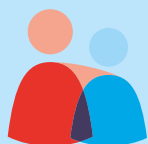


jaar rapport

2025

Stichting Sociaal Team Houten



Sociaal Team
Houten

Inhoudsopgave

Stichting Sociaal Team Houten	4
Overzicht van kerntaken, doelen, kwaliteitscriteria en prioriteiten	8
Actualiteit en ontwikkelingen in beleid	10
Kerntaak 1. Preventie en voorlichting	18
Kerntaak 2. Toegang en toeleiding	28
Kerntaak 3. Begeleiding	38
Kerntaak 4. Casusregie	52
Professionele organisatie	60
Begroting	76

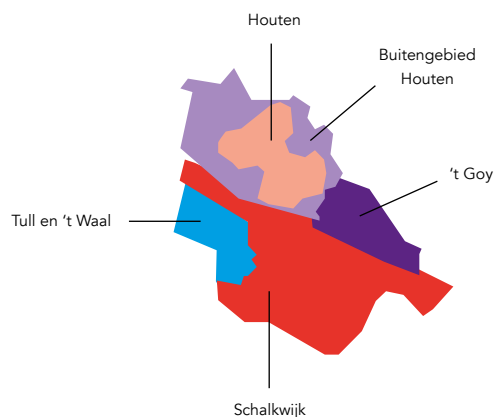
Stichting Sociaal Team Houten

Organisatie

Stichting Sociaal Team Houten is opgericht op 28 februari 2018.

Zij heeft als doel om gemeentelijk beleid uit te voeren op het gebied van preventietaken voor jeugd en volwassenen. Ook voert zij de Jeugdwet en de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) uit.

De stichting heeft een divers palet van ongeveer vijftien professionals in dienst. Door de verschillende achtergronden en expertises zijn wij in staat kwalitatief hoogwaardige dienstverlening te bieden voor de verscheidenheid aan vragen die door de inwoners en samenwerkingspartners gesteld worden binnen het Sociaal Domein in Houten. Dit doen we in de verschillende wijken in gemeente Houten en het buitengebied.



Missie

Onze missie is dat we de mogelijkheden en krachten van inwoners helpen versterken waardoor zij in staat zijn zo zelfstandig mogelijk hun leven te leiden. We bieden begeleiding en/of organiseren indien nodig zorg, voor de inwoners die het (tijdelijk) zelf of alleen met anderen in hun netwerk niet redden. We voegen in, voegen toe en voegen uit.

Visie

Onze visie is dat niet alles wat anders is of anders verloopt dan je zou willen of verwacht, een probleem is en direct vraagt om professionele hulp of ondersteuning. Wij willen mensen helpen bij het omgaan met sociale, fysieke en emotionele uitdagingen in het leven. En ze helpen om daar zelf regie over te kunnen voeren.



Ontwikkelagenda en relatie met jaarplan

Voor de jaren 2025 tot en met 2027 is er een ontwikkelagenda vastgesteld. De uitvoering van deze ontwikkelagenda wordt geborgd in de jaarplannen. In de ontwikkelagenda krijgen specifieke opgaven die we hebben in relatie tot onze kerntaken extra aandacht. We kunnen daarmee de kwaliteit van onze dienstverlening verdiepen en versterken in relatie tot de opdracht aan de lokale teams landelijk.*

*) Het richtinggevend kader voor de lokale teams dat is opgesteld door de VNG in samenwerking met de Associatie Wijkteams geldt als basis- en toetsdocument voor de ontwikkelagenda.

Ontwikkelagendapunten

We bevinden ons dichtbij de leefomgeving van de inwoners

We voeren in Houten de maatschappelijke dialoog over Versterken van het Gewone Leven (VGL)	We werken preventief en laagdrempelig	We werken aan een sterke relatie met de sociale en pedagogische basis
#VGL #maatschappelijke dialoog #preventie #e-health #sociale basisinfrastructuur #sociaal plein		

We werken integraal samen over de grenzen van wetten en organisaties heen

We hebben een sterke integrale toegang	We bieden zelf (basis)hulp en blijven aanspreekpunt	We werken in netwerkverbanden en maken duidelijke afspraken over te bereiken doelen
#sociaal plein #digitale toegang #e-health #collectiveren #ervaringsdeskundigheid #integraal wmo en jeugd #vgl #begeleiding #vakmanschap #onderwijs #kinderopvang #scholenteam #zorgpilots #veiligheid #IZA #Associatie Wijkteams		

We faciliteren en stimuleren mandaat om te kunnen doen wat nodig is

We hebben mandaat over eigen grenzen heen	We hebben oog voor (on)veiligheid	We gaan bewust om met wat passend is en nodig is, gezien de schaarste aan mensen en middelen
#taakvolwassen #integraal #samenwerken #eenvoudig organiseren #veiligheid #lerende omgeving #toekomstscenario #vgl #vakmanschap #lerende netwerken		

Overzicht van kerntaken, doelen, kwaliteitscriteria en prioriteiten

Kerntaken	1. Preventie en voorlichting	2. Toegang en toeleiding	3. Begeleiding	4. Casusregie
Doelen	We voorkomen erger, versterken eigen kracht en delen kennis en ervaring	Toeleiding passende ondersteuning en tijdig toeleiden	Herstellen of versterken van de zelfredzaamheid, behalen gestelde hulpdoelen en teredenheid	Inwoners ervaren dat de geïndiceerde zorg integraal en in samenhang verloopt
Kwaliteitscriteria	<ul style="list-style-type: none"> • % Waarin de inwoner na afsluiting lichte ondersteuning zelf weer verder kan • Aantallen webinars en groepen 	<ul style="list-style-type: none"> • Reden van afsluiting • % Plan van aanpak binnen 6 weken • % Beschikking binnen 2 weken melding • Wachttijden gemiddeld < 6 weken 	<ul style="list-style-type: none"> • % Waarin de inwoner na afsluiting begeleidingstraject zelf weer verder kan • % Doelen (deels) behaald • % Tevredenheid bewoners. 	% Tevredenheid inwoners
Prioriteiten 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Implementatie e-health en nieuwe website • Voeren van maatschappelijke dialoog VGL en afspraken maken over samenwerken • Verder ontwikkelen groepsaanbod 	<ul style="list-style-type: none"> • Voortzetten implementatie en borging van de Verklarende Analyse (Jeugd) • Ontwikkelen verkennend gesprek met ggz (Wmo) • Integrale samenwerking (o.a. Sociaal Plein) 	<ul style="list-style-type: none"> • Versterken methodisch werken • Implementatie regionaal plan Toekomstscenario 	<ul style="list-style-type: none"> • Versterken professionals op positionering rol en verantwoordelijkheid in casusregie • Leren van doorbraakcasuïstiek (ROEL en integraal werken)

Actualiteit en ontwikkelingen in beleid

We baseren onze ontwikkelopgaven en prioriteiten (naast de reguliere dienstverlening) op de actualiteiten en beleidsontwikkelingen landelijk, regionaal en lokaal. Dit zijn ontwikkelingen die naast het primaire proces van de kerntaken ingezet moeten worden om te kunnen voldoen aan landelijk, regionaal en lokaal beleid. Een aantal van deze onderdelen landen ook in de aanvullende afspraken bij de dienstverleningsovereenkomst.

Landelijk

Hervormingsagenda Jeugd (HA)

De Hervormingsagenda Jeugd beschrijft de aanpak van een grote transitie die we de komende jaren met elkaar moeten maken. Er zal structureel worden geïnvesteerd in de landelijke kwaliteit en effectiviteit van jeugdhulp. Ook komt er een aanpassing van de Jeugdwet, waardoor duidelijker wordt waarvoor kinderen en ouders hulp kunnen krijgen. Voor gemeenten liggen er belangrijke opgaven. Onder andere dienen lokale wijkteams te worden versterkt. Dit moeten wijkteams zijn met goed opgeleide professionals, met de juist expertise, tijd, ruimte en mandaat, die, indien nodig, zelf ook nog 'passende basishulp' geven en domeinoverstijgend werken. Zowel in onze regio Lekstroom als in onze stichting voldoen wij grotendeels aan de kaders die de HA beschrijft. Onderdeel van de HA is ook het Toekomstscenario Kind- en gezinsbescherming (TS).

Het Sociaal Team Houten is goed voorbereid op de opgaven vanuit de Hervormingsagenda Jeugd. De begeleiding die wordt ingezet is een belangrijke pijler, waarbij jeugdhulp laagdrempelig en dichtbij huis beschikbaar is, onder andere op de scholen. Er is diverse deskundigheid aanwezig in het team. We hebben in 2025 een sterkere verbinding gemaakt met het jongerenwerk van vanHouten&co. Informele zorgpartijen zijn eens per maand aanwezig op onze locatie. In 2026 gaan we anoniem inwoners die wachten op onze hulp, bespreken met hen om te onderzoeken of hun inzet mogelijk is.

Toekomstscenario Kind- en gezinsbescherming (TS)

Met het Toekomstscenario Kind- en gezinsbescherming worden structurele verbeteringen aangebracht in de keten van de jeugdbescherming. Het beoogt een fundamenteel andere manier van werken in de kind- en gezinsbescherming. Het Toekomstscenario heeft consequenties voor de manier waarop wij in ons lokaal team de jeugdwet uitvoeren. Eén en ander is wel afhankelijk van landelijke besluiten over de Regionale Veiligheids Teams.

De resultaten van de landelijke proeftuinen zijn veelbelovend. Een aantal trajecten die daarop dienen te volgen heeft geleid tot vraagstukken waarover binnen de ministeries nog geen besluitvorming is. In 2025 zijn in onze eigen regio en voor Houten verbeteringen aangebracht in de keten van de jeugdbescherming. Het Toekomstscenario heeft geleid tot een meer gezinsgerichte benadering en de Visie op Veiligheid van het Sociaal Team Houten is aangepast. Omdat wij als Sociaal Team zelf begeleiding bieden kan dit vaak laagdrempelig ingezet worden. Er is een start gemaakt met het implementeren van het regionale ontwikkelplan (dit loopt over meerdere jaren). Medewerkers zijn geschoold in de Top 3werkwijze en dit wordt in 2026 geïmplementeerd in een integraal plan. Omdat het Toekomstscenario gezinsgericht werkt, wordt

de Wmo bij deze ontwikkelingen betrokken om daar waar nodig begeleiding te bieden aan de volwassenen/ouders.

Regionaal

Integrale Zorg Akkoord (IZA)

Gezond Actief Leven Akkoord (GALA)

De afgelopen twee jaar werkten we aan de uitvoering van het regionale plan voor de IZA en het lokale plan voor de GALA. Samen werken we met veel samenwerkingspartijen toe naar passende zorg en ondersteuning, samen met de patiënt, op de juiste plek en met de nadruk op gezondheid. In U16-verband werken we aan twee ambities, een gezonde passende leefomgeving en integrale (gezondheids)zorg. Op regio Lekstroom niveau is hier een doorvertaling van gemaakt naar drie thema's die deels lokaal voor Houten overlappen met het plan voor de GALA (gezond en actief leven akkoord). De thema's zijn: versterken sociale basis en eerstelijns, gezond ouder worden, mentale gezondheid en weerbaarheid. Vanaf 2025 zullen alle werkgroepen op de drie thema's in uitvoering zijn en zal er gewerkt worden aan verschillende acties. In alle thema's wordt een stevige rol van de sociale teams verwacht. Het landelijke probleem met de financiering van die inzet is helaas niet in 2025 opgelost. Als Sociaal Team prioriteren we daarom zorgvuldig onze inzet.

In 2025 zijn lokale bijeenkomsten georganiseerd om gezamenlijk met partners keuzes te maken in de planning van de uitvoering. Voor ons als Sociaal Team vraagt vooral uitwerking van het vastgestelde transformatieplan Netwerk Mentale Gezondheid inzet, dit is in 2025 vastgesteld en ondertekend. We sturen aan op implementatie van verkennend gesprek in eerste helft 2026. Voor de thema's 'Laagdrempelige Steunpunten & Peersupport' en 'Preventie & Digitale Zelfhulp' is nog onduidelijk wat dit voor ons gaat betekenen. Hier zijn op U16-niveau werkgroepen voor gestart.



Beschermd Wonen en Beschermd Thuis

Het uitvoeringsplan 'Op weg naar een Beschermd Thuis 2024-2028' is vastgesteld vorig jaar. Doelstellingen zijn:

1. Van wonen in een beschermde woonvorm naar zo zelfstandig mogelijk thuis wonen met begeleiding en het voorkomen van intensievere zorg.
2. Opbouw zorg en ondersteuning in de wijk met een focus op het versterken van de sociale basis¹ rondom de inwoner met een psychische kwetsbaarheid.
3. Preventie van verergering van problematiek door vroegtijdige signalering en interventies.

We zijn betrokken bij de uitvoering van verschillende bouwstenen uit dit plan.

1. We voorkomen vooral instroom naar beschermd wonen door te onderzoeken of er geen voorliggende of andere oplossingen zijn. Er zijn allerlei initiatieven in de Lekstroom om uitstroom te bespoedigen. In 2025 lijkt er sprake van een verbetering. We horen minder vaak terug dat inwoners heel erg lang hebben moeten wachten. Er zijn in 2025 afspraken gemaakt met Beter Wonen (wonen met zorgcontract) in Houten. Het Sociaal Team

neemt de begeleiding over van zorgaanbieders wanneer dit qua begeleidings-intensiteit mogelijk is.

- 2. We hebben in de opbouw van zorg en ondersteuning in de wijk niet veel ontwikkeling gezien in 2025.*
- 3. We voeren casusregie en monitoren zo een traject. Op die manier hopen we vroegtijdig interventies te kunnen toepassen. Dit is niet anders dan we voorheen deden.*

Lokaal

Sociale Koers

De Sociale Koers vormt het beleidskader en de uitgangspunten voor de uitvoering van onze opdracht. Onze dienstverlening en ook vanuit welke uitgangspunten we deze leveren, houden daarmee direct verband. In 2025 zal de nieuwe Sociale Koers uitgevoerd gaan worden. In onze ontwikkelagenda (eerder vastgesteld dan de Sociale Koers) is de beleidsrichting van de Sociale Koers al grotendeels verwerkt. De stichting zal als belangrijke maatschappelijke partner intensief betrokken worden bij de uitvoering. Vanuit deze kaders zullen we ook weer meer focus leggen op het bewust omgaan met wat passend en nodig is in de ondersteuning aan inwoners en daarmee dan dus eventueel minder maatwerk indiceren.

De Sociale koers is vastgesteld. Het uitvoeringsplan wordt begin 2026 vastgesteld. We zijn nauw betrokken geweest bij de contouren, bij de uitwerking in activiteiten dient nog afstemming over plaats te vinden of we alle inzet die dat vraagt in 2026 en 2027 kunnen waarmaken.

Integrale samenwerking

Integrale samenwerking heeft zowel in samenwerking met andere partners als intern de aandacht (verschillende landelijke ontwikkelingen zoals de Hervormingsagenda en Toekomstscenario vragen dit ook). Onze kernpartners

daarin zijn: vanHouten&co', de bibliotheek (IDO), Op Koers/Houtense Werktafel. Inmiddels is Woonin ook aangesloten als kernpartner. We zetten onze samenwerking voort in 2025 op drie terreinen: het sociaal plein, integraal team voor inwoners met meerdere problemen tegelijk (Op Koers) en een gezamenlijke leerlijn. Samen met vanHouten&co en Woonin voeren we ook de visie- en realisatietafels uit die Woonin jaarlijks organiseert.

De integrale samenwerking vindt plaats op allerlei vlakken en thema's. In 2026 wordt de keuze gemaakt of Op Koers op de huidige manier verdergaat of als werkwijze. De stuurgroep voor integraal werken wordt omgezet in klankbordgroep voor de Sociale Koers.

Het traject Dwars Door de Domeinen (DDD) is gestart. Het loopt door tot in 2026. De focus wordt verlegd van de samenwerking in het Sociaal Plein naar integrale samenwerking binnen de systemen van de verschillende domeinen. In een project genaamd 'Vitale coalitie' (met onder andere Sociaal Team, vanHouten&co en ZorgSpectrum) verbeteren we de sociale infrastructuur in het centrum. We intensiveren de samenwerking. Er zijn twee bijeenkomsten geweest met buurtbewoners waarbij meer verbinding gecreeërd is in de buurt. Dit krijgt een vervolg in 2026. We werkten mee aan een onderzoek naar de meerjarenaanpak op de sociale basis voor het centrum van Houten. Het onderzoek is afgerond. De resultaten zijn nog niet openbaar. De visietafel en realisatietafels zijn dit jaar niet georganiseerd.

Gemeentelijke bezuiniging

In 2025 moet de gemeente forse bezuiniging voorbereiden. In 2024 is gewerkt aan de contouren hiervan. Vervolgens zal hier invulling aan gegeven moeten worden. Uitgangspunt van de bezuiniging is inzet passend bij problematiek, minder maatwerk en meer algemene voorzieningen en een sterke sociale basis. Dit raakt een groot aantal inwoners. De inzet van het Sociaal Team is nodig om mee te denken over mogelijke keuzes en de consequenties van deze keuzes inzichtelijk te maken. Ook bij het uitwerken en implementeren van de uiteindelijke bestuurlijke keuzes is de kennis en ervaring van het Sociaal Team nodig. De uitgewerkte bezuinigingsvoorstellen zullen in de perspectiefnota 2026 landen.

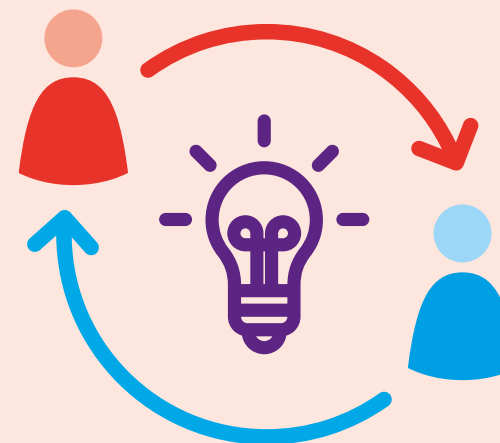
Er zijn over de gemeentelijke bezuinigingen diverse gesprekken gevoerd. We participeren in werkgroepen.

Voor Jeugd ligt de focus op thuiszitters en complexe scheidingen.

We gaan in 2026 de effecten ervan monitoren. Samen met de gemeente zijn we daarnaast in gesprek met de huisartsen over hun verwijzingen naar de specialistische ggz. Dit krijgt een vervolg in 2026.

Voor de Wmo is voor de Huishoudelijke Ondersteuning gestart met een nieuwe werkwijze. Voor nieuwe aanvragen werken we hier al mee en dit heeft als effect dat we minder aanvragen in behandeling hebben genomen. We hebben samen met gemeente de communicatie voorbereid, naar inwoners die een herindicatie moeten krijgen.

Vanaf januari 2026 start op één locatie Linde-oord een pilot met de scootmobielpool.



Kerntaak 1.

Preventie en voorlichting

Kerntaak	1. Preventie en voorlichting	
Doelen	We voorkomen erger en versterken eigen kracht	We doen aan kennis- en ervaringsdelen
Kwaliteitscriteria	Norm: 70% van de inwoners kan na afsluiting lichte ondersteuning zelf weer verder Resultaat: 74%	<ul style="list-style-type: none"> Aantallen webinars en kenniscafés Resultaat: 4 Aantallen groepen Resultaat: 11

Opdracht

Het geven van informatie en advies en preventieve ondersteuning aan inwoners en derden (o.a. huisartsen, welzijnsorganisatie, onderwijs etc.) dat erop gericht is om inwoners en derden handvatten te geven om zelf verder te kunnen of hun weg te vinden naar de juiste instantie binnen het sociaal domein en de gezondheidszorg.

Context

We bieden laagdrempelig informatie, advies en voorlichting en organiseren kennisdeling en op preventie gerichte activiteiten voor alle inwoners en samenwerkingspartners. We spelen daarbij flexibel in op de vraag en hebben daarbij als uitgangspunt versterking van eigen kracht van zowel inwoners als samenwerkingspartners. We doen dit vanuit onze visie op Versterken van het Gewone Leven. En vanuit laagdrempelige en toegankelijke locaties zoals scholen, kinderopvang en medische centra. We bieden daar indien nodig ook kortdurende ondersteuning aan ouders en/of jeugdigen (maximaal vijf gesprekken) voor lichte problematiek. Dit behoort tot preventie, aangezien wij hiermee verzwaring van problematiek voorkomen. Het Scholenteam is een belangrijk middel om dit goed uit te voeren.

Cijfers Preventie en voorlichting

Toelichting bij figuren op pagina 22 en 23.

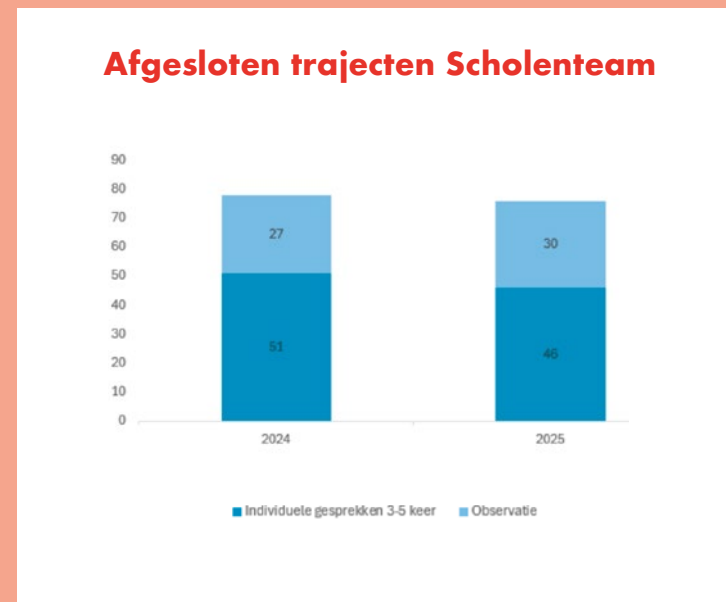
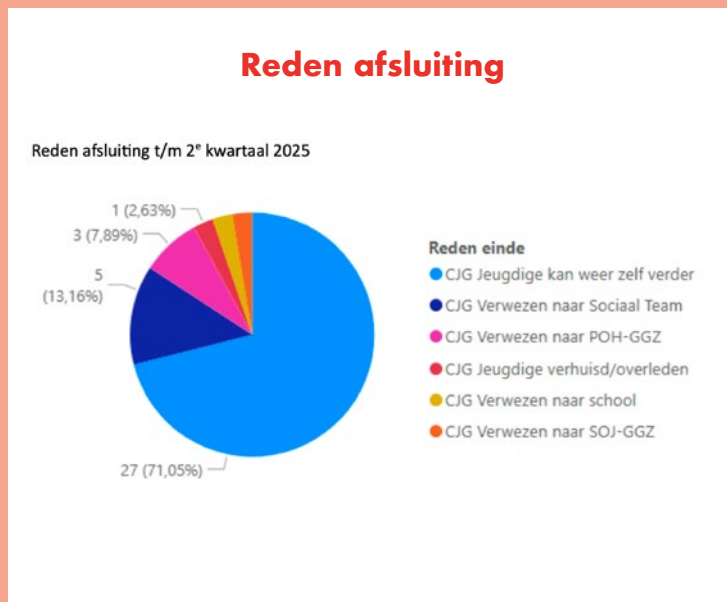
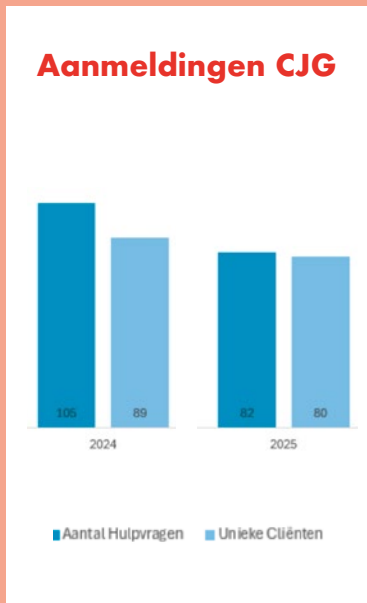
Er is bij preventie een afname van 22% te zien in het aantal aanmeldingen t.o.v. 2024. Deze afname lijkt vooral plaats te hebben gevonden het laatste halfjaar. Er is niet één aanwijsbare oorzaak. Er zijn in 2025 minder hulpvragen per inwoner (1,2 t.o.v. 1), dit kan betekenen dat inwoners minder vaak terugkomen. We hebben meer groepen aangeboden dus een deel van de afname wordt gecompenseerd door een toename van de groepen. Mogelijke andere oorzaak was minder laagdrempelige aanwezigheid op scholen door uitval van medewerkers. En tot slot zou het mogelijk zijn dat door het verdwijnen van de naam CJG en daarmee de website inwoners minder gemakkelijk bij ons terecht komen. In 2026 verwachten we door intensiveren van communicatie (o.a. over groepsaanbod) dat inwoners en verwijzers weer beter de weg weten te vinden naar het preventieaanbod van het Sociaal Team.

De cijfers voor het Scholenteam worden apart vermeld. Voor het CJG/preventie zijn er 82 hulpvragen binnengekomen. Er is na Q2 een aanpassing op registratie geweest waardoor de verdiepende cijfers alleen het eerste half jaar betreffen. In 11% een informatie- en adviestraject (1-3 gesprekken). In 50% wordt de hulpvraag door ouders zelf gesteld en in 40% start er een traject voor opvoedondersteuning. De CJG-professionals boden dit jaar één KIES-groep (Kinderen In Echtscheiding Groepen, 7 deelnemers), één werd geannuleerd vanwege te weinig deelnemers. Daarnaast werd er twee groepen 'Piep zei de muis' gegeven voor kinderen van ouders met psychiatrische problematiek (20 deelnemers). Er vond een bijeenkomst plaats voor statushouders met als thema 'Zorg', in samenwerking met Vluchtelingenwerk (12 deelnemers). In samenwerking met Santé Partners werd een training 'Sterk Staan' gegeven (7 deelnemers). Er zijn vier webinars gegeven met als thema's 'Pittige emoties'; 294 inschrijvingen via ons waarvan 117 live. 'Pubers'; 36 aanmeldingen waarvan 20 live. 'Help (en hoera) een scherm'; 108 inschrijvingen waarvan 39 live. '(niet) Straffen en belonen'; 219 inschrijvingen waarvan 99 live. Daarnaast hebben we een overeenkomst met MBO Yuverta. Een CJG-professional werkt hier wekelijks als schoolmaatschappelijk werker en heeft in 2025 32 studenten begeleid. Ze neemt daarnaast ook deel aan het zorgteam en andere interne overleggen, bijvoorbeeld met de jeugdarts en leerplichtambtenaar.

Vanaf 2025 is het Scholenteam structureel toegevoegd aan onze dienstverlening. Het Scholenteam versterkt en bekrachtigt de kennis en kunde van ouders en medewerkers in het (primair en voortgezet) onderwijs, de Voorschoolse Educatie (VE) en de kinderopvang. Het speelt een belangrijke rol in het versterken van de pedagogische basis. Zij doen dit door pedagogische en preventieve begeleiding van kinderen en jongeren en hun ouders. Daarnaast voegen zij hun kennis en expertise toe om medewerkers te versterken. Zij werken daarin samen in een driehoek van partners te weten: onderwijs en opvang (scholen, VE en kinderopvang), het sociaal domein (Sociaal Team en CJG) en passend onderwijs (Samenwerkingsverband Onderwijs). De problematiek die zij begeleiden

is zeer uiteenlopend (faalangst/ onzekerheid, conflicten, scheiding, druk gedrag, handelingsverlegenheid leerkracht, veiligheid, interactie leerkracht, sociale emotionele problemen, problemen thuis met ouders, hoogbegaafdheid etc.). Inmiddels wordt op alle scholen de dienstverlening naar tevredenheid geboden en zijn de samenwerkingslijnen kort tussen school en Scholenteam. De aantallen blijven t.o.v. 2024 ongeveer gelijk. We registreren alleen de trajecten op scholen en niet de Multi Disciplinaire Overleggen (MDO's). We hadden een groei verwacht op basis van het eerste halfjaar. Maar in het tweede halfjaar heeft er uitval van medewerkers in het Scholenteam plaatsgevonden. De financiering voor het Scholenteam is beperkt en dit betekent dat er kwetsbaarheid is qua capaciteit. We hebben om die reden besloten in 2026 het Scholenteam uit te breiden met uren vanuit andere teams waardoor niet alle contacten met scholen en kinderopvangcentra en VVE locaties op twee personen leunt. We hebben immers de opdracht (ook vanuit de Hervormingsagenda) om als lokaal team laagdrempelig aanwezig te zijn op o.a. scholen en kinderopvang. Die opdracht kunnen we alleen met meer uren waarmaken. De cliënttevredenheidscijfers kunnen voor het CJG niet opgeleverd worden aangezien de respons te laag is.

Cijfers bij kerntaak 1. Preventie en voorlichting



Prioriteiten 2025

Implementatie e-health en nieuwe website

Er is al langere tijd behoefte om de website van het Sociaal Team te vernieuwen. Hier zijn een aantal redenen voor namelijk: de website is te aanbodgericht en te weinig opgezet vanuit een vraaggerichte klantreis en bekrachtiging op de inwoners (vanuit onze visie op Versterken van het Gewone Leven). We willen voor dit onderdeel ook e-health mogelijkheden gaan toevoegen op de website maar ook in de reguliere hulp aan inwoners (ter ondersteuning van een traject). De aparte websites van Sociaal Team en Centrum voor Jeugd en Gezin zullen vanwege toekomstige invlechting van CJG met Sociaal Team ook samengevoegd worden. We willen eenduidige communicatie en samenvoeging zal tevens een kostenbesparing opleveren.

Er is sinds eind juni 2025 één website voor al onze dienstverlening. Begin 2026 is het beheer hiervan geborgd d.m.v. de inzet van een redactieteam. We zullen vanuit dit team ook de communicatie over het Sociaal Team professionaliseren. De programma's voor e-health hebben veel aandacht en tijd gevraagd om deze goed te doorgronden om te kunnen gaan gebruiken in trajecten. De kosten van een open inwonersportaal (vrij toegankelijk voor iedereen) bleken niet op te wegen tegen de voordelen en het belang. Een besluit over verbreding naar de hele organisatie van gebruik e-health in de hulpverlening stellen we uit naar 2026. We breiden wel de kerngroep uit.

Voeren van maatschappelijke dialoog VGL en afspraken maken over samenwerken

We zien dat de verwachting van de inwoners en samenwerkingspartners, voor snelle oplossingen en/of oplossingen in de aanvullende zorg nog teveel tegendruk bieden op de uitvoering van onze visie op Versterken van het Gewone Leven (VGL). Onze overtuiging dat het welbevinden van

de inwoners vergroot wordt als ze op hun kracht aangesproken worden, blijft een belangrijke drijfveer. Van 'zorgzaam naar samen zorgen'. Onze ambitie is om met al onze samenwerkingspartners in Houten vanuit dezelfde visie te werken. We voeren de maatschappelijke dialoog met inwoners en alle samenwerkingspartners in Houten en vragen daarin expliciet ook de gemeente (beleid én bestuur) haar rol te pakken. Intern sturen we op 'Versterken van het Gewone Leven' begint bij jezelf: hoe is het voor jou om hulp te vragen in je netwerk? We willen meer bewustwording creëren van hoe het bij jezelf werkt en welke vooroordelen je mogelijk hebt. Dit doen we door het spelen van ons VGL-spel en het gesprek met collega's te voeren.

In samenwerking met de gemeente heeft het Sociaal Team een symposium georganiseerd met als thema 'Het versterken van de sociale basis'. Het symposium is goed bezocht door een diverse samenstelling vanuit onze samenwerkingspartners bij Jeugd. Alle partijen zoals de scholen, GGD, VHC, Buurtgezinnen, Handje Helpen, ST en zorgaanbieders waren goed vertegenwoordigd. De reacties waren heel positief en men staat open voor een vervolg. In samenwerking met de gemeente worden hier vervolgstappen in gezet. Intern in onze organisatie hebben we d.m.v. het spelen van het VGL-spel weer aandacht gevestigd op onze visie. Dit heeft veel bewustwording opgeleverd hoe we zelf omgaan met bijvoorbeeld vragen stellen aan ons netwerk. We zijn gevraagd om in 2026 op de 'Dag van de wijkteams' deze spelvorm in te zetten als workshop-aanbod. Vooraf daaraan zullen we over dit onderwerp deelnemen aan een podcast die in het kader van die dag gemaakt wordt. Dit zijn allemaal hulpmiddelen om onze visie wijder te verspreiden.

Verder ontwikkelen groepsaanbod

We zijn in 2024 begonnen met het bewuster inzetten van collectiveren van individueel aanbod. We doen dit vanuit de gedachte dat peercontacten behulpzaam zijn in het bekrachtigen van inwoners. Hier gaan we in

2025 mee door. We hebben hiervoor een samenwerking met Santé. Zij vanuit de expertise op training/ontwikkeling groepsaanbod, wij vanuit hulpverlening. We proberen daar waar zinvol en het expertise vraagt op ontmoeting ook eventueel de welzijnspartner aan te haken.

Algemeen

We hebben dit jaar ons groepsaanbod ontwikkeld. Vanaf 2026 gaan we het aanbod van Sante overnemen. En we breiden het aanbod uit. Dit doen we om preventie te versterken, wachttijden te verkorten en instroom in zwaardere zorg te voorkomen. Groepen bieden inwoners praktische handvatten, vergroten hun eigen kracht en benutten het netwerk om problemen vroegtijdig aan te pakken. Door samen in een groep te werken, ervaren inwoners dat zij niet alleen staan in hun uitdagingen. Peercontact helpt om problemen te delen, herkenning te vinden en van elkaar te leren. Dit vergroot het gevoel van verbondenheid en stimuleert persoonlijke groei. Daarnaast helpt het groepsaanbod om de sociale basis te ondersteunen. Binnen het groepsaanbod werken we ook steeds meer samen met partners zoals vanHouten&co, jongerenwerk en Ikos. Inmiddels zijn alle draaiboeken klaar en is een planning voor 2026 gemaakt. Eens per kwartaal krijgen alle samenwerkingspartners een nieuwsbrief met een overzicht van alle groepen.

'Sterk Ouderschap'

We hebben in de eerste helft van 2025 voor Jeugd een groep gedraaid samen met Ikos (zorgaanbieder). Deze training heet vanaf volgend jaar 'Sterk Ouderschap'. Deze is vorig jaar in samenwerking met hen ontwikkeld. De doelgroepen zijn: ouders met uitdagingen op het gebied van opvoeden en ouders die moeite hebben het gedrag van hun kind te veranderen. De doelen van de training zijn voor de ouders: gesterkt worden in hun opvoedvaardigheden; tools aanreiken hoe zij op een positieve manier met hun kind kunnen omgaan; ouders kunnen leren van elkaar en normaliseren; de focus ligt op de ouder i.p.v. het kind (wat kan de ouder anders

doen) waardoor er meer inzicht ontstaat in eigen handelen. Organisatorisch zijn de doelen: collectivieren i.p.v. individueel (hierdoor peercontact en vermindering wachtlijst), preventiever werken. De tevredenheid onder de deelnemers is groot. Op alle onderdelen een score van 4 sterren (range van 5).

'Versterk Jezelf'

Voor de volwassenen hebben we vorig jaar een training 'Versterk jezelf' ontwikkeld. Iedereen die zich aanmeldt bij het Sociaal Team wordt uitgenodigd om deel te nemen aan de training 'Versterk jezelf'. Deze training helpt inwoners om in een groep te delen wat zij lastig vinden, tips van elkaar te krijgen en actief aan de slag te gaan met positieve gezondheid. Deelnemers ontvangen concrete handvatten voor wat zij zelf kunnen doen en hoe zij hun netwerk kunnen inzetten. We brengen vast beweging op gang voor mensen die op de wachtlijst staan. Verder worden onderwerpen die anders individueel besproken zouden worden, nu in groepsverband behandeld. We werken hierbij samen met vanHouten&co. Zij verzorgen in de laatste bijeenkomst een toelichting op de sociale kaart en mogelijkheden voor zelfredzaamheid. Daarnaast hebben we een voorlichting gegeven op het Sociaal Plein om samenwerkingspartners te informeren en zo meer aanmeldingen te stimuleren.

Resultaten en ervaringen

- Deelnemers ervaren steun en praktische tips vanuit de groep.
- Er is meer aandacht voor eigen regie en positieve gezondheid.
- We zijn zelf tevreden over de inhoud en samenwerking.

Uitdagingen

Het werven van deelnemers kost veel tijd. Mensen vinden het vaak spannend om deel te nemen aan een groep (schaamte) en het tijdstip sluit niet altijd aan. Het betrekken van de jeugd aanmeldingen (ouders die hun kind aanmelden) bleek niet haalbaar; zij geven aan dat dit niet aansluit bij hun vragen en dat zij al druk zijn met de problematiek van hun kinderen.

Kerntaak 2.

Toegang en toeleiding

Kerntaak	2. Toegang en toeleiding	
Doelen	Toeleiding passende ondersteuning (triage)	Tijdig toeleiden
Kwaliteits-criteria	<p>Vervolg na hulpvraag</p> <ul style="list-style-type: none"> Afgehandeld Resultaat: 11% Traject gestart door Sociaal Team Resultaat: 89% 	<ul style="list-style-type: none"> % Plan van aanpak binnen 6 weken Norm: 70% Resultaat: 64% % Beschikking binnen 2 weken Norm: 80% Resultaat: 96% Wachttijd Norm < zes weken Resultaat: 3,9 weken

Opdracht

Het organiseren van de toegang tot informatie, advies en consult, de vrij toegankelijke hulp (begeleiding) en maatwerkvoorziening. Het opstellen van plannen van aanpak en het nemen van besluiten – namens het college – (indiceren) over de inzet van (maatwerk)voorzieningen op basis van de Jeugdwet en Wmo 2015.

Context

De taak Toegang en Toeleiding vraagt zowel een goede triage bij de aanmelding als een goede vraagverheldering voor de toeleiding naar ondersteuning. Dit doen we integraal en we zijn alert op het betrekken van informele zorg en houden actief vinger aan de pols bij wachtenden. We hebben oog voor urgentie en veiligheid.

Voor het vraagverhelderingsproces werken we in alle teams met (delen van) de Verklarende Analyse. Hiermee investeren we aan de voorkant van een traject op de kwaliteit van de vraagverheldering, plannen van aanpak en besluiten. Het maakt dat we een betere vraag- en klachtanalyse uitvoeren en beter aansluiten met onze hulp op het probleem en de krachten van inwoners.

Investeren aan de voorkant op deze manier kost echter ook meer tijd. Hiermee voorkomen we dat ofwel te lichte zorg ofwel te zware zorg ingezet wordt en we voorkomen stapeling van zorg (dus besparen tijd en kosten). In de beleidsverordening staat voor het proces van toeleiding een termijn genoemd van zes weken (van hulpvraag tot komen tot plan van aanpak) en twee weken (versturen van een beschikking na een plan van aanpak). De wachttijd aan de voorkant beïnvloedt ook de zes weken doorlooptijd. Daarnaast is de complexiteit van de vraag van de inwoner hierop van invloed. Met name bij Jeugd zijn vaak vele stakeholders betrokken bij een gezin die nodig zijn om een volledig beeld van de vraag te krijgen en een gedragen plan van aanpak op te kunnen stellen. Wij denken dat we met het gebruik van de Verklarende Analyse mogelijk vaker uit deze termijnen zullen gaan lopen.

Op de termijn voor de beschikking (2 weken na ontvangen plan van aanpak) is een efficiënt proces ingericht en dit kwaliteitscriterium is op orde.

Voor de kwaliteitsondersteuning van proces en professionals is er onder andere wekelijks multidisciplinair overleg waarin casuïstiek kan worden ingebracht waardoor een goed gewogen besluit genomen wordt over de in te zetten ondersteuning of vragen tijdens het traject. Hier sloten in 2023 en 2024 informele partijen en welzijn bij aan. Doel van deze integrale samenwerking is de inwoner de best passende ondersteuning te bieden, waar mogelijk door het voorveld of informele zorg. We werken met een aantal van deze partijen ook nauw samen in het Sociaal Plein. Omdat de afdeling Jeugd opnieuw vorm heeft gekregen in nieuwe teams werd de aansluiting van partijen bij de tijdelijk on hold gezet tot na Q1 2025. Inmiddels zijn deze partijen in een andere vorm eens per maand aanwezig voor een consult-spreekuur.

In 2025 hebben we een onderzoek gedaan in onze toegang (daar waar de aanmeldingen binnenkomen) en gekeken of er voldoende capaciteit is op die plek in de organisatie en of we nog een verdere efficiëntie kunnen bewerkstelligen in de processen en uitvoering van de processen.

Cijfers Toegang en toeleiding

Toelichting bij de figuren op pagina 32 en 33.

In vergelijking met 2024 is het aantal nieuw gestarte totaal aantal hulpvragen toegenomen met 1%. Er is een verschil tussen Jeugd en Wmo. Bij Jeugd is er een toename en bij Wmo een afname. We hebben in Q2 een aantal wijzigingen bij Jeugd aangebracht in registratieprocessen t.b.v. de betrouwbaarheid van registratiedefinities. Dit zou naar verwachting hebben geleid tot een daling van het cijfer Het voert te ver om dit tot in detail uit te leggen. Ondanks dat dit niet betrouwbaar te traceren is, is mogelijk de toename bij Jeugd dus nog groter, dit komt overeen met de stijging van de wachttijd de laatste paar maanden van 2025. De toekomstige cijfers zullen een getrouwer beeld van de werkelijkheid geven. Vanaf 2026 zullen we de resultaten van onze dienstverlening cijfermatig anders vorm geven. Met als doel een beter beeld te geven van

onze dienstverlening en beter begrip van de cijfers.

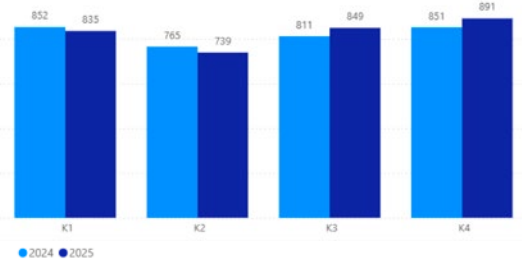
De percentuele verdeling over Jeugd, Wmo en Wmo-voorzieningen is in 2025 veranderd, vorig jaar was het aandeel Jeugd op het totaal 38%, in 2025 is dat 46%. Het aantal totaal aantal gestarte hulpvragen is in 2025 89% t.o.v. 11% wat met advies/verwijzing wordt afgehandeld. Voor Jeugd zien we een stijging van 23%, Wmo I&B een daling van 17%, Wmo Voorzieningen een daling van 9%. De doorlooptijden voor 'plan van aanpak' worden beïnvloed door wachttijden aan de voorkant, maar ook door andere factoren. Deze zijn voor het 'plan van aanpak' gemiddeld met 64% onder de norm, maar het is een verbetering van 11% t.o.v. 2024. In het eerste halfjaar was het resultaat 83% dat is een aanmerkelijk verschil nu bij het resultaat van het hele jaar. De oplopende wachttijd bij Jeugd de laatste paar maanden lijkt hiervan de oorzaak. Het oplopen van de wachttijd zien we overigens nog niet terug in de gemiddelden bij wachttijd.

Bij de doorlooptijd van beschikkingen is er een verbetering t.o.v. 2024 te zien met 16% ruim boven de norm en een verbetering van maar liefst 41%. Dit proces is nu maximaal geoptimaliseerd. In 96% wordt binnen 2 weken na ondertekening plan van aanpak een beschikking afgegeven, vorig jaar was dat 55%.

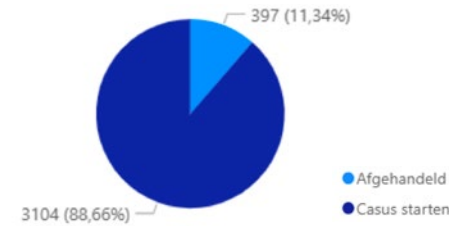
De gemiddelde wachttijd blijft onder de norm van 6 weken (gemiddeld 3,7 weken t.o.v. 5,2 weken in 2024), maar er is een groot verschil tussen de wachttijden bij Jeugd (gemiddeld 6 weken) en de Wmo (gemiddeld 2-3 weken). In het primaire proces zien we dat bij Jeugd de laatste maanden van het jaar er nauwelijks ruimte is in caseloads van professionals om nieuwe zaken op te kunnen pakken. Eén van de oorzaken daarvoor is ook dat deze professionals veel tijd hebben moeten besteden aan de trainingen voor methodisch versterken (zie bij Begeleiding), naast dat we steeds meer zaken langdurig betrokken moeten blijven, en tot slot worden de zaken complexer (bv. ook veel meer zorgmeldingen) en dit vraagt intensievere betrokkenheid. Dit alles werkt op de wachttijd door in 2026 en zal naar verwachting een stijging betekenen van de wachttijd in 2026.

Cijfers bij kerntaak 2. Toegang en toeleiding

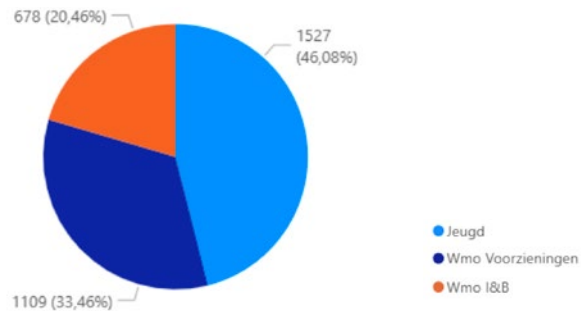
Aantal hulpvragen



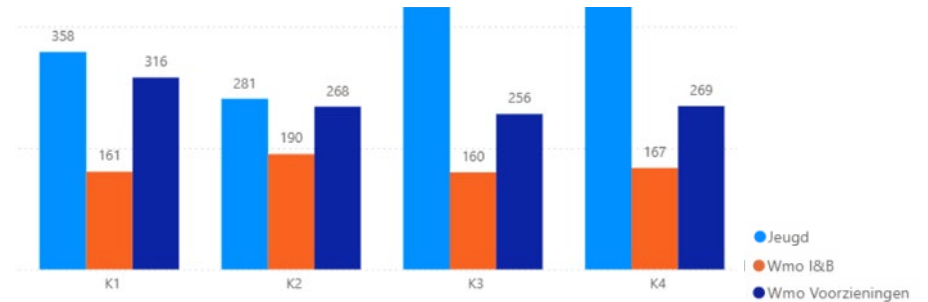
Vervolg na hulpvraag



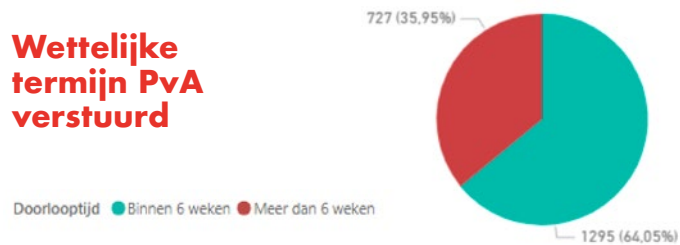
Verdeling over soorten hulpvraag



Verdeling over soorten gestarte casus (traject)



Wettelijke termijn PvA verstuurd



Wettelijke termijn beschikking na PvA verstuurd



Prioriteiten 2025

Voortzetten implementatie en borging van de Verklarende Analyse (Jeugd)

Voor het vraagverhelderingsproces zijn we in alle teams gaan werken met de Verklarende Analyse. Bij Jeugd is dit implementatieproces nog niet helemaal voltooid. We kijken ook naar koppeling van de te implementeren stappen in het kader van veiligheid.

In 2025 hebben we gewerkt aan een nieuwe vraagverheldering en plan van aanpak voor Jeugd (integraal plan). Dit is gebaseerd op de Verklarende Analyse en de top 3-methodiek voor veiligheid.

Het opstellen van een integraal plan is belangrijk om versnippering van hulp te voorkomen en samenhang te creëren. Door vanaf het begin zorgvuldig de vraag te verhelderen en krachten, zorgen en risico's in kaart te brengen, krijgen we een compleet beeld van wat er speelt. Dit zorgt voor duidelijke doelen die aansluiten bij de werkelijke behoeften van het gezin, versterkt hun regie en maakt onze keuzes transparant richting samenwerkingspartners. Een integraal plan leidt tot effectieve en duurzame hulp, voorkomt dat gezinnen van het kastje naar de muur worden gestuurd en vergroot de kans op herstel en veiligheid. Het biedt één gezamenlijke koers, waarbij alle betrokkenen – gezin, netwerk en professionals – samenwerken aan hetzelfde perspectief.

De nieuwe vraagverheldering en bijbehorende werkinstructie is inmiddels klaar. In 2026 gaan we starten met een pilotgroep en het daarna verder implementeren bij de Jeugdmedewerkers.

Ontwikkelen verkennend gesprek met ggz (Wmo)

Vanuit het Integraal Zorgakkoord (IZA) is een regioplan Lekstroom gemaakt. Vanuit de opgave versterken van mentale weerbaarheid

en gezondheid gaan we aan de slag met het verbeteren van de samenwerking tussen het sociaal domein en de ggz. Daarnaast wordt de wachtlijstoverbrugging voor de ggz geïmplementeerd. Een van de onderdelen hierbij is het verkennend gesprek. Dit is een gesprek met hulpverleners uit het sociaal domein en de geestelijke gezondheidszorg (ggz) en ervaringsdeskundigen om te bepalen wat de hulpvraag is van mensen met psychische klachten die ook andere problemen hebben, zoals schulden of eenzaamheid. Doel is om samen tot het beste advies te komen over wat iemand verder kan helpen en mensen snel en op de juiste plek te krijgen. In 2025 gaan we onderzoeken wat er voor nodig is om het verkennend gesprek te organiseren met onze samenwerkingspartners. De wens is om ook te starten met het verkennend gesprek.

Het verkennend gesprek is gestart als pilot in IJsselstein en wordt nu opgepakt in Nieuwegein. Een eerste oriënterend gesprek voor Houten heeft plaats gevonden. Medio 2026 onderzoeken we met elkaar een verdere planning op basis van de resultaten van de pilot in IJsselstein.

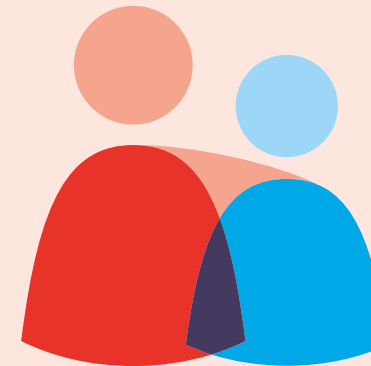
Integrale samenwerking (o.a. Sociaal Plein)

In onze opgaven hebben we meer dan ooit ook de samenwerking nodig met partners én inwoners om ons heen. De manier om dit te organiseren is niet meer volgordelijk (ketensamenwerking) maar in een netwerksamenwerking. Onze ambitie voor de komende jaren is dat deze netwerksamenwerking groeit naar een 'ecosysteem' van de verschillende organisaties én inwoners. Dit vraagt over eigen grenzen en belangen heen organiseren. Dat kan alleen als je gezamenlijk een integrale visie 'draagt' waarin krachten en kwaliteiten van alle partijen (inclusief de inwoners) tot hun recht komen in de ondersteuning aan de inwoners van Houten. We doen dit al op verschillende momenten in het primaire proces en overstijgende processen. Het Sociaal Plein is één van de vormen waarin we dit doen. In 2025 zetten we het Sociaal Plein samen met onze kernpartners nog zichtbaarder neer. De mogelijkheden hiertoe hangen ook af van nieuwe huisvesting.

We gaan in 2026 uitbreiden in uren voor het Sociaal Plein omdat de openingstijden verruimd worden in 2026. Het Sociaal Plein heeft een nieuwe naam 'InformatiePlein Houten'.

Voor Op Koers zijn er geen ontwikkelingen geweest. Verwachting is dat in 2026 het verkennend gesprek wordt samengevoegd met Op Koers.

We zetten stappen in integrale samenwerking door de ontwikkeling van een ketenstage. We hebben een stagiaire ingezet die stage liep bij het Sociaal Team en daarnaast één dag in de week bij Handje Helpen. In het eerste half jaar van 2026 volgt er een tweede stagiaire en zullen we de ketenstage evalueren.



Kerntaak 3. Begeleiding

Kerntaak	3. Begeleiding	
Doelen	Herstellen of versterken van de zelfredzaamheid	Behalen van de gestelde hulpdoelen en tevredenheid ondersteuning
Kwaliteits-criteria	<p>De inwoner kan na afsluiting zelf weer verder, eventueel met ondersteuning vanuit het voorveld.</p> <p>Norm: > 70%</p> <p>Resultaat: Jeugd 46% Wmo 68%</p>	<ul style="list-style-type: none"> De hulpdoelen zijn (deels) behaald. Norm is > 70% <p>Resultaat: Jeugd 87% Wmo 75%</p> <ul style="list-style-type: none"> Tevredenheid inwoners. Norm: > 70% is tevreden <p>Resultaat: POH 96% Jeugd 83% Wmo 90% Wmo-voorzieningen 95%</p>

Opdracht

Het bieden van niet-geïndiceerde begeleiding (als algemene voorziening) op het gebied van jeugdhulp en maatschappelijke ondersteuning, gericht op het versterken van de zelfredzaamheid van inwoners van de gemeente en het vergroten van de kansen en mogelijkheden om deel te nemen aan de samenleving. De begeleiding wordt zo doelmatig mogelijk ingezet om de gestelde doelen te bereiken.

Context

De afgelopen jaren heeft de uitvoering van onze kerntaak Begeleiding goed vorm gekregen. In 2024 is besloten Begeleiding structureel te borgen in de huidige vorm. Uitgangspunt is dat het voorliggend is op een maatwerkvoorziening.

Omdat het een belangrijke kerntaak is ter voorkoming van inzet van specialistische hulp zal in 2025 worden gekeken of en hoe we de huidige financiële monitorgegevens kunnen voortzetten. De andere kwantitatieve en kwalitatieve data uit de monitor maken reeds deel uit van de reguliere verantwoording.

Het jeugdveld is complex en het krachtenveld om het kind heen (ouders, school, arts, etc) drukken op snelle aanbodgerichte specialistische oplossingen. Maar ook bij de volwassenen merken we dat inwoners regelmatig een beroep doen op vasthouden aan langdurig professionele hulpverlening. Aan onze visie van Versterken Gewone Leven vasthouden in die situaties, is voor professionals lastig, door de druk die ze ervaren. We gaan de teams hier nog verder methodisch bij ondersteunen en zijn van mening dat het ook helpt om hier gezamenlijk (met andere partijen en de gemeente) de maatschappelijke dialoog over te (blijven) voeren. Hier maken we ook in onze ontwikkelagenda een ontwikkelpunt van.

Als er sprake is van onveiligheid bij inwoners (Wmo en Jeugd) ondersteunen we met onze begeleiding langer dan voorheen Eén van de richtlijnen vanuit Toekomstscenario Kind- en gezinsbescherming (TS) is dat we erbij moeten blijven als er onveiligheid in een gezin is. We zijn ons aan

het voorbereiden op de integrale veiligheidsteams die gevormd moeten gaan worden in het kader van TS. We doen dat in regionaal verband. Daarnaast blijft het ook de opdracht om juist preventief en kortdurend begeleiding in te zetten bij alle inwoners, daar waar geen specialistische behandeling nodig is. De kracht van de lichte opvoedhulp en preventie, die voorheen vanuit het CJG werden geboden, proberen we de komende jaren te vergroten. Vanaf 2025 zijn deze taken vervlochten in de taken voor Jeugd als totaal. Hiermee hopen we de kennis en expertise uit te breiden. Ook de POH (praktijkondersteuner huisarts) biedt lichte begeleiding en doet dit laagdrempelig en kortdurend.

Cijfers Begeleiding POH-Jeugd

Toelichting bij de figuren op pagina 44 en 45.

Vanuit de Praktijk Ondersteuners Huisartsen Jeugd (POH-Jeugd) bieden we op ieder Medisch Centrum in Houten deze begeleiding aan. In 2024 was er sprake van een daling van de aanmeldingen POH-Jeugd van 16% in vergelijking met 2023. In 2025 t.o.v. 2024 zien we bij praktijken Het Dorp, Leebrug, Hofspoor weer een stijging, Schalkwijk blijft ongeveer gelijk. Vooral bij Molenzoom is een fikse daling van 36%. De oorzaak hiervan is zeer waarschijnlijk de bevolkingsopbouw in dit deel van Houten. De inzet van de POH-Jeugd is tweeledig:

1. Zij bieden zelf ondersteuning en begeleiding. In 2025 in 50% van de trajecten, dit is een toename t.o.v. 2024 met 14% (dit cijfer bestaat voor 36% uit direct geboden begeleiding, 3% overbruggingshulp na verwijzing HA en 11% advies en consultatie). Na gemiddeld 5 gesprekken kan de jeugdige (en/of ouder) vaak zelfstandig weer verder.
2. Zij adviseren de huisarts om aan de voorkant sneller en beter te kunnen bepalen of er, en zo ja welke, specialistische hulp ingezet moet worden. Dit betreft 42% van de aanmeldingen. Dit is een stijging van 10% t.o.v. 2024 Dit is opmerkelijk omdat we als doel hebben zo weinig mogelijk doorverwijzingen naar de ggz. We zijn n.a.v. de halfjaarrapportage hierover in gesprek gegaan met de huisartsen . Temeer omdat we de verwijzingen naar specialistische ggz ook zien stijgen. De huisarts verwijst in deze cases met of zonder begeleiding

van de POH, waardoor de specialistische zorg effectiever/gericht(er) (en dus vaak korter) ingezet wordt en daarnaast de duurdere specialistische ggz wordt voorkomen. Er wordt in 28% van de verwijzadviezen naar de specialistische ggz verwezen. De overigen naar de basis ggz en Jeugdhulp. De respons voor de tevredenheid bij de POH was in 2024 lager dan in 2023. We konden hier geen specifieke oorzaak voor aanwijzen. De tevredenheid is in 2025 weer hoog, namelijk 92%.

Cijfers Begeleiding Jeugd en Wmo

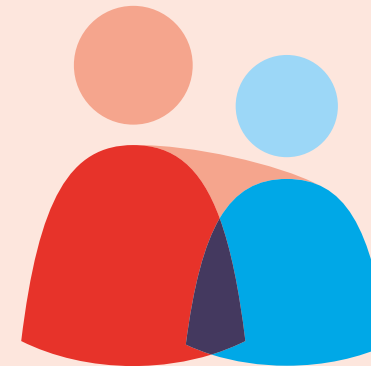
Toelichting bij de figuren op pagina 46 en 47.

In 2024 zagen we voor beide soorten een toename. In 2025 zien we zowel bij Wmo als Jeugd een daling van nieuw gestarte begeleidingen. Voor Jeugd is er sprake van een daling van 17% en voor de Wmo van maar liefst 31%. We onderzoeken oorzaken van de daling. Mogelijke oorzaken hiervoor zijn steeds meer openstaande zaken, doordat ze complexer zijn en daarmee langer duren en intensiever. Er is dan geen ruimte om nieuwe op te starten. Er lijkt ook wel in enige mate bij Jeugd sprake van onderregistratie, hier wordt nu met intensivering van caseloadgesprekken beter op gestuurd sinds kort. Bij Jeugd wordt in 5% van alle gestarte trajecten begeleiding geboden, voor Wmo is dit 18%. In 2024 was dit respectievelijk 10% en 25%. De registratie is veranderd in de loop van het jaar, dit maakt vergelijking van cijfers ook enigszins lastig. Wat wel duidelijk is in gesprekken over casuïstiek is dat de casussen dusdanig complex zijn dat er vaak specialistische hulp nodig is of een combinatie van begeleiding en specialistische hulp

T.a.v. de doorlooptijden van de afgesloten trajecten zien we dat er sprake is van een stijging van langdurige casussen bij Jeugd, het lukt om in 63% van de trajecten af te ronden binnen het jaar, dit was in 2024 75%. . Bij de Wmo is er ook een lichte stijging van langdurige casussen. Bij de Wmo lukt het om 72% van de trajecten binnen 12 maanden af te ronden t.o.v. 86% in 2024. Bij Jeugd is het percentage dat alsnog doorverwezen wordt naar de specialistische zorg ofwel waar een combinatie gemaakt wordt met specialistische zorg 54% (in 2024 33%) bij de Wmo is dat 32% (in 2024 21%). Dit is bij beiden een toename, dit heeft een relatie met de toename

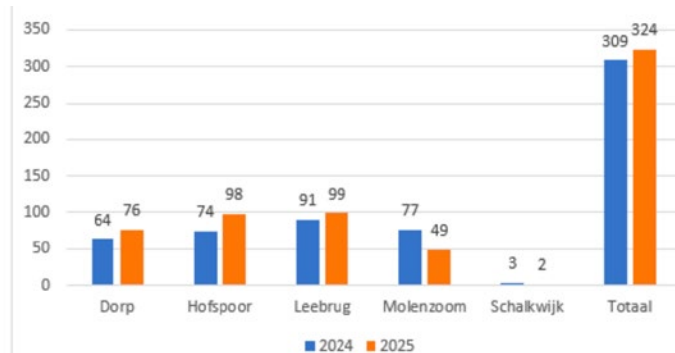
van complexiteit van de casuïstiek. Bij zowel Wmo als Jeugd wordt in sommige gevallen een begeleidingstraject ingezet t.b.v. het motiveren voor behandeling. Dat betekent dat dit dus een doel voor begeleiding is. Bij Jeugd en Wmo worden respectievelijk in 87% en 75% de doelen grotendeels of deels behaald. Bij Jeugd is dat een toename van meer dan 17% tov 2024. Bij Wmo blijft het ongeveer gelijk.

Het algemene percentage tevreden inwoners bij Jeugd is 83%, dit is een verdere stijging t.o.v. 2024 (71%). Bij Wmo is dat 93%. Het cijfer van de Wmo is enigszins vertekend doordat er in een bepaalde periode in het systeem twee soorten (Wmo I&B en Wmo Voorzieningen) bij elkaar opgeteld zijn geweest. Dit is niet meer te herstellen voor de rapportage. Het zal in werkelijkheid waarschijnlijk iets lager liggen, rond de 75/80% (in 2024 was het 78%). Het cijfer voor tevredenheid Wmo Voorzieningen (rolvoorzieningen, Huishoudelijke Ondersteuning, woningaanpassingen etc.) worden apart gemeten, zijn wel correct en is wederom hoog, 96%. Zij bieden geen begeleiding, maar voeren vraagverhelderingsgesprekken voor het al dan niet toekennen van een maatwerkvoorziening in de Wmo. Dat zijn bij alle soorten hulpverlening tevredenheidscijfers om trots op te zijn. De algemene tevredenheid onder inwoners is best groot. De feedback over het personeel was overwegend positief, met lof voor hun vriendelijkheid en professionaliteit. Aandachtspunten zijn de wachttijden en in een enkel traject informatievoorziening.



Cijfers bij kerntaak 3. Begeleiding POH-Jeugd

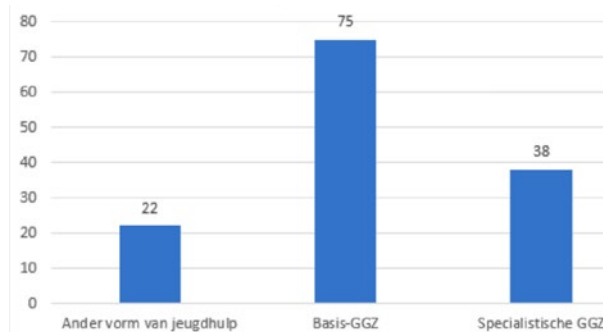
Aanmeldingen per EMC



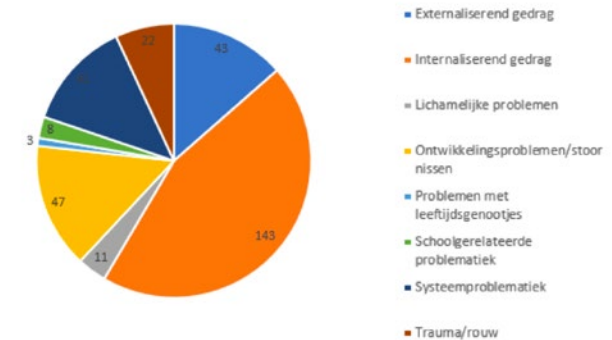
Aantal doorlopen trajecten



Verwijsadvies



Type problematiek



Ik ben tevreden over de gesprekken met de professional

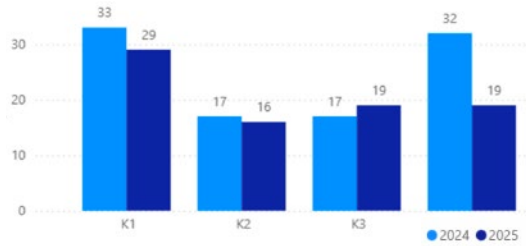


Ik kan mij nu beter redden

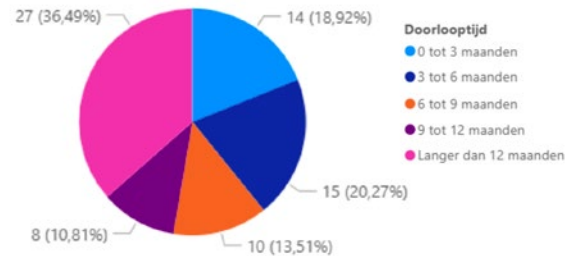


Cijfers bij kerntaak 3. Begeleiding Jeugd

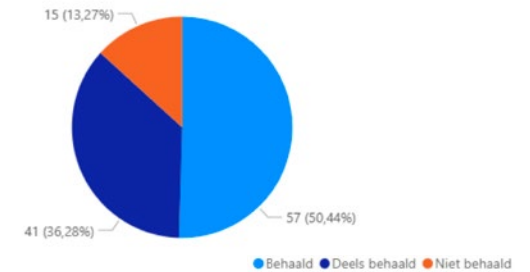
Aantal gestarte begeleidingsprocessen



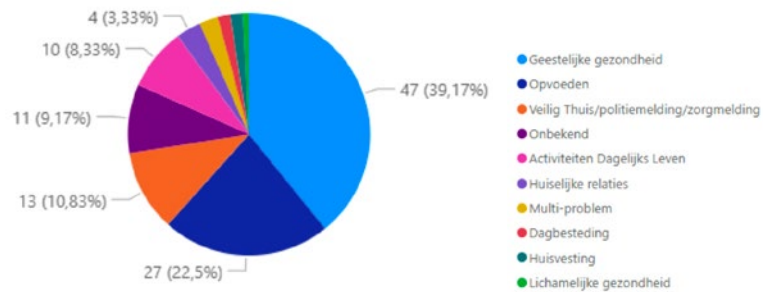
Doorlopen afgesloten trajecten



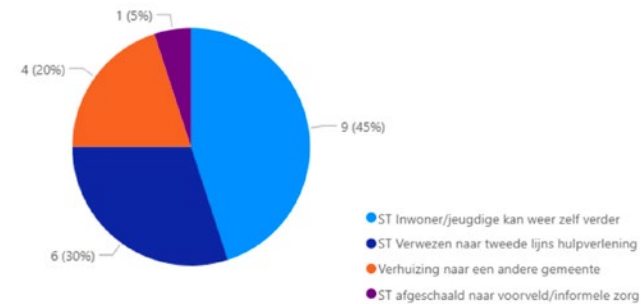
Status doelen bij afsluiting



Type problematiek



Zelfredzaamheid



Ik ben tevreden over de gesprekken met de Sociaal Team professional

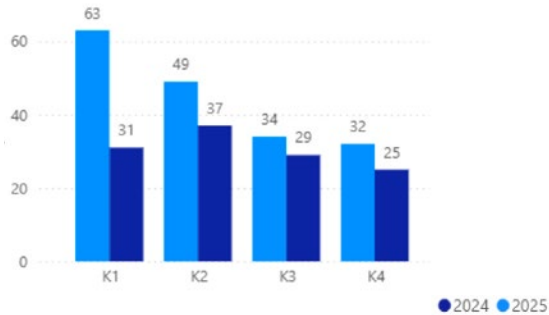


Ik kan mij nu beter redden

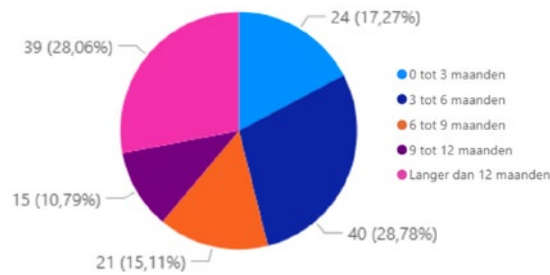


Cijfers bij kerntaak 3. Begeleiding Wmo

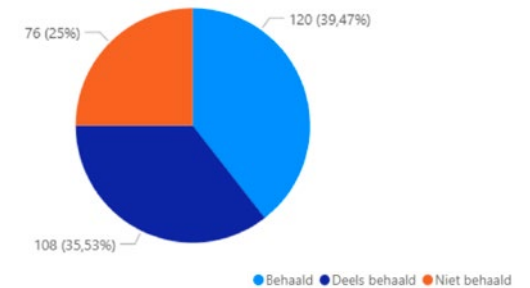
Aantal gestarte begeleidingsprocessen



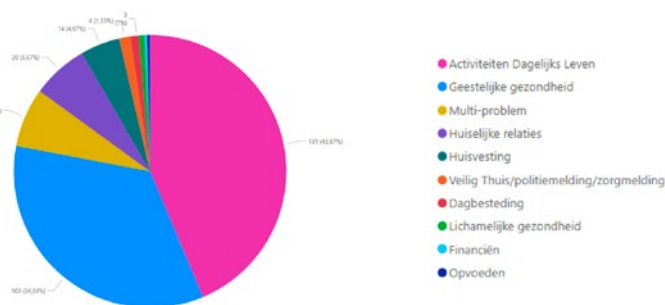
Doorlopen afgesloten trajecten



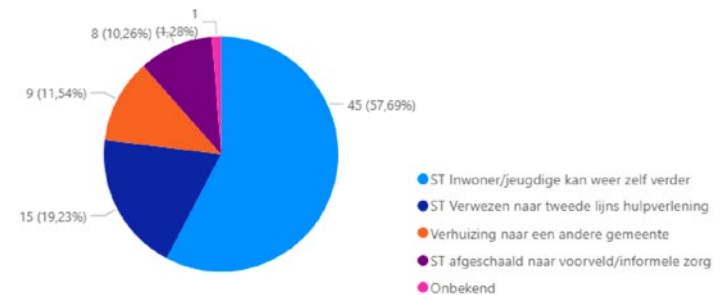
Status doelen bij afsluiting



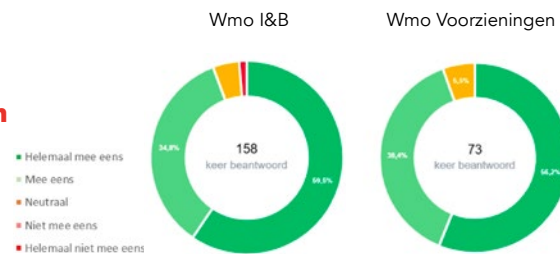
Type problematiek



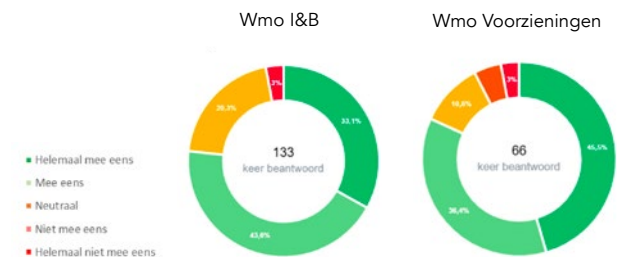
Zelfredzaamheid



Ik ben tevreden over de gesprekken met de Sociaal Team professional



Ik kan mij nu beter redden



Prioriteiten 2025

Versterken methodisch werken

Onze professionals zijn de afgelopen jaren daar waar nodig aanvullend getraind en opgeleid voor het uitvoeren van de begeleiding aan inwoners. We gaan het komende jaar inzetten op verdieping van het praktisch handelen daarin. Hiermee versterken we het vakmanschap van de professionals, vergroten we de eenduidigheid (zonder de individuele maat voor een inwoner uit het oog te verliezen) en bieden we nog meer kwaliteit op de uitvoering van de kerntaak Begeleiding.

We hebben geïnventariseerd wat er nodig is voor het methodisch versterken van de begeleiding die geboden wordt door het Jeugdteam. Dit was één van de uitkomsten van de evaluatie van de businesscase Begeleiding, die in 2024 werd uitgevoerd. Dit jaar werden trainingen voor de methodische versterking ingezet. 'Een taal erbij' biedt handvatten om het gezinssysteem en de context visueel te maken. Triple P is een gestructureerde en evidence based interventie om opvoedondersteuning aan ouders te bieden. Daarnaast volgden individuele medewerkers trainingen die passen bij de verdieping die zij voor zichzelf nodig hebben. Daarbij gaat het dan om methodisch versterkend op de begeleiding van ouders en kinderen met ASS-problematiek, gedragsproblematiek, thuiszitters en angst. Voor de Wmo volgden individuele medewerkers de trainingen die zij nodig hebben. Bv. ACT (Acceptance and Commitment Therapy). Daarnaast was er ook in de deskundigheidsbevordering aandacht voor methodische versterking. In 2025 is er een training ontwikkeld die gaat bijdragen aan uniformiteit en het werken vanuit de Wmo. Dit was één van de andere aandachtspunten uit de evaluatie businesscase Begeleiding. De meeste trainingen zijn afgerond, enkele trainingen lopen nog door in 2026. Er ontstaat ook enthousiasme bij medewerkers om methodisch te leren omdat ze in de praktijk merken dat het meer houvast geeft in hun begeleidingen aan inwoners.

Implementatie regionaal plan Toekomstscenario

In regio Lekstroom is een ontwikkelopdracht Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming geschreven. Hierin staat beschreven hoe we de jeugdbeschermingsketen willen verbeteren. Hierbinnen is afgesproken dat we gaan werken met de Top 3-methodiek (gefaseerd werken aan veiligheid, waarbij er eerst gericht wordt op acute veiligheid en later gewerkt wordt aan onderliggende factoren) en dat er een instrument voor risico-inventarisatie geïmplementeerd moet worden. Daarnaast is het Kwaliteitskader Werken aan Veiligheid voor lokale teams aangepast en heeft een scan plaatsgevonden in hoeverre het Sociaal Team Houten hieraan voldoet. Op basis van deze scan is een ontwikkelplan gemaakt. De acties uit dit verbeterplan worden in 2025 en 2026 geïmplementeerd.

In 2025 hebben we geïnventariseerd bij de professionals wat zij nodig hebben om te kunnen werken in gezinnen waar onveiligheid speelt. In september 2025 is er op basis daarvan een deskundigheidsbevordering gegeven die betrekking heeft op het maken van een veiligheidsplan en het maken van veiligheidsafspraken met het gezin. In samenwerking met de regio Lekstroom zijn we de risicoinventarisatie-instrumenten (ARIJ en HAVIK) aan het implementeren. Dit heeft iets vertraging opgelopen omdat we een combinatie in het plan van aanpak wilden maken van deze instrumenten en de Verklarende Analyse. Vanaf Q3 2026 zullen alle professionals Jeugd met het nieuwe plan van aanpak (en dan dus ook met de instrumenten werken). Bij de uiteindelijke uitvoering van de ARIJ en de HAVIK zal het Jeugdteam gecoacht worden als het instrument ingezet wordt. We hebben een Visie op Veiligheid vastgesteld en hebben een aantal acties uitgevoerd op basis van het ontwikkelplan Veiligheid.

Kerntaak 4.

Casusregie

Kerntaak	4. Casusregie
Doelen	Inwoners ervaren dat de geïndiceerde zorg integraal en in samenhang verloopt
Kwaliteitscriterium	Tevredenheid inwoners Norm: > 70% tevreden Resultaat: Jeugd 89% tevreden Wmo 92% tevreden

Opdracht

De inwoner ondersteunen in het regelen en afstemmen van de zorg en ondersteuning.

Context

Casusregie is het coördineren, afstemmen en volgen van de benodigde ondersteuning aan de inwoner en zijn/haar systeem, waarbij het eigen netwerk, informele partijen en hulpverleners betrokken kunnen zijn. Het Sociaal Team voert de casusregie over de gemaakte afspraken in het plan van aanpak.

De casusregiefunctie van het Sociaal Team is een belangrijke rol. Dit is de basis van de transformatie (onder andere meer resultaatgericht werken, hulp die het beste past, integraal werken, tijdig afschalen en grip op kosten). Meer samenwerking en casusregie moet leiden tot een grotere doelmatigheid van zorginzet. Uitgangspunt blijft dat de inwoner zoveel mogelijk eigen regie heeft en daarmee zelfredzaam blijft, is of wordt gemaakt. Het Sociaal Team laat dan ook zoveel mogelijk regie bij de inwoner zelf, maar loopt zo nodig mee op om te ondersteunen bij het opstellen van doelen en het integraal verbinden indien meerdere partijen betrokken zijn. Tevens heeft Sociaal Team de taak om mede te beoordelen of de ingezette hulp het juiste resultaat oplevert en de juiste kwaliteit heeft.

Zowel bij de Wmo als Jeugd voeren we casusregie uit. Er is in 2024 bij de Wmo gewerkt aan eenduidigheid, verwachtingsmanagement naar inwoners en zorgaanbieders en communicatie. De casusregie bij de Wmo verloopt goed en vraagt geen extra aandacht. Voor Jeugd zijn we in 2024 gestart met de uitvoering van de casusregie volgens de richtlijnen van de inkoopstrategie. Het afgelopen jaar (maar ook in de aanloop naar de nieuwe inkoopafspraken) zijn er op meerdere momenten en op meerdere plekken signalen afgegeven over de knelpunten die wij als uitvoeringspartij ervaren. We zijn hierover in 2025 met gemeente Houten en de regio in gesprek gegaan, ook voor andere Sociale Teams waren de signalen herkenbaar. Besloten is dat een aantal dingen opgepakt worden (bv. hulp

van Regionale Backoffice Lekstroom (RBL) bij aanbieders die zich niet aan afspraken houden, dat werkt inmiddels goed). Andere signalen gaan mee in de nieuwe inkoop Jeugd.

Ten aanzien van de casusregie Licht Jeugd hebben wij bij evaluatie van de pilot knelpunten benoemd en verbetervoorstellen gedaan. Op basis van de evaluatie hebben we onze werkwijze wat aangepast. Bij alle cases wordt een vorm van casusregie gevoerd. Casusregie licht geven we als volgt vorm; we sturen 10 werken voordat een indicatie afloopt een brief aan ouders/jeugdige met het verzoek contact op te nemen als er meer nodig is. We vragen daarbij ook om informatie over de inzet van de zorgaanbieder, waar aan gewerkt is en wat er nog nodig is. We beoordelen of het verzoek om verlenging schriftelijk, telefonisch of via een gesprek kan worden afgehandeld. Bij dit verzoek wordt ook altijd gekeken welke vorm van casusregie nodig is. Als dit weer casusregie licht is, wordt de casus op een lijst gezet waarbij de inwoner altijd contact op kan nemen met onze Toegang en 10 weken voordat de indicatie afloopt een brief ontvang. Bij casusregie midden en zwaar is er wel een vast contactpersoon vanuit het ST betrokken en worden op maat afspraken gemaakt hoe de regie eruit ziet (denk hierbij aan evaluaties, deelname mdo's etc).

Cijfers Casusregie

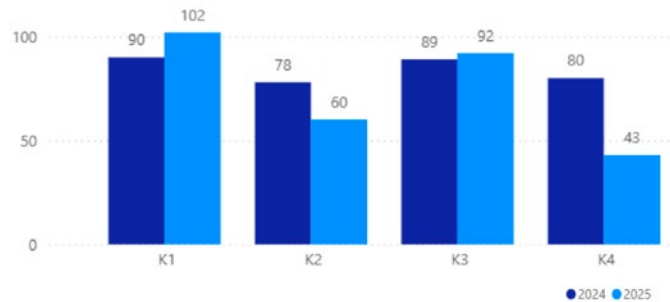
Toelichting bij de figuren op pagina 56 en 57.

Bij een groot deel van de trajecten die gestart wordt zetten we casusregie in. Bij zowel Jeugd als Wmo is er een afname te zien in de casusregie. Bij de Wmo heeft dit o.a. te maken met de daling in totaal aantal hulpvragen. Bij Jeugd heeft dit o.a. te maken met de verandering in de registratie. De verwachting was daarmee ook dat de aantallen veel lager zouden uitkomen. Bij Jeugd is de verdeling licht-midden-zwaar 26% - 61% - 13% (dit is ongeveer vergelijkbaar met de verdeling in 2024). Bij Wmo is dit 67% - 32% - 1% (ook dit is vergelijkbaar met 2024). Een aantal casussen krijgt geen vervolg na vraagverheldering of wordt doorverwezen naar het voorveld. Een groot aantal bij, met name Jeugd, wordt verkort afgehandeld, heeft een onderzoeks- of wijzigingsproces dat lang open blijft staan, of heeft verlengingen in bestaande zaken Dit alles verklaart het

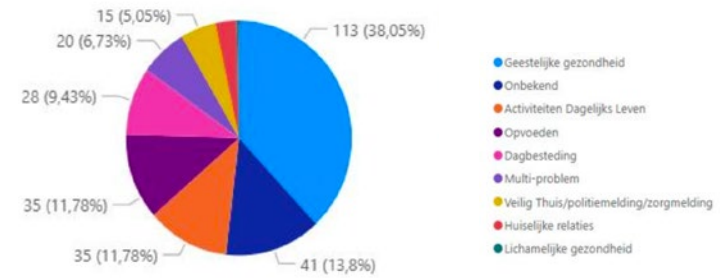
verschil tussen het totaal aantal en de som van begeleiding en casusregie. Dit is één van de redenen dat we voor volgend jaar op een andere manier onze dienstverlening gaan meten en dat we stevig aan het sturen zijn op de kwaliteit van de registraties door professionals waarbij het onder de maat blijft. De tevredenheid op de casusregie bij Jeugd is 90% (wel met een lage respons), bij Wmo is dit 92%, bij de Wmo is dit mogelijk iets lager vanwege een fout in het systeem waarmee de uitslagen van de Wmo voor een deel zijn samengevoegd met de Wmo Voorzieningen. Bij beiden is dit een verbetering t.o.v. 2024, bij Jeugd is die aanzienlijk want dit was in 2024 65%. Bij de Wmo was dit 88%.

Cijfers bij kerntaak 4. Casusregie

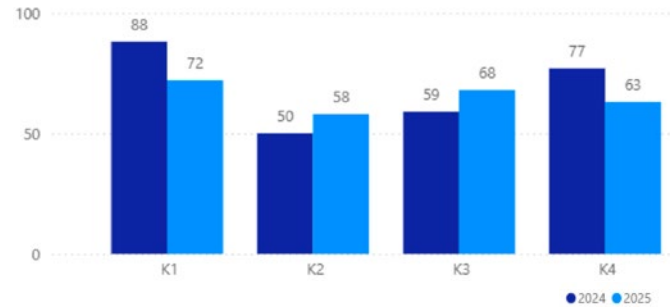
Aantal trajecten Casusregie Jeugd



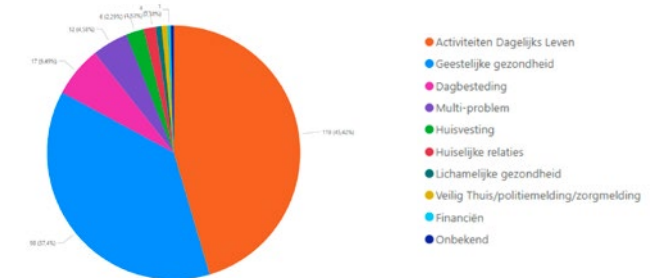
Type problematiek Jeugd



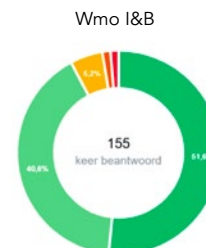
Aantal trajecten Casusregie Wmo



Type problematiek Wmo



Ik ben tevreden over de manier waarop de Sociaal Team professional de geboden hulp regelt en op elkaar afstemt



Wmo-Voorzieningen



- Helemaal mee eens
- Mee eens
- Neutraal
- Niet mee eens
- Helemaal niet mee eens

Prioriteiten 2025

Versterken professionals op positionering rol en verantwoordelijkheid in casusregie

Er wordt zowel bij Jeugd als Wmo altijd een vorm van casusregie gevoerd (bij een maatwerkvoorziening): licht, midden of zwaar. Bij de uitvoering van casusregie merken we dat er nog veel discussie is met zorgaanbieders over in te zetten producten, duur en noodzaak verlenging. Het gesprek over afschalen en Versterken van het Gewone Leven daarin is niet gemakkelijk. Hierop gaan we onze professionals meer versterken. Hierbij willen we de Regionale Backoffice Lekstroom (RBL) ook betrekken in hun rol als accounthouder.

In het Jeugdteam is een deskundigheidsbevordering geweest m.b.t. positionering en verantwoordelijkheid in casusregie. Ook is er aandacht besteed aan een heldere werkinstructie en de samenwerking en afspraken met de RBL. Voor Jeugd is er een expertisegroep 'Indicatie en casusregie', hier zijn concrete handvatten vormgegeven voor verdere deskundigheidsbevordering. Ook is er een evaluatie geweest met betrekking tot de regionale inkoop en de producten. Hier zijn acties uit voorgesteld. Een aantal zaken zijn in afstemming met de Regionale Backoffice Lekstroom al verbeterd. Aan andere acties moet de gemeente een vervolg geven.

Leren van doorbraakcasuïstiek (ROEL en integraal werken)

Een belangrijke peiler in de kwaliteit van onze dienstverlening is 'blijvend leren'. Dat doen we in het reguliere primaire proces op verschillende manieren. We gaan in 2025 een toevoeging daarop zoeken:

- Procesbegeleiding en coaching door de voorzitter van de Regionale Omdenk en Expert Tafel Lekstroom (ROEL) op de door ons ingebrachte casuïstiek en daar waar we concluderen dat een andere aanpak in casusregie de noodzaak tot inbreng bij ROEL had kunnen voorkomen.

- Integraal werken met deelnemers van Op Koers krijgt aandacht o.a. door ze te trainen op de doorbraakmethode (IPW) en daarmee te gaan werken.

We hebben één van de voorzitters van de ROEL een aantal keren ingezet voor coaching. We merken dat dit helpt in het versterken en bekrachtigen van de professional in de casusregie. De voorzitters van de ROEL hebben afspraken gemaakt met alle gedragswetenschappers uit de regio. Hierdoor is er een directe verbinding gelegd op procesniveau zodat we kunnen leren van de casuïstiek die door onze professionals wordt ingebracht. Dit loopt naar tevredenheid. De training (doorbraakmethode) die door de gemeente bedacht was voor alle deelnemers aan 'Op Koers' is door hen afgelast. Zie verder ook bij integrale samenwerking.

Professionele organisatie

Versterken van de interne organisatiestructuur

Er staat een robuuste organisatie, waarbij bedrijfsvoering en verantwoording op orde is. In 2024 is er gewerkt aan herinrichting organisatiestructuur en versterking van strategische kracht management en staf. De herinrichting betreft de afdeling Jeugd. Er is voor gekozen om in kleinere eenheden te gaan werken om teambinding te versterken en beter te kunnen sturen op inhoudelijke opgaven, zowel in individueel, als in team- en afdelingsverband. Tevens is ervoor gekozen het CJG te vervlechten met het Sociaal Team. De dienstverlening verandert niet, maar zal intern anders vorm krijgen. Hiermee wordt enerzijds de kracht van het preventief werken verbreed in alle teams, anderzijds worden andere al langer bestaande dilemma's daarmee opgelost. Zowel intern als naar buiten toe vraagt deze vervlechting in de communicatie nog zorgvuldig aandacht.

Het managementteam is in 2024 voldoende versterkt. Het geeft de directie de mogelijkheid om meer op afstand te besturen en daarmee ruimte te creëren voor de externe en grotere strategische opgaven met samenwerkingspartners. Het stafteam vraagt in 2025 extra aandacht, ook in de aansluiting op de nieuwe organisatiestructuur voor Jeugd.

De herinrichting van de afdeling Jeugd en daarmee ook de vervlechting van het CJG is in juli afgerond. M.b.t. de beoogde doelen zoals teambinding versterken en betere mogelijkheden tot sturing op inhoudelijke opgaven zien we al effect. De individuele sturing is ook verbeterd. De vervlechting van het CJG is organisatorisch voltooid, de inhoudelijke verbinding op casusniveau wordt door de vervlechting vergemakkelijkt. Vanwege de diversiteit

in casuïstiek hebben we nog wat aanpassingen gedaan. In 2026 zullen we ook nog een efficiëntieslag maken op vergadertijd. De communicatie naar externen is goed verlopen. Intern heeft het meer gevraagd dan we aanvankelijk dachten. Het CJG had een aparte identiteit waar ook de medewerkers van het CJG zich aan spiegelden. Hierin was het de balans zoeken tussen individueel en collectief. We hebben voor dit proces ook geput uit onze systemische leiderschapsvaardigheden en kennis.

Investeren op kwaliteit van vakmanschap

We reserveren een voor onze sector meer dan gemiddeld percentage aan professionaliseringsbudget. Er wordt zowel veel geïnvesteerd op vakkennis, vakmanschap als persoonlijke ontwikkeling. Hier zetten we verschillende vormen voor in: intercollegiale beoordeling plannen van aanpak, steekproefsgewijze staf-toetsing op kwaliteit van plannen van aanpak, integrale casuïstiekbesprekingen, intervisie en mogelijkheden voor supervisie, deskundigheidsbevordering en mogelijkheden voor individuele scholing. Hiermee versterken we dagelijks de professionele kwaliteit. De inhoudelijke ontwikkelopgaven voor de professionals liggen ook in 2025 op gebied van preventie, begeleiding, (on)veiligheid en integraal werken. Daarnaast zien we ook de noodzaak om professionals nog meer te ondersteunen bij het werken volgens onze visie van het Versterken van het Gewone Leven. Dit vraagt ook dialoog met samenwerkingspartners en gemeente. Deze visie uitdragen kunnen wij niet alleen en kan niet alleen op de schouders liggen van onze professionals.

Voor de deskundigheidsbevordering en scholing zetten we in 2025 in op vergroten en verbreden handelingsperspectief bij professionals bij casuïstiek met onveiligheid en methodisch versterken van de begeleiding. De thema's die op de teams nog verdere ondersteuning en aandacht vragen zijn teambinding in nieuwe afdeling Jeugd, verbinding tussen de teams Jeugd en de verbinding tussen Wmo en Jeugd, ondersteuning van de casuïstiekgroepen en opdrachten aan de expertisegroepen.



Jeugd

We hebben in 2025 voor Jeugd expertisegroepen op thema's ingesteld. Hiermee versterkten we de kennis en ervaring op specialistische thema's zoals o.a. preventie en veiligheid. Het thema 'Versterken van het Gewone Leven' heeft weer opnieuw aandacht gekregen op individueel casusniveau, in de teams en met samenwerkingspartners. In het najaar hebben we samen met de gemeente een symposium over dit thema georganiseerd. Voor het thema 'Veiligheid' zijn er deskundigheidsbevordering en trainingen gegeven. Evenals voor het methodisch versterken van begeleiding.

Wmo

Voor Wmo Voorzieningen hebben we een professionaliseringslag gemaakt met een training op Huishoudelijke Ondersteuning. M.b.t. de bespreking van de casuïstiek is er in het najaar een kwaliteitslag ingezet.

In het Wmo I&B-team is geïnvesteerd op teambinding, dit werkt ook door in de deskundigheidsbevordering. De deskundigheidsbevordering wordt sinds 2025 zelfsturend ingericht door het team en zijn daardoor veel inhoudelijk gedragen thema's aan de orde geweest.

Het management heeft een opleiding gevolgd voor systemisch leiderschap. Er is bereikt dat zij concrete systemische oefeningen hebben geleerd die ze kunnen gebruiken in hun sturing aan de teams. Hun systemische blik is verruimd en aangescherpt waardoor ze met elkaar op dezelfde manier naar de organisatiedynamieken kunnen kijken, er is hierdoor ook sprake van een gemeenschappelijke taal in het managementteam.

Innoveren op versterken inwoners

We gaan onze twee websites samenvoegen. Met de vervlechting van het CJG met het Sociaal Team ontstaan er mogelijkheden voor een eenduidige laagdrempelige toegang tot hulp. We werken al jaren volgens de visie Versterken van het Gewone Leven, de manier waarop we hulpverleners past al lang niet meer bij de aanbodgerichte website. We gaan daarom tegelijkertijd onze website vraaggerichter vormgeven. Daarbij focussen we op het versterken van de inwoners die zich bij ons melden met hulpvragen. Wij gaan gebruik maken van de inzet van e-health welke we toegankelijk maken voor de inwoner aan de voorkant bij aanmelding. Hiermee bekrachtigen we inwoners op inzicht in problematiek en vergroten van eigen vaardigheden. We gaan daarbij ook onderzoeken hoe we daarvoor peercontacten in kunnen zetten. De e-health wordt ook beschikbaar voor inwoners en professionals gedurende een hulpverleningstraject waardoor beiden meer handvatten krijgen.

We hebben mooie stappen gezet in onze digitale dienstverlening aan inwoners.

Per juli 2025 is de toegang tot vragen en ondersteuning in Houten veranderd. De naam Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG) Houten is verdwenen. De dienstverlening - zoals preventief aanbod, opvoedondersteuning en gezinsadvies - blijft bestaan, maar wordt voortaan aangeboden via één centrale plek: het Sociaal Team Houten. Vanaf juli 2025 kunnen alle inwoners – jong én oud – met vragen over opvoeden, opgroeien, gezondheid en ondersteuning bij het dagelijks leven terecht bij het Sociaal Team Houten. Dit zorgt voor duidelijkheid en minder versnippering in het aanbod. Met de verandering naar 'Eén ingang voor inwoners én professionals' maken we de route naar hulp duidelijker en sneller. Het Sociaal Team Houten is het centrale aanspreekpunt voor zowel inwoners als professionals. Zo zorgen we er samen voor dat hulpvragen direct op de juiste plek terechtkomen.

Voor de e-health heeft in 2025 een pilot gedraaid waarin een grote groep interne ambassadeurs deelnamen. Zij onderzochten programma's en hebben bekeken welke aangeboden kunnen worden bij welke inwoners en bij welke problematiek. Ze hebben deze programma's samen met de inwoner gepilot in hun trajecten. De ervaringen daarmee werden met elkaar in kleine groepjes besproken zodat er van elkaar geleerd werd en zo konden we gezamenlijk tot de samenstelling van een goed pakket aan programma's komen. Het vroeg veel tijd om bekend te raken met de programma's. Om een besluit te kunnen nemen over inzet van e-health bij de rest van de organisatie en op welke manier deze gekoppeld kan worden aan de website, hebben we meer tijd nodig en de pilot loopt daarom door in 2026. Er is al wel besloten dat er geen vrij toegankelijk e-health programma via de website beschikbaar wordt. De kosten daarvan wegen niet op tegen de inhoudelijke baten.

Van netwerk naar ecosysteem

We hebben ons de afgelopen jaren bewezen als stabiele en betrouwbare netwerkpartner. We werken met vele partijen samen in de gehele keten van zorg en ondersteuning, zowel vrijwillig als professioneel. Met onze dienstverlening raken we het gehele veld van het sociaal domein. We zijn een innoverende gesprekspartner en initiëren regelmatig voorstellen voor dialoog en innovaties in ons werkveld, die we uitwerken met netwerkpartners. Met een aantal kernpartners werken we intensiever samen. Vanuit die relatie ontstaan ook op strategisch vlak steeds meer initiatieven tot samen optrekken. Ook samen met inwoners. Er spelen belangrijke transformatieopgaven waar wij allemaal een bijdrage aan leveren. In deze opgaven hebben we meer dan ooit ook de samenwerking nodig met partners én inwoners om ons heen. Onze ambitie voor de komende jaren is dat deze netwerksamenwerking groeit naar een 'ecosysteem' van de verschillende organisaties én inwoners. Dit gaat dus verder dan alleen een netwerk zijn, het vraagt over eigen grenzen en belangen heen organiseren.

Op verschillende manieren en in verschillende vormen organiseerden we over onze eigen grenzen en belangen heen. Het Sociaal Plein is hiervan het meest sprekende voorbeeld. Onze tevredenheidscijfer van samenwerkingspartners is een 7,3.

Positieve ervaringen lagen op het gebied van:

- *Bereikbaarheid en betrokkenheid: partners waarderen de korte lijnen, snelle reacties en betrokkenheid van medewerkers bij casussen;*
- *Inhoudelijke samenwerking: er is tevredenheid over de deskundigheid van medewerkers, de bereidheid om mee te denken en flexibiliteit in het bieden van maatwerk;*
- *Casusregie en overleg: in veel gevallen wordt regievoering als zorgvuldig en effectief ervaren, met goede afstemming en samenwerking.*

Aandachtspunten voor verbetering liggen op het gebied van communicatie en bereikbaarheid, alhoewel dit door verschillende partners ook als positieve punten worden benoemd.

Kwaliteit

De kwaliteit van de organisatie is zowel af te meten aan kwaliteit van interne processen en het vakmanschap van professionals, als tevredenheid van cliënten, samenwerkingspartners en medewerkers. De mate waarin het ons lukt om de klachten en bezwaren op te lossen (en niet de aantallen) is daarnaast een goede graadmeter van kwaliteit. We werken daarin nauw samen met de sociale ombudsfunctionaris van Houten. Deze verzorgt ook onze klachtcoördinatie. We hebben afspraken m.b.t. leren van klachten.

Zie voor cijfers 'Vragen, signalen en klachten' pagina 68 en 69.

In vergelijking met 2024 zijn er aanmerkelijk minder klachten, signalen en vragen (24 in 2024, in 2025 14).

De lering die we trekken uit klachten nemen we serieus en bespreken we in de teams en met individuele professionals. We hebben met name aandacht gehad voor verbetering van communicatie en bejegening. Mogelijk dat de stijging van de tevredenheidscijfers ook een indicatie zijn van verbetering.

Aandachtspunt vanuit 2024 was dat mogelijk in meerdere casussen te snel is gekozen voor een informele aanpak. Het maken van een juiste keuze bij aanvang voorkomt terugkerende onvrede of vragen. Bij een formele behandeling wordt een oordeel gegeven over de diverse klachtonderdelen wat meer duidelijkheid biedt voor de klager, specifiek als een casus een bepaalde complexiteit kent en gaat over een langere periode. We hebben in de tweede helft van het jaar bewuster gekozen voor een informele of formele aanpak bij de start van het klantproces. De klachten zijn vaak complex en vragen ook veel van onze professionals, de keuze voor

meer zakelijkheid in de klachtbehandeling kan ook medewerkers helpen in de draagkracht die nodig is voor een klachtprocedure. Professionals, zeker bij Jeugd, ervaren bij klachten toch een grote mate van kwetsbaarheid o.a. vanwege het tuchtrecht.

Voor de bezwaren geldt dat er t.o.v. 2024 een fikse afname is. In 2024 waren er 31 beroeps-/bezwaarzaken en in 2025 13. Dit had in 2024 een directe relatie met een wijziging in de gemeentelijke verordening t.a.v. huishoudelijke ondersteuning. De aantallen hebben zich nu weer genormaliseerd.

Beroep en bezwaar 2025

	Totaal
Bezwaarzaken*	12
<i>waarvan nog nader te bepalen</i>	3
<i>waarvan ongegrond</i>	5
<i>waarvan (deels) ongegrond</i>	2
<i>waarvan ingetrokken</i>	1
<i>waarvan niet-ontvankelijk</i>	1
Beroepszaak	1

**) De bezwaarzaken waren voornamelijk Wmo-voorzieningen (o.a. huishoudelijke hulp, vervoerspas, traplift, persoonsalarmering/hulphond), naast een aantal bezwaarzaken op het terrein van Jeugd.*

Vragen, signalen en klachten 2025 door: Sociaal ombudsfunctionaris

Totaal aantal verzoeken in behandeling

	Totaal	Waarvan Sociaal Team
Jan t/m juni	9	9
Juli t/m dec	8	5
Totaal	17	14
Waarvan nog actief		
op 1-1-2025	2	2
op 1-1-2026	1	1

Type verzoeken

	Vraag	Signaal	Klacht
Jan t/m juni	2	1	6
Juli t/m dec	3	1	4
Totaal	5	2	10

Werkgebied

	Wmo	Jeugd	Sociaal Team/ anders	Anders
Jan t/m juni	5	3	1	0
Juli t/m dec	1	1	3	3
Totaal	6	4	4	3

Wijze van binnenkomen verzoeken

	Ombuds- functionaris	Sociaal Team	Gemeente
Jan t/m juni	6	2	1
Juli t/m dec	4	0	4
Totaal	10	2	5

Wat valt op

- Het totaal aantal ingekomen verzoeken in 2025 is 17. Dit is beduidend lager dan in voorgaande jaren (28 in 2024 en 26 in 2023).
- Dit verschil komt deels omdat de ombudsfunctionaris in 2025 de korte verzoeken om informatie niet meer heeft geregistreerd. Daar waar een vraag tot diverse acties leidde zijn deze wel vastgelegd. Het aantal geregistreerde vragen in 2025 is 5. Dit waren er 11 in 2024 en 8 in 2023.
- Vragen vanuit inwoners gaan deels over door hen ervaren knelpunten of dilemma's in relatie tot de dienstverlening van of het contact met een organisatie binnen de gemeente Houten. Een korte toelichting of verwijzing kan inwoners al verder helpen om op de juiste plek hun vraag te kunnen stellen.
- Soms wil een inwoner niet zozeer een klacht indienen maar wel aandacht vragen voor een ervaring die ze willen delen, bijvoorbeeld met het Sociaal Team. Er zijn 2 signalen ingekomen in 2025. Dit waren er 5 in 2024 en 3 in 2023.
- Het aantal nieuw ingekomen klachten is iets lager dan in 2024. Dit waren er 10 in 2025 en 12 in 2024. In 2023 waren het er 15.
- Er is nog 1 klacht actief op 1-1-2026. De overige in behandeling genomen klachten zijn afgerond in 2025.

Duurzame bemensing

Wij zien medewerkers als ons kapitaal. Onze ambitie is een gezonde en professionele organisatie te zijn met voldoende veerkrachtige vakbekwame professionals die met plezier hun werk uitvoeren. Dat zijn randvoorwaarden voor een kwalitatief hoogwaardige dienstverlening voor onze inwoners. Hierin hebben we de nodige zorg en aandacht voor ieders duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en professionele ontwikkeling. Medewerkers geven al jaren achtereen aan dat zij met veel plezier bij deze organisatie werken. Zij ervaren veel eigen verantwoordelijkheid, maar tegelijkertijd goede ondersteuning en facilitering van het management en de staf (bereikbaarheid, toegankelijkheid en communicatie worden als positief beoordeeld). Tot slot ervaren ze flexibiliteit in de inrichting van het werk. De administratieve druk blijft een aandachtspunt. In 2025 onderzoeken we de inzet van AI (o.a. spraakgestuurde tool) om deze druk in de toekomst mogelijk te verlichten.

Instroom-uitstroom personeel

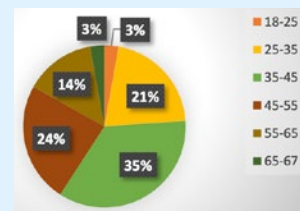
Per 31-12-2025 was er 59,41 fte in dienst. Het betreft 72 medewerkers met een contract, waarvan 1 bestuurder, 3 teamleiders, 2 gedragswetenschappers Jeugd, 1 kwaliteitsmedewerker, 62 professionals (Wmo, Jeugd en POH) en 3 secretariaats/administratief medewerkers. Daarnaast waren er twee stagiaires. De uitstroom betrof 9 medewerkers in totaal. In 2025 hebben we bewuster gekeken naar kwaliteit van functioneren van medewerkers in relatie tot een vast dienstverband, dit heeft in een aantal gevallen geleid tot het niet verlengen van een tijdelijk contract. Daarnaast gingen er een paar medewerkers met pensioen. Tot slot waren er ook een aantal mensen die de wens hadden voor een andere functie of een ander werkgebied. Vacatures kregen we dit jaar redelijk gemakkelijk vervuld, we hebben ook de uitbreiding in capaciteit goed kunnen vervullen. Er stroomden 6 nieuwe medewerkers in en 2 stagiaires. Vaak zit er een paar maanden tussen uitstroom en instroom. In 2025 zijn we een andere sturing op formatie gaan toepassen, waarmee we meer kunnen anticiperen op uitstroom.

Omdat we duurzame inzetbaarheid van individuele mensen serieus nemen hebben we in 2025 het thema 'zelfzorg' hoog op de agenda gezet. In 2025 zijn er trainingen georganiseerd per team over dit thema.

De training is tot stand gekomen vanuit ervaring en expertise vanuit het werkveld van beroepen met impact. Hoogrisico beroepen, zoals militairen en politieagenten, maar bijvoorbeeld ook zorgprofessionals, letselschade juristen, officieren van justitie, integriteits adviseurs en vertrouwenspersonen.

In deze training stond centraal hoe professionals goed voor zichzelf kunnen zorgen binnen een beroep met impact. We gingen daarbij in op het herkennen van signalen van stress en overbelasting. Het leren bewaken van grenzen in het werk. Er was ruimte voor het bespreken van ingebrachte casuïstiek. Er was aandacht voor dezelfscreener als praktische interventie. De training was gericht op reflectie, praktische toepassing en bewustwording, met een directe koppeling naar de dagelijkse praktijk. Deze training is heel positief gewaardeerd. Met name bij Jeugd lijkt er behoefte aan een vervolg. Dit gaan we organiseren in 2026.

In 2025 hebben we georiënteerd op inzet van AI en een spraakgestuurde tool. Begin 2026 nemen we het besluit voor het al dan niet gaan draaien van een pilot hiermee. Hiernaast hebben we deelgenomen aan een gemeentelijke pilot voor het gebruik van AI d.m.v. co-pilot (de microsoftversie van Chat GPT). Dit gebruik is door de gemeente positief geëvalueerd. In 2026 horen we of we in onze organisatie deze app beschikbaar kunnen maken voor meerdere professionals.



Leeftijdsverdeling medewerkers eind 2025

Medewerkerstevredenheid

Het tevredenheidscijfer onder medewerkers was 7,6.

Sterke punten volgens medewerkers zijn:

- *Werksfeer en collegialiteit: veel waardering voor de onderlinge samenwerking, sfeer en bereidheid om elkaar te helpen*
- *Autonomie en inhoud van het werk: medewerkers ervaren vrijheid in hun functie en vinden hun werk uitdagend en zinvol.*
- *Faciliteiten en ondersteuning: positieve feedback over het registratiesysteem, toegang tot faciliteiten van het gemeentehuis en ontwikkelmogelijkheden via trainingen.*
- *Leidinggevenden: contact met teamleiders wordt als betrokken en ondersteunend ervaren.*

Verbeterpunten die medewerkers aandragen zijn:

Werkplekcondities en Communicatie en besluitvorming. Ook worden er wensen geuit voor meer vakantiedagen en minder administratieve taken.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is de laatste drie jaar een aandachtspunt. Ziekteverzuim is helaas niet altijd te beïnvloeden. Werkdruk speelt sinds 2024 weer een rol in het ziekteverzuim (na een aantal jaren een kleinere rol van betekenis te hebben gehad). Dit speelt vooral bij het team Jeugd. Met name de complexiteit van de problematiek en de bejegening van professionals door inwoners speelt daarin een rol. Het ziekteverzuim is t.o.v. 2024 weer gedaald. Het percentage is 5,69 t.o.v. 9,41 in 2024. De ziekmeldingsfrequentie is 1,3. Het gemiddeld aantal ziekte-dagen is t.o.v. 2024 meer dan gehalveerd. We hebben in 2025 het thema

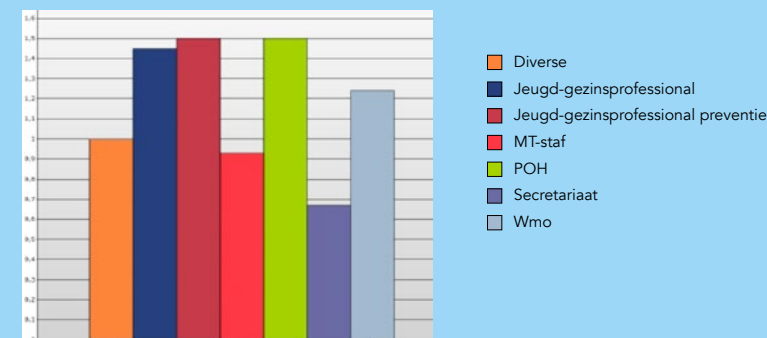
'zelfzorg' hoog op de agenda gezet. Of dit al effect heeft op het ziekteverzuimcijfer kan nog niet aangetoond worden. In dit zelfde kader is ook besloten meer aandacht te hebben voor specifieke signalen per afdeling en/of functie. We zien in de cijfers van 2025 dat de functies voor uitvoerend professionals op gebied van Jeugd het hoogste percentage uitval hebben. Dit komt overeen met onze verwachtingen.

Ziekteverzuim 2025

	ZMF	GZVD	ZVP
Man	1,25	3,38	6,22%
Vrouw	1,3	24,66	5,61%
Totaal	1,3	22,83	5,69%

ZMF - ziekmeldingsfrequentie
GZVD - gemiddeld ziekteverzuim in dagen
ZVP - ziekteverzuimpercentage

Ziekmeldingsfrequentie per afdeling



Raad van toezicht

In 2025 heeft de Raad van Toezicht (RvT) haar toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol op een betrokken en constructieve wijze ingevuld. De samenstelling van de raad bleef ongewijzigd. De raad vergaderde in 2025 meerdere malen met de directeur-bestuurder en daarnaast ook op onderdelen zonder bestuurder, onder meer ten behoeve van zelfevaluatie en voorbereiding van besluitvorming.

Tijdens de vergaderingen stonden de reguliere governance-onderwerpen centraal, waaronder het bespreken en vaststellen van het jaarverslag en de jaarrekening 2024, het jaarplan en de (meerjaren)begrotingen, financiële prognoses en de monitoring van formatie en uitnutting. De Raad van Toezicht heeft daarbij zijn goedkeurende rol zorgvuldig vervuld en de bestuurder waar nodig van reflectie en advies voorzien.

Daarnaast was er in 2025 nadrukkelijk aandacht voor een aantal inhoudelijke en organisatorische thema's. Zo sprak de raad uitgebreid over de voortgang van team Jeugd en de ingezette veranderingen, de versterking van de sociale basis en de doorontwikkeling van het gewone leven als leidend principe. Deze onderwerpen werden geplaatst binnen de bredere context van gemeentelijk beleid, bezuinigingsopgaven en samenwerking met ketenpartners. De Raad van Toezicht waardeerde de strategische koers en de actieve rol die de organisatie hierin inneemt en besprak tegelijkertijd de bijbehorende risico's en randvoorwaarden. De Raad van Toezicht heeft ook met de gemeentelijke ombudsvrouw het door haar uitgebrachte jaarverslag besproken in het kader van de aandacht voor kwaliteit in de uitvoering.

Ook het thema personeel had in 2025 een prominente plaats op de agenda. De raad werd geïnformeerd over personeelscijfers,

tevredenheid, arbo-omstandigheden en de uitkomsten van de RI&E. De Raad van Toezicht stelde vast dat het ziekteverzuim laag was en dat er sprake was van een gezonde, grotendeels natuurlijke personeelsdynamiek. In dat kader werd tevens stilgestaan bij het belang van zelfzorg, duurzame inzetbaarheid en professionele balans in een impactvolle werkomgeving.

In het kader van goed bestuur en toezicht voerde de Raad van Toezicht in 2025 een interne zelfevaluatie uit, zowel zonder als met de bestuurder. De uitkomsten hiervan zijn intern vastgelegd en gebruikt om het eigen functioneren en de samenwerking verder te versterken. Ook het jaarlijkse gesprek met de directeur-bestuurder werd voorbereid en gevoerd, passend bij de werkgeversrol van de raad.

Tot slot is het toezichtskader vastgesteld en de profielen voor nieuwe leden van de Raad van Toezicht voorgelegd aan de gemeente. Dit vooruitlopend op het aftreden van twee leden van de Raad van Toezicht vanwege het aflopen van de termijn. De Raad van Toezicht kijkt terug op een intensief en inhoudelijk rijk jaar, waarin zij met vertrouwen heeft bijgedragen aan de verdere ontwikkeling en bestending van Stichting Sociaal Team Houten.

Begroting

Deze inhoudelijke rapportage is integraal onderdeel van het financieel verslag. De begroting versus realisatie daarvan vindt u dan ook in het financieel verslag. Deze wordt tezamen met het inhoudelijk jaarverslag aangeboden ter verantwoording aan de gemeente.

De belangrijkste uitgangspunten en kaders

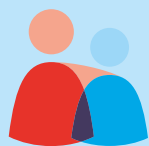
- In 2025 liep de cao Sociaal Werk weer af. Er was bij het opstellen van de begroting geen duidelijkheid over eventuele stijging van lonen. Uiteindelijk werd er een nieuwe cao afgesloten met een stijging van 3,5% oktober 2025 en 2,1% oktober 2025. De eerste loonstijging kon gedekt worden uit het budget.
- We onderzochten hoe we vacatureruimte kunnen benutten voor een andere ondersteuning op kwaliteit bij Jeugd. Hierop volgt een vacature in 2026.
- We werkten zo min mogelijk met incidentele middelen. Daar waar we innoveren is dit onvermijdelijk. We hadden als uitgangspunt dat we alleen in projecten of nieuwe werkwijzen extra inzet financieel vertalen. Dit was in 2025 alleen bij Beschermd Wonen.
- Verder handhaafden wij op hoofdlijnen de gebruikelijke kostenstructuur:
 - Maximale inzet van de beschikbare middelen in het primair proces.
 - Minimale overheadkosten.
- We reserveerden 2,5% van de loonsom voor opleiding en deskundigheidsbevordering. We leggen verantwoordelijkheid voor eigen ontwikkeling ook bij de medewerkers zelf. Zij benutten daardoor hun loopbaanbudget vrij optimaal in onze organisatie.

Verband tussen jaarplan en begroting

De opdracht aan de stichting is breed, dat blijkt uit het aantal landelijke, regionale en lokale opgaves, maar ook uit de breedte binnen die opgaves. In het jaarplan hebben we de opgaven beschreven waarop we in 2025 een substantiële ontwikkeling willen maken.

96% van de totale begroting wordt ingezet voor loonkosten. Dit betreft hoofdzakelijk de inzet van professionals. Voor de focus van hun reguliere werkzaamheden zijn de ondersteuningsvragen van inwoners in belangrijke mate leidend.

Vormgeven aan ontwikkeling doen we grotendeels vanuit de werkwijze door inzet van professionals. Hiervoor worden uren van professionals ingezet voor de beschreven ontwikkelingen. We houden niet exact bij hoeveel procent van hun tijd daarnaartoe gaat, we schatten het op gemiddeld 3% van het totaal aantal werkuren per jaar. We zijn een organisatie met talentvolle medewerkers. Die talenten reiken vaak verder dan de kwaliteiten die ze hebben op inhoudelijk gebied waarvoor ze opgeleid zijn. Het betreft hier niet de uren waarin mensen bijdragen aan inhoudelijke werkgroepen, dat hoort expliciet bij de ontwikkeling van het inhoudelijk vakmanschap. Voor een aantal organisatorische veranderingen (denk aan omzetten van een ICT-structuur naar Sharepoint, het bouwen van een website, een redactieteam voor communicatie, het coördineren van projecten, het implementeren van een cliëntportaal, het vertalen van verordening naar werkinstructies, het mee ontwikkelen van een nieuw plan van aanpak, het organiseren van personeelsactiviteiten, etc.) zetten we het liefst (voor een deel) uitvoerend professionals in. Zij weten als geen ander wat de uitvoering nodig heeft, creëren gemakkelijk draagvlak bij andere professionals voor veranderingen en zij geven aan dat een diversiteit in takenpakket hun werkplezier vergroot. Daarnaast is het zo dat de organisatie te klein in omvang is om voor sommige functies een hele functie te kunnen creëren, het gaat vaak maar om een paar uurtjes op een specifiek gebied (denk bv. aan communicatie en preventie op gebied van arbo en vitaliteit). De manier waarop we dit organiseren bevalt goed en willen we niet wijzigen. Maar aangezien het inmiddels best een aantal uren in het totaal lijkt te betreffen (en dit dus formeel geen tijd is die besteed kan worden aan de inhoudelijke dienstverlening) lijkt het goed dit in beeld te brengen om te kijken of we deze uren enigszins kunnen oormerken en op een andere manier kunnen financieren. Dit zullen we in aanloop naar de begroting in 2026 ter hand nemen.



**Sociaal Team
Houten**