
 - Intervisie
 - Vorming

Voor de start van een nieuwe medewerker binnen Kwadraat wordt dit organigram overlopen en ingevuld door de Cel personeel.

Voor de Financiële cel biedt dit organigram tevens een houvast voor afspraken omtrent overheadkosten en ICT-informatica.

3. Cel personeel Kwadraat

Samenstelling

De werkgevers die personeel ter beschikking stellen voor uitvoering netwerkopdrachten geven mandaat aan Cel personeel. De Cel personeel is samengesteld uit leden dagelijks bestuur, met administratief medewerker voor verslaggeving.

Een werkgever en/of leidinggevende van een medewerker die geen lid is van Dagelijks Bestuur, kan uitgenodigd worden op Cel personeel. Bijv.: lokale coördinator als leidinggevende van projectmedewerker 'ondersteuning psychologische functies in de eerste lijn'.

Bevoegdheid

De Cel personeel heeft betrekking op zogenaamde "solo-functies" in het netwerk, zoals vermeld in het huishoudelijk reglement Kwadraat. Het gaat niet over de werking van de mobiele teams.

De Cel personeel heeft een beslissende bevoegdheid in alle aangelegenheden betreffende de, door de netwerkpartners (werkgevers) ter beschikking gestelde, medewerkers die tot het instructierecht van Kwadraat behoren, steeds in een goede afstemming met het werkgeversgezag van de onderscheiden netwerkpartners (werkgevers). Zonder dat deze opsomming limitatief is kan het gaan over navolgende aangelegenheden:

- Inhoud van nieuwe functieprofielen en looninschaling ervan.
- Medewerkersbeleid: procedures die op het niveau van alle medewerkers of van een welbepaalde categorie van de ter beschikking gestelde medewerkers uniform dienen te zijn (zoals evaluatie- en sanctioneringsbeleid, VTO-beleid...)
- Knopen ontwarren in verband met aangelegenheden waarvan onduidelijk is of deze tot het instructierecht van het netwerk behoren dan wel tot het werkgeversgezag of tot de beiden.
- Personeelszaken waarvan de ongelijke behandeling door de verschillende partners-werkgevers als hinderlijk of onlogisch wordt ervaren door de medewerkers.

De werkgever blijft juridisch de eindverantwoordelijke.

De Cel personeel kan enkel beslissen over zaken zonder of met een beperkte financiële impact op de begroting. Bij beslissingen die een uitgave buiten begroting impliceren, dient het Netwerkcomité te beslissen. Het Netwerkcomité vraagt vooraf advies aan de Financiële cel.

Werking:

De Cel personeel komt samen, één uur, voor of na de vergadering van het dagelijks bestuur. De Cel personeel kan worden samengeroepen op vraag, zoals bij opstart van nieuwe project waarbij personeel wordt voor ingezet.

De Cel personeel wordt voorgezeten door de netwerkcoördinator, zo kan de voorzitter van Kwadraat (resp. dagelijks bestuur) de rol van werkgever opnemen in de Cel personeel.

Het verslag van de Cel personeel wordt opgemaakt door de administratief medewerker.

ARTIKEL 3: FINANCIËLE MIDDELEN, BEHEER EN AFSPRAKEN

1. Financiering door netwerkpartners op basis van versleuteling

Gezien de netwerkpartners doelstellingen op netwerkniveau wensen te realiseren, zijn netwerkpartners bereid om financiële middelen samen te brengen.

We spreken over 'budget i.f.v. netwerkacties'.

1.1. *Budget i.f.v. netwerkacties op basis van versleuteling*

Bij het vastleggen van de versleuteling wordt rekening gehouden met volgende criteria

- Aantal cliënten / patiënten per jaar in de organisatie, resp. voorziening:
 - op jaarbasis
 - in het aanbod geestelijke gezondheidszorg, doelgroep volwassenen.
 - Het gaat over het aanbod waarvoor er financiering wordt ontvangen.
- Aantal FTE (personeelsleden): actief in aanbod geestelijke gezondheidszorg (excl. logistiek personeel), doelgroep volwassenen
- Aanbod volwassenen: residentieel / niet-residentieel / met PVT als afzonderlijk aanbod
- Werkingsgebied van de organisatie t.a.v. werkingsgebied Kwadraat (= Midden-West-Vlaanderen). Bepaalde netwerkpartners zijn immers actief en netwerkpartner in andere GGZ-netwerken
- Gemotiveerde afwijking: netwerkpartners hebben de mogelijkheid om een afwijking te vragen op hun weging. Deze vraag wordt gemotiveerd, bijvoorbeeld omwille van een structurele onderfinanciëring.

Op basis van deze criteria krijgt elke netwerkpartner een gewicht (score). Op basis van dit gewicht wordt de bijdrage van de netwerkpartner bepaald.

De versleuteling wordt als bijlage toegevoegd bij het intern reglement.

1.2. *Afspraken*

Het 'budget i.f.v. netwerkacties' wordt vastgelegd voor een periode van drie jaar.

Bij het vastleggen van het budget wordt rekening gehouden met de speerpunten waarop het netwerk een duidelijk verschil wil maken en waarvoor onvoldoende financiering is om dit realiseren. Het gaat hierbij, in principe, om initiatieven die zich situeren op netwerkniveau.

2. Financieel beheer

2.1. *Beheer opgenomen door netwerkpartners*

- P.Z. H. Hart leper staat als contractant met de federale overheid in voor het beheer van de budgetten ter beschikking gesteld door het overheid.
- PPC Pittem staat in voor het beheer van het budget i.f.v. netwerkacties.

2.2. *Financiële cel Kwadraat*

- Opdracht:
 - analyse en overzicht financiële middelen netwerk
 - bieden van informatie aan groepen in functie van beschikbare budgetten
 - ondersteuning bieden (op financieel vlak) bij projectaanvragen

- Samenstelling:
 - vertegenwoordigers P.Z. H. Hart als contractant
 - vertegenwoordigers PPC Pittem als beheerder netwerkbudget
 - vertegenwoordiger(s) organisatie(s) die projecten inzetten in netwerk
 - lokale coördinator ELP
 - netwerkcoördinator
- Financiële cel voorziet jaarlijks een rapportage op netwerkcomité.

2.3. *Inzagerecht*

Elke netwerkpartner kan steeds bij de netwerkcoördinator terecht met vragen omtrent de financiële middelen van het netwerk.

3. Afspraken inzake vergoeding

3.1. *Algemeen*

- Het mandaat van een netwerkpartner is onbezoldigd, met uitzondering van vertegenwoordiging opgenomen door patiënten, resp. cliënten, en familie.
- Patiënten- en familievertegenwoordigers ontvangen een vrijwilligersvergoeding en verplaatsingsvergoeding voor deelname aan overleg binnen het netwerk. De middelen hiervoor worden voorzien binnen het budget i.f.v. netwerkacties.

3.2. *In kader van financiering psychologische functies in de eerstelijns*

De vier West-Vlaamse netwerken geestelijke gezondheidszorg hebben gemeenschappelijke richtlijnen opgemaakt voor deelname aan overleg in kader van de uitvoering van de financiering van de psychologische functies in de eerstelijns. Hiervoor kan het werkingsbudget worden ingezet, waarbij het totaal niet groter is dan 5% van het werkingsbudget.

De afspraken, goedgekeurd door netwerkcomité Kwadraat, 28 juni 2022, zijn opgenomen in bijlage.

VERSLEUTELING

ORGANISATIE	coëfficiënt
AZ Delta	12
BeWo De Overweg	4
BeWo SaMENSspel	4
CAW Centraal-West-Vlaanderen	5
CGG Largo	7
CGG Mandel & Leie	5
Hedera	3
Jan Yperman Ziekenhuis	10
Kompas	7
PPC Pittem	13
PVT Tempelhof	4
PVT Valckeburg	2
PZ H. Hart leper	14
Sint-Andriesziekenhuis Tielt	10
Sint-Jozefskliniek Izegem	7
TOV	3
<i>Verdeelsleutel</i>	<i>110</i>

RICHTLIJNEN
“GEBRUIK VAN HET BUDGET VOOR DE WERKINGSKOSTEN” (ARTIKEL 13)
IN KADER VAN OVEREENKOMST EERSTELIJNS PSYCHOLOGISCHE ZORG

UITGANGSPUNTEN

- Het Verzekeringscomité heeft op 25 april 2022 een nota goedgekeurd op voorstel van het Begeleidingscomité van de overeenkomst psychologische zorg.⁵ In dit voorstel gaat het hierbij over de uitvoering van punt 2: “de vergoeding voor de tijdsinbreng en de expertise om de opdrachten bedoeld in artikel 11 5° uit te voeren, kan deze het voorwerp uitmaken van een tussenkomst die is inbegrepen in de tien procent om de werkingskosten te dekken, indien de volgende voorwaarden zijn vervuld”:
 - o Het gaat om actoren die tijdelijk bijdragen aan de ontwikkeling van de psychologische zorg in de eerstelijnsgezondheidszorg op het niveau van het lokale samenwerkingsverband;
 - o De som van deze vergoedingen bedraagt niet meer dan 5% (1/20ste) van het werkingsbudget;
 - o Het bedrag van de terugbetaling wordt afgesproken binnen het netwerk; de tarieven van de honoraria uit de ziekteverzekering kunnen als indicatie worden gebruikt. Het innende ziekenhuis moet een fiscale fiche opstellen.
 - o De persoon die een bijdrage levert vanuit een belangenorganisatie komt niet in aanmerking voor deze vergoeding.
- De nota geeft een ‘algemeen’ kader voor de aanwending van het budget van de werkingskosten. Op basis van dit algemeen kader stellen richtlijnen op, met hierbij financiële vergoeding, die gelden voor de vier GGZ-netwerken binnen West-Vlaanderen. De voorgestelde financiële vergoeding werd in consensus beslist met Nederlandstalige GGZ-netwerken.
- De bovenvermelde nota vermeldt:
 - o De som van deze vergoedingen bedraagt niet meer dan 5 % (1/20ste) van het werkingsbudget;
 - o De persoon die een bijdrage levert vanuit een belangenorganisatie komt niet in aanmerking voor deze vergoeding.
- Gezien elk netwerk een eigen specificiteit heeft, met hierbij ook een eigen bestuursmodel, verwijzen we in ons voorstel niet naar voorbeelden van overleg dat mogelijk in aanmerking komt voor vergoeding, zoals vermeld in de bovenvermelde nota (zie “beslissingsbomen uitwerken”).
- Gezien de bovenvermelde nota pas bekend gemaakt werd op 12 mei II. en gezien binnen netwerken afspraken werden gemaakt met actoren omtrent vergoeding voor deelname aan overleg, willen we de richtlijnen die gelden voor de vier West-Vlaamse GGZ-netwerken laten ingaan vanaf 1 mei 2022. De periode tussen de ondertekening van de overeenkomst met het RIZIV⁶ en 1 mei 2022 kan per netwerk worden ingevuld, op basis van enkele algemeen geldende richtlijnen.

⁵ De netwerken hebben deze nota ontvangen op 12 mei 2022.

⁶ Voor de vier West-Vlaamse GGZ-netwerken is dit vanaf 1 oktober 2021.

RICHTLIJNEN, VAN TOEPASSING MET INGANG VANAF 1 MEI 2022

- De vergoeding is van toepassing voor overleg en bijeenkomsten, in kader van de conventie, met een ‘tijdelijk’ karakter. Het gaat om overleg, beperkt in tijd en opdracht, die met beperkt aantal personen samenkomt en deelnemers vanuit hun specifieke expertise betreft. Dit betekent dat een structurele vertegenwoordiging niet in aanmerking komt. Het netwerkcomité of het daartoe gemandateerde beleidsorgaan legt het overleg dat hiervoor in aanmerking komt, vast.
- De vergoeding kan door iedere deelnemer aan het overleg opgevraagd worden. Het is aan de deelnemer om de vergoeding op te vragen. Deelnemers die gemandateerd worden namens een organisatie, vragen de vergoeding aan in naam van de organisatie.
- Het netwerk bepaalt de wijze waarop de opvraging en uitbetaling gebeurt, rekening houdende met volgende richtlijnen: voor zelfstandigen wordt de vergoeding geattesteerd via een fiscale fiche; voor organisaties op basis van een factuur. Per netwerk staat het innende ziekenhuis in voor het opstellen en afleveren van een fiscale fiche.
- Deelnemers aan het overleg die met werkingsmiddelen van de conventie betaald worden, kunnen de vergoeding niet opvragen. (cfr. lokale coördinator)
- De vergoeding bedraagt 100 euro⁷ per overleg / per deelnemer. Deze vergoeding is “all-in”: inclusief voorbereidingstijd en inclusief verplaatsingskosten en -tijd. De deelnemer kan een lager bedrag vragen of enkel de verplaatsingskost. De vergoeding per overleg mag uiteraard niet meer bedragen dan 100 euro.

Vergoeding vastgelegd in 2022. Dit bedrag kan geïndexeerd worden volgens de instructies binnen de conventie eerstelijnspsychologische zorg.

⁷ Vergoeding vastgelegd in 2022. Dit bedrag kan geïndexeerd worden volgens de instructies binnen de conventie eerstelijnspsychologische zorg.